

Änderungskündigung: Annahme innerhalb von drei Wochen

Änderungskündigung: Annahme des Änderungsangebots muss innerhalb von drei Wochen erfolgen
Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, so steht ihm hierfür nach dem Kündigungsschutzgesetz längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung. Diese gilt auch dann als Mindestfrist, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat. Hierauf wies das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Arbeitnehmers hin, der am 2.8. eine Änderungskündigung erhalten hatte. Es sollte eine bisher vereinbarte individuelle Entfernungszulage gestrichen werden. Im Übrigen sollten die Arbeitsbedingungen unverändert fortbestehen. Im Kündigungsschreiben hieß es u.a.: „Teilen Sie uns bitte umgehend mit, ob Sie mit den geänderten Arbeitsbedingungen und mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus einverstanden sind. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf.“ Der Arbeitnehmer erhob keine Kündigungsschutz- oder Änderungschutzklage. Vielmehr nahm er das Änderungsangebot mit einem beim Arbeitgeber am 2.11. zugegangenen Schreiben vom 16.10. an. Der Arbeitgeber ließ den Arbeitnehmer mit Schreiben vom 21.10. wissen, dass das Arbeitsverhältnis aus seiner Sicht wegen der Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet werde.

Das BAG wies die Klage des Arbeitnehmers letztlich ab, mit der dieser den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen geltend gemacht hatte. Nach Ansicht der Richter habe er das Änderungsangebot des Arbeitgebers nicht rechtzeitig angenommen. Der Arbeitgeber habe eine wirksame Annahmefrist bestimmt. Die von ihm gesetzte Frist (umgehend) sei zwar zu kurz gewesen. Diese Frist müsse allerdings an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist angepasst werden. Innerhalb dieser drei Wochen habe sich der Arbeitnehmer jedoch nicht geäußert (BAG, 2 AZR 44/06).