Petition 192879

Arbeitsrecht - Praxisnahe Reformierung des Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht

Text der Petition	Mit der Petition wird gefordert, das Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht praxisnah zu reformieren, um rechtliche Risiken für Arbeitgeber bei Einstellung, Beschäftigung und Trennung deutlich zu reduzieren. Ziel ist es, Jobschaffung zu erleichtern, rechtliche Unsicherheiten abzubauen und faire, transparente Wechsel im Arbeitsmarkt zu fördern, ohne den Schutz vor tatsächlicher Diskriminierung oder Willkür aufzugeben.
Begründung	Deutschland ist auf einen funktionierenden, dynamischen Arbeitsmarkt angewiesen, in dem Unternehmen bereit sind, neue Stellen zu schaffen und Menschen einzustellen. In der Praxis wird diese Bereitschaft jedoch zunehmend durch rechtliche Unsicherheiten und Haftungsrisiken im Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht gehemmt. Bereits im Bewerbungsprozess besteht ein erhebliches Risiko, durch Formulierungen oder Abläufe unbeabsichtigt gegen rechtliche Vorgaben zu verstoßen, selbst wenn keinerlei diskriminierende Absicht besteht. Insbesondere das Antidiskriminierungsrecht führt in der Praxis zu einer hohen Abmahn- und Klageanfälligkeit. Arbeitgeber sehen sich mit Schadensersatz- oder Vergleichsforderungen konfrontiert, die bereits bei geringfügigen, oft sprachlichen Unschärfen ausgelöst werden können, etwa in Stellenausschreibungen oder standardisierten Absageschreiben. Die Rechtslage wird dabei durch uneinheitliche Rechtsprechung zusätzlich unübersichtlich. Allein das Prozessrisiko führt dazu, dass Einstellungen verzögert, vermieden oder nur noch unter erheblichem administrativem Aufwand vorgenommen werden. Diese Entwicklung belastet insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Gründerinnen und Gründer, die keine spezialisierten Rechtsabteilungen unterhalten. Ein Arbeitsrecht, das faktisch voraussetzt, dass jede Einstellung und jede Kommunikation juristisch abgesichert werden muss, wirkt beschäftigungshemmend und steht dem Ziel der Jobschaffung entgegen. Wer Arbeitsplätze schaffen will, darf nicht dauerhaft das Risiko eingehen müssen, wegen formaler Fehler in kostspielige Auseinandersetzungen gedrängt zu werden. Auch im bestehenden Arbeitsverhältnis und bei Trennungen bestehen Fehlanreize. Kündigungs- und Abfindungsregelungen führen in der Praxis nicht selten dazu, dass notwendige Trennungen hinausgezögert werden oder Arbeitsverhältnisse primär unter dem Gesichtspunkt möglicher Abfindungen geführt werden. Dies schwächt die Mobilität des Arbeitsmarktes und verzögert berufliche Neuorientierung. Ein moderner Arbeitsmarkt sollte Wechsel erleichtern, nicht blockieren, und Menschen ermutigen, aktiv neue Perspektiven zu suchen, statt auf formale Ausstiegsprogramme oder Abfindungen zu spekulieren. Ziel der Petition ist keine Abschaffung des Arbeitnehmerschutzes, sondern seine praxisgerechte Weiterentwicklung. Erforderlich sind klarere, rechtssichere

Standards, Haftungsbegrenzungen bei offenkundig unbeabsichtigten Verstößen, eine stärkere Trennung zwischen tatsächlicher Diskriminierung und formalen Fehlern sowie einfachere, schnellere Wege für einvernehmliche Trennungen und berufliche Neuorientierung. Ein solches Arbeitsrecht schützt Beschäftigte wirksam, ohne Jobschaffung, Einstellung und Mobilität zu behindern, und stärkt damit langfristig Beschäftigung, Innovation und Wohlstand.