

Kündigung vor Dienstantritt?

Von Ulf Berger-Delhey, Bonn

I. Das Problem

Zu den bedeutsamsten Rechten der Beschäftigtenvertretungen zählt ihre Beteiligung bei sog. personellen Maßnahmen. Der Personalrat wirkt deshalb u. a. nach Maßgabe des § 79 BPersVG¹ „bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit“²; bei außerordentlichen Kündigungen ist er anzuhören (§ 79 Abs. 3 BPersVG)³. Probleme werfen in der Praxis dabei neben den sog. Probezeitkündigungen^{4,5} vor allem diejenigen Kündigungen auf, die vor Dienstantritt, also vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, erklärt werden⁶. Da auch im öf-

fentlichen Dienst immer öfter und keineswegs nur für herausgehobene Positionen, deren sofortige Wiederbesetzung unumgänglich ist, Arbeitsverhältnisse langfristig geplant und, um die Arbeitskraft zum gewünschten Zeitpunkt zur Verfügung zu haben, in zunehmendem Maße Arbeitsverträge längere Zeit vor der tatsächlichen Aufnahme der Arbeit abgeschlossen werden müssen, entsteht das Problem, ob ein Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt werden darf und wann in einem solchen Falle dann die arbeitsvertraglichen Beziehungen ggfs. enden⁷. Die zwischen Ver-

tragsabschluß und Dienstantritt liegende Zeit gibt nämlich den Arbeitsvertragsparteien oft Anlaß, neue Überlegungen anzustellen, sei es, daß der Arbeitnehmer zwischenzeitlich einen neuen, ihm besser zusagenden Arbeitsplatz findet, sei es, daß der öffentliche Arbeitgeber glaubt, einen geeigneteren Beschäftigten gefunden zu haben.

II. Die Kündigungserklärung

Grundsätzlich ist es zulässig, sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung nach Vertragsschluß, aber vor Dienstantritt zu erklären⁸, da die Kündigung zu jeder Zeit⁹, an jedem Ort, innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, vor oder am Kündigungstermin erfolgen kann¹⁰. Dem Kündigungsempfänger entstehen daraus nämlich wegen der Möglichkeit, sich darauf vorbereiten zu können, keine Nachteile¹¹, auch wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis mit vertraglich vereinbarter Kündigungsmöglichkeit handelt¹². Die Arbeitsvertragsparteien können allerdings die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausschließen. Dazu bedarf es jedoch entweder einer entsprechenden — ausdrücklichen — vertraglichen Vereinbarung, oder es müssen besondere Umstände vorliegen, aus denen sich ein Kündigungsausschluß für die Zeit vor Dienstantritt ergibt; eine diesbezügliche Erfahrungsregel besteht jedoch nicht¹³. Solche besonderen Umstände sind deshalb z. B. die Zusage einer Lebens- oder Dauerstellung¹⁴, die Abwerbung aus einer sicheren Arbeitsstelle¹⁵ oder die Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall der Nichtaufnahme der Arbeit¹⁶, nicht dagegen die bloße Aufgabe eines anderen Arbeitsplatzes¹⁷, gesteigerte Verdienstmöglichkeiten¹⁸ oder die Vereinbarung einer Probezeit¹⁹. Schon aus Gründen der Rechtsklarheit wird sich aber, da die Kündigungserklärung vor Dienstantritt im Zweifel zulässig ist²⁰, insoweit immer eine ausdrückliche Abrede empfehlen²¹.

Das Recht, vor Dienstantritt außerordentlich zu kündigen, das nach Maßgabe des § 626 Abs. 1 BGB²² bei Vorliegen eines wichtigen Grundes stets möglich und zulässig ist, kann demgegenüber vertraglich nicht abbedungen werden²³. Allerdings besteht ein solches Recht auch nicht schon deshalb, weil sich eine Gelegenheit bietet, einen günstigeren Arbeitsvertrag abzuschließen²⁴.

III. Die Kündigungsfrist

Da es grundsätzlich zulässig ist, die Kündigung vor Dienstantritt zu erklären, kann die Kündigungserklärung auch vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme wirksam zugehen²⁵. Damit ist freilich noch nicht geklärt, wann die Rechtswirkungen einer derartigen Kündigung eintreten. Während insoweit die Rechtsbeziehungen der Arbeitsvertragsparteien bei einer außerordentlichen Kündigung mit deren Zugang enden²⁶, hängt dies bei einer ordentlichen Kündigung vom Ablauf der Kündigungsfrist ab. Umstritten ist dabei, ob die — gesetzlich, tariflich oder individualvertraglich geregelte — Kündigungsfrist bereits mit dem Zugang der Kündigungserklärung oder erst im Zeitpunkt des vereinbarten Dienstantritts zu laufen beginnt und das an den Ablauf der Kündigungsfrist geknüpfte Ende der Rechtsbeziehungen dementsprechend früher oder später eintritt: Das Bundesarbeitsgericht hatte ursprünglich entschieden²⁷, daß die Kündigungsfrist in denjenigen Fällen, in denen es an einer eindeutigen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien darüber mangle, daß sie schon vor Dienstantritt zu laufen beginnen solle, regelmäßig erst in dem Zeitpunkt laufen könne, in dem der Dienst vertragsgemäß hätte aufgenommen werden sollen. Diese auf die beiderseitige Interessenlage und den Grundsatz des Vertrauensschutzes gestützte Auffassung gab das Bundesarbeitsgericht aber später mit der Begründung auf²⁸, es könne nicht von rechtsdogmatischen Erwägungen, sondern müsse vielmehr von den primär zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Vereinbarungen abhängen, in welchem Zeitpunkt die Kündigungsfrist zu laufen beginne. Bestünden keine eindeutigen Abreden, sei deshalb die jeweilige beiderseitige Interessenlage maßgebend, bei deren Würdigung nicht von allgemeinen Erfahrungsregeln oder einem verallgemeinert angewandten Grundsatz des Vertrauensschutzes auszugehen, sondern entscheidend auf die Einzelfallumstände abzustellen sei. Insbesondere gebe es keinen Erfahrungssatz des Inhalts, demzufolge die Kündigungsfrist bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung zu laufen beginne. In der Rechtslehre wurde im Anschluß an diese Rechtsprechung teilweise die Auffassung vertreten²⁹, da alle differenzierenden Betrachtungsweisen für die Praxis unbrauchbar seien, müßte die Kündigungsfrist in Zweifelsfällen immer mit Zugang der Kündigungserklärung

rung zu laufen beginnen. Entgegengehalten wurde dem allerdings³⁰, daß die Kündigungsfrist bei unterschiedlicher Interessenlage im Zweifel erst in dem für den Dienstantritt vereinbarten Zeitpunkt laufen könne, da gerade der Abschluß eines Arbeitsvertrages regelmäßig darauf hindeute, daß die Parteien auf die Vertragsbindung und damit auf die tatsächliche Aufnahme des Dienstes Wert legten. Eine dritte Auffassung³¹ kritisierte daran wiederum, daß so das Interesse an einer verfeinerten Einzelfallgerechtigkeit übersehen werde, weshalb sich der Beginn des Laufs der Kündigungsfrist im Zweifel eben ausschließlich und individuell an der Interessenlage der Arbeitsvertragsparteien zu orientieren habe. Schließlich hat sich das Bundesarbeitsgericht dieser — letzten — Auffassung mit der Begründung angeschlossen³², in diesen Fällen liege regelmäßig eine im Wege ergänzender Vertragsauslegung nach §§ 133, 157 BGB zu schließende Vertragslücke vor. Für die Ermittlung des mutmaßlichen Parteiwillens und die dafür maßgebende Würdigung der beiderseitigen Interessen sei dabei grundsätzlich auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalles abzustellen. Dürfe auch insoweit eine schematische Betrachtungsweise nicht Platz greifen, könne aber doch nicht unberücksichtigt bleiben, daß das Arbeitsleben Vertragsgestaltungen aufweise, die von typischen Interessenlagen ausgingen.

Mag auch nicht ganz unzutreffend darauf hingewiesen worden sein³³, diese Standpunkte ließen sich jedenfalls insofern miteinander vereinbaren, als eine Würdigung der konkreten Interessenlage im Einzelfalle jeweils dazu führe, daß die Kündigungsfrist erst im Zeitpunkt des Dienstantritts oder in demjenigen des Zugangs der Kündigungserklärung laufe, wird sich doch, stellt man im Sinne dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung auf das erkennbar fehlende oder bestehende Interesse der Arbeitsvertragsparteien an einer — wenn auch nur vorübergehenden — Realisierung des Arbeitsverhältnisses ab³⁴, im allgemeinen ergeben, daß die Kündigungsfrist im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung nur zu laufen beginnt, wenn sehr kurze Kündigungsfristen oder ein Probearbeitsverhältnis vereinbart wurden³⁵. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nämlich eine solche Probefrist, will der Arbeitnehmer seine Fähigkeiten regelmäßig nur in den Dienst eines solchen Arbeitgebers stellen, mit dem es zu einem Dauerarbeitsverhältnis kommt,

während jener auch nur dann die volle Leistung erwarten kann³⁶. Ebenso wird es dann in aller Regel der Interessenlage der Arbeitsvertragsparteien entsprechen, keine Pflicht anzunehmen, das Arbeitsverhältnis tatsächlich zu verwirklichen, wenn — auch durch Tarifvertrag³⁷ — nach § 622 Abs. 3 BGB ganz kurze Kündigungsfristen von z. B. einem oder zwei Tagen gelten³⁸.

Beginnt der Lauf der Kündigungsfrist erst im Zeitpunkt des Dienstantritts, wird zwar nicht die mit dem Zugang eintretende Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung, wohl aber deren Beendigung hinausgeschoben³⁹. In diesem Fall ist die Frist nach Maßgabe der §§ 187 Abs. 2, 188 BGB zu berechnen, d. h., der Beginn des Tages, an dem vertragsgemäß der Dienst aufgenommen werden soll, ist also der für den Anfang der Kündigungsfrist maßgebende Zeitpunkt⁴⁰. Unerheblich ist daneben dann, ob und wann das Arbeitsverhältnis tatsächlich aktualisiert wurde⁴¹.

IV. Die Rechtsfolgen

Kann der öffentliche Arbeitgeber unter diesen Voraussetzungen nicht wirksam kündigen und verweigert er dem Arbeitnehmer dennoch, die Arbeit aufzunehmen, kommt er in Annahmeverzug und bleibt damit nach Maßgabe der §§ 615, 293 ff. BGB zur Lohnzahlung verpflichtet⁴². Aber auch dann, wenn er dem Arbeitnehmer vor Dienstantritt zulässig mit der ihm vertraglich zustehenden Frist kündigt, kann sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig machen, etwa wenn ihm insoweit besondere Offenbarungspflichten obliegen, denen er nicht genüge⁴³.

Darf der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigen und macht er von dieser Möglichkeit fristgerecht Gebrauch, wird er nicht schadensersatzpflichtig⁴⁴; darin liegt insbesondere auch kein Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB)⁴⁵. Bleibt der Arbeitnehmer hingegen dem Dienst fern, obwohl er nicht wirksam kündigen konnte, kann er auf entsprechende Klage des öffentlichen Arbeitgebers hin zur Arbeitsleistung verurteilt werden; das Urteil ist allerdings nicht vollstreckbar (vgl. § 888 Abs. 2 ZPO⁴⁶). Der dergestalt vertragsbrüchige Arbeitnehmer macht sich aber in jedem Falle schadensersatzpflichtig, muß also sämtliche Schäden ersetzen, die durch seinen Arbeitsvertragsbruch entstanden sind⁴⁷, u. a. entgangenen Gewinn (§ 252

BGB), Kosten einer Ersatzkraft, eventuelle Überstundenzuschläge für andere Mitarbeiter sowie Kosten für die Nachfolgersuche, wenn der öffentliche Arbeitgeber bei ordnungsgemäßer Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist eine Ersatzkraft ohne Inseratskosten hätte beschaffen können und diese Kosten deshalb bei ordnungsgemäßer Arbeit in diesem Zeitraum vermieden hätten werden können⁴⁸.

- 1) Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. 3. 1974 (BGBl. I 693), zuletzt geändert durch Poststrukturgesetz vom 8. 6. 1989 (BGBl. I 1037).
 - 2) Zum Begriff der Mitwirkung vgl. § 72 BPersVG.
 - 3) Die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer enthalten vergleichbare Vorschriften, normieren aber teilweise insoweit ein Mitbestimmungsrecht. Zur in diesem Zusammenhang besonders interessanten Neuregelung in Hessen vgl. Kübel, PersV 1988, 201 ff., 208 f.
 - 4) Zum Probearbeitsverhältnis allgemein: vgl. Beiersmann, StB 1976, 54 f.; Berger-Delhey, BB 1989, 977 ff.; Bielefeld, NJW 1976, 1139 ff.; Dieterich, AR-Blattei, D, Probearbeitsverhältnis; Freitag, Das Probearbeitsverhältnis, 2. Aufl. 1981; Gumpert, BB 1969, 1278 ff.; Haberkorn, AuR 1963, 15 ff.; ders. BStSozArbR 1969, 190 ff.; Keil, BB 1969, 494 ff.; Maurer, DB 1972, 629 ff.; Moritz, BB 1978, 886 ff.; Neumann, Das Probearbeitsverhältnis, 1964; ders. DB 1964, 404 ff.; 657 ff.; 918 ff.; Schmidt, DB 1968, 1401 ff.; Schultze, Der Krankenhausarzt 1966, 456 ff.; Schwerdtner, ZIP 1983, 406 ff. W. Nachw., insbesondere zur älteren Literatur, bei Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, § 182, in Fn. 1.
 - 5) Zu beachten ist dabei natürlich § 79 Abs. 3 BPersVG.
 - 6) Zur Rechtslage im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vgl. insoweit LAG Frankfurt am Main vom 31. 5. 1985 — 13 Sa 833/84 = DB 1985, 2689.
 - 7) Vgl. dazu allgemein Berger-Delhey, DB 1989, 380 ff.; Feller, JZ 1964, 210 ff.; Sturn, AuR 1977, 269 ff.; M. Wolf, JuS 1968, 65 ff.
 - 8) Ganz allg. Meinung, vgl. nur BAG vom 22. 8. 1964 — 1 AZR 64/64 = BAGE 16, 204 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB m. Anm. A. Hueck = AuR 1965, 89, 120 = BABI 1966, 169 (Schwedes) = BB 1964, 1341 = BStSozArbR 1965, 96, 267 (Palme) = DB 1964, 1705 = DRiZ 1965, B 4 = JuS 1965, 161; 1968, 65 (M. Wolf) = JZ 1965, 331 = MDR 1965, 78 = NJW 1965, 171, 988 (Haberkorn) = RdA 1964, 437 = SAE 1965, 73 (Beitzke); vom 6. 3. 1974 — 4 AZR 72/73 = BAGE 26, 71 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB m. Anm. G. Hueck = EzA Nr. 19 zu § 620 BGB m. Anm. Herschel = ARSt. 1974, 100 = AuR 1964, 283 = BB 1974, 739 = BStSozArbR 1974, 284 = DB 1974, 1070 = MDR 1974, 785 = NJW 1974, 1399 = RdA 1974, 251 = SAE 1975, 7 (Zeiss); vom 2. 11. 1978 — 2 AZR 74/77 = BAGE 31, 131 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB m. Anm. M. Wolf = EzA Nr. 38 zu § 620 BGB = AuR 1979, 348 = BB 1979, 1038 = BStSozArbR 1979, 234 = DB 1979, 1086 = JZ 1979, 537 = MDR 1979, 701 = NJW 1980, 1015 = RdA 1979, 134 = SAE 1980, 194 (Birk); und vom 9. 5. 1985 — 2 AZR 372/84 = AP Nr. 4 zu § 620 BGB = EzA Nr. 75 zu § 620 BGB = AuR 1986, 218 = BB 1986, 1919 = DB 1986, 1781 = NJW 1987, 148 = NZA 1986, 671 = RdA 1986, 267 = SAE 1986, 218; vgl. ferner z. B. G. Schmidt, AR-Blattei, D, Kündigung I, C II.
 - 9) Es kann aber unzulässig sein, so zu kündigen, daß der Ablauf der Kündigungsfrist in den Urlaub fällt, vgl. Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 1 m. w. Nachw. in Fn. 112.
 - 10) Die Kündigung darf jedoch u. a. nicht zu unziemender Zeit und am unpassenden Ort erklärt werden, etwa au-
- 11) M. Wolf, in: Becker/Etzel/Friedrich/Gröniger/Hillebrecht/Rost/Weigand/Weiler/M. Wolf/L. Wolff, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften, 3. Aufl. 1989, Grds. Rn. 151; ders. JuS 1968, 65 ff., 68.
 - 12) BAG vom 19. 6. 1980 — 2 AZR 660/78 = BAGE 33, 220 = AP Nr. 55 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m. Anm. Kraft = EzA Nr. 47 zu § 620 BGB = ARSt. 1980, 183 = AuR 1980, 346 = BB 1980, 1692 = BStSozArbR 1981, 52 = DB 1980, 2246 = NJW 1981, 246 = RdA 1980, 348 = SAE 1981, 4 (Sieg) = ZIP 1980, 1019; im übrigen ist die ordentliche Kündigung im befristeten Arbeitsverhältnis grundsätzlich unzulässig, vgl. nur Bengelsdorf, in Spiegelhalter (Hrsg.), Arbeitsrechtslexikon, Stand: Oktober 1989, Stichwort 251 (Kündigung vor Dienstantritt).
 - 13) BAG vom 2. 11. 1978 — 2 AZR 74/77, a. a. O. (Fn. 8).
 - 14) Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 2; ebenso Bengelsdorf, a. a. O. (Fn. 12).
 - 15) Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 2; ebenso Bengelsdorf, a. a. O. (Fn. 12).
 - 16) LAG Frankfurt am Main vom 18. 6. 1980 — 10 Sa 1030/79 = DB 1981, 532.
 - 17) Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 2.
 - 18) Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 2.
 - 19) LAG Baden-Württemberg vom 8. 12. 1976 — 8 Sa 185/76 = BB 1977, 369 = DB 1977, 918, 919.
 - 20) BAG vom 2. 11. 1978 = 2 AZR 74/77, a. a. O. (Fn. 8).
 - 21) Nach Bengelsdorf, a. a. O. (Fn. 12), z. B.: „Das Arbeitsverhältnis darf vor Arbeitsantritt nicht gekündigt werden.“
 - 22) Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. 8. 1896 (RGBl. 195), zuletzt geändert durch Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung — Rentenreformgesetz 1992 (RRG 1992) — vom 18. 12. 1989 (BGBl. I 2261).
 - 23) KR-Wolf, a. a. O. (Fn. 11), Grds. Rn. 159; ein Recht zum Rücktritt nach §§ 325, 326 BGB kommt daneben aber — auch vor Dienstantritt — nicht in Betracht, vgl. M. Wolf, JuS 1968, 65 ff., 69 m. w. Nachw.
 - 24) BAG vom 1. 10. 1970 — 2 AZR 542/69 = AP Nr. 59 zu § 620 BGB m. Anm. A. Hueck = ARSt. 1971, 23 = AuR 1971, 125 = BB 1971, 40 = BStSozArbR 1971, 127 = DB 1971, 54 = JR 1972, 499 = SAE 1972, 105 (M. Wolf).
 - 25) BAG vom 2. 11. 1978 — 2 AZR 74/77, a. a. O. (Fn. 8).
 - 26) Bengelsdorf, a. a. O. (Fn. 12).
 - 27) BAG vom 22. 8. 1964 — 1 AZR 64/64, a. a. O. (Fn. 8); vgl. zum damaligen Meinungsstand Feller, JZ 1964, 210 ff., und Haberkorn, RdA, 246 ff.
 - 28) BAG vom 6. 3. 1974, 4 AZR 72/73, a. a. O. (Fn. 8); und vom 2. 11. 1978 — 2 AZR 74/77, a. a. O. (Fn. 8).
 - 29) Feller, JZ 1965, 364 ff.; Haberkorn, NJW 1965, 988; Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 9. Aufl. 1988, J II 5 d; G. Schmidt, NJW 1975, 678 f.; Soergel/Kraft, BGB, 11. Aufl. 1978 ff.; Vor § 620 Rn. 46; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl. 1982, Rn. 91; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl. 1978 ff., Vor § 620 BGB Rn. 62; ebenso — zur ordentlichen Kündigung eines Mietvertrages — BGH vom 21. 2. 1979 — VIII ZR 88/78 = BGHZ 73, 350 = NJW 1979, 1288.
 - 30) Beitzke, SAE 1965, 77; Erman/Küchenhoff, BGB, 11. Aufl. 1981, § 620 Rn. 21; Herschel, Anm. zu EzA

- Nr. 20 zu § 620 BGB; Münch/Komm/Schwerdtner, BGB, Vor § 620 Rn. 103; Wiedemann, in: FS Herschel, 1982, 463 ff.; 480; M. Wolf, JuS 1968, 65 ff.; ders. Anm. zu AP Nr. 3 zu § 620 BGB; KR-Wolf, a. a. O. (Fn. 11), Grds. Rn. 154; Zeiss, SAE 1975, 10; Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, § 21 II 6.
- 31) A. Hueck, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 620 BGB; G. Hueck, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 620 BGB; KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 11), § 622 BGB Rn. 53; Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 1.
- 32) Vom 9. 5. 1985 – 2 AZR 372/84, a. a. O. (Fn. 8).
- 33) KR-Wolf, a. a. O. (Fn. 11), Grds. Rn. 153.
- 34) KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 11), § 622 BGB Rn. 53.
- 35) Schaub, a. a. O. (Fn. 4), § 123 VI 2 b, nennt zusätzlich das befristete Arbeitsverhältnis, was aber wohl zweifelhaft sein dürfte, vgl. oben II und Fn. 12.
- 36) BAG vom 9. 5. 1985 – 2 AZR 372/84, a. a. O. (Fn. 8).
- 37) Bengelsdorf, a. a. O. (Fn. 12), erwähnt dazu beispielhaft § 14 Nr. 2 MTV-Metallindustrie Schleswig-Holstein.
- 38) BAG vom 9. 5. 1985 – 2 AZR 372/84, a. a. O. (Fn. 8); ebenso schon vom 6. 3. 1974 – 4 AZR 72/37, a. a. O. (Fn. 8).
- 39) KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 11), § 622 BGB Rn. 54.
- 40) BAG vom 9. 5. 1985 – 2 AZR 372/84, a. a. O. (Fn. 8); ebenso schon vom 2. 11. 1978 – 2 AZR 74/77, a. a. O. (Fn. 8).
- 41) KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 11), § 622 BGB Rn. 54.
- 42) KR-Wolf, a. a. O. (Fn. 11), Grds. Rn. 165.
- 43) BAG vom 2. 11. 1978 – 2 AZR 74/77, a. a. O. (Fn. 8).
- 44) BAG vom 23. 2. 1977 – 3 AZR 149/76 = AP Nr. 4 zu § 15 TVG Günstigkeitsprinzip m. Anm. Wiedemann = EzA Nr. 29 zu § 4 TVG Ausschlussfristen = ARSt. 1977, 138 = AuR 1977, 348 = BB 1977, 899 = BStSozArbR 1977, 279 = DB 1977, 1371 = NJW 1977, 1551 = RdA 1977, 196 = SAE 1977, 184.
- 45) LAG Frankfurt am Main vom 13. 10. 1971 – 6 Sa 358/71 = BB 1972, 753.
- 46) Zivilprozeßordnung vom 30. 1. 1877 (RGBl. 83), auf Grund des Gesetzes zur Wiederherstellung der Rechtseinheit auf dem Gebiete der Gerichtsverfassung, der bürgerlichen Rechtspflege, des Strafverfahrens und des Kostenrechts vom 12. 9. 1950 (BGBl. 455) in der Fassung vom 12. 9. 1950 (BGBl. 533), zuletzt geändert durch Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung – Rentenreformgesetz 1992 (RRG 1992) – vom 18. 12. 1989 (BGBl. I 2261).
- 47) Bengelsdorf, a. a. O. (Fn. 12).
- 48) BAG vom 26. 3. 1981 – 3 AZR 485/78 = BAGE 35, 179 = AP Nr. 7 zu § 276 BGB Vertragsbruch m. Anm. Beitzke = EzA Nr. 14 zu § 249 BGB = ARSt. 1981, 171 = AuR 1981, 252 = BB 1981, 1898 = BStSozArbR 1981, 323 = DB 1981, 1832 = MDR 1981, 964 = NJW 1981, 2430 = RdA 1981, 403 = WM 1982, 197 – ausdrücklich gegen BAG vom 18. 12. 1969 – 2 AZR 80/69 = AP Nr. 3 zu § 276 BGB Vertragsbruch m. Anm. Medicus = ARSt. 1970, 74 = AuR 1970, 287 = BB 1970, 488 = BStSozArbR 1970, 112 = DB 1970, 500 = NJW 1970, 775 = RdA 1970, 96. Ausf. zum Problem der mit der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers verbundenen Kosten, insbesondere für Inserate, KR-Wolf, a. a. O. (Fn. 11), Grds. Rn. 161 ff.