

Die Konventionalstrafe

Wie kann man sich gegen Vertragsbrüche im Arbeitsverhältnis absichern?

Viele Arbeitgeber vereinbaren mit ihren Arbeitnehmern Konventionalstrafen. Diese sollen es erleichtern, einen vom Arbeitgeber oft schwer bezifferbaren Schaden abzugelten.

Was ist eine Konventionalstrafe?

Als Konventionalstrafe bezeichnet man einen im Dienstvertrag vereinbarten pauschalierten Schadenersatz, der dazu dient, Pflichtverstöße des Arbeitnehmers ausdrücklich unter Sanktion zu stellen.

Konventionalstrafen können beispielsweise für

- Die Verletzung einer Verschwiegenheitsverpflichtung oder einer Konkurrenzklausele;
- Oder für den Fall der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (verschuldete Entlassung; unberechtigter vorzeitiger Austritt; frist- und/oder terminwidrige AN-Kündigung)

vereinbart werden.

Ist die Höhe der Konventionalstrafe begrenzt?

Die Höhe der Strafe kann grundsätzlich frei vereinbart werden. Unverhältnismäßig hohe Strafen sind aber sittenwidrig. Außerdem kann sich der Arbeitgeber die Geltendmachung eines die Konventionalstrafe übersteigenden Schadens vorbehalten.

Konventionalstrafen, die sich auf die Konkurrenzklausele beziehen und nach dem 28. 12. 2015 vereinbart wurden, dürfen allerdings maximal 6 Monatslöhne betragen. Auch der Ersatz eines weiteren Schadens ist bei der Konkurrenzklausele ausgeschlossen.

Kann die Konventionalstrafe mit Entgeltansprüchen des Arbeitnehmers gegenverrechnet werden?

Bei der Aufrechnung einer Konventionalstrafe mit dem Entgelt fehlt es an einem rechtlichen Zusammenhang der Forderungen. Das bedeutet, der Arbeitgeber kann die Konventionalstrafe nur bis zur Höhe des Existenzminimums, nicht aber darüber hinaus, abziehen. Der Differenzbetrag muss vom Arbeitgeber eingeklagt werden.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Mäßigung der Konventionalstrafe?

Wenn der Arbeitnehmer vor Gericht eine Herabsetzung der Strafe verlangt, besteht ein richterliches Mäßigungsrecht. Der Richter ist zu einer Billigkeitsentscheidung anhand der Umstände des Einzelfalles verpflichtet. Dabei sind die Verhältnismäßigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers, das Verschulden sowie die Schadenshöhe zu berücksichtigen.

Daher sollte die Konventionalstrafe eher zu hoch als zu niedrig angesetzt werden, denn im Zweifelsfall kann sie nachträglich gemäßigt werden.

Müssen bei der Geltendmachung spezielle Fristen eingehalten werden?

Da es sich bei der Konventionalstrafe um eine Schadenersatzforderung handelt, richtet sich die Verjährung nach dem jeweiligen Schaden, der durch sie abgegolten werden soll. Falls keine spezielle Verfallsfrist zur Anwendung kommt, gilt die allgemeine dreijährige Verjährungsfrist.