

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seit dem 18.08.2006 ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, jegliche Benachteiligungen aus Gründen:

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Volkstum),
- des Geschlechts,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Gesetz hat sowohl Auswirkungen im Arbeits- als auch im Zivilrecht.

### I. Arbeitsrechtliche Auswirkungen:

#### 1. Einstellung von neuen Mitarbeitern

- Benachteiligungsfreie Anforderungsprofile in der Stellenanzeige formulieren:  
Zu unterlassen sind Angaben: zum Alter, zum Erfordernis von „Mobilität“, zur „Belastbarkeit“ oder „Berufserfahrung“, keine Beschreibung des „jungen, dynamischen Teams“.
- Geschlechtsneutrale Stellenanzeige unter Berücksichtigung des dritten Geschlechts:  
Z.B.: Suche Zahnarzt (m/w/d)
- Dokumentation der Bewerberauslese bei Einstellung:  
ggf. Kopien der Bewerbungsunterlagen anfertigen oder die Bewerbungsunterlagen bis zum Ablauf der Geltendmachungsfrist für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung gemäß § 15 Abs. 4 AGG (= 2 Monate) zurückhalten.
- Ablehnungsschreiben ohne Gründe formulieren.

#### 2. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

- Sachliche Unterscheidungen ist erforderlich; Vorsicht bei Altersgrenzen oder Teilzeit.

Eine Ungleichbehandlung kann allerdings gerechtfertigt sein, z. B. wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine bestimmte Tätigkeit ist: z. B. bei der Einstellung einer Balletttänzerin.

## II. Maßnahmen des Arbeitgebers

- Überprüfen Sie Stellenanzeigen/ Auswahlverfahren/ Fragebögen.
- Überprüfen Sie praxisinterne Sonderregelungen/ Vergütungsregelungen.
- Installieren Sie eine innerbetriebliche Beschwerdestelle.
- Hängen Sie den Text des AGG und des § 61 b ArbGG in der Praxis aus.
- Informieren Sie Ihre Beschäftigten über den Inhalt des AGG in einer Teambesprechung.
- Weisen Sie Ihre Beschäftigten darauf hin, dass Verstöße gegen das AGG Sanktionen nach sich ziehen:

Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung gegenüber schädigenden Beschäftigten

## III. Folgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot:

- Beschwerderecht der Beschäftigten bei der Beschwerdestelle/ Arbeitgeber
- Einstellung der Arbeitstätigkeit ohne Verlust des Vergütungsanspruches  
Voraussetzungen dafür sind:
  - Konkrete Belästigung oder sexuelle Belästigung,
  - Beschwerde,
  - Keine oder ungeeignete Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers,
  - Arbeitsverweigerung ist das erforderliche Mittel, um der Belästigung oder der sexuellen Belästigung zu entgehen.
- Schadensersatz und Entschädigung
  - Umfang des Schadensersatzes: Geschädigter ist so zu stellen, als ob Benachteiligung nicht passiert wäre:
    - - Diskriminierung im Rahmen des Einstellungsverfahrens: Kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Entschädigungshöhe ist begrenzt auf 3 Monatsgehälter, wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
    - - Diskriminierung im Rahmen des laufenden Arbeitsverhältnisses: Die Höhe des Entschädigungsanspruches hängt von der Intensität der Diskriminierung ab. Wenn die erfolgte Diskriminierung keine „bloße Lappalie“ ist, kann man etwa drei bis sechs Monatsgehälter verlangen. Dies ist aber keine Obergrenze.

Ausführliche Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz finden Sie im LZK-Praxishandbuch im Internet „Qualitätsmanagement in der Zahnarztpraxis“ im Kapitel 2.19.3 „Personal - Schutzgesetze“.

Ihre LZK-Geschäftsstelle