

Aktenzeichen: 2 AZR 460/92
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 29. Oktober 1992
- 2 AZR 460/92 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Februar 1991
- 12 Ca 99/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 27. November 1991
- 2 Sa 884/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung bei eingeschränkter Vollmacht

Gesetz:

BGB § 174

Leitsatz:

Der Grundsatz, daß es bei der Kündigung durch den Leiter einer Personalabteilung nicht der Vorlage einer Vollmachtsurkunde bedarf (BAGE 24, 273 = AP Nr. 1 zu § 174 BGB) gilt auch dann, wenn die Vollmacht des Abteilungsleiters nur im Innenverhältnis, z. B. aufgrund einer internen Geschäftsordnung, eingeschränkt ist (im Anschluß an BAG Urteil vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 633/76 - AP Nr. 2 zu § 174 BGB).



2 AZR 460/92

2 Sa 884/91 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. Oktober 1992

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Röder für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. November 1991 - 2 Sa 884/91 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 1. August 1981 als Angestellter (Dipl.-Sozialpädagoge) bei dem Beklagten als Referent u. a. für die kirchlichen Partnerschaftsbeziehungen zwischen dem Beklagten und der Kirchenprovinz Sachsen der ehemaligen DDR tätig; dem Vertragsverhältnis wurde der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) aufgrund Arbeitsvertrages vom 21. Mai 1981 zugrundegelegt; der Kläger erhielt zuletzt eine Vergütung nach VergGr. III BAT in Höhe von etwa 4.600,-- DM brutto monatlich.

Im Mai 1987 hatte der beklagte Verein das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erstmals fristlos, hilfsweise fristgerecht gekündigt mit der Begründung, der Kläger habe bei der Lieferung eines Computers an das evangelische Konsistorium in M eine unerlaubte Nebentätigkeit ausgeübt und darüber hinaus sei die Einfuhr des Computers in die DDR nach den dortigen Bestimmungen illegal gewesen, wodurch die Beziehungen zur Partnerkirche in der DDR erheblich gefährdet worden seien. Diese Kündigung ist durch Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. Februar 1988 (- 12 Ca 98/87 -) rechtskräftig für unwirksam erklärt worden.



Nachdem der Kläger nach längerer Krankheit ab 28. November 1989 die Arbeit bei dem Beklagten wieder aufgenommen hatte, beanstandete dieser die Nichteinhaltung der Arbeitszeitregelung durch den Kläger, und zwar habe er im Dezember 1989 in mehreren Fällen die Mittagspause überzogen. Der Kläger wurde deshalb mit Schreiben des Beklagten vom 21. Februar 1990 und erneut mit Schreiben vom 2./5. März 1990 abgemahnt. Die Beklagte nahm das Arbeitszeitverhalten des Klägers alsdann zum Anlaß einer ordentlichen Kündigung vom 26. März 1990 zum 30. September 1990. Der Kläger hat die Sozialwidrigkeit dieser Kündigung geltend gemacht, die Entfernung der Abmahnungen und weiterer Schreiben aus seiner Personalakte und schließlich die Weiterbeschäftigung verlangt.

Während des laufenden Prozesses wandte sich der Prozeßbevollmächtigte des Klägers mit Schreiben vom 18. September 1990 an den Vorstandsvorsitzenden des Hauptausschusses des Beklagten, Herrn N , mit der Behauptung, der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, Herr Pfarrer K , habe am 13. September 1990 dem Kläger in dessen Arbeitszimmer einen kräftigen Schlag auf die linke Gesichtshälfte (Ohrfeige) versetzt. Dazu hat der Kläger die Ansicht vertreten, das Verhalten von Pfarrer K sei unglaublich und untragbar und müsse naheliegende Konsequenzen nach sich ziehen. Der Vorstandsvorsitzende N erwiderte daraufhin mit Schreiben vom 25. September 1990, er habe sofort Ermittlungen wegen des behaupteten Vorfalls angestellt, wobei Herr Pfarrer K die völlige Haltlosigkeit des erhobenen Vorwurfs in substantiierter Weise dargestellt habe. Da der Prozeßbevollmächtigte des Klägers für diesen tätig geworden sei, habe er - N -



angesichts des Vorwurfs das Erforderliche veranlaßt. Mit Schreiben vom 28. September 1990 hat der beklagte Verein das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos gekündigt. Das Kündigungsschreiben ist unterzeichnet vom Leiter der Abteilung IV "Personalwesen und Dekanatsstellen", Herrn F . Eine Vollmacht war diesem Kündigungsschreiben nicht beigelegt, so daß der Prozeßbevollmächtigte des Klägers mit Schreiben vom 8. Oktober 1990 die Kündigung im Hinblick auf § 5 der bei dem Beklagten bestehenden Geschäftsordnung vom 1. Oktober 1972 zurückwies. Die Bestimmung der Geschäftsordnung lautet:

"Die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern im Rahmen des vom Hauptausschuß genehmigten Stellenplanes werden in Abteilung IV vorbereitet und durch die Geschäftsführerkonferenz beschlossen. Einstellungen von Mitarbeitern bis einschließlich Gruppe VII können an den Geschäftsführer der Abteilung IV und den zuständigen Geschäftsführer gemeinschaftlich delegiert werden. Für die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern ab VergGr. III ist die Zustimmung des Vorsitzenden des Hauptausschusses bzw. seines Stellvertreters erforderlich.

Auf diese Geschäftsordnung war in früheren Dienstanweisungen des Vorgesetzten des Klägers Bezug genommen worden.

Der Kläger hat behauptet, die Sachdarstellung seines Prozeßbevollmächtigten im Schreiben vom 18. September 1990 sei zutreffend. Nachdem er am 13. September 1990 Herrn Pfarrer K einen Vermerk von diesem Tage zugeleitet habe, sei dieser in sein Zimmer getreten, habe ihn angebrüllt, er habe seine Vermerke satt und habe ihm anschließend einen kräftigen Schlag auf die linke Gesichtshälfte versetzt. Er, der Kläger, habe sich alsdann nach Hause begeben, habe seine Frau über den Vorfall unterrichtet und



sei dann zum Arzt gegangen, der ein Attest ausgestellt habe. Der Kläger bestreitet, daß ein außerordentlicher Grund für die Kündigung vom 28. September 1990 vorgelegen habe; jedenfalls sei diese unwirksam, weil der Personalleiter F nicht allein unterschriftsbefugt gewesen sei, was ihm - dem Kläger - seit langem bekannt gewesen sei. Deshalb sei die Kündigungserklärung durch seinen Anwalt unverzüglich zurückgewiesen worden. Das Schreiben des Vorstandsvorsitzenden vom 25. September 1990 habe keine eindeutige Mitteilung der Bevollmächtigung F s enthalten.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz von Belang - beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung vom 28. September 1990 nicht beendet wird.

Der Beklagte hat Klageabweisung und hilfsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragt. Grund für die Kündigung vom 28. September 1990 sei die falsche Anschuldigung des Klägers gegenüber Pfarrer K , der deswegen auch Strafantrag gegen den Kläger gestellt habe. Pfarrer K habe am 13. September 1990 vormittags ein Seminar gehalten, sei erst um 12.40 Uhr im Büro eingetroffen und habe, ohne mit dem Kläger Kontakt zu haben, bis 13.10 Uhr telefoniert, während der Kläger bereits vor 13.00 Uhr das Haus verlassen habe und nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sei. Auf den absurden und ungeheuerlichen Vorwurf des Klägers habe nur mit einer außerordentlichen Kündigung reagiert werden können. Herr F sei als



Personalleiter grundsätzlich kündigungsbefugt, wobei die Geschäftsordnung lediglich internen Charakter habe und insoweit eine Absprache mit dem Vorstand sicherstellen solle. Aufgrund der Antwort des Vorstandsvorsitzenden vom 25. September 1990 sei dem Kläger auch klar gewesen, daß das Erforderliche veranlaßt, nämlich die Kündigung eingeleitet werde. Auf jeden Fall sei die außerordentliche Kündigung in eine ordentliche umzudeuten und hilfsweise das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 19. Februar 1991 die außerordentliche Kündigung mangels Vollmachtvorlage (§ 174 BGB) für unwirksam erklärt; die hiergegen gerichtete Berufung des Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Klageabweisung.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits, § 565 ZPO.

I. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe ausgeführt, die außerordentliche Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil der Kläger sie mangels Vollmachtvorlage unverzüglich zurückgewiesen habe. Es sei nicht als schuldhaft verzögert anzusehen, wenn der Kläger



nach Zugang des Kündigungsschreibens Rechtsrat eingeholt und binnen zehn Tagen, innerhalb derer noch zwei Wochenenden lägen, die Kündigung mit Telefax seiner Prozeßbevollmächtigten vom 8. Oktober 1990 habe zurückweisen lassen. Sachlich sei die Zurückweisung begründet, weil dem Kläger jedenfalls die interne Beschränkung der Kündigungsbefugnis des Personalleiters F bekannt gewesen sei; in einem solchen Falle bedürfe es der Beifügung einer konkreten Vollmacht zum Kündigungsausspruch. Daran ändere nichts, daß der Personalabteilungsleiter F in dieser Stellung seit vielen Jahren im Hause der Beklagten tätig sei: Zwar sei ein Personalabteilungsleiter nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kraft dieser Stellung im Außenverhältnis kündigungsbefugt, darauf komme es jedoch dann nicht an, wenn dem Kündigungsempfänger die interne Beschränkung der Kündigungsbefugnis bekannt sei; das gelte jedenfalls dann, wenn im übrigen die Geschäftsordnung unverändert praktiziert werde.

Es sei auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn der Kläger sich auf die mangelnde Kündigungsvollmacht berufe, obwohl er dies bei der früheren ordentlichen Kündigung vom 26. März 1990 nicht getan habe. Daran ändere auch nichts, daß dem Kläger aufgrund der Korrespondenz bekannt gewesen sei, daß der Vorstandsvorsitzende N

persönlich in die Sache eingeschaltet gewesen sei. Die Berechtigung der außerordentlichen Kündigung sei deshalb nicht mehr zu überprüfen gewesen.

II. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung des § 174 Satz 2 BGB und eine Nichtbeachtung der



zu dieser Vorschrift ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 30. Mai 1972 - 2 AZR 298/71 - (BAGE 24, 273 = AP Nr. 1 zu § 174 BGB).

1. Wie der Senat bereits im Zulassungsbeschluß vom 22. Juli 1992 ausgeführt hat, hat das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung den Rechtsgrundsatz aufgestellt, das Inkennntnissetzen i. S. des § 174 Satz 2 BGB gegenüber den Betriebsangehörigen liege darin, daß der Arbeitgeber bestimmte Mitarbeiter in eine Stellung berufe, mit der das Kündigungsrecht verbunden zu sein pflege. Ausdrücklich wird hierbei der Leiter der Personalabteilung genannt. Der Rechtsgrundsatz wird dahingehend präzisiert, daß dann, wenn ein gekündigter Arbeitnehmer Kenntnis davon hat, daß sein Erklärungsgegner die Stellung des Personalabteilungsleiters innehat, ihm die Kenntnis von dessen Bevollmächtigung zuzurechnen ist. Durch die Einrichtung einer Personalabteilung und die Bestellung eines Leiters dieser Abteilung habe nämlich der Arbeitgeber die Voraussetzung dafür geschaffen, daß den Angehörigen seiner Belegschaft im Falle einer Kündigung durch den Personalabteilungsleiter die Möglichkeit genommen sei, die Nichtvorlage der Vollmachtsurkunde zu beanstanden und dadurch die Unwirksamkeit der Kündigung nach Maßgabe des § 174 Satz 1 BGB herbeizuführen.

2. Die Stellung des Personalleiters wird nach dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht dadurch berührt - wenn auch nicht durch ausdrückliche Formulierung -, daß eine interne Geschäftsordnung die Einschaltung übergeordneter Gremien verlangt. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts soll es



vielmehr allein darauf ankommen, ob der Leiter der Personalabteilung in die entsprechende Stellung berufen worden ist, ob er also im Außenverhältnis zur Vertretung befugt ist. Demgegenüber stellt das Berufungsgericht unzutreffend darauf ab, ob der Personalleiter auch im Innenverhältnis vertretungsbefugt war und nicht etwa - bei Kenntnis des Kündigungsempfängers - eine Kompetenzüberschreitung begangen hat.

a) Dieser Würdigung kann nicht gefolgt werden. Sie widerspricht Sinn und Zweck der Regelung des § 174 BGB. In den Motiven zum BGB (Motive zum BGB I, S. 240 zu § 122 Entwurf des BGB) wird zur Begründung der Regelung ausgeführt, wenn jemand ein einseitiges Rechtsgeschäft, z. B. eine Kündigung gegenüber einem Beteiligten als Bevollmächtigter im Namen eines anderen vornehme, ohne sich über die erteilte Vollmacht auszuweisen, gerate der Beteiligte insofern in eine ungünstige Lage, als er keine Gewißheit darüber habe, ob das Rechtsgeschäft von einem wirklich Bevollmächtigten ausgehe und der Vertretene dasselbe gegen bzw. für sich gelten lassen müsse. Es erscheine angemessen, dem Dritten dadurch zur Hilfe zu kommen, daß ihm das Recht gegeben werde, ein ohne Vorlegung einer Vollmachtsurkunde ihm gegenüber vorgenommenes einseitiges Rechtsgeschäft der fraglichen Art sofort bei der Vornahme oder bei Geschäften unter Abwesenden ohne schuldhaftes Zögern nach der Vornahme wegen mangelnden Nachweises der Vollmacht zurückzuweisen; die Vorschrift entspreche einer billigen Rücksichtnahme, während andererseits von derselben eine Beengung des Verkehrs und namentlich eine Erschwerung der Erledigungen der Geschäfte durch Vermittlung von Rechtsanwälten kaum zu besorgen stehe.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Der Kündigungsempfänger soll danach nur dann zur Zurückweisung der Kündigungserklärung befugt sein, wenn er keine Gewißheit hat, der Erklärende sei wirklich bevollmächtigt und der Vertretene müsse diese Erklärung gegen sich gelten lassen. Zumindest in letzterem Punkt konnte vorliegend beim Kläger keine Ungewißheit bestehen. Denn die Geschäftsordnung des beklagten Vereins vom 1. Oktober 1972 richtet sich aufgrund der Satzung schon nach ihrem Eingangssatz nur an die eigene Geschäftsstelle, hat also - wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgeht - nur internen Charakter. Aus § 5 Satz 1 und Satz 3 dieser Geschäftsordnung ergibt sich, daß Entlassungen grundsätzlich in der Abteilung IV, der Herr F vorsteht, vorbereitet und bearbeitet werden. Lediglich bei Mitarbeitern ab VergGr. III, der der Kläger angehört, bedarf es intern der Zustimmung des Vorsitzenden des Hauptausschusses, die hier unstreitig vorlag. Damit hat die Geschäftsordnung intern den Zweck, den Personalabteilungsleiter zur Vermeidung einer Vertragsverletzung seinerseits und eines damit eventuell verbundenen Regresses zu veranlassen, die Kündigung von Mitarbeitern ab VergGr. III mit dem Hauptausschußvorsitzenden abzusprechen. Geschieht dies nicht, liegt aufgrund geschäftsordnungswidrigen Verhaltens nur (intern) eine Vertragsverletzung vor, ohne daß das Handeln des Abteilungsleiters in der Außenwirkung dadurch berührt wird. Das wird auch durch §§ 6, 12 Geschäftsordnung belegt, wonach die Abteilungsleiter (Geschäftsführer) alle ausgehenden Schreiben ohne Zusatz unterzeichnen. Von der Ermächtigung ist daher in diesen Fällen generell auszugehen. Der Beklagte will und muß also, wenn der Personalabteilungsleiter in Ausübung seiner Kompetenz, aber unter Verletzung der internen Ab-



sprachen handelt, dies gegen sich gelten lassen. Der Kläger als Kündigungsempfänger bedarf daher des in § 174 Satz 1 BGB anerkannten Schutzes nicht: Er kann in jedem Fall den Vertretenen an der Erklärung (Kündigung) festhalten.

Wollte man anders entscheiden, würde entgegen den Motiven des Gesetzgebers eine "Beengung des Verkehrs" eintreten, weil in allen Fällen einer nur im Innenverhältnis eingeschränkten Vollmacht, was in der Praxis überwiegend der Fall sein dürfte, die Zurückweisung des Rechtsgeschäfts zu dessen Unwirksamkeit führen würde.

b) Im übrigen konnte spätestens bei Zugang der Kündigung für den Kläger und seinen Prozeßbevollmächtigten nicht (mehr) ungewiß sein, wie das Schreiben des Vorstands- und Hauptausschußvorsitzenden J N vom 25. September 1990 zu verstehen war, nämlich er habe "angesichts des Vorwurfs das Erforderliche veranlaßt". Selbst wenn man mit dem Kläger davon ausgeht, daß diese Ankündigung anfänglich hinsichtlich der vom Beklagten zu erwartenden Reaktion möglicherweise anders als in Richtung einer Kündigung zu verstehen sei, war eine eventuelle Ungewißheit jedenfalls bei deren unmittelbar folgendem Zugang (28. September 1990) beseitigt. Der Kläger war damit bei Erhalt der Kündigung nicht im Ungewissen, daß der Personalabteilungsleiter mit ausdrücklicher Zustimmung des in § 5 der Geschäftsordnung genannten Hauptausschußvorsitzenden für den beklagten Verein handelte. Die nach den Motiven des BGB vorausgesetzte Ungewißheit bestand deshalb auch in dieser Hinsicht nicht, wobei dahingestellt bleiben kann, ob allein und unabhängig von der Bestellung des Herrn Fierke zum



Personalabteilungsleiter in dem Schreiben vom 25. September 1990 eine Bevollmächtigungsmitteilung i. S. des § 174 Satz 2 BGB zu sehen ist, was das Landesarbeitsgericht bezweifelt hat. Darauf braucht deshalb nicht mehr eingegangen zu werden.

3. Ist aber die Zurückweisung der Kündigung zu Unrecht erfolgt, so ist die Kündigung nicht schon deshalb (§ 174 Satz 1 BGB) unwirksam, so daß das Landesarbeitsgericht in der Sache selbst noch wird entscheiden müssen. Dem kann der Senat nicht vorgreifen, zumal der Kündigungsvorwurf (falsche Anschuldigung) nicht unstrittig ist.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Brocksiepe

Röder



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)