Arbeitsvertrag kann durch tatsächliches Handeln geschlossen werden

Ein Arbeitsvertrag kann nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein dadurch zustande kommen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit tatsächlich aufnimmt und der Arbeitgeber die Arbeit annimmt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber erklären dadurch sinngemäß Angebot und Annahme des Arbeitsvertrags. Was das Gericht auch klarstellte: Ein tarifliches Schriftformgebot für den Abschluss eines Arbeitsvertrags führt in der Regel nicht zur Unwirksamkeit des durch tatsächliches Handeln zustande gekommenen Arbeitsvertrags.

Der Urteilsfall betraf einen Arbeitnehmer, der zunächst bei einem Konzernunternehmen arbeitete. Dort war die Schließung des Standorts absehbar. Für den Mitarbeiter wurde eine wohnortnahe Beschäftigung in einem anderen Konzernunternehmen gesucht. Der konzernangehörige Betrieb übersandte dem Arbeitnehmer dazu diverse Willkommensinformationen. Der zukünftige Vorgesetzte erklärte u. a. dem Arbeitnehmer, dass dieser am 1. Juni 2016 in dem Unternehmen anfangen werde. Der Mitarbeiter bestätigte in einer mit den Willkommensinformationen beigefügten Einverständniserklärung, dass er mit Tätigkeit und Bezahlung einverstanden sei. Zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags kam es nicht. Der Mann nahm am 1. Juni 2016 seine Arbeit in dem Betrieb auf und wurde vertragsgerecht vergütet. Im September 2016 wurde ihm und anderen Mitarbeitern bedeutet, es liege ein Fehler vor: Der alte Arbeitgeber habe sie im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an das Unternehmen verliehen. Ein Arbeitsverhältnis zu dem neuen Betrieb bestehe nicht.

Die Klage des Arbeitnehmers auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit dem anderen Konzernunternehmen war bereits vor dem Arbeitsgericht Kiel erfolgreich. Der Grund: Hat ein Arbeitgeber durch einen nicht zum Abschluss von Arbeitsverträgen bevollmächtigten zukünftigen Fachvorgesetzten einem in einem anderen Unternehmen des Konzerns beschäftigten Mitarbeiter mitgeteilt, er werde zu ihm „wechseln“ und ihm dabei die Konditionen der Beschäftigung mitgeteilt, gibt der Arbeitnehmer mit Aufnahme der Arbeit zu den neuen Arbeitsvertragsbedingungen ein konkludentes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags ab. Dieses Angebot nimmt der Arbeitgeber regelmäßig durch Eingliederung des Betroffenen in den Betrieb und widerspruchsloses „Arbeiten lassen“ konkludent an. Das Gericht hat den Trick mit der vermeintlichen Arbeitnehmerüberlassung durchschaut, für die wegen des zustande gekommenen neuen Arbeitsverhältnisses von vorneherein kein Raum ist.

Die Rechtsanwaltskammer Mecklenburg-Vorpommern benennt auf Anfrage gern entsprechende Fachanwälte, die sich im Arbeitsrecht besonders gut auskennen