

Parlamentarische Demokratie spielerisch erfahren

**Anonymisierte Bewerbung
3 Ausschüsse**

WP17 – 04/13

Hinweise für die Vorbereitung:

- A. Die Informationen zum Ablauf werden jeweils doppelseitig kopiert: Ablaufplan und Geschäftsordnung entsprechend der Gesamtzahl aller Mitspieler (auszuteilen gleich zu Anfang), die Anweisungen für die Fraktionssitzungen entsprechend der jeweiligen Fraktionsgröße (auszuteilen zu Beginn der ersten Fraktionssitzung).
- B. Bei den Informationen zum Inhalt wird den Fraktionspositionen (B1 – B5) jeweils B6 – B8 beigelegt. Der gesamte Block wird dann entsprechend der jeweiligen Fraktionsgrößen doppelseitig kopiert und geheftet. Auf jeden Block wird oben jeweils ein Rollenprofil geheftet. Die Unterlagen werden am Ende der Planspieleinführung ausgeteilt (=Rollenvergabe!)
- C. Die Materialien werden einseitig genau einmal kopiert und im Verlauf des Planspiels ausgegeben. Sie sind chronologisch geordnet.

Anonymisierte Bewerbung - 3 Ausschüsse (NDB3)

A. Informationen zum Ablauf

Ablaufplan	A 1
Geschäftsordnung	A 2
CVP 1. Fraktionssitzung	A 3
CVP 2. Fraktionssitzung	A 4
APD 1. Fraktionssitzung	A 5
APD 2. Fraktionssitzung	A 6
LRP 1. Fraktionssitzung	A 7
LRP 2. Fraktionssitzung	A 8
PSG 1. Fraktionssitzung	A 9
PSG 2. Fraktionssitzung	A 10
ÖSP 1. Fraktionssitzung	A 11
ÖSP 2. Fraktionssitzung	A 12

B. Informationen zum Inhalt

CVP Positionen	B 1
APD Positionen	B 2
LRP Positionen	B 3
PSG Positionen	B 4
ÖSP Positionen	B 5
Szenario	B 6
Vorblatt	B 7
Gesetzentwurf	B 8

C. Materialien

Redemanuskript Alterspräsident	C 1
Redemanuskript Erste Lesung	C 2
Berichtsformular mitberatender Ausschuss I	C 3
Berichtsformular mitberatender Ausschuss II	C 4
Berichtsformular federführender Ausschuss	C 5
Änderungsantrag CVP	C 6
Redezettel CVP	C 7
Änderungsantrag APD	C 8
Redezettel APD	C 9
Änderungsantrag LRP	C 10
Redezettel LRP	C 11
Änderungsantrag PSG	C 12
Redezettel PSG	C 13
Änderungsantrag ÖSP	C 14
Redezettel ÖSP	C 15
Redemanuskript Zweite und Dritte Lesung	C 16

Ablaufplan

Uhrzeit	Dauer	Raum	Handlung	Aufgaben der TN
	20 min	individuell	Einlesen	Einarbeitung in die Rollen
	45 min	Fraktionen	1. Sitzung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wahl der/s Fraktionsvorsitzenden 2. Aufteilung auf die verschiedenen Ausschüsse 3. Benennung der Ausschussvorsitzenden 4. Einigung auf eine gemeinsame Zielrichtung für die Ausschussarbeit
	15 min	Plenum	1. Lesung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konstituierung des Parlaments 2. Einsetzung der Ausschüsse 3. Überweisung des Gesetzentwurfes an die Ausschüsse
	60 min	Ausschüsse	Beratungen	<p>Erarbeitung von Stellungnahmen zum Gesetzesvorschlag</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>nach 40 min:</i> mitberatender Ausschuss gibt Stellungnahme an federführenden Ausschuss ▪ <i>nach 60 min:</i> federführender Ausschuss gibt Beschlussempfehlung
	30 min	Fraktionen	2. Sitzung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erarbeitung einer gemeinsamen Position zur Beschlussempfehlung 2. Gegebenenfalls Erarbeitung von Änderungsanträgen 3. Beauftragen einer/s Sprecherin/s zur Darstellung der Fraktionsposition in der 2. Lesung
	30 min	Plenum	2. und 3. Lesung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2. Lesung: Der / die Sprecher/in des federführenden Ausschusses stellt die Beschlussempfehlung vor. Die Sprecher/innen der verschiedenen Fraktionen nehmen zur Gesetzesvorlage Stellung. Die vorliegenden Änderungsanträge werden verlesen und zur Abstimmung gestellt. Der Bundestag stimmt über den Gesetzentwurf in der Ausschussfassung einschl. angenommener Änderungen ab. ▪ 3. Lesung: Der Bundestag stimmt über den Gesetzentwurf als Ganzes mit den evtl. in der Zweiten Lesung beschlossenen Änderungen ab.

Geschäftsordnung

I. Grundsätzliches

Die Leitung der Gremien des Bundestages übernehmen die von den Abgeordneten nach den untenstehenden Regeln zu bestimmenden Funktionsträger.

Die Bundestagsverwaltung hat die Aufgabe, die Abgeordneten bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Während der Plenardebatten wird die Redezeit entsprechend der jeweiligen Fraktionsgrößen an die Fraktionen aufgeteilt.

II. Die Funktionsträger

1. Der Bundestagspräsident

Der Bundestagspräsident repräsentiert den Bundestag als Verfassungsorgan nach außen, leitet die Bundestagsverwaltung und führt den Vorsitz im Plenum. Er hat das protokollarisch höchste Amt nach dem Bundespräsidenten inne. Er wird von der größten Fraktion vorgeschlagen und vom Plenum des Bundestages gewählt.

Er hat die Aufgabe, die Arbeitsfähigkeit des Bundestages sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass die Tagesordnung korrekt abgearbeitet wird.

Der Bundestagspräsident ist verpflichtet, sein Amt unparteiisch auszuüben und alle Mitglieder des Parlaments, gleich welcher Fraktionszugehörigkeit, gleich und fair zu behandeln. Dies steht nicht in Widerspruch zu seiner Zugehörigkeit zu einer Fraktion. Wie jeder Abgeordnete verfügt er über ein Stimmrecht.

Solange noch kein Bundestagspräsident gewählt ist, übernimmt der nach Lebensjahren älteste Abgeordnete als Alterspräsident dessen Funktionen.

2. Die Fraktionsvorsitzenden

Jede Fraktion wählt aus ihrer Mitte eine/n Fraktionsvorsitzende/n.

Diese/r hat die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Positionen der jeweiligen Fraktion bestmöglich zum Tragen kommen und dass sich am Ende möglichst viel davon im Gesetz wieder findet. Dies umfasst insbesondere:

- die Leitung der Fraktionssitzungen mit dem Ziel, Einvernehmen über Ziele, Strategie und konkretes Handeln herbeizuführen
- die Koordination der fraktionsinternen Vorbereitungen auf die Ausschussarbeit
- die Vertretung der Fraktion nach außen und ggf. notwendige Absprachen mit den Vorsitzenden anderer Fraktionen

3. Die Ausschussvorsitzenden

Die Vorsitzenden werden jeweils von einer Fraktion (entsprechend einer vorherigen Absprache im Ältestenrat) benannt.

Ihre Aufgabe ist es, für geordnete und konstruktive Beratungen in ihrem Ausschuss zu sorgen.

Im Ausschuss gehören die Ausschussvorsitzenden zu den Vertretern ihrer jeweiligen Fraktion, müssen allerdings in ihrer Rolle als Sitzungsleiter alle Ausschussmitglieder fair und gleich behandeln.

Sie wachen über die Einhaltung des Zeitplans, sorgen dafür, dass jede/r in angemessener Weise zur Diskussion beitragen kann und die Darlegungen Ihrer Ausschusskolleg/innen in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen bleiben. Es steht den Ausschussvorsitzenden zu, störende Mitglieder zur Ordnung zu rufen und nötigenfalls des Saales zu verweisen.

Die Ausschussvorsitzenden sind verantwortlich dafür, dass zum Ende der Sitzung die Ergebnisse schriftlich festgehalten sind.

1. Personalentscheidungen (ca. 15 Minuten)

- Wählen Sie eine/n Fraktionsvorsitzende/n
- Benennen Sie eine/n Kandidatin/en für das Amt der/s Bundestagspräsidentin/en
- Bestimmen Sie, wer von Ihnen beim Innenausschuss, wer beim Arbeitsausschuss und wer beim Ausschuss für Gleichstellungsfragen mitarbeitet.
- Benennen Sie eine/n Vorsitzende/n für den Arbeitsausschuss.

2. Inhaltliche Absprachen (ca. 30 Minuten)

Bilden Sie **Arbeitsgruppen**, um sich auf die Ausschussarbeit vorzubereiten. Sammeln Sie Argumente für die Position Ihrer Fraktion bei der Diskussion der folgenden Fragen:

Innenausschuss:

Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber? Welche für das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern der Behörden und den Bürgern in Deutschland?

Arbeitsausschuss:

Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst in den Bundesbehörden hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln? Was wären wünschenswerte oder problematische Folgen?

Ausschuss für Gleichstellungsfragen:

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung in den Bundesbehörden leisten? So zum Beispiel für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen?

Anschließend einigen Sie sich in der Gesamtfraktion:

- **Was wollen wir?** Soll das Gesetz beschlossen werden oder nicht? Muss es verändert werden, damit wir zustimmen können?
- **Welche Kompromisse sind wir bereit zu machen**, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Bedenken Sie immer: Eine einheitliche Linie macht Sie gemeinsam stark; verschiedene Positionen werden von anderen leicht als Schwäche ausgelegt. Allerdings ist jeder Ihrer Abgeordneten letztlich nur seinem Gewissen verpflichtet.

1. Diskutieren Sie unter Leitung des/r Fraktionsvorsitzenden die Beschlussempfehlung des Innenausschusses an das Plenum.
2. Erarbeiten Sie nach Möglichkeit eine gemeinsame Position. Überlegen Sie:
 - Falls der Vorschlag des federführenden Ausschusses Ihren Vorstellungen entspricht: Stimmen Sie der Beschlussempfehlung in der 2. und ggf. 3. Lesung zu. Machen Sie in der im Namen der Fraktion vorzutragenden Rede deutlich, dass Sie Ihre Position durchgesetzt haben.
 - Falls Sie aus gewichtigen Gründen eine andere Meinung zum Gesetz haben als der federführende Ausschuss:
Stimmen Sie gegen die Beschlussempfehlung (und damit voraussichtlich gegen die Mehrheit)
Stellen Sie in der Rede im Plenum die Gründe für Ihre Ablehnung dar.
 - Falls Sie das Gesetz grundsätzlich sinnvoll finden, sich bestimmte Regelungen jedoch anders wünschen:
Stellen Sie einen Änderungsantrag (der in der Zweiten Lesung abgestimmt wird).
Machen Sie in Ihrer Rede deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.
Überlegen Sie, ob Sie, falls Ihre Änderungen abgelehnt werden, dennoch der Beschlussempfehlung zustimmen wollen.
3. Benennen Sie eine/n Redner/in, die/der die Position Ihrer Fraktion in der 2. Lesung im Plenum präsentiert (max. 5 Minuten).
4. Suchen Sie Kontakt zu Ihrem Koalitionspartner, um ein geschlossenes Auftreten herbeizuführen.

1. Personalentscheidungen (ca. 15 Minuten)

- Wählen Sie eine/n Fraktionsvorsitzende/n
- Bestimmen Sie, wer von Ihnen beim Innenausschuss, wer beim Arbeitsausschuss und wer beim Ausschuss für Gleichstellungsfragen mitarbeitet.
- Benennen Sie eine/n Vorsitzende/n für den Innenausschuss.

2. Inhaltliche Absprachen (ca. 30 Minuten)

Bilden Sie **Arbeitsgruppen**, um sich auf die Ausschussarbeit vorzubereiten. Sammeln Sie Argumente für die Position Ihrer Fraktion bei der Diskussion der folgenden Fragen:

Innenausschuss:

Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber? Welche für das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern der Behörden und den Bürgern in Deutschland?

Arbeitsausschuss:

Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst in den Bundesbehörden hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln? Was wären wünschenswerte oder problematische Folgen?

Ausschuss für Gleichstellungsfragen:

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung in den Bundesbehörden leisten? So zum Beispiel für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen?

Anschließend einigen Sie sich in der Gesamtfraktion:

- **Was wollen wir?** Soll das Gesetz beschlossen werden oder nicht? Muss es verändert werden, damit wir zustimmen können?
- **Welche Kompromisse sind wir bereit zu machen**, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Bedenken Sie immer: Eine einheitliche Linie macht Sie gemeinsam stark; verschiedene Positionen werden von anderen leicht als Schwäche ausgelegt. Allerdings ist jeder Ihrer Abgeordneten letztlich nur seinem Gewissen verpflichtet.

1. Diskutieren Sie unter Leitung der/s Fraktionsvorsitzenden die Beschlussempfehlung des Innenausschusses an das Plenum.
2. Erarbeiten Sie nach Möglichkeit eine gemeinsame Position. Überlegen Sie:
 - Falls der Vorschlag des federführenden Ausschusses Ihren Vorstellungen entspricht: Stimmen Sie der Beschlussempfehlung in der 2. und ggf. 3. Lesung zu. Machen Sie in der im Namen der Fraktion vorzutragenden Rede deutlich, dass Sie Ihre Position durchgesetzt haben.
 - Falls Sie aus gewichtigen Gründen eine andere Meinung zum Gesetz haben als der federführende Ausschuss:
Stimmen Sie gegen die Beschlussempfehlung (und damit voraussichtlich gegen die Mehrheit)
Stellen Sie in der Rede im Plenum die Gründe für Ihre Ablehnung dar.
 - Falls Sie das Gesetz grundsätzlich sinnvoll finden, sich bestimmte Regelungen jedoch anders wünschen:
Stellen Sie einen Änderungsantrag (der in der Zweiten Lesung abgestimmt wird).
Machen Sie in Ihrer Rede deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.
Überlegen Sie, ob Sie, falls Ihre Änderungen abgelehnt werden, dennoch der Beschlussempfehlung zustimmen wollen.
3. Benennen Sie eine/n Redner/in, die/der die Position Ihrer Fraktion in der 2. Lesung im Plenum präsentiert (max. 5 Minuten).

1. Personalentscheidungen (ca. 15 Minuten)

- Wählen Sie eine/n Fraktionsvorsitzende/n
- Bestimmen Sie, wer von Ihnen beim Innenausschuss, wer beim Arbeitsausschuss und wer beim Ausschuss für Gleichstellungsfragen mitarbeitet.
- Benennen Sie eine/n Vorsitzende/n für den Ausschuss für Gleichstellungsfragen.

2. Inhaltliche Absprachen (ca. 30 Minuten)

Bilden Sie **Arbeitsgruppen**, um sich auf die Ausschussarbeit vorzubereiten. Sammeln Sie Argumente für die Position Ihrer Fraktion bei der Diskussion der folgenden Fragen:

Innenausschuss:

Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber? Welche für das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern der Behörden und den Bürgern in Deutschland?

Arbeitsausschuss:

Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst in den Bundesbehörden hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln? Was wären wünschenswerte oder problematische Folgen?

Ausschuss für Gleichstellungsfragen:

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung in den Bundesbehörden leisten? So zum Beispiel für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen?

Anschließend einigen Sie sich in der Gesamtfraktion:

- **Was wollen wir?** Soll das Gesetz beschlossen werden oder nicht? Muss es verändert werden, damit wir zustimmen können?
- **Welche Kompromisse sind wir bereit zu machen**, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Bedenken Sie immer: Eine einheitliche Linie macht Sie gemeinsam stark; verschiedene Positionen werden von anderen leicht als Schwäche ausgelegt. Allerdings ist jeder Ihrer Abgeordneten letztlich nur seinem Gewissen verpflichtet.

1. Diskutieren Sie unter Leitung des/r Fraktionsvorsitzenden die Beschlussempfehlung des Innenausschusses an das Plenum.
2. Erarbeiten Sie nach Möglichkeit eine gemeinsame Position. Überlegen Sie:
 - Falls der Vorschlag des federführenden Ausschusses Ihren Vorstellungen entspricht: Stimmen Sie der Beschlussempfehlung in der 2. und ggf. 3. Lesung zu. Machen Sie in der im Namen der Fraktion vorzutragenden Rede deutlich, dass Sie Ihre Position durchgesetzt haben.
 - Falls Sie aus gewichtigen Gründen eine andere Meinung zum Gesetz haben als der federführende Ausschuss:
Stimmen Sie gegen die Beschlussempfehlung (und damit voraussichtlich gegen die Mehrheit)
Stellen Sie in der Rede im Plenum die Gründe für Ihre Ablehnung dar.
 - Falls Sie das Gesetz grundsätzlich sinnvoll finden, sich bestimmte Regelungen jedoch anders wünschen:
Stellen Sie einen Änderungsantrag (der in der Zweiten Lesung abgestimmt wird).
Machen Sie in Ihrer Rede deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.
Überlegen Sie, ob Sie, falls Ihre Änderungen abgelehnt werden, dennoch der Beschlussempfehlung zustimmen wollen.
3. Benennen Sie eine/n Redner/in, die/der die Position Ihrer Fraktion in der 2. Lesung im Plenum präsentiert (max. 3 Minuten).
4. Suchen Sie Kontakt zu Ihrem Koalitionspartner, um ein geschlossenes Auftreten herbeizuführen.

1. Personalentscheidungen (ca. 15 Minuten)

- Wählen Sie eine/n Fraktionsvorsitzende/n
- Bestimmen Sie, wer von Ihnen beim Innenausschuss, wer beim Arbeitsausschuss und wer beim Ausschuss für Gleichstellungsfragen mitarbeitet.

2. Inhaltliche Absprachen (ca. 30 Minuten)

Bilden Sie **Arbeitsgruppen**, um sich auf die Ausschussarbeit vorzubereiten. Sammeln Sie Argumente für die Position Ihrer Fraktion bei der Diskussion der folgenden Fragen:

Innenausschuss:

Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber? Welche für das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern der Behörden und den Bürgern in Deutschland?

Arbeitsausschuss:

Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst in den Bundesbehörden hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln? Was wären wünschenswerte oder problematische Folgen?

Ausschuss für Gleichstellungsfragen:

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung in den Bundesbehörden leisten? So zum Beispiel für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen?

Anschließend einigen Sie sich in der Gesamtfraktion:

- **Was wollen wir?** Soll das Gesetz beschlossen werden oder nicht? Muss es verändert werden, damit wir zustimmen können?
- **Welche Kompromisse sind wir bereit zu machen**, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Bedenken Sie immer: Eine einheitliche Linie macht Sie gemeinsam stark; verschiedene Positionen werden von anderen leicht als Schwäche ausgelegt. Allerdings ist jeder Ihrer Abgeordneten letztlich nur seinem Gewissen verpflichtet.

1. Diskutieren Sie unter Leitung des/r Fraktionsvorsitzenden die Beschlussempfehlung des Innenausschusses an das Plenum.
2. Erarbeiten Sie nach Möglichkeit eine gemeinsame Position. Überlegen Sie:
 - Falls der Vorschlag des federführenden Ausschusses Ihren Vorstellungen entspricht: Stimmen Sie der Beschlussempfehlung in der 2. und ggf. 3. Lesung zu. Machen Sie in der im Namen der Fraktion vorzutragenden Rede deutlich, dass Sie Ihre Position durchgesetzt haben.
 - Falls Sie aus gewichtigen Gründen eine andere Meinung zum Gesetz haben als der federführende Ausschuss:
Stimmen Sie gegen die Beschlussempfehlung (und damit voraussichtlich gegen die Mehrheit)
Stellen Sie in der Rede im Plenum die Gründe für Ihre Ablehnung dar.
 - Falls Sie das Gesetz grundsätzlich sinnvoll finden, sich bestimmte Regelungen jedoch anders wünschen:
Stellen Sie einen Änderungsantrag (der in der Zweiten Lesung abgestimmt wird).
Machen Sie in Ihrer Rede deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.
Überlegen Sie, ob Sie, falls Ihre Änderungen abgelehnt werden, dennoch der Beschlussempfehlung zustimmen wollen.
3. Benennen Sie eine/n Redner/in, die/der die Position Ihrer Fraktion in der 2. Lesung im Plenum präsentiert (max. 3 Minuten).

1. Personalentscheidungen (ca. 15 Minuten)

- Wählen Sie eine/n Fraktionsvorsitzende/n
- Bestimmen Sie, wer von Ihnen beim Innenausschuss, wer beim Arbeitsausschuss und wer beim Ausschuss für Gleichstellungsfragen mitarbeitet.

2. Inhaltliche Absprachen (ca. 30 Minuten)

Bilden Sie **Arbeitsgruppen**, um sich auf die Ausschussarbeit vorzubereiten. Sammeln Sie Argumente für die Position Ihrer Fraktion bei der Diskussion der folgenden Fragen:

Innenausschuss:

Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber? Welche für das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern der Behörden und den Bürgern in Deutschland?

Arbeitsausschuss:

Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst in den Bundesbehörden hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln? Was wären wünschenswerte oder problematische Folgen?

Ausschuss für Gleichstellungsfragen:

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung in den Bundesbehörden leisten? So zum Beispiel für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen?

Anschließend einigen Sie sich in der Gesamtfraktion:

- **Was wollen wir?** Soll das Gesetz beschlossen werden oder nicht? Muss es verändert werden, damit wir zustimmen können?
- **Welche Kompromisse sind wir bereit zu machen**, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Bedenken Sie immer: Eine einheitliche Linie macht Sie gemeinsam stark; verschiedene Positionen werden von anderen leicht als Schwäche ausgelegt. Allerdings ist jeder Ihrer Abgeordneten letztlich nur seinem Gewissen verpflichtet.

1. Diskutieren Sie unter Leitung des/r Fraktionsvorsitzenden die Beschlussempfehlung des Innenausschusses an das Plenum.
2. Erarbeiten Sie nach Möglichkeit eine gemeinsame Position. Überlegen Sie:
 - Falls der Vorschlag des federführenden Ausschusses Ihren Vorstellungen entspricht: Stimmen Sie der Beschlussempfehlung in der 2. und ggf. 3. Lesung zu. Machen Sie in der im Namen der Fraktion vorzutragenden Rede deutlich, dass Sie Ihre Position durchgesetzt haben.
 - Falls Sie aus gewichtigen Gründen eine andere Meinung zum Gesetz haben als der federführende Ausschuss:
Stimmen Sie gegen die Beschlussempfehlung (und damit voraussichtlich gegen die Mehrheit)
Stellen Sie in der Rede im Plenum die Gründe für Ihre Ablehnung dar.
 - Falls Sie das Gesetz grundsätzlich sinnvoll finden, sich bestimmte Regelungen jedoch anders wünschen:
Stellen Sie einen Änderungsantrag (der in der Zweiten Lesung abgestimmt wird).
Machen Sie in Ihrer Rede deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.
Überlegen Sie, ob Sie, falls Ihre Änderungen abgelehnt werden, dennoch der Beschlussempfehlung zustimmen wollen.
3. Benennen Sie eine/n Redner/in, die/der die Position Ihrer Fraktion in der 2. Lesung im Plenum präsentiert (max. 3 Minuten).

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 tendenziell mehr Bewerber einladen. **Das Auswahlverfahren würde entsprechend teuer und zeitaufwendig.** Dies kann schnelle Einstellungen verhindern und so **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.

Szenario

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.

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.

Parlamentseröffnung durch die Alterspräsidentin / den Alterspräsidenten

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Bundestagsverwaltung hat mich informiert, dass ich die/der älteste Abgeordnete des Deutschen Bundestages bin. Der guten Ordnung halber möchte ich fragen, ob jemand unter den Anwesenden älter als 75 Jahre ist? Dies scheint nicht der Fall zu sein.

Damit erkläre ich die konstituierende Sitzung für eröffnet.

Ich freue mich, dass Sie alle erschienen sind. Die Fraktionen haben heute ja bereits alle getagt.

Nachdem dort neue Fraktionsvorsitzende gewählt wurden, möchte ich Ihnen kurz diejenigen vorstellen, die sich bereit gefunden haben, diese Aufgabe zu übernehmen. Ich bitte die jeweils genannten Kolleginnen und Kollegen, kurz aufzustehen, damit alle sie sehen können.

1. Die Fraktion der CVP wird geführt von _____
2. Die Fraktion der APD wird geführt von _____
3. Die Fraktion der LRP wird geführt von _____
4. Die Fraktion der PSG wird geführt von _____
5. Die Fraktion der ÖSP wird geführt von _____

Ich wünsche den genannten Kolleginnen und Kollegen eine glückliche Hand und viel Erfolg!

Lassen Sie uns nun eine Präsidentin / einen Präsidenten wählen.

Gemäß parlamentarischer Tradition steht es der größten Fraktion zu, eine Kandidatin oder einen Kandidaten für dieses Amt zu benennen.

Als Vorsitzende/n der CVP-Fraktion bitte ich Frau / Herrn _____ um den Vorschlag

(...)

Wer stimmt der Wahl zu?

Gegenstimmen?

Enthaltungen?

Ich stelle fest, dass die / der Abgeordnete _____ zur Präsidentin / zum Präsidenten gewählt ist. Nehmen Sie die Wahl an?

(Gratulation)

Damit übergebe ich den Vorsitz an unsere neue Präsidentin / unseren neuen Präsidenten.

Begrüßung und Sitzungsleitung der Ersten Lesung

(Begrüßung)

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich möchte Sie herzlich zur ersten Arbeitssitzung des Bundestages begrüßen. Wir wollen uns heute mit einem Gesetzentwurf des Bundesrates befassen.

(Mitteilungen über Ausschüsse)

Zuvor möchte ich Ihnen jedoch noch einige Mitteilungen machen:

Entsprechend der Zuständigkeitsbereiche von Bundesministerien legt die Geschäftsordnung des Bundestages fest, dass es einen Innenausschuss, einen Arbeitsausschuss sowie einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen geben soll.

Gemäß Absprache zwischen den Fraktionen fällt der Vorsitz im Innenausschuss an die APD-Fraktion. Diese hat als Vorsitzende/n die Abgeordnete / den Abgeordneten

_____ benannt.

Der Vorsitz im Arbeitsausschuss fällt an die CVP-Fraktion. Diese hat als Vorsitzende/n die Abgeordnete / den Abgeordneten

_____ benannt.

Der Vorsitz im Ausschuss für Gleichstellungsfragen fällt an die LRP-Fraktion. Diese hat als Vorsitzende/n die Abgeordnete / den Abgeordneten

_____ benannt.

Ich beglückwünsche die neuen Vorsitzenden und hoffe auf gute Zusammenarbeit.

(Erste Lesung des Gesetzentwurfes)

Nun kommen wir zum ersten und einzigen Punkt unserer heutigen Tagesordnung:

„Erste Lesung des vom Bundesrat eingebrachten Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.“

Nach Anhörung der verschiedenen Ausschüsse und Fraktionen sieht der Ältestenrat vor, dass der Innenausschuss die Federführung übernehmen, gleichzeitig aber auch der Arbeitsausschuss sowie der Ausschuss für Gleichstellungsfragen befasst werden sollen. Weiterhin schlägt der Ältestenrat eine Überweisung an die Ausschüsse ohne vorherige Aussprache im Plenum vor.

Hierzu sehe ich keinen Widerspruch. Damit ist dies beschlossen.

Hiermit schließe ich die Erste Lesung eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.

(Sitzungsende)

Ich danke Ihnen für die gute Zusammenarbeit und wünsche Ihnen fruchtbare Arbeit in den Ausschüssen.

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

Bericht des Arbeitsausschusses an den Innenausschuss:

Der Arbeitsausschuss vertritt in Bezug auf das oben genannte Gesetz folgende Position:

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Ausschussvorsitzende/r)

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

Bericht des Ausschusses für Gleichstellungsfragen an den Innenausschuss:

Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen vertritt in Bezug auf das oben genannte Gesetz folgende Position:

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Ausschussvorsitzende/r)

Ausschussberatung des Gesetzentwurfes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes

Beschlussempfehlung des Innenausschusses

Der Innenausschuss hat sich mit dem Entwurf eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes befasst.

Unter Berücksichtigung der Arbeitsergebnisse der mitberatenden Ausschüsse schlagen wir vor, der Bundestag wolle beschließen:

O den Gesetzesvorschlag abzulehnen und den bisherigen Verfassungstext beizubehalten

O den Gesetzesvorschlag in der folgenden Fassung anzunehmen:

§ 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.

Zustimmung: ____ Pers. **Ablehnung:** ____ Pers. **Enthaltung:** ____ Pers.

Mit kollegialen Grüßen: _____ (Ausschussvorsitzende/r)

Die Fraktion der CVP beantragt,
die Beschlussempfehlung des Innenausschusses wie folgt zu verändern:

- (1) _____

- (2) _____

- (3) _____

- (4) _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Fraktionsvorsitzende/r)

Hinweise:

Bitte formulieren Sie den gewünschten Gesetzestext kurz und präzise.

Geben Sie bei mehreren Änderungen außerdem an, ob Sie diese einzeln oder als Paket zur Abstimmung stellen wollen.

Sie haben eine Redezeit von 5 Minuten!

Frau Präsidentin / Herr Präsident, meine Damen und Herren,

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die Fraktion der APD beantragt,
die Beschlussempfehlung des Innenausschusses wie folgt zu verändern:

- (1) _____

- (2) _____

- (3) _____

- (4) _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Fraktionsvorsitzende/r)

Hinweise:

Bitte formulieren Sie den gewünschten Gesetzestext kurz und präzise.

Geben Sie bei mehreren Änderungen außerdem an, ob Sie diese einzeln oder als Paket zur Abstimmung stellen wollen.

Sie haben eine Redezeit von 4 Minuten!

Frau Präsidentin / Herr Präsident, meine Damen und Herren,

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die Fraktion der LRP beantragt,
die Beschlussempfehlung des Innenausschusses wie folgt zu verändern:

- (1) _____

- (2) _____

- (3) _____

- (4) _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Fraktionsvorsitzende/r)

Hinweise:

Bitte formulieren Sie den gewünschten Gesetzestext kurz und präzise.

Geben Sie bei mehreren Änderungen außerdem an, ob Sie diese einzeln oder als Paket zur Abstimmung stellen wollen.

Sie haben eine Redezeit von 3,5 Minuten!

Frau Präsidentin / Herr Präsident, meine Damen und Herren,

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die Fraktion der PSG beantragt,
die Beschlussempfehlung des Innenausschusses wie folgt zu verändern:

- (1) _____

- (2) _____

- (3) _____

- (4) _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Fraktionsvorsitzende/r)

Hinweise:

Bitte formulieren Sie den gewünschten Gesetzestext kurz und präzise.

Geben Sie bei mehreren Änderungen außerdem an, ob Sie diese einzeln oder als Paket zur Abstimmung stellen wollen.

Sie haben eine Redezeit von 3 Minuten!

Frau Präsidentin / Herr Präsident, meine Damen und Herren,

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die Fraktion der ÖSP beantragt,
die Beschlussempfehlung des Innenausschusses wie folgt zu verändern:

- (1) _____

- (2) _____

- (3) _____

- (4) _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Fraktionsvorsitzende/r)

Hinweise:

Bitte formulieren Sie den gewünschten Gesetzestext kurz und präzise.

Geben Sie bei mehreren Änderungen außerdem an, ob Sie diese einzeln oder als Paket zur Abstimmung stellen wollen.

Sie haben eine Redezeit von 3 Minuten!

Frau Präsidentin / Herr Präsident, meine Damen und Herren,

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Sitzungsleitung der Zweiten und Dritten Lesung

(Begrüßung)

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich begrüße Sie zu unserer Plenardebatte.

Aufrufen möchte ich den Tagesordnungspunkt 1: Zweite Lesung des vom Bundesrat eingebrachten Entwurfes eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.

(Vorstellung der Beschlussempfehlung)

Ich bitte den / die Abgeordnete/n _____ uns als Berichterstatter/in des Innenausschusses dessen Beschlussempfehlung vorzutragen: (...)

(Aussprache)

Ich bitte die Fraktionen zur Aussprache über diesen Gesetzesentwurf.

Auf Vorschlag des Ältestenrates kommt der Fraktion der CVP eine Redezeit von 5 Minuten, der Fraktion der APD eine Redezeit von 4 Minuten, der Fraktion der LRP eine Redezeit von 3,5 Minuten, den Fraktionen der PSG und ÖSP eine Redezeit von 3 Minuten zu.

Für die Fraktion der CVP spricht die / der Abgeordnete _____ (...)

Für die Fraktion der APD spricht die / der Abgeordnete _____ (...)

Für die Fraktion der LRP spricht die / der Abgeordnete _____ (...)

Für die Fraktion der PSG spricht die / der Abgeordnete _____ (...)

Für die Fraktion der ÖSP spricht die / der Abgeordnete _____ (...)

(Abstimmung über Änderungsanträge – falls vorliegend)

Ich werde jetzt nacheinander die vorliegenden Änderungsanträge zur Abstimmung stellen.

1. Änderungsantrag der Fraktion der _____

Diejenigen, die diesen Änderungsantrag unterstützen, bitte ich um das Handzeichen:

Wer ist dafür? – Wer ist dagegen? – Wer enthält sich?

2. Änderungsantrag der Fraktion der _____

Diejenigen, die diesen Änderungsantrag unterstützen, bitte ich um das Handzeichen:

Wer ist dafür? – Wer ist dagegen? – Wer enthält sich?

u.s.w.

(Abstimmung über die Beschlussempfehlung)

Wer

- dem Gesetz
 - in der vom federführenden Ausschuss niedergelegten Fassung
{falls dort verändert}
 - unter Berücksichtigung der gerade beschlossenen Änderungen *{falls erfolgt}*
- einer Ablehnung des Gesetzes *{falls vom federführenden Ausschuss empfohlen}*

zustimmt, den bitte ich um das Handzeichen.

Wer ist dafür? – Wer ist dagegen? – Wer enthält sich?

VARIANTE 1:

(Falls das Gesetz in der Zweiten Lesung abgelehnt wurde, endet hier die Sitzung)

Meine Damen und Herren,

damit ist der Gesetzentwurf in der Zweiten Lesung gescheitert, die dritte Lesung entfällt.

Ich möchte mich bei Ihnen allen für die aktive Teilnahme und konstruktive Mitarbeit bedanken und erkläre das Planspiel für beendet.

VARIANTE 2:

(Falls das Gesetz in der Zweiten Lesung angenommen wurde, folgt unmittelbar die Dritte Lesung)

Sehr geehrte Damen und Herren,

damit hat der Gesetzentwurf in Zweiter Lesung die erforderliche Mehrheit erreicht.

Damit kommen wir zum letzten Tagesordnungspunkt: Dritte Lesung des vom Bundesrat eingebrachten Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.

(Verlesung)

Der vorliegende Gesetzesentwurf, wie er aus der Zweiten Lesung hervorging, ist Ihnen bekannt.

(Schlussabstimmung des Gesetzgebungsprozesses)

Wir kommen nun zur Schlussabstimmung:

Wer dem Gesetzentwurf in der vorliegenden Form zustimmen möchte, den bitte ich, sich zu erheben.

– Bitte setzen Sie sich –

Wer stimmt dagegen?

– Bitte setzen auch Sie sich –

Enthaltungen?

Damit ist der Gesetzentwurf angenommen / gescheitert.

(Sitzungsende)

Meine Damen und Herren,

ich möchte mich bei Ihnen allen für die aktive Teilnahme und konstruktive Mitarbeit bedanken und erkläre das Planspiel für beendet.