



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Fallstricke vermeiden!

Neue Anti-Diskriminierungsbestimmungen

Deutschland war verpflichtet, vier EU-Richtlinien mit unterschiedlichen Regelungsbereichen in nationales Recht umzusetzen. Bekanntlich landete das hierzu in der letzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Antidiskriminierungsgesetz mit Auflösung des Deutschen Bundestags im Papierkorb der Diskontinuität. Nun soll das am 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Richtlinien umsetzen. Nachfolgend für den zahnärztlichen Bereich das Wichtigste zu den Auswirkungen des AGG in Beschäftigung und Beruf.

Bemerkenswert am AGG ist, dass mit ihm die vier unterschiedlichen Richtlinien „in einen Topf geworfen“ wurden, was zu einer gewissen „Übererfüllung“ der Richtlinien führte.

Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

Das AGG enthält Regelungen über Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf sowie im Bereich des allgemeinen Zivilrechts. Auf letzteren Bereich soll vorliegend nicht eingegangen werden.

Diskriminierungsmerkmale

Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, wird ein Benachteiligungsverbot normiert, das folgende Anknüpfungspunkte möglicher Diskriminierung (Diskriminierungsmerkmale) berücksichtigt: Geschlecht, sexuelle Identität, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung. Die Begriffe Geschlecht und Religion sind aus sich heraus verständlich. Vom Begriff sexuelle Identität werden heterosexuelle wie homosexuelle Männer und Frauen erfasst, ebenso bisexuelle, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen. Weltanschauung meint gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in gro-

ßen Zusammenhängen werten, wobei anders als beim Begriff Religion nicht auf Transzendenz verwiesen wird. Der Begriff Rasse ist problematisch, da er eigentlich die Existenz von „Menschenrassen“ voraussetzt, er wurde aber in Anknüpfung an EU-Recht und wegen der mit ihm verknüpften Signalwirkung („Rassismus“) gewählt. Das Merkmal ethnische Herkunft ist ebenso in einem weiten Sinn zu verstehen und stellt auf Hautfarbe, Abstammung, nationalen bzw. ethnischen Ursprung ab. Der Begriff Alter knüpft an das konkrete Lebensalter an. Es geht hier also nicht automatisch oder gar ausschließlich um ältere Menschen. Der Begriff Behinderung ist sozialrechtlich definiert und dabei auch nicht mit der Schwerbehinderteneigenschaft gleichzusetzen, die erst ab einem bestimmten Grad der Behinderung zuerkannt wird.

Geschützter Personenkreis

Bedeutsam ist der erweiterte Beschäftigtenbegriff des AGG, der neben Auszubildenden u. a. auch Stellenbewerber und sogar Personen umfasst, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.

Unterschiedliche Behandlung/ Benachteiligung

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals, kann dies gegebenenfalls sogar gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist allerdings, dass ein vom AGG vorgesehener Rechtfertigungsgrund eingreift. (Plakatives Beispiel: Männlicher Bewerber wird für weibliche Hauptrolle eines Theaterstücks abgelehnt.) Erfolgt jedoch eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund eingreift, wird von Benachteiligung (wegen eines Diskriminierungsmerkmals) gesprochen.

Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals sind verboten; Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligung



gungsverbot verstoßen, sind unwirksam.

Für Arbeitgeber ergibt sich ferner die Pflicht, Benachteiligungen der Beschäftigten wegen eines Diskriminierungsmerkmals durch andere Beschäftigte oder durch Dritte zu verhindern, – auch durch vorbeugende Maßnahmen – oder zu beseitigen.

Besondere Rechte bei Benachteiligung

Personen, die wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt wurden, haben Anspruch auf Ersatz eines ihnen etwa entstandenen materiellen Schadens (*Schadensersatz*) gegen den Arbeitgeber, es sei denn, dieser hat die Pflichtverletzung nicht zu vertreten. Der Arbeitgeber ist also darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass ihn kein Verschulden trifft. Das Gesetz stellt dabei klar, dass durch eine diskriminierende Benachteiligung bei Stellenbesetzungen jedenfalls kein Anspruch auf Eingehung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses oder auf beruflichen Aufstieg begründet wird.

Über den Schadensersatzanspruch hinaus können Personen, die wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt wurden, eine angemessene Entschädigung in Geld als Ausgleich für den in der Diskriminierung liegenden immateriellen Schaden verlangen. Dieser Anspruch ist sogar verschuldensunabhängig. Die Entschädigung ist im Falle diskriminierungsbedingter Nichteinstellung auf höchstens drei Monatsgehälter begrenzt, wenn die betroffene Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Der Beschäftigte muss etwaige Ansprüche innerhalb von zwei Monaten seit Kenntnis von der Diskriminierung schriftlich geltend machen. Im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung beim Bewerber. Eine Klage auf Entschädigung muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Das Gesetz sieht für die Rechtsverfolgung von Personen, die meinen, diskriminiert worden zu sein, eine Beweiserleichterung vor: Wenn Indizien bewiesen sind, die eine Diskriminierung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermuten lassen, kehrt

sich die Beweislast um: Dann muss die andere Seite, also der Arbeitgeber, beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war. Es reicht dabei allerdings z. B. für einen Stellenbewerber keinesfalls dessen einfache Behauptung aus, ein Mitbewerber um einen Arbeitsplatz sei eingestellt worden, weil er z. B. weiblich/älter/katholisch/nicht behindert/heterosexuell/deutscher Abstammung sei, sondern es müssen von ihm zunächst Indizien dargelegt und im Bestreitensfall auch bewiesen werden, dass die eigene Abweisung darauf beruht, etwa Mann/jung/Muslimin/behindert/homosexuell/farbig zu sein. Indizien sind so genannte Hilfstatsachen, die den Schluss auf das Vorliegen einer Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals rechtfertigen.

Praxis-Tipps zum AGG

Für den Zahnarzt in seiner Funktion als Arbeitgeber wird die Gefahr, sich durch Unachtsamkeit selbst eine Fußangel zu legen, am ehesten in den Bereichen Stellenausschreibung und Bewerberablehnung zu erwarten sein. Daher ein paar Hinweise zu diesem Bereich.

Bewerber ist nur, wer sich ernsthaft bewirbt und zur Ausführung der zu erfüllenden Tätigkeiten im weitesten Sinne geeignet ist. Professionelle „Entschädigungsjäger“ fallen nicht unter den Schutz des AGG.

Stellenausschreibung

Gerade bei unglücklichen Formulierungen in der Ausschreibung können sich daraus Indizien für eine Diskriminierung ergeben. Dies

Anzeige

KORTE
RECHTSANWÄLTE

Prof. Dr. Niels Korte
Martin Lamprodt
Constanze Hoff

**Absage durch Hochschule oder ZVS?
– Klagen Sie einen Studienplatz ein!**

Wir haben seit 1998 zahlreiche Mandate im Bereich Hochschulrecht erfolgreich betreut. Unsere Kanzlei liegt direkt an der Humboldt-Universität.
Prof. Dr. Niels Korte lehrt selbst an einer Berliner Hochschule.

Entfernung spielt keine Rolle – wir werden bundesweit für Sie tätig.

Unter den Linden 12
10117 Berlin-Mitte
Telefon: 30 66 61 11
13100 Berlin-Kalorama

24-Stunden-Hotline:
030-996 28 996
www.fischerplatzkanzlei.com

www.korte.info
130881-2092@korte.com
kanzlei@korte.info



sollte vom Ausschreibenden aufgrund der für Bewerber günstigen Beweislastregelung von vornherein vermieden werden, um allein schon den Anschein zu vermeiden. *Im Zweifel sollte man also auf ein riskantes Anforderungsmerkmal verzichten.*

Nachfolgend einige Formulierungen, die man wählen bzw. in anderen Fällen wegen möglicher Anknüpfungen an ein Diskriminierungsmerkmal besser nicht wählen sollte:

- Ausschreibungstext auf männliche und weibliche Form zuschneiden, also z. B. auf „Zahnmedizinischen Fachangestellten/ Zahnmedizinische Fachangestellte“ oder „Auszubildenden/Auszubildende“ (Geschlecht).

Nicht:

- „Mitarbeiter/Mitarbeiterin zwischen 20 und 30“ (Alter),
- „dynamisch und belastbar“ (Alter, Behinderung),
- „mit sehr guten Deutschkenntnissen“ (ethnische Herkunft),
- „mit drei bis vier Jahren Berufserfahrung“ (Alter),
- „junge, aufstrebende Praxis“ (Alter).
- Besonders Vorsichtige raten ab, ein Foto oder einen Lebenslauf zu verlangen (Anknüpfungen an diverse Merkmale denkbar). Besser ist es, zur Einreichung „ausagekräftiger Bewerbungsunterlagen“ aufzufordern, weil dies unverfänglich ist.

Generell gilt: In einer Stellenausschreibung sollen die *Qualifikationen* herausgestellt werden, die für die Tätigkeit gefragt sind.

Bewerberablehnung

Keine (freundlich gemeinten) Ablehnungsgründe mitteilen, die sich auf Diskriminierungsmerkmale beziehen. Also nicht: „Leider haben wir uns letztlich für eine ältere Kollegin entschieden.“

Die Ablehnung sollte möglichst allgemein gehalten sein. Sollen Gründe genannt werden, sollten diese allenfalls leistungsbezogen sein und sich nicht (auch nicht indirekt) auf Diskriminierungsmerkmale beziehen.

Am sichersten ist es, keine Gründe mitzuteilen. Vorsorglich sollte in Betracht kommenden Personal der Praxis angewiesen werden,

keine telefonischen oder persönlichen Auskünfte zum Grund der Ablehnung zu geben oder dazu, warum man sich für eine mitbewerbende Person entschieden hat.

Wegen der Zwei-Monats-Frist ab Zugang der Ablehnung zur Geltendmachung (vermeintlicher) Ansprüche (s. o.) sollte jedenfalls in kritisch erscheinenden Fällen ein datierter Zugangsnachweis der Ablehnung vorliegen (Einschreiben/Rückschein oder Übermittlung per Boten).

Wer sich, insbesondere in kritisch scheinenden Fällen, für einen potenziellen Diskriminierungsvorwurf wappnen will, sollte sich schriftliche Aufzeichnungen über die tragenden Gründe der Entscheidung anhand des Auswahlprofils machen. Empfehlenswert ist dabei auch, sich die Bewerbungsunterlagen zu kopieren, weil sonst gegebenenfalls feste Anknüpfungspunkte für eine Entkräftung des Vorwurfs fehlen. Nach Ablauf der vorgenannten Zwei-Monats-Frist sind die Kopien zu vernichten.

Als Begründung dafür, warum ein Bewerber abgelehnt wurde, können im Streitfall durchaus auch „weiche“ Kriterien, die den Ausschlag gegeben haben, angeführt werden, beispielsweise, dass jemand im Bewerbungsgespräch gewandter oder freundlicher erschien.

Michael Pangratz,
Justitiar der BLZK

Erratum:

Unverhoffte Post von der BZB-Pressestelle?

Liebe Leserinnen,
lieber Leser,

Verlag und Druckerei des BZB haben Ihnen über ein Directmailing die Einladung zum 10. BDIZ EDI Symposium, das am 10. und 11. November 2006 in München im Arabella Sheraton stattfindet, zukommen lassen. Dieses Programmheft war ursprünglich als Beilage für das BZB 9/2006 geplant und wurde aufgrund eines Dispositionsfehlers nicht berücksichtigt. Beim Directmailing wurde fehlerhaft als Absender „BZB-Pressestelle der bayerischen Zahnärzte“ angegeben. Der Verlag und die Druckerei bedauern dieses Missgeschick.



Teamwork Media
Druckerei Gotteswinter