

2017 | Ausgabe 4
10.01.2017

Update Arbeitsrecht: Rücktritt vom Arbeitsvertrag?!



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Rücktritt

Bekannt aus „Funk und Fernsehen“: wenn Profifußballtrainer nicht von ihrem Verein „gefeuert“ werden, treten sie auch gerne mal zurück. Aber Rücktritt von was? Vereinstrainer von Profisportlern sind in der Regel rechtlich gesehen ganz „normale“ Arbeitnehmer und aufgrund eines Arbeitsvertrages für den jeweiligen Verein tätig. Aber kann man tatsächlich von seinem Arbeitsvertrag zurücktreten? Diese Frage stellt sich insbesondere auch für Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, dann aber (zumeist vor Arbeitsantritt) ein attraktiveres Angebot von einem anderen Arbeitgeber erhalten und deshalb die vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr erbringen möchten.

Die Antwort lautet ganz klar: nein! Sollte nicht ausnahmsweise im Arbeitsvertrag ein vertragliches Rücktrittsrecht vorgesehen sein, was höchst unüblich wäre, ist ein Rücktritt vom Arbeitsvertrag gesetzlich nicht vorgesehen.

Ein rechtswirksam geschlossener Arbeitsvertrag – dies kann auch ein mündlicher Vertrag sein – kann einseitig nur angefochten (eher selten), für die Zukunft gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst werden.

Anfechtung

Ein Arbeitsvertrag kann (sowohl von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern) in folgenden Fällen angefochten werden:

- **Inhaltsirrtum**
Arbeitgeber oder Arbeitnehmer waren sich über den tatsächlichen Inhalt ihrer Erklärung nicht im Klaren oder hätten den Arbeitsvertrag bei Kenntnis nicht so abgegeben, so z.B., wenn sie sich über die Person der anderen Vertragspartei geirrt haben.
- **Erklärungsirrtum**
Arbeitgeber oder Arbeitnehmer wollten eigentlich überhaupt keinen Arbeitsvertrag abschließen, sie haben sich beispielsweise nur versprochen oder verschieben.
- **Irrtum über den Erklärungsinhalt**
Eine der Arbeitsvertragsparteien hat sich über eine Eigenschaft der anderen Vertragspartei, die im Arbeitsleben als wesentlich angesehen wird, geirrt. Keine Eigenschaft ist beispielsweise eine Schwangerschaft, da diese nicht auf Dauer angelegt ist. Erforderlich ist auch, dass die fehlende Eigenschaft, die irrig angenommen wurde, objektiv zur Ungeeignetheit hinsichtlich der vereinbarten Arbeitsleistung führen. So ist ein einschlägig wegen Vermögensdelikten Vorbestrafter nicht als Bankkassierer geeignet oder ein nicht medikamentös einstellbarer Epileptiker als Lagerist ungeeignet. Ein „Irrtum“ über den Umfang der Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers berechtigt hingegen nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages.

- **widerrechtliche Drohung**
Arbeitgeber oder Arbeitnehmer haben den Arbeitsvertrag nur abgeschlossen, weil sie von der anderen Vertragspartei widerrechtlich bedroht wurden.
- **arglistige Täuschung**
Arbeitgeber oder Arbeitnehmer haben vorsätzlich über Tatsachen getäuscht, die bei der anderen Vertragspartei zu einem Irrtum geführt hat. Typisches Beispiel sind hier falsche Angaben im Lebenslauf. Auch das Verschweigen wesentlicher Tatsachen stellt eine arglistige Täuschung dar. Allerdings ist es nicht erforderlich, auf eine Schwangerschaft oder eine Schwerbehinderung hinzuweisen. Bei entsprechenden Fragen des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer sogar lügen.

Bezüglich der Wirkungen einer wirksamen Anfechtung ist danach zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer seine Arbeit bereits aufgenommen hatte und oder nicht.

Wurde das Arbeitsverhältnis bereits „vollzogen“ gilt das Arbeitsverhältnis erst ab der Anfechtung als nichtig. Für die Vergangenheit wird hingegen ein sog. faktisches Arbeitsverhältnis angenommen, mit der Folge, das z.B. bereits geleistete Arbeit vertragsgemäß zu vergüten und der vertraglich vereinbarte Urlaub zu gewähren ist.

Hatte der Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle noch nicht angetreten, gilt der geschlossene Arbeitsvertrag als von Anfang an nichtig. Keine der Parteien kann dann aus diesem noch Rechte herleiten.

Kündigung

Der üblichste Weg der Trennung ist und bleibt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wobei hier in der Regel keine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Zumeist sind vertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Kündigungsfristen einzuhalten. Darüber hinaus kann die Kündigung vor Arbeitsantritt im Arbeitsvertrag auch ganz ausgeschlossen sein. Nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, kommt eine fristlose Kündigung in Betracht. Die Hürden sind hier aber sehr hoch.

Werden geltende Kündigungsfristen nicht eingehalten und tritt der Arbeitnehmer seine Stelle beispielsweise nicht wie vereinbart an, kann ein Schadensersatzanspruch bestehen. Oftmals werden hier in Arbeitsverträgen auch pauschale Vertragsstrafen vereinbart, die aber nicht immer wirksam sind.

Auflösung

Hat eine Vertragspartei an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kein Interesse mehr, kann mit Einverständnis der anderen Partei auch jederzeit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Dies muss dann allerdings schriftlich geschehen und hängt allein vom „Wohlwollen“ der anderen Vertragspartei ab.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht