

3 Ca 3249/25



**Dr. Ulbrich & Kaminski**  
RECHTSANWÄLTE | NOTAR

Grabenstr. 12 | 44787 Bochum  
Telefon +49 (0)234 579 521 - 0  
Telefax +49 (0)234 579 521 - 21  
E-Mail: kontakt@ulbrich-kaminski.de  
www.ulbrich-kaminski.de

**ARBEITSGERICHT AACHEN  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

**Klägerin**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte Dr. Ulbrich & Kaminski, Grabenstraße 12, 44787 Bochum

**g e g e n**

**Beklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen  
auf die mündliche Verhandlung vom 28.05.2026  
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter  
und die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.852,00 EUR zu zahlen.**
- 2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- 3. Streitwert: 1.852,00 EUR**

...

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über eine Vertragsstrafe.

Die Klägerin betreibt eine auf außerklinische Intensivpflege spezialisierte Einrichtung, die schwerstpflegebedürftige Patientinnen und Patienten im Raum Aachen und Umgebung versorgt. Die Pflegeleistungen werden durch examinierte Fachkräfte erbracht.

Die Beklagte ist Pflegefachkraft und bei der \_\_\_\_\_ in Aachen beschäftigt. Ausweislich der im Zusatzblatt zu ihrem Aufenthaltstitel vom 14.04.2025 vermerkten Nebenbestimmung ist ihr eine andere Erwerbstätigkeit als diejenige bei der \_\_\_\_\_ nicht erlaubt. Auf Blatt 75 und 76 der Akte wird Bezug genommen.

Am 26.06.2025 schlossen die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag, nach dem die Beklagte ab dem 01.08.2025 als examinierte Pflegefachkraft in der außerklinischen Intensivpflege für die Klägerin tätig werden sollte.

In dem Arbeitsvertrag heißt es auszugsweise wie folgt:

**„1. Vertragsdauer, Kündigung und Freistellung**

1.1 Der Arbeitsvertrag beginnt erst nach Unterzeichnung und Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

1.2 Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit. In diesem Zeitraum kann der Vertrag beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

1.3 Der Arbeitsvertrag kann nach der Probezeit beiderseits mit den gesetzlichen Fristen gemäß § 622 BGB in dessen jeweils aktueller Fassung gekündigt werden.

(...)

**16. Vertragsstrafe**

16.1 Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft vertragswidrig nicht an, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der auf einen Zeitraum von zwei Wochen entfallenden festen Vergütung (Ziffer 4.1).

(...)“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Arbeitsvertrages vom 26.06.2025 wird auf Blatt 7 bis 16 der Akte Bezug genommen.

Die Parteien trafen sich sodann am 08.07.2025 bei einem Patienten der Klägerin, der als eine durch die Beklagte zu betreuende Person in Frage kam. Zwei Tage später, am 10.07.2025, teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie sich mit dem Patienten zwar wohl gefühlt habe, aus verschiedenen Gründen jedoch einen Rückzieher mache.

Im Nachgang dazu teilte die Klägerin der Beklagten per WhatsApp folgendes mit:

...

„(...) ich möchte Sie bitten, im Laufe des heutigen Tages sämtliche Unterlagen, die Sie von unserer Seite erhalten haben, vollständig ins Büro zurückzubringen.

(...)

Des Weiteren bitten wir Sie, entsprechend des bestehenden Vertragsverhältnisses eine schriftliche Kündigung zum 01.08. einzureichen.

(...)“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf Blatt 77 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 10.07.2025 (Blatt 20 der Akte) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 01.08.2025.

Mit Schreiben vom 14.07.2025 (Blatt 23 der Akte) und 03.09.2025 (Blatt 17 der Akte) forderte die Klägerin die Beklagte zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 1.852,00 EUR auf.

Mit ihrer am 14.10.2025 erhobenen Klage verfolgt die Klägerin den geltend gemachten Anspruch weiter.

Die Klägerin meint, dass die Beklagte die geltend gemachte Vertragsstrafe zahlen müsse. Ihr Anspruch ergebe sich aus § 339 BGB und der Regelung in Ziffer 16 des Arbeitsvertrages. Die Regelung sei wirksam und die Vertragsstrafe stehe auch der Höhe nach in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Zweck. Sie, die Klägerin, müsse im Intensivpflegedienst sehr frühzeitig mit Personal planen und sei zur Vermeidung organisatorischer und wirtschaftlicher Nachteile daher darauf angewiesen, dass eingeplante Pflegekräfte nicht kurzfristig von dem Arbeitsverhältnis Abstand nehmen. Die Vertragsstrafe habe die Beklagte durch den schuldhaften Nichtantritt der Arbeit am 01.08.2025 auch verwirkt. Der Bewertung des Verhaltens der Beklagten als schuldhaft stehe weder die Kündigung der Beklagten noch die Tatsache entgegen, dass die Beklagte keine ausländerrechtliche Genehmigung für den Betrieb der Klägerin gehabt habe. Die Beklagte sei selbst dafür verantwortlich, dass sie eine solche erhält, was auch – so trägt die Klägerin vor – zügig und ohne vorherige Vereinbarung eines Termins bei der zuständigen Ausländerbehörde möglich sei.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.852,00 EUR zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte weist den geltend gemachten Anspruch zurück. Eine Vertragsstrafe sei, so meint die Beklagte, ihr gegenüber nicht erzwingbar, denn sie habe für eine Tätigkeit bei der Klägerin am 01.08.2025 keine gültige Arbeitserlaubnis gehabt und daher für die Klägerin nicht in rechtlich erlaubter Weise tätig sein dürfen. Sie habe daher mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht schuldhaft gehandelt, zumal die Klägerin selbst um die Kündigung gebeten hatte. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass sie, so behauptet die Beklagte, trotz ihrer Bemühungen vor September 2025 keinen Termin zur „Erlangung der Arbeitserlaubnis“ bei der Ausländerbehörde erhalten konnte. Und schließlich sei der Klägerin auch kein Schaden entstanden. Denn hätte sie, die Beklagte, am 01.08.2025 die Arbeit angetreten und hätte sodann zum 15.08.2025 das Arbeitsverhältnis gekündigt, hätte sie aufgrund der fehlenden Arbeitserlaubnis nicht gearbeitet, keinen Vergütungsanspruch gehabt und auch keine Vertragsstrafe verwirkt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitig ausgetauschten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

I. Die zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Vertragsstrafe in geltend gemachter Höhe von 1.852,00 EUR aus Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrages vom 26.06.2025.

1. Die Regelung der Vertragsstrafe in Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrages ist wirksam. Sie hält insbesondere einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB stand. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.08.2010 (BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 645/09 – juris) zu einer der vorliegenden Klausel inhaltsgleichen Klausel in den Randziffern 42 bis 44 ausführlich dargelegt:

Vertragsstrafenabreden benachteiligen danach den Arbeitnehmer nicht schon generell unangemessen. Die Vertragsstrafe sichert das berechnete Bedürfnis des Arbeitgebers, eine arbeitsvertragswidrige und schuldhaftige Nichtaufnahme der Arbeitstätigkeit seitens des Arbeitnehmers zu vermeiden. Tritt der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis nicht an, sind die Darlegung und der Beweis eines konkreten Schadens erfahrungsgemäß regelmäßig mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. Die schadensersatzrechtlichen und zivilprozessualen Privilegierungen nach § 252 Satz 2 BGB und § 287 ZPO erleichtern nur in geringfügigem Umfang die Darlegung und den Nachweis des Schadens; der Nachweis des Schadens und des Kausalzusammenhangs zwischen der Pflichtverletzung und dem Schaden ist in der Praxis kaum zu führen (Senat 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - mwN, AP BGB § 309 Nr. 4). Das Interesse des Arbeitgebers an einer Vertragsstrafenregelung ist deshalb anerkennenswert. Der Arbeitnehmer wird auch nicht unangemessen benachteiligt, weil es an ihm liegt, seine Hauptpflichten zu erbringen. Der Arbeitgeber hat 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. Dabei ist es zu eng, die Vertragsstrafe allein mit einem vermögensrechtlichen Interesse des Arbeitgebers zu begründen. Die schadensausgleichende Funktion ist nur eine der beiden Funktionen der Vertragsstrafe. Diese dient auch der Sicherung der Arbeitsaufnahme und muss nicht zwingend beide Zwecke verfolgen. Ist aber 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 (Senat 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - mwN, aaO).

Eine unangemessene Benachteiligung kann aus der Höhe einer Vertragsstrafe folgen. Nach der Rechtsprechung des Senats ist zur Feststellung der Angemessenheit einer Vertragsstrafe im Zusammenhang mit der Nichterbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer die maßgebliche Kündigungsfrist von erheblicher Bedeutung. In der Länge der Kündigungsfrist kommt zum Ausdruck, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitgeber Arbeitsleistungen vom Arbeitnehmer verlangen kann und welches Interesse er an der Arbeitsleistung hat. Da es bei der Vereinbarung einer Vertragsstrafe jedenfalls auch um einen vermögensmäßigen Ausgleich nicht erbrachter Vertragsleistungen geht, sind die Kündigungsfristen, die durch den Vertragsbruch vom Arbeitnehmer nicht beachtet wurden, ein relevanter Abwägungsgesichtspunkt zur Feststellung der Angemessenheit der Vertragsstrafenhöhe (18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - mwN, AP BGB § 309 Nr. 4).

Die Höhe der Vergütung ist grundsätzlich ein geeigneter Maßstab, um den Wert der Arbeitsleistung festzustellen. In dieser kommt zum Ausdruck, welche Mittel der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Marktverhältnisse einsetzen muss, um den Gegenwert der Arbeitsleistung zu erhalten, mit deren Hilfe er seine wirtschaftlichen Ziele verfolgt. Die Länge der jeweiligen Kündigungsfrist und die für diesen Zeitraum zu zahlende Vergütung spiegeln damit regelmäßig das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers wider. Diese Umstände sind danach auch für den Umfang eines möglichen Schadens bei vertragswidriger Lösung vom Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Dementsprechend ist eine Vertragsstrafe in Höhe der Arbeitnehmerbezüge bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist für den Fall des Nichtantritts der Arbeit grundsätzlich angemessen. Eine Vertragsstrafe, die höher ist als die Arbeitsvergütung, die für die Zeit zwischen einer vorzeitigen tatsächlichen Beendigung und dem rechtlich zulässigen Beendigungszeitpunkt zu zahlen wäre, ist nur ausnahmsweise angemessen iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dies ist dann der Fall, wenn das Sanktionsinteresse des Arbeitgebers im Falle der vertragswidrigen Nichterbringung der Arbeitsleistung vor der rechtlich zulässigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Wert der Arbeitsleistung, der sich in der Arbeitsvergütung bis zur vertraglich zulässigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dokumentiert, aufgrund besonderer Umstände typischerweise und generell übersteigt (Senat 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - mwN, AP BGB § 309 Nr. 4).

(BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 645/98 –, Rn. 42ff, juris; bestätigt BAG, Urteil vom 20.10.2022 – 8 AZR 332/21 – juris).

Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrages erfüllt diese Voraussetzungen. Sie ist auf den schuldhaften Nichtantritt der Arbeit beschränkt und hält sich der Höhe nach im Rahmen der Vergütung für die zweiwöchige Probezeitkündigungsfrist.

2. Sodann sind die Voraussetzungen der Verwirkung der Vertragsstrafe erfüllt. Die Beklagte hat die Arbeit schuldhaft nicht angetreten.

...

a. Zunächst hat die Beklagte die Arbeit nicht – wie im Arbeitsvertrag vom 26.06.2025 vereinbart – am 01.08.2025 angetreten, denn sie ist zum vertraglich geregelten Zeitpunkt nicht am Arbeitsort erschienen.

Die Beklagte kann sich nicht auf die am 10.07.2025 erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 01.08.2025 berufen. Gemäß Ziffer 1.1 Satz 2 des Arbeitsvertrages vom 26.06.2025 ist die Kündigung des Arbeitsvertrages ist die Kündigung vor seinem Beginn ausgeschlossen. Dieser arbeitsvertragliche Ausschluss der Kündigung vor Arbeitsantritt ist zulässig und kann als Klausel in allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart werden (vgl. Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 645/09 –, Rn. 62; BAG 04.03.2004 – 8 AZR 196/03 –, Rn. 23, beide zitiert nach juris). Ob die Beklagte die Kündigung – die unzulässig ist – aus eigenem Antrieb oder auf Anregung der Klägerin selbst ausgesprochen hat, ist nicht entscheidend. Denn die Beklagte hätte die Arbeit am 01.08.2025 auch dann nicht angetreten, wenn sie die Kündigung nicht erklärt hätte. Denn dann hätte sie – worauf sie selbst hingewiesen hat – die Arbeit jedenfalls nicht aufnehmen dürfen, weil sie nicht über die dafür erforderliche ausländerrechtliche Genehmigung verfügte und die Beklagte sie aus diesem Grund nicht hätte beschäftigen dürfen. Einen Arbeitsantritt im Sinne der Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrages hätte die Klägerin am 01.08.2025 auch nicht durch ihr Erscheinen am Arbeitsort darstellen können. „Antreten“ meint die tatsächliche Umsetzung der vertraglichen Pflicht zur Arbeitsaufnahme, also die Verpflichtung die Arbeitsleistung tatsächlich anzubieten (vgl. Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 645/09 –, Rn. 60, 61, juris). Ein tatsächliches Angebot verlangt wiederum das Angebot der Leistung, so wie sie zu bewirken ist, § 294 BGB. Zu einem tatsächlichen Angebot der Leistung in diesem Sinne war die Klägerin aufgrund fehlender, erforderlicher Tätigkeitsgenehmigung nicht in der Lage. Sie hätte die Arbeit nicht im Sinne der Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrages vom 26.06.2025 antreten können.

b. Die Beklagte handelte auch schuldhaft. Schuldhaft ist nach § 276 BGB vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln.

Die Beklagte hat selbst ausgeführt, dass sie nach dem Treffen mit einem Patienten am 08.07.2025 einen „Rückzieher“ gemacht und dies der Klägerin so mitgeteilt habe. Die Beklagte hat demnach die freie Entscheidung getroffen, sich an die mit Arbeitsvertrag vom 26.06.2025 eingegangene Verpflichtung, diesen am 01.08.2025 anzutreten, nicht zu halten. Dies ist vorsätzliches Handeln.

Eine andere Bewertung folgt nicht daraus, dass der Beklagten die Arbeitsaufnahme verboten gewesen wäre. Wie zuvor ausgeführt stellt das Verbot der Arbeitsaufnahme letztlich nur einen Aspekt des nicht erfolgten Arbeitsantritts dar. Die Beklagte wusste um das Erfordernis der Ergänzung bzw. Abänderung der Nebenbestimmung in ihrem Aufenthaltstitel. Dies hat sie auf Nachfrage der Kammer im Termin am 28.05.2026 bestätigt und ausgeführt, dass sie eine solche Ergänzung bei dem Wechsel zu ihrem aktuellen Arbeitgeber schon einmal erfolgreiche beantragt habe. Die Beklagte war verpflichtet, die Voraussetzungen für den tatsächlichen Arbeitsantritt zu schaffen. Die Klägerin hat dieses Risiko nicht übernommen.

...

3. Damit hat die Beklagte nach der vertraglichen Abrede eine Vertragsstrafe verwirkt. Die Klägerin hat diese im Umfang der Vergütung für zwei Wochen schlüssig berechnet. Die Beklagte der Berechnungsweise nicht entgegengetreten.

Die Beklagte kann sich schließlich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass der Klägerin kein Schaden entstanden sei, weil die Klägerin sie nicht habe beschäftigen dürfen und deshalb auch keine Vergütung hätte zahlen müssen. Die Vertragsstrafe sichert das berechnete Bedürfnis des Arbeitgebers, eine arbeitsvertragswidrige und schuldhaftes Nichtaufnahme der Arbeitstätigkeit seitens des Arbeitnehmers zu vermeiden. Ein schadensausgleichender Zweck ist gerade nicht erforderlich (vgl. wie unter 1.) zitiert: BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 645/98 –, Rn. 42, juris). Damit korrespondiert, dass es auf einen etwaigen „geringeren Schaden“ nicht ankommt. Der geringe Umfang der Vertragsstrafe trägt dem darüber hinaus Rechnung.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO. Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Streitwert hat die Kammer in Höhe der bezifferten Klageforderung festgesetzt.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Köln  
Blumenthalstraße 33  
50670 Köln  
Fax: 0221 7740-356

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer

qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Direktorin des Arbeitsgerichts