

## **Arbeitsrecht (Nr. 031/2007)**

### **Frist für vorbehaltlose Annahme einer Änderungskündigung**

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:**

**Arbeitnehmer müssen innerhalb einer Frist von drei Wochen die vorbehaltlose Annahme eines Änderungsangebots erklären; diese gilt - wie bei einer Annahme unter Vorbehalt - als Mindestfrist, auch wenn der Arbeitgeber eine schnellere Antwort anfordert.**

**Der Kläger war bei der Beklagten als Energieanlagenelektriker beschäftigt. Am 02.08.2004 sprach die Beklagte eine Änderungskündigung zum 28.02.2005 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 Änderungschutzklage. Mit Schreiben vom 16.10.2004 - der Beklagten am 02.11.2004 zugegangen - nahm der Kläger das Änderungsangebot an. Die Beklagte teilte dem Kläger aber bereits am 21.10.2004 - also vor Zugang der Annahme - mit, dass das Arbeitsverhältnis aus ihrer Sicht wegen der**

**Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet werde.**

**Der Kläger hat mit seiner Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen geltend gemacht. Er vertritt die Ansicht, 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.**

**Das BAG gab der Beklagten nun im Revisionsverfahren Recht.**

**Die Beklagte hat eine wirksame Annahmefrist nach § 148 BGB bestimmt. Da die Beklagte aber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat, war diese allerdings an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist (entsprechend § 2 Satz 2 KSchG) anzupassen.**

**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.**

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 01.02.2007**

**Aktenzeichen: 2 AZR 44/06**

**Veröffentlicht:**

**Pressemitteilung des BAG Nr. 08/07 v. 01.02.2007**

05.02.2007