

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 307, 339 BGB, § 7 BUrlG

- 1. Urlaub wird durch eine Erklärung des Arbeitgebers gewährt, mit der er den Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit von der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung befreit, § 7 Abs. 1 BUrlG. Der Arbeitgeber ist Schuldner des Urlaubsanspruchs, den er durch die Abgabe einer so genannten Freistellungserklärung zu erfüllen hat.**
- 2. Die Freistellungserklärung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung, die erst mit dem Zugang beim Arbeitnehmer wirksam wird. Dabei genügt eine Erklärung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer könne zu Hause bleiben und sei von der Arbeitspflicht entbunden nicht, um den Urlaubsanspruch zum Erlöschen zu bringen. Die zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs erforderliche Erklärung muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs von der Arbeitspflicht freigestellt wird.**
- 3. Beruft sich der Arbeitgeber auf die Erfüllung seiner urlaubsrechtlichen Freistellungsverpflichtung, muss er im Einzelnen darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass er gegenüber dem Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellungserklärung abgegeben hat und diese Erklärung dem Arbeitnehmer zugegangen ist.**
- 4. Eine Vertragsstrafe, die dadurch verwirkt wird, dass „der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses veranlasst“ wird, ist nicht klar und verständlich, weil die Pflichtverletzungen nicht hinreichend bestimmt sind. Daher benachteiligt eine solche Bestimmung den Arbeitnehmer in unangemessener Weise und ist gem. § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 06.05.2014, Az.: 7 Sa 540/13

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz - Az.: 4 Ca 1797/13 - vom 09. Oktober 2013 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch über einen Teilurlaubsanspruch des Klägers von 8 Tagen, eine Vertragsstrafe und Schadensersatzansprüche der Beklagten gegen den Kläger.

Der Kläger war bei der Beklagten in der Zeit vom 1. Dezember 2008 bis zum 31. Mai 2012 beschäftigt. Seine Aufgabe bestand in der Überprüfung und Befundung von Spielgeräten und Sportanlagen, die in US-Militärbereichen zwischen Schottland und Bahrain installiert sind. Er erzielte einen monatlichen Bruttoverdienst in den Monaten Januar bis einschließlich März 2012 in Höhe von 3.000,00 €, in den Monaten April und Mai 2012 in Höhe von 2.500,00 €. Dem Arbeitsverhältnis lag der - ursprünglich befristete - Anstellungsvertrag vom 15. Dezember 2008 (Bl. 37 ff. d. A.) mit der „vorläufigen Änderung zum Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2008“ vom 26. März 2012 (Bl. 6 d. A.) zugrunde. § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages enthält folgende Klausel:

„Tritt der Arbeitnehmer das Anstellungsverhältnis nicht an, löst er sein Anstellungsverhältnis vertragsbrüchig auf oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses veranlasst, so hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe von 1 Bruttomonatsgehalt zu zahlen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.“

Dem Kläger stand nach § 8 des Anstellungsvertrags ein Jahresurlaub von 28 Tagen zu. Im Jahr 2012 erhielt er keinen Urlaub.

Mit Schreiben vom 31. Juli 2012 (Bl. 36 d. A.) sprach die Beklagte gegenüber dem Kläger eine außerordentliche, hilfsweise eine ordentliche Kündigung aus. Seine hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Koblenz (Az. 4 Ca 2180/12) nahm der Kläger mit Schreiben vom 31. Juli 2012 zurück.

Mit Schreiben der Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 5. Oktober 2012 (Bl. 7 f. d. A.) forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung zum 25. Oktober 2012 zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.397,49 € brutto auf.

Der Kläger hat - soweit im Berufungsverfahren noch von Bedeutung - vorgetragen, er habe nie an den Betriebsurlauben der Beklagten teilgenommen, weil er für die Beklagte meist auf Reisen gewesen sei. Eine Anordnung an ihn, während dieser acht Tage nichts zu tun, habe es nie gegeben

Den Arbeitsvertrag habe er zwar unterzeichnet an die Beklagte zurückgesandt, von dieser aber nie ein gegengezeichnetes Exemplar erhalten. Die Vertragsstrafenvereinbarung sei unzulässig. Ein Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe wäre auch verfristet, da er erst 16 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben worden sei. Einen Anlass für eine fristlose Kündigung habe er nicht gegeben.

Datensicherungskosten habe er nicht zu tragen. Er habe jahrelang seinen eigenen Laptop nebst Peripheriegeräten benutzt. Erst etwa 8 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ihm ein Firmenlaptop zur Verfügung gestellt worden, auf dem keinerlei Firmendaten aufgespielt gewesen seien. Der Einfachheit halber habe er seine sämtlichen Daten von seinem vorherigen privaten Computer auf den Firmenlaptop überspielt, hernach, bei Rückgabe des Laptops, wieder gelöscht. Er habe den Laptop so zurückgegeben, wie er ihn erhalten habe. Die Beklagte habe über sämtliche

benötigten Daten, Berichte und Unterlagen verfügt: Von ihm erstellte Berichte und Unterlagen seien von ihm immer zeitnah und unverzüglich übermittelt worden. Diese seien die Grundlage dafür gewesen, dass die Beklagte den amerikanischen Behörden gegenüber Rechnungen habe erstellen können.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.397,49 € brutto, verzinslich zu 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 26. Oktober 2012 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.782,19 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.210,41 € seit dem 11. August 2012 und aus weiteren 571,78 € seit dem 28. Mai 2013 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat widerklagend beantragt,

den Kläger zu verurteilen, an sie 5.731,45 € brutto zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen,

der Urlaubsanspruch des Klägers sei im Umfang von 8 Arbeitstagen durch die Betriebsferien im Januar 2012 erloschen.

Nach § 2 des Anstellungsvertrages habe der Kläger eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttogehaltes (2.500,00 €) verwirkt, mit der sie gegen die Forderungen des Klägers aufrechne. Der Kläger habe ihren Geschäftsführer mehrfach beleidigt, woraufhin er abgemahnt worden sei. Außerdem sei der Kläger durch sie wegen Spesenbetrugs gekündigt worden. Der Kläger habe im Zusammenhang mit einer dienstlich veranlassten Italienreise Ostern 2012 den Anlass für die Kündigung gebenden Spesenbetrug begangen.

Schließlich habe der Kläger bei seinem Ausscheiden aus der Firma geschäftsrelevante Daten von dem ihm zur Verfügung gestellten Laptop gelöscht, wozu er nicht berechtigt gewesen sei, da es sich um firmeneigene Daten und Dateien gehandelt habe. Diese hätten teilweise gar nicht bzw. nur mit erheblichem Aufwand wiederhergestellt werden können. Es seien ihr Kosten aus dem Reparaturauftrag an die Fa. Z. Y. (Bl. 56 d. A.) in Höhe von 231,45 € brutto für eine Datensicherung entstanden. Das manuelle Sichten, Umbenennen und Katalogisieren in einem neuen Ordnersystem habe nur durch ihren Geschäftsführer X. erfolgen können, zumal schnellstmöglich für Schadensbegrenzung habe gesorgt werden müssen. Ihr Geschäftsführer habe hierfür 20 Stunden \times 150,00 € aufwenden müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte durch Urteil vom 9. Oktober 2013 verurteilt, an den Kläger 1.230,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 26. Oktober 2012 zu zahlen. Weiter hat es die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.668,19 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.066,41 € seit dem 11. August 2012 und aus weiteren 571,78 € seit dem 28. Mai 2013 zu zahlen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Die Widerklage hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Zur Begründung hat es - soweit im

Berufungsverfahren von Bedeutung - ausgeführt, die Klage sei überwiegend begründet. Sie sei zum Teil hinsichtlich der begehrten Urlaubsabgeltung abzuweisen gewesen, weil die Beklagte zu Recht den Teilurlaub mit einem vertraglich vereinbarten Faktor von 2,0 Tagen berechnet habe. Der Kläger könne Abgeltung des Urlaubs für das Jahr 2012 im Umfang von zehn Tagen beanspruchen aus § 7 Abs. 4 BurlG in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Der Urlaub sei nicht bereits teilweise durch Erfüllung erloschen. Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs könne nur durch eine entsprechende Freistellungserklärung erfolgen. Die Beklagte berufe sich insoweit pauschal auf die Betriebsferien im Januar 2012. Der Kläger habe jedoch unwidersprochen vorgetragen, dass ihm insoweit keine acht Tage Arbeitsbefreiung eingeräumt worden seien, sondern er vielmehr im Ausland für die Beklagte tätig gewesen sei. Die Aufrechnung der Beklagten scheitere bereits am Aufrechnungsverbot des § 394 BGB in Verbindung mit § 850a und § 850e ZPO. Die Widerklage sei nach § 33 ZPO zulässig, aber unbegründet. Die Vertragsstrafe sei im Arbeitsvertrag der Parteien nicht wirksam vereinbart. Bei dem formularmäßigen Arbeitsvertrag handele es sich nach dem ersten Anschein der äußeren Form um allgemeine Arbeitsbedingungen im Sinn des § 305 Abs. 1 BGB. In allgemeinen Arbeitsbedingungen unwirksam sei jedoch eine Vertragsstrafenklausel, wenn die Art der Pflichtverletzung, die zum Verfall der Vertragsstrafe führen solle, nicht näher eingegrenzt sei. Eine solche Klausel verstoße gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Das sei auch hier der Fall gewesen. Bei Vertragsschluss sei nicht erkennbar gewesen, welche konkreten Vertragsverletzungen zur Verwirkung der Vertragsstrafe führen können. Auch Schadensersatzansprüche stünden der Beklagten nicht zu. Es fehle bereits an einer Pflichtverletzung des Klägers im Sinn des § 280 Abs. 1 S. 1 BGB. Im Übrigen wäre auch die Schadenshöhe nicht recht nachvollziehbar. Wegen der Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung wird ergänzend auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz (Bl. 112 ff. d. A.) Bezug genommen.

Das genannte Urteil ist der Beklagten am 30. Oktober 2013 zugestellt worden. Sie hat hiergegen mit einem am 28. November 2013 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom gleichen Tag Berufung eingelegt und diese - innerhalb der durch Beschluss vom 27. Dezember 2013 bis zum 30. Januar 2014 verlängerten Berufungsbegründungsfrist - am 30. Januar 2014 begründet.

Zur Begründung der Berufung macht die Beklagte nach Maßgabe des genannten Schriftsatzes vom 30. Januar 2014 und des Schriftsatzes vom 2. Mai 2014, auf die ergänzend Bezug genommen wird (Bl.156 ff. und 198 ff. d. A.), zusammengefasst geltend,

ein Teilurlaubsanspruch des Klägers im Umfang von 8 Tagen sei durch die Betriebsferien im Januar 2012 erloschen. Bei ihr seien jedes Jahr um den Jahreswechsel Betriebsferien. Für die Betriebsferienzeit im Januar 2012 sei dem Kläger Arbeitsbefreiung im Umfang von 8 Tagen eingeräumt worden. Eine „Anordnung“, dass der Kläger zu Zeiten der Betriebsferien Betriebsurlaub zu nehmen habe, habe es zwar nie gegeben. Der Kläger sei jedoch jährlich über die anstehenden Betriebsferien informiert gewesen. Es habe Aushänge, so denjenigen vom 8. November 2010 oder das Informationsschreiben vom 3. November 2011, gegeben. Der Kläger sei sowohl Außendienstmitarbeiter als auch Mitarbeiter der Verwaltung gewesen. Er habe an den Betriebsurlauben teilgenommen. Er habe sich in den ersten beiden Januarwochen 2012 nicht für die Beklagte im Ausland befunden. Arbeitsaufträge für diese Zeit habe er nicht erhalten.

Laut dem in den Akten befindlichen Arbeitsvertragsexemplar sei dieser Vertrag „am heutigen Tage von beiden Parteien gelesen, inhaltlich für richtig befunden und danach unterzeichnet.“ Dieser Vertrag trage unmittelbar über den Unterschriften das Datum „15.12.2008“.

Der Kläger habe eine Vertragsstrafe in Höhe von 2.500,00 € verwirkt. Die Beklagte ist der Ansicht, die Vertragsstrafenklausel im zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrag sei wirksam, insbesondere sei die Art der Pflichtverletzung, die zum Verfall der Vertragsstrafe führen könne, eingegrenzt bzw. eingrenzbar. Sie habe dem Kläger zu Recht wegen eines Fehlverhaltens außerordentlich gekündigt. Sie trägt vor, der Kläger habe sich im Zusammenhang mit einer Dienstreise im April 2012 per E-Mail an seinen Vorgesetzten, den Mitgesellschafter W., gewandt, in der es unter anderem heiße: „Langsam habe ich die Schnauze voll von diesem selbstgefälligen Gehabe von V.“ und „... dann will mir V. mit seiner „langen“ Lebens- und Berufserfahrung Ineffektivität vorwerfen und Umsatzschwäche ... ich habe schon militärische Einheiten geleitet, als er noch in die Grundschule der DDR ging.“ Nachdem sie den Kläger deswegen abgemahnt habe, habe ihre Geschäftsleitung Ende Mai 2012 Kenntnis von einem Spesenbetrug des Klägers erhalten. Auf einem Beleg vom 11. April 2012 habe er den Kunden U. T. eingetragen, mit dem an diesem Tag kein Treffen stattgefunden habe. Der Kläger sei vielmehr mit seinem Sohn unterwegs gewesen. Die Rücknahme der Kündigungsschutzklage durch den Kläger spreche dafür, dass die ihm gemachten Vorwürfe zutreffend und damit die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt gewesen sei. Es könne in Fällen wie dem vorliegenden dem Verwender, hier dem Arbeitgeber, nicht abverlangt werden, detailliert die Vertragsverstöße zu benennen, die zur Verwirkung der Strafe führen können.

Darüber hinaus stünden ihr Schadensersatzansprüche in Höhe von 3.731,45 € gegen den Kläger zu. Das manuelle Sichten, Umbenennen und Katalogisieren der wiederhergestellten Dateien habe durch eine fachlich versierte Person erfolgen müssen, die sowohl über Englischkenntnisse als auch über Kenntnisse des sog. GSA-Systems verfüge. Derartige Kenntnisse habe bei ihr lediglich ihr Geschäftsführer Herr X.. Dieser sei vor dem Beschäftigungsbeginn des Klägers in dessen Position tätig gewesen, die er auch nach dessen Weggang weiter habe führen müssen. Um die weitere Zusammenarbeit im US-Bereich zu sichern, sei es von existentieller Notwendigkeit gewesen, die gelöschten Dateien wiederherzustellen. Sie lasse mittlerweile Datensicherungen etc., die den sensiblen Bereich betreffen, von einer amerikanischen Firma durchführen, die pro Stunde 125,00 \$ fordere.

Die Beklagte beantragt,

in Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz vom 9. Oktober 2013

die Klage in Höhe eines weiteren Betrages von 984,62 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 26. Oktober 2012 abzuweisen,

den Kläger auf die Widerklage zu verurteilen, an die Beklagte 5.731,45 € brutto zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil nach Maßgabe seines Berufungserwiderungsschriftsatzes vom 24. Februar 2014, auf den ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 170 ff. d. A.) als rechtlich zutreffend.

Er trägt vor,

in der Zeit des angeblichen Betriebsurlaubs habe er ein Datenvolumen von 127 MB bearbeitet, bestehend aus Berichten, Inspektionslisten, Materiallisten, Anmerkungen

etc. Er habe nie an Betriebsurlauben teilgenommen. Außerdem hätten zum Jahresende 2011 ausweislich der Abrechnung Dezember 2011 (Bl. 183 d. A.) noch 17 nicht genommene Urlaubstage offen gestanden. Es stünden damit allenfalls zu seinen Gunsten weitergehende Urlaubsansprüche offen, da er auch die Weihnachtszeit, die Zeit zwischen den Jahren und Silvester durchgearbeitet habe.

Der Kläger ist der Ansicht, die Vertragsstrafenregelung verstoße gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Es fehle an jeglicher Konkretisierung.

Die beiden Äußerungen, die ihm zugeschrieben würden, gäben keinen Anlass für eine fristlose Kündigung. Hinzukomme, dass diese Mitteilungen an den eigenen Chef S. W. gegangen seien und dieser nicht mit einer negativen Äußerung bezogen worden sei. Einen Spesenbetrug habe er nicht begangen. Er und sein Sohn hätten Ostern durchgearbeitet. Der Mitgesellschafter W. habe ihm daraufhin mitgeteilt, er solle sich und seinem Sohn etwas gönnen und mit diesem essen gehen. Für das Essen solle er sodann einen Verköstigungsbeleg einreichen. Dies habe er mit dem Beleg über 68,00 € getan, der ihm nicht erstattet worden sei und den er auch nicht weiter geltend gemacht habe, nachdem er habe erkennen müssen, dass er hier in eine Falle seiner Vorgesetzten getappt sei.

Auch im Übrigen wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der Sitzung vom 6. Mai 2014 (Bl. 207 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie erweist sich auch sonst als zulässig.

II. In der Sache hatte die Berufung der Beklagten jedoch keinen Erfolg.

1. Die Klage war nicht in Höhe der Urlaubsabgeltung für weitere acht Urlaubstage von 984,62 € brutto abzuweisen.

Der dem Kläger zustehende Urlaubsanspruch ist nicht in Höhe von acht Urlaubstagen durch eine Teilnahme des Klägers an Betriebsferien im Januar 2012 erloschen. Die Beklagte hat nicht substantiiert vorgetragen und unter Beweis gestellt, dass sie dem Kläger für 8 Arbeitstage im Januar 2012 Urlaub gewährt hat.

Urlaub wird durch eine Erklärung des Arbeitgebers gewährt, mit der er den Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit von der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung befreit, § 7 Abs. 1 BUrlG. Der Arbeitgeber ist Schuldner des Urlaubsanspruchs, den er durch die Abgabe einer so genannten Freistellungserklärung zu erfüllen hat (BAG, Urteil vom 15. Januar 2013 - 9 AZR 430/11 - NZA 2013, 1091, 1092 m. w. N.). Diese Freistellungserklärung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung, die erst mit dem Zugang beim Arbeitnehmer nach oder entsprechend § 130 Abs. 1 S. 1 BGB wirksam wird (BAG, Urteil vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 189/10 - NZA 2011, 1032, 1033; vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - AP Nr. 39 zu § 7 BUrlG Rz. 23, jeweils m. w. N.). Dabei genügt eine Erklärung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer könne zu Hause bleiben und sei von der Arbeitspflicht entbunden nicht, um den Urlaubsanspruch zum Erlöschen zu bringen. Die zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs erforderliche Erklärung muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer zur Erfüllung des

Urlaubsanspruchs von der Arbeitspflicht freigestellt wird. Dieses Erfordernis ergibt sich auch daraus, dass eine ohne Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte zeitliche Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber rechtswirksam ist, wenn der Arbeitnehmer auf die Erklärung des Arbeitgebers hin keinen anderweitigen Urlaubswunsch äußert (BAG, Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - AP Nr. 39 zu § 7 BurlG Rz. 23). Der Arbeitnehmer muss daher aus der Erklärung des Arbeitgebers unzweifelhaft die Freistellung entnehmen können, auch um einen abweichenden Urlaubswunsch zu äußern. Sofern der Arbeitnehmer nicht abweichende Urlaubswünsche äußert, kann der Arbeitgeber die Freistellung auch im Vorgriff auf das kommende Urlaubsjahr erklären und dem Arbeitnehmer damit jahresübergreifend Urlaub gewähren (BAG, Urteil vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 189/10 - NZA 2011, 1032, 1033).

Beruft sich der Arbeitgeber auf die Erfüllung seiner urlaubsrechtlichen Freistellungsverpflichtung, muss er im Einzelnen darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass er gegenüber dem Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellungserklärung abgegeben hat und diese Erklärung dem Arbeitnehmer zugegangen ist (ErfK-Gallner, 14. Aufl. 2014, § 7 BurlG Rn. 8).

Diesen Anforderungen genügt die Beklagte nicht. Sie hat nicht vorgetragen, wann sie dem Kläger gegenüber erklärt hat, dass sie ihn für die Zeit des Betriebsurlaubs von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freistellt. Sie selbst hat vorgetragen, eine „Anordnung“, dass der Kläger zu Zeiten der Betriebsferien Betriebsurlaub zu nehmen habe, habe es nie gegeben. Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, dass sie dem Kläger auf andere Weise Kenntnis davon verschafft hat, dass sie ihm für die Dauer des Betriebsurlaubs Erholungsurlaub gewährt. Dies ergibt sich auch weder aus dem Aushang vom 8. November 2010 (Bl. 201 d. A.) noch aus den „Informationen für alle A.-Mitarbeiter/innen der Produktion und Verwaltung“ vom 3. November 2011. Der Aushang vom 8. November 2010 bezieht sich nicht auf das Jahr 2012. Außerdem ist diesem nur zu entnehmen, dass das Unternehmen „von Mittwoch, 22.12.2010, bis Freitag, 15.01.2011, geschlossen“ bleibt. Nicht klar und eindeutig ergibt sich hieraus, ob dies auch für Mitarbeiter gelten soll, die im Betrieb keinen Arbeitsplatz haben, sondern (auch) im Außendienst tätig sind. Auch den „Informationen für alle A.-Mitarbeiter/innen der Produktion und Verwaltung“ vom 3. November 2011 lässt sich nicht entnehmen, dass dem Kläger Urlaub für den Zeitraum der Betriebsschließung vom 19. Dezember 2011 bis zum 6. Januar 2012 gewährt werden sollte. Dieser Aushang richtet sich ausdrücklich an „alle A.-Mitarbeiter/innen der Produktion und Verwaltung“. Außendienstmitarbeiter oder Mischformen werden nicht erwähnt. Außerdem weist dieser Aushang darauf hin, dass derjenige, der „noch Resturlaub aus dem Jahr 2011 hat, (...) entweder im Anschluss an die Betriebsferien den Urlaub verlängern oder die restlichen Urlaubstage, nach Absprache mit der Abteilungsleitung, bis zum 19. Dezember 2011 nehmen“ muss. Dem Kläger wäre nach dieser Regelung - sofern sie auf den Kläger anzuwenden gewesen wäre - zunächst der ihm ausweislich der Abrechnung für Dezember 2011 noch zustehende Resturlaub gewährt worden. Bereits rein rechnerisch ist weiter nicht nachvollziehbar, wie dem Kläger in der Zeit vom 1. bis 6. Januar 2012 acht Arbeitstage Urlaub hätten gewährt werden sollen.

Dem Kläger steht daher der vom Arbeitsgericht ausgeurteilte Urlaubsabgeltungsanspruch zu.

Der Zinsanspruch des Klägers folgt aus § 286 Abs. 1 S. 1 BGB in Verbindung mit § 288 Abs. 1 S. 1 und 2 BGB.

2. Die Widerklage der Beklagten hatte keinen Erfolg. Der Beklagten stehen gegen den Kläger weder ein Vertragsstrafenanspruch in Höhe von 2.500,00 € noch

Schadensersatzansprüche wegen der Löschung von Daten auf dem ihm zur Verfügung gestellten Laptop zu.

a) Die Beklagte hat aufgrund der arbeitsvertraglich vereinbarten Vertragsstrafenabrede keinen Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 2.500,00 €. Dabei kann dahinstehen, ob die Bestimmungen des Arbeitsvertrags von den Parteien vereinbart wurden und die Annahmeerklärung der Beklagten dem Kläger zugegangen ist. Die Vertragsstrafenvereinbarung in § 2 Abs. 4 des Arbeitsvertrags stellt jedenfalls eine unangemessene Benachteiligung dar und ist demgemäß nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Die Vertragsstrafenabrede wäre als Allgemeine Geschäftsbedingung in den Arbeitsvertrag einbezogen worden. Sie wäre nicht bereits nach § 309 Nr. 6 BGB unwirksam. Das Verbot des § 309 Nr. 6 BGB gilt nach seinem ausdrücklichen Wortlaut nicht für eine Vertragsstrafe, die verwirkt sein soll, wenn der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst wurde (vgl. BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1054). Die Vertragsstrafenabrede in § 2 Abs. 4 des Arbeitsvertrags benachteiligt den Kläger jedoch entgegen Treu und Glauben und ist daher nach § 307 BGB unwirksam.

Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen in 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 (BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1055 m. w. N.). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiden Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben (BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1055 m. w. N.). Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB). Damit muss die Vertragsstrafenabrede nicht nur klar und verständlich sein. Sie darf auch als solche nicht unangemessen benachteiligen; die Vereinbarung der konkreten Vertragsstrafe muss zumutbar sein. Das bedeutet: Die Bestimmung muss die Angemessenheit und Zumutbarkeit erkennen lassen (BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1055 m. w. N.).

Im vorliegenden Fall ist die Vertragsstrafenregelung in § 2 Abs. 4 des Arbeitsvertrags hinsichtlich des Grundes der Verwirkung der Vertragsstrafe zu unbestimmt, enthält inhaltlich eine unangemessene Benachteiligung des Klägers und ist deshalb unwirksam. Die Verwirkung der vereinbarten Vertragsstrafe dadurch, dass „der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses veranlasst“ wird, ist nicht klar und verständlich, weil die Pflichtverletzungen nicht hinreichend bestimmt sind. Die vereinbarte Vertragsstrafe muss nämlich nicht nur die zu leistende Strafe, sondern auch die sie auslösende Pflichtverletzung so klar bezeichnen, dass sich der Versprechende in seinem Verhalten darauf einstellen kann. Globale Strafversprechen, die auf die Absicherung aller arbeitsvertraglichen Pflichten zielen, sind wegen Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot unwirksam. Die Regelung muss erkennen lassen, welche konkreten Pflichten durch sie tatsächlich gesichert werden sollen. Nur so kann der Arbeitnehmer erkennen, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“. „Vertragswidriges Verhalten“, das den Arbeitgeber „zur außerordentlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses veranlasst“, ohne nähere Konkretisierung enthält deshalb nicht die nötige Warnfunktion und entspricht wegen des Strafcharakters der

Vertragsstrafe auch nicht rechtsstaatlichen Grundsätzen (vgl. BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1055 m. w. N.).

Die Vertragsstrafenregelung ist auch hinsichtlich des Verwirkungsgrundes zu weit gefasst und damit auch als solche inhaltlich unangemessen. Sie knüpft einseitig nur an Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers zu Gunsten des Arbeitgebers an. Daher muss die Verwirkung der Vertragsstrafe nach Treu und Glauben den Interessen beider Arbeitsvertragsparteien gerecht werden. Ist erkennbar, dass die Vertragsstrafe in erster Linie zur bloßen Schöpfung neuer, vom Sachinteresse des Verwenders losgelöster Geldforderungen eingesetzt wird, fehlt es am berechtigten Interesse des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1055 m. w. N.). Bei einem vertragswidrigen Verhalten, das den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung veranlasst, wird der Interessenausgleich in erster Linie durch die Möglichkeit der fristlosen Kündigung des Arbeitgebers herbeigeführt. Eine darüber hinausgehende Bestrafung des Arbeitnehmers durch die Vertragsstrafe kann nur durch Verletzung weiterer schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, so zum Beispiel durch bestimmte Eigentums- oder Vermögensverletzungen durch den Arbeitnehmer. Für eine Vertragsstrafe, die durch jegliches vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, das den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung veranlasst, verwirkt wird, fehlt es am berechtigten Interesse des Arbeitgebers (vgl. BAG, Urteil vom 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - NZA 2005, 1053, 1056).

Daher ist die Vertragsstrafenabrede in § 2 Abs. 4 des Arbeitsvertrags gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, soweit sie für den Fall verwirkt ist, dass „der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses veranlasst“ wird. Die Beklagte hat somit keinen Anspruch gegen den Kläger auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 2.500,00 €.

b) Der Beklagten stehen gegen den Kläger auch keine Schadensersatzansprüche wegen der Löschung von geschäftsrelevanten Daten zu. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus § 280 Abs. 1 BGB. Der Kläger hat keine zum Schadensersatz verpflichtende Vertragspflichtverletzung begangen, indem er Daten auf dem Laptop gelöscht und diesen ohne Daten an die Beklagte zurückgegeben hat.

Die Beklagte hat dem Kläger den Laptop erst etwa acht Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Firmendateien zur Verfügung gestellt. Der Kläger hat also keine Daten gelöscht, die sich bereits bei Übergabe des Laptops an ihn auf diesem befanden.

Soweit der Kläger Daten löschte, die von ihm selbst auf dem Laptop angelegt wurden, hat die Beklagte nicht substantiiert dargelegt, dass es sich insofern um welche geschäftlichen Daten der Beklagten handelte. Ohne entsprechenden Vortrag der Beklagten ist es der Kammer nicht möglich, abzugrenzen, ob es sich bei den gelöschten Daten um eigene Notizen und private Daten des Klägers oder geschäftliche Daten der Beklagten gehandelt hat. Auch im Hinblick auf den Vortrag des Klägers, die Beklagte habe über sämtliche benötigte Daten, Berichte und Unterlagen verfügt, von ihm erstellte Berichte und Unterlagen seien von ihm immer zeitnah und unverzüglich übermittelt worden, hätte es der Beklagten obliegen im Einzelnen darzulegen, welche fehlenden Daten sie benötigte und daher wiederherstellen musste.

Die Widerklage war auch insoweit nicht begründet.

Die Berufung der Beklagten hatte daher insgesamt keinen Erfolg.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Voraussetzungen einer Revisionszulassung nach § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht erfüllt.