

Die 10 häufigsten Irrtümer des Arbeitgebers

| Dr. Uwe Schlegel, Dr. Stefan Müller-Thele

Das Arbeitsrecht ist arbeitnehmerfreundlich. Im Mittelpunkt steht der Schutz des Arbeitnehmers vor der vermuteten wirtschaftlichen Übermacht des Arbeitgebers. In der täglichen Praxis ist es immer wieder überraschend, wie sehr Arbeitgeber den Schutzzweck des Arbeitsrechts verinnerlicht haben. Die Konsequenz daraus ist vielfach die Erklärung einer Art bedingungsloser Kapitulation. Arbeitgeber befinden sich im sicheren Glauben darüber, die eigene Position stelle sich als chancenlos dar. Nachfolgend soll aufgezeigt werden, dass zwar einerseits nicht an den Grundfesten des arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsrechts gerüttelt werden kann, andererseits aber die (Rechts-)Position des Arbeitgebers in vielen Fällen weitaus besser ist als es der Arbeitgeber gemeinhin annimmt.

Die von Arbeitgebern beklagte Unterlegenheit ist in vielen Fällen Folge nicht erkannter Möglichkeiten, die das Arbeitsrecht dem Arbeitgeber belässt, ohne das zu illegalen Mitteln gegriffen werden muss. Entscheidend ist: Vorsorge ist besser als Nachsorge.

| Irrtum 1: Das Einstellungsgespräch

Es gilt zu beachten, dass schon im Zusammenhang mit der Einstellung arbeitsrechtlich schwerwiegende Weichenstellungen vorgenommen werden. Das betrifft weniger die Auswahlentscheidung als solche, wie viel mehr

die Ermittlung etwaiger rechtlicher Risiken, die die Einstellung des einen oder anderen Arbeitnehmers für den Arbeitgeber mit sich bringen kann. So dürfte es für nahezu jeden Arbeitgeber interessant sein zu erfahren, ob der Bewerber Schwerbehinderter ist, da dies umfangreiche und für den Arbeitgeber nachteilige Konsequenzen nach sich zieht (so z. B. beim Kündigungsschutz des Schwerbehinderten). Dabei stellt sich das Problem, dass die vollständige Ermittlung aller im Einzelfall praktisch relevanten Gesichtspunkte sehr zeitintensiv ist, im Einzelfall die Persönlichkeitsrechte des Bewerbers berührt und von daher an rechtliche Schranken stößt. Wir empfehlen gleichwohl für Labore jeder(!) Größenordnung die Verwendung von Personalfragebögen, die durch den Arbeitnehmer bzw. Bewerber(in) ausgefüllt werden sollten, die aber in jedem Fall vor dem Hintergrund des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dringend einer Überprüfung bedürfen.

Vorsicht gilt bei allen Fragen, die unmittelbar oder auch nur mittelbar einen Hinweis auf eine nach dem AGG untersagte Benachteiligung enthalten (daher grundsätzlich keine Fragen nach Schwangerschaft, Kinderwunsch, Behinderung/Schwerbehinderung [so weit kein Bezug zur Arbeit vorhanden ist!], Staatsangehörigkeit, Herkunft usw.).

| Irrtum 2: Schriftform des Arbeitsvertrages

Es existiert bereits seit 1995 ein Gesetz (sog. Nachweisgesetz), das den Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der schriftlich abzufassende Arbeitsvertrag hat unter anderem Angaben zu enthalten über die Gehaltshöhe, den Arbeitsort, die Art der Arbeit, die Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs sowie über die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Zu beachten ist, dass das Schriftformgebot prinzipiell für jede Art von Arbeitsverhältnis gilt. Auch sog. Minijobs unterfallen demnach dem Nachweisgesetz. Eine Ausnahme sieht das Gesetz lediglich für Aushilfstätigkeiten von max. einem Monat vor.

| Irrtum 3: Das befristete Arbeitsverhältnis

Dem befristeten Arbeitsverhältnis kommt im modernen Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung zu. So es zu einer wirksamen Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses gekommen ist, verschafft die Befristung dem Arbeitgeber die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ohne Ausspruch einer Kündigung zu beenden, d.h. auslaufen zu lassen. Auch eine im Einzelfall vorhandene Schwerbehinderung oder die Schwangerschaft können dann nicht verhindern, dass das Arbeits-

[kontakt]



Rechtsanwälte

Dr. Uwe Schlegel (ll.)

Dr. Stefan Müller-Thele (re.)

Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Rösrather Str. 568

51107 Köln

Tel.: 02 21/88 04 06-0

E-Mail: eisenbeis-koeln@etl.de

www.eisenbeis-rechtsanwaelte.de