

## Verdi will Streik bei Amazon ausweiten

Unternehmen: Arbeitsniederlegung ist für Kunden bisher folgenlos

**BAD HERSFELD/LEIPZIG** (dpa). Im Streit um eine bessere Bezahlung haben Mitarbeiter des Online-Versandhändlers Amazon am Wochenende erneut die Arbeit niedergelegt. An dem zweitägigen Ausstand in Bad Hersfeld (Hessen) und Leipzig beteiligten sich nach Angaben der Gewerkschaft Verdi mehrere Hundert Beschäftigte. Bereits am Freitag nahmen an beiden Standorten jeweils rund 300 Mitarbeiter an der Protestaktion teil, am Samstag waren es laut Verdi abermals Hunderte. Der Versandhändler bekräftigte, auf die Kunden werde dies keinerlei Auswirkungen haben.

Die Gewerkschaft will Amazon zur Aufnahme von Tarifverhandlungen bewegen, die sich an den Bedingungen des Einzelhandels orientieren. Amazon lehnt das ab und sieht sich als Logistiker, dessen Bezahlung schon am oberen Ende des branchenüblichen Niveaus liege. Verdi bestreikt den Internet-Versandhändler seit einem Jahr immer wieder. Mit den bisherigen Arbeitsniederlegungen seien einzelne Verbesserungen erzielt worden, sagte eine Sprecherin. So sei 2013 erstmals Weihnachtsgeld gezahlt worden. Um aber einen Tarifvertrag zu erreichen, müsse der Arbeitskampf weitergehen – auch an weiteren Standorten.

In Leipzig forderten die Streikenden am Samstag unter anderem tariflich geregelte Pausenzeiten, die nicht durch lange Wege und Sicherheitskontrollen verkürzt werden. Eine Umfrage unter Streikenden und Arbeitenden habe ergeben, dass von 45 Minuten Pausenzeit im Schnitt nur 28 Minuten blieben. „Der Rest geht durch Wege- und Wartezeit an den Kontrollen verloren.“ Dies zeige, dass auch bei den Themen Arbeitszeit und Pausen Gestaltungsbedarf in den Tarifgesprächen bestehe – neben Fragen des Gehalts sowie des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.

## Gaskunden bekommen ihr Geld zurück

**DÜSSELDORF/HAMBURG** (dpa). Viele private Gaskunden erhalten in diesen Tagen Erstattungen für zu hohe Abrechnungen. Medienberichten zufolge soll es sich zum Teil dabei um Rückzahlungen in vierstelliger Höhe handeln.

Bundesweit hätten sich Kunden nach Aufrufen von Verbraucherschützern gegen die sogenannte Wärmemarktklausel zur Wehr gesetzt. Damit wollten sich Energieversorger wie Eon oder RWE das Recht vorbehalten, bei bestimmten Kunden den Gaspreis einseitig erhöhen zu können. In zwei großangelegten Klageverfahren von Verbraucherschützern und Verbänden haben Hamburger Gerichte nach Informationen des Magazins nun rechtskräftig entschieden, dass die von Deutschlands größtem Energiekonzern Eon vorgenommenen Preisänderungen ungültig sind. Das Unternehmen habe einem Vergleich zugestimmt, heißt es weiter.

Bereits 2013 habe der Bundesgerichtshof festgestellt, dass in RWE-Sonderverträgen eine Klausel zur Preisgestaltung unwirksam ist. Der „Spiegel“ berichtet, Sondervertragskunden hätten drei Jahre Zeit, ihre Rückforderungsansprüche geltend zu machen.

## Einigung in Sicht: Etihad will bei Alitalia einsteigen

**ROM/ABU DHABI** (dpa). Der Einstieg der arabischen Fluggesellschaft Etihad bei der italienischen Airline Alitalia rückt näher. Etihad will in einem Schreiben an Alitalia die Konditionen für die Investition in die kriselnde Fluglinie konkretisieren, wie die beiden Unternehmen am Sonntag mitteilten.

Damit rückt der Einstieg der Araber, über den seit Monaten verhandelt wird, näher. Alitalias Verwaltungsrat soll sich mit dem Inhalt des Schreibens beschäftigen. „Heute ist ein wichtiger Tag für Alitalia, entscheidend für das Unternehmen und die gesamte italienische Luftfahrt“, sagte Italiens Verkehrsminister Maurizio Lupi. „Es ist eine exzellente Chance für Alitalia“, erklärte Alitalia-Chef Gabriele Del Torchio. Durch die Investition könnten stabile Finanzen gesichert und die Schlüsselrolle Alitalias im Tourismus bestätigt werden.

Nach Ansicht von Alitalia-Präsident Roberto Colaninno ist Etihad der „ideale strategische Partner“ für das Unternehmen. Etihad-Chef James Hogan sagte der Mitteilung zufolge, er vertraue auf einen positiven Abschluss der Verhandlungen. Laut italienischen Medienberichten will die Airline aus Abu Dhabi rund 600 Millionen Euro in die angeschlagene Alitalia investieren. Dies soll jedoch an zahlreiche Bedingungen geknüpft sein, etwa den Abbau mehrerer Tausend Jobs in Italien.

# Allein die Qualifikation zählt

**Ausbildung im Fokus (8):** Anonymisierte Bewerbungsverfahren mindern Diskriminierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Bewerber mit Migrationshintergrund werden auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt diskriminiert. Um dem entgegenzuwirken, fordern Politiker und Experten anonymisierte Bewerbungsverfahren. Doch die bedeuten mehr Aufwand für die Firmen.

VON NILS MAYER

**STUTTGART.** Eigentlich ist Juliane F. das Gegenteil einer schwer vermittelbaren Kandidatin auf dem Arbeitsmarkt. Sie schloss ihr Rechtswissenschaftsstudium vor rund zwei Jahren an der Universität Saarbrücken mit einer sehr guten Note ab, sammelte Auslandserfahrung in Paris und sieht attraktiv aus. Trotzdem bewarb sie sich im Sommer 2013 über eine Online-Maske komplett anonym auf eine Stelle im Referat für Grundsatzfragen des baden-württembergischen Integrationsministeriums – also ohne Angaben von Namen, Geschlecht und Alter. Und ohne Foto. „Das war ungewohnt“, sagt sie. Ihre Qualifikationen aber überzeugten die Personalverantwortlichen. Juliane F. wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen – und bekam letztlich den Zuschlag für den Job.

Inwieweit ihr das anonymisierte Verfahren geholfen hat, sich gegen andere Bewerber durchzusetzen, ist nicht messbar. „Ich finde aber, das anonymisierte Verfahren ist fairer als das herkömmliche“, sagt Juliane F. „Der Fokus beim ersten Auswahlschritt liegt allein auf der Qualifikation.“ Und genau das ist eine große Chance für Gruppen, die mehreren Studien zufolge auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden: Menschen mit Migrationshintergrund, Männer über 50 Jahre und Frauen im gebärfreudigen Alter. Sie erhalten bei entsprechender Qualifikation dadurch zumindest die Möglichkeit, sich in einem Vorstellungsgespräch zu beweisen.

### Migranten werden auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligt

Erst vor kurzem zeigte eine Untersuchung des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), dass Bewerber mit türkischem Namen bei der Vergabe von Lehrstellen zum Kfz-Mechatroniker und Bürokaufmann benachteiligt werden. Die SVR-Forscher hatten je zwei Bewerbungen an rund 1800 Unternehmen verschickt – eine mit einem deutschen Namen und eine mit einem türkischen Namen. Die fiktiven Kandidaten hatten beide die deutsche Staatsangehörigkeit, die gleichen Noten und die gleichen Qualifikationen, sie unterschieden sich nur im Namen. Das Resultat: Der Bewerber mit türkischen Wurzeln musste für die Ausbildung zum Bürokaufmann durchschnittlich sieben Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, der mit deutschem Namen nur sechs.

Beim Beruf des Mechatronikers war die Diskriminierung noch eklatanter. Hier verschickte der Bewerber türkischer Herkunft sieben Bewerbungen, bis er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, der Deutsche vier. „Die Ergebnisse belegen klar: Es gibt eine Ungleichbehandlung auf dem Ausbildungsmarkt“, sagt Jan Schneider, der Leiter des SVR-Forschungsbereichs. Allerdings geschehe diese häufig unbewusst, weil ausländisch klingende Namen gewisse Assoziationen auslösen und Stereotype bedienen würden. „Der Mensch hat eine Präferenz für die Eigengruppe. Das bedeutet, er lädt lieber den Kandidaten, der ihm selbst ähnlich ist, zu einem Vorstellungsgespräch ein als einen anderen.“ Schneider empfiehlt deshalb anonymisierte Verfahren.

Für Christine Lüders ist die SVR-Studie erschreckend. „Die Ergebnisse sind fatal. Das ist für die Menschen frustrierend und entmutigend, wenn sie aufgrund ihrer Herkunft keine Chance bekommen“, sagt die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), „durch die Diskriminierung gehen wertvolle Talente verloren, die die Ausbildungsbetriebe brauchen.“ Dass Menschen mit Migrationshintergrund frühzeitig



### Bewerbung

~~Bild~~ **ANONYM**

~~Name~~

~~Herkunft~~

~~Familienstand~~

~~Alter~~

~~Konfession~~

Ohne Bild, Name, Herkunft, Familienstand, Alter und Konfession: Bisher benachteiligte Bewerbergruppen könnten durch anonymisierte Verfahren auf dem Arbeitsmarkt künftig leichter Fuß fassen. Grafik: Klos

### Kommentar

## Fair geht vor

VON NILS MAYER

Menschen mit ausländischen Wurzeln, Männer, die älter als 50 Jahre sind, und Frauen, die eines Tages womöglich Mutter werden könnten, haben es auf dem Arbeitsmarkt schwerer als die Konkurrenz. Trotz vergleichbarer Qualifikation wandern ihre Unterlagen oft ungelesen in den Papierkorb. Diesen Bewerbern wird damit die Chance genommen, in einem Vorstellungsgespräch persönlich überzeugen zu können.

Experten fordern deshalb zu Recht anonymisierte Bewerbungen. Dies wäre ein erster Schritt, die Auswahl fairer zu gestalten. Doch ist das Verfahren auch für alle

Branchen und alle Ebenen ratsam? Nein. Anonymisierte Bewerbungen sind nicht überall sinnvoll. Etwa dort, wo Führungskräfte gesucht werden oder Arbeitsproben und Referenzen eine wichtige Rolle spielen. Dort müssen Personalchefs von Beginn an sehen, mit wem sie es zu tun haben. Auf dem Ausbildungsmarkt hingegen, wo alle Bewerber mit den nahezu gleichen Voraussetzungen ins Rennen gehen, sollte das Verfahren Standard werden.

Für die Unternehmen bedeutet es zwar einen größeren Aufwand, das neue Verfahren einzuführen. Dafür wird aber kein Talent mehr übersehen. Im persönlichen Gespräch können die Bewerber beweisen, dass ein Arbeitsvertrag für beide Seiten eine lohnenswerte Investition in die Zukunft wäre.

n.mayer@stn.zgs.de

aus dem Bewerbungsstapel aussortiert werden, geschehe in den meisten Fällen aber nicht vorsätzlich, sagt Lüders: „Fast jeder hat Vorurteile, das ist menschlich. In einem Bewerbungsverfahren, das objektiv erfolgen sollte, sind Vorurteile aber schädlich. Der Fokus sollte sich allein auf die Qualifikation des Bewerbers richten.“

Christine Lüders fordert deshalb anonymisierte Verfahren, bei denen Namen, Alter, Geschlecht, Herkunft, Religionszugehörigkeit und Aussehen keine Rolle spielen. Bewerber reichen dabei ihre Unterlagen geschwärzt ein oder füllen einen standardisierten Bogen auf Papier oder auf der Website der Unternehmen aus. Teilweise arbeiten Firmen auch mit neutralen Drittstellen zusammen, die Bewerbungen entgegennehmen und diese anonymisieren. Die persönlichen Unterlagen samt Zeugnissen werden in der Regel dann erst beim Vorstellungsgespräch mitgebracht. Lüders ist überzeugt, dass dieses Verfahren die Chancen von Migranten auf ein Vorstellungsgespräch erhöht – und damit auch auf einen Job. Denn in den weiteren Auswahlritten werde kaum diskriminiert, meint die ADS-Leiterin: „Die erste Hürde ist die größte. Wenn der Bewerber dem Personal erst mal in einem Gespräch gegenübersteht, verlieren die Vorurteile schnell an Kraft.“ Das habe ein Pilotprojekt der ADS vor drei Jahren gezeigt. Zahlen kann die ADS zwar nicht nennen, aber das Interesse von Firmen an dem anonymisierten Verfahren werde „immer größer“, sagt Lüders.

### Mehrere Konzerne ziehen ein ernüchterndes Fazit

Das Fazit mehrerer Projektteilnehmer ist jedoch ernüchternd. „Es hat uns nicht geschadet, aber auch keinen positiven Effekt gebracht“, sagt ein Sprecher der Deutschen Telekom. Der Telekommunikationskonzern kehrte zu seinem ursprünglichen Verfahren zurück – auch, weil durch die anonymisierte Bewerbung interessante Personen nicht mehr auffielen: „Und die suchen wir je nach Position gezielt.“ Die Deutsche Post und L'Oréal Deutschland haben das anonymisierte Verfahren ebenfalls eingestellt. Einer der Gründe: Es sei deutlich aufwendiger.

Die Stuttgarter Firma Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH hat das Verfahren im Rahmen eines Projekts des baden-württembergischen Integrationsministeriums ausprobiert. „Wir haben es für positiv befunden“, sagt Geschäftsführer Stefan Bürkle, „wir mussten zwar eine Stelle zwischen-schalten, die die Anonymisierung garantiert, aber uns Entscheidern erleichtert es die Arbeit.“ Deshalb ist für ihn klar: „Wir werden das anonymisierte Verfahren bei der Lehrstellenvergabe auch künftig verwenden.“ Ob sich anonymisierte Bewerbungsverfahren auch flächendeckend durchsetzen, bleibt abzuwarten.

### Die Serie im Überblick

In der Serie Ausbildung im Fokus beleuchten wir den Ausbildungsmarkt und die wichtigsten Entwicklungen

Lehrlinge dringend gesucht: Auch mittelmäßige Bewerber finden einen Job

Vorzeigebetriebe: Wie Firmen erfolgreich Auszubildende gewinnen

Im Hintertreffen: Warum vor allem kleine Betriebe kaum Lehrlinge finden

Wo hin nach der Schule? Azubis geben Einblick in ihre Branchen

Spielt der Pass noch eine Rolle? Wie die Region Stuttgart um Migranten werbt

Ran an die Studienabbrecher: Der Wechsel an die Werkbank ist kein Karriereknick

Lehre oder Studium? Wer Schulabgänger bei der Entscheidung berät

Foto nicht nötig: Vor- und Nachteile der anonymisierten Bewerbung

### Info

#### Tipps zum Bewerbungsschreiben: Kreativen Einstieg wählen

- Mit der schriftlichen Bewerbung vermittelt ein Bewerber einen ersten Eindruck von sich beim Personalverantwortlichen oder Chef eines möglichen künftigen Arbeitgebers – und der entscheidet, ob man zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder nicht.
- Unerlässlich ist es deshalb, seine Unterlagen vollständig einzureichen. Lieber zweimal kontrollieren, ob alles im Umschlag ist. Es ist peinlich, wenn die Unterlagen aus Versehen ohne Lebenslauf oder Zeugnisse beim Unternehmen ankommen.
- Das Anschreiben ist ein wichtiger Bestandteil der Bewerbung, mit dem sich ein Bewerber von anderen abheben kann. Es sollte keine Rechtschreibfehler enthalten und ansprechend formuliert sein. Ein kreativer Einstieg weckt Interesse und lädt dazu ein weiterzulesen. Standardformulierungen sollten dagegen möglichst vermieden werden, sie langweilen.

- Wer sich beim Anschreiben schwertut, kann sich an der Stellenausschreibung orientieren. Zu den dort genannten Anforderungen kann der Bewerber dann anschauliche Beispiele aus seinem bisherigen Beruf formulieren, mit denen er zeigt, dass er die Kriterien erfüllt.
- Wichtig ist, dass man sich schon beim Anschreiben darüber im Klaren ist, warum man sich gerade auf die Stelle bewirbt. Personaler wollen außerdem spätestens im Vorstellungsgespräch wissen, weshalb der Bewerber ihr Unternehmen als künftigen Arbeitgeber ausgesucht hat.
- Bewerber sollten sich unbedingt vergewissern, an wen sie ihre Bewerbung richten müssen. In Stellenausschreibungen steht in der Regel, wer der Adressat ist. Bei Initiativbewerbungen empfiehlt es sich aber im Zweifel, beim Unternehmen noch einmal nachzufragen, wer dafür zuständig ist. (nim)

#### Die Azubi-Initiative zett

- **Der Hintergrund:** Studien belegen, dass regelmäßiges Zeitunglesen nicht nur die Medien- und Sprachkompetenz fördert, sondern auch die Allgemeinbildung verbessert und den Zugang zu gesellschaftspolitischen Themen ermöglicht. Aus diesem Grund stellen Unternehmen im Rahmen des Azubi-Projekts zett ihren Auszubildenden ein Jahr lang die Stuttgarter Nachrichten zur Verfügung. Die Zeitung wird den Auszubildenden während des Projektzeitraums nach Hause geliefert.
- **Das Programm:** Begleitet wird das Projekt durch viele Veranstaltungen für die Auszubildenden. Die Teilnehmer können die Redaktion besuchen, an der Konferenz und einer Führung durch die Druckerei teilnehmen. In Workshops können sie die Wirkung von Körpersprache und das richtige Auftreten im Berufsleben lernen und trainieren. Außerdem können zett-Teilnehmer Redakteure zu Terminen begleiten.



- **Die Teilnahme:** Das Projekt richtet sich an alle Ausbildungsbetriebe in der Region Stuttgart und ist für alle Ausbildungszeile geeignet.
- **Ansprechpartner:** Yvonne Eiting, Tel. 07 11 / 72 05 - 71 01 oder per E-Mail an zett@stn.zgs.de. Weitere Informationen gibt es im Internet unter: <http://zett.stuttgarter-nachrichten.de>