

Aktenzeichen: 1 AZR 3/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 06. August 1991

- 1 AZR 3/90 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 02. November 1988

- 3 Ca 8985/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. November 1989

- 7 Sa 150/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Betriebsvereinbarung über Vertragsstrafen

Gesetz:

BetrVG § 77, § 75 Abs. 1; BGB §§ 339, 340

Leitsatz:

Eine Betriebsvereinbarung, in der für die Arbeitnehmer Vertragsstrafen begründet werden, ist jedenfalls dann unwirksam, wenn in der Betriebsvereinbarung bestimmt wird, daß einzelvertragliche Vertragsstrafenversprechen der Betriebsvereinbarung auch dann vorgehen, wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 3/90

7 Sa 150/89 Köln

Verkündet am
6. August 1991

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1991 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Fe-

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

derlin und Hilgenberg für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. November 1989 - 7 Sa 150/89 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es unter III. den Beklagten verurteilt hat, an die Klägerin 27.350,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Dezember 1987 zu zahlen.

Insoweit wird die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 2. November 1988 - 3 Ca 8985/87 - zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

Die Kosten der Berufung trägt zu 62/123 der Beklagte, zu 61/123 die Klägerin.

Der Streitwert für die Revisionsinstanz beträgt 27.350,-- DM.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin, ein Unternehmen der P.-Gruppe, vertreibt Weine und andere Getränke durch Verkaufsbüros und Außendienstmitarbeiter. Der Beklagte war bei ihr als Außendienstmitarbeiter vom 1. August 1978 bis zum 31. Dezember 1986 im Verkaufsbüro Köln beschäftigt. Er kündigte sein Arbeitsverhältnis im Sommer 1986 fristgemäß selbst, nachdem auch die Klägerin im Jahre 1985 von dem sogenannten Glycol-Skandal betroffen worden und nach der Behauptung des Beklagten der Weinverkauf erheblich zurückgegangen war. Ebenso schieden eine Reihe weiterer Weinverkäufer aus den Diensten der Klägerin aus. Die Klägerin stellte mit Schreiben vom 18. August 1986 den Beklagten von seiner weiteren Tätigkeit frei



und hatte schon vorher alle Verkaufsunterlagen vom Beklagten abholen lassen.

Mit dem Vorwurf der Unterschlagung von Unterlagen und des Verrats von Betriebsgeheimnissen hat die Klägerin gegen den Beklagten im März 1987 Strafanzeige erstattet. Im Zuge des Ermittlungsverfahrens (116 Js 313/87 Staatsanwaltschaft Köln) wurden bei einer Haussuchung in den Räumen des Beklagten zwei Ordner (NTH 1985 und NTH 1986) aufgefunden und beschlagnahmt. Diese Ordner enthielten Auftragskopien, Auftragsbestätigungen, Rücknahmescheine, Verkaufsbürokopien und Auslieferungsscheine. Aus diesen Unterlagen ergaben sich die Namen und Anschriften von 293 Kunden der Klägerin. Der Beklagte hatte ferner eine handschriftliche Kundenkartei für sich gefertigt und Namen und Anschrift von Kunden in einem Computer gespeichert. Der Computerausdruck enthält Namen und Anschriften von rund 550 Kunden, von denen etwa 470 identisch mit Kunden der Klägerin sind. Das Strafverfahren gegen den Beklagten wurde in der Hauptverhandlung vom 23. August 1989 gegen Zahlung einer Buße in Höhe von 1.000,-- DM eingestellt.

Der Beklagte hat ab August 1986 - schon als sein Arbeitsverhältnis noch bestand und nach dessen Beendigung - der Klägerin Konkurrenz gemacht, auch auf Rechnung eines Weinhandels unter dem Namen seiner Ehefrau. Er hat dabei auch Kunden der Klägerin beliefert. Die Klägerin hat daraufhin im Dezember 1987 das vorliegende Verfahren anhängig gemacht, in dem sie vom Beklagten Unterlassung des Wettbewerbs, Auskunft über seine Wettbewerbstätigkeit, Rückzahlung der Arbeitsvergütung ab August 1986, Schaden-



ersatz und eine Vertragsstrafe verlangt hat. Die einzelnen Anträge haben sich im Laufe des Verfahrens zum Teil erledigt und sind zum Teil vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig ausgeurteilt worden. In die Revisionsinstanz ist lediglich ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 27.350,-- DM gelangt. Diesen Vertragsstrafenanspruch begründet die Klägerin - jetzt - damit, daß der Beklagte im Sommer 1986 die bei ihm aufgefundenen Unterlagen nicht herausgegeben hat. Die Klägerin stützt diesen Anspruch einmal auf Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sowie auf eine Betriebsvereinbarung vom 30. April 1986.

Im Arbeitsvertrag vom 7./21. August 1978 heißt es insoweit:

10. Verpflichtungen beim Ausscheiden
- 10.1. ... Der Mitarbeiter ist nicht berechtigt, Abschriften von geschäftlichen Unterlagen z. B. Kundenkartei u.ä. oder eigene Aufzeichnungen zurückzubehalten und die Adressen von Kunden für sich oder Dritte zu verwenden.
- 10.2. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Geheimhaltung aller Geschäfte und Betriebsgeheimnisse.
- 10.3. Bei einer Verletzung dieser Verpflichtungen behält sich NTH (die Klägerin) vor, einen entsprechenden Schaden geltend zu machen.

Die Betriebsvereinbarung lautet - soweit hier von Interesse - wie folgt:

II.

Die Kundenanschriften der Firma, sowie andere Kundendaten, wie Telefonnummern, Kaufgewohnheiten



usw. sind Geschäftsgeheimnisse der Firma. Gleiches gilt für die Anschriften und Daten von Weininteressenten, deren Anschriften ... der Mitarbeiter ... erhalten hat.

... Bei Beendigung des Vertragsverhältnisses hat der Mitarbeiter alle Kundenkarteikarten, Interessentenkarten, sämtliche Auftragskopien und sonstige Originale und Aufzeichnungen von Kundenanschriften und Daten, die in seinen Besitz gelangt sind, sofort seinem Vorgesetzten in dessen Büro zu übergeben.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, an die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe von DM 250,-- pro Kundenanschrift, Interessenten- oder Empfehlungskundenanschrift zu zahlen, ..., wenn er:

1. bei seinem Ausscheiden diese Kundendaten oder Teile davon im Original oder als Aufzeichnung zurückbehält, oder
2. während oder nach Beendigung des Vertragsverhältnisses Kundendaten oder Teile davon, auch aus dem Gedächtnis, für eine Konkurrenztätigkeit gezielt verwertet oder
3. Kundendaten oder Teile davon ... dritten Personen, insbesondere Konkurrenzunternehmen ... zuleitet, mitteilt oder zugänglich macht ...

III.

Der Mitarbeiter ist auf Verlangen der Firma verpflichtet, das vorgenannte Vertragsstrafenversprechen oder ein nach den Umständen des Einzelfalles modifiziertes Vertragsstrafenversprechen auch einzelvertraglich schriftlich mit der Firma abzuschließen. Die Firma ist berechtigt, mit den Mitarbeitern abweichende Einzelvereinbarungen über die gleichen oder ähnliche Sachverhalte zu schließen. Besteht neben dem Vertragsstrafenversprechen in dieser Betriebsvereinbarung ein wirksames einzelvertragliches Vertragsstrafenversprechen über den gleichen Gegenstand und die gleiche Begehungsform, so hat das einzelvertragliche Vertragsstrafenversprechen gegenüber der Betriebsvereinbarung Vorrang.

V.

Eine eventuelle Unwirksamkeit eines Teiles dieser Vereinbarung läßt die Wirksamkeit der übrigen Teile unberührt.



Die Klägerin hat die Vertragsstrafe in der Klageschrift zunächst damit begründet, daß der Beklagte "ausweislich der bisherigen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen 547 Kunden gezielt abgeworben hat, und zwar überwiegend unter Zurückbehaltung schriftlicher Aufzeichnungen von diesen Kundenanschriften und deren Kaufgewohnheiten". Von der verwirkten Vertragsstrafe von (547 x 250 =) 136.750,-- DM hat die Klägerin einen Teilbetrag in Höhe von 20 % geltend gemacht und diesen Betrag in zweiter Linie auf alle Vertragsstrafen gestützt, die nach II. der Betriebsvereinbarung verwirkt sind.

Mit Schriftsatz vom 23. September 1988 hat die Klägerin ihre Klage erweitert und neben dem Antrag,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 27.350,-- DM
nebst 7,5 % Zinsen seit dem 11. Dezember 1987 zu
zahlen,

beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, nach Abschluß des
Strafverfahrens die Freigabe der sichergestellten
Adreßunterlagen an die Klägerin zu erklären.

Diese Freigabe hat der Beklagte im Termin vor dem Arbeitsgericht vom 2. November 1988 zu Protokoll erklärt. Ob die Klägerin die Unterlagen zwischenzeitlich erhalten hat, ist nicht bekannt.

Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten u.a. verurteilt, an die Klägerin 27.350,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Dezember 1987 zu zahlen. Gegen diese Verurteilung richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Beklagten, mit der



er die Abweisung dieses Antrags erstrebt, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist begründet. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, die geltend gemachte Vertragsstrafe zu zahlen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß Vertragsstrafen für Arbeitnehmer auch in einer Betriebsvereinbarung normiert werden können. Diese Vertragsstrafe sei vorgesehen für den Fall, daß Außendienstmitarbeiter Kundendaten bei Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht herausgeben. Eine solche Herausgabepflicht sei wirksam vereinbart worden. Aufgrund der zurückbehaltenen Unterlagen seien dem Beklagten die Anschriften von 293 Kunden bekannt geblieben, die er habe verwerten können. Für jeden Kunden hat das Landesarbeitsgericht eine Vertragsstrafe nur in Höhe von 100,-- DM als angemessen angesehen, so daß die Klägerin insgesamt 29.300,-- DM, nicht aber mehr als die verlangten 27.350,-- DM verlangen könne.

II. Dem vermag der Senat im Ergebnis nicht zu folgen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß Vertragsstrafen für Arbeitnehmer grundsätzlich auch in einer Betriebsvereinbarung begründet und geregelt werden können.



Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 18. August 1987 (BAGE 56, 18 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972) ausgesprochen und im einzelnen begründet, daß die Betriebspartner befugt seien, in einer Betriebsvereinbarung alle Fragen zu regeln, die auch Inhalt des Arbeitsvertrages sein können, soweit nicht der Vorbehalt einer tariflichen Regelung nach § 77 Abs. 3 BetrVG eingreife. Er hat daran in seiner Entscheidung vom 9. April 1991 (- 1 AZR 406/90 -, zur Veröffentlichung bestimmt) festgehalten und diese Regelungsbefugnis der Betriebspartner auch für sogenannte formelle Arbeitsbedingungen bejaht. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Sie entspricht weitgehend auch der Meinung im Schrifttum (vgl. Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 63 - 70, m.w.N.). Soweit Richardi den Betriebspartnern die Befugnis zur Regelung materieller Arbeitsbedingungen, "die dem Arbeitsverhältnis eine konkrete Struktur geben" abspricht (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 54) kann dahingestellt bleiben, ob diese Einschränkung gerechtfertigt ist. Bei der Vereinbarung von Vertragsstrafen handelt es sich jedenfalls nicht um materielle Arbeitsbedingungen, die einem Arbeitsverhältnis seine konkrete Struktur geben. Danach können in Betriebsvereinbarungen grundsätzlich auch Vertragsstrafen im Sinne des § 399 BGB zu Lasten der Arbeitnehmer des Betriebes normiert werden.

2. Im Schrifttum wird trotz Bejahung einer umfassenden Regelungskompetenz der Betriebspartner vertreten, daß diese jedoch an "Innenschranken" gebunden sei. So gehe Individualschutz vor Kollektivschutz (Kreutz, aaO, Rz 266). Unter diesem Begriff wird die Frage diskutiert, ob in Betriebsvereinbarungen Kostenpauschalen für die Bearbeitung von Lohnpfändungen, Lohnabtretungsverbote,



Wettbewerbsverbote oder ein Haftungsausschluß für den Arbeitgeber vereinbart werden können. Insbesondere im Anschluß an eine Entscheidung des Zweiten Senats vom 5. März 1959 (- 2 AZR 268/56 - AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht) wird weitgehend die Ansicht vertreten, daß Betriebsvereinbarungen nicht ausschließlich Bestimmungen zu Lasten der Arbeitnehmer enthalten dürfen (so auch Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 47; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 77 Rz 23).

Der Senat braucht vorliegend nicht abschließend zu entscheiden, welche "Innenschranken" der grundsätzlich umfassenden Regelungskompetenz der Betriebspartner gezogen sind. Die Betriebspartner mißbrauchen jedenfalls ihre Regelungskompetenz, wenn sie das Regelungsinstrument der Betriebsvereinbarung zweckwidrig einsetzen.

3. Das ist vorliegend geschehen. Unter III Satz 2 und 3 der Betriebsvereinbarung wird bestimmt, daß die Klägerin berechtigt ist, mit den Mitarbeitern auch abweichende Einzelvereinbarungen über die Zahlung von Vertragsstrafen zu schließen und daß einzelvertragliche Vertragsstrafenversprechen gegenüber der Regelung in der Betriebsvereinbarung Vorrang haben.

Mit dieser Bestimmung wird der Zweck einer Betriebsvereinbarung zur Regelung von Arbeitsbedingungen in sein Gegenteil verkehrt.

Für die in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Mitbestimmungsrechte hat der Senat in seiner Entscheidung vom 24. Februar 1987 (BAGE



54, 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972) ausgesprochen, daß Zweck der in dieser Vorschrift normierten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates es u. a. ist, einzelvertragliche Vereinbarungen wegen der dabei gestörten Vertragsparität zurückzudrängen. Durch Ausübung des Mitbestimmungsrechtes zustande gekommene Betriebsvereinbarungen sollen aufgrund ihrer unmittelbaren zwingenden Wirkung nach § 77 Abs. 4 BetrVG dem Arbeitnehmer Mindestarbeitsbedingungen gewährleisten, die durch einzelvertragliche Abreden nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verändert werden können.

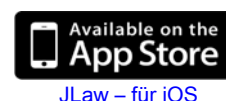
§ 77 Abs. 4 BetrVG gilt in gleicher Weise für Betriebsvereinbarungen über Angelegenheiten, die nicht dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen. Auch durch solche Betriebsvereinbarungen geregelte Arbeitsbedingungen sollen den Arbeitnehmern einen Mindeststandard sichern, der zu ihren Lasten nicht durch einzelvertragliche Abreden geschmälert werden darf.

Diesem Grundsatz widerspricht die in III Satz 2 und 3 der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung. Die Betriebsvereinbarung regelt nicht abschließend die mit Vertragsstrafen bewehrten Verpflichtungen der Arbeitnehmer sowie die Vertragsstrafe selbst mit der Folge, daß andere Pflichtenverstöße – jedenfalls im Hinblick auf die Nutzung von Kundendaten – keine Vertragsstrafe auslösen und höhere Vertragsstrafen als in der Betriebsvereinbarung vorgesehen nicht verlangt werden können. Sie bestimmt vielmehr, daß einzelvertragliche Vertragsstrafenabreden der Betriebsvereinbarung vorgehen, und daß weitergehende Vertragsstrafenabreden getroffen werden können, und zwar auch insoweit, als diese Abreden



höhere Vertragsstrafen vorsehen. Damit hat die Betriebsvereinbarung ausschließlich den Zweck, der Klägerin einen Vertragsstrafenanspruch gegen ihre Außendienstmitarbeiter auch in den Fällen zu verschaffen, in denen bislang eine einzelvertragliche Vertragsstrafenabrede noch nicht getroffen worden ist oder in denen in Zukunft eine solche einzelvertragliche Vertragsstrafenabrede am Widerstand des Außendienstmitarbeiters scheitert. Diese Zwecksetzung mag zwar noch im Hinblick auf das Wohl des Betriebes verständlich und gerechtfertigt sein, sie verstößt aber gegen den in § 75 Abs. 1 BetrVG normierten Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung aller Arbeitnehmer durch die Betriebspartner. Die Außendienstmitarbeiter unterliegen nicht einer gleichmäßigen, durch die Betriebsvereinbarung geregelten Vertragsstrafenordnung, sondern in erster Linie der einzelvertraglich vereinbarten Vertragsstrafenregelung, die - wie die Betriebsvereinbarung selbst ausweist - unterschiedlich gestaltet sein und von der durch Betriebsvereinbarung geregelten Ordnung abweichen kann. Sowohl aus diesem Grund als auch wegen der aufgezeigten engeren Zweckbestimmung, die der Ordnungs- und Schutzfunktion der Betriebsvereinbarung widerspricht, sind die Bestimmungen in III Satz 2 und 3 der Betriebsvereinbarung unwirksam.

4. Die Unwirksamkeit der Regelung in III Satz 2 und 3 der Betriebsvereinbarung führt im vorliegenden Falle dazu, daß auch die unter II der Betriebsvereinbarung getroffene Vertragsstrafenregelung für den Fall, daß Kundendaten zurückbehalten werden, unwirksam ist.



Zwar bestimmt V der Betriebsvereinbarung, daß eine eventuelle Unwirksamkeit eines Teils dieser Vereinbarung die Wirksamkeit der übrigen Teile unberührt läßt. Diese Bestimmung kann aber dann nicht durchgreifen, wenn der unwirksame Teil der Betriebsvereinbarung mit den übrigen Teilen in unmittelbarem Zusammenhang steht und der Grund der Unwirksamkeit auch für die übrigen Teile zutrifft.

Bliebe die Vertragsstrafenregelung in II der Betriebsvereinbarung für den Fall der Nichtherausgabe von Kundendaten wirksam - über die anderen Tatbestände, die eine Vertragsstrafe begründen sollen, hat der Senat nicht zu entscheiden -, würde dies zwar auf der einen Seite zur Folge haben, daß Außendienstmitarbeiter, die schon einzelvertraglich eine Vertragsstrafe versprochen haben, sich auf die Betriebsvereinbarung berufen können, soweit diese günstiger ist als ihr vertragliches Vertragsstrafenversprechen, § 77 Abs. 4 BetrVG. Auf der anderen Seite würde die Klägerin jedoch gerade das erreichen, was mit der Betriebsvereinbarung allein bezweckt war, daß auch diejenigen Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe zu zahlen hätten, mit denen bislang einzelvertraglich eine solche nicht vereinbart worden ist oder vereinbart werden konnte. Gerade diese Zweckbestimmung aber ist es, die aus den oben dargelegten Gründen für eine Betriebsvereinbarung zu mißbilligen ist. Soll dieser Zweck letztlich nicht doch erreicht werden, muß auch die Vertragsstrafenregelung selbst unwirksam sein.

5. Damit erweist sich die Klage als unbegründet, soweit mit ihr vom Beklagten die Zahlung einer Vertragsstrafe gefordert worden

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



ist. Auf die Revision des Beklagten war daher das Urteil des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich dieser Verurteilung und in der Kostenentscheidung aufzuheben.

Die Kosten der Revision hat nach einem Streitwert von 27.350,-- DM die Klägerin allein zu tragen. Die Kostenentscheidung für das Berufungsverfahren beruht auf § 92 ZPO, wobei für je 1.000,-- DM Streitwert der einzelnen Klageanträge, mit denen die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht endgültig unterlegen sind, 1/123 der Kosten zu veranschlagen waren.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Dr. Federlin

Hilgenberg





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)