

Diskriminierungsfreie Bewerbung

Der Bundesrat hat den Entwurf für ein Gesetz in den Bundestag eingebracht, welches vorschreibt, dass Bewerbungen für Stellen als Beamte oder Angestellte in den Behörden des Bundes anonym erfolgen müssen: Weder Name noch Geschlecht, Alter oder Wohnort sollen genannt werden und Fotos sollen nicht beigelegt werden. Damit sollen Hinweise auf Geschlecht, Alter und Herkunft vermieden werden, um Diskriminierungen wie zum Beispiel von Frauen, älteren Personen oder Menschen mit Migrationshintergrund bei der Auswahl der Bewerbungen zu verhindern.

Die Bundesbehörden sind der Teil des öffentlichen Dienstes, welcher dem Bund untersteht und für den der Bundestag daher Regelungen treffen kann. Ziel des Gesetzes ist, ein Beispiel zu setzen, das später auch von den Ländern und Kommunen für deren öffentlichen Dienst übernommen wird und auch eine Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft entwickelt.

Ihre Aufgabe als Abgeordnete/r ist es nun, diesen Entwurf zu beraten und darüber zu entscheiden. Sie diskutieren und beraten in Fraktionen, in Ausschüssen und im Plenum über den Gesetzesvorschlag und mögliche Veränderungen, bevor sie im Plenum abstimmen.

Rechtslage und öffentliche Diskussion

Artikel 3 des Grundgesetzes besagt:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 schafft konkrete Regelungen, die Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Geschlecht, Alter oder Behinderung verbieten. Unter anderem untersagt es die Diskriminierung bei der Vergabe von Arbeitsstellen.

Die Gestaltung von Bewerbungen unterliegt in Deutschland keinen Vorschriften – weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft. Üblich ist bislang, dass in Bewerbungen persönliche Daten wie Name, Adresse und Alter genannt werden, die Rückschlüsse auf Geschlecht, Migrationshintergrund, soziales Umfeld und Ähnliches zulassen.

In einigen anderen Ländern sind Bewerbungen ohne persönliche Hinweise durchaus üblich. Bekannt ist vor allem, dass in den USA Bewerbungen seit langer Zeit außer Name und Adresse keine persönlichen Hinweise wie Alter, Nationalität oder Familienstand enthalten. Auch in Tschechien und Großbritannien sind solche Bewerbungen üblich. In Belgien werden alle Stellen in der öffentlichen Verwaltung anonym ausgeschrieben. Frankreich testet anonyme Bewerbungen mittlerweile in 50 Unternehmen.

Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt es seit 2010 in Deutschland einen Testlauf mit anonymisierten Bewerbungsverfahren. An diesem beteiligen sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen sowie die fünf Unternehmen Deutsche Telekom, Deutsche Post, L'Oréal, Procter & Gamble und Mydays.

Gesetzentwurf des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes

A. Zielsetzung

Diskriminierungen bei der Auswahl von Bewerber/innen sind zwar in Deutschland verboten. Dennoch sind Frauen, ältere Arbeitnehmer/innen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung in der Realität häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Sie haben bei gleicher Qualifikation weniger Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und dort ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Diskriminierung muss dabei nicht notwendig bewusst erfolgen, sondern geschieht oft unbewusst. Gerade deshalb ist es möglich, durch Vermeidung von Hinweisen auf bestimmte Personengruppen Diskriminierungen zu vermeiden.

B. Lösung

Um Möglichkeiten zur Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbungen zu vermindern, schreibt das vorgeschlagene Gesetz vor, dass Bewerbungen für Stellen als Beamte oder Angestellte in den Behörden des Bundes anonym erfolgen müssen: Weder Name noch Geschlecht, Alter oder Wohnort dürfen genannt werden, Fotos dürfen nicht beigelegt werden. Diese Vorschrift kann auch eine Signalwirkung für die Privatwirtschaft entfalten und dazu führen, dass anonyme Bewerbungsverfahren überall in Deutschland üblich werden.

C. Alternativen

Beibehaltung der bisherigen Gesetzeslage.

D. Kosten

Formulierungen in Ausschreibungen und Bewerbungsformularen der Bundesbehörden müssen nach diesem Gesetz überarbeitet werden. Personalbeauftragte müssen für die neuen Anforderungen geschult werden. Daher wird das Gesetz zu Beginn in geringem Maß personelle und finanzielle Ressourcen binden. Im weiteren Verlauf ist nicht davon auszugehen, dass Bewerbungsverfahren aufgrund der veränderten Gesetzeslage aufwändiger werden und zusätzliche Kosten verursachen.

Entwurf eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes

§1 Bewerbungen für Stellen als Angestellte oder Beamte bei den Behörden des Bundes dürfen keine persönlichen Hinweise auf

- Name
- Geschlecht
- Alter
- Wohnort

sowie keine Fotos der Bewerberin oder des Bewerbers enthalten.

§2 Persönliche Daten für die Kontaktaufnahme verbleiben ausschließlich in der Personalabteilung und werden den über die Bewerbung entscheidenden Stellen nicht zugänglich gemacht.

Die CVP hat beim vorliegenden Gesetzentwurf noch viel Diskussionsbedarf.

Auf der einen Seite **nahm das CVP-geführte Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend selbst an dem Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren teil. Für das Gesetz** sprechen aus Sicht der CVP die **gesellschaftspolitischen Ziele** vieler Abgeordneter sowie **der Wunsch, sich als eine moderne Partei zu zeigen, welche die Gleichberechtigung fördern möchte.** Folgende Argumente werden dazu angeführt:

- **Diskriminierungen in der Personalauswahl sind ein verbreitetes Problem.** Menschen mit Migrationshintergrund, mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, Frauen mit Kindern oder im gebärfähigen Alter werden trotz vorhandener Qualifikation oft nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Ziel des Gesetzes ist es deshalb, eine Diskriminierung von Arbeitnehmern aufgrund ihrer Herkunft, ihres Alters oder Geschlechts zu vermeiden. **Einzig und allein die fachliche Qualifikation soll bei der Bewerberauswahl eine Rolle spielen.** Der Arbeitgeber oder Personalverantwortliche muss sich bei der Bewerberauswahl auf die essentiellen Fakten konzentrieren und kann nicht - bewusst oder unbewusst - seine persönlich gefärbten Vorurteile und Vorlieben einfließen lassen.
- **In vielen Ländern sind anonymisierte Bewerbungsverfahren verbreitet.** In den USA sind sie seit langer Zeit in vielen Unternehmen Standard. Auch in Tschechien und Großbritannien sind anonyme Bewerbungen üblich. In Belgien werden alle Stellen in der öffentlichen Verwaltung anonym ausgeschrieben. Frankreich testet anonyme Bewerbungen mittlerweile in 50 Unternehmen.
- **Natürlich kann ein anonymisiertes Bewerbungsschreiben nicht absolute Gerechtigkeit im Bewerbungsverfahren garantieren.** Auch im Gespräch können Sympathie, Antipathie, Vorurteile oder die soziale Ähnlichkeit des Kandidaten entscheiden. **Doch sichert das anonyme Auswahlverfahren zumindest die Chance, zunächst eingeladen zu werden und beim Gespräch mit den vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen zu überzeugen.**

Auf der anderen Seite steht der Gesetzentwurf nach Meinung vieler Abgeordneter zentralen wirtschaftspolitischen Interessen entgegen:

- **Es ist unsinnig, Ungleiches gleich machen zu wollen.** Gerade die Unterschiede zwischen den Menschen machen ihre Persönlichkeit aus und geben dem Arbeitgeber Aufschluss darüber, ob sie für eine bestimmte Stelle geeignet sind und ob sie in das vorhandene Team passen. Mit der anonymisierten Bewerbung **fehlen dem Arbeitgeber daher wesentliche Informationen über die Kandidaten.**
- Wenn Arbeitgeber erst beim Vorstellungsgespräch wissen, mit wem sie es zu tun haben, müssten sie quasi jeden Bewerber einladen. **Das Auswahlverfahren würde entsprechend teuer und zeitaufwendig.** Dies würde schnelle Einstellungen verhindern und so **die Arbeitsplätze in Deutschland bedrohen.**
- **Eine mögliche Diskriminierung könnte beim Bewerbungsgespräch immer noch stattfinden.** Sie würde sich nur von der schriftlichen Bewerbung auf das Bewerbungsgespräch verschieben.
- Wir möchten keine Gesellschaft, die nur zum Zwecke der **Political Correctness** die Unternehmen gängelt und die Arbeitnehmer in eine Schablone zwingt, **ohne Diskriminierung tatsächlich zu verhindern.**