

## Vertragsstrafen im Arbeitsvertrag

In Arbeitsverträgen sind immer wieder Klauseln zu finden, durch die sich der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber im Falle des „Vertragsbruches“ einen pauschalen Betrag, etwa ein Brutto-Monatsgehalt zu zahlen, sog. Vertragsstrafe. Vertragsbruch soll dabei bedeuten, dass der Arbeitnehmer die Arbeitstätigkeit nicht aufnimmt oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist eigenmächtig niederlegt. (faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Dies ist für den Arbeitgeber ein beliebter Weg, die Arbeitsniederlegung des Arbeitnehmers zu verhindern, da der Arbeitgeber ohne eine derartige Klausel fast schutzlos dasteht, da der Arbeitgeber aufgrund von § 888 Abs. 3 ZPO die Arbeitsleistung nicht erzwingen kann. Doch ist eine solche Klausel zulässig?

### Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB)

Regelungen in Arbeitsverträgen stellen in der Regel allgemeine Geschäftsbedingungen dar und unterliegen so der strengen Kontrolle der §§ 305 ff. BGB. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind alle Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und bei Vertragsschluss von einer Partei gestellt werden.

Grundsätzlich sind Vertragsstrafen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, § 309 Nr. 6 BGB. Aufgrund der besonderen Interessenlage im Arbeitsrecht hat die Rechtsprechung jedoch unter Bezug auf § 310 Abs. 4 S. 1 BGB derartige Vertragsstrafen unter strengen Voraussetzungen für zulässig erachtet.

Zum einen dürfen Vertragsstrafen **nicht überraschend** im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB sein. Sie müssen auf den ersten Blick erkennbar sein. Dies ist etwa nicht der Fall, wenn die Vertragsstrafenklausel unter einer missverständlichen Überschrift „versteckt“ ist. Darüber hinaus scheitern Vertragsstrafeklauseln oft an dem sog. „Transparenzgebot“. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB schreibt vor, dass allgemeine Geschäftsbedingungen **klar und verständlich** formuliert sein müssen. Es muss daher aus der Klausel ganz klar hervorgehen, in welchen Fällen die Vertragsstrafe ausgelöst werden soll. Die Formulierung bei einem „schuldhaft vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers“ genügt nicht. (vgl. Küttner/Poeche, Personalbuch 2018, Vertragsstrafe, Rn. 11)

Des Weiteren muss eine Vertragsstrafe **angemessen** sein. Das bedeutet insbesondere, dass die Strafe in der Regel ein Brutto-Monatsgehalt nicht überschreiten darf. Das Bundesarbeitsgericht sagt sogar, dass sich die Vertragsstrafe an der Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist orientieren muss. Das bedeutet der Betrag der Vertragsstrafe darf das Bruttogehalt des auf die Kündigungsfrist entfallenden Zeitraumes nicht übersteigen. (vgl. BAG 17.03.2016, 8 AZR 665/14; 18.08.2005, 8 AZR 65/05)

Dies ist für die Wirksamkeit der Klausel von besonderer Bedeutung, wenn eine Probezeit vereinbart ist. Dies wird häufig in den Klauseln übersehen. In der Probezeit gilt in der Regel eine Kündigungsfrist von 2 Wochen. Eine Vertragsstrafe in Höhe eines Brutto-Monatsgehaltes übersteigt daher das Gehalt des Kündigungszeitraumes und führt zur Unwirksamkeit der Klausel, wenn für die Probezeit nicht ausdrücklich eine geringere Strafe vereinbart wird. (vgl. BAG 23.09.2010, 8 AZR 897/08)

Eine Vertragsstrafe ist auch dann unwirksam, wenn sie sich auf **nicht schuldhaftes Verhalten** des Arbeitnehmers bezieht.

Bei Rechtsfragen, kontaktieren Sie die Kanzlei:



Katzenbruchstr. 71, 45141 Essen (Haus des Handwerks)

Tel.: 0201/313 303

Fax: 0201/313 471

Email: [info@kum-rae.de](mailto:info@kum-rae.de)

[www.klemmundmurczak.de](http://www.klemmundmurczak.de)