

# Vertragsstrafenklausel

Der folgende Text bezieht sich auf die Zulässigkeit von Vertragsstrafen im Arbeitsrecht insbesondere im Hinblick darauf, den „vorzeitigen Ausstieg“ aus dem Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer zu erschweren bzw. sonstiges Fehlverhalten zu sanktionieren.

Grundsätzlich sind im Arbeitsrecht Vertragsstrafenabreden nach dem Grundsatz der Vertragsstrafenfreiheit zulässig, weil die Vertragsstrafe die Einhaltung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten des Arbeitnehmers sichern soll.

Sofern es sich bei den Vertragsstrafen um Klauseln handelt, die in Formularverträgen verwendet werden, unterliegen diese seit dem 01.01.2002 der für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Kontrolle nach § 305 ff. BGB.

Nach § 305 Abs. 1 BGB werden überraschende Klauseln nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags. Das gilt etwa für eine Strafabrede, die unter dem Punkt „Verschiedenes“ ohne drucktechnische Hervorhebung versteckt ist oder die sich ohne besonderen Hinweis unter einer falschen oder missverständlichen Überschrift befindet. Das Überraschungsmoment ist eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist.

Erforderlich ist weiterhin, dass Strafabreden klar und bestimmt zu formulieren sind. Die Regelung muss durchschaubar sein, die Vertragsverletzung, die zur Zahlungspflicht führen soll, muss vorhersehbar sein.

Unwirksam sind daher z.B. Klauseln, die pauschal für „Vertragsverletzungen“ vereinbart werden. Gleiches gilt hinsichtlich der Formulierung, dass die Vertragsstrafe verwirkt werden soll, sofern der Arbeitnehmer einen „Vertragsbruch“ begeht. Maßgeblich und entscheidendes Kriterium ist letztlich auch eine durchzuführende Angemessenheitskontrolle. Danach sind nach der Generalklausel des § 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB Regelungen unwirksam, die den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen belasten. Strafabreden im Formulararbeitsvertrag setzen daher ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Sicherung der Vertragspflichten voraus. Für den Hauptanwendungsfall der unberechtigten Lösung vom Vertrag bejaht das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich das Bedürfnis des Arbeitgebers. Eine hierfür vereinbarte Vertragsstrafe benachteiligt den Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres unangemessen (BAG Urteil vom 04.03.2004, AZ: 8 AZR 96/03).

Die Unangemessenheit der Vertragsstrafenklausel kann sich auch aus der Höhe der Vertragsstrafe selbst ergeben. Angemessen ist in der Regel eine Vertragsstrafe, die den Betrag eines Bruttomonatsgehalts nicht übersteigt. Ein Bruttomonatseinkommen ist jedoch auch nach Auffassung des BAG auch regelmäßig dann zu hoch und damit unangemessen, wenn die Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist dahinter zurückbleibt. Bei der vereinbarten Probezeit mit verkürzter Kündigungsfrist von 2 Wochen und einer Vereinbarung einer Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt wäre auch hier eine unangemessene Benachteiligung gegeben. Verkürzt ausgedrückt bedeutet dies, dass die Angemessenheit dann noch bejaht wird, wenn regulär ein zu zahlendes Bruttomonatsgehalt vereinbart wird und für den Fall einer vereinbarten Probezeit ein halbes Bruttomonatsgehalt als Vertragsstrafe.

Hinzuzuweisen ist noch insbesondere darauf, dass maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob eine Vertragsstrafenabrede wirksam ist oder nicht, der Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses maßgeblich ist. Wenn für einen nach Ablauf der Probezeit ergangenen Pflichtverstoß eine Vertragsstrafenregelung vereinbart wurde, die jedoch ebenfalls für die Probezeit eine Vertragsstrafe von einem Bruttomonatsgehalt vorsieht wäre auch, obwohl die Probezeit hier abgelaufen ist, von der Unwirksamkeit der Klausel auszugehen.

Eine Teilung der Klausel in einen wirksamen sowie einen unwirksamen Teil ist nicht möglich. Eine geltungserhaltende Reduktion finden ebenfalls nicht statt. Die Klausel ist bei Überschreiten der in Ansatz gebrachten Summen unwirksam.

Für den Arbeitgeber ergibt sich daraus, dass diese Vertragsstrafen entweder nur für die Zeit nach dem Ende der Probezeit oder aber für die Probezeit sowie für die Zeit danach jeweils unterschiedliche Vertragsstrafen und in angemessener Höhe vereinbaren sollte. Um gewährleisten zu können, dass sich die betreffenden Klauseln ggf. auch teilen lassen sollten sie im gedruckten Vertragstext in zwei erkennbar voneinander getrennten Textblöcken untergebracht werden.

Das BAG hat nochmals durch Urteil vom 23.09.2010, AZ 8 AZR 897/08 entschieden, dass bei einer in der Probezeit von 4 Wochen auf 2 Wochen verkürzten Kündigungsfrist ein halbes Monatsgehalt die Obergrenze einer angemessenen Vertragsstrafe darstellt.

**Literaturhinweis:**

Rechtsanwalt Holger Hans

[www.rechtsanwalt-hans.de](http://www.rechtsanwalt-hans.de)