

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Grundlage
3. Anwendung des § 102 Abs. 3 BetrVG auf Änderungskündigungen
 - 3.1 1. Fall: Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt und Kündigungsschutzklage
 - 3.2 2. Fall: Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt und keine Kündigungsschutzklage
 - 3.3 3. Fall: Annahme des Änderungsangebots ohne Vorbehalt und keine Kündigungsschutzklage
 - 3.4 4. Fall: Ablehnung des Änderungsangebots und keine Kündigungsschutzklage
 - 3.5 5. Fall: Ablehnung des Änderungsangebots und Kündigungsschutzklage
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Ablehnung des Änderungsangebots
 - 4.2 Ausschluss - 1
 - 4.3 Ausschluss - 2
 - 4.4 Beschäftigungsbedingungen - 1
 - 4.5 Beschäftigungsbedingungen - 2
 - 4.6 Grundsatz

Information

1. Allgemeines

Der gekündigte Arbeitnehmer hat nach § 102 Abs. 5 BetrVG einen **Weiterbeschäftigungsanspruch** (s. dazu auch das Stichwort Weiterbeschäftigung). Die gesetzlichen **Voraussetzungen** dieses Weiterbeschäftigungsanspruchs sind unter anderem ein **Widerspruch des Betriebsrats** gegen die Kündigung **und** eine **Kündigungsschutzklage** (§ 4 KSchG). Das Verlangen, zwischen Kündigung und rechtskräftigem Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden, passt bei einer Änderungskündigung aber nicht in jedem Fall.

Praxistipp:

Der Arbeitnehmer muss das Änderungsangebot seines Arbeitgebers annehmen, wenn er weiterhin für ihn arbeiten möchte. Dafür hat er - wenn seine individuelle Kündigungsfrist nicht kürzer ist - drei Wochen Zeit (§ 2 Satz 2 KSchG). Nimmt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht an und erhebt er auch keine Änderungsschutzklage, geht sein Arbeitsverhältnis zuende. Die Kündigung gilt nach § 7 KSchG als von Anfang an wirksam - was nicht ausschließt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer danach doch noch eine Einigung über die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen finden.

Der Arbeitnehmer hat es nach § 2 KSchG in der Hand, das **Änderungsangebot** des Arbeitgebers unter **Vorbehalt** anzunehmen. Tut er das, ist für den Anspruch aus § 102 Abs. 5 BetrVG kein Raum. Auch der allgemeine (Weiter) **Beschäftigungsanspruch**, den das BAG aus dem Arbeitsvertrag und den Wertungen des Grundgesetzes herleitet (BAG, 27.02.1985 - GS 1/84), passt bei einem unter Vorbehalt angenommenen Änderungsangebot nicht. Hier geht es **nicht** um den **Bestand des Arbeitsverhältnisses** als solchem, sondern allein um die **Frage, zu welchen Arbeitsbedingungen** es weiterläuft. Anders ist es, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot ausschlägt und dann eine Kündigungsschutzklage erhebt. Dann macht der Weiterbeschäftigungsanspruch Sinn.

2. Gesetzliche Grundlage

Der **Betriebsrat** kann jeder Kündigung innerhalb der **Wochenfrist** des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG **widersprechen**, wenn

- der Arbeitgeber bei der **Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers** soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG);
- die Kündigung gegen eine **Richtlinie** nach § 95 BetrVG verstößt (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG);
- der zu kündigende Arbeitnehmer **an einem anderen Arbeitsplatz** im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG);
- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren **Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen** möglich ist oder (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)
- eine **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers **unter geänderten Vertragsbedingungen** möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG).

Hat

- der **Betriebsrat** einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß **widersprochen** und
- der **Arbeitnehmer** nach dem KSchG eine **Klage** auf Feststellung **erhoben**, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist,

muss der **Arbeitgeber** den Arbeitnehmer auf sein Verlangen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen **weiterbeschäftigen** (§ 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG - s. dazu auch die Stichwörter Betriebsrat - Anhörung bei Kündigungen und Weiterbeschäftigung). § 102 Abs. 5 BetrVG stellt vom Ergebnis her auf **Beendigungskündigungen** ab.

3. Anwendung des § 102 Abs. 3 BetrVG auf Änderungskündigungen

Die **Anwendung** des § 102 Abs. 3 BetrVG auf Änderungskündigungen ist problematisch. Das liegt in der Natur der Änderungskündigung. Vom Ansatz her lassen sich **fünf verschiedene Fälle** unterscheiden, in denen **nur bei einer Konstellation** der **Weiterbeschäftigungsanspruch** aus § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG zum Tragen kommt.

3.1 1. Fall: Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt und Kündigungsschutzklage

Nimmt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot des Arbeitgebers unter **Vorbehalt** an, **und** erhebt er innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 KSchG eine **Kündigungsschutzklage**, ist ein Widerspruch des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG wirkungslos.

Beispiel:

Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Mitarbeiter M. Arbeitgeber A kündigt das Arbeitsverhältnis trotzdem und macht ihm gleichzeitig das Angebot, sein Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. M nimmt das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und erhebt eine Kündigungsschutzklage mit dem Ziel, festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist. Auch wenn der Betriebsrat der Änderungskündigung nach der Anhörung widersprochen hätte: A und M sind sich einig, dass sie das Arbeitsverhältnis zunächst unter Vorbehalt zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortsetzen wollen und das Arbeitsgericht dann entscheiden soll, ob die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG greift bei dieser Fallgestaltung nicht. Der Arbeitnehmer, der das Änderungsangebot unter Vorbehalt annimmt, arbeitet wegen des erklärten Vorbehalts bis zum rechtskräftigen Abschluss seines Kündigungsschutzprozesses **zu den geänderten Arbeitsbedingungen** weiter. Stellt das Gericht im Nachhinein fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial gerechtfertigt ist, gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam, § 8 KSchG. Das heißt: Die **Änderungen** sind mit Rechtskraft des Urteils **rückgängig zu machen**, und der Arbeitnehmer arbeitet zu den alten Arbeitsbedingungen weiter. Der Vorbehalt aus § 2 KSchG verdrängt gewissermaßen den Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG. Das ist, wenn man so will, der Preis, den der Arbeitnehmer dafür zahlt, dass er seinen Arbeitsplatz behält und es nur noch darum

geht, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

3.2 2. Fall: Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt und keine Kündigungsschutzklage

Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot zwar unter **Vorbehalt** an, erhebt er dann aber **keine Kündigungsschutzklage**, greift § 7 KSchG: *"Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1 , §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam ; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt."*

Beispiel:

Arbeitnehmer N hat am 23.05. eine Änderungskündigung zum 01.07. bekommen. Der Betriebsrat hatte dieser Änderungskündigung zuvor widersprochen. Am 30.05. sagt N seinem Arbeitgeber, dass er die Änderungskündigung unter Vorbehalt annimmt. N erhebt keine Kündigungsschutzklage. Der erklärte Vorbehalt fällt nach § 7 KSchG weg. Ohne Kündigungsschutzklage gibt es auch den Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nicht. N muss ab dem 01.07. zu den geänderten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten.

In diesem Fall führt allein die nicht erhobene Klage zum **Verlust der alten Rechte**.

3.3 3. Fall: Annahme des Änderungsangebots ohne Vorbehalt und keine Kündigungsschutzklage

Wenn ein Arbeitnehmer das Änderungsangebot **ohne Vorbehalt** annimmt, kommt dadurch über §§ 133 , 145 BGB eine **Vertragsänderung** zustande. Der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG scheidet in diesem Fall folgerichtig aus. Der Arbeitnehmer ist mit den geänderten Arbeitsbedingungen ja vorbehaltlos einverstanden.

Beispiel:

Der Betriebsrat widerspricht der Änderungskündigung von Arbeitnehmer N, weil eine Weiterbeschäftigung auf demselben Arbeitsplatz zu den gleichen Arbeitsbedingungen nach einer zumutbaren Fortbildungsmaßnahme möglich ist. Arbeitgeber A spricht die Änderungskündigung dennoch am 13.08. zum 01.10. aus. N überlegt einige Zeit und stellt dann für sich fest, dass eine Fortbildungsmaßnahme für ihn doch nicht das Richtige ist. Er entschließt sich, das Änderungsangebot anzunehmen und gegen die Änderungskündigung nicht weiter vorzugehen. Der Widerspruch des Betriebsrats bleibt wirkungslos. Zum einen haben A und N sich geeinigt, zum anderen fehlt die Kündigungsschutzklage als Voraussetzung des Weiterbeschäftigungsanspruchs.

Dieser Fall zeigt noch einmal deutlich, dass der **Weiterbeschäftigungsanspruch** nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG bei Änderungskündigungen **nicht zwingend** ist. Der Arbeitnehmer muss die tatsächlichen Voraussetzungen des Weiterbeschäftigungsanspruchs zum Teil selbst schaffen. Bleibt er untätig, und erhebt er **keine Kündigungsschutzklage**, nützt ihm auch der Widerspruch des Betriebsrats nichts. Der Betriebsrat kann den Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers nicht gegen dessen Willen durchsetzen.

3.4 4. Fall: Ablehnung des Änderungsangebots und keine Kündigungsschutzklage

Lehnt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot des Arbeitgebers ab, kommt kein Vertrag zu geänderten Arbeitsbedingungen zustande. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund der **Beendigungskündigung**. Ob diese Beendigungskündigung sozial gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist, ist in Fällen, in denen der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt, unerheblich. Die Kündigung gilt allein wegen der **Fiktionswirkung** des § 7 KSchG als wirksam.

Beispiel:

Arbeitgeber A spricht gegenüber Mitarbeiter M am 27.08. die Kündigung zum 30.09. aus. Gleichzeitig bietet er ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an. Der Betriebsrat hatte der Kündigung im Anhörungsverfahren widersprochen. M hält die geänderten Arbeitsbedingungen für unzumutbar und lehnt das Arbeitsangebot ab. Damit entsteht keine Vertragsänderung. Aus der Änderungskündigung wird eine Beendigungskündigung. Diese Beendigungskündigung muss M nun nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung angreifen. Spätestens am 17.09. hat er seine Kündigungsschutzklage zu erheben. Tut er das nicht, greift § 7 KSchG : A's Kündigung gilt von Anfang an als rechtswirksam. Der Widerspruch des Betriebsrats ist ohne Wirkung. Es gibt mit Ablauf des 30.09. kein Arbeitsverhältnis mehr, das von A und M fortgesetzt werden müsste. M ist ab dem 01.10. arbeitslos.

Dieser Fall zeigt deutlich: Der **Widerspruch des Betriebsrats** ist nur dann von **Bedeutung**, wenn der Arbeitnehmer seine Recht nutzt . Der Arbeitgeber muss den gekündigten Mitarbeiter nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG nur dann bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu geänderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen, wenn es diesen **Rechtsstreit** gibt. Ohne **Kündigungsschutzklage** gibt es nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG auch keinen Weiterbeschäftigungsanspruch.

3.5 5. Fall: Ablehnung des Änderungsangebots und Kündigungsschutzklage

Der letzte Fall führt im Ergebnis dazu, dass aus der vom Arbeitgeber ausgesprochenen **Änderungskündigung** eine **Beendigungskündigung** wird. Der Arbeitnehmer, der sich dann gegen diese Beendigungskündigung wehrt und eine **Kündigungsschutzklage** erhebt, hat alle Rechte, die sich aus § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG ergeben.

Beispiel:

Der Betriebsrat hat der Änderungskündigung von Arbeitnehmer N widersprochen, weil die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstößt. Arbeitgeber A kündigt trotzdem am 07.12. zum 15.01. N gefallen die neuen Arbeitsbedingungen nicht, er lehnt das Änderungsangebot ab. Am 19.12. erhebt N eine Kündigungsschutzklage. Gleichzeitig verlangt er von A, ihn ab dem 16.01. bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Zu Recht. Aus der Änderungskündigung ist eine Beendigungskündigung geworden. Dagegen hat N eine Kündigungsschutzklage erhoben. Damit sind die Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG erfüllt.

Wenn ein Arbeitgeber kündigt, obwohl der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 Abs. 3 BetrVG widersprochen hat, muss er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der **Stellungnahme des Betriebsrats** zuleiten (§ 102 Abs. 4 BetrVG).

Will der Arbeitgeber den Mitarbeiter trotz Widerspruchs des Betriebsrats **nicht weiter beschäftigen**, kann ihn das Arbeitsgericht durch eine **einstweilige Verfügung** von der **Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung** nach § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG entbinden, wenn

- die **Klage** des Arbeitnehmers **keine hinreichende Aussicht auf Erfolg** bietet oder offensichtlich mutwillig erscheint (§ 102 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 BetrVG),
- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen **Belastung des Arbeitgebers** führen würde (§ 102 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG) oder
- der **Widerspruch** des Betriebsrats **offensichtlich unbegründet** war (§ 102 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG).

Eine **offensichtliche Unbegründetheit** des Widerspruchs liegt in Fällen vor, in denen sich seine **Grundlosigkeit** geradezu aufdrängt.

Beispiel:

Der Betriebsrat widerspricht einer sozial gerechtfertigten krankheitsbedingten Kündigung mit der

Begründung, der Arbeitgeber habe bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers N soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG). Immerhin sei N verheiratet und habe drei schulpflichtige Kinder - außerdem sei er Alleinverdiener. Vom Ansatz her sicherlich sozial gedacht, aber kein Grund, der Kündigung zu widersprechen: Eine Sozialauswahl ist nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nur vorzunehmen, wenn wegen dringender betrieblicher Erfordernisse gekündigt wird. Hier handelt es sich um eine Kündigung, die durch Gründe, die in der Person des gekündigten Arbeitnehmers lagen, bedingt war. Dabei gibt es keine Sozialauswahl. Die Kündigung bezieht sich nur auf den Arbeitnehmer, in dessen Person die Gründe vorliegen - hier allein auf N. Das bedeutet: Der Widerspruch des Betriebsrats ist so offensichtlich unbegründet, dass damit kein Weiterbeschäftigungsanspruch begründet werden kann.

Gibt das Arbeitsgericht dem Entbindungsantrag des Arbeitgebers statt, führt das zum **Wegfall des Weiterbeschäftigungsanspruchs**. Damit ist noch nichts über die **Rechtmäßigkeit der Kündigung** gesagt. Das Arbeitsverhältnis besteht - wenn die Kündigung nicht wirksam war - weiter. Stellt das Arbeitsgericht irgendwann rechtskräftig fest, dass die Kündigung in Ordnung war, endete das Arbeitsverhältnis zum vorgesehenen Zeitpunkt. Gibt das Arbeitsgericht der Klage statt, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Änderungskündigung und Weiterbeschäftigungsanspruch **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Ablehnung des Änderungsangebots

Eine Änderungskündigung allein steht dem Weiterbeschäftigungsanspruch nicht entgegen. Auch bei einer Änderungskündigung kann der Arbeitnehmer über §§ 611 , 613 , 242 BGB in Verbindung mit Art. 1 und 2 GG oder § 102 Abs. 3 Nr. 1 , Abs. 5 Satz 1 BetrVG die **Weiterbeschäftigung verlangen**. Dabei wird allerdings vorausgesetzt, dass er das **Änderungsangebot abgelehnt** hat (LAG Baden-Württemberg, 05.01.2007 - 7 Sa 93/06).

4.2 Anspruchsausschluss - 1

Unabhängig von der Frage, ob ein Weiterbeschäftigungsantrag auf die §§ 611 , 613 , 242 BGB in Verbindung mit Art. 1 und 2 GG oder die besonderen Erfordernisse des § 102 Abs. 3 Nr. 1 , Abs. 5 Satz 1 BetrVG gestützt wird, besteht in der Konstellation einer Änderungsschutzklage nach Ende der Kündigungsfrist auch **inhaltlich kein Weiterbeschäftigungsanspruch**. Die Voraussetzungen des allgemeinen und des besonderen Weiterbeschäftigungsanspruchs werden nicht erfüllt. Der Arbeitnehmer ist während des Änderungsrechtsstreits verpflichtet, nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zur rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit des Änderungsangebots zu den unter Vorbehalt angenommenen **neuen Arbeitsbedingungen** weiterzuarbeiten (LAG Baden-Württemberg, 17.08.2005 - 13 Sa 78/04 - mit Hinweis auf BAG, 18.01.1990 - 2 AZR 183/89).

4.3 Anspruchsausschluss - 2

Der Weiterbeschäftigungsanspruch besteht bei einer **fristgerechten Änderungskündigung**, die unter Vorbehalt angenommen worden ist, nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sein Arbeitsverhältnis wegen der erklärten Annahme unter Vorbehalt zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Der Weiterbeschäftigungsanspruch wird durch **eine nachfolgende fristlose Kündigung** nicht aufgehoben, wenn diese fristlose Kündigung offensichtlich unwirksam ist, weil sie nicht erkennen lässt, von welchem Unternehmen des Konzerns sie ausgesprochen worden ist (LAG Köln, 14.08.2006 - 14 Sa 146/06).

4.4 Beschäftigungsbedingungen - 1

Hat der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung **unter Vorbehalt angenommen**, ist der Arbeitgeber auf Grund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs grundsätzlich nicht verpflichtet, seinen Mitarbeiter zu

den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses **zu den bisherigen Beschäftigungsbedingungen** nach den §§ 2 , 8 KSchG geht der Gesetzgeber von einer rechtskräftigen Entscheidung über die soziale Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen aus. *"Da bei der Vorbehaltsannahme **kein Streit über den Fortbestand** , sondern nur über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses besteht, stellt sich das Problem eines Weiterbeschäftigungsanspruchs - wie beim umstrittenen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses - nicht"* (BAG, 28.05.2009 - 2 AZR 844/07 - mit dem Hinweis, dass der Arbeitnehmer hier mit seinem Vorbehalt ja selbst zu erkennen gibt, dass er zunächst die Weiterbeschäftigung zu den geänderten Beschäftigungsbedingungen für zumutbar hält).

4.5 Beschäftigungsbedingungen - 2

*"Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch kann auch dem änderungsgekündigten Arbeitnehmer zustehen, der das **Änderungsangebot** des Arbeitgebers unter dem **Vorbehalt sozialer Rechtfertigung** angenommen hat. Nach Ablauf der Kündigungsfrist und nach erstinstanzlicher Stattgabe der Änderungsschutzklage ist der Arbeitnehmer nicht zu den geänderten, sondern grundsätzlich **zu den bisherigen Arbeitsbedingungen** weiterzubeschäftigen"* (ArbG Hamburg, 17.09.2009 - 17 Ca 179/09 - entgegen BAG, 28.05.2009 - 2 AZR 844/07).

4.6 Grundsatz

Der vom Großen Senat im Urteil vom 27.02.1985 anerkannte Weiterbeschäftigungsanspruch regelt allein die **Folgen einer Beendigungskündigung** für die Dauer des Bestandsstreits. Die Grundsätze des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs greifen nicht, wenn ein Arbeitnehmer im Fall einer Änderungsschutzklage die geänderten Arbeitsbedingungen **unter Vorbehalt angenommen** hat. Hier wird der gekündigte Mitarbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist tatsächlich weiter beschäftigt - wenn auch zu geänderten Arbeitsbedingungen. Damit ist das **Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers** zunächst gewahrt (BAG, 18.01.1990 - 2 AZR 183/89).