



**Christoph Burgmer**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht  
medizinrecht

## **Annahmefrist für das Änderungsangebot einer Änderungskündigung**

**Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus, die mit dem Angebot einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Vertragsbedingungen verbunden ist (Änderungskündigung), so muss er als Frist zur vorbehaltlosen Annahme der Änderungen mindestens drei Wochen (vgl. § 2 S. 2 KSchG) einräumen. Gibt er eine kürzere Frist an, so ist die Kündigung deshalb nicht unwirksam. Eine solche Kündigung setzt dann nur die gesetzliche Frist in Gang.**

*BAG, Urteil vom 18.05.2006 – 2 AZR 230/05*

### **Sachverhalt**

Der Arbeitgeber betrieb einen privaten Fernsehsender in Berlin. Im Jahr 2004 beschloss der Arbeitgeber, mit seinem Sender nach Köln umzuziehen. Aus diesem Grund erklärte er seinen Angestellten eine betriebsbedingte Kündigung, weil die Arbeitsplätze in Berlin entfielen. Gleichzeitig machte er auch das Angebot, die Arbeit zu gleichen Bedingungen in Köln fortzusetzen. Für die Annahme dieses Angebots setzte er eine Frist von zwei Wochen.

Eine Mitarbeiterin nahm das Angebot nicht an. Gegen die Kündigung erhob sie eine Kündigungsschutzklage und behauptete, dass die Änderungskündigung unwirksam sei, weil die Annahmefrist zu kurz bemessen sei. Der Arbeitgeber hätte eine Frist von mindestens 3 Wochen geben müssen. Dies ergebe sich aus § 2 S. 2 KSchG.

### **Entscheidung**

Das Gericht gab der Klägerin in dem Punkt Recht, dass der Arbeitgeber eine zu kurze Frist eingeräumt hatte. Es ergebe sich in der Tat aus § 2 S. 2 KSchG, dass der Arbeitgeber die Frist zur Annahme des Änderungsangebots mindestens auf drei Wochen anlegen müsse. Es sei kein Interesse erkennbar, warum der Arbeitgeber die Frist verkürzen können sollte. Im Gegenteil: würde der Arbeitgeber die Frist verkürzen, würde er sich der Möglichkeit berauben, die angestrebte Vertragsänderung ohne Änderungschutzprozess zu erreichen.

Allerdings wies das BAG die Klage dennoch zurück: eine Änderungskündigung mit einer zu kurzen Frist sei nämlich nicht unwirksam, sondern setze lediglich die gesetzliche Frist von drei Wochen in Gang. Damit hätte die Klägerin drei Wochen Zeit gehabt, sich zum Änderungsangebot zu äußern. Danach wurde die Kündigung wirksam und konnte nicht mehr erfolgreich angegriffen werden.

### **Tipp**

Erhält ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung und stellt der Arbeitgeber dabei eine zu kurze Frist auf, so muss sich der Arbeitnehmer dennoch innerhalb von drei Wochen entscheiden. Er kann nämlich nicht wegen der kurzen Frist gegen die Kündigung vorgehen!