

Chancengleiche Bewerbung

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf in den Bundestag eingebracht, der verbindliche Vorgaben für die Bewerbungen im öffentlichen Dienst vorschlägt. Ziel dieser Maßnahme ist es, bewusste oder unbewusste Ausgrenzungen aufgrund von Aussehen, Alter oder Herkunft im Bewerbungsprozess zu verhindern.

Die Rechtslage zum Thema Gleichbehandlung

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.

Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst

Bezüglich der Nationalität gilt: Als Angestellte im öffentlichen Dienst können Angehörige aller Nationalitäten arbeiten. Um verbeamtet zu werden, bedarf es der deutschen Staatsangehörigkeit oder der Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates, der Schweiz, Islands, Norwegens oder Liechtensteins. Bei Beamtenstellen ist es deshalb zweckmäßig, in jedem Fall rechtzeitig zu prüfen, ob eine Einstellung überhaupt möglich ist.

Bewerbungsverfahren im internationalen Vergleich

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, Geburtsdatum und Adresse, manchmal auch Geburtsort, Nationalität und Familienstand genannt werden.

In einigen anderen Ländern sind Bewerbungen ohne persönliche Hinweise durchaus üblich. Bekannt ist vor allem, dass in den USA Bewerbungen seit langer Zeit außer Namen und Adresse keine persönlichen Hinweise zu 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. In Frankreich erproben zahlreiche Unternehmen anonyme Bewerbungsverfahren. In Deutschland gab es 2010 auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Testlauf mit anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

- § 1 Bewerbungsmappen für Stellen als Angestellte oder Beamtinnen und Beamte bei den Behörden des Bundes dürfen Folgendes nicht enthalten:
- Hinweise zum Geburtsort
 - Hinweise zum Geburtsdatum
 - Hinweise zum Vor- und Familiennamen
 - Hinweise zur Anschrift
 - Fotos der Bewerberin oder des Bewerbers.
- In der Bewerbungsmappe beigefügten Unterlagen wie Nachweisen und Zeugnissen sind sie zu schwärzen
- § 2 Bewerberinnen und Bewerber dürfen ihre Nationalität nicht nennen. Bei Bewerbungen für Stellen als Beamte ist jedoch zu bestätigen, dass die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats der EU, der Schweiz, Islands, Norwegens oder Liechtensteins vorliegt.
- § 3 Das Anschreiben mit Namen und Anschrift der Bewerberin oder des Bewerbers ist bei Eingang mit einer identischen Kennziffer zu markieren wie die Bewerbungsmappe. Die beiden Unterlagen sind zu trennen, bis die Liste der zu Bewerbungsgesprächen Einzuladenden erstellt ist.

Grundlegende Ansichten der PEV

Die Partei für Engagement und Verantwortung (PEV) sieht ihre Wurzeln in allen Demokratiebewegungen, die seit mehr als zwei Jahrhunderten danach streben, politische Verantwortung in die eigenen Hände zu nehmen. Der Staat soll nach Ansicht der PEV nicht bevormunden, sondern dienen. Er muss die Bürgerinnen und Bürger in ihrer Vielfalt ernst nehmen und gleiche Rechte für unterschiedliche Menschen sichern. Der Wirtschaft muss er einen verlässlichen Rahmen vorgeben, der eigene Entscheidungen ermöglicht, fördert und belohnt.

Positionen der PEV zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die PEV hält ein Verfahren zur Reduzierung von Diskriminierungen im öffentlichen Dienst für dringlich geboten.

- Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, ältere Personen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit Kindern oder im gebärfähigen Alter werden trotz vorhandener Qualifikation oft nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Weil Menschen, die nicht in das typische Raster passen, „ausortiert“ werden, besteht unter den Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten in der öffentlichen Verwaltung ein Mangel an Diversität. Der Staat als Arbeitgeber verliert so ein enormes Potential an Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Situationen und Personen.
- Dieses Problem kann nur durch eine komplette Anonymisierung verhindert werden. Am Namen lassen sich oft ethnische Herkunft und Geschlecht erkennen, von der Adresse lassen sich oft Rückschlüsse auf den sozialen Hintergrund ziehen.
- Die PEV möchte die anonyme Bewerbung nur für die öffentliche Verwaltung verbindlich machen. Private Unternehmen zu bevormunden erscheint ihr nicht zielführend. Vielmehr kann die öffentliche Verwaltung eine Signalwirkung für die Privatwirtschaft entfalten. Dortige Ängste vor einem vermeintlich höheren Aufwand durch anonymisierte Bewerbungen können entkräftet werden, wenn sich in den Bundesbehörden zeigt, dass das Verfahren reibungslos funktioniert und Verbesserungen bringt.
- Um die Akzeptanz des Gesetzes zu sichern, sollte der Staat allerdings nie über Quoten bestimmte Entscheidungsergebnisse vorgeben. Ziel des Gesetzes ist es, die Einstellungsentscheidungen unabhängig von äußerlichen Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber zu machen. Werden bestimmte Merkmale durch Quoten gefördert, wird das Gesetz unglaubwürdig.
- Wenn mehr Menschen mit verschiedenen persönlichen Hintergründen und Lebenssituationen in den Bundesbehörden arbeiten, wird dies die Kontakte zwischen den Beschäftigten der Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland erleichtern und verbessern. Dies hat eine Signalwirkung für die Demokratie und die Gleichberechtigung.

Die Strategie der PEV bei diesem Gesetzentwurf

Als kleiner Koalitionspartner ist die PEV bestrebt, einerseits zum Funktionieren der Regierung beizutragen, andererseits aber auch mit ihren spezifischen Anliegen und Interessen wahrgenommen zu werden.