

Abschluss eines Arbeitsverhältnisses durch tatsächliches Arbeiten – Anmerkung zu Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (LAG Schleswig-Holstein) vom 07.08.2018, 1 SA 23/18

I.

Im Regelfall werden Arbeitsverträge durch Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter einen schriftlich abgefassten Arbeitsvertrag geschlossen. Die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein zeigt aber, dass ein Arbeitsverhältnis auch dadurch zustande kommen kann, dass der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet und der Arbeitgeber dies annimmt.

II.

Der Kläger arbeitete zunächst für den Arbeitgeber A. Dieser war in einem Konzern mit anderen Unternehmen verbunden. Der Kläger arbeitete für A in der Nähe seines Wohnortes. Nachdem dieser Standort geschlossen werden sollte wurde für den Kläger eine andere wohnortnahe Beschäftigung in einem der Konzernunternehmen gesucht. Die (zum Konzern gehörende) Beklagte übersandte dem Kläger diverse Willkommensinformationen, welche auch die Konditionen der neuen Stelle enthielten. Der Kläger sollte bei der Beklagten am 01.06.2016 zu arbeiten beginnen, was auch geschah. Der Kläger bestätigte die Willkommensinformationen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wurde allerdings nie unterzeichnet. Der Kläger begann bei der Beklagten am 01.06.2016 zu arbeiten und wurde auch entsprechend entlohnt. Im September 2016 teilte die Beklagte dem Kläger mit, A habe ihn nur im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an die Beklagte abgestellt. Es bestehe kein Arbeitsverhältnis zu ihr.

Sowohl das angerufene Arbeitsgericht, wie auch das LAG Schleswig-Holstein haben der vom Kläger erhobenen Feststellungsklage mit dem Ziel festzustellen, es bestehe ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten stattgegeben. Durch die Willkommensinformationen mit den Konditionen der Beschäftigung ohne deutlichen Hinweis darauf, dass eine Arbeitnehmerüberlassung gewollt sei habe die Beklagte ein konkludentes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages abgegeben. Dieses Angebot habe der Kläger durch widerspruchsloses Arbeiten konkludent angenommen. Dem stehe auch nicht die im anwendbaren Tarifvertrag enthaltenen Schriftformklausel für den Abschluss von Arbeitsverträgen entgegen.

III.

1.

Wie jeder andere Vertrag kommt ein Arbeitsvertrag durch Angebot und Annahme zustande. Im Regelfall geschieht dies dadurch, dass der Arbeitgeber einen schriftlichen Arbeitsvertrag vorliegt und Arbeitnehmer und Arbeitgeber diesen unterzeichnen.

2.

Die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein verdeutlicht aber, dass bereits die tatsächliche Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer und die Entgegennahme dieser Leistungen durch den Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis begründen kann:

Auch ein Arbeitsverhältnis kann durch ein tatsächliches Verhalten, welches den Rückschluss auf rechtlich bedeutsame Willenserklärungen zulässt begründet werden. Liegt ein Verhalten des Arbeitnehmers vor, dass als Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages gewertet werden kann und ein Verhalten des Arbeitgebers, dass als Annahme dieses Angebots gewertet werden kann, kommt bereits ein Arbeitsverhältnis zu Stande. Für den entschiedenen Fall ergaben sich aus den Willkommensinformationen mit der Erklärung, der Kläger solle am 01.06.2016 bei der Beklagten anfangen und den Konditionen der Beschäftigung und der Bestätigung dieser Willkommensinformationen durch den Kläger, sowie der Aufnahme der Tätigkeit und der

widerspruchslos Entgegennahme dieser Leistungen hinreichende Anhaltspunkte dafür, das tatsächliche Geschehen als Abschluss eines Arbeitsvertrages zu werten. Ein objektiver Dritter konnte diese Tatsachen nur so werten, dass die Beklagte ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages machen wollte und der Kläger dies so annahm.

3.

Auch in anderen Situationen kann der Rückschluss auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages naheliegen:

Beispiel: 1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen zunächst Bewerbungsgespräche und der Arbeitgeber teilt mit, der 1. Arbeitstag solle am 01.05.2019 sein. Der Arbeitnehmer beginnt am 01.05.2019 seine Tätigkeit.

2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind wiederum in Bewerbungsgesprächen für ein zukünftiges Arbeitsverhältnis. Eine Einigung über bestimmte Details des Arbeitsverhältnisses stehen noch aus. Gleichwohl soll der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers bereits seine Tätigkeit aufnehmen, weil beide Seiten davon ausgehen sich später zu einigen.

In beiden Fällen wird das tatsächliche Geschehen so zu werten sein, dass konkludent ein Arbeitsverhältnis bereits bekundet wurde. Eine spätere Änderung dieses Arbeitsverhältnisses gegen den Willen einer der beiden Vertragsparteien (d. h. Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) ist nicht mehr möglich.

IV.

Arbeitsverhältnisse können durch Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter einen Arbeitsvertrag geschlossen werden. Sie können aber auch durch tatsächliches Verhalten begründet werden. Ob ein tatsächlicher Geschehensablauf rechtlich als konkludenter Abschluss eines Arbeitsvertrages gewertet werden kann ist nicht immer einfach zu entscheiden. Hier ist anwaltliche Beratung empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.