



Kündigung vor Arbeitsaufnahme

Sie haben einen Bewerber eingestellt und den Arbeitsvertrag unterschrieben. Nun finden Sie einen anderen Bewerber, der offensichtlich noch besser zu der vakanten Position passt.

Oder:

Der Bewerber erhält nach Vertragsunterzeichnung ein lukrativeres Angebot. Vielleicht macht ihm auch sein bisheriger Arbeitgeber ein verbessertes Angebot, um den Mitarbeiter zu halten. Kann der Arbeitsvertrag nun schon vor Arbeitsantritt oder erst unter Einhaltung der Fristen in der Probezeit gekündigt werden?

Die Kündigung ist schon vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme zulässig. Ob bei einer ordentlichen Kündigung die Kündigungsfrist bereits mit Zugang der Kündigung oder erst mit tatsächlicher Arbeitsaufnahme zu laufen beginnt, richtet sich danach, inwieweit die Vertragsparteien eine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer des Arbeitnehmers vereinbart haben. Ist dem Vertrag ein derartiger Wille entnehmbar, läuft die Kündigungsfrist erst ab dem vereinbarten Vertragsbeginn. Andernfalls ist bereits der Zugang der Kündigung maßgebend.

Das Bundesarbeitsgericht sagt dazu:

1. Bei einer kurzen, befristeten Vertragslaufzeit oder kurzen, höchstens gesetzlichen Kündigungsfrist beginnt die tatsächliche Kündigungsfrist mit Zugang der Kündigungserklärung – also schon vor dem Vertragsbeginn.

2. Bei einer langen, unbefristeten Vertragslaufzeit oder einer längeren, über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Kündigungsfrist beginnt die tatsächliche Kündigungsfrist erst mit dem Arbeitsbeginn.

Viele Unternehmen schreiben Arbeitsverträge, die Vertragsstrafen für den Arbeitnehmer vorsehen, wenn er noch vor der Arbeitsaufnahme kündigt. Jedoch entschied das ArbG Bochum: Die in vielen Arbeitsverträgen festgelegte Vertragsstrafe ist seit der Änderung des Schuldrechtes zum 1. Januar 2002 nicht mehr zulässig. Das Arbeitsgericht Bochum bestätigte in einem konkreten Fall, dass eine entsprechende Regelung nicht mehr zulässig ist, und der Arbeitnehmer bei einer Kündigung vor seinem ersten Arbeitstag keine Strafe zahlen muss. Ein Arbeitgeber hatte mit seinem Verkaufspersonal vereinbart, dass im Falle einer Kündigung vor Arbeitsbeginn eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttolohnes zu zahlen sei. Das Gericht bestätigte hinsichtlich einer Kündigung den Vertragsbruch, lehnte jedoch die Wirksamkeit der „Vertragsstrafenabrede“ ab. Durch die Reform des Schuldrechts sei das Arbeitsrecht nun dem Gesetz zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) unterworfen. Regelungen, die den Arbeitgeber einseitig begünstigen, seien somit unwirksam (Az.: 3 Ca 1287/02). Als unmittelbare Auswirkung der Schuldrechtsreform werden deshalb Vertragsstrafen für Kündigungen vor Arbeitsbeginn unzulässig.



Aus Sicht der Unternehmen ist das sicherlich keine zufriedenstellende Entscheidung. Womöglich sind bis dahin dem Unternehmen schon erhebliche Personalbeschaffungskosten entstanden. Außerdem wird die vakante Stelle nun später besetzt als geplant. Schlimmstenfalls stehen frühere andere geeignete Bewerber aus dem Auswahlverfahren nicht mehr zur Verfügung.

Auf der anderen Seite besteht auch für den Arbeitnehmer ein erhebliches Risiko. Auch ihm kann bereits vor Arbeitsbeginn gekündigt werden. Dann müsste auch er unter Umständen größere finanzielle Einbußen gewärtigen. Womöglich sind auch dem Mitarbeiter erhebliche Kosten für die neue Stelle entstanden, oder er hat sogar seinen vorigen Vertrag gekündigt und ist plötzlich von Arbeitslosigkeit bedroht.

Insofern war wohl die Entscheidung zu verstehen, da hier eine Vertragspartei einseitig begünstigt wurde.