

Vertragsstrafe bei Nichtantritt der Arbeit

§§ 309 Nr. 6, 307 Abs. 1 Satz 1 und 2, 305c Abs. 1 BGB

1. Wegen der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sind Vertragsstrafenabreden auch in vorformulierten Arbeitsverträgen grundsätzlich zulässig und verstoßen nicht gegen § 309 Nr. 6 BGB.

2. Eine Vertragsstrafe für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Arbeit nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig beendet, ist zulässig, wenn die Vertragsstrafe die Vergütung für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist nicht übersteigt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 19. August 2010 – 8 AZR 645/09

Problempunkt

Die Parteien schlossen einen Arbeitsvertrag. Danach sollte die Beklagte für die Klägerin als Dipl.-Finanzwirtin für den Bereich Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung tätig werden und ein monatliches Gehalt von 2.700 Euro brutto erhalten. Der Arbeitsvertrag enthält in § 1 folgende Regelungen:

- „1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.1.2009. Vor seinem Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
2. Der Vertrag wird für die Dauer von sechs Monaten auf Probe abgeschlossen. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.
3. Tritt der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nicht an, so verspricht er der Gesellschaft eine Vertragsstrafe i. H. v. einem Monatsbruttolohn.“

Die Beklagte teilte der Klägerin Anfang November 2008 mit, sie könne aus persönlichen Gründen ihre Arbeit im Januar nicht antreten und der Vertrag sei deshalb hinfällig. Die Klägerin machte mit der Mitte Dezember 2008 erhobene Klage eine Vertragsstrafe i. H. v. 2.700 Euro geltend.

Die Beklagte erschien am 2.1.2009 im Betrieb der Klägerin, bot mündlich ihre Arbeitsleistung an, übergab eine außerordentliche Kündigung und teilte mit, sie werde ab morgen wegen der außerordentlichen Kündigung nicht mehr zur

Arbeit erscheinen. Die Klägerin nahm die angebotene Arbeitsleistung nicht an, sondern schickte die Beklagte nachhause. Die Vorinstanzen gaben der Zahlungsklage statt.

Entscheidung

Das BAG schloss sich dieser Auffassung an. Es beurteilte die Vertragsstrafenregelung nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Vorschriften der §§ 305 ff. BGB. Ein Arbeitsvertrag mit formelhaften Klauseln, die nicht auf die individuelle Vertragssituation abgestimmt sind, enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen, solange der Arbeitgeber nicht nachweist, dass er den Vertrag nicht vorformuliert hat oder nicht die Absicht hatte, den von ihm vorformulierten Vertrag mehrfach zu verwenden.

Die Erfurter Richter verkannten nicht, dass Vertragsstrafenabreden in Formularverträgen nach § 309 Nr. 6 BGB im Allgemeinen unzulässig sind. Nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB sind aber die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen. In Arbeitsverträgen sind Vertragsstrafenabreden üblich und deshalb grundsätzlich zulässig.

Eine Vertragsstrafe ist auch nicht per se unangemessen. Solange sie nur den berechtigten Interessen des Arbeitgebers dient und der Höhe nach auf ein zumutbares Maß beschränkt ist, benachteiligt sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen. Die Vertragsstrafe dient zum einen dazu, entstandene Schäden zu kompensieren, die im Einzelfall schwer nachweisbar sind. Zum anderen soll sie wirkungsvoll Druck auf den Schuldner ausüben, damit dieser seine vertragliche Verpflichtung einhält. Erst wenn die Vertragsstrafe von Sachinteressen losgelöst nur noch dem Zweck dient, zusätzliche Geldforderungen zu begründen, ist sie unzulässig. Die Höhe der Vertragsstrafe muss sich an ihrem Zweck orientieren. Als Maßstab ist deshalb die Vergütung des Arbeitnehmers für die Dauer der Bindung an den Arbeitsvertrag heranzuziehen. Solange sie also die Vergütung für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist nicht überschreitet, ist sie nicht zu beanstanden.

Die Vertragsstrafenregelung verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot. Dieses schreibt vor, die Rechte und Pflichten der Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Vertragsklauseln dürfen keine vermeidbaren Unklarheiten und Beurteilungsspielräume enthalten. Die von der Klägerin vorformulierte Vertragsstrafenklausel genügt diesen Anforderungen, obwohl sie nicht ausdrücklich regelt, dass die Vertragsstrafe nur bei schuldhaftem Verhalten zu zahlen ist. Es ergibt sich aber schon aus der Verwendung des Wortes „Vertragsstrafe“, dass bei schuldlosem Verhalten kein Anspruch besteht, so die Erfurter Richter.

Die Beklagte hat auch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, obwohl sie am 2.1.2009 ihre Arbeitsleistung angeboten hat. Denn dieses Angebot war nicht ernst gemeint. Es diente ausschließlich dem Ziel, die wirksam vereinbarte Vertragsstrafe zu umgehen.

Konsequenzen

Arbeitsverträge sind fast immer an den §§ 305 ff. BGB zu messen, da sie nahezu alle formelhafte Klauseln enthalten, die nicht auf die individuelle Vertragssituation abgestimmt sind.

Vertragsstrafenregelungen in Arbeitsverträgen sind grundsätzlich wirksam. Es muss aber für jede einzelne Regelung geprüft werden, ob die Vertragsstrafe interessengerecht und der Höhe nach angemessen ist.

Die wichtigsten Anwendungsfälle für Vertragsstrafenregelungen sind der Nichtantritt der Arbeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und die unberechtigte vorzeitige Beendigung. Es gibt aber weitere Regelungsbereiche, in denen die Vereinbarung einer Vertragsstrafe sinnvoll sein kann, z. B. der Verstoß gegen Geheimhaltungspflichten.

Praxistipp

Vertragsstrafen sind ein effektives Instrument, den Arbeitnehmer dazu anzuhalten, seine Pflichten zu erfüllen, insbesondere dort, wo Schadensersatzansprüche wegen der Schwierigkeit des Schadensnachweises versagen. Jede Vertragsstrafenregelung sollte die Voraussetzungen und die Höhe klar definieren und im Arbeitsvertrag dort stehen, wo auch die entsprechenden Pflichten geregelt sind. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Höhe der Vertragsstrafe in einem angemessenen Verhältnis zum potenziell entstehenden Schaden und zur Schwere der Pflichtverletzung steht. Bei Vertragsstrafen wegen Nichtantritts der Arbeit zu Vertragsbeginn ist auf die Probezeitregelung zu achten (vgl. BAG, Urt. v. 23.9.2010 – 8 AZR 897/08, AuA 6/11 S. 374, in diesem Heft). Wenn die Sonderkündigungsfrist für die Probezeit vereinbart ist, darf die Höhe der Vertragsstrafe die Vergütung für 14 Tage nicht überschreiten.

RA und FA für Arbeitsrecht Dr. Reinhard Möller, Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe