

**Formulararbeitsverträge dürfen keine globalen  
Strafversprechen enthalten** BAG 21.4.2005, 8 AZR 425/04

HMW Kanzlei Berlin  
Ernst-Reuter-Platz 10  
10587 Berlin  
Tel.: ++49 (0)30 3100088  
Fax: ++49 (0)30 31000895

Marcus Bodem M.A.  
Fachanwalt f. Arbeitsrecht  
marcus.bodem@ecovis.com  
www.ecovis.com/berlin-hmw

**Vertragsstrafenabreden in einem Formulararbeitsvertrag sind grundsätzlich zulässig. Es darf aber nicht global für „alle schuldhaft vertragswidrigen Verhaltensweisen“ des Arbeitnehmers gelten, die den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigen. Derart weite Vertragsstrafenabreden, die auf die Absicherung aller arbeitsvertraglichen Pflichten abzielen, sind wegen Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot nach den AGB Regelungen unwirksam.**

In dem Formulararbeitsvertrag war geregelt, dass der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts zahlen muss, wenn der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst wird.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos, weil dieser angeblich einen Auszubildenden aufgefordert hatte, ihm Haschisch zu besorgen. Der Kläger bestritt diesen Vorwurf und erhob Kündigungsschutzklage, die er in der Berufungsinstanz zurücknahm. Zuvor hatte die Beklagte im Wege einer Widerklage von dem Kläger die Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts verlangt. Die Widerklage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Die Vertragsstrafenvereinbarung in dem Formulararbeitsvertrag ist gemäß § 307 Abs.1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Grundsätzlich sind Vertragsstrafenabreden in Formulararbeitsverträgen allerdings zulässig. § 309 Nr.6 BGB, wonach Vertragsstrafenabreden in Allgemeinen Geschäftsbedingungen grundsätzlich unzulässig sind, findet auf Arbeitsverträge keine Anwendung. Das folgt aus § 310 Abs.4 S.2 BGB, wonach bei Anwendung der §§ 305 ff. BGB auf Arbeitsverträge die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen sind. Zu diesen Besonderheiten gehört, dass die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers nach § 888 Abs.3 ZPO nicht vollstreckbar ist.

Die Unwirksamkeit von Vertragsstrafenabreden in Formulararbeitsverträgen kann sich aber aus § 307 BGB ergeben, wenn die Klausel den Arbeitnehmer im Einzelfall unangemessen benachteiligt. Im Streitfall ist die Klausel schon wegen mangelnder Bestimmtheit unwirksam, da sie die Vertragsstrafe auslösenden Pflichtverletzungen nicht benennt. Derartige globale Strafversprechen, die auf die Absicherung aller arbeitsvertraglichen Pflichten zielen, sind wegen Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot unwirksam.

Daneben ist die vorliegende Vertragsstrafenabrede auch inhaltlich unangemessen, da sie auf eine Absicherung aller vertraglichen Pflichten abzielt und damit eine unangemessene „Übersicherung“ enthält. Bei schweren Vertragsverletzungen ist der Arbeitgeber grundsätzlich schon durch die Möglichkeit der fristlosen Kündigung hinreichend geschützt. Er darf sich daher nicht für jede Pflichtverletzung, die das Recht zur fristlosen Kündigung auslöst, eine Vertragsstrafe versprechen lassen.

Beraterhinweis:

Vertragsstrafevereinbarungen sind zulässig, um den Arbeitnehmer anzuhalten, sich an die vereinbarten Kündigungsfristen zu halten. Der Arbeitnehmer, der sich andernfalls nicht an die Kündigungsfrist hält kann das Arbeitsverhältnis von heute auf morgen (unwirksam) beenden. Der Arbeitgeber hat nur die Möglichkeit, den durch die vorzeitige Beendigung eingetretenen Schaden ersetzt zu verlangen. Was sollte das sein ? Bei ca. 5 Mio Arbeitslosen wird es der Arbeitgeber schwer haben, nachzuweisen, dass er den Schaden nicht durch die kurzfristige Einstellung eines neuen Mitarbeiters abwenden konnte. Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich die Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall der Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsschutzfrist.

Überdies sind auch nach der Entscheidung des BAG Vertragsstrafeabreden in Arbeitsverträgen wirksam, wenn sie hinreichend konkret und bestimmt im Sinne des AGB-Rechts sind.

Marcus Bodem  
Fachanwalt für Arbeitsrecht