

Vertragliche Verlängerung der Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers

Dr. Adrian Löser, Janina Ellsäßer

Einleitung

In der aktuellen Arbeitsmarktsituation ist es in vielen Fällen schwierig geworden, geeignete Mitarbeiter zu finden. Auch deshalb stellt sich die Frage, wie Arbeitgeber ihre Fachkräfte im Unternehmen (länger) halten können. Der Arbeitsvertrag bietet hierzu Gestaltungsmöglichkeiten, beispielsweise durch längere Kündigungsfristen. Das Urteil des BAG vom 26. Oktober 2017 (Az.: 6 AZR 158/16) unterstreicht jedoch, dass eine arbeitsvertragliche Bindung von Arbeitnehmern rechtlich nicht unbegrenzt möglich ist.

Entscheidung

Die Arbeitgeberin beschäftigte den Arbeitnehmer als Speditionskaufmann gegen eine monatliche Vergütung von € 1.400 brutto. Eine Zusatzvereinbarung sah eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende sowie gleichzeitig eine Gehaltserhöhung auf € 2.400,00 brutto vor. Eine weitere Gehaltserhöhung wurde für zunächst drei Jahre ausdrücklich ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer kündigte am 27. Dezember 2014 zum 31. Januar 2015 unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Mit Urteil vom 26. Oktober 2017 entschied das BAG, dass der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf drei Jahre nicht gegen sich gelten lassen muss; die vertragliche Regelung sei unwirksam:

Die von der Arbeitgeberin vorformulierte Klausel zur Kündigungsfrist bewege sich zwar in den zulässigen Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG, sei aber wesentlich länger als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB. Die Klausel sei daher nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls stelle diese verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit dar, auch deshalb, weil dieser Nachteil für den Arbeitnehmer nicht durch die – ausdrücklich auf 3

Jahre gedeckelte – Gehaltserhöhung aufgewogen worden sei.

Anmerkung

Höchstrichterliche Rechtsprechung zur vertraglichen Verlängerung der vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist fehlte – soweit ersichtlich – bislang. Das Urteil des BAG ermöglicht daher auch vor dem Hintergrund eines eher atypischen Sachverhalts einen klärenden Blick auf die vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten.

Nach der gesetzlichen Konzeption kann ein Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 BGB die Kündigungsfrist mit dem Lauf der Zeit, bis hin zur Höchstdauer von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit. Demgegenüber bleibt die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers nach dem Gesetz gleich. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen können jedoch – unter Beachtung von § 622 Abs. 6 BGB – einzelvertraglich auch für den Arbeitnehmer verlängert werden, grundsätzlich auch mit vorformulierten Verträgen des Arbeitgebers. Nach § 622 Abs. 6 BGB darf aber für die Kündigung durch den Arbeitnehmer vertraglich keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Zudem bestimmt § 15 Abs. 4 TzBfG die absolute Höchstdauer für vertragliche Bindungsfristen: Für die im Arbeitsleben seltene Ausnahme eines langjährig befristeten Arbeitsverhältnisses, das beispielsweise „auf Lebenszeit“ oder für einen längeren Zeitraum als fünf Jahre abgeschlossen wurde, besteht das Recht, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf eines 5-Jahres-Zeitraumes mit einer sechsmonatigen Frist zu kündigen. Im Übrigen sind aber vertragliche Vereinbarungen, die beispielsweise die beidseitigen Kündigungsfristen von Beginn an auf 6 Monate zum Ende eines Quartals verlängern, grundsätzlich zulässig und auch für den Arbeitnehmer bindend.

Das vorliegende Urteil des BAG unterstreicht allerdings, dass auch Kündigungsfristen, die den Rahmen des § 15

Abs. 4 TzBfG und die Vorgaben des § 622 Abs. 6 BGB einhalten, in Ausnahmefällen unwirksam sein können. Bei der Überprüfung vorformulierter Kündigungsfristverlängerungen darf insbesondere die berufliche Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers nicht zu stark beschränkt werden. Das Sächsische LAG deutet in der Vorinstanz hierzu an, dass eine über ein Jahr hinausgehenden Kündigungsfrist für „gewöhnliche“ Arbeitsplätze damit praktisch ausscheidet. Etwas anderes mag gelten, wenn es um herausgehobene Positionen in Wissenschaft und Wirtschaft geht.

als einem Jahr dürften regelmäßig zumindest Arbeitnehmer auf nicht herausgehobenen Positionen unangemessen in ihrer beruflichen Bewegungsfreiheit beschränken. Vor diesem Hintergrund ist es ratsam, verlängerte Kündigungsfristen zu prüfen; bei Unwirksamkeit der Vereinbarung gilt die gesetzliche Konzeption für die Kündigung durch den Arbeitnehmer: vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Hingegen ist der Arbeitgeber als Verwender der unwirksamen Klausel an die vertraglich verlängerte Kündigungsfrist gebunden.

Fazit

Die Arbeitsvertragsparteien haben die Möglichkeit, vertraglich zu vereinbaren, dass eine vom Arbeitgeber zu beachtende Kündigungsfrist auch vom Arbeitnehmer einzuhalten ist. Jedenfalls Kündigungsfristen von mehr

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Adrian Löser unter +49 30 884503-122 oder aloeser@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99