

Mandanteninfo März 2007

Vorsicht Falle –

Neuregelung für die Frist zur
Annahme einer Änderungskündigung

Mit Urteil vom 01.02.2007 – 2 AZR 44/06 –, Pressemitteilung BAG Nr. 8/07 hat das Bundesarbeitsgericht eine wichtige Entscheidung zur Annahmefrist einer Änderungskündigung verkündet. Folgender Sachverhalt war zu entscheiden.

Ein seit 30 Jahren beschäftigter Arbeitnehmer erhielt eine Änderungskündigung des Arbeitgebers. Dessen Ziel war es, eine vertragliche Zulage zu streichen.

Das Kündigungsschreiben enthielt u. a. folgende Ausführung:

"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 unternahm zunächst nichts, er legte weder (Änderungs-)Kündigungsschutzklage ein, noch gab er gegenüber dem Arbeitgeber eine Stellungnahme ab. Er verrichtete seine Arbeit weiter wie bisher. Einige Monate **nach Zugang der Änderungskündigung**, aber **noch im Laufe der Kündigungsfrist**, teilte er dem Arbeitgeber schriftlich mit, dass er das Änderungsangebot annehme.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber war der Auffassung, das Arbeitsverhältnis sei wegen nicht rechtzeitiger Annahme des Änderungsangebotes mit Auslaufen der Kündigungsfrist beendet worden.

Der Arbeitnehmer machte daraufhin im Rahmen einer Feststellungsklage das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Düsseldorf haben der Klage des Arbeitnehmers stattgegeben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht.

Das BAG hat diese Urteile aufgehoben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet worden ist.

Es führt dazu aus, der Arbeitgeber habe eine wirksame Frist zur Annahme der geänderten Arbeitsverhältnisse bestimmt (§ 148 BGB). Zwar enthalte die Aufforderung, das Angebot unverzüglich anzunehmen, eine **zu kurze Frist**, diese sei allerdings in die dreiwöchige gesetzliche **Mindestfrist entsprechend § 2 Satz 2 KSchG umzu- deuten**.

Als Konsequenz dieser Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer des Ausgangsfalls also **wegen zu später Annahme der geänderten Bedingungen seinen Arbeitsplatz verloren**.

Zukünftig muss also **spätestens innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Zugang eine Änderungskündigung das Änderungsangebot nachweisbar schriftlich angenommen werden**, wenn der Arbeitgeber in der Änderungskündigung zur Annahme auffordert und ein Arbeitnehmer mit den geänderten Vertragskonditionen einverstanden ist. Anderenfalls droht der Verlust des Arbeitsplatzes.

Natürlich bleibt es bei der Möglichkeit, die geänderten Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt anzunehmen und innerhalb von 3 Wochen Kündigungsschutzklage einzureichen. Im Rahmen dieser Kündigungsschutzklage überprüft das Arbeitsgericht, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen tatsächlich wirksam ist.