

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 17. März 2016
- 8 AZR 665/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:170316.U.8AZR665.14.0

I. Arbeitsgericht Freiburg
- Kammern Villingen-Schwenningen -

Urteil vom 20. März 2014
- 13 Ca 313/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Freiburg -

Urteil vom 8. Juli 2014
- 11 Sa 31/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Allgemeine Geschäftsbedingungen - Vertragsstrafe - Auslegung - unangemessene Benachteiligung - Transparenzgebot - Höhe der Vertragsstrafe - Übersicherung - ergänzende Vertragsauslegung

Bestimmungen:

BGB § 305 Abs. 1, § 306 Abs. 1, § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, § 309 Nr. 6, § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1, § 626 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 665/14
11 Sa 31/14
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2016

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang sowie die ehrenamtlichen Richter Eimer und von Schuckmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 8. Juli 2014 - 11 Sa 31/14 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Zahlung einer Vertragsstrafe. 1

Die Beklagte war bei der Klägerin seit dem 1. Juni 2013 zu einem Bruttomonatsverdienst von 2.100,00 Euro als „Mitarbeiterin Einzelhandel“ beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. April 2013 heißt es ua.: 2

„§ 2 Probezeit

In den ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

...

§ 12 Vertragsstrafe

Nimmt der Mitarbeiter die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf, verweigert er vorübergehend die Arbeit oder wird das Unternehmen durch vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Mitarbeiter an das Unternehmen eine Vertragsstrafe zu bezahlen.

Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Arbeitsaufnahme sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt.

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der 6-monatigen Probezeit finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung. Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer.“

Mit Schreiben vom 27. Juni 2013 erklärte die Beklagte die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. 3

Die Klägerin hat die Beklagte - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Anspruch genommen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe nach § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages eine Vertragsstrafe verwirkt, da sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst habe; für die fristlose Kündigung habe ein wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB nicht vorgelegen. Zudem stelle das Verhalten der Beklagten eine vorübergehende Arbeitsverweigerung iSv. § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages dar. Infolgedessen schulde diese nach § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoentgelts, das bis zum Ablauf der Kündigungsfrist an sie zu zahlen gewesen wäre. Die in § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages zur Höhe der Vertragsstrafe getroffene Vereinbarung beziehe sich sowohl auf die Fälle der Nichtaufnahme und der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung als auch auf den Fall der unberechtigten fristlosen Kündigung. § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages erfasse nur den Fall, dass das Unternehmen durch vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters zur außerordentlichen Kündigung veranlasst werde. Die in § 12 des Arbeitsvertrages getroffenen Bestimmungen seien wirksam, sie entsprächen zudem den Klauseln, die in einschlägigen Formularhandbüchern empfohlen würden. Unter Zugrundelegung eines Bruttotagesentgelts iHv. 97,00 Euro errechne sich bei einer 14-tägigen Kündigungsfrist eine Vertragsstrafe iHv. 1.358,00 Euro. 4

Die Klägerin hat zuletzt - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - beantragt, 5

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.358,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basis-

zinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, sie werde durch die in § 12 des Arbeitsvertrages getroffene Vereinbarung unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 BGB. § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages sei intransparent. Zudem bewirke § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages, der vorliegend zur Anwendung komme, eine Übersicherung der Klägerin. Die Vertragsstrafe sei auch der Höhe nach zu beanstanden. Innerhalb der Mindestkündigungsfrist von 14 Tagen lägen nur 10 Arbeitstage, sodass sich allenfalls eine Vertragsstrafe iHv. 970,00 Euro errechne. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der Revision, mit der sie nunmehr noch die Zahlung einer Vertragsstrafe iHv. 970,00 Euro begehrt. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg. 8

I. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe nach § 12 des Arbeitsvertrages. Die für die Höhe der Vertragsstrafe vorliegend maßgebliche Bestimmung in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages benachteiligt die Beklagte unangemessen und ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Dies führt zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Vertrages im Übrigen. 9

1. Die Vertragsstrafenklausel in § 12 des Arbeitsvertrages ist an den Maßstäben der §§ 305 ff. BGB zu messen. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. April 2013 enthält nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststel- 10

lungen des Landesarbeitsgerichts Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB.

2. Die Unwirksamkeit von § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages folgt nicht bereits aus § 309 Nr. 6 BGB. Zwar sind danach Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, durch die dem Verwender für den Fall der Nichtabnahme oder verspäteten Abnahme der Leistung, des Zahlungsverzugs oder für den Fall, dass der andere Vertragsteil sich vom Vertrag löst, die Zahlung einer Vertragsstrafe versprochen wird; allerdings sind nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB bei der Anwendung auf Arbeitsverträge die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Dies führt dazu, dass § 309 Nr. 6 BGB auf arbeitsvertragliche Vertragsstrafeabreden nicht anwendbar ist und sich eine Unwirksamkeit der Vertragsstrafevereinbarung nur aus § 307 BGB ergeben kann, wobei hier allerdings zum Schutz des Arbeitnehmers ein strenger Maßstab anzulegen ist (*vgl. etwa BAG 23. Januar 2014 - 8 AZR 130/13 - Rn. 21; 28. Mai 2009 - 8 AZR 896/07 - Rn. 35; 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - Rn. 38; 25. September 2008 - 8 AZR 717/07 - Rn. 42; 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - zu B II der Gründe, BAGE 110, 8*).

3. Die Beklagte erfüllt die tatbestandlichen Voraussetzungen der dritten Variante des in § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vereinbarten Vertragsstrafeversprechens, wonach der Mitarbeiter eine Vertragsstrafe zu zahlen hat, wenn er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst. Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Juni 2013 fristlos und damit ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist gekündigt.

Es kann vorliegend offenbleiben, ob § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages, soweit er die Verpflichtung zur Zahlung einer Vertragsstrafe an die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist knüpft, einer Kontrolle am Maßstab von § 307 Abs. 1 BGB standhält oder ob die Bestimmung insoweit vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält und

deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB wegen Intransparenz unwirksam ist.

Nach dem Wortlaut von § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ist zweifelhaft, ob der Mitarbeiter eine Vertragsstrafe bereits dann schuldet, wenn er eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt oder ob hinzukommen muss, dass ein wichtiger Grund für die Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB nicht vorgelegen hat. Aber auch dann, wenn § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages insoweit - einschränkend - dahin auszulegen wäre, dass nur außerordentliche Kündigungen des Mitarbeiters erfasst werden, die ohne wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB ausgesprochen wurden, könnte die Wirksamkeit der Bestimmung am Transparenzerfordernis des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB scheitern. Denn auch dann könnte die Klausel vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthalten. Zwar führt die Auslegungsbedürftigkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung nicht gleichsam automatisch zu deren Intransparenz. Lässt sich jedoch eine Bestimmung - wie hier - unschwer so formulieren, dass das Gewollte klar zu erkennen ist, führt eine Formulierung, bei der das Gewollte allenfalls durch eine umfassende Auslegung ermittelbar ist, zu vermeidbaren Unklarheiten (*vgl. etwa BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 765/10 - Rn. 18 mwN*).

14

4. Dies kann jedoch dahinstehen. Auch wenn sich § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages insoweit als hinreichend transparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB erweisen sollte, wäre die Beklagte nicht verpflichtet, an die Klägerin eine Vertragsstrafe zu zahlen. Im Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist bestimmt sich die Höhe der Vertragsstrafe nach § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages. Diese Bestimmung benachteiligt die Beklagte unangemessen und ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

15

a) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Mitarbeiter ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist aufgelöst, bestimmt sich die Höhe der Vertragsstrafe nach § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages; danach beträgt sie ein Bruttomonatsentgelt. § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages, wonach sich die Vertragsstrafe auf ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung,

16

insgesamt jedoch nicht auf mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt beläuft, findet in diesem Fall keine Anwendung. Dies ergibt die Auslegung von § 12 des Arbeitsvertrages nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsgrundsätzen.

aa) 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. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Maßgebend sind insoweit die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners (*vgl. etwa BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 31; 23. Januar 2014 - 8 AZR 130/13 - Rn. 18; 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 23, BAGE 126, 198*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen obliegt auch dem Revisionsgericht (*etwa BAG 10. Dezember 2013 - 3 AZR 715/11 - Rn. 17; 25. Juni 2013 - 3 AZR 219/11 - Rn. 19 mwN, BAGE 145, 314*). 17

bb) Die Auslegung ergibt, dass sich die Höhe der Vertragsstrafe im Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist nach § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages bestimmt, wonach eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgelts geschuldet ist. 18

Während nach § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages eine Vertragsstrafe verwirkt ist, wenn der Mitarbeiter entweder die Arbeit nicht oder verspätet aufnimmt, er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst, er vorübergehend die Arbeit verweigert oder das Unternehmen durch vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters zur außerordentlichen Kündigung veranlasst wird, sind in § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages ausdrücklich nur zwei der in § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages aufgeführten Fälle, nämlich die Fälle der verspäteten Arbeitsaufnahme und der vorübergehenden Arbeitsverweigerung genannt. „Im Übrigen“, dh. in allen übrigen Fällen richtet sich die Höhe der Vertragsstrafe nach § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages. Damit 19

werden bereits nach dem Wortlaut von § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages nur die dort genannten Fälle erfasst und nicht auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist; diese fällt vielmehr unter die in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages getroffene Aufangregelung.

Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin folgt aus der in § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages enthaltenen Einschränkung, wonach die Vertragsstrafe nicht höher sein darf als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt, nichts anderes. Insbesondere führt die Verwendung des Begriffs der „gesetzlichen Mindestkündigungsfrist“ in diesem Kontext nicht dazu, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist als von der „vorübergehenden Arbeitsverweigerung“ erfasst zu verstehen wäre. Dagegen spricht bereits die aus § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ersichtliche Wertung. Danach sind die vorübergehende Arbeitsverweigerung und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist zwei eigenständige, voneinander zu unterscheidende Tatbestände unter mehreren gleichfalls eigenständigen Tatbeständen, an deren Verwirklichung die Verpflichtung zur Zahlung einer Vertragsstrafe geknüpft ist. Es kommt hinzu, dass eine „vorübergehende Arbeitsverweigerung“ von ihrem Wortsinn her voraussetzt, dass die Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses wieder aufgenommen wird. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Mitarbeiter - ob mit oder ohne wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB - ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist gekündigt wurde. Mit einer solchen Kündigung gibt der Arbeitnehmer zu erkennen, dass er das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen und seine Arbeit nicht zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen will. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Klägerin unschwer auch den Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist in § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages hätte aufnehmen können, kann § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages nicht dahin ausgelegt werden, dass er auch diesen Fall erfasst.

20

b) Die Regelung in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages benachteiligt die Beklagte unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist deshalb unwirksam. Die in dieser Vertragsbestimmung vorgesehene Vertragsstrafe führt zu einer Übersicherung der Klägerin, da sie diese berechtigt, von der Beklagten auch dann eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgelts zu fordern, wenn die Beklagte - wie hier - das Arbeitsverhältnis während der in § 2 des Arbeitsvertrages bestimmten Probezeit von sechs Monaten ohne Einhaltung der während dieser Zeit maßgeblichen Kündigungsfrist von zwei Wochen auflöst. 21

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Dabei bedarf es einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners bewirkt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 40 mwN; 10. Dezember 2013 - 3 AZR 796/11 - Rn. 41 mwN, BAGE 147, 1; 23. September 2010 - 8 AZR 897/08 - Rn. 27*). 22

bb) Eine unangemessene Benachteiligung kann auch aus der Höhe der Vertragsstrafe folgen (vgl. etwa BAG 23. September 2010 - 8 AZR 897/08 - Rn. 29; 28. Mai 2009 - 8 AZR 896/07 - Rn. 45; 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - Rn. 52; 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - zu B III 2 b aa der Gründe, BAGE 110, 8). Wird - wie hier - die Vertragsstrafe verwirkt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst, sind die Kündigungsfristen, die im Fall einer fristgemäßen Kündigung einzuhalten sind, ein relevanter Abwägungsgesichtspunkt zur Feststellung der Angemessenheit der Höhe der Vertragsstrafe. In der Länge der Kündigungsfrist kommt zum Ausdruck, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitgeber Arbeitsleistungen vom Arbeitnehmer verlangen kann und welches Interesse er an der Arbeitsleistung hat. Dabei ist die Höhe der Vergütung grundsätzlich ein geeigneter Maßstab, um den Wert der Arbeitsleistung festzustellen. Die Länge der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist und die für diesen Zeitraum zu zahlende Vergütung spiegeln regelmäßig das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers wider. Eine Vertragsstrafe, die höher ist als die Arbeitsvergütung, die für die Zeit zwischen der vorzeitigen tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist an den Arbeitnehmer zu zahlen gewesen wäre, ist deshalb nur ausnahmsweise angemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dies kann nur angenommen werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers den Wert der Arbeitsleistung, der sich in der bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist geschuldeten Arbeitsvergütung niederschlägt, aufgrund besonderer Umstände typischerweise und generell übersteigt (vgl. BAG 23. September 2010 - 8 AZR 897/08 - aaO; 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - Rn. 54; 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - zu B III 2 b bb der Gründe, aaO).

23

cc) Danach wird die Beklagte durch die in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages über die Höhe der Vertragsstrafe getroffene Bestimmung unangemessen benachteiligt. Nach dieser - insoweit nicht teilbaren Klausel - schuldet die Beklagte eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgelts in jedem Fall, in dem sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet und damit auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhält-

24

nisses während der in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages bestimmten Probezeit von sechs Monaten, obgleich das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit gemäß § 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages ordentlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden kann. In diesem Fall ist die Vertragsstrafe von einem Bruttomonatsentgelt höher als die Arbeitsvergütung, die für die Zeit zwischen der vorzeitigen tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist an die Beklagte zu zahlen gewesen wäre. Dafür, dass das Interesse der Klägerin den Wert der Arbeitsleistung, der sich in der bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist geschuldeten Arbeitsvergütung niederschlägt, aufgrund besonderer Umstände typischerweise und generell übersteigt, ist nichts ersichtlich. Die Klägerin hat keine Umstände dargelegt, die ein besonderes Interesse an der Vereinbarung einer Vertragsstrafe, die über das bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist geschuldete Arbeitsentgelt hinausgeht, begründen könnten.

c) Der Umstand, dass die Klägerin die Vertragsstrafe nicht nach § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages, sondern nach § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages errechnet hat, führt zu keiner anderen Bewertung. 25

aa) Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Unwirksam sind deshalb auch solche Klauseln, die in ihrem Übermaßanteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 26. September 2013 - 8 AZR 1013/12 - Rn. 23; 28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 - Rn. 21; 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 18, BAGE 135, 163*). 26

bb) Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, das Verhalten der Beklagten erfülle zudem den in § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages aufgeführten Tatbestand der vorübergehenden Arbeitsverweigerung. Wie unter Rn. 20 ausgeführt, setzt eine vorübergehende Arbeitsverweigerung von ihrem Wortsinn her voraus, dass die Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses wieder aufgenommen wird. Daran 27

fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis - wie hier - durch den Mitarbeiter ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist gekündigt wurde.

5. Die Unwirksamkeit von § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages führt gemäß § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Vertrages im Übrigen. 28

a) § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages kann nicht ohne Weiteres mit dem Inhalt aufrechterhalten werden, dass im Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist eine Vertragsstrafe in Höhe des Arbeitsentgelts geschuldet ist, das für die Zeit zwischen der vorzeitigen tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist an den Arbeitnehmer zu zahlen gewesen wäre. Dies wäre eine geltungserhaltende Reduktion, die im Rechtsfolgensystem des § 306 BGB nicht vorgesehen ist (*vgl. etwa BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 30 mwN*). 29

b) Auch eine dahin gehende ergänzende Vertragsauslegung kommt nicht in Betracht. Die Voraussetzungen für eine ergänzende Vertragsauslegung sind nicht gegeben. 30

aa) Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt voraus, dass der Regelungsplan der Parteien infolge der durch die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel entstandenen Lücke einer Vervollständigung bedarf. Dies ist dann der Fall, wenn ohne eine Ergänzung des Vertrages keine angemessene, den typischen und schutzwürdigen Interessen der Vertragsparteien Rechnung tragende Lösung zu erzielen ist (*vgl. etwa BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 36; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 8 b der Gründe, BAGE 115, 19; 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 113, 140*). Der Wegfall der Klausel muss demnach den Verwender über Gebühr benachteiligen und umgekehrt dessen Vertragspartner in einem Maße begünstigen, das durch dessen schutzwürdige Interessen nicht mehr gerechtfertigt ist. 31

bb) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Die Klägerin hat kein schutzwürdiges Interesse an einer entsprechenden Lückenfüllung im Wege ergänzender Vertragsauslegung. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im April 2013 war bereits bekannt, dass Klauseln, die für den Fall der außerordentlichen Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses eine Vertragsstrafe vorsehen, die höher ist als die Arbeitsvergütung, die für die Zeit zwischen der vorzeitigen tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist an den Arbeitnehmer zu zahlen gewesen wäre, nur ausnahmsweise angemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind (*vgl. etwa BAG 23. September 2010 - 8 AZR 897/08 - Rn. 29; 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - Rn. 54; 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - zu B III 2 b bb der Gründe, BAGE 110, 8*). Welchen Inhalt in Formularhandbüchern empfohlene Klauseln haben, ist entgegen der Ansicht der Klägerin bereits deshalb unerheblich. 32

II. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 33

Schlewing

Winter

Vogelsang

Der ehrenamtliche Richter Horst Eimer ist wegen Ende der Amtszeit an der Unterschriftsleistung verhindert.
Schlewing

v. Schuckmann