

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 339

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 440/75

Urteil des BAG vom 13. August 1976

LAG Bremen



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



5 AZR 440/75

1 Sa 27/75 Bremen

Urteilstenor zugestellt
am 13. August 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. August 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Döring für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 13. Juni 1975 – 1 Sa 27/75 – aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 1. März 1974 bei der Beklagten als Kontoristin beschäftigt. Für die ersten beiden Monate der Beschäftigung war die Vergütung auf 1.500,-- DM festgelegt; danach sollte sie ein Monatsgehalt von 1.600,-- DM erhalten. Grundlage des Dienstverhältnisses war der schriftliche Vertrag vom 19. Februar 1974. Es handelt sich dabei um einen Formularvertrag, der von der Beklagten allen Dienstverhältnissen mit Angestellten zugrundegelegt wird.

In dem Vertrag heißt es unter der Rubrik "Kündigungsfristen":

"Das Dienstverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluß/6 Wochen zum Quartalsschluß gekündigt werden.

Die bei längerer Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber einzuhaltenden gesetzlichen Kündigungsfristen sind auch für den Angestellten verbindlich, wenn dieser selbst kündigt."

Der Vertrag enthält ferner eine Vertragsstrafenklausel folgenden Inhalts:

"Der Angestellte verpflichtet sich, der Firma eine Vertragsstrafe von zwei Monatsbezügen zu zahlen, wenn er die Stellung nicht antritt oder später das Dienstverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löst. Die Geltendmachung weiteren Schadens ist nicht ausgeschlossen."

Mit einem am 2. April 1974 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben vom 1. April 1974 kündigte die Klägerin das Dienstverhältnis zum 30. April 1974. In der Zeit vom 3. bis zum 23. April 1974 war sie arbeitsunfähig erkrankt; danach nahm sie die Arbeit bei der Beklagten nicht mehr auf. Mit Schreiben vom 23. April 1974 teilte sie der Beklagten folgendes mit:

"Möchte Ihnen nur mitteilen, daß ich für die 2 Monate meinen anteiligen Urlaub von 4 Tagen anschließend nehme.

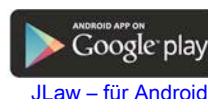
Am 30.4.1974 werde ich meine Papiere und mein Geld mit Vollmacht abholen lassen, durch meine Tochter oder Schwiegersohn.

Ich bitte daher am 30.4.74 mir diese Sachen bereit zu halten."

- 3 -



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



- 3 -

Da die Klägerin die Papiere nicht am 30. April 1974 abholen ließ, übersandte sie ihr die Beklagte. Mit Schreiben vom 3. Mai 1974 übersandte die Beklagte der Klägerin ferner die Gehaltsabrechnung für April 1974. Das Begleitschreiben hierzu hat folgenden Wortlaut:

"Beiliegend erhalten Sie Ihre Gehaltsabrechnung für Monat April 74. Wir haben wie Sie daraus ersehen zwei Fehltage abgezogen, da Ihnen für die Beschäftigungsdauer bei uns nur 3 Urlaubstage zustehen, wonach der 26.4. Ihr letzter Anstellungstag war. Da Sie laut Anstellungsvertrag Ihre Kündigungszeit nicht eingehalten haben, haben wir von Ihrem Netto-Gehalt einen Pfändungsbetrag in Höhe von 253,50 DM einbehalten.

Sollten Sie mit dieser Regelung nicht einverstanden sein, so machen wir Sie darauf aufmerksam, daß wir dann die ganze Vertragsstrafe verlangen werden."

Bei dem in diesem Schreiben erwähnten Pfändungsbetrag handelt es sich unstreitig um einen Teil der Vertragsstrafe.

Mit der Klage fordert die Klägerin die Auszahlung der einbehaltenen Vertragsstrafe von 253,50 DM. Sie hält die Vertragsstrafe nicht für verwirkt, da das Arbeitsverhältnis einverständlich und damit nicht unberechtigt zum 26. April 1974 gelöst worden sei; das ergebe sich deutlich aus der Gehaltsabrechnung, in der der 26. April 1974 als letzter Anstellungstag bezeichnet sei sowie aus der Übersendung der Arbeitspapiere. Außerdem hält die Klägerin die Vertragsstrafenklausel für unwirksam, da sie keinen vernünftigen Sinn habe; durch eine unberechtigte Kündigung könne ein Dienstverhältnis nicht gelöst werden. Die Unklarheit und Unbestimmtheit führe zur Unwirksamkeit der Klausel, zumal sie in einem Formularvertrag stehe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 253,50 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. Mai 1974 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen, ferner im Wege der Widerklage die Klägerin zu verurteilen, an die Beklagte 3.000,-- DM brutto abzüglich 253,50 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 7. Juni 1974 zu zahlen.

- 4 -



- 4 -

Die Klägerin hat beantragt,
die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat bestritten, mit der Klägerin einen Aufhebungsvertrag geschlossen zu haben. Die Arbeitspapiere seien zur Vermeidung rechtlicher Schritte der Klägerin übersandt worden. Das Schreiben vom 3. Mai 1974 enthalte nichts weiter als eine Gehaltsabrechnung. Dabei sei der 26. April 1974 als letzter Abrechnungstag genannt worden, weil die Klägerin bis zu diesem Tage Anspruch auf Vergütung gehabt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und hat auf die Widerklage hin die Klägerin verurteilt, an die Beklagte 1.500,-- DM brutto abzüglich 253,50 DM netto nebst Zinsen zu zahlen. Die weitergehende Widerklage hat das Arbeitsgericht abgewiesen; es hat den Betrag der Vertragsstrafe auf ein Monatsgehalt ermäßigt.

Gegen dieses Urteil hat lediglich die Klägerin Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und hat die Widerklage abgewiesen. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Vertragsstrafenklausel nicht eindeutig. Der Satz in der Klausel "oder später das Dienstverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löst" enthält nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts einen logischen Widerspruch. Eine wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist unberechtigte Lösung des Arbeitsverhältnisses sei eine logische Unmöglichkeit, weil entweder das Dienstverhältnis nicht gelöst oder aber die Lösung berechtigt sei. Die Klausel läßt sich nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch nicht dahin verstehen, daß die Vereinbarung der Vertragsstrafe an die nicht fristgerechte Kündigungserklärung geknüpft sein solle. Denn eine echte Vertragsstrafe solle Pflichtverletzungen aus dem Dienstverhältnis verhindern. Wegen der Unwirksamkeit der nicht fristgerechten Kündigung könne es aber zu einer Pflichtverletzung überhaupt nicht kommen. Wegen der objektiven Unklarheit und Mehrdeutigkeit hält das Landesarbeitsgericht die Klausel für unwirksam. Dabei ist es von dem Grundsatz ausgegangen, daß Klarheiten in Formularverträgen regelmäßig zu Lasten desjenigen gingen, der den Vertrag formuliert habe

- 5 -



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



- 5 -

und dessen Obliegenheit es gewesen wäre, sich klarer auszudrücken.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Abweisung der Klage sowie das Ziel der Widerklage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Vertragsstrafenklausel enthalte einen inneren logischen Widerspruch, trifft nicht zu. Das Landesarbeitsgericht geht von einem zu engen Verständnis des Begriffes "Lösen des Dienstverhältnisses" aus. Darunter ist nicht nur die rechtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen, sondern auch die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. durch eine vertragsbrüchige Partei. Ein solches weitergehendes Verständnis des Begriffes lag auch dem inzwischen aufgehobenen § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG zugrunde, der eine Verwirkung des Urlaubsabgeltungsanspruchs u.a. für den Fall vorsah, daß der Arbeitnehmer "das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat" und hierin eine grobe Treupflichtverletzung liegt. Wäre die Auffassung des Landesarbeitsgerichts richtig, so müßte folgerichtig auch diese gesetzliche Regelung mit einem unaufhebba- ren inneren Widerspruch behaftet gewesen sein; dies ist in der Rechtsprechung und dem Schrifttum nirgends angenommen worden. Das zeugt dafür, daß der Begriff des Lösens des Arbeitsverhältnisses nicht so eng verstanden wird, wie das Landesarbeitsgericht dies annimmt.

Erweist sich damit der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts als nicht richtig, so entfallen auch alle daran geknüpften weiteren rechtlichen Folgerungen; insbesondere läßt sich nicht die sog. Unklarheitenregel anwenden.

2. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als im Ergebnis richtig (vgl. § 563 ZPO).

a) Grundsätzliche rechtliche Bedenken gegen die Aufnahme von Vertragsstrafenklauseln in Einzelarbeitsverträge bestehen



nicht. Ihre Zulässigkeit ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wiederholt anerkannt worden, und zwar auch für den Fall, daß die Vertragsstrafe die Einhaltung der Kündigungsfristen zu sichern bestimmt war (BAG 22, 205 = AP Nr. 1 zu § 340 BGB). Zulässig ist es insbesondere, sich mit Vertragsstrafenklauseln über den sog. Vertragsbruch hinaus - z.B. das Verlassen des Arbeitsplatzes ohne jede Kündigung - gegen die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist bei erfolgter Kündigung zu wenden. Im Streitfall liegt, so wie der Sachverhalt sich zur Zeit darstellt, die Annahme nahe, daß das Vertragsstrafenversprechen auch die Einhaltung der Kündigungsfrist bei erfolgter Kündigung zu sichern bestimmt ist. In diesem Sinne hat auch das Landesarbeitsgericht den mit der Vertragsstrafenklausel verfolgten Sinn verstanden.

b) Nach dem bisher erkennbaren Sachverhalt besteht kein Anlaß, die Vertragsstrafenabrede deshalb rechtlich zu beanstanden, weil sie in einem von der Beklagten entworfenen Formularvertrag enthalten ist.

c) Schließlich läßt sich nach dem bisher vorliegenden Sachverhalt nicht feststellen, daß die Parteien nach der von der Klägerin ausgesprochenen Kündigung das Arbeitsverhältnis einverständlich aufgehoben hätten, wie dies die Klägerin behauptet. Das Schreiben vom 3. Mai 1974 läßt sich kaum in dem Sinne verstehen, daß die Beklagte darin rechtsgeschäftlich der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hätte.

3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben. Eine abschließende Entscheidung des Rechtsstreits in der Revisionsinstanz ist nicht möglich, da das Landesarbeitsgericht bisher - von seinem Rechtsstandpunkt aus zu Recht - nicht die Frage geprüft hat, ob die Klägerin schuldhaft den Arbeitsplatz ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist verlassen hat. Daher war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

In der erneuten Tatsachenverhandlung erhält das Landesarbeitsgericht damit Gelegenheit zu prüfen, ob eine weitere Herabsetzung der Strafe über den vom Arbeitsgericht ausgesprochenen Umfang hinaus beantragt und geboten ist.

gez.: Dr. Hilger

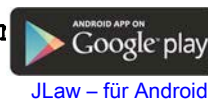
Siara

Dr. Heither



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

Dr. Gu



JLaw - für Android



JLaw - für iOS