

Fall: Die Neueinstellung

Als der Alleingeschäftsführer A der G-GmbH von einem längeren Kuraufenthalt zurückkommt, stellt er fest, dass Mitarbeiter M, dem während der Abwesenheit des A die Geschäftsleitung übertragen war, die Sekretärin S eingestellt hat, obwohl M für Personalangelegenheiten keine Vollmacht besaß. S erhielt einen von M unterzeichneten Arbeitsvertrag und hat die Arbeit bereits aufgenommen.

Wie ist die Rechtslage, wenn A mit der Einstellung der S nicht einverstanden ist?

Fall: Eine schlechte Personalentscheidung

P, Personalchef des mittelständischen Unternehmens U, hatte M als Marketingassistentin eingestellt. Die ihr übergebene Stellenbeschreibung für diese Position sieht u.a. die Zahlungsabwicklung der Abteilung und das Führen der Barkasse vor. Im Einstellungsgespräch war M nach Vorstrafen gefragt worden und hatte mit „keine“ geantwortet, obwohl sie gerade wegen Diebstahls und Urkundenfälschung rechtskräftig verurteilt worden war. Zwei Monate nach ihrem Arbeitsbeginn werden diese Vorstrafen bekannt. Als P sie daraufhin zu Rede stellt, legt sie ein ärztliches Attest vor, wonach sie seit 6 Wochen schwanger ist.

Kann U sich aus dem Arbeitsverhältnis mit M lösen? Welche Möglichkeiten zur Vertragsbeendigung bestehen?

Fall: Der Ausschluss des Arbeitsschutzgesetzes

Unternehmer U hat ein technisch veraltetes und nicht mehr den Arbeitsschutzvorschriften entsprechendes Stanzwerk, mit dem aber noch produziert werden kann. Für die Arbeit an der Stanze stellt er den ungelernten Arbeiter A ein. Da U um die Gefährlichkeit des Stanzwerks weiß, nimmt er ausdrücklich eine Klausel in den Arbeitsvertrag auf, wonach das Arbeitsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis mit A keine Anwendung finden soll. Wie ist die Rechtslage?