

[\[Drucken\]](#) [\[Fenster schließen\]](#)

Die Annahmefrist für Änderungskündigungen

Einleitung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer wird damit der Bestand des gesamten Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung indes die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, handelt es sich um eine Änderungskündigung, mit der das Arbeitsverhältnis unter Umgestaltung der bisherigen Bedingungen aufrechterhalten werden kann.

Oftmals besteht nach dem Ausspruch einer solchen Änderungskündigung Unsicherheit darüber, wie der Arbeitnehmer auf den Ausspruch einer Änderungskündigung reagieren kann und wie viel Zeit er hat, das geänderte Angebot des Arbeitgebers anzunehmen bzw. abzulehnen. Aufgrund der jüngsten Entscheidung des BAG vom 01.02.2007 zu Änderungskündigungen sollen im Folgenden die Anforderungen an eine Änderungskündigung sowie die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers dargestellt werden.

Begriff und Voraussetzungen einer Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung besteht aus zwei Bausteinen: der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und dem Angebot des Arbeitgebers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen. Nicht immer müssen Kündigungsausspruch und Änderungsangebot gleichzeitig erfolgen: Der Arbeitgeber kann die Kündigung auch erst nach Unterbreitung eines Änderungsangebotes aussprechen, muss dann in der später ausgesprochenen Kündigung ausdrücklich klarstellen, dass das Änderungsangebot fortgelten soll. Demgegenüber liegt keine Änderungskündigung mehr vor, wenn der Arbeitgeber geänderte Arbeitsbedingungen erst nach dem Ausspruch einer Kündigung anbietet.

Der Arbeitgeber kann unbedingt kündigen und in diesem Zusammenhang die Fortsetzung zu geänderten Arbeitsbedingungen anbieten.

Beispiel: "Hiermit kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis zum 31.05.2007. Zugleich bieten wir Ihnen an, ab 01.06.2007 das Arbeitsverhältnis zu folgenden Konditionen fortzusetzen: ..."

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann indes auch an die Bedingung geknüpft werden, dass der Arbeitnehmer die geänderten Arbeitsbedingungen ablehnt.

Beispiel: "Hiermit kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis zum 31.05.2007 für den Fall, dass Sie das als Anlage beigefügte Vertragsangebot ablehnen."

Auch bei der Änderungskündigung muss die Kündigung schriftlich erklärt werden. Daneben müssen dem Arbeitnehmer die neuen Arbeitsbedingungen ebenfalls schriftlich vorgelegt werden. Vor Ausspruch der Änderungskündigung muss der Betriebsrat angehört worden sein und es muss eindeutig erkennbar sein, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht annimmt.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat folgende Möglichkeiten, auf eine Änderungskündigung zu reagieren:

- | vorbehaltlose Annahme der angebotenen neuen Arbeitsbedingungen,
- | Ablehnung der angebotenen neuen Arbeitsbedingungen und ggf. Einreichung einer Kündigungsschutzklage oder
- | Annahme der angebotenen neuen Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt.

Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot vorbehaltlos annehmen, dann wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den neuen Arbeitsbedingungen fortgesetzt. Die Annahme des Änderungsangebotes ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung und muss als solche dem Arbeitgeber zugehen, um wirksam zu sein. Zur Vermeidung von Missverständnissen sollte die Annahme des Änderungsangebotes ausdrücklich und schriftlich vom Arbeitnehmer erklärt werden.

Lehnt der Arbeitnehmer die ihm angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen ab, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer isoliert mit der Kündigungsschutzklage angreifen. In diesem Rechtsstreit wird lediglich die Rechtmäßigkeit der (Beendigungs-)Kündigung überprüft; das Änderungsangebot des Arbeitgebers wird aber regelmäßig bei der Frage der Verhältnismäßigkeit der Kündigung eine Rolle spielen.

Schließlich kann der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären. Will er die soziale Rechtmäßigkeit des Änderungsangebotes gerichtlich überprüfen lassen, muss der Arbeitnehmer daneben fristgerecht Änderungskündigungsschutzklage erheben.

Fristen

Will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht annehmen und isoliert gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vorgehen, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben.

Für die Annahme des Änderungsangebotes durch den Arbeitnehmer unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung sieht das Gesetz eine Höchstfrist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung vor (§ 2 Satz 2 KSchG). Die Änderungskündigungsschutzklage muss ebenfalls innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang erhoben werden (§ 4 Satz 1 KSchG).

Will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot vorbehaltlos annehmen, muss er die Annahme ebenfalls innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären (BAG vom 01.02.2007, 2 AZR 44/06).

In dem vom BAG entschiedenen Fall sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung mit dem Ziel aus, die bisherige Entfernungszulage nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist zu streichen; der Arbeitnehmer sollte "umgehend" mitteilen, ob er mit der Änderung der Arbeitsbedingungen einverstanden sei.

Ohne eine Kündigungs- oder Änderungskündigungsschutzklage zu erheben, teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mehr als 2 Monate nach dem Erhalt der Änderungskündigung mit, dass er das Änderungsangebot annehme. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis

wegen der verspäteten Annahme mit Ablauf der Kündigungsfrist endet.

Das BAG schloss sich - anders als die Vorinstanzen - dieser Ansicht an: Entsprechend der Regelung in § 2 Satz 2 KSchG hätte der Arbeitnehmer das Änderungsangebot innerhalb von drei Wochen annehmen müssen. Die vom Arbeitgeber zu kurz gesetzte Frist ("umgehend") führt nicht zur Unwirksamkeit der Änderungskündigung; vielmehr werde die gesetzliche Frist des § 2 Satz 2 KSchG von drei Wochen in Gang gesetzt. Im entschiedenen Fall endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist, da der Arbeitnehmer die dreiwöchige Annahmefrist nicht eingehalten hatte.

Fazit

Die Änderungskündigung unterliegt hohen Rechtmäßigkeitsanforderungen. Arbeitgeber müssen diese daher besonders sorgfältig vorbereiten. Arbeitnehmer sollten stets innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung reagieren und ausdrücklich - am besten schriftlich - erklären, ob sie das Änderungsangebot (ggf. unter Vorbehalt) annehmen oder nicht, um nicht den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu gefährden.

Tipps der Redaktion:

- | Zwanziger/Altmann/Schneppendahl: **Kündigungsschutzgesetz**
Der Basiskommentar mit Nebengesetzen verschafft einen schnellen und zuverlässigen Überblick über das Kündigungsschutzrecht.
Weitere Infos im Arbeitsrechtshop!
- | Kittner/ Däubler/Zwanziger: **Kündigungsschutzrecht**
Die 7. Auflage des großen Standardwerks zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz erscheint im Juni 2007.
Weitere Infos im Arbeitsrechtshop!

Kontakt Daten der Autoren:

Dirk Helge Laskawy, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Eileen Malek, Rechtsanwältin,
Aderhold v. Dalwigk Knüppel
Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH
Seemann-Karree
Eilenburger Straße 1 A
04317 Leipzig
Tel.: 03 41/39 80 145
Fax: 03 41/39 80 179
Internet: www.roelfspartner.de

(ol) - 14.05.2007 © www.arbeitsrecht.de



Wenn Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter regelmäßig lesen möchten, können Sie sich hier zum Bezug anmelden.

