

Gliederung

	Seite
Einleitung	1
Erster Teil: Analyse der Rechtslage	5
A Benachteiligung wegen der Wahrnehmung der Koalitions- freiheit	5
I. Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG	5
II. Praktische Probleme des Einstellungsanspruchs	7
1. Beweislast	8
2. Kausalität des verbotenen Ablehnungsgrundes für die Nichteinstellung	10
a) Qualifikation für den begehrten Arbeitsplatz	10
b) Hypothetische Kündigungsmöglichkeiten des nicht zustandegekommenen Vertrags	14
c) Fehlende Zustimmung des Betriebsrats	15
d) Zwischenzeitliche Besetzung der Stelle durch einen anderen Bewerber	17
e) Mehrere Kläger für eine Stelle	21
B Benachteiligung wegen des Geschlechts	24
I. Ersatz des Vertrauensschadens gemäß § 611a Abs. 2 BGB	24
1. Umfang des Diskriminierungsverbots in § 611a Abs. 1 BGB	24
2. Ausnahmen einer zulässigen Differenzierung aus Gründen des Geschlechts	25
3. Ersatz des Vertrauensschadens	26
4. Verfassungsmäßigkeit von § 611a BGB	28
a) Grundsätzliches zur Vertragsfreiheit	28
b) Geltung des Diskriminierungsverbots für Kleinbetriebe und Führungskräfte	31
II. Einstellungsanspruch aus culpa in contrahendo	32
1. Sperrwirkung des § 611a Abs. 2 BGB	32
2. Unwirksamkeit von § 611a Abs. 2 BGB wegen Versto- ßes gegen die Richtlinie 76/207/EWG	35
a) Verstoß gegen die Richtlinie	35

b) Nichtigkeit von § 611a Abs. 2 BGB aufgrund unmittelbarer Wirkung der Richtlinie 76/207/EWG	36
III. Einstellungsanspruch aus §§ 823 Abs. 2 i.V.m. 611a Abs. 1 BGB	39
IV. Einstellungsanspruch aus § 826 BGB	40
1. Sperrwirkung von § 611a Abs. 2 BGB	40
2. Voraussetzungen eines Einstellungsanspruchs aus § 826 BGB	41
V. Ersatz des immateriellen Schadens wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung	44
C Weitere Pflichten des Arbeitgebers bei der Einstellung von Arbeitnehmern	49
I. Einstellungsanspruch aus § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG	49
II. Schadensersatzanspruch wegen vorvertraglicher Pflichtverletzung	51
1. Bindung des Arbeitgebers an die in Art. 3 Abs. 3 GG enthaltenen Diskriminierungsverbote	51
a) Vorvertragliche Pflicht	51
aa) Mittelbare Wirkung von Art. 3 Abs. 3 GG	51
bb) Diskriminierungsverbote gemäß § 611a Abs. 1 BGB analog	56
b) Rechtsfolge der Verletzung eines der in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Diskriminierungsverbote	58
2. Pflicht des Arbeitgebers, Bewerber nur aus sachlichen Gründen abzulehnen	60
a) Problemstellung	60
b) Anerkannte Bindungen bei der Einstellungsentscheidung, die vor dem Hintergrund des Verbots unsachlicher Ablehnungen zu erklären sind	61
aa) Bindungen der Tarifpartner bei tarifvertraglichen Einstellungsregeln	61
bb) Begrenzung des Fragerechts	62
c) Gleichheitssatz als dogmatische Grundlage für das Verbot unsachlicher Ablehnungen von Bewerbern	67
aa) Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungssatz	67
bb) Gleichbehandlung als Gebot der Gerechtigkeit	68
cc) Art. 3 Abs. 1 GG	69

d) Verbot unsachlicher Ablehnungen von Bewerbern als Diskriminierungsproblem, über Art. 3 Abs. 3 GG hinausgehende Diskriminierungsverbote aus § 611a BGB analog	71
aa) Gleichheit von Normzweck und Interessenlage	71
(1) Zusammenhang von Gleichheitssatz und speziellen Diskriminierungsverboten	71
(2) Faktisch nachteilige Auswirkungen für Bewerber durch eine weitere rechtliche Reglementierung des Arbeitsmarkts	75
(3) Entgegenstehende Interessen des Arbeitgebers	77
bb) Verfassungsrechtliche Bedenken	79
(1) Verletzung der Vertragsfreiheit	79
(2) Verletzung von Art. 3 Abs. 1 GG wegen Verstoßes gegen die Systemgerechtigkeit der Rechtsordnung durch die Trennung des Arbeitsrechts vom sonstigen Zivilrecht	80
3. Pflicht des Arbeitgebers, die Auswahlentscheidung auch unter sozialen Gesichtspunkten zu treffen	82
III. Einstellungsanspruch aus § 826 BGB	86
Zweiter Teil: Die Sichtweise der katholischen Soziallehre	87
A Allgemeines zur katholischen Soziallehre	87
I. Einführung	87
II. Zum Gegenstand der katholischen Soziallehre	87
III. Zur Erkenntnismethode der katholischen Soziallehre	89
1. Quellen der Soziallehre	89
2. Die Rolle der Sozialwissenschaften in der kirchlichen Lehrverkündigung	92
IV. Die Zuständigkeit der katholischen Soziallehre	93
V. Zum Verhältnis der katholischen Soziallehre zu rechtsphilosophischen Ansätzen in der Bundesrepublik Deutschland	95
VI. Zu den lehramtlichen Dokumenten der katholischen Soziallehre	97

B Die Rechte der Bewerber für eine offene Stelle	98
I. Das Lohnarbeitsverhältnis im Lichte der katholischen Soziallehre	98
II. Die sozialen Pflichten des Eigentümers	99
1. Das Eigentum in den Lehren Leos XIII. bis Pius' XII.	99
2. Aussagen zum sozialen Gebrauch des Eigentums seit Johannes XXIII.	102
3. Das Eigentum an den Produktionsmitteln in Laborem exercens	104
III. Die Arbeit als Quelle von Rechten des arbeitenden Menschen	107
1. Das Recht auf Arbeit	107
a) Das Recht auf Arbeit in den lehramtlichen Dokumenten der katholischen Soziallehre	107
b) Die Arbeit im Lichte der katholischen Soziallehre	109
c) Die sich aus dem Recht auf Arbeit ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber	114
2. Der Vorrang der Arbeit vor dem Kapital	116
IV. Die Gleichheit der Menschen	118
1. Unterschiedliche Akzente zum Gleichheitssatz in den Dokumenten der katholischen Soziallehre	118
2. Das Verbot jeder Form einer Diskriminierung des sein Recht auf Arbeit wahrnehmenden Bewerbers für eine offene Stelle	120
3. Stellungnahmen zu speziellen Diskriminierungsverboten	123
a) Die Diskriminierung wegen des Geschlechts	123
b) Andere Diskriminierungsfälle	126
C Ordnungsinstrumente zur Durchsetzung der Rechte der Bewerber	128
I. Der Arbeitsmarkt im Lichte der katholischen Soziallehre	128
1. Allgemeine Aussagen zum Markt als Verteilungs- und Koordinationsinstrument	128
2. Stellungnahmen zum Arbeitsmarkt	131

II. Die Aufgabe des Staates bei der Verteilung der Erwerbsarbeit	133
1. Allgemeine Aussagen zur Rolle des Staates	133
2. Die Festlegung der Pflichten des Eigentümers durch den Staat	135
3. Die Einflußnahme auf den Arbeitsmarkt	136
D Schlußfolgerungen für die rechtswissenschaftliche Diskus- sion	139
Dritter Teil: Neue gesetzliche Regelungen	143
A Einführung	143
B Behördliche Vergabe der Arbeitsplätze	143
C Gerichtliche Kontrolle der Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers	148
I. Quotenregelung	148
II. Einstellungsanspruch als Sanktion gegen die verbotene Ablehnung eines Bewerbers	149
III. Nachweis der verbotenen Ablehnung	154
Zusammenfassung	157
1. Rechtslage	157
2. Katholische Soziallehre	158
3. Neue gesetzliche Regelungen	159
Literaturverzeichnis	160
Quellenverzeichnis für die Dokumente der katholischen Soziallehre	184