

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 339 S 1 BGB, § 133 BGB, § 157 BGB, § 615 BGB, § 622 Abs 5 BGB

- 1. Es bestehen gegen einzelvertragliche Strafabreden zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages keine rechtlichen Bedenken, wenn der Arbeitgeber mit ihnen die Einhaltung einer bestimmten vertraglichen Vereinbarung durch den Arbeitnehmer absichern will.**
- 2. Eine Vertragsstrafe soll auf der einen Seite als privatrechtliches Druckmittel den Schuldner zur ordnungsgemäßen Erbringung der versprochenen Leistung anhalten, auf der anderen Seite soll sie dem Gläubiger im Verletzungsfall die Möglichkeit einer erleichterten Schadloshaltung ohne Einzelnachweis eröffnen.**
- 3. Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder auch aus wichtigem Grund vor dem vereinbarten Dienstantritt gekündigt werden, wenn die Parteien dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben oder sich der Ausschluß der Kündigung aus den Umständen zweifelsfrei ergibt.**
- 4. Wird der Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers ausdrücklich durch eine Vertragsstrafe abgesichert, ist eine Kündigungsmöglichkeit vor Arbeitsantritt ausgeschlossen.**

BAG, Urteil vom 13.06.1990 Az.: 5 AZR 304/89

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Vertragsstrafe wegen Nichtantritts der Arbeit zu zahlen.

2

Die Klägerin suchte im Jahre 1987 einen kaufmännischen Angestellten als Einkäufer für den Nicht-Lebensmittel-Bereich. Nach Vermittlung durch eine Beraterfirma schlossen die Parteien am 23. Februar 1987 einen formularmäßigen "Arbeitsvertrag für Führungskräfte". Der Beklagte war damals in ungekündigter Stellung als Zentraleinkäufer bei einem anderen Unternehmen tätig. Dem Vertragsabschluß war ein ausführliches Gespräch der Parteien vorausgegangen. Im Arbeitsvertrag heißt es auszugsweise:

3

"1. Der Angestellte tritt mit Wirkung ab 1. Oktober 1987 oder früher als Einkäufer Non-Food in die Firma ein.

Der Angestellte und die Firma vereinbarten eine

Probezeit mit einer Dauer von 6 Monaten. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Begründung mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

2. Der Angestellte erhält ein Gehalt in Höhe von DM 7.500,- (in Worten: Siebentausendfünfhundert Deutsche Mark) brutto monatlich, das jeweils am Monatsende ausgezahlt wird.

...

13. Der Angestellte und die Firma vereinbaren, daß Änderungen und Ergänzungen des Anstellungsvertrages zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform bedürfen. Das gilt nicht für Anhebungen der Bezüge oder die Zusage einmaliger Zahlungen. Vereinbarungen außerhalb des Anstellungsvertrages bestehen nur insoweit, als dies im Anstellungsvertrag vorgesehen ist.

Sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und solche, die mit dem Anstellungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

14. Der Angestellte und die Firma vereinbaren, daß nach der Probezeit für beide Seiten eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsende gilt. § 626 BGB bleibt hiervon unberührt. Die Kündigung muß schriftlich erfolgen.

...

Eine Kündigung durch den Angestellten vor Aufnahme seiner Tätigkeit wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Tritt der Angestellte unter Vertragsverletzung seine Tätigkeit nicht an oder verstößt er aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gegen den Anstellungsvertrag, so verpflichtet er sich zur Zahlung einer Konventionalstrafe in Höhe eines Brutto-Monatsgehalmes gemäß Ziffer 2 diese Vertrages.

..."

4

5

In der Folgezeit kündigte der Beklagte bei seinem früheren Arbeitgeber, was bei diesem Verärgerung auslöste. Der Beklagte befürchtete Mißhelligkeiten und entschloß sich, von einem Übertritt in die Dienste der Klägerin Abstand zu nehmen. Er wandte sich mit Schreiben vom 1. April 1987 an die Klägerin und teilte ihr folgendes mit:

6

"Kündigung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Sehr geehrter Herr B !

Zwingende Gründe haben mich nach langer und

reiflicher Überlegung veranlaßt, den Anstellungsvertrag vom 23.02.1987 zu kündigen.

Die Entscheidung ist unumstößlich.

Ich rege an, den Anstellungsvertrag im beiderseitigen Einverständnis mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Die Einhaltung der Kündigungsfrist würde im Rahmen eines gekündigten Arbeitsverhältnisses und angesichts der Bedeutung der Tätigkeit für das Unternehmen zu Schwierigkeiten und Problemen führen, die im allseitigen Interesse vermieden werden sollten.

Gehen Sie davon aus, daß mir diese Entscheidung nicht leichtgefallen ist. Sie betrifft aber eine so existentiell wichtige Frage für meine berufliche und damit persönliche Zukunft, daß ich keine Alternative gesehen habe.

Ich darf Sie bitten, mir alsbald mitzuteilen, ob Sie mit meinem Vorschlag einer Aufhebung des Anstellungsvertrages ohne Einhaltung der Kündigungsfrist vor Dienstantritt einverstanden sind."

7

8

Die Klägerin lehnte mit Schreiben vom 8. April 1987 eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages ab, weil sie für die Besetzung der Position bereits erhebliche Kosten aufgewandt habe und noch weitere Kosten befürchten müsse. Unter Hinweis auf Nr. 14 Abs. 5 des Arbeitsvertrages machte sie gegenüber dem Beklagten die vereinbarte Vertragsstrafe in Höhe von 7.500,-- DM geltend. Der Beklagte antwortete durch Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 14. Mai 1987, die Vereinbarung der Vertragsstrafe sei unwirksam, da sie die ordentliche Kündigung vor Arbeitsaufnahme einseitig nur für den Arbeitnehmer ausschließe, während der Arbeitgeber diese Möglichkeit behalte. Im übrigen sei sein Schreiben vom 1. April 1987 mißverstanden worden. Er habe den Anstellungsvertrag nicht fristlos, sondern fristgemäß gekündigt und angeregt, den Anstellungsvertrag in beiderseitigem Einverständnis zu beenden. Dieses Schreiben ließ die Klägerin unbeantwortet und erwirkte beim Arbeitsgericht Frankfurt einen Mahnbescheid auf Zahlung der Vertragsstrafe nebst Zinsen.

9

Mit Schreiben seiner Prozeßbevollmächtigten vom 15. September 1987 fragte der Beklagte bei der Klägerin an, ob sie bereit sei, ihn mit Wirkung ab 1. Oktober 1987 in der vereinbarten Funktion als Einkäufer zu beschäftigen; er werde dann an diesem Tage seinen Dienst antreten und die bereits angekündigte Kündigung einreichen. Die Klägerin antwortete darauf nicht mehr. Nunmehr erschien der Beklagte am 1. Oktober 1987 in der Zentrale der Klägerin und bot gegenüber dem Personalleiter seine Arbeitskraft an. Gleichzeitig legte er eine bereits unterschriebene Kündigung vor. Die Klägerin hatte in der Zwischenzeit einen anderen Arbeitnehmer eingestellt und nahm die Dienste des Beklagten nicht an. Dieser kündigte jetzt mit Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 2. Oktober 1987 das Arbeitsverhältnis fristlos.

10

Die Klägerin hat vorgetragen, der Beginn des Arbeitsverhältnisses sei durch mündliche Vereinbarung zwischen ihrem Personalleiter und dem Beklagten auf den

1. Juni 1987 vorverlegt worden. Das habe jede Partei in dem ihr vorliegenden Vertragsexemplar festhalten sollen. Entsprechend habe sie in ihrem Vertragsformular das Wort "Oktober" durch das Wort "Juni" ersetzt. Der Beklagte habe den Anstellungsvertrag dadurch gebrochen, daß er seinen Dienst nicht am 1. Juni 1987 angetreten, sondern mit dem Schreiben vom 1. April 1987 das Arbeitsverhältnis endgültig aufgekündigt habe. Eine solche Kündigung sei jedoch vertraglich ausgeschlossen gewesen. Sie habe sich mit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden erklären können, zumal da sie sich schon um ein möbliertes Zimmer für den Beklagten gekümmert und außerdem Aufwendungen für die Vermittlung durch die Beraterfirma in Höhe von 29.250,-- DM gehabt habe.

11

Die Klägerin hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 7.500,-- DM nebst 6 % Zinsen seit dem 27. Juni 1987 zu zahlen.

12

13

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und geltend gemacht, der einseitige Kündigungsausschluß im Vertrag vom 23. Februar 1987 sei unwirksam. Im übrigen habe er mit seinem Schreiben vom 1. April 1987 nicht kündigen, sondern eine spätere Kündigung nur ankündigen wollen, falls die Klägerin einer Aufhebung des Anstellungsverhältnisses nicht zustimme. Schließlich sei ein früherer Arbeitsbeginn als der 1. Oktober 1987 lediglich in Aussicht genommen, aber nicht verbindlich vereinbart worden.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht bei geringfügiger Änderung des Zinsanspruches nach dem Klageantrag erkannt. Dagegen richtet sich die Revision, mit der der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt.

Entscheidungsgründe:

15

Die Revision ist nicht begründet. Der Beklagte hat die vereinbarte Vertragsstrafe verwirkt.

16

I. Die Parteien haben eine Vertragsstrafe wirksam vereinbart.

17

1. Nach § 339 BGB können die Parteien eine Vertragsstrafe für den Fall vereinbaren, daß der Schuldner eine Verbindlichkeit nicht oder nicht in gehöriger Weise erfüllt. Die Vertragsstrafe ist ein vom Gesetzgeber geschaffenes besonderes Rechtsinstitut für Schuldverhältnisse; sie kann folglich auch für Arbeitsverhältnisse als privatrechtliche Schuldverhältnisse vereinbart werden. Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestehen gegen einzelvertragliche Strafabreden zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages keine rechtlichen Bedenken, wenn der Arbeitgeber mit ihnen die Einhaltung einer bestimmten vertraglichen Vereinbarung durch den Arbeitnehmer absichern will (vgl. BAGE 46, 50, 53 f. = AP Nr. 9 zu § 339 BGB; Senatsurteil vom 5. Februar 1986 - 5 AZR 564/84 - AP Nr. 12 zu § 339 BGB, zu B I 3 und B II 1 der Gründe; jeweils m. w. N.). Der

Gesetzgeber hat die Vertragsstrafe mit einer doppelten Funktion ausgestattet. Sie soll auf der einen Seite als privatrechtliches Druckmittel den Schuldner zur ordnungsgemäßen Erbringung der versprochenen Leistung anhalten, auf der anderen Seite soll sie dem Gläubiger im Verletzungsfall die Möglichkeit einer erleichterten Schadloshaltung ohne Einzelnachweis eröffnen (BGHZ 85, 305, 312 f.; BAGE 46, 50, 54, 56 = AP Nr. 9 zu § 339 BGB).

18

2. Vertragsstrafen können vereinbart werden, um den rechtzeitigen Antritt eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer abzusichern. In diesem Falle ist die Kündigung des Arbeitsvertrages vor Antritt der Arbeit für beide Vertragsseiten ausgeschlossen. Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder auch aus wichtigem Grund vor dem vereinbarten Dienstantritt gekündigt werden, wenn die Parteien dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben oder sich der Ausschluß der Kündigung aus den Umständen zweifelsfrei ergibt (vgl. BAGE 31, 121 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB; BAG Urteil vom 9. Mai 1985 - 2 AZR 372/84 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB). Besondere Umstände, bei denen von dem Ausschluß des Kündigungsrechts auszugehen ist, sind etwa die Zusage einer Lebens- oder Dauerstellung, die Abwerbung aus einer sicheren Arbeitsstelle oder die Vereinbarung einer Vertragsstrafe (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 123 VI 2). Daß die Vertragsstrafe ein starkes Indiz für den Ausschluß der Kündigungsmöglichkeit ist, hat der Senat bereits mehrfach ausgeführt (vgl. die nicht veröffentlichten Entscheidungen vom 21. Juli 1982 - 5 AZR 549/80 - und vom 14. Dezember 1988 - 5 AZR 10/88 -).

19

3. Im Streitfall haben die Parteien eine wirksame Vertragsstrafenabrede getroffen.

20

In Nr. 14 des Vertrages vom 23. Februar 1987 haben die Parteien vereinbart, daß eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vor Aufnahme seiner Tätigkeit ausdrücklich ausgeschlossen sein solle und daß der Arbeitnehmer, falls er unter Vertragsverletzung seine Tätigkeit nicht antrete, zur Zahlung einer Vertragsstrafe verpflichtet sein solle. Diese Vereinbarung verstößt nicht gegen § 622 Abs. 5 BGB. Nach dieser Bestimmung dürfen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer einzelvertraglich keine längeren Fristen vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Vorliegend haben die Parteien ausdrücklich zwar nur die vorzeitige Kündigung durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen. Eine richtige Vertragsauslegung ergibt jedoch, daß die Kündigung in gleicher Weise auch für den Arbeitgeber ausgeschlossen ist.

21

Allerdings hat das Landesarbeitsgericht angenommen, vorliegend sei die Kündigung vor Dienstantritt nur für den Arbeitnehmer ausgeschlossen. Die dadurch - wegen Verstoßes gegen § 622 Abs. 5 BGB - entstandene Lücke im Vertrage müsse ergänzt werden. Bei dieser Lückenausfüllung ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, bei Kenntnis des Gesetzesverstoßes der Regelung in Nr. 14 des Arbeitsvertrages hätten die Parteien einen beiderseitigen Ausschluß der ordentlichen Kündigung vor Dienstantritt vereinbart. Bei dieser Vertragsauslegung hat das Landesarbeitsgericht aber zu stark auf den Wortlaut der Vertragsklausel in Nr. 14 des Arbeitsvertrages abgestellt und den aus ihr erkennbaren Willen der Vertragsparteien nicht ausreichend gewürdigt. Dieser Auslegungsfehler (Verstoß gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB) bleibt jedoch unbeachtlich, weil das Landesarbeitsgericht gleichwohl zum richtigen Entscheidungsergebnis gelangt ist.

22

Wird der Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers ausdrücklich durch eine Vertragsstrafe abgesichert, so legt der Arbeitgeber erkennbar Wert darauf, daß der Arbeitnehmer die versprochene Tätigkeit pünktlich antritt. In einem solchen Falle würde die Vertragsstrafenabrede ihren Sinn vollständig verlieren, wenn das Arbeitsverhältnis vor Arbeitsantritt gekündigt werden könnte. Bereits diese Überlegung spricht im Streitfall für den Ausschluß der Kündigungsmöglichkeit vor Arbeitsantritt. Das betrifft nicht nur den Beklagten als Arbeitnehmer, sondern in gleicher Weise auch die Klägerin, wie sich schon aus deren starkem Interesse an der Sicherung des pünktlichen Arbeitsantritts des Beklagten ergibt (vgl. die ähnliche Fallgestaltung in BAGE 15, 11, 14 f. = AP Nr. 2 zu § 67 HGB, zu 2 b der Gründe). Die Absicherung des Arbeitsantritts des Beklagten war auch nicht deswegen unwirksam, weil keine entsprechende Regelung für die Klägerin vorgesehen war. Das Interesse des Arbeitnehmers an einem rechtzeitigen Beginn des Arbeitsverhältnisses ist in derartigen Fällen nämlich durch die Bestimmungen über den Annahmeverzug (§ 615 BGB) hinreichend geschützt.

23

II. Die Kündigung des Beklagten hat das Arbeitsverhältnis nicht zum 30. September 1987 gelöst.

24

1. Das Landesarbeitsgericht hat in dem Schreiben des Beklagten vom 1. April 1987 eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gesehen. Dieses vom Wortlaut der Erklärung ausgehende und den Gesamtzusammenhang berücksichtigende Auslegungsergebnis ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und wird von der Revision zu Unrecht angegriffen.

25

2. Weder die Ankündigung des Beklagten im Schreiben vom 15. September 1987 noch aber das tatsächliche Arbeitsangebot des Beklagten am 1. Oktober 1987 vermögen etwas an dem Ergebnis zu ändern, daß der Beklagte vertragsbrüchig geworden ist. Denn sein Leistungsangebot vom 1. Oktober 1987, das mit einer gleichzeitigen Überreichung eines Kündigungsschreibens verbunden war, kann nicht als ordnungsgemäß anerkannt werden. Außerdem war der Klägerin die Annahme der angebotenen Leistung nicht mehr zuzumuten, nachdem sie in der Zwischenzeit bereits für einen Ersatz hatte sorgen müssen und die Umstände mehr als deutlich machten, daß es dem Beklagten nur darum ging, sich unter Wahrung bestimmter Förmlichkeiten von der Verpflichtung, die vereinbarte Vertragsstrafe zahlen zu müssen, zu lösen. Das alles hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und gewürdigt.

26

3. Ob die Parteien, wie die Klägerin vorgetragen hat, eine Vorverlegung des Arbeitsantritts auf den 1. Juni 1987 vereinbart haben und im Hinblick auf die Schriftformklausel des Arbeitsvertrages überhaupt vereinbaren konnten, kann dahingestellt bleiben. Dieser Punkt hat für die Entscheidung keine Bedeutung.