

Parlamentarische Demokratie spielerisch erfahren

Chancengleiche Bewerbungen

3 Ausschüsse

18. Wahlperiode

Version: 02/02/2014

Hinweise für die Vorbereitung:

- A. Die Basisinformationen, das heißt Szenario, Ablaufplan, Gesetzentwurf und Arbeitsblatt, werden allen Teilnehmenden zu Beginn der Fraktionssitzung (am besten als Bündel zusammengeheftet) zur Verfügung gestellt.
- B. Die Fraktionspositionen werden entsprechend der Anzahl der jeweiligen Fraktionsangehörigen gebraucht. Sie werden zusammen mit je einem Rollenprofil zu Beginn (nach der Einführung) ausgeteilt.
- C. Die Materialien für Funktionsträger werden insgesamt genau einmal ausgedruckt oder kopiert. Sie werden den jeweils in den Fraktionen zu bestimmenden Personen im Planspielverlauf zur Verfügung gestellt.

Chancengleiche Bewerbung - 3 Ausschüsse

A. Basisinformationen

Szenario	1
Ablaufplan	2
Gesetzentwurf	3
Arbeitsblatt	4

B. Fraktionspositionen

CVP Positionen	5
APD Positionen	6
PSG Positionen	7
ÖSP Positionen	8

C. Materialien für die Durchführung

Erste Fraktionssitzung	Funktionsbeschreibung CVP-Fraktionsvorsitz	9
	Funktionsbeschreibung Bundestagspräsident/in	10
	Funktionsbeschreibung Ausschussvorsitz	11
	Funktionsbeschreibung APD-Fraktionsvorsitz	12
	Funktionsbeschreibung Ausschussvorsitz	13
	Funktionsbeschreibung PSG-Fraktionsvorsitz	14
	Funktionsbeschreibung Ausschussvorsitz	15
	Funktionsbeschreibung ÖSP-Fraktionsvorsitz	16
	Funktionsbeschreibung Alterspräsident/in	17
Erste Plenarsitzung	Redemanuskript Konstituierung	18
	Redemanuskript Erste Lesung	19
Ausschussberatungen	Hilfsblatt Federführender Ausschuss	20
	Beschlussempfehlung	21
	Hilfsblatt Mitberatender Ausschuss 1	23
	Berichtsformular	24
	Hilfsblatt Mitberatender Ausschuss 2	25
	Berichtsformular	26
Zweite Fraktionssitzung	CVP-Redezettel	27
	Änderungsantrag	28
	APD-Redezettel	30
	Änderungsantrag	31
	PSG-Redezettel	33
	Änderungsantrag	34
	ÖSP-Redezettel	36
	Änderungsantrag	37
Zweite Plenarsitzung	Redemanuskript	39

Szenario

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 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. In Frankreich erproben zahlreiche Unternehmen anonyme Bewerbungsverfahren. Auch in Deutschland gab es 2010 auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Testlauf mit anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Ablaufplan

Uhrzeit	Dauer	Raum	Handlung	Aufgaben der Teilnehmenden
	25 min	Plenum	Einführung	<ul style="list-style-type: none">▪ Verstehen:<ul style="list-style-type: none">○ Arbeitsweise des Bundestages○ Verlauf des Gesetzgebungsprozesses○ Grundlinien des Themas▪ Übernahme des Abgeordnetenmandats
	50 min	Fraktionen	Erste Sitzung	<ul style="list-style-type: none">▪ Wahl der Fraktionsvorsitze▪ Aufteilung auf die Ausschüsse▪ Benennung der Ausschussvorsitze▪ Inhaltliche Einarbeitung, Einigung auf gemeinsame Zielrichtung für die Ausschussarbeit▪ Gegenseitige Information zwischen den Koalitionsfraktionen CVP und APD
	15 min	Plenum	Erste Sitzung	<ul style="list-style-type: none">▪ Konstituierung des Parlaments▪ Einsetzung der Ausschüsse▪ Erste Lesung: Überweisung des Gesetzentwurfs an die Ausschüsse
	60 min	Ausschüsse	Beratungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Inhaltliche Bearbeitung des Gesetzentwurfs <i>Nach 40 min:</i> Mitberatender Ausschuss gibt Stellungnahme an federführenden Ausschuss <i>Nach 60 min:</i> Federführender Ausschuss gibt Beschlussempfehlung
	30 min	Fraktionen	Zweite Sitzung	<ul style="list-style-type: none">▪ Erarbeitung einer gemeinsamen Position zur Beschlussempfehlung▪ Absprachen zwischen den Koalitionsfraktionen CVP und APD▪ Gegebenenfalls Erarbeitung von Änderungsanträgen▪ Beauftragung einer Rednerin oder eines Redners für die Plenardebatte▪ Erstellung einer kurzen Rede
	20 min	Plenum	Zweite Sitzung	<ul style="list-style-type: none">▪ Zweite Lesung:<ul style="list-style-type: none">○ Vorstellung der Beschlussempfehlung durch die Vorsitzende / den Vorsitzenden des federf. Ausschusses○ Stellungnahme der Rednerinnen und Redner der Fraktionen○ Abstimmung über Änderungsanträge○ Abstimmung über die Beschlussempfehlung einschließlich der angenommenen Änderungen▪ Dritte Lesung:<ul style="list-style-type: none">○ Schlussabstimmung über den Gesetzentwurf
	10 min	Plenum	Auswertung	<ul style="list-style-type: none">▪ Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer▪ Planspiel Nachbesprechung: Prozess / Ergebnis / Realitätsabgleich

**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 folgendes nicht enthalten:

- Hinweise zu Geburtsort
- Hinweise zu Geburtsdatum
- Fotos der Bewerberin oder des Bewerbers

§ 2 Bewerbungen für Stellen als Angestellte bei den Behörden des Bundes dürfen außerdem keinen Hinweis auf die Nationalität der Bewerberin oder des Bewerbers enthalten.*

* Bei Bewerbungen für Beamtenpositionen ist eine Angabe der Nationalität unvermeidlich, weil hier nur deutsche Staatsbürgerinnen- und -bürger eingestellt werden können.

Arbeitsblatt für die 1. Fraktionssitzung

(zur Ausschussvorbereitung, nachdem Personalentscheidungen getroffen sind)

1.) Kreuzen Sie Ihre jeweilige Arbeitsgruppe an

☐ Innenausschuss

Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber?

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft leisten?

☐ Ausschuss für Arbeit und Soziales

Welche Folgen hätte das Gesetz für die Arbeitnehmer/innen in den Bundesbehörden?

Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln?

☐ Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern sowie älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen in den Bundesbehörden leisten?

2.) Bestimmen Sie die Position Ihrer Fraktion

- ☐ Wir finden das Gesetz sinnvoll (haben aber Verbesserungsvorschläge)
- ☐ Wir lehnen das Gesetz ab
- ☐ Wir können uns eine Zustimmung vorstellen, haben hierfür jedoch Bedingungen

3.) Sammeln Sie (bezogen auf Ihren Ausschuss!) die wichtigsten Forderungen, Vorschläge und Argumente aus Sicht Ihrer Fraktion. (In kleinen Fraktionen können dies auch alle gemeinsam tun, dann entfällt 4.)

4.) Passen Sie Ihre Notizen an, soweit dies nach Abgleich mit den anderen Arbeitsgruppen Ihrer Fraktion erforderlich ist.

Grundlegende Ansichten der CVP

Alle Menschen sind nach Überzeugung der 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 möglich verhindern möchte, 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 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 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 einzugrenzen 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 weitgehende 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 entsprechend 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 PSG sieht sich traditionell als Anwältin der Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber 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. Denn am Namen lassen sich ethnische Herkunft und Geschlecht erkennen, von der Adresse lassen sich oft Rückschlüsse auf den sozialen Hintergrund ziehen. Solange die Regierung diese wichtigen Faktoren nicht ausschließt, betreibt sie mit ihrem 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 Gesetzesentwurf

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 Gesetzesentwurf 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 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 aufgenommen.

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, „ausortiert“ 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: Auch Name und Adresse müssen ausgeschlossen werden. Denn am Namen lassen sich oft ethnische Herkunft und Geschlecht erkennen, von der Adresse lassen sich oft Rückschlüsse auf den sozialen Hintergrund ziehen. Solange die Regierung diese wichtigen Faktoren nicht ausschließt, betreibt sie mit ihrem Gesetz bloße Augenwischerei.
- 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.

Die Verringerung der Diskriminierung in der öffentlichen Verwaltung ist ihr ein wichtiges Anliegen. Für einen wirklichen Fortschritt ist sie daher bereit Kompromisse einzugehen. Keinesfalls aber möchte sie eine Scheinlösung öffentlich gutheißen.

Ihre Aufgabe ist es, die Sitzungen der Fraktion zu leiten: Sie moderieren die Gespräche, schlagen bei Bedarf Lösungen vor und stellen sicher, dass die Fraktion das Programm innerhalb der vorgegebenen Zeit bearbeitet.

Sie sorgen dafür, dass die Interessen Ihrer Fraktion so weit wie möglich in das Gesetz eingehen und in der Öffentlichkeit überzeugend dargestellt werden. Geschlossenheit macht Ihre Fraktion stark!

Erste Sitzung

1. Personalentscheidungen
 - a) Eine Kandidatin bzw. ein Kandidat für das Amt der Bundestagspräsidentin / des Bundestagspräsidenten.
 - b) Eine Vorsitzende bzw. ein Vorsitzender im Ausschuss für Arbeit und Soziales.
2. Bildung von Arbeitsgruppen (ca. 20 Minuten)
 - a) ____ Personen: Innenausschuss.
 - b) ____ Personen: Ausschuss für Arbeit und Soziales.
 - c) ____ Personen: Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Jede Arbeitsgruppe bereitet die Vertretung der eigenen Fraktion im jeweiligen Ausschuss vor und sammelt hierfür Argumente.

Auch Sie selbst gehören einer Arbeitsgruppe und einem Ausschuss an!

3. Einigung in der Gesamtfraktion (10 Minuten)
 - Was wollen wir?
Soll das Gesetz geändert, abgelehnt oder wie vorgeschlagen beschlossen werden?
 - Welche Kompromisse würden wir eingehen, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Es ist in Ihrem Interesse, die Arbeit Ihrer Fraktion frühzeitig mit der Ihres Koalitionspartners APD abzustimmen und öffentliche Auseinandersetzungen mit diesem zu vermeiden.

Zweite Sitzung

1. Kenntnisnahme der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses
2. Erarbeitung einer gemeinsamen Position für die Plenarsitzung. Sie können
 - a) zustimmen (wenn Ihre Interessen weitgehend verwirklicht wurden)
 - b) ablehnen
 - c) sich enthalten
 - d) einen Änderungsantrag einbringen

Sprechen Sie ab, ob sich Ihr Abstimmungsverhalten ändert, wenn ein Änderungsantrag angenommen oder abgelehnt wird.
3. Benennung einer Rednerin oder eines Redners für die Zweite Lesung im Plenum

Sie können im Interesse einer Einbindung möglichst vieler in die aktive Fraktionsarbeit ein anderes Fraktionsmitglied beauftragen, die Rede aber auch selbst übernehmen.

Suchen Sie auch während der zweiten Sitzung Kontakt zu Ihrem Koalitionspartner APD, um ein geschlossenes Auftreten herbeizuführen.

Falls erforderlich, können sie eine gemeinsame Fraktionssitzung abhalten.

Für die Bundestagspräsidentin / den Bundestagspräsidenten
(aus der CVP)
Funktionsbeschreibung



Ihre Aufgabe ist es, die Arbeitssitzungen des Bundestages zu leiten. Sie sorgen für einen geordneten, zügigen und würdevollen Sitzungsverlauf. Sie haben das Recht, das Wort zu erteilen und zu entziehen.

Die Bundestagsverwaltung wird Ihnen bei der Bewältigung Ihrer Aufgabe zur Seite stehen und für jede der beiden Sitzungen vorab ein Redemanuskript überreichen.

Nachdem Sie gewählt sind, kommt Ihnen das Recht zu, sich zu Beginn einer Sitzung jeweils als Erste bzw. Erster zu setzen.



Sie sind Vorsitzende / Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales.

Zweck der Ausschussberatungen ist es, den Gesetzentwurf unter den fachlich relevanten Gesichtspunkten zu debattieren, die Argumente aller Fraktionen zu erörtern und eine Lösung zu finden, die von einer Mehrheit getragen wird.

Die Ergebnisse ihrer Beratungen leiten Sie dann schriftlich dem federführenden Ausschuss zu. Damit Sie dort Berücksichtigung finden, ist es sinnvoll, dass sie sich auf wesentliche, für Ihren Ausschuss wichtige Punkte konzentrieren und zu diesen klare und gut begründete Positionen formulieren.

Ihre Aufgabe ist, die Sitzung des Ausschusses als Moderatorin bzw. Moderator neutral zu leiten, alle Ausschussmitglieder gleichberechtigt sprechen zu lassen, strittige Fragen zur Diskussion und zur Abstimmung zu bringen, gegebenenfalls Kompromisse zu erarbeiten und auf diese Weise eventuell eine Mehrheitsposition zu finden.

Um Ihre neutrale Rolle nicht zu gefährden, sollten Sie eigene Positionen und Argumente nur im Ausnahmefall einbringen und den inhaltlichen Streit in der Regel Ihren Fraktionskolleginnen und -kollegen überlassen.

Die Fragestellung Ihres Ausschusses

- Welche Folgen hätte das Gesetz für die Gleichberechtigung aller Bewerber/innen und Arbeitnehmer/innen in den Bundesbehörden?
- Welche Bedeutung kann das Gesetz über den öffentlichen Dienst hinaus für den privaten Arbeitsmarkt entwickeln?

Ablauf der Ausschusssitzung

Begrüßung und Kurzvorstellung der einzelnen Positionen (10 Minuten):

Bitten Sie alle Fraktionen, Ihre Position kurz zusammenzufassen: Welche Punkte sollten im Ausschuss unbedingt erörtert werden, welche Änderungsvorschläge bestehen, was wird aus welchen Gründen abgelehnt? Diese Positionen dürfen nicht kommentiert werden. Zum Mitschreiben können sie das beigegefügte Hilfsblatt verwenden. Auf diese Weise sehen Sie als Vorsitzende bzw. Vorsitzender, welche Aspekte zu debattieren sind und welche Positionen es gibt.

Diskussion (20 Minuten):

Anschließend eröffnen Sie die Diskussion. Machen Sie sich eine Agenda und geben Sie für jeden zu debattierenden Aspekt eine bestimmte Zeitdauer vor. Alle Mitglieder des Ausschusses können sich zum aufgerufenen Punkt zu Wort melden, Argumente einbringen und Fragen stellen. Am Ende jedes Punktes können Sie jeweils abstimmen.

Verfassen des Berichts (10 Minuten):

Wenn alle relevanten Aspekte debattiert und abgestimmt worden sind, notieren Sie die Ergebnisse im Bericht. Begründen Sie die Empfehlungen des Ausschusses, damit die Mitglieder des federführenden Ausschusses Ihre Vorschläge nachvollziehen können.

Ihre Aufgabe ist es, die Sitzungen der Fraktion zu leiten: Sie moderieren die Gespräche, schlagen bei Bedarf Lösungen vor und stellen sicher, dass die Fraktion das Programm innerhalb der vorgegebenen Zeit bearbeitet.

Sie sorgen dafür, dass die Interessen Ihrer Fraktion so weit wie möglich in das Gesetz eingehen und in der Öffentlichkeit überzeugend dargestellt werden. Geschlossenheit macht Ihre Fraktion stark!

Erste Sitzung

1. Personalentscheidungen
 - Eine Vorsitzende bzw. ein Vorsitzender im Innenausschuss
2. Bildung von Arbeitsgruppen (ca. 20 Minuten)
 - a) ____ Personen: Innenausschuss
 - b) ____ Personen: Ausschuss für Arbeit und Soziales
 - c) ____ Personen: Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Jede Arbeitsgruppe bereitet die Vertretung der eigenen Fraktion im jeweiligen Ausschuss vor und sammelt hierfür Argumente.

Auch Sie selbst gehören einer Arbeitsgruppe und einem Ausschuss an!

3. Einigung in der Gesamtfraktion (10 Minuten)
 - Was wollen wir?
Soll das Gesetz geändert, abgelehnt oder wie vorgeschlagen beschlossen werden?
 - Welche Kompromisse würden wir eingehen, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Es ist in Ihrem Interesse, die Arbeit Ihrer Fraktion frühzeitig mit der Ihres Koalitionspartners CVP abzustimmen und öffentliche Auseinandersetzungen mit diesem zu vermeiden.

Zweite Sitzung

1. Kenntnisnahme der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses
2. Erarbeitung einer gemeinsamen Position für die Plenarsitzung. Sie können
 - a) zustimmen (wenn Ihre Interessen weitgehend verwirklicht wurden)
 - b) ablehnen
 - c) sich enthalten
 - d) einen Änderungsantrag einbringen

Sprechen Sie ab, ob sich Ihr Abstimmungsverhalten ändert, wenn ein Änderungsantrag angenommen oder abgelehnt wird.
3. Benennung einer Rednerin oder eines Redners für die Zweite Lesung im Plenum

Sie können im Interesse einer Einbindung möglichst vieler in die aktive Fraktionsarbeit ein anderes Fraktionsmitglied beauftragen, die Rede aber auch selbst übernehmen.

Suchen Sie auch während der zweiten Sitzung Kontakt zu Ihrem Koalitionspartner CVP, um ein geschlossenes Auftreten herbeizuführen. Falls erforderlich, können sie eine gemeinsame Fraktionssitzung abhalten.



Sie sind Vorsitzende / Vorsitzender des Innenausschusses.

Zweck der Ausschussberatungen ist es, den Gesetzentwurf unter den fachlich relevanten Gesichtspunkten zu debattieren, die Argumente aller Fraktionen zu erörtern und eine Lösung zu finden, die von einer Mehrheit getragen wird.

Ihre Aufgabe ist, die Sitzung des Ausschusses als Moderatorin / als Moderator neutral zu leiten, alle Ausschussmitglieder gleichberechtigt sprechen zu lassen, strittige Fragen zur Diskussion und zur Abstimmung zu bringen, gegebenenfalls Kompromisse zu erarbeiten und auf diese Weise eine eventuell eine Mehrheitsposition zu finden.

Um ihre neutrale Rolle nicht zu gefährden, sollten Sie eigene Positionen und Argumente nur im Ausnahmefall einbringen und den inhaltlichen Streit in der Regel ihren Fraktionskolleginnen und -kollegen überlassen.

Die Fragestellung Ihres Ausschusses

- Welche Folgen hätte das Gesetz für den Staat als Arbeitgeber?
- Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft leisten?

Ablauf der Ausschusssitzung

Begrüßung und Kurzvorstellung der einzelnen Positionen (10 Minuten):

Bitte Sie alle Fraktionen, Ihre Position kurz zusammenzufassen: für oder gegen den Gesetzentwurf; ggf. Änderungsvorschläge. Diese Positionen dürfen nicht kommentiert werden. Auf diese Weise erhalten Sie ein Stimmungsbild.

Notieren Sie auf dem beiliegenden Hilfsblatt (FF.2), welche Aspekte zu debattieren sind.

Diskussion (15 Minuten):

Anschließend eröffnen Sie die Diskussion. Machen Sie sich eine Agenda und geben Sie für jeden zu debattierenden Aspekt eine bestimmte Zeitdauer vor. Alle Mitglieder des Ausschusses können sich zum aufgerufenen Punkt zu Wort melden, Argumente einbringen und Fragen stellen. Am Ende jedes Punktes können Sie jeweils abstimmen.

Verlesung und Diskussion der Berichte der mitberatenden Ausschüsse (10 Minuten):

Die Mitglieder mitberatender Ausschüsse sind in ihrem Themenbereich die Expertinnen und Experten. Nehmen Sie ihren Ratschlag ernst. Stellen Sie deren Empfehlungen zur Diskussion und stimmen Sie über diese ab.

Die letzte Entscheidung trifft Ihr federführender Ausschuss! Sie sollten die Arbeit Ihrer Fachkollegen allerdings würdigen und nach Möglichkeit in Ihre Beschlussempfehlung aufnehmen.

Gesamtabstimmung (5 Minuten):

Wenn alle relevanten Aspekte debattiert worden sind und die Empfehlung ihres Ausschusses (Annahme oder Ablehnung) sowie eventuelle Änderungen notiert sind, stimmen Sie über den gesamten Ausschussbericht ab. Notieren Sie das Ergebnis in der Beschlussempfehlung.

Ihre Aufgabe ist es, die Sitzungen der Fraktion zu leiten: Sie moderieren die Gespräche, schlagen bei Bedarf Lösungen vor und stellen sicher, dass die Fraktion das Programm innerhalb der vorgegebenen Zeit bearbeitet.

Sie sorgen dafür, dass die Interessen Ihrer Fraktion so weit wie möglich in das Gesetz eingehen und in der Öffentlichkeit überzeugend dargestellt werden. Geschlossenheit macht Ihre Fraktion stark!

Erste Sitzung

1. Personalentscheidungen
 - Eine Vorsitzende bzw. ein Vorsitzender im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
2. Bildung von Arbeitsgruppen (ca. 20 Minuten)
 - a) ____ Personen: Innenausschuss
 - b) ____ Personen: Ausschuss für Arbeit und Soziales
 - c) ____ Personen: Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Jede Arbeitsgruppe bereitet die Vertretung der eigenen Fraktion im jeweiligen Ausschuss vor und sammelt hierfür Argumente.

Auch Sie selbst gehören einer Arbeitsgruppe und einem Ausschuss an!
3. Einigung in der Gesamtfraktion (10 Minuten)
 - Was wollen wir?
Soll das Gesetz geändert, abgelehnt oder wie vorgeschlagen beschlossen werden?
 - Welche Kompromisse würden wir eingehen, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Zweite Sitzung

1. Kenntnisnahme der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses
2. Erarbeitung einer gemeinsamen Position für die Plenarsitzung. Sie können
 - a) zustimmen (wenn Ihre Interessen weitgehend verwirklicht wurden)
 - b) ablehnen
 - c) sich enthalten
 - d) einen Änderungsantrag einbringen

Sprechen Sie ab, ob sich Ihr Abstimmungsverhalten ändert, wenn ein Änderungsantrag angenommen oder abgelehnt wird.
3. Benennung einer Rednerin oder eines Redners für die Zweite Lesung im Plenum

Sie können im Interesse einer Einbindung möglichst vieler in die aktive Fraktionsarbeit ein anderes Fraktionsmitglied beauftragen, die Rede aber auch selbst übernehmen.



Sie sind Vorsitzende / Vorsitzender des Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Zweck der Ausschussberatungen ist es, den Gesetzentwurf unter den fachlich relevanten Gesichtspunkten zu debattieren, die Argumente aller Fraktionen zu erörtern und eine Lösung zu finden, die von einer Mehrheit getragen wird.

Die Ergebnisse ihrer Beratungen leiten Sie dann schriftlich dem federführenden Ausschuss zu. Damit Sie dort Berücksichtigung finden, ist es sinnvoll, dass Sie sich auf wesentliche, für Ihren Ausschuss wichtige Punkte konzentrieren und zu diesen klare und gut begründete Positionen formulieren.

Ihre Aufgabe ist, die Sitzung des Ausschusses als Moderatorin bzw. Moderator neutral zu leiten, alle Ausschussmitglieder gleichberechtigt sprechen zu lassen, strittige Fragen zur Diskussion und zur Abstimmung zu bringen, gegebenenfalls Kompromisse zu erarbeiten und auf diese Weise eine Mehrheitsposition zu finden.

Um Ihre neutrale Rolle nicht zu gefährden, sollten Sie eigene Positionen und Argumente nur im Ausnahmefall einbringen und den inhaltlichen Streit in der Regel Ihren Fraktionskolleginnen und -kollegen überlassen.

Die Fragestellung Ihres Ausschusses

- Kann das Gesetz einen Beitrag zur verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern sowie älteren und jüngeren Arbeitnehmer/innen in den Bundesbehörden leisten?

Ablauf der Ausschusssitzung

Begrüßung und Kurzvorstellung der einzelnen Positionen (10 Minuten):

Bitten Sie alle Fraktionen, Ihre Position kurz zusammenzufassen: Welche Punkte sollten im Ausschuss unbedingt erörtert werden, welche Änderungsvorschläge bestehen evtl., was wird aus welchen Gründen abgelehnt? Diese Positionen dürfen nicht kommentiert werden. Zum Mitschreiben können sie das beige-fügte Hilfsblatt verwenden. Auf diese Weise sehen Sie als Vorsitzende bzw. Vorsitzender, welche Aspekte zu debattieren sind und welche Positionen es gibt.

Diskussion (20 Minuten):

*Anschließend eröffnen Sie die Diskussion. Machen Sie sich eine Agenda und geben Sie für jeden zu debattierenden Aspekt eine bestimmte Zeitdauer vor. Alle Mitglieder des Ausschusses können sich zum aufgerufenen Punkt zu Wort **Minuten**):*

Wenn alle relevanten Aspekte debattiert melden, Argumente einbringen und Fragen stellen. Am Ende jedes Punktes können Sie jeweils abstimmen.

Verfassen des Berichts (10 Minuten)

und abgestimmt worden sind, notieren Sie die Ergebnisse im Bericht. Begründen Sie die Empfehlungen des Ausschusses, damit die Mitglieder des federführenden Ausschusses Ihre Vorschläge nachvollziehen können.

Ihre Aufgabe ist es, die Sitzungen der Fraktion zu leiten: Sie moderieren die Gespräche, schlagen bei Bedarf Lösungen vor und stellen sicher, dass die Fraktion das Programm innerhalb der vorgegebenen Zeit bearbeitet.

Sie sorgen dafür, dass die Interessen Ihrer Fraktion so weit wie möglich in das Gesetz eingehen und in der Öffentlichkeit überzeugend dargestellt werden. Geschlossenheit macht Ihre Fraktion stark!

Erste Sitzung

1. Bildung von Arbeitsgruppen (ca. 20 Minuten)
 - a) ____ Personen: Innenausschuss
 - b) ____ Personen: Ausschuss für Arbeit und Soziales
 - c) ____ Personen: Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Jede Arbeitsgruppe bereitet die Vertretung der eigenen Fraktion im jeweiligen Ausschuss vor und sammelt hierfür Argumente.

Auch Sie selbst gehören einer Arbeitsgruppe und einem Ausschuss an!

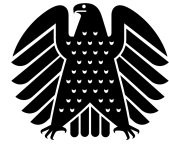
2. Einigung in der Gesamtfraktion (10 Minuten)
 - Was wollen wir?
Soll das Gesetz geändert, abgelehnt oder wie vorgeschlagen beschlossen werden?
 - Welche Kompromisse würden wir eingehen, um unsere wichtigsten Ziele zu erreichen?

Zweite Sitzung

1. Kenntnisnahme der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses
2. Erarbeitung einer gemeinsamen Position für die Plenarsitzung. Sie können
 - a) zustimmen (wenn Ihre Interessen weitgehend verwirklicht wurden)
 - b) ablehnen
 - c) sich enthalten
 - d) einen Änderungsantrag einbringen

Sprechen Sie ab, ob sich Ihr Abstimmungsverhalten ändert, wenn ein Änderungsantrag angenommen oder abgelehnt wird.
3. Benennung einer Rednerin oder eines Redners für die Zweite Lesung im Plenum
Sie können im Interesse einer Einbindung möglichst vieler in die aktive Fraktionsarbeit ein anderes Fraktionsmitglied beauftragen, die Rede aber auch selbst übernehmen.

Für die Alterspräsidentin / den Alterspräsidenten
(aus der ÖSP)
Funktionsbeschreibung



Ihre Aufgabe ist es, die erste Zusammenkunft des Parlaments („Konstituierende Sitzung“) zu leiten, weil zu diesem Zeitpunkt der Posten der Bundestagspräsidentin bzw. des Bundestagspräsidenten noch unbesetzt ist.

Die Bundestagsverwaltung wird Sie bei der Bewältigung Ihrer Aufgabe unterstützen und Ihnen vorab ein Redemanuskript überreichen, das Sie während der Sitzung verlesen. Im Zuge der von Ihnen geleiteten Sitzung stellen Sie die Fraktionsvorsitzenden vor und leiten die Wahl einer Bundestagspräsidentin / eines Bundestagspräsidenten.

Die Bundestagsverwaltung wird Ihnen zeigen, wo Sie vor Beginn der Sitzung warten, bis eine Glocke ertönt und die Abgeordneten sich erhoben haben, sodass Sie den Saal betreten können.

Für die Alterspräsidentin / den Alterspräsidenten
Redemanuskript Konstituierung



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 getagt.

Nachdem dort neue Fraktionsvorsitzende gewählt wurden, möchte ich Ihnen kurz die Kolleginnen und Kollegen vorstellen, die sich bereit gefunden haben, diese Aufgabe zu übernehmen. Ich bitte die jeweils Genannten 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 PSG wird geführt von _____
4. Die Fraktion der ÖSP wird geführt von _____

Ich wünsche allen 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 / Vorsitzenden 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

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 der Bundesregierung befassen.

Mitteilungen über Ausschüsse

Zuvor möchte ich Ihnen einige Mitteilungen machen:

Entsprechend der Zuständigkeitsbereiche von Bundesministerien legt die Geschäftsordnung des Bundestages fest, dass es einen Innenausschuss, einen Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie einen Ausschuss für Familie, Frauen, Senioren und Jugend geben soll.

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

_____ benannt.

Der Vorsitz im Ausschuss für Arbeit und Soziales fällt an die CVP-Fraktion. Diese hat als Vorsitzende / Vorsitzenden die Abgeordnete / den Abgeordneten

_____ benannt.

Der Vorsitz im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fällt an die PSG-Fraktion. Diese hat als Vorsitzende / Vorsitzenden 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 von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.“

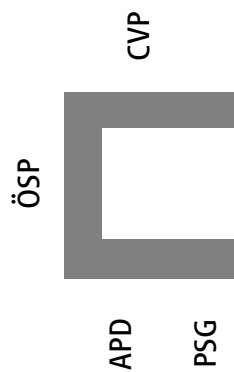
Nach Anhörung der Ausschüsse und Fraktionen sieht der Ältestenrat vor, dass der Innenausschuss die Federführung übernehmen, gleichzeitig aber auch der Ausschuss für Arbeit und Soziales und der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend befasst werden sollen. Weiterhin schlägt der Ältestenrat 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 konstruktive Ausschussberatungen.



	Christliche Volkspartei	Arbeitnehmerpar- tei Deutschlands	Partei der sozialen Gerechtigkeit	Ökologisch-Soziale Partei



Deutscher Bundestag
18. Wahlperiode

Drucksache 18 /2

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:

☐ den Gesetzesvorschlag abzulehnen und den bisherigen Verfassungstext beizubehalten

☐ den Gesetzesvorschlag in der folgenden Fassung anzunehmen:

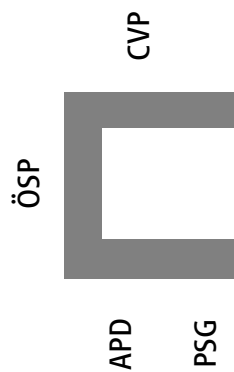
Entwurf der Bundesregierung	Änderungen in der Ausschussfassung
Absatz 1 Bewerbungen für Stellen als Angestellte oder Beamte bei den Behörden des Bundes dürfen folgendes nicht enthalten <ul style="list-style-type: none">- Hinweise zu Geburtsort- Hinweise zu Geburtsdatum- Fotos der Bewerberin oder des Bewerbers	

Entwurf der Bundesregierung	Änderungen in der Ausschussfassung
Absatz 2 Bewerbungen für Stellen als Angestellte bei den Behörden des Bundes dürfen außerdem keinen Hinweis auf die Nationalität der Bewerberin oder des Bewerbers enthalten	

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

Mit kollegialen Grüßen

(Ausschussvorsitzende /
Ausschussvorsitzender)



	Christliche Volkspartei	Arbeitnehmerpartei Deutschlands	Partei der sozialen Gerechtigkeit	Ökologisch-Soziale Partei

Berichtsformular



(1) Position / Änderungsvorschlag: _____

Begründung: _____

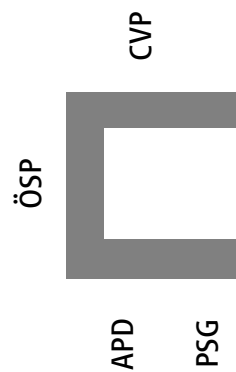
(2) Position / Änderungsvorschlag: _____

Begründung: _____

(3) Position / Änderungsvorschlag: _____

Begründung: _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Ausschussvorsitzende /
Ausschussvorsitzender)



	Christliche Volkspartei	Arbeitnehmerpartei Deutschlands	Partei der sozialen Gerechtigkeit	Ökologisch-Soziale Partei	

Ausschuss für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
Berichtsformular



(1) Position / Änderungsvorschlag: _____

Begründung: _____

(2) Position / Änderungsvorschlag: _____

Begründung: _____

(3) Position / Änderungsvorschlag: _____

Begründung: _____

Mit kollegialen Grüßen: _____
(Ausschussvorsitzende /
Ausschussvorsitzender)

CVP
Christliche
Volkspartei

Machen Sie deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

25

Gehen Sie sparsam mit Änderungsanträgen um, weil diese den Eindruck erwecken können, Sie hätten in den Ausschüssen nicht gut gearbeitet. Mit anderen Worten: Stellen Sie einen Änderungsantrag nur, wenn er Ihre Fraktion und die Arbeit der Koalition in ein besseres Licht rückt oder wirklich noch einmal eine Verbesserung des Gesetzes bedeutet – und tun Sie dies nur gemeinsam mit der APD.

Formulieren Sie präzise, wie der geänderte/ergänzte Text lauten soll. Sie können die Beschlussempfehlung daneben legen und brauchen den dort enthaltenen Text nicht abzuschreiben!

[illegible]

Änderungsvorschläge der CVP

Mit kollegialen Grüßen: _____
 (Fraktionsvorsitzende /
 Fraktionsvorsitzender)

APD
Arbeitnehmerpartei
Deutschlands

Machen Sie deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.

[illegible]

28

Gehen Sie sparsam mit Änderungsanträgen um, weil diese den Eindruck erwecken können, Sie hätten in den Ausschüssen nicht gut gearbeitet. Mit anderen Worten: Stellen Sie einen Änderungsantrag nur, wenn er Ihre Fraktion und die Arbeit der Koalition in ein besseres Licht rückt oder wirklich noch einmal eine Verbesserung des Gesetzes bedeutet – und tun Sie dies nur gemeinsam mit der CVP.

Formulieren Sie präzise, wie der geänderte/ergänzte Text lauten soll. Sie können die Beschlussempfehlung daneben legen und brauchen den dort enthaltenen Text nicht abzuschreiben!

[illegible]

Änderungsvorschläge der APD

Mit kollegialen Grüßen: _____
 (Fraktionsvorsitzende /
 Fraktionsvorsitzender)

PSG
Partei der sozialen
Gerechtigkeit

Machen Sie deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.

[illegible]

31

Bedenken Sie, dass es unwahrscheinlich ist, im Plenum Mehrheiten für Anliegen zu erhalten, mit denen sie in den Ausschüssen gescheitert sind. Jede öffentliche Abstimmungsniederlage demonstriert die Schwäche ihrer Fraktion bzw. der Opposition.

Stellen Sie Änderungsanträge daher nur, wenn sie auf ein Entgegenkommen von CVP und APD hoffen können, oder wenn sie auf diese Weise der Öffentlichkeit zentrale Anliegen Ihrer Fraktion vor Augen führen können und wollen.

Formulieren Sie präzise, wie der geänderte/ergänzte Text lauten soll. Sie können die Beschlussempfehlung daneben legen und brauchen den dort enthaltenen Text nicht abzuschreiben!

[illegible]

Änderungsvorschläge der PSG

Mit kollegialen Grüßen: _____
 (Fraktionsvorsitzende /
 Fraktionsvorsitzender)

Für den Vorsitz der ÖSP-Fraktion
(bzw. eine Beauftragte / einen Beauftragten)
Redezettel



Sie reden im Namen Ihrer Fraktion und haben eine Redezeit von 3 Minuten.

Bitte machen Sie den Zuhörenden die Position Ihrer Fraktion verständlich. Ihr Ziel ist es, diese von Ihren Argumenten zu überzeugen.

Die Beschlussempfehlung wird zu Beginn der Sitzung vorgetragen. Ihren Inhalt müssen Sie nicht nochmals darstellen!

Falls Ihre Fraktion der Beschlussempfehlung zustimmt:

Machen Sie in der Rede deutlich, dass Sie sich durchgesetzt haben.

Falls Ihre Fraktion gegen die Beschlussempfehlung stimmt oder sich enthält:

Stellen Sie in der Rede die Gründe für Ihre Position dar.

Falls Ihre Fraktion einen Änderungsantrag einbringt:

Machen Sie deutlich, warum Sie diese Änderungen möchten.

Frau Präsidentin / Herr Präsident, meine Damen und Herren,

[illegible]

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bedenken Sie, dass es unwahrscheinlich ist, im Plenum Mehrheiten für Anliegen zu erhalten, mit denen sie in den Ausschüssen gescheitert sind. Jede öffentliche Abstimmungsniederlage demonstriert die Schwäche ihrer Fraktion bzw. der Opposition.

Stellen Sie Änderungsanträge daher nur, wenn sie auf ein Entgegenkommen von CVP und APD hoffen können, oder wenn sie auf diese Weise der Öffentlichkeit zentrale Anliegen Ihrer Fraktion vor Augen führen können und wollen.

Formulieren Sie präzise, wie der geänderte/ergänzte Text lauten soll. Sie können die Beschlussempfehlung daneben legen und brauchen den dort enthaltenen Text nicht abzuschreiben!

[illegible]

Änderungsvorschläge der ÖSP

Mit kollegialen Grüßen: _____
 (Fraktionsvorsitzende /
 Fraktionsvorsitzender)



Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie zu unserer Plenardebatte. Aufrufen möchte ich den Tagesordnungspunkt 1: Zweite Lesung des von der Bundesregierung eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.

Vorstellung der Beschlussempfehlung

Ich bitte die Abgeordnete / den Abgeordneten _____ uns als Berichterstatterin / Berichterstatter 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, den Fraktionen der PSG und ÖSP eine Redezeit von jeweils 3 Minuten zu.

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

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

Für die Fraktion der APD 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 die 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 von der Bundesregierung eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes.

Verlesung

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

Schlussabstimmung über den Gesetzentwurf

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 die konstruktive Mitarbeit bedanken und erkläre das Planspiel für beendet.