

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 19.12.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird eine gesetzliche Regelung gefordert, die den Arbeitgeber verpflichtet, bei Stellenangeboten das Gehalt für die ausgeschriebene Stelle anzugeben.

Dieses anzugebende Gehalt soll das Minimalgehalt sein, das nicht unterschritten werden darf. Gehaltserhöhungen bzw. Mehrzahlungen sollen detailliert z. B. über Internetseiten oder anderweitig dargestellt werden. Für den Fall, dass im Unternehmen ein Tarifvertrag gilt, soll der anzuwendende Tarifvertrag sowie die entsprechende Einstufung genannt werden.

Zu den Einzelheiten des Vorbringens wird auf die Eingabe Bezug genommen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde von 170 Mitzeichnungen unterstützt, und es gingen 46 Diskussionsbeiträge zu dem Anliegen ein.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung einer Stellungnahme der Bundesregierung wie folgt zusammenfassen:

Im Arbeitsrecht wie auch sonst im Zivilrecht gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Jeder Arbeitgeber ist danach in seiner Entscheidung frei, mit wem er einen Arbeitsvertrag abschließt, ihn inhaltlich gestaltet und wieder auflöst.

Der potentielle Arbeitgeber muss im Bewerbungsverfahren bereits eine Reihe von rechtlichen Rahmenregelungen beachten. Nach § 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb eines Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Er hat zudem gesetzliche Diskriminierungsverbote, die

sich für alle Bewerber insbesondere aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben, zu beachten. Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, welches Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität umfasst, ausgeschrieben werden. Außerdem hat der potentielle Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen sorgfältig zu behandeln und aufzubewahren und ist über den Inhalt der Unterlagen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Eine Aufnahme der Höhe des Arbeitsentgelts in die Stellenausschreibung ist nicht angezeigt.

Aufgrund des Grundsatzes der Vertragsfreiheit können die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsentgelt frei vereinbaren. Dieses darf in Deutschland allerdings nicht den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten. Relevant für die Arbeitsentgelthöhe können verschiedene Kriterien sein - wie zum Beispiel die Ausbildung und die Berufserfahrung, aber auch die individuellen persönlichen Fähigkeiten des Bewerbers. Das AGG verbietet Benachteiligungen aufgrund der oben genannten Merkmale im Übrigen auch in Bezug auf das Arbeitsentgelt.

Sollten dem Bewerber spezielle Informationen über das Unternehmen - wie zum Beispiel die Tarifgebundenheit des Unternehmens - wichtig sein, können diese in der Regel im Vorfeld einer Bewerbung formlos und ohne nennenswerten Aufwand bei dem potentiellen Arbeitgeber erfragt werden. Oftmals werden solche Daten unter anderem auch auf der Internetseite oder in Broschüren des Arbeitgebers bekannt gegeben. Wichtige Informationen können außerdem über den regionalen Arbeitgeberverband erfragt werden.

Aus den dargelegten Gründen vermag der Petitionsausschuss keine dringende Notwendigkeit erkennen, im Sinne des vorgetragenen Anliegens tätig zu werden. Im Übrigen hält er die vorgeschlagene Regelung wegen des damit einher gehenden Eingriffs in die Vertragsfreiheit für zu weitreichend. Er empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.