

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 26. Oktober 2017
- 6 AZR 158/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:261017.U.6AZR158.16.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 12. Juni 2015
- 3 Ca 184/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 19. Januar 2016
- 3 Sa 406/15 -

Entscheidungsstichwort:

Unangemessene Verlängerung der Kündigungsfrist in AGB

Leitsatz:

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

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 158/16

3 Sa 406/15

Sächsisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Oktober 2017

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Spelge und Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Klapproth und die ehrenamtliche Richterin Döpfert für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 19. Januar 2016 - 3 Sa 406/15 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten nach einer Eigenkündigung des beklagten Arbeitnehmers über die Wirksamkeit einer Kündigungsfrist von drei Jahren zum Monatsende. 1

Der Beklagte war für die Klägerin seit 1. Dezember 2009 als Speditionskaufmann tätig. Die Klägerin ist ein bundesweit tätiges Speditions- und Transportunternehmen. Seit den Jahren 2006/2007 unterhält sie eine Niederlassung in L. Dort wurden einschließlich des Beklagten sieben Arbeitnehmer beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 24. November 2009 lautet in Teilen: 2

„§ 1

Aufgabengebiet und Kompetenzen

Der Arbeitnehmer wird den weiteren Ausbau und Aufbau der Aktivitäten der Firma für die Niederlassung der J GmbH in L in den Bereichen nationale/internationale Charterverkehre als Speditionskaufmann mit verantwortlicher Ergebniskontrolle steuern. Er unterstützt die Geschäftsführung der J GmbH beim Betriebs- und Geschäftsaufbau. Der Arbeitnehmer berichtet fachlich und disziplinarisch direkt an die Geschäftsleitung der J GmbH.

...

§ 3

Arbeitszeit und Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer hat seine volle Arbeitskraft sowie sein ganzes Wissen und Können in die Dienste der Firma zu stellen. Vereinbart ist eine 45-Stunden-Woche. Die Kernarbeitszeit ist von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr von Montag bis Freitag.

...

§ 9

Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein Monatsentgelt in Höhe von € 1400,- (Eintausendvierhundert Euro) brutto. Dieses Gehalt wird am Ende eines jeden Monats zur Zahlung fällig. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Hiermit sind alle Ansprüche aus Urlaubs- und Weihnachtsgeld abgegolten.

...

§ 12

Vertragsdauer und Kündigung

Der Vertrag tritt mit Wirkung vom 01.12.2009 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Der Zeitraum vom 01.12.2009 bis 31.05.2010 gilt als Probezeit. Während dieser Probezeit ist jede Vertragspartei berechtigt, das Anstellungsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zu kündigen. Wird das Arbeitsverhältnis fortgeführt, so ist es ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die Firma ist berechtigt, den Arbeitnehmer unter Weiterzahlung seiner Bezüge für den Zeitraum ab Zugang der Kündigungserklärung und der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.“

Die Parteien trafen unter dem 14. Juni 2012 eine von der Klägerin formulierte Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag. In ihr heißt es auszugsweise:

3

„1. Gehaltserhöhung

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer mit Wirkung ab 01. Juni 2012 eine Gehaltserhöhung. Das Gehalt bestimmt sich nunmehr wie folgt:

Das monatliche Bruttogehalt erhöht sich auf 2400,- €. Ab einem monatlichen Reinerlös von € 20.000,- (zwanzigtausend Euro) auf 2800,- €.

2. Die Parteien sind sich einig, dass im Hinblick auf die außerordentliche Gehaltserhöhung noch folgende

Änderungen ihres Arbeitsvertrages vereinbart werden:

- a) Die gesetzliche Kündigungsfrist verlängert sich für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende.
- b) Das gegenwärtig vereinbarte Gehalt wird bis zum Ablauf des 30.05.2015 nicht erhöht und bleibt bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bestehen.
- c) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern, also 4800,- €, zu bezahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet. Sollte sich die verwirkte Strafsumme im Einzelfall als unbillig erweisen, ist sie durch gerichtliches Urteil zu bestimmen.“

Am 22. Dezember 2014 bemerkte ein Arbeitnehmer der L Niederlassung das Programm „PC-Agent“, das im Auftrag der Klägerin Anfang 2014 installiert worden war und zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignet ist. Das Programm hatte bis zu diesem Zeitpunkt unerkannt auf allen Computern der Arbeitnehmer in der L Filiale gearbeitet. Es dokumentierte den Arbeitsverlauf. 4

Der Beklagte kündigte sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Dezember 2014 zum 31. Januar 2015. Neben ihm kündigten fünf weitere Arbeitnehmer der Niederlassung in L ihre Arbeitsverhältnisse. Das der Klägerin am 29. Dezember 2014 zugegangene Kündigungsschreiben des Beklagten lautet: 5

„Sehr geehrter Herr J,
ich kündige hiermit ordnungsgemäß und fristgerecht meinen Arbeitsvertrag zum 31.01.2015.
Bis zu diesem Tag stelle ich Ihnen meine Arbeitskraft voll zur Verfügung. Ich bitte Sie, mir ein qualifiziertes berufsförderndes Arbeitszeugnis auszustellen.
...“

Die Klägerin stellte den Beklagten daraufhin bis zum 31. Januar 2015 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei und zahlte die Vergütung fort. Zum 1. Februar 2015 nahm der Beklagte eine Tätigkeit bei einer anderen Spedition in L auf. Auch die fünf weiteren Arbeitnehmer der L Niederlassung der Klägerin, die ihre Arbeitsverhältnisse gekündigt hatten, wurden von dieser Spedition eingestellt.

Die Klägerin will festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten fortbesteht. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 2015 zu kündigen. Die verlängerte vertragliche Kündigungsfrist sei individuell ausgehandelt worden. Sie sei wirksam, weil sie für beide Seiten gelte und sich die Vergütung des Beklagten deutlich erhöht habe. Die Verlängerung der Kündigungsfrist sei selbst dann wirksam, wenn die Abrede eine Allgemeine Geschäftsbedingung sei. Sie benachteilige den Beklagten nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer Kündigungsfristen, als sie das Gesetz vorsehe, sei bis zu der Grenze von fünfeinhalb Jahren wirksam. Auch bei Befristungen sei eine Kündigung vor dem Befristungsende nicht zulässig, wenn keine Kündigungsmöglichkeit vereinbart worden sei. Dem Beklagten sei es ein dringendes Anliegen gewesen, seinen Arbeitsplatz zu sichern. Deshalb könne er sich nicht auf Art. 12 Abs. 1 GG berufen. Kein vernünftiger Arbeitgeber stelle den Arbeitnehmer drei Jahre lang unter Fortzahlung des Entgelts frei. Eine außerordentliche Kündigung habe der Beklagte nicht erklärt.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Verlängerung der Kündigungsfrist für unwirksam gehalten. Sie sei nicht ausgehandelt worden. Die Vertragsbestimmung sei eine überraschende Klausel, die ihn entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Billigenswerte Interessen der Klägerin an einer solch langen Kündigungsfrist bestünden nicht. Die in der Zusatzvereinbarung festgelegte Vergütung sei kein

angemessener Ausgleich für eine dreijährige Kündigungsfrist. Die Verlängerung der Kündigungsfrist verstoße gegen Art. 12 Abs. 1 GG, weil sie es ihm praktisch unmöglich mache, ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen. Kein anderer Arbeitgeber sei bereit, eine derartig lange Wartefrist einzuplanen. Der Beklagte sei zudem berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 31. Januar 2015 zu kündigen. Der Einsatz des Programms „PC-Agent“ stelle eine erhebliche Pflichtverletzung der Klägerin dar.

Das Arbeitsgericht hat dem in die Revisionsinstanz gelangten Feststellungsantrag stattgegeben und den auf eine Vertragsstrafe gerichteten Leistungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage auf die Berufung ausschließlich des Beklagten vollständig abgewiesen. Mit der Revision will die Klägerin das Urteil erster Instanz wiederhergestellt wissen, soweit es der Klage stattgegeben hat. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Feststellungsklage zu Recht abgewiesen. 11

A. Die Auslegung der Vorinstanzen, bei der Kündigung vom 27. Dezember 2014 handle es sich um eine ordentliche und nicht um eine außerordentliche Kündigung, ist frei von Rechtsfehlern. 12

I. Eine außerordentliche Kündigung - ob mit oder ohne Auslauffrist - ist hinreichend deutlich zu erklären. Der Wille, aus wichtigem Grund zu kündigen, muss erkennbar werden (*vgl. BAG 21. September 2017 - 2 AZR 57/17 - Rn. 50; 15. Dezember 2005 - 2 AZR 148/05 - Rn. 25, BAGE 116, 336*). 13

II. Hier ging weder aus dem Kündigungsschreiben noch aus sonstigen Umständen hervor, dass der Beklagte das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund kündigen wollte. Er erklärte ausdrücklich eine ordentliche Kündigung. Aus dem Kündigungsschreiben ist nicht andeutungsweise ersichtlich, dass der 14

Beklagte die Installation der Software „PC-Agent“ für einen wichtigen Grund hielt, der ihn dazu berechtigt hätte, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen.

B. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete jedoch aufgrund der ordentlichen Eigenkündigung des Beklagten mit dem 31. Januar 2015 (§ 622 Abs. 1 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, die Verlängerung der Kündigungsfrist benachteilige den Beklagten nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 15

I. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist auf die Verlängerung der Kündigungsfrist auf drei Jahre zum Monatsende in Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung vom 14. Juni 2012 (Zusatzvereinbarung) anzuwenden. Nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB findet § 307 BGB bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und der Verbraucher auf ihre Formulierung keinen Einfluss nehmen konnte (*sog. Einmalbedingungen: zB BAG 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - Rn. 20; 24. August 2016 - 5 AZR 129/16 - Rn. 35, BAGE 156, 157*). 16

1. Arbeitsverträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind Verbraucherverträge iSv. § 310 Abs. 3 Eingangshalbs. BGB (*vgl. BAG 13. Februar 2013 - 5 AZR 2/12 - Rn. 14; 27. Juni 2012 - 5 AZR 530/11 - Rn. 14*). Das gilt auch für Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Bedingungen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer handelt als Verbraucher iSv. § 13 BGB, der Arbeitgeber als Unternehmer iSv. § 14 Abs. 1 BGB (*vgl. BAG 24. September 2015 - 2 AZR 347/14 - Rn. 13, BAGE 153, 1*). 17

2. Die Wirksamkeit der Abrede in Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung ist nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB anhand von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu beurteilen, weil es sich um einen Verbrauchervertrag handelt. Dafür kommt es nicht darauf an, ob es sich bei der Regelung um eine Allgemeine Geschäftsbedin- 18

gung iSv. § 305 Abs. 1 BGB handelt. Die Vereinbarung über die Verlängerung der Kündigungsfrist wurde ebenso wie die gesamte Zusatzvereinbarung zur zumindest einmaligen Verwendung von der Klägerin vorformuliert. Der Beklagte konnte auf den Inhalt der Zusatzvereinbarung keinen Einfluss nehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, ohne dass die Klägerin dagegen durchgreifende Rügen erhoben hätte.

- a) Die Zusatzvereinbarung wurde von der Klägerin vorformuliert. 19
- aa) Vorformuliert iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB sind Bedingungen schon dann, wenn sie von einer Seite vor Vertragsabschluss aufgezeichnet oder in sonstiger Weise fixiert worden sind (*BAG 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 29; 18. Dezember 2008 - 8 AZR 81/08 - Rn. 21*). 20
- bb) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Vorformulierung ist zwischen den Parteien nicht streitig. Der Geschäftsführer der Klägerin legte dem Beklagten die Zusatzvereinbarung nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Unterschrift vor. Daran ist der Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO gebunden. Die Klägerin bot dem Beklagten die Zusatzvereinbarung in der von ihr gewählten Form an und stellte sie damit im Rechtssinn (*vgl. BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 22, BAGE 154, 178*). 21
- b) Die Klägerin hat sich nicht darauf berufen, dass der Beklagte die Regelung der Zusatzvereinbarung, mit der die Kündigungsfrist verlängert wurde, in den Arbeitsvertrag eingeführt hat (§ 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB). Sie hat auch nicht substantiiert dargelegt, dass der Beklagte auf den Inhalt der Klausel Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB). 22
- aa) Die Möglichkeit der Einflussnahme, die sich auf die konkrete Klausel beziehen muss, ist nur gegeben, wenn der Verwender einer Allgemeinen Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB oder einer Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB deren Kerngehalt ernsthaft zur Disposition stellt und dem Verwendungsgegner Gestaltungsfreiheit einräumt, um seine Interessen zu wahren. Das setzt zumindest voraus, dass sich der Verwender deutlich und 23

ernsthaft zu gewünschten Änderungen der zu treffenden Vereinbarung bereit erklärt und dem Verwendungsgegner dies bei Abschluss des Vertrags bewusst war. Ist die Möglichkeit der Einflussnahme streitig, muss der Verwender den Vortrag des Verwendungsgegners, er habe keine Einflussmöglichkeit gehabt, nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungslast qualifiziert bestreiten. Er hat konkret darzulegen, wie er Klauseln zur Disposition gestellt hat und aus welchen Umständen darauf geschlossen werden kann, der Verwendungsgegner habe die im Streit stehende Klausel freiwillig akzeptiert (vgl. BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 23, BAGE 154, 178; 19. August 2015 - 5 AZR 500/14 - Rn. 17, BAGE 152, 228).

bb) Revisionsrechtlich ist nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt ist, diesen Anforderungen würden die Einlassungen der Klägerin nicht gerecht. Der Beklagte habe den Inhalt der Regelung der verlängerten Kündigungsfrist nicht iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB beeinflussen können. Die Klägerin hat gegen diese Feststellung keine Verfahrensrüge erhoben. Die vom Berufungsgericht herangezogenen Maßstäbe entsprechen im Übrigen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. 24

(1) Das Landesarbeitsgericht weist zutreffend darauf hin, dass aus der Formulierung im Eingangssatz von Nr. 2 der Zusatzvereinbarung „im Hinblick auf die außerordentliche Gehaltserhöhung“ zu entnehmen ist, dass die Klägerin die Vergütungserhöhung nur in Verbindung mit den Änderungen des Arbeitsvertrags in Nr. 2 Buchst. a, b und c der Zusatzvereinbarung gewähren wollte. Sie wollte die Erhöhung des Entgelts an die Verlängerung der Kündigungsfrist, die Festschreibung des Gehalts für knapp drei Jahre und die Vertragsstrafe bei vertragswidriger Beendigung binden. Dass die Klägerin diese Abhängigkeit ernsthaft zur Disposition gestellt und dem Beklagten die Vergütungserhöhung ohne die Regelungen in Nr. 2 der Zusatzvereinbarung gewährt hätte, haben weder die Klägerin noch der Beklagte vorgetragen. Mit Blick auf den Vortrag des Beklagten, ihm sei die Zusatzvereinbarung noch am 14. Juni 2012, von der Klägerin bereits vollständig vorformuliert, vorgelegt worden, einzelne Punkte seien nicht besprochen, ausgehandelt oder diskutiert worden, hätte die Klägerin nach 25

den Grundsätzen der abgestuften Behauptungslast konkret darlegen müssen, welche Klauseln - mit oder ohne Bezug zum erhöhten Gehalt - von ihr zur Disposition gestellt wurden.

(2) Der Umstand, dass der Beklagte die Zusatzvereinbarung ohne Diskussion und ohne den Versuch, die Kündigungsfrist zu verkürzen, unterschrieben hat, führt nicht dazu, dass er die Klausel freiwillig akzeptiert hat. Vielmehr hätte die Klägerin darlegen müssen, dass sie dem Beklagten die reale Möglichkeit gegeben hat, die Ausgestaltung der Bestimmungen in Nr. 2 der Zusatzvereinbarung mit zu beeinflussen (*vgl. BAG 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 31*). Hierfür fehlen jegliche Anhaltspunkte. Der Beklagte hat vielmehr vorgebracht, dass ihm die Zusatzvereinbarung vorgelegt und nicht mit ihm durchgesprochen worden sei. Er habe sie nur grob überfliegen können. Die Klägerin ist diesem Vortrag nicht entgegengetreten. 26

II. Die Verlängerung der Kündigungsfrist in Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung hält der Inhaltskontrolle nach den revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Erwägungen des Berufungsgerichts nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten, indem es angenommen hat, die Länge der Kündigungsfrist benachteilige den Beklagten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 27

1. Die Überprüfung der in Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung enthaltenen Verlängerung der Kündigungsfrist ist nicht nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB ausgeschlossen. Die Klausel ist kontrollfähig. 28

a) Formularmäßige Abreden zu den Hauptleistungspflichten sind aus Gründen der Vertragsfreiheit nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen (*st. Rspr., vgl. nur BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 37, BAGE 154, 178*). Deshalb unterliegt die Beendigungsvereinbarung in einem Aufhebungsvertrag als solche ebenso wenig einer Angemessenheitskontrolle (*vgl. BAG 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07 - Rn. 22*) wie eine als Gegenleistung für die Zu- 29

stimmung des Arbeitnehmers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehene Abfindung (vgl. BAG 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 - Rn. 23 mwN, BAGE 151, 108).

b) Die Verlängerung der Kündigungsfrist in Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung ist eine kontrollfähige Nebenabrede. Sie steht nicht im unmittelbaren Gegenleistungsverhältnis von Arbeit und Entgelt. Vielmehr regelt sie lediglich eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehende Frage und unterliegt damit als Nebenabrede der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (vgl. BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 38, BAGE 154, 178). 30

2. Die mit Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung verlängerte Kündigungsfrist entspricht nicht § 622 Abs. 1 BGB. Die Zweifelsregelung des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist gleichwohl nicht anzuwenden. Danach ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Vertragsbestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Die Verlängerung der Kündigungsfrist, verbunden mit der Festlegung eines bestimmten Kündigungstermins, weicht nicht von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung ab. Vielmehr zeigt § 622 Abs. 5 Satz 3, Abs. 6 BGB, dass der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit lassen wollte, für beide Vertragsparteien geltende längere Kündigungsfristen zu vereinbaren. § 15 Abs. 4 TzBfG macht deutlich, dass sogar eine Bindung von bis zu fünf Jahren ohne ordentliche Kündigungsmöglichkeit zuzüglich einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zulässig ist (vgl. BAG 25. September 2008 - 8 AZR 717/07 - Rn. 34). 31

3. Die von der Klägerin ohne Einfluss des Beklagten vorformulierte Regelung in Nr. 2 Buchst. a der Zusatzvereinbarung benachteiligt den Beklagten im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Sie ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 32

a) Eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB wird angenommen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung 33

missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren (vgl. BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 - Rn. 39 mwN, BAGE 154, 178; 25. September 2008 - 8 AZR 717/07 - Rn. 36). Um eine unangemessene Benachteiligung handelt es sich nicht nur dann, wenn der Arbeitnehmer einer Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist in einer vorformulierten Erklärung ohne jegliche Gegenleistung zustimmt. Die Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer auch dann unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn die Verlängerung der Kündigungsfrist nicht angemessen kompensiert wird (vgl. für den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage BAG 24. September 2015 - 2 AZR 347/14 - Rn. 16, BAGE 153, 1).

b) 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. Das Landesarbeitsgericht hat hier ohne Rechtsfehler eine solche unausgewogene Gestaltung trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Der Nachteil für den Beklagten wurde weder durch die Arbeitsplatzgarantie noch durch die Gehaltserhöhung aufgewogen. 34

aa) Die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB ist das Ergebnis einer Abwägung zwischen den grundrechtlichen Positionen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Art. 12 Abs. 1 GG. Sie soll den Arbeitsvertragsparteien ausreichend Gelegenheit geben, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzustellen (vgl. APS/Linck 5. Aufl. BGB § 622 Rn. 8). Der Arbeitnehmer soll vor einem plötzlichen Arbeitsplatzverlust geschützt werden. Zugleich soll das Interesse des Arbeitgebers an möglichst großer Flexibilität angemessen berücksichtigt werden (vgl. KR/Spilger 11. Aufl. § 622 BGB Rn. 55). Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB bei zunehmender Betriebszugehörigkeit 35

rigkeit sollen den Bestandsschutz nur zugunsten von Arbeitnehmern erhöhen (vgl. BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 21, BAGE 149, 125). Für Arbeitgeber führen die längeren gestaffelten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB zu zusätzlichen Belastungen, die nach Auffassung des Gesetzgebers angesichts der vom Arbeitnehmer gezeigten Betriebstreue hinzunehmen sind (vgl. BT-Drs. 12/4902 S. 7). Der Gesetzgeber hält eine Frist von vier Wochen für die Personalplanung des Arbeitgebers für ausreichend. Zugleich lässt er eine beiderseitige Verlängerung der Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 5 Satz 3, Abs. 6 BGB zu. Die Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer ist wegen der gesetzlichen Regelvorstellung der bevorzugten Behandlung des Arbeitnehmers in § 622 Abs. 1 BGB aber auch dann ein Nachteil, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen Öffnung in § 622 Abs. 5 Satz 3, Abs. 6 BGB durch vertragliche Gestaltung in gleicher Weise verlängert wird.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, dass der Nachteil der durch die verlängerte Kündigungsfrist eingeschränkten beruflichen Bewegungsfreiheit für den Beklagten wegen der konkret-individuellen Begleitumstände der Abrede unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist. Dazu trägt vor allem die von der Klägerin beabsichtigte Verhinderung von Wettbewerb bei. Der unangemessene Nachteil wird wegen der konkreten Umstände des Einzelfalls nicht bereits dadurch ausgeglichen, dass sich der Beklagte langfristig auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses einrichten konnte (vgl. in diesem Sinn ohne besondere Umstände BAG 25. September 2008 - 8 AZR 717/07 - Rn. 38).

36

(1) Eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB kann allerdings zu verneinen sein, wenn dem Arbeitnehmer an anderer Stelle vertraglich ein Vorteil gewährt wird. Dabei müssen Vor- und Nachteile in einem inneren Zusammenhang stehen (vgl. BAG 23. August 2012 - 8 AZR 804/11 - Rn. 45, BAGE 143, 62). Der gewährte Vorteil muss das durch die benachteiligende Vertragsbestimmung beeinträchtigte Interesse stärken. Er muss außerdem von solchem Gewicht sein, dass er einen angemessenen Ausgleich für die

37

Beeinträchtigung darstellt. Der Nachteil und die gewährten Vorteile sind gegeneinander abzuwägen (vgl. BAG 24. September 2015 - 2 AZR 347/14 - Rn. 18 mwN zu der Kontroverse, BAGE 153, 1).

(2) Hier ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, 38
der Nachteil der deutlich eingeschränkten beruflichen Bewegungsfreiheit werde zugunsten des Beklagten nicht angemessen ausgeglichen.

(a) In einer Gesamtschau von § 622 Abs. 5 BGB und § 15 Abs. 4 TzBfG 39
ergibt sich eine gesetzliche Höchstgrenze für die Bindung eines Arbeitnehmers von fünfeinhalb Jahren. Bereits daran wird deutlich, dass die Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht grenzenlos ist. Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dazu gehört bei abhängig Beschäftigten auch die Wahl des Vertragspartners. Die freie Berufswahl erschöpft sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs. Sie umfasst darüber hinaus die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs. Die freie Arbeitsplatzwahl besteht neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch in dem Willen des Einzelnen, die Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben (st. Rspr., vgl. zB BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 69 mwN, BVerfGE 128, 157). Die durch das Recht auf freie Arbeitsplatzwahl begründete Schutzpflicht ist im Begriff der unangemessenen Benachteiligung des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu berücksichtigen (vgl. zu der Ausstrahlungswirkung etwa BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 73, aaO).

(b) Das Landesarbeitsgericht hat hierzu in revisionsrechtlich nicht zu bean- 40
standender Weise ausgeführt, das Recht des Beklagten auf freie Arbeitsplatzwahl werde trotz des Arbeitsplatzerhalts, der Erhöhung des Grundentgelts um 1.000,00 Euro brutto und der zu erzielenden Höchstvergütung von 2.800,00 Euro brutto erheblich und unangemessen eingeschränkt.

(aa) Das Höchstentgelt von 2.800,00 Euro brutto für einen Speditionskauf- 41
mann ist nicht geeignet, die unangemessene Benachteiligung des Beklagten durch die langfristige vertragliche Bindung zu kompensieren. Dem stehen die

vereinbarte 45-Stunden-Woche, die Zahl der Speditionsunternehmen im räumlichen Umfeld der Klägerin, das in § 12 Satz 6 des Arbeitsvertrags vereinbarte Recht der Klägerin, den Beklagten gegen Fortzahlung der Vergütung freizustellen, und der Umstand entgegen, dass die Höhe des Entgelts durch Nr. 2 Buchst. b der Zusatzvereinbarung für die Dauer von fast drei Jahren „eingefroren“ wurde. Der Zweck der verlängerten Kündigungsfrist bestand für die Klägerin nicht zuletzt darin, sich das Wissen des Beklagten langfristig zu sichern, ohne ihn an einen Wettbewerber zu verlieren.

(bb) Diese den Vertragsschluss begleitenden Umstände sind nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung zu berücksichtigen. Zu den konkret-individuellen Begleitumständen gehören bei richtlinienkonformer Auslegung des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unter Berücksichtigung des 16. Erwägungsgrundes der Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen (*ABl. EG L 95 vom 21. April 1993 S. 29*) insbesondere die persönlichen Eigenschaften der individuellen Vertragspartner, die sich auch auf die Verhandlungsstärke auswirken (*vgl. BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - zu II 3 c der Gründe, BAGE 115, 372*). Die Richtlinie 2011/83/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2011 über die Rechte der Verbraucher, zur Abänderung der Richtlinie 93/13/EWG des Rates und der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates sowie zur Aufhebung der Richtlinie 85/577/EWG des Rates und der Richtlinie 97/7/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (*ABl. EU L 304 vom 22. November 2011 S. 64*) lässt Erwägungsgrund 16 der Richtlinie 93/13/EWG unangetastet (*vgl. Erwägungsgründe 62 und 63 der Richtlinie 2011/83/EU*). Die Bewertung der Interessenlage der Parteien anhand der konkret-individuellen Begleitumstände ist deswegen bei richtlinienkonformer Auslegung des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nach wie vor geboten.

42

C. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 43

Fischermeier

Spelge

Gallner

Klapproth

Döpfert