

Aktenzeichen: 5 AZR 104/84

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 17. Juli 1985
- 5 AZR 104/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 27. Juli 1983
Berlin - 5 Ca 49/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Januar 1984
Berlin - 9 Sa 127/83 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für das Bundesarchiv:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragsstrafe bei Nichtantritt der Arbeit

Gesetz:

BGB § 339 Satz 1, §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 104/84

9 Sa 127/83 Berlin

Verkündet am
17. Juli 1985

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juli 1985 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Krebs für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil

des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. Januar



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1984 - 9 Sa 127/83 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Beklagte

Die Parteien streiten darüber, ob die ~~Klägerin~~ verpflichtet ist, eine für den Fall des Nichtantritts des Arbeitsverhältnisses vereinbarte Vertragsstrafe zu zahlen.

Die Beklagte bewarb sich im November 1982 bei der Klägerin um eine Anstellung als Bankkaufmann. Die Klägerin, die zu jener Zeit keinen Personalbedarf hatte, verwies die Beklagte an ihre damalige Tochtergesellschaft, die HDB Handels-Diskont-Bank GmbH. Diese ist inzwischen durch Verschmelzungsvertrag vom 9. Februar 1984 als Ganzes auf die Klägerin übergegangen. Aufgrund eines mit der Beklagten geführten Gesprächs stellte die HDB die Beklagte als Sekretärin mit Sachbearbeitertätigkeit zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.901,-- DM ein. In dem von den Vertragsparteien am 30. November 1982 unterschriebenen formularmäßigen Anstellungsvertrag ist, soweit hier interessierend, folgendes vereinbart:

".....

2. Vertragsbeginn

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.3.1983.

3. Probezeit



Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einmonatiger Kündigungsfrist zum Monatsende von beiden Teilen gelöst werden. Erhält der Vertragspartner während dieser Zeit keine gegenteilige Nachricht, endet das Probearbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. August 1983, ohne daß es einer besonderen Kündigung durch die HDB bedarf.

14. Vertragsstrafe

Tritt der Vertragspartner das Arbeitsverhältnis nicht an, löst er das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch oder wird die HDB durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Vertragspartners zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt, so hat der Vertragspartner an die HDB eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes zu zahlen. Die HDB kann einen weitergehenden Schaden geltend machen."

Mit Schreiben vom 14. Januar 1983, das der HDB am 17. Januar 1983 zugegangen ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 1. März 1983. Die HDB beehrte daraufhin von der Beklagten unter Bezugnahme auf Ziffer 14 des Anstellungsvertrages die Zahlung der Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehalts.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die vereinbarte Vertragsstrafe sei verwirkt. Die Beklagte sei verpflichtet gewesen, die Arbeit am 1. März 1983 aufzunehmen. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Antritt der Arbeit sei vertraglich ausgeschlossen worden.

Die Klägerin hat beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.901,-- DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 16. April 1983 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die
Auffassung vertreten, sie habe den Arbeitsvertrag vor Arbeitsbe-
ginn fristgerecht gekündigt; sie sei daher nicht verpflichtet,
die Vertragsstrafe zu zahlen. Die Kündigung vor Arbeitsaufnahme
sei zulässig; eine gegenteilige Vereinbarung sei nicht getroffen
worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesar-
beitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit
der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf
Klageabweisung weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Beklagte ist ver-
pflichtet, die vereinbarte Vertragsstrafe in Höhe eines Brutto-
monatsgehalts an die Klägerin zu zahlen (§ 339 Satz 1 BGB). Sie
hat die Arbeit am 1. März 1983 nicht angetreten. Hierzu war sie
nach dem Anstellungsvertrag jedoch verpflichtet. Das Anstel-
lungsverhältnis ist durch die von der Beklagten mit Schreiben vom
14. Januar 1983 ausgesprochenen Kündigung nicht vor dem 1. März
1983 aufgelöst worden; die Vertragsparteien hatten eine ordent-
liche Kündigung vor Arbeitsantritt vertraglich ausgeschlossen.

I.1. Nach § 339 BGB kann in einem Schuldverhältnis eine Ver-
tragsstrafe für den Fall vereinbart werden, daß der Schuldner



eine Verbindlichkeit nicht oder nicht in gehöriger Weise erfüllt. Sie kann demgemäß auch in Arbeitsverhältnissen als privatrechtliche Schuldverhältnisse vereinbart werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, daß gegen einzelvertragliche Strafabreden zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages dann keine rechtlichen Bedenken bestehen, wenn der Arbeitgeber mit ihnen die Einhaltung der vertraglichen Vereinbarung durch den Arbeitnehmer sichern will (BAG 15, 11, 14 = AP Nr. 2 zu § 67 HGB; BAG Urteil vom 27. Juli 1977 - 5 AZR 337/76 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Entwicklungshelfer; BAG 39, 155 = AP Nr. 4 zu § 5 BBiG; BAG Urteil vom 17. August 1983 - 5 AZR 251/81 - unveröffentlicht; zuletzt BAG Urteil vom 23. Mai 1984 - 4 AZR 129/82 - SAE 1985, 151 ff.).

2. Abreden über Vertragsstrafen können im Einzelfall jedoch gegen arbeitsrechtliche Gesetze, zum Beispiel § 5 Abs. 2 Nr. 2 BBiG oder gegen arbeitsrechtliche Grundsätze und Schutzprinzipien verstoßen, indem sie etwa eine unzulässige Kündigungserschwerung enthalten.

a) Für den Fall einer ordnungsgemäßen fristgerechten Kündigung kann eine Vertragsstrafe nicht wirksam vereinbart werden, weil dem Arbeitnehmer auf diese Weise sein Kündigungsrecht genommen würde. Eine Kündigungserschwerung, nach der etwa der Arbeitnehmer nur unter Verlust erworbener Ansprüche oder unter Verfall einer Vertragsstrafe eine zulässige Kündigung erklären kann, ist nach dem Rechtsgedanken des § 622 Abs. 5 BGB, der die Vereinbarung längerer Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer als die für den



Arbeitgeber verbietet, unstatthaft (vgl. BAG Urteil vom 11. März 1971 - 5 AZR 349/70 - AP Nr. 9 zu § 622 BGB; Urteil vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB, zu 4 der Gründe; Becker-Schaffner, BlStSozArbR 1979, 321 ff.).

b) Eine unzulässige Kündigungserschwerung liegt dagegen nicht vor, wenn die Parteien wirksam das Kündigungsrecht für einen bestimmten Zeitraum ausgeschlossen haben. Denn bei einer solchen Rechtslage hat kein Kündigungsrecht bestanden und es kann durch eine Vertragsstrafe daher auch nicht unzulässig erschwert worden sein.

c) Ein Arbeitsvertrag, der erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt werden soll, kann zwar grundsätzlich bereits vor der vorgesehenen Arbeitsaufnahme gekündigt werden (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 16, 204 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB, zu II 4 der Gründe; BAG 26, 71 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB, zu III der Gründe; BAG 31, 121 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB, zu II 1 a der Gründe; ebenso überwiegende Meinung im Schrifttum, vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB, Rz 52 ff. mit weiteren Nachweisen). Abweichend von dieser Regel können die Vertragsparteien aber auch vereinbaren, daß eine Kündigung vor Arbeitsantritt ausgeschlossen ist. Eine solche Regelung muß unmißverständlich getroffen werden. Ein dahingehender übereinstimmender Parteiwille muß eindeutig erkennbar sein (BAG 31, 121 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB).

3. Der zwischen den Parteien abgeschlossene Anstellungsvertrag



enthält keine ausdrückliche Regelung darüber, daß die Kündigung vor Dienstantritt ausgeschlossen ist. Das Berufungsgericht hat jedoch angenommen, daß sich ein solcher Ausschluß der Kündigungsmöglichkeit vor Arbeitsaufnahme mit der erforderlichen Eindeutigkeit aus dem Vertrag ergibt. Dem ist zuzustimmen. Diese Auslegung läßt keine Rechtsfehler erkennen (§§ 133, 151 BGB).

Wenn die Parteien eines Arbeitsvertrages eine Vertragsstrafe für den Fall der Nichtaufnahme der Arbeit vereinbaren, liegt darin konkludent die Vereinbarung, daß das ordentliche Kündigungsrecht vor Dienstantritt ausgeschlossen ist und die Kündigungsfrist erst ab dem Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme beginnen soll (BAG 16, 204 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB, seither ständige Rechtsprechung; vgl. auch Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl. 1982, Rz 91 S. 34; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 123 VI 2). Denn mit der Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts des Arbeitsverhältnisses soll der Arbeitnehmer gerade veranlaßt werden, seiner Verpflichtung, die Arbeit aufzunehmen, auch nachzukommen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß es bei dieser Art der Vertragsstrafe um die Sicherung der rechtlich nicht erzwingbaren effektiven Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer geht und daß diese Vertragsstrafenabrede darauf hindeutet, daß das Arbeitsverhältnis in jedem Fall aktualisiert werden und damit eine ordentliche Kündigung vor Dienstantritt ausgeschlossen sein sollte.



II. Die von der Revision gegen die Wirksamkeit einer solchen Vertragsstrafe vorgebrachten Rügen greifen nicht durch.

1. Die Revision meint, es handele sich insoweit um eine überraschende Klausel, weil der Arbeitnehmer angesichts der in der Vertragsstrafenregelung angeführten Begriffe "Vertragsbruch" und "schuldhaft" nicht damit rechnen müsse, daß auch der "Nichtantritt der Arbeit" ohne Rücksicht auf Verschulden zur Verwirkung der Vertragsstrafe führen sollte.

Hierzu ist darauf hinzuweisen, daß der Nichtantritt der Arbeit die erste von mehreren Alternativen ist, die die Vertragsstrafe auslösen. Die beiden anderen Alternativen, nämlich Lösung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch und schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, das zur fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber führt, sind auf schuldhaftes oder vertragsbrüchiges Handeln beschränkt. Der Nichtantritt der Arbeit kann, wie bereits ausgeführt, nur dann mit einer Vertragsstrafe belegt werden, wenn die ordnungsgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses durch die Parteien wirksam ausgeschlossen ist.

2. Die Vertragsstrafenabrede ist auch, entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung, nicht deshalb unwirksam, weil der Verpflichtung des Arbeitnehmers kein Äquivalent auf Seiten des Arbeitgebers gegenüberstehe. Mit der Vertragsstrafenabrede in der hier vorliegenden Form, die gleichzeitig eine Kündigung vor Arbeitsantritt ausschließt, will der Arbeitgeber erreichen, daß der



Arbeitnehmer die Arbeit entsprechend dem Arbeitsvertrag auch tatsächlich aufnimmt. Ebenso wie der vertraglich gebundene Arbeitnehmer sich darauf muß verlassen können, daß er das Arbeitsverhältnis zu dem im bereits geschlossenen Arbeitsvertrag genannten Zeitpunkt auch tatsächlich aufnehmen kann, muß der Arbeitgeber sich im Interesse einer vernünftigen Personalplanung darauf verlassen können, daß der Arbeitnehmer die Arbeit auch tatsächlich zu dem vereinbarten Zeitpunkt antritt.

3. Durch eine wie vorliegend geschlossene Vertragsstrafenklausel wird der Arbeitnehmer auch nicht unangemessen in der freien Wahl seines Arbeitsplatzes eingeschränkt. Auch im Rahmen des Art. 12 GG sind Kündigungsbeschränkungen, soweit sie sachlich begründet sind, zulässig.

Dr. Gehring

Michels-Holl

Schneider

Schumacher

Krebs



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)