
Datum: 07.05.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 85/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:0507.7SA85.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 3 Ca 1440/03
Schlagworte: Vertragsstrafe, allgemeine Geschäftsbedingung, Höhe der Vertragsstrafe, befristeter Arbeitsvertrag, Kündigungsfrist
Normen: §§ 305 ff. BGB, § 15 Abs. 3 TzBfG
Leitsätze:
Trotz einzuhaltender 4-wöchiger Kündigungsfrist ist die bei vorzeitiger vertragswidriger Be-ndigung versprochene Vertragsstrafe i. H. eines Monatsentgelts unangemessen hoch, sobald in das Monatseinkommen eine Aufwandsentschädigung bis zu 40 % des Gesamteinkommens eingerechnet ist (Auslandsaufenthalt).
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 26.11.2003 - 3 Ca 1440/03 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte eine Vertragsstrafe verwirkt hat. 1
2
Die Klägerin ist ein mittelständischer sporttouristisch orientierter Reiseveranstalter. Sie bietet 3
im Sommer überwiegend Destinationen im Mittelmeerraum und im Winter in der Alpenregion an. Den Reisenden stellt sie teilweise Unterkunft mit Vollverpflegung in eigenen Häusern zur Verfügung. Dieser Aufenthalt ist begleitet von Animationsprogrammen. Auf der Grundlage

des Vertrages vom 21.03.2002 wurde der Beklagte als Koch für die Destination M3xxxxxxx (T2xxxxx) befristet für die Zeit ab 26.03.2003 eingestellt. Obwohl dieser Vertrag als befristeter Vertrag galt und voraussichtlich mit Ablauf des ersten Juni 2003 enden sollte, haben die Parteien während der Befristung eine ordentliche 4-wöchige Kündigungsfrist für zulässig erachtet. Für seine Tätigkeit hat ihm die Klägerin ein monatliches Bruttoentgelt i. H. v. 1.100,00 EUR einschließlich der anteiligen Auslandsspesen versprochen. Hinzu kam die freie Anreise zur Destination, frei Kost und Logis während seines Auslandsaufenthaltes und das Recht zur Teilnahme an dem Animationsangebot während seiner Freizeit. Mit der Anlage zum Anstellungsvertrag, die im Wesentlichen die Stellenbeschreibung enthält, hat sich der Beklagte zur Zahlung einer Vertragsstrafe i. H. der regelmäßigen Monatsvergütung - ohne Überstunden oder sonstige Zulagen - verpflichtet, sobald er das Anstellungsverhältnis vertragswidrig vorzeitig beendet. Der Beklagte hat am 04.04.2003 fristlos mit der Begründung: "Unter Angabe falscher Tatsachen konnte ich meinen Beruf nicht ausüben, die Firma ist in Italien nicht eingetragen" gekündigt. Da die Klägerin für diese Kündigung einen wichtigen Grund i. S. des § 626 Abs. 1 BGB nicht erkennt, zudem eine erfolglose vorausgehende Abmahnung vermisst, bewertet sie die Vertragsstrafe als verwirkt.

Mit beim Arbeitsgericht Münster am 20.05.2003 erhobener Klage verfolgt sie diesen vermeintlichen Anspruch i. H. der vertraglichen Monatsvergütung. Zur Begründung hat sie die Auffassung vertreten, die Vertragsstrafe rechtswirksam verabredet zu haben. Ein Verstoß gegen § 309 Nr. 6 BGB sei nicht erkennbar, zumal dieses Arbeitsverhältnis nicht von dieser Bestimmung erfasst werde. Zumindest sei zu berücksichtigen, dass bislang vergleichbare Vertragsstrafenversprechen in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung anerkannt worden seien und dass aus diesem Grunde die arbeitsrechtlichen Besonderheiten entsprechend § 310 Abs. 4 S. 2 BGB Berücksichtigung fänden. Hinzu komme, dass die Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht erzwungen werden könne (§ 888 Abs. 3 ZPO). Das Vertragsstrafenversprechen sei auch klar genug definiert. Hierdurch werde der Beklagte nicht unangemessen benachteiligt (§ 307 BGB). Sie müsse vielmehr auf die uneingeschränkte Vertragseinhaltung bestehen. Bei teilweiser Nichtbesetzung dieser Funktion in der Destination drohe ihr nicht nur ein Imageschaden, es seien außerdem Schadenersatzansprüche gem. den §§ 651 a ff. BGB zu befürchten. Der Beklagte habe auch rechtswidrig gekündigt. Ein kündigungsrelevanter Sachverhalt zur Anerkennung eines wichtigen Grundes sei nicht erkennbar. Nur vorsorglich bezweifle sie eine rechtmäßige Übertragung der §§ 305 ff. BGB auf dieses Vertragsverhältnis. Ihrer Meinung nach handele es sich um eine eindeutige Individuallabrede i. S. des § 305 b BGB. Üblicherweise regele sie Vertragsstrafenversprechen in den Arbeitsverträgen und nicht in gesonderten Anlagen.

Mit Urteil vom 26.11.2003 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es u. a. die Auffassung vertreten, das Vertragsstrafenversprechen sei rechtsunwirksam, es verstoße gegen die §§ 309 Nr. 6, 307 BGB. Entgegen der Einschätzung der Beklagten handele es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung i. S. des § 305 Abs. 1 S. 1 BGB. Mit dem Beklagten habe sie keine einzelvertragliche Abrede getroffen. Lediglich in einer unselbständigen Anlage zum befristeten Anstellungsvertrag habe sie die ansonsten verwandte einzelvertragliche Regelung untergebracht. Der Inhalt dieser Regelung sei von der Klägerin vorformuliert und nicht etwa gleichberechtigt vom Beklagten mit ausgehandelt worden. Da das Klauselverbot des § 309 Nr. 6 BGB auch im Arbeitsverhältnis greife und arbeitsrechtliche Besonderheiten im Sinne des § 310 Abs. 4 S. 2 BGB die Vereinbarung einer Vertragsstrafe nicht verlangten, sei diese Vertragsbestimmung rechtsunwirksam. In dieser Auffassung folge sie der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24.01.2003 mit dem AZ. 10 Sa 1158/02. Typische Vertragsinhalte seien keine rechtlichen Besonderheiten. Die seitens der Klägerin angeführten Beweisschwierigkeiten zur Durchsetzung von

Schadenersatzansprüchen seien keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten. Diese seien für verschiedene Rechtsgebiete typisch. Schließlich könne Richterrecht nicht als arbeitsrechtliche Besonderheit aufgefasst werden.

Gegen dieses, ihr am 18.12.2003 zugestellte, vorgetragene und wegen der sonstigen Einzelheiten in Bezug genommene Urteil, wehrt sich die Klägerin mit der insgesamt zulässigen Berufung. Sie verfolgt ihr Klagebegehren weiter. Zur Begründung verweist sie auf die inzwischen bekannt gewordene Entscheidung des 8. Senats des BAG vom 04.03.2004 zum AZ. 8 AZR 196/03. Im Übrigen vertritt sie weiterhin die Auffassung, eine Individualabrede i. S. des § 305 b BGB getroffen zu haben. Sollte die Vertragsstrafe aus nicht nachvollziehbaren Gründe überhöht sein, so sei diese gem. § 343 BGB anzupassen. Die Vertragsklausel bleibe für sich rechtswirksam. Übersehen werde vom angefochtenen Urteil ihr wirtschaftliches und rechtliches Interesse für derartige Abreden. Dieses leite sie aus dem Reiserecht ab, das bei nicht exakter Vertragserfüllung vor Ort das Recht zur Preisminderung und Entschädigung einräume.

Die Klägerin beantragt,

das angefochtene Urteil abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an sie eine Vertragsstrafe i. H. v. 1.100,00 EUR nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2003 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Er bewertet das Vertragsstrafenversprechen als rechtsunwirksam und erkennt zudem keinen Tatbestand zur Verwirkung einer derartigen Vertragsstrafe. Hierfür beruft er sich weiterhin auf ein Recht zur fristlosen Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB.

Wegen der sonstigen Einzelheiten im Vorbringen der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die nach der Beschwer statthafte (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- sowie fristgerecht eingelegte und begründete Berufung der Klägerin (§§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 S. 1, 2 und 5 ArbGG, § 520 ZPO) hat keinen Erfolg.

I.

Der Beklagte hat eine Vertragsstrafe nicht verwirkt (§§ 336 ff. BGB i. V. m. dem Anstellungsvertrag der Parteien vom 21.03.2002). Das in der Anlage zum Anstellungsvertrag enthaltene Vertragsstrafenversprechen ist aus den Gründen des § 307 BGB rechtsunwirksam.

1. Entgegen der neuerlichen Bewertung der Klägerin erkennt auch die erkennende Berufungskammer in dem Vertragsstrafenversprechen eine allgemeine Geschäftsbedingung, zumindest eine von der Klägerin vorformulierte Vertragsbedingung, die der Inhaltskontrolle der §§ 305 ff. BGB unterliegt. Die seitens der Klägerin aufrecht erhaltene Argumentation, mit der Anlage zum Anstellungsvertrag eine Individualabrede i. S. des § 305 b BGB getroffen zu haben, kann nicht überzeugen. Das Ziel des Gesetzgebers, Individualabreden von dieser Inhaltskontrolle auszunehmen, ist darin zu erkennen, dass das Ergebnis gleichberechtigter

Vertragsverhandlungen zu achten ist. Bei dem dabei festzustellenden gleichberechtigten Verhandlungsgewicht kann davon ausgegangen werden, dass die jeweiligen Interessen hinreichend berücksichtigt wurden und der Vertragspartner die Interessen des anderen anerkennt und als berechtigt übernommen hat. Wird eine vielfach verwandte, vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingung ausnahmsweise an einer anderen Stelle "untergebracht", die allerdings sehr wesentliche, für den Vertragsinhalt unverzichtbare Hinweise enthält, so unterscheidet sich dieser Vertrag nicht von den ansonsten verwandten vorformulierten Arbeitsverträgen. Deshalb stellt auch diese Vertragsbedingung eine allgemeine Geschäftsbedingung i. S. der §§ 305 ff. dar, zumal sie vielfältig einheitlich verwandt wird. Sie unterliegt deshalb der uneingeschränkten Inhaltskontrolle.

2. Ob diese Vertragsbestimmung schon dem Klauselverbot des § 309 Nr. 6 BGB unterliegt 18 und deshalb rechtsunwirksam ist, ob also diese Bestimmung auf arbeitsvertragliche Regelungen zu übertragen ist oder ob dieses Klauselverbot arbeitsvertragliche Regelungen nicht erfasst (zum Meinungsstand: ErfK/Preis, § 230 BGB, §§ 305 - 310 BGB, RdNr. 93 und 94; Thüsing/Leder, Neues zur Inhaltskontrolle von Formulararbeitsverträgen, Betriebsberater 2004, 44 - 46; Bauer/Rolf, Anm. zu AP Nr. 1 und 2 zu § 309 BGB) muss von der erkennenden Berufungskammer nicht erneut diskutiert werden. Nachdem der 8. Senat des BAG die Revision zum Urteil der 10. Kammer des LAG Hamm entschieden und die Kernbegründungen dieser Entscheidung in der Presseerklärung Nr. 13 aus 2004 vom 04.03.2004 mitgeteilt hat, erübrigt sich eine weitere Auseinandersetzung hierzu. Mit dem BAG erkennt die erkennende Berufungskammer an, dass der Nichtigkeitsfolge des § 309 Nr. 6 BGB die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten des § 310 Abs. 4 S. 2 BGB entgegenstehen (so auch: Preis, a. a. O., RdNr. 93; Thüsing, a. a. O., S. 45). Die Besonderheit des Arbeitsrechts ist über den Umstand anzuerkennen, dass ein Arbeitnehmer zur Erbringung der Arbeitsleistung weder durch Zwangsgeld noch durch Zwangshaft angehalten werden kann (§ 888 Abs. 3 ZPO). Zu berücksichtigen ist außerdem, dass beim Vertragsbruch des Arbeitnehmers der Nachweis eines Schadens erheblichen Beweisschwierigkeiten unterworfen ist. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass § 310 Abs. 4 S. 2 BGB nicht nur besonderes kodifiziertes Recht, d. h. ausschließlich rechtliche Besonderheiten sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitsrechts erfasst. Neben der Üblichkeit von Vertragsstrafenversprechen ist folglich auch das Richterrecht heranzuziehen, das Vertragsstrafenversprechen in der Vergangenheit gerade aus den oben erwähnten Gründen für zulässig erachtet hat (in der Bewertung noch zurückhaltend: Thüsing, a. a. O., S. 45; klarer hingegen: Bauer/Rolf, a. a. O.).

3. Der Klägerin ist es zudem gelungen, die Übernahme eines Vertragsstrafenversprechens 19 den Arbeitsvertrag mit berechtigten Interessen zu begründen. Diese werden beschrieben durch den erwähnten Imageverlust und durch vielfältige Haftungsrisiken des Reiseveranstalters auf der Grundlage der reiserechtlichen Bestimmungen in den §§ 651 a BGB ff. Diese Risiken rechtfertigen die Unterwerfung des Arbeitnehmers unter eine derartige Regelung. Insbesondere im Ausland tätige Arbeitnehmer übernehmen für die Reputation des Arbeitgebers eine hohe Verantwortung. Um zu erreichen, dass alle Vertragsbedingungen vor Ort erfüllt werden, ist eine entsprechende Druckausübung auf die Arbeitnehmer durchaus angemessen. Dieser Druck wird letztlich nur mittels eines Vertragsstrafenversprechens erreicht.

4. Obwohl das Vertragsstrafenversprechen trotz einseitig vorformulierten Inhalts 20 grundsätzlich rechtswirksam begründet wurde, scheitert dieses an der weiteren Inhaltskontrolle des § 307 Abs. 1 BGB. Die Vertragsstrafe muss der Höhe nach angemessen sein, sie darf nicht unverhältnismäßig sein. Die Angemessenheit der Vertragsstrafenklausel

ist nur dann zu bejahen, wenn die Klägerin als Arbeitgeberin ein berechtigtes Interesse an der Sanktionierung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitnehmers hat. Vertragsstrafen, die den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen, sind deshalb rechtsunwirksam. Diese Unangemessenheit kann auch in einem Missverhältnis zwischen der Pflichtverletzung und der Höhe der Vertragsstrafe begründet sein. In unbefristeten Arbeitsverhältnissen dürfte die zulässige Höchstgrenze für eine rechtswidrige vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer regelmäßig über das Einkommen begrenzt werden, das der Arbeitnehmer innerhalb der für ihn gültigen Kündigungsfrist hätte erzielen können (Thüsing, a. a. O., S. 45; Preis, a. a. O., Rdnr. 94: Monatsverdienst als üblich bewertet; BAG, Urteil vom 04.03.2004 - 8 AZR 196/03 -: Kündigungsfrist als maßgebliches Kriterium). Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis dürfte die Höhe der Vertragsstrafe in gleicher Weise begrenzt sein, sobald die Parteien von der Möglichkeit des § 15 Abs. 3 TzBfG Gebrauch gemacht haben. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis könnte die Höchstgrenze über den regelmäßigen Monatsverdienst festgelegt werden, sobald die Vertragsdauer einen Monat erheblich überschreitet (zu Besonderheiten: Preis, a. a. O., Rdnr. 94). Trotz der vereinbarten 4-wöchigen Kündigungsfrist ist zur Überzeugung der erkennenden Berufungskammer die von der Klägerin vertraglich geforderte Vertragsstrafe unangemessen hoch. Die Vertragsstrafe wird nämlich den Besonderheiten des konkreten Vertragsverhältnisses nicht gerecht. Aufgrund der kurzen Vertragsdauer war dem Kläger nahezu nur eine Kündigungsmöglichkeit eingeräumt. Ausschlaggebend ist jedoch, dass die Klägerin in das übliche Bruttoeinkommen auch die Aufwandsentschädigung für den Auslandseinsatz einbezogen hat. Diese Entschädigung, die nach der Höchstgrenzenbestimmung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte auf bis zu 40 % des Gesamteinkommens festgelegt werden kann, ist mit dem Sinn und Zweck einer Vertragsstrafe nicht in Einklang zu bringen. Eine derartige Entschädigung kann nicht Berechnungsfaktor eines Vertragsstrafenversprechens sein. Aus diesem Grunde bewertet die erkennende Berufungskammer die einseitig festgelegte Höhe der Vertragsstrafe als unangemessen hoch i. S. des § 307 Abs. 1 BGB. Da durch diese Bestimmung die Möglichkeit einer Anpassung der verwirkten Vertragsstrafe gem. § 343 BGB verdrängt wird, ist eine Ermäßigung der Vertragsstrafe ausgeschlossen. Die Vertragsstrafenregelung ist vielmehr insgesamt als rechtsunwirksam zu bewerten (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB).

5. Mit diesem Ergebnis ist es der erkennenden Berufungskammer verwehrt zu überprüfen, ~~ob~~ der Beklagte trotz fehlender erfolgloser Abmahnung das Arbeitsverhältnis zur Klägerin rechtswirksam fristlos aufgekündigt hat (§ 626 Abs. 1 BGB) (BAG, Urteil v. 17.01.2002 - 2 AZR 494/00 -, EzA, § 628 BGB Nr. 20).

II.

Unter Berücksichtigung der vorausgehenden Überlegungen war die Klageforderung von Anfang an unbegründet. Der an sich statthaften Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Münster war aus diesen Gründen der Erfolg zu versagen. Ihre Berufung war vielmehr mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen. Aufgrund der den Parteien bekannten Entscheidung des BAG vom 04.03.2004 kommt der Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung zu; die Revision war folglich nicht mit der Begründung des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Schulte	Seebauer	Kleiböhmer
---------	----------	------------

22

23

24

