

Diskriminierungsfreie Bewerbung

Der Bundesrat hat den Entwurf für ein Gesetz in den Bundestag eingebracht, welches vorschreibt, dass Bewerbungen für Stellen als Beamte oder Angestellte in den Behörden des Bundes anonym erfolgen müssen: Weder Name noch Geschlecht, Alter oder Wohnort sollen genannt werden und Fotos sollen nicht beigelegt werden. Damit sollen Hinweise auf Geschlecht, Alter und Herkunft vermieden werden, um Diskriminierungen wie zum Beispiel von Frauen, älteren Personen oder Menschen mit Migrationshintergrund bei der Auswahl der Bewerbungen zu verhindern.

Die Bundesbehörden sind der Teil des öffentlichen Dienstes, welcher dem Bund untersteht und für den der Bundestag daher Regelungen treffen kann. Ziel des Gesetzes ist, ein Beispiel zu setzen, das später auch von den Ländern und Kommunen für deren öffentlichen Dienst übernommen wird und auch eine Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft entwickelt.

Ihre Aufgabe als Abgeordnete/r ist es nun, diesen Entwurf zu beraten und darüber zu entscheiden. Sie diskutieren und beraten in Fraktionen, in Ausschüssen und im Plenum über den Gesetzesvorschlag und mögliche Veränderungen, bevor sie im Plenum abstimmen.

Rechtslage und öffentliche Diskussion

Artikel 3 des Grundgesetzes besagt:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 schafft konkrete Regelungen, die Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Geschlecht, Alter oder Behinderung verbieten. Unter anderem untersagt es die Diskriminierung bei der Vergabe von Arbeitsstellen.

Die Gestaltung von Bewerbungen unterliegt in Deutschland keinen Vorschriften – weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft. Üblich ist bislang, dass in Bewerbungen persönliche Daten wie Name, Adresse und Alter genannt werden, die Rückschlüsse auf Geschlecht, Migrationshintergrund, soziales Umfeld und Ähnliches zulassen.

In einigen anderen Ländern sind Bewerbungen ohne persönliche Hinweise durchaus üblich. Bekannt ist vor allem, dass in den USA Bewerbungen seit langer Zeit außer Name und Adresse keine persönlichen Hinweise wie Alter, Nationalität oder Familienstand enthalten. Auch in Tschechien und Großbritannien sind solche Bewerbungen üblich. In Belgien werden alle Stellen in der öffentlichen Verwaltung anonym ausgeschrieben. Frankreich testet anonyme Bewerbungen mittlerweile in 50 Unternehmen.

Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt es seit 2010 in Deutschland einen Testlauf mit anonymisierten Bewerbungsverfahren. An diesem beteiligen sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen sowie die fünf Unternehmen Deutsche Telekom, Deutsche Post, L'Oréal, Procter & Gamble und Mydays.

Gesetzentwurf des Bundesrates

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

A. Zielsetzung

Diskriminierungen bei der Auswahl von Bewerber/innen sind zwar in Deutschland verboten. Dennoch sind Frauen, ältere Arbeitnehmer/innen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung in der Realität häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Sie haben bei gleicher Qualifikation weniger Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und dort ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Diskriminierung muss dabei nicht notwendig bewusst erfolgen, sondern geschieht oft unbewusst. Gerade deshalb ist es möglich, durch Vermeidung von Hinweisen auf bestimmte Personengruppen Diskriminierungen zu vermeiden.

B. Lösung

Um Möglichkeiten zur Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbungen zu vermindern, schreibt das vorgeschlagene Gesetz vor, dass Bewerbungen für Stellen als Beamte oder Angestellte in den Behörden des Bundes anonym erfolgen müssen: Weder Name noch Geschlecht, Alter oder Wohnort dürfen genannt werden, Fotos dürfen nicht 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 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.