

# Unangemessene Benachteiligung

Formulärmäßige Kündigungsfrist von 36 Monaten übersichert die Rechtsposition des Arbeitgebers

Jürgen Evers

Das LAG Sachsen<sup>1</sup> hatte zu entscheiden, ob eine dreijährige Kündigungsfrist, die auf Grund einer arbeitgeberseitig vorformulierten Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag verabredet war, wirksam ist. Der Arbeitnehmer hatte mit gesetzlicher Frist gekündigt. Mit der Klage begehrte der Arbeitgeber die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist fortbesteht. Auf die Berufung hat das LAG das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Begründung stützt sich im Wesentlichen auf die folgenden Erwägungen. Einer formulärmäßig vereinbarten Abrede, nach der sich die Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängere, sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setze eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Zur Beurteilung der Unangemessenheit sei ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle seien dabei Art und Gegenstand, besonderer Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäftes zu berücksichtigen. Die vorzunehmende Prüfung ergebe dabei, dass der Klauselinhalt generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise zu einer unangemessenen Benachteiligung des Vertragspartners führe.

So suche kein Arbeitgeber einen Mitarbeiter mit „gewöhnlichen“ Arbeitsaufgaben für eine Einstellung in drei Jahren. Soweit eine Einstellung nicht „ab sofort“ beabsichtigt ist, lägen die Einstellungstermine regelmäßig nur geringfügig in der Zukunft. Eine sinnvolle Nutzung einer über ein Jahr hinausgehenden Kündigungsfrist für Bewerbungen auf einen „gewöhnlichen“ Arbeitsplatz scheide damit praktisch aus. Dies könne anders sein, wenn es um herausgehobene Positionen in Wissenschaft und Wirtschaft gehe, die z.B. bei altersbedingten Abgängen vorausschauend neu mit entsprechend qualifiziertem und renommiertem Fachpersonal besetzt werden sollten.

Eine dreijährige Kündigungsfrist führe dazu, dass der Arbeitnehmer einen nahtlosen Übergang in ein neues, möglicherweise

besser dotiertes Arbeitsverhältnis nicht planen könne. Da er im Zeitpunkt der Kündigung regelmäßig kein neues Arbeitsverhältnis für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist in Aussicht habe, trage er das Risiko, bei Ausscheiden aus dem alten Arbeitsverhältnis mit leeren Händen dazustehen und zusätzlich noch eine zwölf-wöchige Sperrzeit beim Arbeitslosengeld und Minderung der Anspruchsdauer wegen Arbeitsaufgabe zu erhalten. Selbst wenn eine hohe Wahrscheinlichkeit für die Erlangung einer neuen Stelle in drei Jahren bestehe, sei über einen derart langen Zeitraum nicht vorhersehbar, ob sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht entscheidend zum Nachteil des Arbeitnehmers änderten.

## Keine Förderung mehr nach Kündigung

Ein verständiger Arbeitgeber habe nach Erhalt der Arbeitnehmerkündigung kein Interesse mehr daran, den Arbeitnehmer noch fortzubilden oder ihm eine Vergütungserhöhung zu gewähren. Dies führe dazu, dass der Arbeitnehmer in Fällen fehlender Tarifbindung für drei Jahre von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt sei. Bei der gebotenen generellen Betrachtungsweise seien auch höhere Inflationsraten ins Kalkül zu ziehen, die zu einer deutlich spürbaren Reduzierung des Lebensstandards führen können, ohne dass der gebundene Arbeitnehmer durch einen kurzfristigen Arbeitgeberwechsel darauf reagieren könne.

Dem Arbeitnehmer dürfe ein Wechsel des Arbeitsplatzes nicht unzumutbar erschwert werden. Davon aber sei im Falle einer dreijährigen Kündigungsfrist auszugehen. Stehe eine Konkurrenzsituation im Raum, habe der Arbeitgeber zwar ein besonderes Interesse daran, besonders gute Mitarbeiter mit längerer Kündigungsfrist zu binden. Eine längere Kündigungsfrist ermögliche es dem Arbeitgeber, einen reibungslosen Übergang durch eine im Rahmen der Kündigungsfrist mögliche Einarbeitung zu erreichen. Diese an sich schützenswerten Rechtspositionen des Arbeitgebers würden jedoch durch eine dreijährige Kündigungsfrist übersichert. Dies gelte jedenfalls, wenn nicht ersichtlich sei, dass qualifizierte Kräfte für einen vergleichbaren Betrieb nicht in weniger als drei Jahren auf dem Arbeitsmarkt zu erlan-

gen und einzuarbeiten seien. Dies gelte erst recht, wenn der Arbeitgeber nicht in einem derart speziellen Marktsegment tätig sei, als dass es hierfür auf dem Markt nur wenig Personal gäbe, welches auch noch langfristig eingearbeitet werden müsste und auch weder vorgetragen noch ersichtlich sei, dass der Arbeitnehmer über für den Betrieb erforderliche Spezialkenntnisse verfüge oder dass eine besondere Bindung der Kunden bestehe und der Arbeitgeber auch nicht in einem Bereich mit langfristigen Vertragsbeziehungen arbeite. Auch soweit der Arbeitgeber ein Interesse daran habe, im Falle eines Wechsels seiner Mitarbeiter Geschäftsgeheimnisse zu wahren, sei eine verlängerte Kündigungsfrist kein geeignetes Mittel, den Abfluss von aktuellen Geschäftsgeheimnissen mit dem Mitarbeiter zu einem Konkurrenzunternehmen zu verhindern. Ohne nachvertragliches Wettbewerbsverbot könne ein Mitarbeiter mit seinem aktuellen Wissen sowohl bei einer gesetzlichen als auch bei einer dreijährigen Kündigungsfrist unmittelbar zu einem Konkurrenten wechseln. ■



Jürgen Evers ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Blanke Meier Evers in Bremen.

## Anmerkung

- 1 LAG Sachsen, 19.01.2016 – 3 Sa 406/15 – VertR-LS, n.rkr.



**DVA**  
Deutsche  
Versicherungsakademie

## Insurance English

- Intensivtraining für Einzelpersonen
- Gruppentraining für Unternehmen

**Infos**  
www.versicherungsakademie.de  
Tel. 089 455547-722

Getting up to speed for the global market