

Aktenzeichen: 8 AZR 865/08
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 22. Oktober 2009
- 8 AZR 865/08 -

I. Arbeitsgericht
Paderborn

Urteil vom 18. Januar 2008
- 2 Ca 1270/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. Juli 2008
- 14 Sa 265/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Kündigungserklärung des Arbeitnehmers - Vertrags-
strafe - Urlaubsabgeltung

Gesetze:

BGB §§ 133, 157; BUrlG § 7 Abs. 4; ZPO § 308 Abs. 1

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 865/08

14 Sa 265/08
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Hermann und die ehrenamtliche Richterin Koglin für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Juli 2008 - 14 Sa 265/08 - wird zurückgewiesen.



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



Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob dem Kläger ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht und ob die Beklagte die im Wege der Widerklage geltend gemachte Vertragsstrafenzahlung verlangen kann.

1

Die Beklagte betreibt eine Spedition. Der Kläger war bei ihr seit dem 4. Juli 2005 als Kraftfahrer zu einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 1.738,39 Euro bei einer arbeitsvertraglich vereinbarten Sechs-Tage-Woche und 26 Werktagen Urlaub im Kalenderjahr beschäftigt. Unter § 7 - Vertragsstrafe - des am 4. Juli 2005 schriftlich niedergelegten Arbeitsvertrags heißt es wörtlich:

2

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlichen Kündigungsfristen einzuhalten. Für den Fall der Verletzung der gesetzlichen Kündigungsfrist wird eine Vertragsstrafe vereinbart. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht dem Lohnanspruch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, höchstens jedoch in Höhe eines Bruttomonatslohnes.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.“

In einem an die Beklagte adressierten Schreiben vom 13. Juni 2007 führte der Kläger aus:

3

„Kündigung

Sehr geehrter Herr V,

ich möchte meinen mit Ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag zum 30.06.2007 kündigen.

Bitte teilen sie mir noch mit, wie viel Urlaubstage ich von 2006 und 2007 noch habe, “



Im Jahr 2007 hatte der Kläger - nach seiner Auffassung teilweise aus dem Jahr 2006 übertragene - 11 Tage Urlaub. Nach dem 30. Juni 2007 erbrachte er keine Arbeitsleistung mehr; die Beklagte meldete ihn zu diesem Zeitpunkt bei der Sozialversicherung ab.

4

Nach auf die Vergütungszahlung für den Zeitraum 1. Juni bis 13. Juli 2007 gerichteter Klageerhebung hat der Kläger mit einer Klageerweiterung - soweit für die Revisionsinstanz maßgeblich - Abgeltung für 8 Urlaubstage, beziffert mit 613,55 Euro brutto, nebst Zinsen seit dem 1. August 2007 begehrt. Diese Forderung hat er mit in der Zeit vom 25. Juni bis 14. Juli 2007 genommenen 18 Urlaubstagen und demzufolge bei 26 Werktagen vertraglich festgelegten Urlaub noch 8 offenen Urlaubstagen begründet ($1.738,39 \text{ Euro} \times 3 : 68 \times 8$).

5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Kündigung wirke erst zum 15. Juli 2007. Weil er somit erst in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, steht ihm der volle Jahresurlaubsanspruch für 2007, dessen Rest abzugelten sei, zu. Eine Vertragsstrafe habe er nicht verwirkt.

6

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 613,55 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. August 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund der Kündigung des Klägers bereits zum 30. Juni 2007 beendet worden. Dementsprechend sei die Vertragsstrafe wegen der Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist verwirkt; der Kläger habe keinen Vollurlaubsanspruch erworben. Im Übrigen seien dem Kläger 12 Urlaubstage gewährt worden. Selbst wenn man von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15. Juli 2007 ausginge, wäre das Urlaubsabgeltungsbegehren grob treuwidrig. Ferner beziehe sich der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch allein auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

8



Die vom Kläger geforderte und von den Instanzgerichten zugesprochene Abgeltung von 8 Urlaubstagen betrage wegen der vertraglich vereinbarten Sechs-Tage-Arbeitswoche rechnerisch nur 534,88 Euro brutto ($1.738,39 \text{ Euro} \times 3 : 78 \times 8$).

Widerklagend hat die Beklagte beantragt,

9

den Kläger zur Zahlung von 869,19 Euro netto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 5. November 2007 an die Beklagte zu verurteilen.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

10

Das Arbeitsgericht hat dem auf die Urlaubsabgeltung gerichteten Klagebegehren entsprochen und die Widerklage abgewiesen. Bei der antragsgemäß zugesprochenen Urlaubsabgeltungsforderung ist das Arbeitsgericht in seiner Berechnung von dem Kläger zustehenden 1.002,92 Euro brutto bei noch 15 Resturlaubstagen ausgegangen ($1.738,39 \text{ Euro} \times 3 : 78 \times 15$). Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und dem Zahlungsbegehren des Klägers 12 Werktage noch abzugeltenden Urlaubs zugrunde gelegt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das gegen die Urlaubsabgeltung gerichtete Klageabweisungs- sowie ihr Widerklagebegehren weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 15. Juli 2007 bestanden hat, hat der Kläger im Jahr 2007 einen ungekürzten Vollurlaubsanspruch. Im Hinblick auf die nicht genommenen Urlaubstage hat er Anspruch auf Urlaubsabgeltung in der von den Vorinstanzen zugesprochenen Höhe. Die Widerklage ist unbegründet; der Kläger hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Vertragsstrafe nicht verwirkt.

12

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Das Arbeitsverhältnis sei durch das Schreiben des Klägers vom

13



13. Juni 2007 nicht zum 30. Juni 2007, sondern erst zum 15. Juli 2007 beendet worden. Dies folge aus einer Auslegung der Kündigungserklärung des Klägers. Insofern könnten die vom Bundesarbeitsgericht formulierten Grundsätze zur Auslegung arbeitgeberseitiger Kündigungserklärungen herangezogen werden. In aller Regel sei eine Kündigungserklärung, der eine fehlerhafte Kündigungsfrist zugrunde gelegt werde, als fristwahrende Kündigung auszulegen. Vor diesem Hintergrund stehe dem Kläger der geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch zu, weil der volle Jahresurlaubsanspruch in Höhe von 26 Werktagen ungekürzt bestehe. Bei 12 gewährten Urlaubstagen umfasse der nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen gerichtete Abgeltungsanspruch jedenfalls noch 12 Tage, so dass der vom Kläger begehrte Betrag der Höhe nach zu Recht vom Arbeitsgericht zugesprochen worden sei. Die Vertragsstrafe habe der Kläger nicht verwirkt. Hieran ändere sich nichts dadurch, dass er nach dem 30. Juni 2007 keine Arbeitsleistung mehr erbracht habe. Dass die Vertragsstrafe auch dann anfalle, wenn der Arbeitnehmer zwar die Kündigungsfrist einhalte, hingegen nicht bis zu deren Ablauf arbeite, lasse sich dem Wortlaut der von der Beklagten vorformulierten Vertragsstrafenklausel nicht entnehmen.

- B. Die dagegen gerichteten Angriffe der zulässigen Revision bleiben ohne Erfolg. 14
- I. Der Kläger hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Urlaubsabgeltung in der von den Vorinstanzen zugesprochenen Höhe. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15. Juli 2007 hatte der Kläger nach seinem Sachvortrag noch 15 Werktage, nach Beklagtenvortrag noch 14 Werktage Urlaub. Dies rechtfertigt die titulierte Urlaubsabgeltung. 15
1. Der vom Kläger im Kalenderjahr 2007 erworbene Vollurlaubsanspruch ist nicht wegen seines Ausscheidens nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres iSv. § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG zu kürzen. 16



- a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete nicht zum 30. Juni 2007, sondern erst zum 15. Juli 2007. Das dahingehende Verständnis des Kündigungsschreibens des Klägers vom 13. Juni 2007 durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 17
- aa) Bei dem Kündigungsschreiben handelt es sich um eine nichttypische Willenserklärung, deren Auslegung vorrangig den Tatsachengerichten obliegt. Das Revisionsgericht kann die Auslegung nur daraufhin überprüfen, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt sind, ob dabei nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen und ob das tatsächliche Vorbringen der Parteien vollständig verwertet worden ist oder ob eine gebotene Auslegung völlig unterlassen worden ist (*BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57; 17. Mai 2001 - 2 AZR 460/00 - EzA BGB § 620 Kündigung Nr. 3*). Dem Revisionsgericht steht die Prüfung nur dahin offen, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der Willenserklärung möglich ist, nicht aber, ob sie tatsächlich richtig ist (*BAG 5. Mai 1988 - 2 AZR 795/87 - AP AÜG § 1 Nr. 8 = EzA AÜG § 1 Nr. 1*). 18
- bb) Diesem eingeschränkten revisionsgerichtlichen Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, das Kündigungsschreiben sei als ordentliche fristgerechte Kündigung zum 15. Juli 2007 zu verstehen, stand. Soweit das Berufungsgericht von den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Kündigungserklärungen ausgegangen ist (zB *BAG 15. Dezember 2005 - 2 AZR 148/05 - BAGE 116, 336 = AP KSchG 1969 § 4 Nr. 55 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 72*), handelt es sich um allgemeine Prinzipien der Auslegung von Willenserklärungen, die ungeachtet des Umstands, wer die Kündigungserklärung abgegeben hat, Anwendung finden. Das Landesarbeitsgericht hat entscheidend darauf abgestellt, es fehle an Anhaltspunkten dafür, dass der Kläger die Kündigung habe vorfristig, also außerordentlich oder auch nur unter Nichtbeachtung der maßgeblichen Kündigungsfrist, aussprechen wollen. Die Beklagte habe erkennen können, dass es dem Kläger um eine fristgemäße Kündigung gegangen sei, der er lediglich eine fehlerhaft ermittelte 19



Kündigungsfrist zugrunde gelegt habe; das folge insbesondere daraus, dass im Schreiben vom 13. Juni 2007 zwar nicht der bei Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zutreffende Beendigungstermin, immerhin aber mit dem Ende des Kalendermonats ein nicht unüblicher Beendigungszeitpunkt genannt worden sei.

Diese Argumentation des Landesarbeitsgerichts mag nicht der einzig denkbare Ansatz sein; sie ist aber möglich. Ein allgemeiner Erfahrungssatz, ein Arbeitnehmer wolle seine Kündigungserklärung im Hinblick auf eine Anschlussbeschäftigung prinzipiell ausschließlich zum erklären, nicht aber zu einem späteren Zeitpunkt gegen sich gelten lassen, kann nicht angenommen werden. Der Eigenkündigung eines Arbeitnehmers können vielfältige Motive zugrunde liegen, etwa eine Änderung der persönlichen Lebensumstände oder ein beruflicher Umorientierungswunsch oder eine Unzufriedenheit mit den Arbeitsumständen. Letztlich setzt die Beklagte lediglich ihre Interpretation der Kündigungserklärung an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts; damit kann die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen revisionsrechtlich nicht mit Erfolg angegriffen werden.

20

b) Die Tatsache, dass der Kläger nach dem 30. Juni 2007 keine Arbeitsleistung mehr erbracht hat, führt entgegen der Auffassung der Revision nicht zur Annahme eines gekürzten Vollurlaubs iSv. § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG.

21

§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG stellt auf ein Ausscheiden „aus dem Arbeitsverhältnis“ ab. Damit ist der rechtliche Bestand des Vertragsverhältnisses gemeint; auf die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung kommt es nicht an (zB *Bachmann GK-BUrlG* 5. Aufl. § 5 Rn. 2; *Hk-BUrlG/Hohmeister* 2. Aufl. § 5 Rn. 8). Der Sache nach handelt es sich beim „Teilurlaub“ nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG um einen „nachträglich gekürzten Vollurlaub“ für den Fall eines Ausscheidens des Arbeitnehmers in der ersten Kalenderjahreshälfte (*AnwK-ArbR/Düwell* Bd. 2 § 5 BUrlG Rn. 24 ff.; *ErfK/Dörner* 9. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 15; *Frieze Urlaubsrecht* Rn. 69). Knüpft die Vollurlaubsentstehung nicht an die tatsächliche Arbeitsleistung, sondern den Vertragsbestand „an sich“ an (st. Rspr. seit BAG 28. Januar 1982 - 6 AZR 571/79 - BAGE 37, 382 = AP BUrlG

22



§ 3 Rechtsmissbrauch Nr. 11 = EzA BUrlG § 3 Nr. 13), kann dies beim nachträglich gekürzten Vollurlaub nicht anders gesehen werden.

2. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch um, ohne dass es weiterer Handlungen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bedarf, § 7 Abs. 4 BUrlG (BAG 21. September 1999 - 9 AZR 705/98 - BAGE 92, 299 = AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 77 = EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 6). Bei einem dem Kläger im Jahr 2007 zustehenden ungekürzten Vollurlaub ist das Landesarbeitsgericht zu Recht von einem Abgeltungsanspruch in der begehrten Höhe ausgegangen.

a) Entgegen der Auffassung der Revision ist der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von §§ 1, 3 BUrlG beschränkt, sondern umfasst den gesamten Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der bei Beendigung noch nicht erfüllt ist (BAG 18. Oktober 1990 - 8 AZR 490/89 - BAGE 66, 134 = AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 56 = EzA BUrlG § 7 Nr. 80; vgl. auch 28. Februar 1991 - 8 AZR 196/90 - BAGE 67, 283 = AP BUrlG § 6 Nr. 4 = EzA BUrlG § 6 Nr. 4). Dies gilt nicht nur für den den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigenden tariflichen Urlaubsanspruch (hierzu zB BAG 7. September 2004 - 9 AZR 587/03 - EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 12 mwN). Sind - wie im vorliegenden Fall - für den über den Mindesturlaub hinausgehenden einzelvertraglichen Urlaubsanspruch keine besonderen Vereinbarungen getroffen, besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 7 Abs. 4 BUrlG ein Abgeltungsanspruch für den Gesamturlaub (Arnold/Arnold BUrlG § 7 Rn. 154; Bachmann GK-BUrlG § 7 Rn. 154). Bei einem vertraglich vereinbarten Urlaubsanspruch von 26 Werktagen und - zugunsten der Beklagten unterstellten - 12 gewährten Urlaubstagen sind mithin noch 14 Werktage Urlaub abzugelten.

b) Aus der Anspruchsbegründung des Klägers folgt kein Sachverhalt, der auf eine Erfüllung des am 15. Juli 2007 noch offenen Urlaubs von 14 Werktagen gemäß § 362 Abs. 1 BGB schließen ließe. Zwar hat der Kläger vorgebracht, mit Schreiben vom 22. Juni 2007 die Beklagte auf seinen Urlaubsantritt in der Zeit vom 25. Juni 2007 bis 15. Juli 2007 (= 18 Werktage) hin-



gewiesen zu haben. Ungeachtet dessen, dass die Beklagte den Zugang des Schreibens in Abrede gestellt und seine unrichtige Adressierung moniert hat, bedarf es aber zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs einer eindeutigen Freistellungserklärung des Arbeitgebers (*st. Rspr. zB BAG 9. August 1994 - 9 AZR 384/92 - BAGE 77, 296 = AP BUrlG § 7 Nr. 19 = EzA BUrlG § 7 Nr. 97*). Eine solche Freistellungserklärung hat die Beklagte nicht abgegeben. Im Schweigen auf einen Urlaubswunsch oder eine mitgeteilte Urlaubsinanspruchnahme ist regelmäßig keine Urlaubserteilung zu sehen (*ErfK/Dörner § 7 BUrlG Rn. 7 mwN*).

c) Die Beklagte dringt mit ihrem Einwand eines Verstoßes des Klägers gegen Treu und Glauben und die hierin gesehene unzulässige Rechtsausübung (§ 242 BGB) nicht durch. Nachdem der frühere Satz 2 des § 7 Abs. 4 BUrlG, welcher den Wegfall des Abgeltungsanspruchs bei Auflösungsver schulden des Arbeitnehmers vorsah, durch Art. II § 2 Nr. 2 Buchst. b des Heimarbeitsänderungsgesetzes vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) mit Wirkung vom 1. November 1974 gestrichen worden ist, kommt gegenüber einer geltend gemachten Urlaubsabgeltung nur in besonders krassen Ausnahmekonstellationen der Einwand unzulässiger Rechtsausübung überhaupt noch in Betracht (*vgl. auch Neumann/Fenski BUrlG 9. Aufl. § 7 Rn. 120 ff.*). Infolge der Streichung der früheren Abgeltungsausschlussbestimmung vermag nicht jegliche - und sei es grobe - Vertragsverletzung des Arbeitnehmers oder sein widersprüchliches Verhalten den Urlaubsabgeltungsanspruch in Frage zu stellen. Nur wenn zusätzliche Umstände hinzukommen, etwa die Verfolgung unlauterer Zwecke bzw. einer Schädigungsabsicht, oder wenn der Arbeitnehmer von vornherein unter Vereitelung des Urlaubsanspruchs allein den monetären Abgeltungsanspruch durchzusetzen beabsichtigt, mag an einen Anspruchsausschluss gedacht werden. Derart hat sich der Kläger nicht verhalten.

26

d) Das Argument der Revision, die vom Kläger begehrte Urlaubsabgeltung beziehe sich auf 8 Urlaubstage mit der Folge, dass bei rechnerisch korrektem Ansatz lediglich 534,88 Euro brutto hätten zugesprochen werden dürfen, führt

27



nicht zur einer (*teilweisen*) Aufhebung der landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung mit dem Ergebnis der teilweisen Klageabweisung.

aa) Der Kläger hat seiner Klageforderung 8 Urlaubstage zugrunde gelegt, weil er 18 Werktage als in der Zeit vom 25. Juni bis 15. Juli 2007 genommenen Urlaub berücksichtigt und die vorherigen Freistellungen als übertragenen Urlaub aus dem Jahr 2006 angesehen hat. Aus dem bei einer Sechs-Tage-Woche richtigen Rechenansatz folgt für 8 abzugeltende Urlaubstage nur ein Betrag von 534,88 Euro (*1.738,39 Euro x 3 Monate : 13 Wochen : 6 Werktage x 8 Werktage Urlaub*). Das Arbeitsgericht ist hingegen von 15 Werktagen, das Landesarbeitsgericht von 12 Werktagen abzugeltenden Urlaubs ausgegangen.

28

bb) Die der Sache nach von der Revision erhobene Rüge, damit sei gegen das Verbot antragsüberschreitender Verurteilung bzw. das Gebot der Bindung an die Parteianträge (§ 308 Abs. 1 ZPO) verstoßen worden, geht im Ergebnis fehl. Die Antragsbindung des erkennenden Gerichts nach § 308 Abs. 1 ZPO ist in Relation zum durch den Parteiantrag bestimmten Streit- und Entscheidungsgegenstand zu bestimmen. Das Gericht darf nicht mehr und nichts anderes zusprechen als begehrt. Dem trägt die angefochtene Entscheidung Rechnung.

29

Jedenfalls die auf ein Kalenderjahr bezogene Urlaubsabgeltungsforderung in einer bestimmten Höhe ist nämlich als einheitlicher Streitgegenstand mit den lediglich unselbständigen „Rechenposten“ der offenen Urlaubstage und des hierfür anzusetzenden Entgelts zu verstehen. Bei solch einem einheitlichen Streitgegenstand (*allg. hierzu: Zöller/Vollkommer ZPO 27. Aufl. § 308 Rn. 4*) darf das erkennende Gericht grundsätzlich die einzelnen Posten der Höhe nach verschieben, sofern die Endsumme nicht überschritten wird, und dabei - vorliegend beim Ansatz der noch nicht genommenen Urlaubstage - sogar über das Geforderte hinausgehen (*anders aber bei einem auf unterschiedliche Kalenderjahre bezogenen Abgeltungsbegehren: BAG 5. Dezember 1995 - 9 AZR 871/94 - BAGE 81, 339 = AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 70 = EzA BUrlG § 7 Nr. 101; vgl. allg. auch BGH 16. November 1989 - I ZR 15/88 - NJW-RR 1990, 997; Stein/Jonas/Leipold ZPO 22. Aufl. § 308 Rn. 6*).

30



3. Der Anspruch des Klägers ist ab 1. August 2007 unter dem Gesichtspunkt des Verzugs zu verzinsen, § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 BGB. 31
- II. Die Widerklage ist unbegründet. Die Beklagte hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe. Der Kläger hat die unter § 7 des Arbeitsvertrags festgelegte Vertragsstrafe nicht verwirkt. 32
1. Im Hinblick auf die revisionsrechtlich nicht zu beanstandende Auslegung des Schreibens vom 13. Juni 2007 als Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist hat der Kläger die Voraussetzung der Vertragsstrafenabrede „Verletzung der gesetzlichen Kündigungsfrist“ nicht erfüllt. 33
2. Erfolglos wendet die Revision ein, die Strafverwirkung folge aus der tatsächlichen Nichterbringung der Arbeitsleistung nach dem 30. Juni 2007. Diesem Argument hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entgegengehalten, dass der Wortlaut der Vertragsstrafenabrede diese Pflichtverletzung nicht umfasst. Die strafbewehrte Pflicht des Arbeitnehmers ist explizit nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bezogen. Für ein Verständnis der Vertragsstrafenabrede im von der Revision gemeinten Sinne gibt es keinerlei Anhaltspunkte, so dass die Problematik einer Angemessenheitskontrolle der Klausel (§ 307 BGB) unentschieden bleiben kann. 34
- C. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 35

Hauck

Böck

Schmidt

Hermann

R. Koglin



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

