

# Rechtlich unbedenkliche Stellenanzeigen

**Personalsuche.** Die richtigen Mitarbeiter für die Zahnarztpraxis zu finden, ist oft gar nicht so einfach. Wer darum eine Anzeige schaltet, sollte darauf achten, dass er nicht gegen geltendes Recht verstößt. Denn sonst kann die Mitarbeitersuche sehr teuer werden.

AUTORIN: BETTINA BLAS

Es gibt viele Möglichkeiten, neue Mitarbeiter zu finden: Ein Aushang an der Praxistür oder ein Post bei Facebook können durchaus erfolgreich sein. Alternativ dazu schaltet man eine Anzeige, vielleicht in der Lokalzeitung, auf jeden Fall aber auch im Internet bei einer Stellenbörse. Sinnvoll ist, dass etwas Zeit in den Aufbau und die Formulierungen gesteckt wird. Das kann erstens den Prozess beschleunigen und zweitens vor bösen Briefen von Rechtsanwälten schützen.

## DER RICHTIGE AUFBAU

Was muss der neue Mitarbeiter auf jeden Fall können? „Die wichtigsten drei Anforderungen sollten in der Anzeige ganz oben stehen“, sagt Christof Wirtz, Personalvermittler

bei der A!B!C Personaldienstleistungs GmbH und Niederlassungsleiter im nordrhein-westfälischen Rösrath. Wer viele internationale Patienten hat oder im Grenzgebiet zu anderen Ländern arbeitet, sollte auch darauf achten, dass die Bewerber mindestens zweisprachig sind. Das kann ein echter Pluspunkt für die Praxis sein. Gerade, wer seine Anzeige auch im Internet schaltet, tut außerdem gut daran, die wichtigsten Schlagwörter in Zusammenhang mit der Stellenausschreibung zu benutzen. Das sind die Begriffe, die Bewerber eingeben, wenn sie auf der Suche nach einer Stelle sind. Nur, wenn die Begriffe benutzt werden, nach denen gesucht wird, kann die Anzeige auch gefunden werden. Aber Achtung: „Viele Unternehmen denken,

HÄUFIG SIND  
STELLEN-  
ANZEIGEN  
ZU VOLL-  
GEPACKT



dass sie die Anzeige am besten so formulieren, dass sich viele Menschen irgendwie darin wiederfinden. Das heißt, sie packen sie zu voll.“ Am Ende bewirbt sich dann im Zweifelsfall niemand, weil sich keiner den Anforderungen gewachsen fühlt. Es ist darum wichtig, den schmalen Grat zu gehen zwischen einer aussagekräftigen Anzeige und einer überfrachteten. Am besten schaffen Arbeitgeber das, wenn sie sich darüber im Klaren sind, was man eigentlich von einem Bewerber erwartet. Wirtz rät dazu, zwischen den Anforderungen, die wirklich wichtig sind, und denen, die ganz nett wären, zu unterscheiden. „Firmen, die sich auf das Wesentliche beschränken, räumen ihren Mitarbeitern ein, dass noch Platz zur Weiterentwicklung bleibt“, sagt Wirtz. Wer schon alles kann, kann sich dagegen nur noch schwer weiterentwickeln.

#### DIE RECHTLICHE SEITE

Davon abgesehen können Anzeigen, die zu konkret werden, auch gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen: „Ein Mindest- oder Höchstalter beispielsweise ist in der Annonce in der Regel unzulässig“, weiß Nicola Simon. Sie ist Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der Kölner Kanzlei Wilde Beuger Solmecke. Ausnahme: Es gibt einen sachlichen Grund, der die Alterseingrenzung rechtfertigt. Zum Beispiel kann die körperliche Fitness eine wichtige Rolle für den Job spielen, auf den man sich bewirbt. „Ein 60-Jähriger wird wahrscheinlich nicht mehr die gleiche physische Leistungsfähigkeit wie ein 30-Jähriger haben“, so die Anwältin. Die kann aber beispielsweise als Mitarbeiter in einem Sondereinsatzkommando der Polizei oder bei der Berufsfeuerwehr unabdingbar sein. In einer Zahnarztpraxis dagegen dürfte Fitness eher eine untergeordnete Rolle spielen. Selbst, wenn der Unternehmer gar kein Alter nennt, kann schon eine Anzeige, die mögliche Bewerber mit „Du“ anspricht, als Verstoß gegen das AGG verstanden werden. Das gilt auch für Formulierungen wie „Wir sind ein jun-

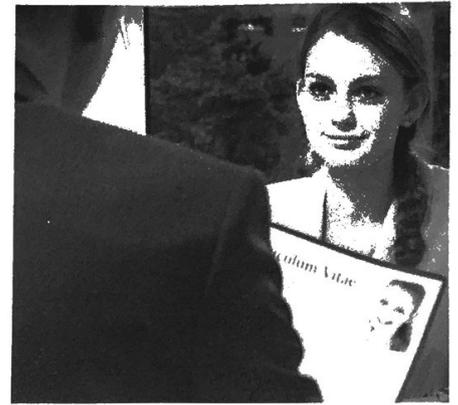
#### Stellenanzeigen, die zu konkret werden, können schnell gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen.

ges, dynamisches Team.“ „Denn so können sich verbal mögliche Bewerber, die sich nicht mehr ganz so jung und dynamisch fühlen, ausgegrenzt fühlen“, sagt die Rechtsexpertin. Auch „mehrjährige Berufserfahrung“ kann eine kritische Formulierung sein – „und eine bestimmte Zahl an Jahren als Berufserfahrung anzusetzen, ist erst recht riskant“, sagt Nicola Simon. Wer also in der Anzeige formuliert: „vier bis fünf Jahre Berufserfahrung“, schließt die Bewerber mit 3,5 oder 5,5 Jahren Erfahrung aus – „dabei kann es sein, dass sie genau die Erfahrung haben, die nötig ist.“

#### WAS NOCH GEGEN DAS AGG VERSTÖßT

Das ist jedoch längst nicht alles: „Der Jobtitel muss außerdem geschlechtsneutral geschrieben sein“, sagt Nicola Simon. Wer „Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)“ oder „Praxismitarbeiter (m/w)“ sucht, macht es also richtig. Wird „eine Praxismitarbeiterin“ gesucht, könnten sich Männer benachteiligt fühlen. Ausnahmen gibt es jedoch auch hier: „Ein Mann kann zum Beispiel nicht als weibliches Model für Damenunterwäsche arbeiten“, sagt Nicola Simon. Doch auch das Geschlecht sollte für die Besetzung der Stelle in einer Zahnarztpraxis keine Rolle spielen.

Vorsichtig sollten Firmen auch sein, wenn sie nach einem Bewerbungsfoto fragen. In anderen Ländern ist es geradezu verpönt, ein Foto mitzuschicken, denn: „Aus einem Foto lässt sich viel



ableiten“, sagt Nicola Simon. Man kann das Alter schätzen, eventuell eine Behinderung, vielleicht die Nationalität und manchmal sogar die Religion. All das sind jedoch Merkmale, die zu einem Verstoß gegen das AGG führen können. Nicola Simon würde Firmen darum eher dazu raten, um eine „aussagekräftige Bewerbung“ zu bitten, aber niemals explizit ein Bewerbungsfoto zu verlangen.

#### WENN BEWERBER KLAGEN

Fühlen sich Arbeitnehmer von einer Stellenanzeige benachteiligt, können sie klagen. „Das kann für das Unternehmen sehr teuer werden“, sagt Nicola Simon. Zwar sei es schwierig, den Nachweis zu führen, dass man eine Stelle mit einer anderen Hautfarbe oder Religion oder in einem anderen Alter bekommen hätte. Aber eine Entschädigung dafür, dass man diskriminiert wurde, sei relativ einfach durchzusetzen, wenn sich in der Stellenanzeige entsprechende Merkmale finden. Zumindest dann, wenn die Stelle nicht schon besetzt war, als die Bewerbung einging. „Dann geht es pro Bewerber um zwei bis drei Bruttomonatsgehälter“, sagt Nicola Simon.

Fühlen sich also mehrere Bewerber diskriminiert, kommt schnell eine hohe Summe zusammen.



Bettina Blaß  
Freie Journalistin