**DASV**

Deutsche Anwalts- und

Steuerberatervereinigung

für die mittelständische

Wirtschaft e. V.

**Auch Arbeitsverträge sind Allgemeine Geschäftsbedingungen: Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers durch Arbeitsvertrag ist unzulässig 08.12.2017**

ein Artikel von Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht Arnd Lackner, Saarbrücken

**Die Praxis der Arbeitsgerichte beschäftigt sich überwiegend mit Kündigungsschutzklagen. Auch wenn das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der vom Arbeitgeber mit der Kündigung geschaffenen Fakten im Ergebnis oft leer läuft, hat das Bundesarbeitsgericht aktuell nochmals die vertraglichen Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf den Prüfstand gestellt und mit Urteil vom 26. Oktober 2017 im Verfahren 6 AZR 158/16 zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft entschieden.**

Nach der zu dieser Entscheidung gleichnamigen Pressemitteilung Nr. 48/17 sieht das Bundesarbeitsgericht eine unzulässige unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, sprich im Arbeitsvertrag.

Wird danach „die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.“

Auch dann, wenn die arbeitsvertragliche Regelung hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeiten Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich stellt, ist bei „einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhält, aber wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt.“

Diese unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers wurde im entschiedenen Fall durch das Bundesarbeitsgericht bejaht, da der in der gegenüber der gesetzlichen Frist arbeitsvertraglich verlängerten Kündigungsfrist zu sehende Nachteil nicht durch einen gleichzeitig gewährten Vorteil aufgewogen wurde.

**Fazit**

In der Regel durch den Arbeitgeber vorgegebene Arbeitsverträge begründen fast immer Allgemeine Geschäftsbedingungen. Dort geregelte Abweichungen gegenüber der gesetzlichen Regelung sind fast ausnahmslos unzulässig. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist daher bei der Abfassung von Arbeitsverträgen auf Seiten des Arbeitgebers äußerste Sorgfalt geboten. Unsicherheiten oder für den Arbeitnehmer nachteilige Regelungen gehen immer zu Lasten des Arbeitgebers.

Der Autor ist Mitglied der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Rechtsanwalt

Arnd Lackner

Fachanwalt für Steuerrecht

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

WAGNER Rechtsanwälte

Großherzog-Friedrich-Str. 40

66111 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681-95 82 82-0 Fax: +49 (0) 681-95 82 82-10

E-Mail: [wagner@webvocat.de](mailto:wagner@webvocat.de) [www.webvocat.de](http://www.webvocat.de/)