

Vertragsrecht

Unwirksame Festlegung einer Vertragsstrafe in Tarifvertrag

1. Bestimmt ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, daß der Arbeitnehmer bei Nichtantritt der Arbeit und bei fristloser Beendigung ohne wichtigen Grund eine Vertragsstrafe von 75 % einer Monatsvergütung zu bezahlen hat, so handelt es sich um eine „überraschende“ Tarifklausel, die aus dem Rechtsgedanken des § 3 ArbZG heraus für den einzelnen Arbeitnehmer ohne Bedeutung ist.
2. Aus den §§ 119 a, 134 GewO folgt der zwingende Grundsatz, daß Vertragsstrafen nicht über eine Wochenvergütung hinausgehen dürfen. Daran sind auch die Tarifparteien gebunden.
3. Eine richterliche Korrektur der Höhe der Vertragsstrafe kommt mit Rücksicht auf die Tarifautonomie nicht in Betracht.
(Leitsätze des Bearbeiters)

Arbeitsgericht Reutlingen, Urteil vom 18. 10. 1994 (Az. 1 Ca 284/94, rechtskräftig)

Sachverhalt:

Der beklagte Arbeitnehmer nahm am 19. 4. 1994 probeweise in der Backstube des Klägers die Arbeit auf. Am 30. 4. 1994 füllte der Arbeitnehmer einen Personalbogen aus, wonach er mit Wirkung vom 1. 5. als „Bäckereihelfer“ zu einem Stundenlohn von DM 15,- beschäftigt werden sollte. Am 2. 5. trat er die Arbeit jedoch nicht an; Versuche, ihm die Backstube doch noch schmackhaft zu machen, schlugen fehl.

Der Arbeitgeber machte nunmehr eine Vertragsstrafe geltend und stützte sich dabei auf § 5 des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags für das Bäckerhandwerk in Baden-Württemberg. Dort heißt es:

„Schadensersatz bei Arbeitsvertragsbruch

1. *Ist ein Arbeitsvertrag zustande gekommen und nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht auf oder läßt der Arbeitgeber die Arbeit nicht aufnehmen, so bat der schuldige Teil dem anderen eine Vertragsstrafe in Höhe von 75 % eines tariflichen Monatsverdienstes ohne Zulagen und Zuschläge zu zahlen.*
2. *Wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos aufgelöst oder verläßt der Arbeitnehmer unter Vertragsbruch den Arbeitsplatz, so wird der schuldige Teil schadensersatzpflichtig.*

Er hat eine Vertragsstrafe von 75 % eines tariflichen Monatsverdienstes ohne Zulagen und Zuschläge zu zahlen.

3. Wird Schadensersatz in Form der Vertragsstrafen gem. Ziff. 1 und 2 geltend gemacht, so sind weitergehende Schadensersatzansprüche wegen der in Ziff. 1 und 2 erwähnten Sachverhalte damit abgegolten.“

Aus den Gründen:

Vom Wortlaut her waren die Voraussetzungen des § 5 zweifellos gegeben, da der Beklagte die Arbeit nicht angetreten, zumindest aber ohne jeden Grund nicht fortgesetzt hatte. Das ArbG Reutlingen äußerte jedoch gravierende Bedenken gegen die Gültigkeit des § 5.

Zunächst führte es aus, Bestimmungen über Vertragsstrafen würden „sich fast ausschließlich zugunsten der Arbeitgeberseite auswirken“, obwohl im vorliegenden Fall ja auch der Arbeitgeber in die Pflicht genommen wurde. Tarifklauseln mit derartigen Vertragsstrafen hätten singulären, völlig aus dem Rahmen des Üblichen fallenden Charakter. Es handele sich daher um eine sog. überraschende Klausel, die dem Rechtsgedanken des § 3 ArbZG-Gesetz entsprechend außer Anwendung bleiben müsse. Der sozial Schwächere und Unerfahrene sei schon mit Rücksicht auf das Sozialstaatsprinzip „vor benachteiligenden und überraschenden Rechtsvorschriften“ zu schützen. Dies gelte insbesondere dann, wenn ein Tarif im Betrieb nur kraft Allgemeinverbindlichkeit gelte. Als Rechtsgrundlage komme neben § 3 ArbZG-Gesetz auch § 242 BGB oder Art. 2 Abs. 1 GG in Betracht.

Sollte man dem nicht folgen, so bestünden jedenfalls auch gewichtige Bedenken im Hinblick auf die Höhe der vorgesehenen Vertragsstrafe. Zum einen überschreite sie das für die Dauer der Kündigungsfrist geschuldete Arbeitsentgelt, was nach verbreiteter Auffassung jedenfalls im Rahmen einzelvertraglicher Vereinbarungen unzulässig sei. Zum zweiten werde gegen den aus den §§ 119 a und 134 GewO abzuleitenden Grundsatz verstoßen, wonach höchstens ein Wochenlohn zur Sicherung des Ersatzes wegen einer widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einbehalten werden dürfe; für tariflich vorgesehene Vertragsstrafen könne nichts anderes gelten. Überdies werde der Beklagte durch eine so hohe Zahlung in seiner allgemeinen Handlungs- und möglicherweise auch in seiner Berufsfreiheit beeinträchtigt.

Eine Herabsetzung der Vertragsstrafe nach Billigkeit Gesichtspunkten scheidet aus; der Richter dürfe die autonome Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht durch eine eigene Ermessensentscheidung ersetzen. Derartige würde den Kern-

Rechtsgrundlage für die Überprüfung von Überraschungsklauseln

bereich der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG verletzt.

Abschließend wird — in einem Urteil alles andere als selbstverständlich — noch ein wenig auf den Erfahrungshorizont verwiesen, der für die getroffene Entscheidung sicherlich nicht ganz ohne Bedeutung war. Im einzelnen heißt es dazu:

„Das erkennende Gericht hat sich in jüngster Zeit häufiger mit dem § 5 MTV-Bäckerhandwerk befassen müssen. Dabei haben die betroffenen Arbeitgeber in auffälliger Weise versucht, aus der fraglichen Tarifbestimmung für sich im wahrsten Sinne des Wortes ‚Kapital zu schlagen‘. Wenn auch in den meisten Fällen eine gütliche Lösung letztlich doch noch erreicht und damit die Sanktionen aus § 5 MTV-Bäckerhandwerk verhindert werden konnten, so verstärkte sich dennoch der Eindruck, daß eine extensive Ausnutzung des § 5 MTV durch die Arbeitgeberseite zu sehr unbefriedigenden und damit ungerechten Ergebnissen hätte führen können, wenn durch Urteil hätte entschieden werden müssen. Insbesondere die sog. Außenseiter unter den Arbeitgebern, die, wie der Kläger, nicht durch ihre Verbände beraten und zur zurückhaltenden Anwendung des § 5 MTV angehalten werden, sondern nur aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung den Bäcker-MTV anwenden, scheinen sich besonders häufig und gern auf diese Bestimmung zu berufen. Auch aus diesem Grunde ist eine Korrektur des § 5 MTV um so notwendiger, damit den nichttarifgebundenen, aber gem. § 5 TVG tarifunterworfenen Arbeitnehmern der notwendige Schutz vor ungewöhnlichen und überraschenden Vertragsklauseln nicht vorenthalten wird.“

Anmerkung:

Die nicht ganz alltägliche Entscheidung verdient im wesentlichen Zustimmung.

Den Schutz vor überraschenden Klauseln, wie er für den Bereich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen in § 3 AGB-Gesetz niedergelegt ist, auch auf das Tarifvertragsrecht zu erstrecken, ist neu und auf den ersten Blick überzeugend. Allerdings stellen sich auch Fragen: Anders als Allgemeine Geschäftsbedingungen unterliegt der Tarifvertrag kraft Gesetzes einer gewissen Publizität (Einzelheiten bei Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl. 1993, Rn 1290 ff.), die im Falle der Allgemeinverbindlicherklärung ein wenig verstärkt wird (a. a. O., Rn 1273 f.). Hält man sie — was man mit guten Gründen vertreten kann — für nicht ausreichend, um eine Überraschung des Arbeitnehmers auszuschließen, so ergibt sich das weitere Problem, ob man nicht dann, wenn eine solche Bestimmung seit 5, 10 oder 15 Jahren im Tarifvertrag steht, gleich-

wohl von einem ausreichenden Bekanntheitsgrad ausgehen muß. Stellt man auf den tatsächlichen Informationsstand des einzelnen ab, wird allerdings oft auch dies nicht ausreichen.

Interesse verdient auch die zweite Erwägung des Gerichts. Wenn nach den §§ 119a und 134 GewO nur ein Wochenlohn einbehalten werden darf, kann auch eine einzelvertragliche oder tarifliche Vereinbarung keine weitergehende Vertragsstrafe vorsehen. Dies ist eine erfreuliche Einengung eines Rechtsinstituts, das jedenfalls im Bereich einheitlicher Arbeitsbedingungen schon lange seine Berechtigung eingebüßt hat, da es entgegen allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsvertragsrechts den Arbeitgeber begünstigt, dem der Nachweis eines konkreten Schadens erspart bleibt (näher Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 10. Aufl. 1995, S. 417). Ob allerdings die genannten Vorschriften der GewO wirklich diesen Schluß zulassen, wäre eine nähere Untersuchung wert, da es ihnen primär um die Sicherung der effektiven Lohnauszahlung, nicht um die Beschränkung der Gesamtbelastung des Arbeitnehmers geht.

Auch bei der Frage einer Herabsetzung der Vertragsstrafe nach § 343 BGB betrifft das ArbG Reutlingen Neuland. Grundsätzlich wird man eine solche (hilfsweise erwogene) gerichtliche Nachbesserung des Tarifvertrags in der Tat am Grundgedanken der Tarifautonomie scheitern lassen. Auf der anderen Seite führt die Nichtigkeit des § 5 MTV dazu, daß der Tarifvertrag lückenhaft wird, weil er entgegen den Intentionen seiner Verfasser nunmehr keinerlei Bestimmungen über Sanktionen bei Verletzung des Arbeitsvertrags enthält. Kann diese Lücke in entsprechender Anwendung des § 140 BGB geschlossen werden, wonach darauf abzustellen ist, was die Tarifparteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit bestimmt hätten? Bei unbewußt gelassenen Lücken läßt die Rechtsprechung eine Ergänzung aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrags zu (BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Schuhindustrie = BB 1988, 1822); erweist sich eine Tarifnorm nachträglich als unwirksam, könnte man dies durchaus als „planwidrige Unvollständigkeit“ qualifizieren. Wäre deshalb nicht vielleicht doch eine Umdeutung in eine Vertragsstrafe in Höhe eines Wochenlohnes denkbar? Auch dies bedarf der Diskussion. Gegen eine Lückenfüllung durch Rückgriff auf den hypothetischen Willen entsprechend § 140 BGB spricht, daß der so ermittelte Wille der Tarifparteien häufig mit dem identisch sein wird, was ein „vernünftiger“ Richter in den Tarifvertrag hineingeschrieben hätte — genau dies soll aber nach allgemeiner Auffassung vermieden werden.

**Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Bremen**

**Grenze in
§§ 119a, 134
GewO**