

Abzocke im Internet?

Im Internet locken Seiten mit Softwareprogrammen oder Frei-SMS, andere ködern mit Hausaufgabendiensten, Routenplanern und Rezeptvorschlägen. Mit solch vermeintlich kostenlosen Web-Angeboten ziehen zweifelhafte Firmen neugierigen Nutzern das Geld aus der Tasche. Andere „grasen“ Internetseiten oder Anzeigenblätter nach Formfehlern und Gesetzesverstößen ab, beispielsweise Verstöße gegen das Telemediengesetz (TMG) oder Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und machen dann Ansprüche geltend.

Diskriminierung

Die Fachärztin für Allgemeinmedizin Dr. Adelheid K. (*Name der Redaktion bekannt*) war dringend auf der Suche nach einer Arzthelferin in Teilzeit – 25 Stunden die Woche – für ihre gut laufende Hausarztpraxis in München. Daher schaltete sie im Samstagsblatt eine Stellenanzeige für eine „Arzthelferin in Teilzeit“. Fälschlicherweise hat sie nur in der weiblichen Form inseriert, was ihr zum Verhängnis wurde, denn auf die Stellenanzeige im Samstagsblatt meldete sich – per E-Mail – ein gewisser Thomas H., der ihr Diskriminierung vorwarf. Er macht fristgerecht „einen Anspruch nach §§ 15 Abs. 2 in Verbindung mit § 6 Abs. 2, 11, 7 Abs. 1 AGG“ gegen sie geltend. Thomas H. geht davon aus, dass er „im Bewerbungsverfahren wegen seines Geschlechtes diskriminiert“ worden war, da in der Stellenanzeige nur weibliche Mitarbeiterinnen gesucht wurden. Weiter schreibt H., dass der „Entschädigungsanspruch nach höchstrichterlicher arbeitsrechtlicher Rechtsprechung in der Regel ein Monatsgehalt beträgt“. Wenn man von einem Teilzeitjob ausgehe bei der Bemessensgrundlage für einen Vollzeitjob von 1.500 Euro Vergütung, müsse Dr. Adelheid K. demnach 750 Euro für eine Teilzeitstelle bezahlen. Thomas H. schlägt der Hausärztin direkt einen außergerichtlichen Vergleich vor: „Sie zahlen bis zum Monatsende 375 Euro.“ Gleichzeitig droht er ihr: „Sollten Sie keine Zahlung leisten, müsste ich gegen Sie innerhalb von drei Monaten klagen“. Sie könne damit rechnen, dass sie vor dem Arbeitsgericht das Doppelte bezahlen müsse. Außerdem müsse jede Partei vor dem Arbeitsgericht seine Kosten (Anwalts- und Prozesskosten) in der ersten Instanz selbst tragen.

... „Diese Spezialisierung alleine reicht aber noch nicht. Nicht in jedem dieser Fälle wird es eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das AGG geben. Arbeitgeber können sich auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt berufen, das genau einen solchen Fall zu entscheiden hatte (Az. 7 Ca 7973/10). In dem Fall hatte ein Arbeitgeber tatsächlich eine Assistentin der Geschäftsführung gesucht. Beworben hatte sich ein männlicher Bewerber. Als Betriebswirt war er aber für diese Position deutlich überqualifiziert. Das sahen auch die Richter so und wiesen deshalb die Klage auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das AGG ab. Sie gingen davon aus, dass die Bewerbung nicht ernst gemeint war und lediglich dazu diente, Entschädigungen durchzusetzen. In dem Fall hatte der Arbeitgeber wirklich Glück. Denn die Richter schrieben ihm ins Stammbuch, dass

seine Stellenanzeige nicht AGG-konform war. Es lag ein klarer Verstoß gegen das AGG vor, da die Anzeige nicht geschlechtsneutral ausgestaltet war. Wäre der männliche Bewerber nicht deutlich überqualifiziert gewesen, so hätte der Arbeitgeber die Entschädigung wohl zahlen müssen.“

Auf AGG-konforme Stellenanzeigen zu achten ist also enorm wichtig. Neben der „geschlechtsneutralen Formulierung“ zählt die Altersdiskriminierung zu den häufigsten Fehlern. Auch diese kann zu einer Entschädigungsforderung führen. Hinweise auf das Alter des Stellenbewerbers sind tabu. Dies gilt auch für versteckte oder indirekte Hinweise, wie „zur Verstärkung unseres jungen Teams ...“.

Dagmar Nedbal (BLÄK)

Fragen-Antwortfeld (nur eine Antwort pro Frage ankreuzen):

	a	b	c	d	e
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auflösung der Fortbildungsfragen aus Heft 3/2013, Seite 92 f.

Alle Fragen bezogen sich auf den Artikel „Prävention in der Arbeitsmedizin. Was ist gesichert – was ist Mythos?“ von Professor Dr. Hans Drexler und Professor Dr. Dennis Nowak.

Wenn Sie mindestens sieben der zehn Fragen richtig beantwortet haben und diese bis zum Einsendeschluss bei uns eingegangen sind, gibt es von uns zwei Fortbildungspunkte. Drei Punkte erhalten Sie, wenn Sie alle zehn Fragen richtig beantwortet haben. Gleiches gilt, wenn Sie die Fragen online beantwortet und uns diese zum Einsendeschluss gesandt haben.

Insgesamt haben über 2.300 Ärztinnen und Ärzte einen ausgefüllten Fragebogen eingereicht.