

KV-Nr.: 600

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 9 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Anwaltskanzlei Deininger

Rechtsanwälte • Steuerberater

Anwaltskanzlei Deininger, Rosenstraße 67, 40479 Düsseldorf

An das
Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21

40227 Düsseldorf

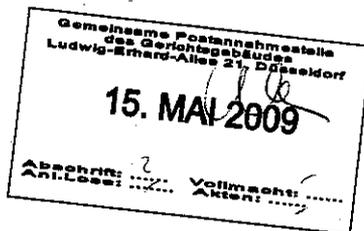
Stephan Deininger
Thorsten Lannert
Lutz Weber*
Rechtsanwälte

* zugleich Steuerberater

40479 DÜSSELDORF
Rosenstraße 67
Telefon (0211) 49 27 67
Telefax (0211) 49 56 76

StD/B.0032./09

15.05.2009



KLAGE

des Herrn Klaus Borowski, Im Dahlacker 46, 40223 Düsseldorf,

Klägers,

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Stephan Deininger, Rosenstraße 67, 40479 Düsseldorf,

gegen

die Spedition Tellheim GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Markus Tellheim, Schlüterstraße 5, 40235 Düsseldorf,

Beklagte,

wegen: Lohnzahlung

Namens und in Vollmacht des Klägers erhebe ich Klage und beantrage,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 250,00 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.03.2009 zu zahlen.

Begründung:

Der Kläger war auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 28.12.2007 seit dem 01.01.2008 bei der Beklagten, deren Sitz sich in Düsseldorf (Schlüterstraße 5) befindet, als Kraftfahrer zu einem Monatslohn von EUR 1.552,00 brutto beschäftigt. Der Arbeitsort des Klägers befand sich in Köln (Luxemburger Straße 132).

Beweis: Vorlage des Arbeitsvertrags vom 28.12.2007, in Kopie anbei als **Anlage K 1**

Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat existiert nicht. Beide Parteien sind nicht tarifgebunden.

Der Formulararbeitsvertrag wurde von der Beklagten bereits in einer Vielzahl von Fällen verwendet. Im Falle des Bestreitens können zahlreiche Zeugen benannt werden.

Mit Schreiben vom 31.12.2008 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgemäß und teilte der Beklagten mit, dass er ab dem 01.01.2009 nicht mehr zur Arbeit erscheinen werde, da er eine einträglichere Anstellung gefunden hatte.

Beweis: Vorlage der Kündigung vom 31.12.2008, in Kopie anbei als **Anlage K 2**

Aus dem zwischenzeitlich beendeten Arbeitsverhältnis steht dem Kläger noch ein Lohnanspruch in Höhe von EUR 250,00 gegen die Beklagte zu.

Aufgrund seiner Tätigkeit für die Beklagte im Dezember 2008 hat der Kläger für diesen Monat Anspruch auf den vollen Lohn. Die Beklagte hat allerdings zu Unrecht einen Betrag in Höhe von EUR 250,00 einbehalten. Sie hat dem Kläger im Rahmen der Lohnabrechnung für den Monat Dezember 2008 eine Vertragsstrafe in Höhe von EUR 1.552,00 in Rechnung gestellt und sodann einen Teilbetrag davon in Höhe von EUR 250,00 von dem über der Pfändungsfreigrenze liegenden Nettoverdienst des Klägers in Abzug gebracht.

Beweis: Vorlage der Verdienstabrechnung für den Monat Dezember 2008 vom 05.01.2009, in Kopie anbei als **Anlage K 3**

Dieser Abzug ist jedoch nicht gerechtfertigt. Die Beklagte ist daher verpflichtet, dem Kläger den noch ausstehenden Lohn in Höhe von EUR 250,00 zu zahlen. Insbesondere steht ihr kein aufrechenbarer Vertragsstrafenanspruch zu.

Zwar ist in Ziffer 16 des Arbeitsvertrages Folgendes vereinbart:

"Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für den Fall der rechtswidrigen und schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit oder der vertragswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Nachweis eines Schadens eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatslohnes zu zahlen. (...)"

Es mag auch sein, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäß beendet hat. Allerdings ist die Vertragsstrafenklausel unwirksam, so dass sich die Beklagte darauf nicht berufen kann. Einen konkreten Schaden hat sie nicht nachgewiesen.

Mit Schreiben vom 27.02.2009 ist die Beklagte zur Zahlung von EUR 250,00 unter Fristsetzung zum 15.03.2009 aufgefordert worden.

Beweis: Vorlage des Schreibens vom 27.02.2009, in Kopie anbei als **Anlage K 4**

Unter dem 31.03.2009 lehnte die Beklagte jedoch jegliche Zahlung ab.

Beweis: Vorlage des Schreibens vom 31.03.2009, in Kopie anbei als **Anlage K 5**

Demzufolge ist nunmehr Klage geboten.

Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich aus Verzug.


Deining
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Von dem Abdruck der Anlagen K 2 - K 5 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese ordnungsgemäß beigelegt sind und den angegebenen Inhalt haben. Weiter ist davon auszugehen, dass die als Anlage K 3 beigelegte Verdienstabrechnung rein rechnerisch, also unabhängig von der Frage der Berechtigung der Beklagten zur Einbehaltung der EUR 250,00, richtig ist.

Kopie

Anlage KA

Spedition Tellheim

SPEDITIONEN ALLER ART

Spedition Tellheim GmbH Schlüterstraße 5 40235 Düsseldorf

Spedition Tellheim GmbH
 Schlüterstraße 5
 40235 Düsseldorf
 Tel.: (0211) 3177 7-0
 Fax: (0211) 3177 7-88

ARBEITSVERTRAG

zwischen

Herrn Klaus Borowski,
Im Dahlacker 46,
40223 Düsseldorf,

nachfolgend "Arbeitnehmer" genannt,

und

der Spedition Tellheim GmbH,
 vertreten durch den Geschäftsführer Markus Tellheim,
 Schlüterstraße 5,
 40235 Düsseldorf,

nachfolgend "Arbeitgeber" genannt,

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Beginn

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.01.2008. Der Arbeitsort ist die Zweigstelle in der Luxemburger Straße 132 in 50939 Köln.

[...]

2. Arbeitsentgelt / wöchentliche Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer erhält einen monatlichen Bruttolohn in Höhe von EUR 1.552,00. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden.

[...]

4. Probezeit

Die Probezeit beträgt sechs Monate. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

[...]

15. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

16. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für den Fall der rechtswidrigen und schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit oder der vertragswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Nachweis eines Schadens eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatslohns zu zahlen.

Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden gelten machen.

Düsseldorf, den 28.12.2007

Düsseldorf, den 28.12.2007

Spedition Tellheim
Schlüterstraße 5
40235 Düsseldorf
Tel.: (0211) 31 77 10
Fax: (0211) 31 77 155

Für die Spedition Tellheim GmbH:
Markus Tellheim

Klaus Brawski

Arbeitnehmer

Hinweis des LJPA: Von dem Abdruck des Arbeitsvertrags im Übrigen wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass nicht abgedruckte Teile für die Bearbeitung nicht von Bedeutung sind.



Dr. Julius Stegemann, LL.M.
Rechtsanwalt

Mit Recht für Sie da

◆ RA Dr. Stegemann, LL.M. Postfach 102030 40011 Düsseldorf

40545 Düsseldorf
Luegallee 65
Tel. 0211/5578076
Fax 0211/5578077

Bankverbindung:
Deutsche Bank
BLZ 300 700 24
Kto. 189 567 89

An das
Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21

40227 Düsseldorf

18.08.2009
T.003.58/09



In Sachen

Borowski ./ Spedition Tellheim GmbH

12 Ca 7682/09

bestelle ich mich hiermit für die Beklagte. Das Vorliegen einer ordnungsgemäßen Bevollmächtigung wird anwaltlich versichert.

Namens und in Vollmacht der Beklagten wird beantragt,

die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Vorab rüge ich die örtliche Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts und beantrage,

den Rechtsstreit an das zuständige Arbeitsgericht Köln zu verweisen.

I.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf ist örtlich unzuständig. Zwar befand sich der Sitz der Beklagten bis zum 31.05.2009 in Düsseldorf. Zum 01.06.2009 ist dieser jedoch nach Köln verlegt worden, so dass auch die neue ladungsfähige Adresse der Beklagten wie folgt lautet:

↳ Spedition Tellheim GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Markus Tellheim, Luxemburger Straße 132, 50939 Köln. >

Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen der Zulässigkeitsvoraussetzungen ist der Schluss der mündlichen Verhandlung, so dass der Rechtsstreit nunmehr in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Köln fällt.

notiert
18.08.
bu

II.

Die Klage ist zudem unbegründet.

Der Lohnanspruch des Klägers über EUR 250,00, dessen Entstehen hier nicht bestritten werden soll, ist durch die Verrechnung der Beklagten mit einem Teilbetrag ihres Vertragsstrafenanspruchs erloschen. Die Beklagte erwägt im Übrigen den darüber hinausgehenden Betrag im Wege der Widerklage geltend zu machen.

Warum sich die Beklagte nicht auf die im Arbeitsvertrag enthaltene Vertragsstrafenklausel berufen darf, ist nicht ersichtlich. Im Arbeitsrecht ist es durchaus möglich, angemessene Vertragsstrafen zu vereinbaren. Dies muss schon allein deswegen gelten, weil der Arbeitgeber im Grunde keine andere Möglichkeit hat, sich - was die Erbringung der Arbeitsleistung angeht - abzusichern. Schließlich ist die Vollstreckbarkeit des Anspruchs auf Arbeitsleistung ausgeschlossen.

Auch durch die Höhe der Vertragsstrafe wird der Kläger nicht unangemessen benachteiligt.

Vor diesem Hintergrund ist die Klage abzuweisen.


Dr. Stegemann
Rechtsanwalt

Anwaltskanzlei Deininger

Rechtsanwälte • Steuerberater

Anwaltskanzlei Deininger, Rosenstraße 67, 40479 Düsseldorf

Stephan Deininger
Thorsten Lannert
Lutz Weber*
Rechtsanwälte
* zugleich Steuerberater

40479 DÜSSELDORF
Rosenstraße 67
Telefon (0211) 49 27 67
Telefax (0211) 49 56 76

An das
Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21

StD/B.0032./09

40227 Düsseldorf



30.10.2009

In Sachen
Borowski ./ Spedition Tellheim GmbH

12 Ca 7682/09

nehme ich in der gebotenen Kürze wie folgt für den Kläger zur Klageerwiderung Stellung:

Der Hinweis der Beklagten auf die örtliche Unzuständigkeit geht fehl. Dass die Beklagte ihren Sitz nunmehr in den Bezirk des Arbeitsgerichts Köln verlegt hat, lässt die einmal begründete Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Düsseldorf nicht entfallen.

Im Übrigen ergibt sich entgegen der Ansicht der Beklagten aus der fehlenden Vollstreckbarkeit des Anspruchs auf Arbeitsleistung keine im Arbeitsrecht geltende Besonderheit, die eine Vereinbarung von Vertragsstrafen in Formulararbeitsverträgen ausnahmsweise erlaubt. Schließlich gilt § 888 Abs. 3 ZPO nicht nur speziell für die Arbeitsleistung, sondern für alle Dienstleistungen.

Ungeachtet dessen ist die Vertragsstrafe im vorliegenden Fall jedoch auch der Höhe nach unzulässig. Dies ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass während der Probezeit nur eine zweiwöchige Kündigungsfrist vereinbart worden ist.

Es bleibt daher dabei, dass der Klage vollumfänglich stattzugeben ist.

Deininger
Deininger
Rechtsanwalt

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts
Geschäftsnummer: 12 Ca 7682/09

Ort, Datum
Düsseldorf, den 11.03.2010

Gegenwärtig:

Vorsitzende(r): Richterin am Arbeitsgericht Dr. Kuckuck
Ehrenamtliche Richter: Stedefreund und Menzinger

Auf die Hinzuziehung eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle wurde verzichtet, vorläufig aufgezeichnet auf Tonträger gem. §§ 159, 160a ZPO.

In dem Rechtsstreit
Borowski ./ Spedition Tellheim GmbH

erscheinen nach Aufruf der Sache:

1. der Kläger persönlich sowie Rechtsanwalt Deininger,
2. für die Beklagte deren Geschäftsführer Herr Tellheim sowie Rechtsanwalt Dr. Stegemann.

Die Sach- und Rechtslage wird mit den Erschienenen erörtert.

Der Beklagtenvertreter rügt die örtliche Unzuständigkeit des Gerichts. Er erklärt zudem, dass es entgegen der Auffassung des Klägers nicht auf die Kündigungsfrist während der Probezeit ankomme, da der Kläger erst nach der Probezeit grundlos die Kündigung erklärt hat.

Die Kammer weist auf Folgendes hin:

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck des Hinweises wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

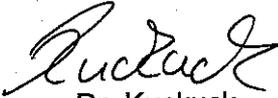
Der Klägervertreter stellt den Antrag aus der Klageschrift vom 15.05.2009.

Der Beklagtenvertreter beantragt, die Klage abzuweisen.

B.u.v.

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf

Donnerstag, 01.04.2010, 10.00 Uhr, Saal 102.


Dr. Kuckuck

Für die Richtigkeit der Übertragung vom Tonträger

Sänge, Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

01.04.2010.

Wird ein rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfspgutachten Stellung zu nehmen.

Der Bearbeitung ist der geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Es ist davon auszugehen, dass

- die Klageschrift der Beklagten am 19.05.2009 zugestellt worden ist,
- eine Güteverhandlung durchgeführt worden und gescheitert ist und
- die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich aus dem Sachverhalt nicht etwas anderes ergibt.

Düsseldorf verfügt neben einem Arbeitsgericht über ein Amts- sowie ein Landgericht.

Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr.: 600

Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben.

Nach der hier vertretenen Auffassung dürfte die Klage zulässig und begründet sein.

A) Zulässigkeit der Klage

Die Klage dürfte zulässig sein. Die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG. Die örtliche Zuständigkeit dürfte ebenfalls gegeben sein und sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. den §§ 495, 12, 17 Abs. 1 Satz 1 ZPO ergeben. Der Sitzwechsel der Beklagten (im Folgenden "B") nach Klagezustellung ist insoweit unerheblich. Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen der Zulässigkeitsvoraussetzungen ist zwar grundsätzlich der Schluss der mündlichen Verhandlung. War jedoch einmal die örtliche Zuständigkeit des Gerichtes gegeben, besteht sie gemäß § 261 Abs. 3 Nr. 2 ZPO unabhängig von einer Veränderung der sie begründenden Umstände fort. Dies ist hier der Fall, da B ihren Sitz im Zeitpunkt der Zustellung der Klage am 19.05.2009 noch in Düsseldorf hatte.

B) Begründetheit der Klage

Die Klage dürfte auch begründet sein.

I. Anspruch auf Restlohn

Dem Kläger (im Folgenden "K") dürfte der geltend gemachte Restlohnanspruch gegen B gemäß § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag zustehen.

1. Anspruch entstanden

Der Restlohnanspruch des K gegen B ist entstanden. Zwischen den Parteien ist ein Arbeitsvertrag zustande gekommen, aus dem sich der geltend gemachte Lohnanspruch insgesamt ergibt. Der Restlohnanspruch ist dem Grunde und der Höhe nach unstrittig.

2. Anspruch erloschen

Der Anspruch dürfte auch im Folgenden nicht durch die Aufrechnung der B gemäß § 389 BGB erloschen sein.

a) Aufrechnungserklärung

Indem B einen Abzug vom Lohn des K für den Monat Dezember 2008 in Höhe von EUR 250,00 unter Hinweis auf ihren vermeintlichen Vertragsstrafenanspruch vorgenommen hat, hat sie konkludent die Aufrechnung gemäß § 388 BGB erklärt. Die Erklärung braucht nicht ausdrücklich abgegeben zu werden; es genügt die - hier gegebene - klare Erkennbarkeit des Aufrechnungswillens (vgl. Palandt-Grüneberg, BGB, 68. Aufl. 2009, § 388 Rn. 1).

b) Aufrechnungslage

Es dürfte jedoch an der erforderlichen Aufrechnungslage i.S.v. § 387 BGB fehlen. B dürfte ihrerseits kein Anspruch gegen K aus dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Vertragsstrafenversprechen i.S.v. § 339 BGB zustehen. Dieses dürfte gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sein.

Der Anwendungsbereich der §§ 305 ff BGB dürfte eröffnet sein. Nach dem unstrittigen Parteivorbringen handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag um einen Formulararbeitsvertrag, den B bereits in einer Vielzahl von Fällen verwendet hat. Indem B dieses Formular verwendet und damit ein konkretes Einbeziehungsangebot gemacht hat (vgl. Palandt-Heinrichs, a.a.O., § 305 Rn. 10), hat sie die Vertragsbedingungen einschließlich der hier relevanten Vertragsstrafenregelung gestellt. Durch die Unterschrift unter den Vertrag hat K bestätigt, dass er mit der Geltung der Klauseln einverstanden ist. Die Vorschrift des § 305 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BGB ist auf Formularverträge nicht anwendbar (vgl. Palandt-Grüneberg, a.a.O., § 305 Rn. 32).

Eine Unwirksamkeit dürfte sich nicht bereits aus § 309 Nr. 6 BGB ergeben. Danach ist eine Bestimmung unwirksam, durch die dem Verwender für den Fall der Nichtabnahme oder verspäteten Abnahme der Leistung, des Zahlungsverzuges oder für den Fall, dass der andere Vertragsteil sich vom Vertrag löst, Zahlung einer Vertragsstrafe versprochen wird. Diese Vorschrift dürfte hier nicht einschlägig sein.

Gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB sind bei der Anwendung der §§ 305 ff BGB auf Arbeitsverträge die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen, wobei unter Besonderheiten i.S. des § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB Besonderheiten des Rechtsgebietes Arbeitsrecht im Ganzen und nicht nur Besonderheiten bestimmter Arbeitsverhältnisse zu verstehen sind (vgl. BAG NZA 2004, 727 - Urteil liegt den Kandidaten nicht vor). Hieraus dürfte folgen, dass § 309 Nr. 6 BGB auf Vertragsstrafenversprechen in Arbeitsverträgen keine Anwendung findet (vgl. Palandt-Weidenkaff, a.a.O., § 611 Rn. 16). Aufgrund von § 888 Abs. 3 ZPO besteht im Arbeitsrecht die Besonderheit, dass die Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht vollstreckt werden kann. Dem Arbeitgeber fehlt daher im Gegensatz zu anderen Gläubigern die Möglichkeit, den vertraglichen Primäranspruch durchzusetzen, so dass ein Bedürfnis nach Sanktionsinstrumenten wie Vertragsstrafenregelungen besteht, um den Vertragspartner zur Erfüllung der vertraglichen Hauptleistungspflicht anzuhalten.

Der Befahrung einer arbeitsrechtlichen Besonderheit dürfte nicht entgegenstehen, dass die Norm des § 888 Abs. 3 ZPO nicht nur für Arbeitsverträge, sondern für alle Dienstleistungen gilt. Ob eine im Arbeitsrecht geltende Besonderheit vorliegt, ist nicht daran zu messen, ob eine Norm ausschließlich auf Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, sondern daran, ob es sich - wie hier - im Vergleich zu den Grundsätzen des Bürgerlichen Rechts und des Prozessrechts um eine abweichende Regelung handelt (vgl. BAG NZA 2004, 727 mit Nachweisen zum Meinungsstand - Urteil liegt den Kandidaten nicht vor).

Das Vertragsstrafenversprechen dürfte jedoch gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sein. Danach 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. Diese Voraussetzungen dürften vorliegend erfüllt sein. Zwar benachteiligen Vertragsstrafenversprechen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen, da sie das berechtigte Bedürfnis des Arbeitgebers sichern, eine arbeitsvertragswidrige und schuldhaft Nichtaufnahme oder Beendigung der Arbeitstätigkeit seitens des Arbeitnehmers zu vermeiden. Dem Arbeitgeber soll die nahtlose Erbringung der Dienstleistung gegenüber seinem Kunden und ggf. das Einarbeiten eines Nachfolgers ermöglicht werden. Eine unangemessene Benachteiligung dürfte im vorliegenden Fall jedoch aus der Höhe des Vertragsstrafenversprechens folgen.

Bei der Feststellung der Angemessenheit einer Vertragsstrafe stellt die Höhe des Lohnes in der Mindestkündigungsfrist die maßgebliche Grenze dar (vgl. Palandt-Weidenkaff, a.a.O., § 611 Rn. 16), da es bei der Vereinbarung einer Vertragsstrafe jedenfalls auch um einen vermögensmäßigen Ausgleich nicht erbrachter Vertragsleistungen in der Kündigungsfrist geht, die seitens des Arbeitnehmers durch den Vertragsbruch nicht beachtet wurde. Hier galt für K im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwar bereits die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats, da die Probezeit beendet war. Stellt man auf diese Frist ab, wäre die Höhe der Vertragsstrafe unbedenklich. Während der Probezeit bestand allerdings eine zweiwöchige Kündigungsfrist, bei deren Zugrundelegung eine Vertragsstrafe von einem vollen Bruttomonatslohn unangemessen hoch ist. Da die Wirksamkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob die Probezeit im Einzelfall bereits abgelaufen ist oder nicht, ist davon auszugehen, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist.

Die Klausel kann auch nicht in einen zulässigen wirksamen und einen unzulässigen unwirksamen Teil aufgespalten werden. Voraussetzung für eine solche Zerlegung der Klausel wäre, dass der unwirksame Teil einfach weggestrichen werden könnte, sog. "blue-pencil-test" (vgl. Palandt-Grüneberg, a.a.O., Vorb v § 307 Rn. 11). Eine solche Streichung dürfte hier jedoch nicht möglich sein, da die Klausel für die Probezeit keine eigenständige und damit streichbare Regelung enthält.

Bei entsprechender Argumentation dürfte auch die gegenteilige Auffassung vertretbar sein.

Eine geltungserhaltende Reduktion auf den zulässigen Mindestbetrag dürfte daher nicht in Betracht kommen.

Mangels einer aufrechenbaren Gegenforderung hat die Aufrechnungserklärung der B nicht zum Erlöschen der Klageforderung geführt.

II. Zinsanspruch

Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 288 Abs. 1 Satz 1 und 2, 286 Abs. 1 BGB.