

14. Mai 2021

# **Mündliche Jobzusage: bindend oder nicht?**

Laut deutschem Recht bedarf ein Arbeitsvertrag nicht zwingend der Schriftform. Mündliche Jobzusagen sind also grundsätzlich durchaus rechtlich bindend, vorausgesetzt der Bewerber hat sich mit dem Arbeitgeber auf die wesentlichen oder „notwendigen“ Vertragsbestandteile für ein Arbeitsverhältnis geeinigt. Als solche gelten laut § 611 und § 612 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) die Definition der Vertragsparteien, die Arbeitsleistungen sowie Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitszeiten, Vergütung usw. gelten hingegen als weiterführende Absprachen und sind für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags nicht relevant. Wenn bei der mündlichen Jobzusage nicht über die Vergütung gesprochen wurde (was in den seltensten Fällen vorkommt), gilt sie gemäß § 612 Abs. 1 BGB dennoch als stillschweigend vereinbart. Immerhin ist die Arbeitsleistung üblicherweise nur gegen eine Vergütung zu erwarten.

## **Wann sind mündliche Zusagen ungültig?**

Bei mündlichen Jobzusagen gibt es dennoch einige rechtliche Grauzonen. So ist eine mündliche Zusage zum Beispiel nicht gültig, wenn der Arbeitsvertrag zuerst von einer weiteren Person genehmigt werden muss. Gleiches gilt, wenn der mündlich geschlossene Arbeitsvertrag vor Beginn des Arbeitsverhältnisses widerrufen oder gekündigt wird. Wichtig: Anders als die Zusage bedarf die Kündigung der Schriftform, um wirksam zu sein.

Hat sich der Bewerber nach der Absage oder mündlichen Kündigung durch schlüssiges Verhalten mit dieser einverstanden erklärt, ist die mündliche Jobzusage ebenfalls nichtig. Wer seinen Arbeitsvertrag einklagen will, muss daher zeitnah handeln und zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt seine Arbeitskraft anbieten. Das heißt, der Bewerber darf in der Zeit keiner anderen Arbeit nachgehen.

## **Vor Gericht: Bewerber in der Beweispflicht**

Will ein Bewerber seinen Anspruch vor Gericht einklagen, muss er die mündliche Jobzusage beweisen können, was durchaus problematisch sein kann, da sie eben nicht schriftlich festgehalten wurde. Daher scheitern die meisten Arbeitnehmer an der Beweislast. Ob gerichtliche Schritte sinnvoll sind, sollte man sich daher gut überlegen. Auch müssen sich Arbeitnehmer darüber im Klaren sein, dass sie im Erfolgsfall an einer eingeklagten Arbeitsstelle vermutlich nicht freudig und mit offenen Armen empfangen werden.

## **Arbeitnehmer können auf Schadensersatz klagen**

Es besteht allerdings die Möglichkeit, auf Schadensersatz zu klagen, wenn der Bewerber aufgrund der mündlichen Zusage andere Arbeitsstellen ausgeschlagen und dadurch finanziellen Schaden erlitten hat. In dem Fall ist die Absage eines mündlich vereinbarten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber als vorvertragliche Pflichtverletzung gemäß §280 Abs. 1, §311 Abs. 2, §241 Abs. 2 BGB zu werten. Doch auch hier liegt die Beweislast beim Bewerber.

Um ihre Ansprüche notfalls vor Gericht durchsetzen zu können, sollten Bewerber bei einer mündlichen Jobzusage diese wenn möglich aufzeichnen oder sich einen Zeugen besorgen, der die Zusage bestätigen kann. Sämtliche mündlich getroffenen Vereinbarungen sollten zudem formlos aufgeschrieben und entweder direkt per Unterschrift bestätigt oder im Nachgang per E-Mail bzw. Post übersendet werden. Vor Gericht gilt nämlich im Zweifelsfall stets die schriftliche Fixierung. Andernfalls ist der mündliche Arbeitsvertrag zwar rechtlich bindend, vor Gericht aber unbrauchbar.

Wenn Sie eine mündliche Jobzusage erhalten, den Arbeitsplatz aber dennoch nicht bekommen haben, beraten wir Sie gerne zum besten Vorgehen und vertreten Sie auch vor Gericht, um Ihre Ansprüche durchzusetzen. Nutzen Sie dafür einfach unser kostenloses Erstgespräch.

[Zurück](#)



[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

[Zurück](#)