

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 beigefügt 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.**

Die APD hält die Verpflichtung der Bundesbehörden zur Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren für eine sinnvolle Idee, welche die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zumindest eindämmen und über die Behörden hinaus eine Signalwirkung entfalten kann:

- **Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist ein Fakt.** Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit Kindern oder im gebärfähigen Alter werden trotz vorhandener Qualifikation oft nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Manchmal reicht es auch schon, dass einem Arbeitgeber oder Personalverantwortlichen das Gesicht auf dem Bewerbungsfoto nicht gefällt.
- Selbst wenn **Arbeitgeber oder 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.**
- Dieser Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbern muss deshalb die Grundlage entzogen werden. **Einzig und allein die fachliche Qualifikation darf bei der Einladung von Bewerbern zum Gespräch eine Rolle spielen.**
- Wenn Arbeitnehmer in den Bundesbehörden die Vielfalt unserer Gesellschaft stärker spiegeln, **erleichtert und verbessert dies auch die Kommunikation zwischen Verwaltung und Bürgern in Deutschland.**
- Eine Verwaltung, die allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht und ihren persönlichen Lebensumständen einen gerechten Zugang zu Stellen gibt, hat zudem eine **Signalwirkung für Demokratie und Chancengleichheit in Deutschland** im Allgemeinen.
- **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.** Es ist nur ein Anfang bei der Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Denn auch im Gespräch können Sympathie, Antipathie, Vorurteile oder die soziale Ähnlichkeit des oder der Kandidatin entscheiden.
- Um gegen Diskriminierung im späteren Arbeitsalltag vorzugehen spricht sich die APD daher für **Diversitätsbeauftragte in allen Dienststellen der Bundesverwaltung** aus.
- Die Bundesbehörden würden **Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft** entfalten, weil deutlich würde, wie problemlos und wirkungsvoll das Vorgehen funktioniert und dass es sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern nützt.

Die LRP lehnt es ab, die Bundesbehörden zur Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu verpflichten. Dabei wird sie von folgenden Überlegungen geleitet:

- Gegen Diskriminierung vorzugehen ist sicher richtig. Ob man dieses Ziel durch anonymisierte Bewerbungen erreicht, ist allerdings zweifelhaft.
- Durch die Anonymisierung der Bewerbung würde die Möglichkeit zur Diskriminierung lediglich auf das Bewerbungsgespräch verschoben. **Damit würde das Problem nicht gelöst, sondern lediglich verlagert.**
- Wenn die Arbeitgeber keine Möglichkeit haben, aus den schriftlichen Bewerbungen diejenigen auszusuchen, die ihnen auch vom persönlichen Profil her am besten gefallen, kann es leicht geschehen, dass unter allen Eingeladenen keine passenden Kandidaten sind. Dann müssen die Arbeitgeber eine neue Einladungsrunde beginnen. Im Effekt müssten die Behörden mehr Bewerber einladen, um dann tatsächlich einen passenden Kandidaten zu finden. **Das Auswahlverfahren würde entsprechend teuer und zeitaufwendig.** Dies würde schnelle Einstellungen verhindern und so **die Arbeitsplätze in Deutschland bedrohen.**
- Denken wir die Vorschriften im Gesetzentwurf konsequent weiter, müssten wir auch Hinweise auf die Dauer eines Berufs- und Ausbildungsverhältnisses verbieten, weil dieses Schlussfolgerungen auf das Alter zulässt. Bewerber dürften in einigen Fällen keine Auskunft über die Art ihrer Tätigkeit geben, weil Erfahrungen wie zum Beispiel als Sekretärin oder au pair mit hoher Wahrscheinlichkeit auf das Geschlecht hinweisen. **Es gäbe dann kaum noch Kriterien für eine Unterscheidung.** Wenn Arbeitgeber erst beim Vorstellungsgespräch wissen mit wem sie es zu tun haben, müssten sie quasi jeden Bewerber einladen.
- **Im Zeitalter sozialer Medien geben zudem viele Menschen** gerne und freiwillig **Privates über sich preis.** Warum sollten wir ihnen dies ausgerechnet in Bewerbungen verbieten?
- 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.**
- **Mit den Problemen der Diskriminierung haben wir uns in den vergangenen Jahren sowohl auf europäischer als auch auf deutscher Ebene ausführlich beschäftigt.** Es wurden dazu ausführliche Vorschriften geschaffen. Aber weder die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien noch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sehen anonymisierte Bewerbungsverfahren vor.
- Immer wieder werden Unternehmen **in den USA** angeführt, um zu zeigen, wie verbreitet das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist. Diese nutzen das Verfahren allerdings nicht, weil sie so fortschrittlich sind. Sondern weil in den USA eine große Gefahr besteht, dass abgelehnte Bewerber sich mittels kostenintensiver Klagen gegen eine unterstellte Diskriminierung zur Wehr setzen. **Ein Rechtssystem, in dem Arbeitgeber mit ständigen Klagen überzogen werden, möchten wir in Deutschland aber keinesfalls haben.**

Als absurd empfindet die LRP vor allem, anonyme Bewerbungen einzuführen, während gleichzeitig Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden müssen. **Wenn unter dem Ziel der Gleichberechtigung eine Diskriminierung durch anonyme Bewerbungen verhindert werden soll, dann muss folgerichtig auch die positive Diskriminierung von Frauen abgeschafft werden.**

Die PSG befürwortet den Gesetzesentwurf, der die Bundesbehörden zur Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren verpflichten soll. Sie fordert jedoch, dass das Gesetz über die Verwaltung hinaus auch für die Privatwirtschaft gelten soll.

Dabei stützt sie sich auf die folgenden Argumente:

- **Die Strukturen auf dem Arbeitsmarkt sind diskriminierend.** Die Macht liegt zu großen Teilen in den Händen von Männern ohne Migrationshintergrund, ohne Behinderung, ohne gesundheitliche Einschränkungen und aus Akademikerfamilien. Menschen, die nicht in das Weltbild derjenigen passen, welche die Entscheidungen über Einstellungen treffen, haben geringe Chancen. Sie werden trotz vorhandener Qualifikation oft nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- **Dieser Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbern muss deshalb die Grundlage entzogen werden.** Einzig und allein die fachliche Qualifikation darf bei der Einladung von Bewerbern zum Gespräch eine Rolle spielen.
- Wenn mehr Menschen mit verschiedenen persönlichen Hintergründen und Lebenssituationen in den Bundesbehörden arbeiten, wird dies **die Kontakte zwischen den Mitarbeitern der Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland erleichtern** und verbessern.
- **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.
- **Das anonymisierte Bewerbungsschreiben kann dabei nur ein Anfang bei der Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz sein.** Denn auch in Bewerbungsgesprächen entscheiden oft Vorurteile gegenüber einer Person oder die soziale Ähnlichkeit eines Kandidaten über die Einstellung. Und auch im späteren Berufsleben ist Diskriminierung oft Teil des Alltags. Daher müssen vor allem **die Möglichkeiten, gegen Diskriminierung zu klagen, ausgeweitet werden und Diversitätsbeauftragte ernannt werden.**
- All dies darf aber keinesfalls nur für die Behörden des Bundes gelten. Wir müssen **genauso die Privatwirtschaft verpflichten**, in der die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind und in der die Diskriminierung ein mindestens ebenso großes Problem darstellt.
- Mehr **Chancengleichheit beim Zugang zu öffentlichen und privaten Arbeitsplätzen** ist eine **unabdingbare Voraussetzung dafür**, dass wir in Deutschland von einer wirklichen **Demokratie** sprechen können.

Die ÖSP ist unbedingt für die Verpflichtung der Bundesbehörden, anonymisierte Bewerbungsverfahren zu nutzen. Doch möchte sie es nicht alleine bei Regelungen zur Bewerbung bewenden lassen, sondern Elemente einfügen, die einer Diskriminierung auch im weiteren Verlauf des Bewerbungsverfahrens und des Berufslebens entgegenwirken.

Im Einzelnen vertritt die ÖSP die folgenden Vorstellungen:

- **Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist ein Fakt.** Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit Kindern oder im gebärfähigen Alter werden trotz vorhandener Qualifikation oft nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Selbst wenn **Arbeitgeber oder Personalverantwortliche** nicht bewusst diskriminieren, **können** sie beim Lesen von Bewerbungen und beim Betrachten der Bewerbungsfotos **nicht vermeiden, bei der Auswahl unbewusst ihre Vorurteile und Vorlieben einfließen zu lassen.**
- Weil Menschen, die nicht in das typische Raster passen, „aussortiert“ werden, besteht in den Unternehmen ein Mangel an Diversität von Arbeitnehmern. **Die Unternehmen verlieren dadurch ein enormes Potential an Erfahrungen und Kompetenzen** im Umgang mit unterschiedlichen Situationen und Personen.
- Dieser Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbern muss deshalb die Grundlage entzogen werden. **Einzig und allein die fachliche Qualifikation darf bei der Einladung von Bewerbern zum Gespräch eine Rolle spielen.**
- Natürlich kann **ein anonymisiertes Bewerbungsschreiben** nicht absolute Gerechtigkeit im Bewerbungsverfahren garantieren. Es **ist nur ein Anfang** bei der Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Denn auch im Gespräch können Sympathie, Antipathie, Vorurteile oder die soziale Ähnlichkeit des Kandidaten entscheiden.
- Deshalb fordert die ÖSP, in dem Gesetz über die anonymisierten Bewerbungsverfahren auch **eine Einstellungsquote für Frauen und für Menschen mit Migrationshintergrund festzuschreiben.** Auch setzt sie sich für weitere Elemente ein, welche die Diskriminierung bei der Einstellung und im Arbeitsalltag verhindern sollen: **Fortbildungen zum Thema Gleichstellung für Personalverantwortliche sowie Diversitätsbeauftragte in allen Dienststellen der Bundesbehörden.**
- Die öffentliche Verwaltung muss hier mit gutem Beispiel voran gehen. Dies wird auch eine **Signalwirkung für die Privatwirtschaft** entfalten. Ängste vor einem vermeintlichen höheren Aufwand durch anonymisierte Bewerbungen, die in privaten Unternehmen bestehen, können entkräftet werden, wenn wir in den Bundesbehörden zeigen können, wie gut das Verfahren funktioniert.
- Wenn mehr Menschen mit verschiedenen persönlichen Hintergründen und Lebenssituationen in den Bundesbehörden arbeiten, wird dies die **Kontakte zwischen den Mitarbeitern der Verwaltung und den Bürgern in Deutschland erleichtern** und verbessern. Dies hat über die Verwaltung hinaus eine **Signalwirkung für die Demokratie und die Chancengleichheit in unserem Land.**
- Durch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren würde das **Ausspionieren von Bewerbern im Internet unmöglich** gemacht, das in den vergangenen Jahren immer mehr um sich gegriffen hat und das einen unerträglichen Angriff auf die Privatsphäre von Bewerbern darstellt.