

## Die (Vertrags-) Strafe folgt auf dem Fuß

von Diana Eisenreich-Meißner



Die Vertragsstrafe ist häufig ein Element des formularmäßigen Arbeitsvertrages, das den vertragsabschließenden künftigen Arbeitnehmer inzwischen vielleicht gar nicht mehr so sehr abschreckt wie vom Arbeitgeber beabsichtigt. Oft ist nämlich die Klausel im Arbeitsvertrag so unglücklich formuliert, dass sie sich im Streitfall vor den Gerichten als unwirksam herausstellt. Die Rechtsprechung des BAG stellt hohe Anforderungen an die Gestaltung einer arbeitsvertraglichen Vertragsstrafenklausel. Vielleicht auch deshalb, weil sie nur ausnahmsweise aufgrund der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten grundsätzlich zulässig ist, denn sie bezweckt üblicherweise die Einhaltung der betrieblichen Ordnung und vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers. In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kommen Vertragsstrafenabreden selten vor - ist ja auch der Bedarf, ein gewisses Druckmittel auf den Arbeitnehmer auszuüben, in tarifungebundenen und kleineren Betrieben ohne Betriebsrat deutlich größer als in Betrieben, in denen der Betriebsrat als solches schon als Gegengewicht zum Arbeitgeber oder der Tarifvertrag als arbeitnehmerschützendes Instrument gesehen wird.

In aller Regel sind Vertragsstrafenabreden der Inhalts- und Angemessenheitskontrolle der §§ 305 ff. BGB unterworfen, da sie als Allgemeine Geschäftsbedingungen verstanden werden und zum Vertragsinhalt gemacht worden sind. Schwerpunkt der Prüfung solcher Abreden ist definitiv die Transparenz und Angemessenheit. Es müssen sowohl die Voraussetzungen als auch die Rechtsfolgen einer Vertragsstrafe aus der Perspektive eines aufmerksamen und sorgfältigen Teilnehmers am Wirtschaftsverkehr derart präzise beschrieben werden, dass

für den Arbeitgeber weder ungerechtfertigte Beurteilungsspielräume noch vermeidbare Unklarheiten entstehen. Bereits das die Vertragsstrafe auslösende Fehlverhalten des Arbeitnehmers wird jedoch schon häufig nur abstrakt beschrieben, wie zum Beispiel bei den Formulierungen "Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ... , sofern er einen *Vertragsbruch* begeht." oder "Bei *vertragswidrigem* Verhalten des Arbeitnehmers ...". Häufig sind die auslösenden Situationen schnell gefunden, so vor allem das Nichtantreten des Arbeitsverhältnisses, die Arbeitnehmerkündigung ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen, der Verstoß des Arbeitnehmers gegen vertragliche Wettbewerbsverbote, u.U. die fristlose Arbeitgeberkündigung aufgrund Pflichtverstößen des Arbeitnehmers.

Der Wortlaut muss dann gut überlegt sein. So kann bspw. die Formulierung "Beenden Sie den *Vertrag* ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so verpflichten Sie sich, ..." dem Arbeitgeber dann nicht weiterhelfen, wenn wie in dem vom BAG in seinem Urteil v. 23.1.2014, Az. 8 AZR 130/13, entschiedenen Fall der Arbeitnehmer im noch laufenden Arbeitsverhältnis einfach nicht zur Arbeit erscheint. Die bloße Nichtvornahme der vertraglich geschuldeten Leistung stelle nämlich grundsätzlich keine Kündigung und damit keine Vertragsbeendigung dar. Der Arbeitnehmer hatte hier selbst fristgemäß gekündigt und nach Zugang der Kündigung beim Arbeitgeber, jedoch vor Ablauf der Kündigungsfrist, während derer die Arbeitspflicht weiter besteht, die Tätigkeit eingestellt. Selbst der Umstand, dass der Arbeitnehmer sich mit einer fristgemäßen Eigenkündigung deutlich von seiner Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis auf Dauer lossage, genüge nicht, den Wortlaut der hier genannten Vertragsstrafenregelung eingreifen zu lassen. Selbstverständlich kann aus der Arbeitsverweigerung eine fristlose Kündigung des Arbeitgebers resultieren! Eine Vertragsstrafe seitens des Arbeitgebers kann dann aber nur verlangt werden, wenn die Vereinbarung zuvor auf diese Situation zugeschnitten worden war.

Der Wortlaut "wenn der Arbeitnehmer *ohne Einhaltung der Kündigungsfrist* das Arbeitsverhältnis beendet" ist mittlerweile ebenso häufig beanstandet. Der Arbeitgeber, der eine wirksame Klausel verfassen möchte, sollte beachten, dass die Arbeitsgerichte den Gesamtvertrag in die Prüfung miteinbeziehen. Ist im Vertrag in

dem Punkt »Kündigungsfristen« auf die gesetzlichen Fristen verwiesen, sollte dies auch die Vertragsstrafenabrede widerspiegeln und nicht lediglich auf "die Kündigungsfrist" abstellen. Angedeutet hat das BAG, dass auch die besondere Kündigungsfrist des § 113 InsO bei Abfassung der Klausel bedacht werden sollte. Als Gegenbeispiel zugunsten des Arbeitgebers dient der Fall, den das BAG bereits mit Urteil vom 19.8.2010, Az. 8 AZR 645/09, entschied, wo es in dem Vertrag hieß " Tritt der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nicht an, so verspricht er hiermit ... eine Vertragsstrafe ...". Hiermit werde ausreichend transparent darauf verwiesen, dass eine Vertragsstrafe greife, wenn der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nicht antrete, wenn er also nicht zum vereinbarten Zeitpunkt am Arbeitsort erscheine, um die Arbeit aufzunehmen.

Ist diese Hürde überwunden, gilt es, noch die richtige Höhe der Vertragsstrafe zu regeln. Eine Mindestsumme einzusetzen, verbietet sich angesichts der Rechtsprechung. Eine Höchstsumme ist dagegen empfehlenswert, vor allem mit dem Zusatz, dass das Recht auf Geltendmachung eines höheren Schadens unberührt bleibt. Die Arbeitsgerichte heben stets hervor, dass die Länge der jeweiligen Kündigungsfrist und die für diesen Zeitraum zu

zahlende Vergütung regelmäßig Ausdruck des wirtschaftlichen Interesses des Arbeitgebers an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers seien. Dementsprechend wird eine Vertragsstrafe in Höhe der Arbeitnehmerbezüge für die Zeit zwischen einer vorzeitigen tatsächlichen Beendigung und dem rechtlich zulässigen Beendigungszeitpunkt z.B. für den Fall des Nichtantritts der Arbeit zumeist als angemessen betrachtet, selbst wenn die Vergütung während einer Einarbeitungszeit (noch) nicht in voller Höhe dem tatsächlichen Wert der Arbeitsleistung entspreche und infolgedessen die Höhe der Vertragsstrafe nicht einem zu realisierenden Schaden (U. v. 19.8.2010, Az. 8 AZR 645/09). Eine höhere Vertragsstrafe gilt dagegen nur ausnahmsweise als angemessen.

Legen Sie also tatsächlich jedes Wort auf die Goldwaage. Eine fachliche Beratung vorab wird Ihnen die notwendige Unterstützung und Sicherheit bieten.

Mitgeteilt von

Frau Rechtsanwältin Eisenreich-Meißner  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Dingeldein **Rechtsanwälte**

Bickenbach, Gernsheim, Ober-Ramstadt  
[www.dingeldein.de](http://www.dingeldein.de)

### Danksagung

von Margarete Böhm



Im Namen und auf Wunsch meines verstorbenen Mannes, Peter Böhm, sage ich auf diesem

Weg, anlässlich seines 80. Geburtstages ,allen Verwandten, Freunden, Bekannten und Wegbegleitern herzlichen Dank.

Über die zahlreichen Glück- und Gesundheitswünsche, die persönlichen Geschenke, sowie die Geldspenden, für die Unterstützung der Kita Sonnenland, und der Jugendfeuerwehr Bickenbach, hat sich Peter sehr gefreut.

Dem Chor der Baptistengemeinde gelang eine besondere Überraschung mit ihrer musikalischen Darbietung für den Jubilar. Dem MGV Liederzweig 1859 eV danke ich für die musikalische Untermauerung seiner Geburtstagsfeier.

Herzlichen Dank gilt auch Familie Jockel, die mit leckeren Speisen und gutem Service für das leibliche Wohl der Gäste sorgten. Vielen Dank den vielen Helfern aus Freundeskreis und Familie, die mithalfen durch Ihren Einsatz, beim Auf- und Abbau ,sowie bei der Geburtstagsfeier das Fest ganz im Sinne von Peter zu gestalten.

Ihre Margarete Böhm