

Kündigung vor Arbeitsantritt ohne Schadensersatz möglich?

| 05.05.2010 23:43

Preis: *****,00 € Arbeitsrecht**



Hallo,

ich habe vor wenigen Tagen einen Arbeitsvertrag bei Firma A unterschrieben. Vereinbarter Arbeitsbeginn ist der 1.6.2010. Nun habe ich überraschend ein besseres Angebot von Firma B zum baldmöglichsten Zeitpunkt bekommen. Frage: Kann ich von dem Arbeitsvertrag bei Firma A jetzt noch (d.h. ca 3 Wochen vorher) zurücktreten und wenn ja, was muss ich dabei beachten?

In dem Arbeitsvertrag von Firma A heißt es:

1. "Der Vertrag beginnt am 1. Juni 2010 (...)"
2. "Bis zum 30. November 2010 gilt eine Probezeit. Während dieser Zeit kann das Anstellungsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden (...)"
3. "Der Arbeitgeber behält sich vor, bei arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitiger Kündigung den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf etwaig zu diesem Zeitpunkt bestehende Urlaubsansprüche bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Tätigkeit freizustellen. Die Verpflichtung, keine anderweitige berufliche entgeltliche Tätigkeit aufzunehmen, bleibt von der Freistellung unberührt. [§ 615 BGB](#) findet in jedem Falle Anwendung".

Weitere Festlegungen zur Kündigung enthält der Vertrag nicht, d.h. auch kein ausdrückliches Verbot einer Kündigung vor Arbeitsantritt.

Nochmals:

- Ist eine vorzeitige Kündigung für mich möglich, ohne etwaige Klagen bzw. Schadensersatzansprüche zu befürchten?

- Wenn ich z.B. am 9.5. das Kündigungsschreiben an Firma A abschicke, gilt die Kündigungsfrist von vier Wochen dann ab Zugang des Schreibens oder erst ab 1.6.?

In letzterem Fall (also 1.6.) müsste ich theoretisch ja bei Firma A noch den ganzen Monat Juni arbeiten, bevor ich dort wieder aufhören kann.

In ersterem Fall hingegen würde die Frist vermutlich am 10.6. enden. Könnten sich hinsichtlich dieser ersten 10 Tage im Juni irgendwelche Komplikationen ergeben?

Danke im Voraus für die Hilfe

Sehr geehrte Fragenstellerin,

ich bedanke mich für Ihre Frage und hoffe Ihnen auf Basis Ihrer Angaben wie folgt weiterhelfen zu können:

Grundsätzlich sind Verträge einzuhalten, allerdings haben Sie die Möglichkeit fristgerecht zu kündigen.

Hinsichtlich Ihrer Frage nach dem Zeitpunkt der Kündigungsmöglichkeit, also ob diese auch schon vor Arbeitsbeginn möglich ist, darf ich Ihnen erfreulicher Weise mitteilen, dass nach ständiger Rechtsprechung gilt, dass ein Arbeitsverhältnis auch schon vor dem vereinbarten Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme aufgekündigt werden kann.

Die eigentlich entscheidende Frage in diesem Zusammenhang und in Ihrem Fall ist aber vielmehr, mit welcher Frist eine Kündigung erfolgen kann.

Soweit sich hierzu – wie in Ihrem Falle – keine Regelungen im Arbeitsvertrag finden, vertritt das Bundes-Arbeits-Gericht die Ansicht, dass im Zweifel die Kündigungsfrist bereits vor Dienstantritt zu laufen beginne.

Es ist danach zu eruieren, was die Parteien vereinbart hätten, wären sie sich des Umstandes bewusst gewesen, dass es hier einer Regelung bedarf. Zu diesem Zweck sind hilfsweise – durch ergänzende Vertragsauslegung – Indizien

heranzuziehen, die auf einen frühen oder späten Fristbeginn hindeuten.

Derartige Indizien sind etwa die vereinbarte Länge der Kündigungsfrist oder der Zweck der vorgesehenen Beschäftigung oder die Vereinbarung einer Vertragsstrafe

Im Regelfall ist aber ein Beginn der Kündigungsfrist schon vor dem vorgesehenen Dienstantritt zu bejahen, etwas anderes gilt wie oben gezeigt, wenn z.B. eine längere Kündigungsfrist als die gesetzliche vereinbart wurde.

In Ihrem Falle besteht allerdings eben diese Problematik, dass für die Probezeit eine längere als die gesetzlich vorgegebene Kündigungsfrist, nämlich 4 statt 2 Wochen vereinbart wurde. Dieses Indiz könnte gemäß der oben gezeigten Rechtsprechung dafür sprechen, dass die Kündigungsfrist für Sie erst ab dem 01.06.2010, also mit Arbeitsbeginn zu laufen beginnt und das Arbeitsverhältnis nach der vierwöchigen Kündigungsfrist beendet wird.

Sicherlich kann sich aus den weiteren Umständen des Arbeitsvertrages, Ihrer Tätigkeit auch ergeben, dass eine Kündigung schon früher wirksam ist. Jedoch würde sich auch im Falle der morgigen Kündigungserklärung und damit verbundenen Fristberechnung ab dem morgigen Tage eine zeitliche Überschneidung mit dem Arbeitsverhältnis ergeben, sodass der Arbeitgeber in jedem Falle Schadensersatz verlangen könnte. Ein Unterschied besteht lediglich in der Höhe aufgrund der unterschiedlichen Kündigungs-Dauer.

Unter den obigen Gesichtspunkten wäre ihnen also vielmehr anzuraten, die Karten offen auf den Tisch zu legen und den Arbeitgeber um einen Aufhebungsvertrag unter Abgeltung jedweder gegenseitigen Ansprüche zu bitten.

Wie oben gezeigt birgt nämlich eine Kündigung die Gefahr von Schadensersatzansprüchen für die Zeit der Überschneidung von Kündigungsfrist und Beginn der Arbeitsaufnahme.

Sollte der Arbeitgeber sich wider Erwarten nicht auf einen Aufhebungsvertrag einlassen und aufgrund Ihrer Kündigung dann auch tatsächlich Schadensersatz verlangen, muß er den Schaden dann allerdings konkret darlegen und beweisen, was immerhin mit juristischen Unwägbarkeiten hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast verbunden sein kann. Ein pauschaler Verweis auf etwaige Schäden würde auf jeden Fall nicht genügen!

Abschließend hoffe ich, Ihnen einen ersten Einblick* in die Rechtslage verschafft zu haben und stehe Ihnen jederzeit und ausgesprochen gern für (kostenlose) Rückfragen zur Verfügung!

Da wir bundesweit tätig sind, vertrete ich Sie auch gerne anwaltlich, wenn Sie dies wünschen, wobei die Kommunikation auch via Email, Post, Fax und Telefon erfolgen kann und einer Beauftragung nicht entgegen steht.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen,

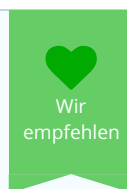
Ihr
Alexander Stephens

*Hinweis:

Bei der obigen Beantwortung Ihrer Frage, die ausschließlich auf Ihren Angaben basiert, handelt es sich lediglich um eine erste rechtliche Einschätzung des Sachverhaltes. Bitte berücksichtigen Sie deshalb, dass dies eine umfassende juristische Begutachtung nicht ersetzen kann und soll.

Durch Hinzufügen oder Weglassen relevanter Informationen kann die rechtliche Beurteilung unter Umständen sogar völlig anders ausfallen. Nutzen Sie deshalb die kostenlose Rückfragemöglichkeit, sollten noch Fragen offen stehen.

Über eine positive Bewertung durch Sie würde ich mich sehr freuen.



Kündigung Arbeitsvertrag

Schreiben Sie mit unserem interaktiven Muster Ihre Arbeitnehmerkündigung. Mit Berechnung des Resturlaubs und Fristen!

[Jetzt Arbeitsvertrag kündigen](#)

Bewertung des Fragestellers

08.05.2010 | 00:39

Hat Ihnen der Anwalt weitergeholfen?



Wie verständlich war der Anwalt?



Wie ausführlich war die Arbeit?



Wie freundlich war der Anwalt?



Empfehlen Sie diesen Anwalt weiter?



Stellungnahme vom Anwalt:

Jetzt eine Frage stellen

frag-einen-anwalt.de © 2018 QNC GmbH | Impressum

TESTSIEGER
einer unabhängigen
Verbraucherstiftung

Im Test: 8 Anbieter von
Online Rechtsberatung
Ausgabe 02/2008

