

Die Anbahnung des Arbeitsvertrages in der Arzt- und Zahnarztpraxis

In der Regel wird zunächst eine Stellenausschreibung formuliert, die sodann in der Presse und/oder in verschiedenen Internetforen platziert wird. Bei der Formulierung der Stellen-ausschreibung fangen die Herausforderungen für den Praxisinhaber jedoch bereits an. Denn mit dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** hat der Gesetzgeber erhebliche Hürden an den Arbeitgeber gestellt, durch die eine Diskriminierung der Arbeitssuchenden verhindert werden soll.

AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Im AGG hat der Gesetzgeber mittels verschiedener Diskriminierungsmerkmale die Benachteiligungen wegen

- der Rasse
- der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters sowie
- der sexuellen Identität

insbesondere im Arbeitsrecht grundsätzlich verboten.

Die Wirkung des AGG soll nicht erst während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vor Diskriminierung schützen, sondern schon bei der Anbahnung eines Anstellungs-verhältnisses, also schon während der Stellenausschreibungs- sowie Bewerbungsphase.

Zu warnen ist an dieser Stelle vor sog. „Scheinbewerber“, die sich Fehler von Praxisinhabern bei der Arbeitnehmersuche zu nutzen machen, ohne die ausgeschriebene Stelle tatsächlich anzustreben. Denn das AGG bietet die Möglichkeit, Schadensersatz oder auch Schmerzensgeldansprüche gegenüber dem ausschreibenden Arbeitgeber geltend zu machen, sofern dieser gegen das AGG verstößt. Der Schadensersatzanspruch kann beispielsweise bei einer diskriminierenden Nichteinstellung bzw. Bewerberabsage drei Monatsgehälter betragen.

Da die Begründung eines neuen Anstellungsverhältnisses regelmäßig mit einer Stellen-ausschreibung beginnt, sollten Sie als Praxisinhaber bereits zu diesem Zeitpunkt die Regelungen des AGG berücksichtigen.

Für die Stellenanzeige bedeutet das, dass lediglich sachliche Kriterien Eingang in den Stellenanzeigentext finden dürfen. Unsachliche sowie differenzierende Merkmale wie z. B. die Formulierung „junger Studienabsolvent“ oder aber „für unser **junges** Team suchen wir **jungen** Mitarbeiter“ sind zu unterlassen, denn damit läuft

der Arbeitgeber Gefahr, ältere Absolventen bzw. ältere Arbeitnehmer wegen ihres Alters zu diskriminieren.

Darüber hinaus sollte eine Stellenanzeige stets geschlechtsneutral formuliert werden. Auch ist die Forderung eines Mindest- oder Höchstalters zu unterlassen. Oftmals hört man auch die Empfehlung, dass in seiner Stellenanzeige explizit darauf hingewiesen werden sollte, dass bei der Erstellung eines Lebenslaufs auf Angaben über das Alter, den Familienstand sowie ein beigefügtes Foto verzichtet werden soll. Denn einem Bewerber, der anhand eines Fotos eindeutig einer Religionsgruppe oder einer Rasse zugeordnet werden kann, wird damit bereits von vornherein ein Diskriminierungsargument/-indiz an die Hand gegeben, welches gegen den Arbeitgeber im Falle einer Absage Verwendung finden kann. Dies dürfte jedoch eine Empfehlung sein, die an der Lebenswirklichkeit der meisten Arbeitgeber vorbei geht.

Bei der Durchführung eines Bewerbungsgesprächs sollten die Regelungen des AGG ebenfalls Beachtung finden:

Um sich als Arbeitgeber gegen Diskriminierungsvorwürfe auch im Rahmen des Bewerbungsgesprächs abzusichern, sollte ein Bewerbungsgespräch stets mit einem Zeugen durchgeführt und das Bewerbungsgespräch protokolliert werden. Empfehlenswert ist es, Bewerbungsgespräche anhand eines festen Fragenkatalogs durchzuführen, der daraufhin überprüft wurde, keines der Diskriminierungsmerkmale im Sinne des AGGs zu verletzen. Das heißt, dass der Fragenkatalog jeden Bezug zur Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, etwaiger Körperbehinderungen, des Alters oder der sexuellen Identität vermeidet. Wer sich bei der Aufstellung eines solchen Fragenkatalogs unsicher ist, sollte diesen durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen lassen.

Wie kann nun eine Stellenanzeige aussehen? Zum Beispiel so:

Formulierungsvorschlag:

Stuhlassistenz (m/w) wird zur Verstärkung unseres Teams in unserer modernen Zahnarzt-praxis ab sofort gesucht. Sie sollten ein/e engagierte/r und freundliche/r ZMF oder ZMA sein und in Vollzeit/Teilzeit arbeiten wollen. Schwerpunkt Ihrer Arbeit wird sein Sie beherrschen hierfür den Ablauf, insbesondere der Assistenz am Behandlungsstuhl, und sind es gewohnt, alle modernen Behandlungsverfahren durch Einsatz und Verwendung der modernen technischen Hilfsmittel zu unterstützen.

Sie verfügen bereits über entsprechende Kenntnisse in der Assistenz am Stuhl, basierend auf einer berufsspezifischen Ausbildung und haben in der Vergangenheit gezeigt, dass Sie mit Spaß und Begeisterung erfolgreich am Patienten und für eine Zahnarztpraxis tätig sein können. Wenn Sie Ihren Interessenschwerpunkt im Bereich der Stuhlassistenz in einer Zahnarztpraxis haben sowie Patienten- und serviceorientiert sind, freuen wir uns auf ein Gespräch mit Ihnen. Bitte senden Sie ihre Bewerbungsunterlagen bis zum ... an

Bewerberabsage (ein praktisches Beispiel)

Irgendwann kommt der Zeitpunkt, an dem ein Bewerbungsverfahren abgeschlossen wird und einer Vielzahl von Bewerbern abgesagt werden muss. Eine förmliche Absage sollte schon deshalb erfolgen, da Schweigen regelmäßig ein schlechtes Licht auf ein Unternehmen wirft, und um ein negatives Marketing in Bezug auf die personalsuchende Praxis zu vermeiden. Aber auch bei der Gestaltung der Absage werden regelmäßig Fehler gemacht und gegen die Regelungen des AGG verstoßen. Absagen sind stets kurz zu fassen. Spezifische Absagebegründungen sind zu vermeiden, da Arbeitgeber in diesem Bereich den Arbeitnehmern regelmäßig Indizien für eine Diskriminierung an die Hand geben. Eine Absage könnte wie folgt lauten:

Absagetext – Absage eines Bewerbers

Herr/Frau

...

...

Ihre Bewerbung vom ...

Sehr geehrte/r Herr/Frau,

wir müssen Ihnen leider mitteilen, dass wir Sie nach Sichtung sämtlicher Bewerbungsunterlagen nicht in die engere Wahl nehmen konnten. Der von uns ausgeschriebenen Stelle haben wir sämtliche Bewerbungsunterlagen zugrunde gelegt. Hierbei haben wir festgestellt, dass andere Bewerber im Bereich ihrer Qualifikation eine höhere Übereinstimmung mit unserem Anforderungsprofil zeigen.

Wir bedanken uns dennoch ausdrücklich bei Ihnen für Ihre Bewerbung und das damit zum Ausdruck gebrachte Interesse an unserer Praxis sowie die Mühe, die Sie sich gemacht haben, als Sie sich bei uns beworben haben. Bei der Suche einer neuen beruflichen Herausforderung wünschen wir Ihnen trotz unserer Absage viel Glück und viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

Zahnarzt Mustermann

Autor:

Jens Pätzold, Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck & Pätzold Medizinanwälte

Bad Homburg/Mainz/Darmstadt

www.medizinanwaelte.de

[Das Thema können Sie vertiefen mit dem Buch „Arbeitsrecht für Zahnärzte“, erschienen im Zahnärztlichen Fachverlag.](#)