

Prüfung von Klauseln im Arbeitsvertrag – Verlängerung der Grundkündigungsfrist

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmer und Arbeitgeber beträgt nach § 622 Abs. 1 BGB vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber innerhalb der ersten zwei Jahre des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung einer Grundkündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden darf. Sofern eine Probezeit vereinbart ist, kann das Arbeitsverhältnis sogar während der ersten sechs Monate mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, und zwar von beiden Seiten, also vom Arbeitnehmer ebenso wie vom Arbeitgeber, § 622 Abs. 3 BGB.

Sobald das Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre besteht, ist der Arbeitgeber auch an die längeren Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gebunden, während der Arbeitnehmer, an seine Grundkündigungsfrist gebunden bleibt.

Oftmals versucht der Arbeitgeber die Grundkündigungsfrist des Arbeitnehmers zu verlängern. So hat zum Beispiel in einem vom Bundesarbeitsgericht am 26.10.2017 (Az.: 6 AZR 158/16) zu entscheidenden Fall der Arbeitgeber in einem Zusatzarbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass sich die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängert.

Der Arbeitnehmer hat schließlich das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt unter Einhaltung der vier Wochen Frist aus § 622 Abs. 1 BGB. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer verklagt und zwar auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, sondern mit einer Kündigungsfrist von drei Jahren endet.

Der Arbeitgeber hat den Rechtsstreit verloren. Das Bundesarbeitsgericht hat geurteilt, dass die Verlängerung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist für den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag eine unangemessene Benachteiligung iSv § 307 Abs. 1 BGB ist. Eine solche unangemessene Benachteiligung liegt zum Beispiel vor, wenn der Arbeitgeber einseitig den Vertrag so gestaltet, dass nicht hinreichend die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, was zum Beispiel der Fall ist, wenn die Verlängerung der Grundkündigungsfrist nicht angemessen kompensiert wird (zum Beispiel durch Geld).

Da Arbeitsverträge aus Klauseln bestehen, die mitsamt als Allgemeine Geschäftsbedingungen überprüfbar sind, sollte nicht ohne anwaltliche Prüfung ein Arbeitsvertrag unterzeichnet werden.

Rechtsanwalt Marcus Gottlob

-Fachanwalt für Erbrecht und Verkehrsrecht-