

Arbeitsrechtliche Fallstricke bei Neueinstellungen

GIESSEN (iKr). Eine innovative Geschäftsidee ist eine solide Basis für den Schritt in die Selbstständigkeit. Ist eine Unternehmensform ebenfalls gefunden und die Geschäftsidee am Markt erfolgreich platziert, wächst das Unternehmen und stellt neue Mitarbeiter ein. Über die damit einhergehenden arbeitsrechtlichen Fallstricke sprach der Gießener Anzeiger mit Rechtsanwältin Tanja Lorenz in Gießen.



Interview

mit Tanja Lorenz,
Rechtsanwältin

Welche arbeitsrechtlichen Problemfelder kommen auf den Jungunternehmer zu?

Lorenz: Wachstum und Erfolg des Unternehmens führen in der Regel dazu, dass die Einstellung von weiterem Personal erwogen wird. Der Unternehmer ist dann nicht nur für das eigene Wohl verantwortlich, sondern rückt in die Stellung des Arbeitgebers mit bislang meist unbekanntem Rechten und Pflichten. Diese beginnen bereits bei der Stellenausschreibung, welche aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminierungsfrei ausgestaltet sein muss, da kein Bewerber wegen Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, oder Ähnlichem, benachteiligt werden darf.

Welche Folgen hat es, wenn der Unternehmer gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt?

Lorenz: Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Vorgaben, macht er sich Schadensersatzpflichtig. Außerdem kann der abgelehnte Bewerber nach § 15 II des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine Entschädigungszahlung von bis zu drei Monatsgehältern verlangen, wenn der Bewerber bei benachteiligungsfreier Auswahl eingestellt worden wäre.

Diese Regelung macht sich mancher Stellenbewerber zu Nutzen, indem er sich nur zum Schein auf eine freie Stelle bewirbt, tatsächlich jedoch auf eine Absage unter benachteiligenden Umständen hofft und den Arbeitgeber im Anschluss auf Entschädigung verdagt. Um diesen sogenannten „AGG-Hopper“ von Anfang an keine Angriffsfläche zu bieten, sollte bereits auf die Ausschreibung einer freien Stelle besondere Sorgfalt verwandt werden.

Was sollte der Unternehmer beachten, wenn er einen geeigneten Bewerber gefunden hat und diesem einen Arbeitsvertrag anbieten möchte?

Lorenz: Der Unternehmer sollte in jedem Fall einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit seinem Wunschbewerber schließen. Der Arbeitgeber sollte zunächst entscheiden, ob er befristete oder unbefristete Arbeitsverträge anbieten möchte.

Beim Abschluss befristeter Verträge kommt dem Jungunternehmer das Neugründungsprivileg des Paragraphen 14 IIa des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) entgegen, wonach Befristungen ohne sachlichen Grund für die Dauer der ersten vier Jahre nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit geschlossen werden können.

Neben den wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung sollten ferner Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag vereinbart werden, welche bewirken, dass beide Parteien mit der Geltendmachung von Ansprüchen im Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzt sind. Ebenfalls kann es im Einzelfall bei einem besonders innovativen Geschäftsmodell empfehlenswert sein, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.

Ein individuell ausgestalteter Arbeitsvertrag ist jedenfalls geeignet, das erfahrungsgemäß große Streitpotential hinsichtlich Art und Bedingungen der Zusammenarbeit einzudämmen.