



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 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,
- 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 CVP

Alle Menschen sind nach Überzeugung der Christlichen Volkspartei (CVP) gleichberechtigt, jedoch keinesfalls gleich. Der Staat soll deshalb einen Rahmen herstellen, der gleiche Chancen sichert, nicht aber in das Ergebnis eingreifen. Bei Bewerbungen bedeutet dies, dass die CVP Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren soweit wie möglich verhindern, nicht aber bestimmte Gruppen einseitig durch Quoten fördern möchte.

Weiterhin möchte die CVP für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der freien Wirtschaft und auch im öffentlichen Dienst nicht unnötige Hürden errichten. Diese würden effektives Handeln erschweren, Einstellungen behindern und den Wohlstand der Bürgerinnen und Bürger schmälern.

Positionen der CVP zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die CVP sieht auf der einen Seite ein wichtiges Ziel darin, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern.

- 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.
- Werden Geburtsjahr, Geburtsort und Fotos ausgeschlossen kann dies der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber helfen, sich bei der Auswahl auf die essentiellen Fakten zu konzentrieren und nicht - bewusst oder unbewusst - seine persönlich gefärbten Vorurteile und Vorlieben einfließen zu lassen.
- In vielen Ländern sind ähnliche Bewerbungsverfahren verbreitet. In den USA sind sie seit langer Zeit in vielen Unternehmen Standard, auch in Tschechien und Großbritannien üblich. In Belgien werden alle Stellen in der öffentlichen Verwaltung anonym ausgeschrieben.

Auf der anderen Seite möchte die CVP die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht unnötig einschränken.

- Gerade die Unterschiede zwischen den Menschen machen ihre Persönlichkeit aus und geben der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber Aufschluss darüber, ob sie für eine bestimmte Stelle geeignet sind und ob sie in das vorhandene Team passen.
- Spätestens im Bewerbungsgespräch spielen Eigenschaften und auch die Sympathie, die über ein Foto vermittelt werden kann, eine wichtige Rolle. Diese Angaben in der schriftlichen Bewerbung nicht angeben zu dürfen, ist daher nur ein vorübergehender Schritt.
- Eine noch weitere Auslassung persönlicher Daten wie Name und Adresse wäre nach Ansicht der CVP eine zu hohe Belastung für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Der Verzicht auf Geburtstag, Geburtsort, Foto und ggf. Nationalität stellen in diesem Zwiespalt eine Kompromissmöglichkeit dar. Anders als bei einer vollständig anonymisierten Bewerbung ganz ohne persönliche Angaben bedarf es keiner aufwendigen Anonymisierungsverfahren.

Die Strategie der CVP bei diesem Gesetzentwurf

Die Initiative für diesen Gesetzentwurf kommt von Ihrem Koalitionspartner APD. Nicht alle Mitglieder der CVP sind von der Idee begeistert, neue Vorschriften für das Bewerbungsverfahren zu schaffen. Ihr Anliegen ist daher, dass der in der Regierung erreichte Kompromiss zwischen CVP und APD nicht durch weitere Zugeständnisse an APD oder Opposition verändert wird.

Die CVP ist die größte Fraktion. Um stabil regieren zu können und ein gutes Außenbild abzugeben, ist sie aber auf eine gute Zusammenarbeit mit ihrem Koalitionspartner angewiesen. Daher ist es wichtig im Falle von Meinungsunterschieden frühzeitig den Dialog mit der APD aufzunehmen.



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 verständigen. 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.



Grundlegende Ansichten der PSG

Die Partei der sozialen Gerechtigkeit (PSG) sieht sich traditionell als Anwältin der Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie der sozial oder finanziell benachteiligten Menschen. Der Staat muss ihrer Meinung nach Regelungen schaffen, die Gerechtigkeit sichern.

Ganz wichtig ist für die PSG, dass die Wirtschaft den Menschen dient und nicht die Menschen der Wirtschaft. Der Staat darf nach Ansicht der PSG daher die Unternehmen in ihrem Handeln einschränken, um das Wohl der Menschen zu sichern.

Positionen der PSG zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Der PSG geht der vorliegende Gesetzesentwurf nicht weit genug. Zum einen fordert sie eine komplette Anonymisierung der Bewerbungen. Zum anderen möchte sie, dass das Gesetz über die öffentliche Verwaltung hinaus auch für die Privatwirtschaft gilt.

Komplette Anonymisierung:

- Die Entscheidung über Einstellungen fällen meist Männer ohne Migrationshintergrund, ohne Behinderung, ohne gesundheitliche Einschränkungen und aus Akademikerfamilien. Wer nicht in ihr Weltbild passt, wird meist nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Angesichts dieser Strukturen kann nur eine komplette Anonymisierung, die auch den Namen und die Adresse ausschließt, Diskriminierung wirklich verhindern. [Anonymisierung bedeutet dann praktisch: Das Bewerbungsdossier, das an die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger weitergegeben wird, darf weder Name noch Adresse enthalten. Name und Adresse verbleiben zur Kontaktaufnahme in der Personalabteilung.] Denn am Namen lassen sich ethnische Herkunft und Geschlecht erkennen, von der Adresse lassen sich oft Rückschlüsse auf den sozialen Hintergrund ziehen. Solange der Bundestag diese wichtigen Faktoren nicht ausschließt, betreibt er mit seinem Gesetz bloße Augenwischerei.
- Weil auch bei Bewerbungsgesprächen und im späteren Berufsalltag Diskriminierungen verbreitet sind, müssen außerdem in allen Behörden Diversitätsbeauftragte ernannt werden, die bei allen Bewerbungsgesprächen anwesend sind.

Ausdehnung des Gesetzes auf die Privatwirtschaft:

- Die Mehrheit der Arbeitsplätze wird in der Privatwirtschaft vergeben.
- Auf dem privaten Arbeitsmarkt ist das Problem der Diskriminierung mindestens ebenso groß wie in der öffentlichen Verwaltung.
- Das Gesetz muss daher genauso für die privaten Unternehmen gelten. Solange der Gesetzgeber hier nicht eingreift, betreibt er eine bloße Alibi-Politik.

Die Strategie der PSG bei diesem Gesetzentwurf

Die PSG ist die Oppositionspartei, die bei den letzten Wahlen die meisten Stimmen erhalten hat (mit knappem Vorsprung vor der ÖSP). Bereitschaft und Interesse der übrigen Fraktionen, mit der PSG zusammenzuarbeiten, sind allerdings gering.

Ihre Strategie ist daher, klare Positionen zu beziehen, Widersprüche im Gesetzentwurf der Regierung und in den Argumentationen anderer Parteien aufzudecken und der Öffentlichkeit deutlich zu machen, was eigentlich sinnvoll wäre.



Grundlegende Ansichten der ÖSP

Die Ursprünge der Ökologisch-Sozialen Partei (ÖSP) gehen auf die Zeit der Studentenrevolte und der neuen sozialen Bewegungen in den 1960er und 1970er Jahren zurück, die unter anderem mehr Demokratie in allen Bereichen des Lebens und mehr Gleichberechtigung forderten. Die ÖSP hat diese Forderungen bis heute in ihrem Programm stehen.

Die Marktwirtschaft soll nach Ansicht der ÖSP so frei wie möglich sein. Weil aber bestimmte Anliegen wie die Gleichberechtigung benachteiligter Menschen oder der Erhalt der Umwelt auf dem freien Markt keine Chance haben, muss der Gesetzgeber diese besonders fördern.

Positionen der ÖSP zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die ÖSP hält ein Verfahren zur Reduzierung von Diskriminierungen im öffentlichen Dienst für dringlich geboten. Sie fordert aber eine deutliche Verschärfung des Gesetzes.

- 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, „aussortiert“ 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. [Das Bewerbungsdossier, das an die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger weitergegeben wird, darf weder Name noch Adresse enthalten. Name und Adresse verbleiben zur Kontaktaufnahme in der Personalabteilung.] Denn am Namen lassen sich oft ethnische Herkunft und Geschlecht erkennen, von der Adresse lassen sich oft Rückschlüsse auf den sozialen Hintergrund ziehen.
- Auch im Bewerbungsgespräch können Sympathien und Antipathien, Vorurteile oder soziale Ähnlichkeit der Kandidatinnen und Kandidaten entscheiden. Deshalb fordert die ÖSP, zusätzlich eine Einstellungsquote für Frauen und für Menschen mit Migrationshintergrund festzuschreiben.
- Die öffentliche Verwaltung wird eine Signalwirkung für die Privatwirtschaft entfalten. Dortige Ängste vor einem vermeintlichen höheren Aufwand durch anonymisierte Bewerbungen 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 Beschäftigten der Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland erleichtern und verbessern. Dies hat über die Verwaltung hinaus eine Signalwirkung für die Demokratie und die Gleichberechtigung in unserem Land.

Die Strategie der ÖSP bei diesem Gesetzentwurf

Die ÖSP befindet sich in der Opposition und möchte dort deutlich ihre Meinung zeigen. Zugleich ist ihr wichtig, dass die Bürgerinnen und Bürger sie als Partei wahrnehmen, die sich sinnvollen Lösungen nicht verweigert.