

BUNDESGERICHTSHOF



8 AZR 130/13
3 Sa 441/12
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2014

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Burr und Dr. Mallmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Januar 2013 - 3 Sa 441/12 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Vertragsstrafenzahlung. 1

Der Beklagte hatte mit der C GmbH in F, einer Anlagenbauerin und 2
nachmaligen Schuldnerin des Insolvenzverfahrens, zum 1. Januar 2010 ein Arbeitsverhältnis als Verfahrensingénieur begonnen, in dem er zuletzt monatlich brutto 3.800,00 Euro verdiente. In dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag vom 20. Mai 2009 wurde ua. Folgendes vereinbart:

„2. Dauer der Tätigkeit

2.1.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.01.2010 bzw. zu jedem früheren Termin und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit.

...

11. Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Fortbildungskosten

11.1.

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

11.2.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.

11.3.

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen. Maßgeblich für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist der Zugang bei der anderen Vertragspartei. Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Eine außerordentliche Kündigung gilt vorsorglich auch als ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt.

Durch die Kündigungserklärung wird die Befugnis des Unternehmens begründet, Sie unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen. Die widerrufliche Freistellung erfolgt unter Anrechnung des zustehenden Urlaubs.

...

14. Vertragsstrafen

...

14.5.

Beenden Sie den Vertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so verpflichten Sie sich, als Vertragsstrafe für jeden Tag der vorzeitigen Beendigung einen Betrag in Höhe des durchschnittlichen Tagesverdienstes der letzten drei Monate, höchstens jedoch bis zu einem Brutto-Monatsgrundgehalt, zu zahlen.

14.6.

Treten Sie nach Abschluss des Vertrages zu dem vereinbarten Termin die Arbeit nicht an, so verpflichten Sie sich, eine Vertragsstrafe des bis zum Ablauf der nächstmöglichen Kündigungsfrist aufgrund dieses Vertrages erzielbaren Gehaltes zu zahlen.“

Vor der Insolvenzeröffnung kündigte der Kläger am 27. September 2011 an, dass Erfolg versprechende Kontakte wegen eines Unternehmenskaufs durch Investoren bestünden sowie:

3

„Aus diesem Grunde sind aus Anlass der nunmehr anstehenden Eröffnung des Insolvenzverfahrens auch keinerlei Kündigungen geplant.“

Das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde am 30. September 2011 eröffnet und der Kläger zum Insolvenzverwalter bestimmt (AG Chemnitz 30. September 2011 - 1419 IN 1970/11 -). Sodann kün-

4

digte der Kläger am 7. Oktober 2011 120 der ca. 300 Arbeitnehmer der insolventen Arbeitgeberin.

Der Beklagte kündigte am 11. November 2011 das Arbeitsverhältnis „zum nächstmöglichen Termin“. Er bat weiter, zeitnah einen Aufhebungsvertrag zum 30. November 2011 abzuschließen, da er bereits am 1. Dezember 2011 ein neues Arbeitsverhältnis antreten wolle. Einen solchen Aufhebungsvertrag schlossen die Parteien nicht, jedoch wurde der Austritt des Beklagten zum 30. November 2011 in der im Unternehmen üblichen Art mit Laufzettel nebst Anlage „Übergabe der Projekte“ abgewickelt.

5

Der Beklagte erschien am 1. Dezember 2011 nicht zur Arbeit, was der Kläger per E-Mail beanstandete. Er forderte den Beklagten auf, seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung vereinbarungsgemäß nachzukommen. Dies lehnte der Beklagte mit E-Mail vom 2. Dezember 2011 ab, da er bereits in einem neuen Arbeitsverhältnis stehe, welches er ab 1. Dezember 2011 wahrnehme. Darauf kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung außerordentlich fristlos, zugleich machte er die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts geltend. Der Beklagte griff diese außerordentliche fristlose Kündigung nicht im Rechtsweg an.

6

Zur Begründung der am 28. Dezember 2011 anhängig gemachten, vorliegenden Klage hat der Kläger ausgeführt, der Beklagte habe die Vertragsstrafe nach Ziff. 14.5. des Arbeitsvertrages verwirkt. Denn er habe den Vertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet. Dabei sei nicht auf die rechtliche Beendigung des Vertragsverhältnisses durch die vom Beklagten erklärte fristgemäße Kündigung abzustellen. Diese sei nach Insolvenzeröffnung gemäß § 113 Satz 2 InsO zum nächstmöglichen Termin, also zum 29. Februar 2012 wirksam geworden. Es sei aber mit der Rechtsprechung des Senats unter einer „Beendigung“ des Vertrages die Lossagung vom Vertrag zu verstehen, wie sie der Beklagte schon mit seiner Kündigung angekündigt und mit seiner E-Mail vom 2. Dezember 2011 ausdrücklich bestätigt habe. Dies werde durch die Vertragsklausel hinreichend klar ausgedrückt, sodass diese auch nicht unter An-

7

wendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen als unwirksam anzusehen sei.

Der Kläger hat beantragt,

8

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 3.800,00 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Zur Begründung seines Antrags auf Klageabweisung hat der Beklagte die Auffassung vertreten, er habe das Vertragsverhältnis zum Kläger fristgemäß, also zum 29. Februar 2012 beendet. Er habe nur die Erbringung der Arbeitsleistung eingestellt. Dies sei von der Vertragsstrafenklausel gerade nicht erfasst, die lediglich auf die (*rechtliche*) Beendigung des Vertrages abstelle. Jedenfalls ergäben sich aufgrund einer Auslegung solche Unklarheiten, dass die Vertragsbestimmung an sich als unwirksam anzusehen sei. Auch differenziere sie nicht danach, ob eine etwaige unfristige Beendigung auf Gründe aus der Sphäre des Arbeitgebers oder auf das Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sei.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb vor dem Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den von ihm geltend gemachten Anspruch weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Ihm steht die geltend gemachte Vertragsstrafe nicht zu.

11

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Durch sein Verhalten habe der Beklagte die Voraussetzungen für die Zahlung der Vertragsstrafe nicht erfüllt, weil er seinen Arbeitsvertrag nicht ohne Einhaltung „der Kündigungsfrist“ beendet habe. Mit der nach § 623 BGB zwingend erforderlichen schriftlichen Kündigung vom 11. November 2011 habe der Beklagte das Arbeitsverhältnis „zum nächstmöglichen Termin“ gekün-

12

digt. Damit sei die Kündigung nicht zum 30. November 2011, sondern, worin die Parteien übereinstimmten, zum Ablauf des 29. Februar 2012 erklärt worden, was nicht nur aus dem Wortlaut der Kündigung, sondern auch aus der mit ihr verbundenen Bitte um einen Aufhebungsvertrag hervorgehe.

In der vertragswidrigen Einstellung der Arbeitsleistung seitens des Beklagten ab dem 1. Dezember 2011 liege keine „Beendigung“ des Vertrages. Die bloße Nichtleistung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung stelle grundsätzlich keine Kündigung und somit auch keine Vertrags-„Beendigung“ dar. 13

Auch bei anderer Sichtweise verstoße die Klausel jedenfalls gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Es stelle eine vermeidbare Unklarheit dar, wenn mit dem Begriff der „Beendigung des Vertrages“ auch bereits die Arbeitseinstellung ohne falsches Berufen auf einen Beendigungstatbestand erfasst worden sein sollte. 14

Zudem benachteilige die Vertragsstrafenklausel den Beklagten unangemessen iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine Auslegung der Klausel ergebe, dass sie auch für den Fall einer berechtigten außerordentlichen Kündigung des Beklagten die Zahlung einer Vertragsstrafe durch ihn vorsehe. Insoweit bestehe jedoch kein aner kennenswertes Interesse des Klägers. Nach dem Arbeitsvertrag sei die Vertragsstrafe immer verwirkt, wenn der Arbeitnehmer den Vertrag „ohne Einhaltung der Kündigungsfrist“ beende, also ohne Einhaltung der in Ziff. 11.1. des Arbeitsvertrages vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende. Es heiße nicht „der jeweiligen Kündigungsfrist“. Damit erfasse die Vertragsstrafenklausel auch die Möglichkeit einer arbeitnehmerseitigen, berechtigten außerordentlichen Kündigung. Dies aber sei nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen. 15

B. Im Ergebnis hält das Berufungsurteil einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Vertragsstrafenklausel ergibt, dass der Beklagte durch sein Verhalten die vereinbarte Vertragsstrafe nicht verwirkt hat. 16

- I. Die Auslegung der Vertragsstrafenklausel in Ziff. 14.5. des Formulararbeitsvertrages ergibt, dass der Beklagte durch seine Kündigung vom 11. November 2011 und seine Arbeitseinstellung ab 1. Dezember 2011 die vereinbarte Vertragsstrafe nicht verwirkt hat. 17
1. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Maßgebend sind die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners (*BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 23, BAGE 126, 198*). Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut (*BAG 27. Juli 2010 - 3 AZR 777/08 - Rn. 21, AP BGB § 307 Nr. 46 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 48*). Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 24, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 55; 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294*). 18
2. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht die Vertragsstrafenklausel als Allgemeine Geschäftsbedingung nach diesen Grundsätzen ausgelegt und geprüft. 19
- a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass es sich bei der Ziff. 14.5. des Arbeitsvertrages vom 20. Mai 2009 um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handele, da die Klausel eine für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingung sei, die die Schuldnerin dem Beklagten bei Abschluss des Arbeitsvertrages gestellt habe. 20

An diese Feststellung ist das Revisionsgericht gebunden (§ 559 Abs. 2 ZPO). Ein zulässiger und begründeter Revisionsangriff ist nicht erfolgt. Der Kläger hat die Tatsache der durch die Schuldnerin erfolgten Vorformulierung der Vertragsstrafenklausel in der Revisionsbegründung nicht in Abrede gestellt.

b) Nach der Rechtsprechung des Senats sind zwar Vertragsstrafenabreden in Formularverträgen nach § 309 Nr. 6 BGB generell unzulässig, in formalmäßigen Arbeitsverträgen folgt aber aus der angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB die grundsätzliche Zulässigkeit von Vertragsstrafenabreden (vgl. BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - BAGE 110, 8 = AP BGB § 309 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 1). Dabei ist zum Schutz des Arbeitnehmers ein strenger Maßstab anzulegen (BAG 14. August 2007 - 8 AZR 973/06 - Rn. 23, AP BGB § 307 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 28). 21

c) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist das Auslegungsergebnis des Berufungsgerichts, demzufolge die bloße Nichtleistung der vertraglich geschuldeten Leistung grundsätzlich keine Kündigung und damit keine Vertragsbeendigung darstellt. 22

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Dazu gehört auch, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen soweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden kann (BAG 3. April 2007 - 9 AZR 867/06 - Rn. 29, BAGE 122, 64 = AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 46 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 22). Die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen müssen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich beschreibt. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarhei- 23

ten und Spielräume enthält (*BAG 14. August 2007 - 8 AZR 973/06 - Rn. 26, AP BGB § 307 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 28*).

Bei der Beurteilung, ob eine Regelung dem Transparenzgebot genügt, 24
ist nicht auf den flüchtigen Betrachter, sondern auf den aufmerksamen und
sorgfältigen Teilnehmer am Wirtschaftsverkehr abzustellen (*Palandt/Grüneberg*
73. Aufl. § 307 BGB Rn. 23).

bb) Rechtlich zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass nach 25
diesen Grundsätzen die Vertragsstrafenklausel der Ziff. 14.5. des Arbeitsvertra-
ges nur dann dem Bestimmtheitsgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB genügt,
wenn das die Vertragsstrafe auslösende Fehlverhalten des Arbeitnehmers prä-
zise beschrieben ist. Dies steht einer sich vom Wortlaut lösenden und den An-
wendungsbereich erweiternden Auslegung entgegen. Wenn die Schuldnerin mit
der Formel „Beenden Sie den Vertrag ...“ eine iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB
hinreichend bestimmte Vertragsklausel verwendet hat, so gilt dies nur für den
Fall, dass die Klausel auf den Sachverhalt der „Vertragsbeendigung“ be-
schränkt wird. Ein Arbeitsvertrag wird aber weder im Zeitpunkt des Zugangs
einer fristgemäßen Eigenkündigung noch durch die Einstellung der Arbeitsleis-
tung rechtlich beendet. Ebenso trat keine Vertragsbeendigung dadurch ein,
dass sich der Beklagte schon mit seinem Kündigungsschreiben vom
11. November 2011, jedenfalls aber mit seiner E-Mail vom 2. Dezember 2011,
deutlich von seiner Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis auf Dauer
losgesagt hat, obwohl ihm bewusst war, dass ein rechtlich wirksamer Beendi-
gungstatbestand noch nicht eingetreten ist.

d) Es ist nicht zu entscheiden, was in der Vertragsstrafenklausel Ziff. 14.5. 26
des Arbeitsvertrages unter Einhaltung „der“ Kündigungsfrist zu verstehen ist.

Das Berufungsgericht hat die Kündigung des Beklagten vom 27
11. November 2011 „zum nächstmöglichen Termin“ als fristgemäße Kündigung
aufgefasst, die nach dem übereinstimmenden Verständnis beider Parteien das
Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 29. Februar 2012 beenden sollte und damit
„die“ Kündigungsfrist wahrte. Gegen dieses Auslegungsergebnis bestehen we-
gen des Transparenzgebotes des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB Bedenken. Diese

sieht das Berufungsgericht selbst, wenn es auf S. 10, 2. Abs. der Entscheidungsgründe des Berufungsurteils erkennt, dass ein durchschnittlicher Vertragspartner der Formulierung „der Kündigungsfrist“ entnehmen kann, dass auf eine konkrete Frist abgestellt wird. Zutreffend erkennen die Berufsrichter weiter, dass es nahe liegt, damit die unter Ziff. 11.1. des Arbeitsvertrages vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu verstehen, andernfalls die Formulierung „der jeweiligen Kündigungsfrist“ nahegelegen hätte. Vor dem Hintergrund des Transparenzgebotes ist es nicht unproblematisch, die auf eine konkret vereinbarte vertragliche Kündigungsfrist bezogene Vertragsstrafenklausel auch auf den Sonderfall der Insolvenz und der dann spezialgesetzlich durch § 113 InsO geregelten besonderen Kündigungsfrist anzuwenden. Die Parteien des Arbeitsvertrages haben bestimmt, dass die Vertragsstrafe der Einhaltung der in Ziff. 11.1. vereinbarten arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende dienen soll.

e) Der Senat hat diese Frage jedoch nicht zu entscheiden, weil vorliegend die rechtliche Beendigung des Vertrages nicht durch den Beklagten, sondern durch den Kläger bewirkt wurde. 28

aa) Ziff. 14.5. des Arbeitsvertrages sieht, wie die nachfolgende Klausel, eine Vertragsstrafe nur für den Fall der Vertragsbeendigung durch den Arbeitnehmer („Sie“) vor. Die Kündigung des Beklagten vom 11. November 2011 hat jedoch den Arbeitsvertrag nicht, auch nicht zum 29. Februar 2012 als dem „nächstmöglichen Termin“ beendet. Vielmehr war es der Kläger, der das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 2. Dezember 2011 außerordentlich fristlos wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung des Beklagten gekündigt hat. Diese Kündigung hat mit Zugang beim Beklagten, der sie in der Folgezeit nicht angegriffen hat, das Arbeitsverhältnis beendet. 29

bb) Für diesen Fall der arbeitgeberseitigen Beendigung des Vertrages ist die Vertragsstrafe nach Ziff. 14.5. des Arbeitsvertrages nicht vereinbart worden. Sie sollte nur im Falle einer unfristigen Kündigung des Arbeitnehmers, also des Beklagten verwirkt sein. Daher kommt es nicht darauf an, ob der Beklagte, etwa durch eine unberechtigte und beharrliche Verweigerung seiner Arbeitsleistung 30

einen wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung des Klägers geschaffen hat. Dieser Fall ist von der Vertragsstrafenklausel des Arbeitsvertrages nicht erfasst. Der Kläger ist insoweit auf Schadensersatzansprüche nach § 628 Abs. 2 BGB zu verweisen. Dies deutet er auch selbst im Kündigungsschreiben an, mit dem er „hiermit einen Schadensersatzanspruch gem. § 628 Abs. 2 BGB geltend“ macht. Rechtlich unzutreffend ist dagegen seine weitere Annahme im Kündigungsschreiben, er könne sich insoweit auf die „pauschale Vertragsstrafe gem. Ziff. 14.5 des Arbeitsvertrages“ berufen. Solches haben die Parteien des Arbeitsvertrages gerade nicht vereinbart.

II. Eine ergänzende Vertragsauslegung kommt schon wegen des insoweit klaren Wortlauts der arbeitsvertraglichen Vertragsstrafenklausel und wegen des Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht in Betracht. 31

C. Der Kläger hat nach § 97 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 32

Hauck

Breinlinger

Winter

Burr

Mallmann