

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

## Keine Benachteiligung mehr bei Bewerbung auf einen freien Arbeitsplatz

Am 18. August 2006 ist das Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien und zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz -AGG) in Kraft getreten. Das Gesetz war bisher bekannt unter dem Namen „Antidiskriminierungsgesetz“.

Ziel des Gesetzes ist nach § 1 AGG, Benachteiligungen wegen des Geschlechts, des Alters, aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, wegen einer Behinderung oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Gemäß § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, unwirksam. § 7 Abs. 3 AGG stellt klar, dass auch eine Benachteiligung durch Arbeitgeber oder Beschäftigte eine Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen darstellt.

Eine Diskriminierung könnte zum Beispiel darin liegen, Bewerber auf einen freien Arbeitsplatz ausschließlich wegen des Geschlechts abzulehnen. Dies gilt nur dann nicht, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Es empfiehlt sich daher, freie Stellen grundsätzlich geschlechtsneutral auszuschreiben, da anderenfalls, zum Beispiel bei der Ablehnung von männlichen Bewerbern ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vermutet werden könnte. Unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung sind ebenfalls nur ausnahmsweise zulässig. Altersbedingte Ungleichbehandlungen können nach § 10 des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerechtfertigt sein, wenn sie objektiv angemessen sind und ein legitimes Ziel verfolgen.

Soweit der Arbeitgeber durch sein Verhalten gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstößt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ersatz immaterieller und sonstiger Schäden, die er durch die Diskriminierung erleidet. Dies gilt z.B. auch dann, wenn der Zahnarzt einen bestimmten Bewerber allein aufgrund seines Geschlechtes nicht einstellt.

Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen während des

Arbeitsverhältnisses vor und ergreift der Arbeitgeber nicht die geeigneten Maßnahmen, um diese zu beseitigen, hat der Arbeitnehmer gemäß § 14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht. Er kann seine Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einstellen.

Im Streitfall hat zunächst die eine Benachteiligung behauptende Partei Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Die Gegenseite trägt dann die Beweislast dafür, dass die Ungleichbehandlung durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.

Welche Auswirkungen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf die zahnärztliche Praxis haben wird, ist derzeit noch offen. Auch nach den bisherigen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches war es bereits verboten, Arbeitnehmer allein aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich zu behandeln. In jedem Fall sollte vermieden werden, Stellenausschreibungen ohne zwingende Notwendigkeit geschlechtsspezifisch zu formulieren, da anderenfalls bei Ablehnung eines Bewerbers anderen Geschlechtes erhebliche Schadensersatzansprüche ausgelöst werden



Peter Ihle

Foto: Archiv

könnten. Auch sollte eine Ablehnung nicht auf ein bestimmtes Alter oder eine vorliegende Behinderung gestützt werden. Während des Arbeitsverhältnisses ist tunlichst jede Ungleichbehandlung aufgrund eines der genannten Kriterien zu vermeiden.

**Peter Ihle, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Medizinrecht  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Justiziar der Zahnärztekammer  
Mecklenburg-Vorpommern**

## Freie Plätze im ZMP-Kurs

Es wird noch einmal auf die Möglichkeit hingewiesen, dass Interessentinnen, die bereits einen Abschluss zur „Fortgebildeten Zahnarzhelferin im Bereich Prophylaxe“ erworben haben, sich noch zum ZMP-Kurs anmelden können. Durch das große Engagement von Prof. Dr. Christian Splieth, Universität Greifswald, ist es der Zahnärztekammer Mecklen-

burg-Vorpommern gelungen, einen zweiten Fortbildungskurs zur Zahnmedizinischen Prophylaxeassistentin zu organisieren. Der Beginn ist für den 24. November vorgesehen. Auskünfte erteilt das Referat ZAH/ZFA täglich von 7.15 bis 13 Uhr unter der Telefonnummer 0385-5 91 08-12.

**Margrit Bolsmann, Referat ZAH/ZFA**

## KFO Fortbildung am Ostseestrand

„Vertikale Kontrolle – Der tiefe Biss“, ein weites Problemfeld in der Kieferorthopädie.

Am 4. November von 9 - 15 Uhr wird Professor Dietmar Segner zu diesem Thema praxisbezogen vor

Fachzahnärzten für Kieferorthopädie referieren. Ort: Strandhotel Fischland im Ostseebad Dierhagen, Kostenbeitrag: 250 €.

Anmeldung in der Praxis Dr. Lutz Knüpfer, Telefon: 03994631406.