



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.

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 normal. 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 erprobten 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,
- Fotos der Bewerberin oder des Bewerbers.

§ 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.



Grundlegende Ansichten der APD

Die Arbeitnehmerpartei Deutschlands (APD) sieht den Gesetzgeber in der Pflicht, den Schutz und die Rechte seiner Bürgerinnen und Bürger, insbesondere der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu gewährleisten. Die gleichberechtigte Integration aller Bürgerinnen und Bürger in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ist ihr ein zentrales Anliegen.

Allerdings möchte sie dabei den Staat und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht mehr als nötig einschränken, um deren Gestaltungsmöglichkeiten nicht zu sehr einzuschränken und Arbeitsplätze nicht zu gefährden.

Positionen der APD zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die APD sieht in der Reduktion persönlicher Angaben eine gute Möglichkeit, Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren zu reduzieren:

- Menschen mit Migrationshintergrund, mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, Frauen mit Kindern oder im gebärfähigen Alter sowie ältere Menschen werden trotz vorhandener Qualifikation oft nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Selbst wenn Personalverantwortliche nicht bewusst diskriminieren möchten, können sie beim Lesen von Bewerbungen und beim Betrachten der Bewerbungsfotos nicht vermeiden, bei der Auswahl unbewusst ihre Vorurteile und Vorlieben einfließen zu lassen.
- Dass Bewerbungen weder Foto noch Geburtsdatum und Geburtsort enthalten, ist zentral. Eine weitergehende Anonymisierung wäre wünschenswert. Geschlecht, ethnische Herkunft und soziale Situation bleiben oft erkennbar, wenn Name und Adresse im Bewerbungsschreiben genannt werden.
- Auch im Bewerbungsgespräch spielen Sympathien und Antipathien sowie Vorurteile unvermeidlich eine Rolle. Dies darf jedoch keine Grund sein, bei der schriftlichen Auswahl gar nichts zu tun.

Die APD sieht über die Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst hinaus andere wichtige Vorteile:

- Wenn Angestellte und Beamte in den Behörden die Vielfalt unserer Gesellschaft stärker spiegeln, erleichtert und verbessert dies auch die Kommunikation zwischen Verwaltung und Bürgern.
- Mehr Gleichberechtigung in der öffentlichen Verwaltung wirkt als Signal für Demokratie und Chancengleichheit in Deutschland im Allgemeinen.
- Die Bundesbehörden würden eine Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft entfalten, weil deutlich würde, wie problemlos und wirkungsvoll das Vorgehen funktioniert und dass es sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nützt.

Die Strategie der APD bei diesem Gesetzentwurf

Die Initiative für diesen Gesetzentwurf innerhalb der Regierung kam von der APD. Diese hätte sich auch weitergehende Regelungen vorstellen können. Doch in der CVP sind nicht alle Mitglieder von der Idee begeistert, neue Vorschriften für das Bewerbungsverfahren zu schaffen. Der vorliegende Gesetzentwurf stellt dementsprechend einen Kompromiss dar.

Falls die Positionen der APD von der Opposition unterstützt werden, kann sie Druck auf die CVP ausüben. Das Ziel ist aber letztlich immer, sich mit dem eigenen Partner zu verstetigen. Denn um stabil regieren zu können und ein gutes Außenbild abzugeben, ist die APD auf eine gute Zusammenarbeit mit ihrem Koalitionspartner angewiesen. Daher ist es wichtig, im Falle von Meinungsunterschieden frühzeitig den Dialog mit der CVP aufzunehmen.