



## 3.8. Grundzüge des Arbeitsrechts

### 3.8.1 Der Arbeitsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kommt durch einen Arbeitsvertrag zustande. Dieser kann nach dem Gesetz grundsätzlich formlos geschlossen werden. Trotzdem empfiehlt sich die Schriftform, um im Streitfall nachweisen zu können, was vereinbart war.

**Ausnahme:** Befristete Arbeitsverhältnisse müssen nach § 14 Abs. 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) die Schriftform wahren.

Um auch solchen Mitarbeitern, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben, eine günstige Rechtsposition zu verschaffen, schreibt das **Nachweisgesetz** vor, dass binnen eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Punkte (die genaue Bezeichnung der Vertragsparteien, der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, Arbeitstätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes und Kündigungsfristen) eines Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber schriftlich festgehalten werden müssen. Allerdings ist der Arbeitsvertrag trotzdem wirksam, wenn das Nachweisgesetz nicht beachtet wird.

Der Anstellungsvertrag beginnt mit dem Zeitpunkt des Beginns des Anstellungsverhältnisses und sollte die Aussage enthalten, dass eine Kündigung des Vertrages vor Aufnahme der Tätigkeit ausgeschlossen ist. Das gibt Sicherheit, dass der neue Mitarbeiter zum geplanten Einstellungstermin auch in der Praxis erscheint und die Aufgabenverteilung entsprechend vorgenommen werden kann.

Generell besteht bei den freien Berufen **kein Tarifzwang**. Es kommt jedoch auch im zahnärztlichen Bereich vor, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften Tarifverträge abschließen. Diese gelten dann, wenn die betreffenden Mitarbeiter gewerkschaftlich gebunden und der Arbeitgeber Mitglied des den Tarifvertrag abschließenden Verbandes ist. Eine Tarifbindung ist auch dann gegeben, wenn die Tarifvertragsklausel im Arbeitsvertrag aufgeführt ist oder der Tarifvertrag durch das Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Auf eine Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmerseite bzw. eine Verbandszugehörigkeit der Arbeitgeberseite kommt es in diesen Fällen nicht an. So gibt es beispielsweise in den Musterarbeitsverträgen einiger Zahnärztekammern den Hinweis, dass im Übrigen der jeweilige Tarifvertrag gelte.

Enthält der Arbeitsvertrag diesen Passus, so ist das Tarifvertragsrecht eine der Grundlagen des Arbeitsverhältnisses.

#### 3.8.1.1 Stellenausschreibung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zwingt Arbeitgeber zu großer Sorgfalt bei der Formulierung einer Stellenanzeige, weil sie sich sonst wegen Diskriminierung nach § 15 AGG schadensersatzpflichtig machen können. Das AGG verbietet jegliche Benachteiligung aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, §§ 11, 7, 1 AGG. Deshalb müssen alle benachteiligenden Suchkriterien bei der Formulierung der Stellenanzeige vermieden werden.





## Grundzüge des Arbeitsrechts

---

Es ist daher zu beachten, dass

- sie geschlechtsneutral ist (z.B. m/w, Assistent/in),
- sie keine Altersangaben enthält,
- Berufserfahrung nur verlangt wird, wenn sie erforderlich ist,
- kein Lichtbild verlangt wird,
- deutsche Sprachkenntnisse nur verlangt werden, wenn sie notwendig sind. Aber Deutsch als Muttersprache darf nicht verlangt werden.
- sie keine Forderung nach Mobilität enthält.

In der Stellenanzeige darf der Bewerber aufgefordert werden, sich „mit den üblichen Unterlagen zu bewerben“. Es ist dann sein Risiko, wenn er zu Umständen Angaben macht, nach denen gar nicht gesucht werden darf.

### Folgen bei Diskriminierung

Für Schäden, die keine Vermögensschäden sind, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung verlangen. Ausgeglichen wird hier die Verletzung der Würde. Dieser Anspruch besteht neben einem evtl. Schadensersatzanspruch und ist mit dem Schmerzensgeld vergleichbar und der Höhe nach ebenfalls nicht begrenzt. Dieses „Schmerzensgeld“ ist unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers. Die Entschädigung muss „angemessen“ sein. Bei **Nichteinstellung** ist sie auf **höchstens drei Monatsgehälter** begrenzt, wenn die Einstellung auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre. Ansonsten gibt es keine Höchstgrenzen. Gemäß § 15 Abs. 3 AGG ist der Arbeitgeber bei der Anwendung tariflicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

Schadensersatz und Entschädigung müssen binnen **zwei Monaten** schriftlich geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG), es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung oder Beförderung mit dem Zugang der Ablehnung, ansonsten mit der Kenntniserlangung von der Benachteiligung.

Die **Klagefrist** für die Geltendmachung der Entschädigung beträgt **drei Monate** nach schriftlicher Geltendmachung, § 61 b ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz). Werden die Fristen versäumt, entfällt der Anspruch.

### Keine Pflicht zum Vertragsabschluss

Nach dem AGG kann sich kein abgelehnter Bewerber auf die Stelle im Betrieb einklagen, für die ein anderer ausgewählt wurde, selbst wenn er als der beste Bewerber eigentlich die Stelle hätte bekommen müssen. Denn ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, dies ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund (bspw. aus einem Tarifvertrag).

