



Pet 4-19-11-800-012830

12047 Berlin

Arbeitsrecht

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 04.03.2021 abschließend beraten und beschlossen:

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

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, zur Verminderung von Diskriminierungen eine Regelung zu schaffen, durch die „neutrale“ Lebensläufe und Bewerbungen in Deutschland umgesetzt werden.

Zur Begründung der Petition wird ausgeführt, dass dies beispielsweise bei Bewerbungsverfahren in England seit einigen Jahren erfolgreich umgesetzt worden sei. Dort werde etwa auf ein Bewerbungsfoto oder Altersangaben verzichtet, teilweise auch auf die Nennung des Geschlechts, der Nationalität oder sogar der Adresse. Dies helfe – wenn auch nicht alleine – Benachteiligungen von Menschen wegen ihrer Herkunft, ihres Alters oder ihres Geschlechts zu minimieren.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 73 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 36 Diskussionsbeiträge ein.



Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Nach der verfassungsrechtlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland gilt im Zivilrecht und damit auch im Arbeitsrecht der Grundsatz der Privatautonomie (Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz). 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 – und somit auch 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).

Der Arbeitgeber schuldet für seine Einstellungsentscheidung grundsätzlich keine sachliche Rechtfertigung. Allerdings hat der Arbeitgeber auch im Bewerbungsverfahren die gesetzlichen Diskriminierungsverbote zu beachten, wie sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (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 oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität – abzustellen (§§ 1, 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 AGG). Missachtet der Arbeitgeber das Benachteiligungsverbot kann im Einzelfall eine unzulässige Benachteiligung des abgelehnten Stellenbewerbers vorliegen.

Um einen Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten zu schaffen, räumt das AGG den (sich benachteiligt fühlenden)



Beschäftigten verschiedene Rechte ein. Diese Rechte stehen auch den Bewerberinnen und Bewerbern um eine Stelle zu (§ 6 Absatz 1 Satz 2 AGG). Ein abgelehnter Bewerber kann – sofern die dazu im AGG geregelten Voraussetzungen vorliegen – gegebenenfalls Schadenersatz und eine angemessene Entschädigung vom Arbeitgeber verlangen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG). Die Entschädigung ist bei Nichteinstellung auf drei Monatsgehälter beschränkt, wenn der Bewerber auch dann nicht eingestellt worden wäre, wenn der Arbeitgeber das AGG beachtet hätte (§ 15 Abs. 2 AGG). Zu einem Anspruch auf Einstellung führt eine unzulässige Benachteiligung dagegen nicht (§ 15 Abs. 6 AGG).

Im Fall einer Klage sieht das AGG eine Beweiserleichterung für den klagenden Bewerber vor. Der Bewerber muss lediglich Indizien beweisen, die den Schluss auf eine Benachteiligung wegen eines der im AGG genannten Gründe ermöglichen. Danach trägt der Arbeitgeber die Beweislast. Um sich zu entlasten, muss der Arbeitgeber beweisen, dass der vom Bewerber als diskriminierend empfundene Umstand für die Personalauswahl nicht entscheidend war oder aber, dass ein Rechtfertigungsgrund für seine Auswahl vorgelegen hat (§ 22 AGG).

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Pilotstudie zu dem Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren durchgeführt hat, in dem verschiedene Unternehmen, Behörden und Kommunen für einen Zeitraum von zwölf Monaten anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet haben. Die wissenschaftliche Auswertung der Pilotstudie mit über 8.500 anonymisierten Bewerbungen zeigte weit überwiegend positive Effekte. 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze wurden erfolgreich besetzt. Mittlerweile sind viele Länder, Kommunen und auch Bundesministerien dem Beispiel gefolgt und testen anonymisierte Verfahren oder wenden sie bereits an.

Ausgehend von den Erfahrungen im Pilotprojekt hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Leitfaden für Arbeitgeber erstellt, der auf ihrer Internetseite heruntergeladen werden kann. Private und öffentliche Arbeitgeber können nunmehr



selbstverantwortlich unter Berücksichtigung aller Vor- und Nachteile prüfen, ob sie von der Möglichkeit anonymer Bewerbungen Gebrauch machen möchten.

Der Petitionsausschuss erkennt Vorteile von anonymisierten Bewerbungsverfahren an, setzt aber nicht auf eine bundesweite gesetzgeberische Regelung, sondern auf eine freiwillige Anwendung durch die Arbeitgeber in Deutschland.

Vor dem Hintergrund des Dargelegten kann der Ausschuss ein parlamentarisches Tätigwerden nicht in Aussicht stellen.

Demzufolge empfiehlt der Ausschuss, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.