

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 515/04
5 Ca 1087 c/04 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.02.2005

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 02.02.2005 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteils des Arbeitsgerichtes Elmshorn vom 30.09.2004 – 5 Ca 1087 c/04 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

TATBESTAND

Die Parteien streiten jetzt noch über einen Schadensersatzanspruch des Klägers nach § 628 Abs. 2 BGB aus Anlass einer von ihm ausgesprochenen Kündigung sowie über eine Vertragsstrafe, die der Beklagte wegen der außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger begehrt.

Der Beklagte betreibt auf ... (Insel). mehrere Tabakhäuser. Der Kläger schloss mit ihm einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.04.2004 bis zum 31.10.2004

als Verkäufer zu einer monatlichen Vergütung von 1.750,00 € brutto. Unabhängig von dieser Befristung legten die Parteien in § 2 des formularmäßigen Vertrages fest, dass dieser Anstellungsvertrag mit Wirkung ab 01.04.2004 für die Dauer eines Monats zur Probe abgeschlossen wird und durch Zeitablauf endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Für den Fall der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses enthält der Arbeitsvertrag die Regelung einer beiderseitigen Kündigungsfrist von entweder 6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats oder einem Monat zum Monatsende. Insoweit sollte nicht Zutreffendes gestrichen werden, was nicht geschehen ist (auf Bl. 10 d. A.). Ferner enthält § 10 des Arbeitsvertrages folgende Regelung:

„§ 10

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer unter Bruch des Arbeitsvertrages das Anstellungsverhältnis einseitig beendet ..., verpflichtet er sich, an den Arbeitgeber als Vertragsstrafe einen Betrag zu zahlen, der den Bruttobezügen entspricht, auf die der Arbeitnehmer bei Fortsetzung bzw. Antritt des Arbeitsverhältnisses für einen Monat Anspruch gehabt hätte.

...“ (Bl. 11 d. A.).

Kurz vor Ablauf der Probezeit Ende April teilte der Beklagte dem Kläger auf dessen Nachfrage mit, dass aus seiner Sicht das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt werden könne. Der Kläger arbeitete dann auch über den 30. April 2004 hinaus weiter für den Beklagten. Am 04.05.2004 übergab er dem Beklagten sodann ein Kündigungsschreiben (Anlage K 1, Bl. 8 d. A.) und verließ sofort die Insel. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

„Hiermit kündige ich den o. g. Vertrag. Bitte bestätigen Sie mir diese Kündigung innerhalb von 7 Werktagen. Die Bestätigung senden Sie bitte an folgende Adresse:

...

Die Kündigung erfolgt aufgrund vertragswidrigen Umständen. Darüber hinaus sind hier die Lebensumstände/-Verhältnisse eine Gefahr für die zukünftige Gesundheit/Psyche.

Drogensüchtigen, Alkoholkranken und Schwerverbrechern möchte ich aus dem Weg gehen!

Vielen Dank! ...“

Ab 06.05.2004 bezog der Kläger von der Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosengeld. Mit Schreiben vom 28.05.2004 forderte der Beklagte von dem Kläger die Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 1.750,00 € und behielt abgerechnete restliche Vergütung in Höhe von 415,81 € brutto ein. Mit seiner Klage hat der Kläger vorgebracht, der Beklagte habe durch Nichtabstellen der im Kündigungsschreiben gerügten schlechten Arbeitsbedingungen die außerordentliche Kündigung zu verantworten und daher Schadensersatz an den Kläger zu leisten. Der Beklagte hat widerklagend die Zahlung der Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat den Beklagten zur Zahlung der restlichen, einbehaltenen Vergütung für April und die ersten 3 Arbeitstage des Monats Mai verurteilt, das Schadensersatzbegehren des Klägers abgewiesen und auf die Widerklage den Kläger zur Zahlung der Vertragsstrafe verurteilt. Gegen dieses dem Kläger am 28.10.2004 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn legte er am 11.11.2004 Berufung ein, die sogleich begründet wurde.

Der Kläger vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Er trägt vor, der Beklagte sei ihm gegenüber zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe von Vergütungsansprüchen für den Zeitraum 04.05.2004 bis 31.08.2004 verpflichtet, weil ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen unerträglicher und vom Beklagten nicht abgestellter Arbeitsbedingungen unzumutbar gewesen sei. Der Beklagte habe trotz Abmahnungen die vereinbarte Vergütung nicht bezahlt. Der Kläger sei ständig von 4 bis 5 Alkoholikern umgeben gewesen und häufig belästigt worden. Auch sei er permanent gesundheitsschädlichem Tabaksqualm und Alkoholgeruch ausgesetzt gewesen. Nach mehreren ergebnislosen Gesprächen mit dem Beklagten habe er nur noch die außerordentliche Kündigung aussprechen können. Insoweit sei Schadensersatz für den Zeitraum von 3 $\frac{3}{4}$ Monaten geschuldet, weil der Kläger keine ordentliche Kündigung habe aussprechen können. Die Regelung der Kündigungsfrist in § 2 Arbeitsvertrag sei unklar. Der Beklagte habe auch keinen Anspruch auf Vertragsstrafe. Sie sei als formularmäßige Klausel gem. § 307 BGB n.F. sowie gem. § 305c Abs. 1 BGB n.F. unwirksam. Sie sei unangemessen hoch und stelle schon rein von der Gestaltung des Arbeitsvertrages eine überraschende Klausel dar.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Elmshorn vom 22.10.2004 – 5 Ca 1087 c/04 -,
zugegangen am 28.10.2004, abzuändern und wie folgt zu erkennen:

- 1) Den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 722,19 € brutto nebst Zinsen
hieraus in Höhe von 5%-Punkten seit dem 01.06.2004 über dem jeweiligen
Basiszinssatz zu zahlen.
- 2) Den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.022,80 € brutto nebst Zinsen
hieraus in Höhe von 5%-Punkten seit dem 01.07.2004 über dem jeweiligen
Basiszinssatz zu zahlen.
- 3) Den Beklagten zu verurteilen an den Kläger 1.022,80 € brutto nebst Zinsen
hieraus in Höhe von 5%-Punkten seit dem 01.08.2004 über dem jeweiligen
Basiszinssatz zu zahlen.
- 4) Den Beklagten zu verurteilen an den Kläger 1.022,80 € brutto nebst Zinsen
hieraus in Höhe von 5%-Punkten seit dem 01.09.2004 über dem jeweiligen
Basiszinssatz zu zahlen.
- 5) Die Widerklage des Beklagten abzuweisen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er trägt vor, er sei nicht abgemahnt worden. Im Übrigen hätten auch keine unzumutbaren Arbeitsbedingungen existiert. Das Vorbringen des Klägers entbehre jeglicher tatsächlichen Grundlage. Anstelle des Ausspruches einer fristlosen Kündigung habe der Kläger die Möglichkeit gehabt, das Arbeitsverhältnis mit der Probezeit am 30.04.2004 auslaufen zu lassen. Der Kläger habe es jedoch fortgesetzt, ohne auch nur ein einziges Mal Arbeitsbedingungen zu beanstanden. Die Vertragsstrafe sei nicht unverhältnismäßig hoch. Nach Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Probezeit hinaus habe sich der Beklagte darauf verlassen, der Kläger werde das Arbeitsverhältnis jedenfalls bis zum Ablauf der nächsten ordentlichen Kündigungsfrist, mithin bis zum 30.06.2004 fortsetzen. Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe sei rechtlich nicht zu beanstanden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden. In der Sache konnte sie jedoch keinen Erfolg haben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, soweit sie auf Schadensersatz wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers gerichtet ist, zu Recht abgewiesen und darüber hinaus den Kläger zutreffend zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes verurteilt. Dem folgt das Berufungsgericht.

I.

Der Kläger hat keinen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Beklagten.

1)

Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlasst, so ist dieser gem. § 628 Abs. 2 BGB zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet. Der Schadensersatzanspruch setzt eine Vertragsverletzung voraus, die ein Recht zur außerordentlichen Kündigung begründet hat. Die Kündigung muss einen Grund in einem schuldhaften vertragswidrigen Verhalten des anderen Vertragsteiles haben und einen Schaden bei dem Kündigenden verursacht haben. Voraussetzung ist die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Ist die ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam, weil es an einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 fehlt, kann der Kündigende keinen Schadensersatz beanspruchen. Unabhängig von der Form der Beendigung des Dienstverhältnisses setzt der Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 wegen Auflösungsverschuldens außerdem voraus, dass die 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 eingehalten ist (vgl. Erf. Komm. zum Arbeitsrecht, Müller/Glöge, Rnd Ziff. 43, 45, 49, 52 zu § 628 BGB mit einer Vielzahl von Rechtssprechungsnachweisen). Der Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB ist darüber hinaus zeitlich begrenzt. Er beschränkt sich auf den Zeitraum der fiktiven Kündigungsfrist. Er erfasst nur den sog. „Verfrühungsschaden“ und berücksichtigt insoweit, dass jede Partei eines Arbeitsvertrages mit einer ordentlichen Kündigung des

anderen immer rechnen muss (vgl. BAG v. 26.07.2001 – 8 AZR 739/00 = AP Nr. 13 zu § 628 BGB; BAG v. 22.04.2004 – 8 AZR 269/03 – zit. nach Juris).

2)

Der Kläger hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen nicht substantiiert dargelegt. Es fehlt jeglicher Vortrag dazu, zu welchem Zeitpunkt der Beklagte das behauptete vertragswidrige Verhalten an den Tag gelegt haben soll. Daher ist die Einhaltung der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht überprüfbar.

Der Kläger hat ferner die zeitliche Begrenzung des Schadensersatzanspruches auf den sog. „Verfrühungsschaden“ nicht berücksichtigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages haben die Parteien unabhängig von der Befristung des Vertrages die Möglichkeit vereinbart, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Die Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit ist grundsätzlich zulässig (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Die Tatsache, dass in dem formularmäßigen Arbeitsvertrag bzgl. der alternativ möglichen Kündigungsfristen „6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats“ oder „Monat zu Monatsende“ keine ausdrückliche Wahl getroffen wurde, führt nicht zum generellen Ausschluss einer Kündigungsmöglichkeit innerhalb des befristeten Vertrages. Insofern gehen nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen Unklarheiten zu Lasten desjenigen, der den Vertrag vorgelegt hat. Das führt vorliegend angesichts der allgemeinen Üblichkeit der Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit innerhalb eines befristeten Arbeitsvertrages dazu, dass zugunsten des Klägers die aus seiner jeweiligen Sicht für ihn günstigste Kündigungsfrist als vereinbart gilt. Das wäre vorliegend „6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats“. Der „Verfrühungsschaden“ war damit auf den 30.06.2004 zeitlich begrenzt.

Im Übrigen hat der Kläger auch ein schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Beklagten, dass ihn zum Ausspruch einer wirksamen außerordentlichen Kündigung veranlasst hätte, nicht substantiiert dargelegt. Sein Vorbringen ist pauschal und undifferenziert. Rückständige Vergütungsansprüche hätten allenfalls zu einem Zurückbehaltungsrecht seinerseits bzgl. der Arbeitsleistung geführt, abgesehen davon, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Kündigung am 04.05.2004 allenfalls die Feiertagsvergütung für April rückständig war. Die Vergütung für Mai war ausweislich des § 4 Abs. 3 des Arbeitsvertrages noch nicht fällig. Im Übrigen hat der

Kläger nicht vorgetragen, wann er den Beklagten mit welchem konkreten Wortlaut bei welcher Gelegenheit aus welchem Anlass in Anwesenheit welcher Zeugen abgemahnt haben will und wann ein Wiederholungsfall nach dieser Abmahnung eingetreten sein soll. Soweit sich der Kläger insoweit auf den Zeugen Sch. beruft, würde dessen Einvernahme einen unzulässigen Ausforschungsbeweis darstellen. Ein für den Ausspruch der fristlosen Kündigung kausales schuldhaftes vertragswidriges Verhalten des Beklagten ist im Übrigen auch deshalb nicht zu bejahen, weil der Kläger die Möglichkeit gehabt hätte, ohne Ausspruch einer Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf nach Ende der Probezeit 3 Tage vor dem Ausspruch seiner Kündigung, nämlich am 30.04.2004 auslaufen zu lassen.

Aus den vorstehend genannten Gründen ist das Begehren des Klägers auf Schadensersatz unbegründet.

II.

Das Arbeitsgericht hat den Kläger auf die Widerklage des Beklagten auch zu Recht zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes in Höhe von 1.750,00 € verurteilt. Diese Vertragsstrafe ist wirksam vereinbart worden. Der Kläger hat die vertraglichen Voraussetzungen für die Verwirkung einer Vertragsstrafe erfüllt.

1)

Bei dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien handelt es sich um einen Formulararbeitsvertrag. Er besteht aus für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbestimmungen. Daher handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB n. F.

2)

Der Kläger hat die arbeitsvertraglich vereinbarten Voraussetzungen, unter denen eine Vertragsstrafe geschuldet ist, erfüllt. Gem. § 10 des Vertrages ist derjenige verpflichtet, an den Arbeitgeber ein Bruttomonatsgehalt als Vertragsstrafe zu zahlen, der als Arbeitnehmer unter Bruch des Vertrages das Anstellungsverhältnis einseitig beendet. Der Kläger hat am 04.05.2004 das Arbeitsverhältnis fristlos beendet und die Insel H. verlassen. Wie bereits unter I. 2 dargelegt, hat er einen wichtigen Grund für den Ausspruch dieser Kündigung nicht substantiiert vorgetragen. Grundsätzlich ist

jedoch der Kündigende hinsichtlich des Vorliegens eines Kündigungsgrundes darlegungs- und beweisbelastet.

3)

Die formularmäßig in § 10 des Arbeitsvertrages vereinbarte Vertragsstrafe ist nicht nach § 309 Ziff. 6 BGB n. F. generell unzulässig. Die gem. § 310 IV Satz 2 BGB gebotene angemessene Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten führt zu dem Ergebnis, dass § 309 Ziff. 6 BGB der Wirksamkeit formularmäßiger Vertragsstrafen in Arbeitsverträgen nicht entgegensteht. Der Ausschluss der Vollstreckbarkeit der Arbeitsleistung nach § 888 Abs. 3 ZPO ist eine im Arbeitsrecht geltende Besonderheit in diesem Sinne. Vertragsstrafenvereinbarungen in Formulararbeitsverträgen sind daher nicht aufgrund des Klauselverbotes nach § 309 Ziff. 6 BGB n. F. generell unzulässig (BAG v. 04.03.2004 – 8 AZR 196/03 in NZA 2004, Seite 727; BAG v. 04.03.2004 – 8 AZR 328/03 sowie BAG v. 04.03.2004 – 8 AZR 344/03).

4)

Die Unwirksamkeiten der Vertragsstrafenabrede in § 10 des Formulararbeitsvertrages ergibt sich auch nicht aus § 307 BGB n.F..

a)

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB n.F. sind Bestimmungen in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen 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. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Der Arbeitgeber hat in der Regel ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der arbeitsvertraglichen Hauptpflicht, während der Arbeitnehmer in der Regel weder ein Recht, noch ein schützenswertes Interesse daran hat, den Arbeitsvertrag zu brechen. Das Interesse des Arbeitgebers kann durch eine Vertragsstrafe gesichert werden (BAG v. 02.03.2004 – 8 AZR 196/03 in NZA 2004, 727 (732 f)).

Eine unangemessene Benachteiligung kann aus der Höhe einer Vertragsstrafe folgen. Das Fehlen eines Schadens führt noch nicht zur Unwirksamkeit, denn die Vertragsstrafe bezweckt in erster Linie, einen wirkungsvollen Druck auf den Schuldner zur Einhaltung seiner Verpflichtung auszuüben. Ein Monatsgehalt ist generell als Maßstab für die Bemessung einer angemessenen Vertragsstrafe geeignet (BAG a.a.O.). Das Abstellen auf die Monatsvergütung berücksichtigt im Normalfall auch die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Zur Feststellung der Angemessenheit einer Vertragsstrafe ist die maßgebliche Kündigungsfrist von erheblicher Bedeutung. Denn hierin kommt zum Ausdruck, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitgeber Arbeitsleistungen vom Arbeitnehmer verlangen kann und welches Interesse er an der Arbeitsleistung hat. Die Höhe der Arbeitnehmerbezüge bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist liefert somit einen angemessenen Rahmen für die Vertragsstrafenhöhe zugunsten des Arbeitgebers. (BAG a.a.O, NZA 2004, 727 (734).

b)

Vor diesem rechtlichen Hintergrund stellt die vorliegende Vertragsstrafe auch hinsichtlich der Höhe keine unangemessene Benachteiligung des Klägers im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB n.F. dar. Wie unter I. 2 dargelegt, konnte der Kläger nach Ablauf der Probezeit gem. § 2 seines Arbeitsvertrages frühestens das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30.06.2004 beenden. Seine Mindestkündigungsfrist hätte – je nach Sichtweise - mindestens einen Monat zum Monatsende betragen. Ein Monatsgehalt betrug auch die vertraglich vereinbarte Vertragsstrafe. Insoweit ist keine unangemessene Benachteiligung feststellbar.

5)

Die Vertragsstrafenabrede verstößt auch nicht gegen § 305c Abs. 1 BGB n. F.

a)

Gem. § 305c Abs. 1 BGB n. F. werden Allgemeine Geschäftsbedingungen dann nicht Vertragsbestandteil, wenn sie nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht. Mit dieser Vorschrift werden Partner formularmäßiger Verträge vor sog. überraschenden Klauseln geschützt. Überraschenden Vertragsklauseln muss ein „Überrumpelungs- oder Übertölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch

die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Dabei sind alle Umstände zu berücksichtigen, insbesondere das äußere Erscheinungsbild des Vertrags. Auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text kann sie als Überraschungsklausel erscheinen lassen. Das Überraschungsmoment ist um so eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender besonders daraufhin hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (BAG v. 22.04.2004 – 8 AZR 269/03 m.w.N; BAG v. 23.09.2003 3 AZR 551/02; BAG v. 06.08.2003 – 7 AZR 9/03; BAG v. 29.11.1995 – 5 AZR 47/94).

b)

Die vorliegende Vertragsstrafenabrede stellt keine sog. „Überraschungsklausel“ dar. Sie war nicht so ungewöhnlich, dass der Kläger mit ihr nicht zu rechnen brauchte. Vertragsstrafen sind im Arbeitsleben üblich und häufig in Arbeitsverträgen vereinbart. Aus diesem Grunde fallen sie – mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes -, da sie im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten Rechnung tragen, auch nicht unter das Klauselverbot des § 309 Nr. 6 BGB.

Der Anspruch auf Überraschungsschutz ergibt sich auch nicht aus der optischen Gestaltung des Arbeitsertrages. Der vorliegende formularmäßige Arbeitsvertrag weist die Besonderheit auf, dass er komplett von § 1 bis zu § 18 ein gleiches fließendes Schriftbild hat, das keinerlei drucktechnische optische Besonderheiten / Hervorhebungen enthält. Kein Paragraph ist mit einer Überschrift oder einem Stichwort versehen, aus dem sich der jeweilige Regelungsinhalt dieses Paragraphen optisch feststellen lässt. Das hat zur Folge, dass – ausgehend von dem Fehlen jeglicher Hervorhebung -in diesem Arbeitsvertrag des Klägers nichts versteckt ist. Der Kläger musste den Vertrag sowieso in seiner Gänze durchlesen, um festzustellen, was, wo mit welchem Inhalt zu Arbeitszeit, Urlaubsansprüchen, Kündigungsfristen, Meldepflichten, Fälligkeit der Vergütung, Sondergratifikationen, Urlaub, Überstunden etc. als vereinbart galt. In diesem fließenden Kontext befand sich, nachdem in § 9 Schadensersatzansprüche gegen Dritte geregelt waren, in § 10 die an sich nicht ungewöhnliche Vertragsstrafenregelung. Hierfür ist ein eigener Paragraph im Arbeitsvertrag vorgesehen, der einheitlich die gesamten Rechtsfolgen unberechtigter Loslösung vom Vertrag oder veranlasster fristloser Arbeitgeberkündigung regelt. Diese vertragliche Ges-

taltung enthält nach der Überzeugung der Kammer keinen „Überrumpelungs- oder Übertölpelungseffekt“. Der Kläger konnte aufgrund der drucktechnischen Gestaltung seines Arbeitsvertrages keinerlei Erwartungshaltung an den Vertragsinhalt haben, weil noch nicht einmal die tragenden Vertragsbedingungen durch besondere drucktechnische Gestaltung hervorgehoben waren.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang letztendlich auch, dass der gesamte Arbeitsvertrag mit Ausnahme der Eingangsüberschriften die gleiche Schriftgröße ausweist, also auch das Schriftbild keine besondere Leserfeindlichkeit ausweist, beispielsweise durch deutlich kleinere Gestaltung bestimmter gravierender Vorschriften, die vielleicht eine Diskussion bei Abschluss des Vertrages auslösen könnten. Angesichts dessen ist nach der Überzeugung der Kammer die vorliegende formularmäßig vereinbarte Vertragsstrafeabrede nicht als gegen § 305c Abs. 1 BGB n. F. verstößende Überraschungsklausel einzuordnen.

6)

Der Kläger ist daher zu Recht zur Zahlung einer Vertragsstrafe durch das Arbeitsgericht Elmshorn verurteilt worden. Darüber hinaus ist zutreffend das Schadensersatzbegehren des Klägers in dem angefochtenen Urteil abgewiesen worden. Die Berufung war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision nicht zuzulassen war.

Gez. ...

gez. ...

gez. ...