

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 BP

"Bewährtes bewahren" - so lautet das Leitmotiv der Bewahrungspartei (BP). Sie möchte den Fortschritt so gestalten, dass wesentliche Ziele wie stabile Familien, gesellschaftlicher Zusammenhalt, dauerhafter Wohlstand, der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und die Chance auf ein erfülltes Leben nicht aus dem Blick geraten.

Alle Menschen sind nach Überzeugung der Bewahrungspartei gleichberechtigt, jedoch keinesfalls gleich. Der Staat soll deshalb einen Rahmen schaffen, der gleiche Ausgangsbedingungen sichert, aber die Möglichkeit zur individuellen Entfaltung bietet.

Positionen der BP zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die BP sieht zwar das Problem von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. Staatliche Quoten und Vorgaben führen ihrer Ansicht nach jedoch nicht zur Lösung des Problems. Sowohl in der freien Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst müssen die Personalverantwortlichen unbürokratisch und entsprechend ihrer spezifischen Erfordernisse agieren können. Alles andere würde unnötige Hürden errichten, effektives Handeln erschweren, Einstellungen behindern und den Wohlstand der Bürgerinnen und Bürger schmälern.

Falsche Annahmen und unbegründete Befürchtungen können nur durch neue Erfahrungen korrigiert werden. Gegenwärtig herrscht Arbeitskräftemangel in vielen Branchen. Gerade jetzt müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber offen mit jeder Bewerbung umgehen. Damit werden alle, die sich bemühen, auch eine Chance erhalten. Gesetzlich in das Bewerbungsverfahren einzugreifen, bringt hingegen nichts:

- Der Gesetzentwurf möchte Unterschiede verschleiern. Dies führt aber nicht weiter: 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.
- Der Regierungsentwurf möchte Fotos in Bewerbungen verbieten. Das Äußere gehört zu jedem Menschen. Spätestens im Bewerbungsgespräch spielen Eigenschaften und auch die Sympathie, die über ein Foto vermittelt werden, eine wichtige Rolle. Kein Foto verwenden zu dürfen hat deshalb nur vorübergehende Wirkung.
- Die Kennzeichnung und Trennung von Anschreiben und Bewerbungsmappen würde einen hohen Aufwand in den Personalabteilungen verursachen, die Analyse von Bewerbungsunterlagen erschweren und die Abläufe fehleranfälliger machen.

Die BP lehnt das Gesetz für den öffentlichen Dienst ab und ist erst recht strikt dagegen, die vorgeschlagenen Regelungen in der Privatwirtschaft einzuführen. Sie kündigt erbitterten Widerstand auch in Zusammenarbeit mit Unternehmer- und Arbeitgeberverbänden gegen derartige Versuche an.

Die Strategie der BP bei diesem Gesetzentwurf

Die BP sieht sich als Volkspartei, die die Interessen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, aber auch von Interessengruppen sowie der Wirtschaft berücksichtigt. Sie legt die Schwächen der Argumentation der Regierungsparteien schonungslos offen und zeigt der interessierten Öffentlichkeit durch ihre Arbeit, dass sie besser in der Lage wäre, das Land zu führen.



Positionen der Gerechtigkeitspartei

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.

Grundlegende Ansichten der PEV

Die Partei für Engagement und Verantwortung (PEV) sieht ihre Wurzeln in allen Demokratiebewegungen, die seit mehr als zwei Jahrhunderten danach streben, politische Verantwortung in die eigenen Hände zu nehmen. Der Staat soll nach Ansicht der PEV nicht bevormunden, sondern dienen. Er muss die Bürgerinnen und Bürger in ihrer Vielfalt ernst nehmen und gleiche Rechte für unterschiedliche Menschen sichern. Der Wirtschaft muss er einen verlässlichen Rahmen vorgeben, der eigene Entscheidungen ermöglicht, fördert und belohnt.

Positionen der PEV zur Reduktion persönlicher Daten in Bewerbungen

Die PEV hält ein Verfahren zur Reduzierung von Diskriminierungen im öffentlichen Dienst für dringlich geboten.

- 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. Am Namen lassen sich oft ethnische Herkunft und Geschlecht erkennen, von der Adresse lassen sich oft Rückschlüsse auf den sozialen Hintergrund ziehen.
- Die PEV möchte die anonyme Bewerbung nur für die öffentliche Verwaltung verbindlich machen. Private Unternehmen zu bevormunden erscheint ihr nicht zielführend. Vielmehr kann die öffentliche Verwaltung eine Signalwirkung für die Privatwirtschaft entfalten. Dortige Ängste vor einem vermeintlich höheren Aufwand durch anonymisierte Bewerbungen können entkräftet werden, wenn sich in den Bundesbehörden zeigt, dass das Verfahren reibungslos funktioniert und Verbesserungen bringt.
- Um die Akzeptanz des Gesetzes zu sichern, sollte der Staat allerdings nie über Quoten bestimmte Entscheidungsergebnisse vorgeben. Ziel des Gesetzes ist es, die Einstellungsentscheidungen unabhängig von äußerlichen Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber zu machen. Werden bestimmte Merkmale durch Quoten gefördert, wird das Gesetz unglaubwürdig.
- 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 eine Signalwirkung für die Demokratie und die Gleichberechtigung.

Die Strategie der PEV bei diesem Gesetzentwurf

Als kleiner Koalitionspartner ist die PEV bestrebt, einerseits zum Funktionieren der Regierung beizutragen, andererseits aber auch mit ihren spezifischen Anliegen und Interessen wahrgenommen zu werden.