

Vertragsstrafe – Der Arbeitnehmer zahlt diese Rechnung

„Ich hab es mir anders überlegt, ich trete den neuen Job doch nicht an.“ – Arbeitnehmer, die so denken, sollten schnellstens und genau ihren Arbeitsvertrag lesen. War der Arbeitgeber bei der Erstellung seiner Arbeitsverträge gut beraten, kann er den Arbeitnehmer in diesem Fall kräftig zur Kasse bitten. Gerade kleine Unternehmen kommen durch wankelmütige Arbeitnehmer, die ihre neue Arbeit erst gar nicht aufnehmen oder von heute auf morgen nicht mehr auf Arbeit erscheinen, weil sie einen neuen Job haben, immer wieder in Schwierigkeiten. Mit Vertragsstrafen versuchen immer mehr Arbeitgeber sich abzusichern.

Vertragsstrafen sind grundsätzlich zulässig. Kann der Arbeitgeber ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse vorweisen, kann er auch in einem vorformulierten Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer für den Fall einer Vertragsverletzung zur Zahlung einer pauschalen Strafe zwingen. Die Strafregelung muss nur eindeutig formuliert, klar und verständlich sein. Für den Nichtantritt der Arbeit, das Nichteinhalten der Kündigungsfrist bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder bei einem Geheimnisverrat durch den Beschäftigten ist die Vereinbarung einer Vertragsstrafe mit großer Rechtssicherheit möglich. Schwieriger wird es für den Fall, dass dem Arbeitnehmer verhaltensbedingt und fristlos gekündigt werden muss. Eine Vertragsstrafe für jede denkbare Schlechtleistung oder zur Absicherung aller vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers ist ganz ausgeschlossen. Globale Strafversprechen sind nämlich nach höchstrichterlicher Rechtsprechung unwirksam. Für eine wirksame Vertragsstrafe muss nicht nur die Strafe selbst sondern auch die Pflichtverletzung, die sie auslöst, so klar bezeichnet sein, dass sich der Arbeitnehmer darauf einstellen kann.

Für die Höhe einer zulässigen Vertragsstrafe sind der Verdienst und die Dauer der Kündigungsfrist des Mitarbeiters entscheidend. Durch sie wird letztendlich das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an seinem Arbeitnehmer und bei einem Vertragsbruch der mögliche Schaden bestimmt. Eine Vertragsstrafe ist demnach in der Höhe zulässig, die dem Verdienst des Mitarbeiters für den Zeitraum der Kündigungsfrist entspricht. Arbeitnehmern, die Geschäftsgeheimnisse verraten, drohen noch saftigere Strafen. Die Höhe richtet sich dabei nicht nur nach dem Verdienst des Arbeitnehmers sondern auch nach dem Schaden, der dem Arbeitgeber durch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht entstehen kann. Weiter droht dem Arbeitnehmer auch ein strafrechtliches Verfahren.

Die Höhe der Vertragsstrafe unterliegt im vollen Umfang der gerichtlichen Kontrolle und kann daher vom Gericht herabgesetzt werden. Auf der anderen Seite kann der Arbeitgeber die Vertragsstrafe aber auch als Mindestbetrag beanspruchen. D.h. ist sein Schaden höher als die vereinbarte Vertragsstrafe, kann er auch den darüber hinausgehenden Schaden von seinem Mitarbeiter verlangen.

Vertragsstrafen sind ein probates Mittel die Arbeitsvertragsparteien verlässlicher zu binden. Vertragsbrüchige Arbeitnehmer sollten vorsichtiger werden. Der Arbeitgeber, der weiß was er tut, kann seine Mitarbeiter damit wirksam disziplinieren.