

Verlängerung der Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen – unangemessene Benachteiligung

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann eine erhebliche Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne von § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB darstellen. Dies kann auch dann gelten, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.

Der Beklagte war seit Dezember 2009 bei der Klägerin als Speditionskaufmann beschäftigt. Im Juni 2012 wurde von den Parteien eine Zusatzvereinbarung unterzeichnet. Danach sollte die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängert werden. Gleichzeitig wurde das monatliche Bruttogehalt des Beklagten deutlich erhöht, um über 70 Prozent. Ab einem monatlichen Reinerlös von 20.000,00 EUR sollte es verdoppelt werden.

Weil der Beklagte und einige seiner Kollegen bemerkten, daß der Arbeitgeber auf den Computern der Angestellten ein Programm installiert hatte, das zur Überwachung des Arbeitsverhaltens der Angestellten geeignet war, kündigten der Beklagte und fünf weitere Arbeitnehmer. Sie kündigten ihre Arbeitsverhältnisse am 27. Dezember 2014 zum 31. Januar 2015. Die Klägerin reichte daraufhin Klage ein, um feststellen zu lassen, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten bis zum 31. Dezember 2017 fortbesteht.

Nach dem BAG ist bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die zwar die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB einhält – keine längere Kündigungsfrist für Arbeitnehmer als für Arbeitgeber –, jedoch die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB – vier Wochen zum Fünfzehnten des Monats oder zum Monatsende – wesentlich verlängert, folgender Punkt zu prüfen. Es kommt darauf an, ob nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) eine unangemessene Beschänkung der beruflichen Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers aufgrund der verlängerten Kündigungsfrist vorliegt.

In dem vorliegenden Fall hat das BAG eine unangemessene Benachteiligung des Beklagten entgegen den Geboten von Treu und Glauben aufgrund der in Allgemeinen Bedingungen festgelegten Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Diese ist daher unwirksam gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Auch die vorgesehene Gehaltserhöhung konnte den Nachteil für den Beklagten nicht aufwiegen.

Urteil des BAG vom 26. Oktober 2017, Aktenzeichen 6 AZR 158/16

PETER RAABE
Rechtsanwalt

www.Raabe-Rechtsanwalt.de