

Anonymisierte Bewerbung

Der Bundesrat hat auf Initiative der Länder Brandenburg, Niedersachsen, Saarland und Thüringen 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: Name, Geschlecht, Alter und Wohnort dürfen nicht genannt und Fotos 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 über ihn zu entscheiden. Sie diskutieren 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 gibt es ähnliche Bestrebungen. In den USA enthalten Bewerbungen seit langer Zeit außer Name und Adresse keine persönlichen Hinweise wie Alter, Nationalität oder Familienstand. Auch in Tschechien und Großbritannien sind solche Bewerbungen üblich. In Belgien werden alle Stellen in der öffentlichen Verwaltung anonym ausgeschrieben. In Frankreich testen mittlerweile 50 Unternehmen anonyme Bewerbungen.

Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes startete 2010 ein 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 Unternehmen Deutsche Telekom, Deutsche Post, L'Oréal, Procter & Gamble und Mydays. Auch die Länder Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz erproben zurzeit in mehreren Ministerien das anonymisierte Bewerbungsverfahren.

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 Bewerbungen sind zwar in Deutschland verboten. Dennoch sind Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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.

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.