

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 13.12.2007 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil er dem Anliegen nicht entsprechen konnte.

Begründung

Mit der öffentlichen Petition wird eine Regelung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gefordert, die den Arbeitgeber verpflichtet, nach Abschluss des Auswahlverfahrens dem Bewerber bei Nichteignung die Ablehnung sowie ihre Begründung detailliert mitzuteilen.

Bisher sei es gängige Praxis abgelehnten Bewerbern allenfalls die Ablehnung mitzuteilen. Dadurch entstünde Rechtsunsicherheit im Hinblick auf eine mögliche Benachteiligung. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der Petition wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Die öffentliche Petition wurde von 150 Mitzeichnern unterstützt. Zu ihr wurden im Internet 10 gültige Diskussionsbeiträge abgegeben.

Der Petitionsausschuss hat zu der Petition eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingeholt. Unter Einbeziehung der Stellungnahme lässt sich das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung wie folgt zusammenfassen:

Nach der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland gilt im Zivilrecht und damit auch im Arbeitsrecht der Grundsatz der Privatautonomie (Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz - GG). Das ist die durch die Rechtsordnung gewährte und gesicherte Möglichkeit des Einzelnen, seine rechtlichen Beziehungen und die ihn betreffenden Rechtsverhältnisse innerhalb der gesetzlichen Grenzen rechtsgeschäftlich zu regeln. Die Privatautonomie wird für den Bereich des Vertragsrechts, somit für das Arbeitsvertragsrecht, durch den Grundsatz der Vertragsfreiheit konkretisiert und verwirklicht. Jeder Arbeitgeber ist danach

grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, ihn inhaltlich zu gestalten und wieder aufzulösen (§ 105 Gewerbeordnung - GewO). Der Arbeitgeber ist daher auch in seiner Entscheidung frei, welchen Bewerber er auswählt. Er schuldet für seine Einstellungsentscheidung keine sachliche Rechtfertigung (vgl. Buchner, Freiheit und Bindung des Arbeitgebers bei Einstellungsentscheidungen, NZA 1991, S. 577 ff., 579). Die Anregung des Petenten begegnet daher bereits im Hinblick auf diese verfassungsrechtlichen Vorgaben Bedenken.

Für den Vorschlag des Petenten besteht auch keine sachliche Notwendigkeit. Der Arbeitgeber ist im Bewerbungsverfahren zwar nicht an den Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, er hat jedoch gesetzliche Diskriminierungsverbote zu beachten, wie sie das AGG regelt. Die Vorschriften des AGG gelten nicht nur im laufenden Arbeitsverhältnis und bei dessen Beendigung, sondern auch bei der Auswahl und Einstellung eines Bewerbers, (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 AGG). Das Gesetz verbietet dem Arbeitgeber, bei der Personalauswahl ohne Rechtfertigung auf die im AGG genannten Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität abzustellen (§§ 1, 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 AGG).

Wenn der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren das Benachteiligungsverbot verletzt, kann der abgelehnte Bewerber Schadenersatz und eine angemessene Entschädigung verlangen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG). Zu einem Anspruch auf Einstellung führt die unzulässige Benachteiligung dagegen nicht (§ 15 Abs. 6 AGG).

Die Schadensersatzansprüche müssen grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden, beginnend mit dem Zugang der ablehnenden Entscheidung des potenziellen Arbeitgebers, § 15 Abs. 4 AGG. Wird ein Bewerber abgelehnt, genügt es im Streitfall, wenn er Indizien beweist, die den Schluss auf eine Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe ermöglichen. Der Arbeitgeber muss sich dann entlasten, d.h. beweisen, dass der vom Bewerber als diskriminierend empfundene Umstand für die Personalauswahl nicht entscheidend war (§ 22 AGG).

Fühlt sich ein Beschäftigter vom Arbeitgeber wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt, hat er das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren (§ 13 Abs. 1 AGG). Als Beschäftigte gelten gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 AGG auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Zuständige Stelle kann ein Vorgesetzter,

eine Gleichstellungsbeauftragte oder eine bestehende betriebliche Beschwerdestelle sein. Die Beschwerde ist an keine besondere Form oder Frist gebunden. Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG ist die Beschwerde inhaltlich zu prüfen und das Ergebnis dem Beschwerdeführer mitzuteilen. Daneben hat der Benachteiligte auch die Möglichkeit, sich mit einer allgemeinen Beschwerde an den Arbeitgeber oder an den Betriebs- oder Personalrat zu wenden (§§ 84, 85 Betriebsverfassungsgesetz, § 68 Abs. 1 Nr. 3 Bundespersonalvertretungs-gesetz).

Im Rahmen des AGG hat der Gesetzgeber einen Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten geschaffen. Zur Durchsetzung ihrer Rechte steht den Beschäftigten sowohl das (unbürokratische) Beschwerdeverfahren als auch der - mit den oben erwähnten Beweiserleichterungen verbundene Klageweg offen. Der Zweck des AGG, Benachteiligungen zu verhindern, gebietet es daneben nicht, den Arbeitgebern gesetzlich zur Begründung seiner Ablehnungsentscheidung zu verpflichten. Die bestehenden Regelungen tragen den Interessen der Bewerber hinreichend Rechnung.

Der Petitionsausschuss betrachtet die bestehenden Regelungen als hinreichend und sachgerecht. Er empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen.