

Jugend und Parlament 2018

Chancengleiche Bewerbung

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. Bei Beamtenstellen ist es deshalb zweckmäßig, in jedem Fall rechtzeitig zu prüfen, ob eine Einstellung überhaupt möglich ist.

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 Namen und Adresse keine persönlichen Hinweise zu Alter, Nationalität oder Familienstand enthalten. Auch in Tschechien und Großbritannien sind solche Bewerbungen üblich. In Belgien werden alle Stellen in der öffentlichen Verwaltung anonym ausgeschrieben. In Frankreich erproben zahlreiche Unternehmen anonyme Bewerbungsverfahren. In Deutschland gab es 2010 auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Testlauf mit anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

- § 1 Bewerbungsmappen für Stellen als Angestellte oder Beamtinnen und Beamte bei den Behörden des Bundes dürfen Folgendes nicht enthalten:
- Hinweise zum Geburtsort
 - Hinweise zum Geburtsdatum
 - Hinweise zum Vor- und Familiennamen
 - Hinweise zur Anschrift
 - Fotos der Bewerberin oder des Bewerbers.
- In der Bewerbungsmappe beigefügten Unterlagen wie Nachweisen und Zeugnissen sind sie zu schwärzen
- § 2 Bewerberinnen und Bewerber dürfen ihre Nationalität nicht nennen. Bei Bewerbungen für Stellen als Beamte ist jedoch zu bestätigen, dass die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats der EU, der Schweiz, Islands, Norwegens oder Liechtensteins vorliegt.
- § 3 Das Anschreiben mit Namen und Anschrift der Bewerberin oder des Bewerbers ist bei Eingang mit einer identischen Kennziffer zu markieren wie die Bewerbungsmappe. Die beiden Unterlagen sind zu trennen, bis die Liste der zu Bewerbungsgesprächen Einzuladenden erstellt ist.



Grundlegende Ansichten der GP

Die Gerechtigkeitspartei (GP) möchte allen Menschen zu ihrem Recht auf ein erfülltes und auskömmliches Leben verhelfen. Sie sieht die Gesellschaft als ein solidarisches System, in dem die Stärkeren auch für die Schwächeren eintreten.

Wo der Markt und die Gesellschaft nicht für Gerechtigkeit sorgen können, muss der Staat durch gesetzliche Regelungen gleiche Chancen für alle Menschen schaffen. Eine wesentliche Voraussetzung für echte Gleichberechtigung ist dabei die Integration aller Bürgerinnen und Bürger in den Arbeitsmarkt und damit die Gesellschaft.

Positionen der GP zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die GP 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 bei der Analyse von Bewerbungen und Bewerbungsfotos nicht vermeiden, bei der Auswahl unbewusst ihre Vorurteile und Vorlieben einfließen zu lassen.
- Dass Bewerbungen weder Foto noch Geburtsdatum und Geburtsort enthalten, ist zentral. Eine weitergehende Anonymisierung wäre wünschenswert. Geschlecht, ethnische Herkunft und soziale Situation bleiben in der Regel erkennbar, wenn Name und Adresse im Bewerbungsschreiben genannt werden.
- Gerne würde die GP das Gesetz auch auf private Unternehmen ausweiten - schließlich beschäftigen diese den größten Teil der Beschäftigten. Sie weiß jedoch, dass die anderen Fraktionen einem solchen Vorschlag sehr skeptisch gegenüberstehen.

Die parteiinterne Arbeitsgemeinschaft 'Frauen für Gerechtigkeit' fordert zusätzlich eine Einstellungsquote für Frauen und für Menschen mit Migrationshintergrund. Sie argumentiert: Die Entscheidung über Einstellungen fallen 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.

Die GP sieht auch gesamtgesellschaftliche Vorteile in der Einführung der Neuerungen:

- Wenn Angestellte und Beamtinnen und Beamte in den Behörden die Vielfalt unserer Gesellschaft stärker spiegeln, erleichtert und verbessert dies auch die Kommunikation zwischen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürgern.
- Mehr Gleichberechtigung in der öffentlichen Verwaltung wirkt als Signal für Demokratie und Chancengleichheit in Deutschland im Allgemeinen.

Die Strategie der GP bei diesem Gesetzentwurf

Um stabil regieren zu können und ein gutes Außenbild abzugeben, ist die GP auf eine gute Zusammenarbeit mit ihrem Koalitionspartner PEV angewiesen. Wenn noch dazu die BP eingebunden werden könnte, würde dies eine große Akzeptanz des Gesetzes bedeuten.