



Pressemitteilung Nr. 8/07

Änderungskündigung - Annahme des Änderungsangebots nach Ablauf von 3 Wochen

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, so steht ihm hierfür gemäß § 2 Satz 2 KSchG längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung. Diese gilt als Mindestfrist auch für die Möglichkeit einer vorbehaltlosen Annahme des Änderungsangebots, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat.

Der Kläger war seit 1972 bei der Beklagten als Energieanlagenelektriker beschäftigt. Am 2. August 2004 sprach die Beklagte eine Änderungskündigung zum 28. Februar 2005 mit dem Ziel aus, eine bisher vereinbarte individuelle Entfernungszulage zu streichen. Im Übrigen sollten die Arbeitsbedingungen unverändert fortbestehen. Im Kündigungsschreiben heißt es ua.: „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 Kläger erhob keine Kündigungsschutz- oder Änderungsschutzklage. Der Kläger nahm das Änderungsangebot mit einem der Beklagten am 2. November 2004 zugegangenen Schreiben vom 16. Oktober 2004 an. Die Beklagte teilte mit Schreiben vom 21. Oktober 2004 dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis aus ihrer Sicht wegen der Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet werde.

Der Kläger hat mit seiner am 3. Dezember 2004 erhobenen Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen geltend gemacht und die Ansicht vertreten, er habe mit seiner Erklärung vom 16. Oktober das Änderungsangebot der Beklagten noch rechtzeitig angenommen. Die Beklagte hat hingegen die Auffassung vertreten, die Annahme sei zu spät erfolgt. Sie habe wirksam eine Frist gesetzt und deutlich gemacht, dass sie vom Kläger eine rasche Entscheidung erwarte, um planen zu können. Falls die gesetzte Frist zu kurz sei, sei sie ggf. in eine angemessene Frist umzudeuten.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten war erfolgreich. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat erkannt, dass die Beklagte eine wirksame Annahmefrist nach § 148 BGB bestimmt hat. Die zu kurze Frist war allerdings an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist (entsprechend § 2 Satz 2 KSchG) anzupassen.