

Aktenzeichen: 2 AZR 980/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 18. Dezember 1980

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

Gesetz: BGB §§ 174, 180; BGB § 626; ZPO § 448

Leitsätze:

1. Zwei Geschäftsführer, die nur zusammen zur Vertretung einer GmbH berechtigt sind, können ihre Gesamtvertretung in der Weise ausüben, daß ein Gesamtvertreter den anderen intern formlos zur Abgabe einer Willenserklärung ermächtigt und der zweite Gesamtvertreter allein die Willenserklärung abgibt.
2. Die Ermächtigung i. S. von Ziff. 1 ist eine Erweiterung der gesetzlichen Vertretungsmacht, auf die die Vorschriften über die rechtsgeschäftliche Stellvertretung entsprechend anzuwenden sind. Das gilt auch für die §§ 174, 180 BGB, so daß ein Arbeitnehmer, dem einer von mehreren Gesamtvertretern einer GmbH kündigt, die Kündigung unverzüglich mit der Begründung zurückweisen kann, eine Ermächtigungsurkunde sei nicht vorgelegt worden.
3. Die Zurückweisung der Kündigung aus diesem Grunde braucht zwar nicht ausdrücklich zu erfolgen. Sie muß sich aber aus der Begründung oder aus anderen Umständen eindeutig und für den Kündigenden zweifelsfrei erkennbar ergeben.

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



2 AZR 980/78

10 Sa 1183/76 Düsseldorf

Verkündet am
18. Dezember 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Dezember 1980
durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter
Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter
Engel und Mayr für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
16. Januar 1978 - 10 Sa 1183/76 - wird
zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, der zuletzt die Position eines Eisen-großhandelskaufmanns inne hatte, war seit dem 1. April 1974 arbeitslos. Mit einem Inserat vom 5./6. Juli 1975 suchte die Beklagte einen Mitarbeiter im Verkaufsaußendienst. Zielsetzung war laut Anzeige, diesen Mitarbeiter zu einem regionalen Verkaufsleiter aufzubauen. Hierauf bewarb sich der Kläger, der nach einer zunächst erfolgten Ablehnung erst in die engere Wahl gezogen wurde, als er eine vom Arbeitsamt zu zahlende Eingliederungsbeihilfe in Aussicht stellte. Mit Schreiben vom 5. Dezember 1975 beantragte die Beklagte beim Arbeitsamt Brühl die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe für die Einstellung des Klägers. In einem weiteren Schreiben der Beklagten vom 12. Dezember 1975, das vom Kläger entworfen worden war, wurde angegeben, daß die Aufgabenstellung des Klägers eine Einarbeitungszeit von 12 Monaten erfordere und zum anderen ein Gehalt von 4.000,-- DM brutto zuzüglich Urlaubsgeld (2.000,-- DM brutto) und Weihnachtsgeld (4.000,-- DM brutto) rechtfertige. Die Einstellung wurde von der Gewährung des Zuschusses abhängig gemacht. Mit Bescheid vom 22. Dezember 1975 gewährte das Arbeitsamt Mönchengladbach die Eingliederungsbeihilfe für 12 Monate, allerdings in Höhe von 70 % von 3.060,-- DM. Daraufhin wurde der Kläger von der Beklagten zum 1. Januar 1976 eingestellt. Diese wird nach der Eintragung im Handelsregister von den Geschäftsführern K und O vertreten, die jeweils nur zusammen mit dem anderen Geschäftsführer vertretungsbe-rechtigt sind. Die Einstellungsverhandlungen des Klägers erfolgten im wesentlichen mit dem Geschäftsführer O . Dieser teilte dem Kläger am 4. Dezember 1975 mit, daß zur Einstellung auch die Zustimmung des Geschäftsführers K erforderlich sei. Den Antrag auf Gewährung von Eingliederungsbeihilfe unterschrieb der Geschäftsführer O allein. Am 28. Januar 1976 kündigte die Beklagte



- 3 -

das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise fristgerecht innerhalb der "Probezeit", und zwar mit einem Schreiben, das das Aktenzeichen "Ost/Wa" trägt und vom Geschäftsführer K unterzeichnet ist. Hierin wurden dem Kläger unter Bezugnahme auf eine vorangegangene mündliche Unterredung vom 25. Januar 1976 geschäftsschädigende Äußerungen, persönliche Verunglimpfung, Beleidigung, falsche Angaben bei der Einstellung, mangelnde Bereitschaft zur Erlernung der Sachmaterie sowie Drohung mit Repressalien vorgeworfen. Darüber hinaus war ein wichtiger Streitpunkt, daß sich die Beklagte weigerte, ein Gehalt von 4.000,-- DM brutto zu zahlen, weil nach ihrer Behauptung intern nur 1.500,-- DM brutto vereinbart worden sei. Der Kläger hat zu der Kündigung mit Schreiben vom 31. Januar 1976 Stellung genommen und der Beklagten u.a. mitgeteilt: "Hiermit widerspreche ich der o.g. Kündigung, deren Rechtskraft ich auch deswegen anzweifle, da das diesbezügliche Schreiben wahrscheinlich mit dem Mangel der nicht rechtsverbindlichen Unterzeichnung behaftet ist."

Vor Ausspruch der Kündigung hatte der Kläger mindestens zwei Strafanzeigen erstattet. Mit Schreiben vom 23. Januar 1976 hatte der Kläger Strafanzeige gegen Unbekannt in mindestens zwei Fällen erstattet. Nach seiner Behauptung hatte der Geschäftsführer O ihm erklärt, er habe bei zwei früheren Arbeitgebern Auskünfte über ihn eingeholt und habe ihn, den Kläger, trotz schlechter Auskünfte eingestellt. Die schlechten Auskünfte betrachtete der Kläger als Straftaten.

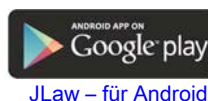
Mit Schreiben vom 24. Januar 1976, eingegangen bei der Polizeidirektion Mönchengladbach am 26. oder 27. Januar 1976, hatte der Kläger den Geschäftsführer O wegen verkehrswidrigen Verhaltens im Straßenverkehr während einer gemeinsamen Geschäftsreise vom 20. bis 22. Januar 1976 angezeigt. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

- 4 -

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

"Im Interesse der allgemeinen Verkehrssicherheit halte ich mich für verpflichtet, nachstehenden Tatbestand schriftlich zu Protokoll zu geben:

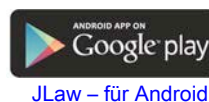
An den oben genannten Tagen war ich mit Herrn O. in dessen Fahrzeug ... als Mitfahrer in verschiedenen Städten und Bezirken des Landes Nordrhein-Westfalen unterwegs. Ich stellte hierbei fest, daß Herr O. fast ständig die innerörtliche Höchstgeschwindigkeit überschritt; auf meine diesbezüglichen Vorhaltungen reagierte er nicht. Bei jeder sich bietenden Möglichkeit setzte er sein Fahrzeug an Ampelanlagen bereits bei Beginn der Gelbphase, also unter ständiger Gefahr, noch von anderen Fahrzeugen gerammt zu werden, in Bewegung; entsprechende Bemerkungen meinerseits fruchteten nicht. Die Fälle, in denen er andere Fahrzeuge schnitt oder abdrängte, durchgehende weiße Linien überfuhr, Fahrtrichtungsmarkierungen mißachtete, sind auch nur annähernd nicht zu schätzen. Sowohl im Stadt- wie im Autobahnverkehr waren die geringen Sicherheitsabstände in vielen Fällen unverantwortlich, d. h. daß sehr oft Auffahrgefahr bestand, wenn der Vorfahrende auch nur eine leichte Bremsung vorgenommen hätte. Als besonders nötigend für andere Verkehrsteilnehmer empfand ich, der ich selbst Autofahrer bin, es, daß Herr O. in Staus vor Ampeln den davor befindlichen Fahrzeugen so nahe kam, daß auch hieraus eine Belästigung anderer Verkehrsteilnehmer, verbunden mit der vermuteten Absicht, diese wegzudrängen, abgeleitet werden kann. Als besonders gravierenden Verstoß gegen die Straßenverkehrsordnung und der Herbeiführung einer Gemeingefahr betrachte ich die Tatsache, daß Herr O., der besonders am 23. 1. 1976 während einer längeren Autofahrt einen Streit mit mir vom Zaune gebrochen hatte, nachdem er schon etwa ab Raum Wuppertal ständig, teilweise mit beiden Händen gestikulierend mit hoher Geschwindigkeit gefahren war, schließlich in einem Kurvenstück des nördlich von Mönchengladbach liegenden Autobahnverteilers auf der Überholspur sein Fahrzeug anhielt, um sich auszutoben. Lediglich einer wohl zufälligen ruhigen Verkehrsphase und dem Umstand, daß kein Schwerfahrzeug dieses Kurvenstück befuhr, ist es wohl zu verdanken, daß es nicht zu einem schweren Unfall mit unabsehbaren Folgen gekommen ist. Während aller dreier Tage fühlte ich mich fast ständig in Gefahr und vertrete den Standpunkt, daß derartige Personen eigentlich nicht zum heutigen Straßenverkehr zugelassen sein dürften. Ich bin bereit, meine Angaben vor Gericht unter Eid zu wiederholen.

Hochachtungsvoll"

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Mit Schreiben vom 1. Februar 1976 folgte eine Anzeige des Klägers bei der Staatsanwaltschaft Mönchengladbach, in der den Geschäftsführern und der Gesellschafterin O insbesondere ein Betrug zum Nachteil des Arbeitsamts vorgeworfen wurde.

Der Kläger wehrt sich gegen die fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten. Außerdem hat er mit seiner Klage das monatliche Gehalt in Höhe von 4.000,-- DM brutto für die Monate Januar bis Mai zuzüglich eines Reisekostenvorschusses von 350,-- DM netto für den Monat Januar geltend gemacht. Durch Teilvergleich vom 15. November 1976 hat sich die Beklagte verpflichtet, 1.500,-- DM brutto für den Januar 1976 an den Kläger zu zahlen.

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung sei bereits deshalb unwirksam, weil das Kündigungsschreiben nicht von beiden Geschäftsführern unterschrieben worden sei, obwohl im Gesellschaftsvertrag nur eine Gesamtvertretung vorgesehen sei und der Kläger der Kündigung unter Hinweis auf die fehlende rechtsverbindliche Unterschrift unverzüglich widersprochen habe. Auch sei für die ersten 12 Monate ausdrücklich die Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. Ausschließlicher Kündigungsgrund sei, daß die Beklagte sich ihrer Verpflichtung entziehen wolle, das vereinbarte Gehalt von monatlich 4.000,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung des Klageabweisungsantrages vorgetragen, die Kündigungserklärung sei wirksam zugegangen. § 174 BGB sei nicht anwendbar auf gesetzliche Vertreter. Der Kläger habe auch nicht das Fehlen einer Vollmacht beanstandet, sondern die Unterzeichnung durch den "falschen" Geschäftsführer. Die Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses für die ersten 12 Monate sei nicht vereinbart worden. Schließlich habe der Kläger durch sein gesamtes Verhalten und insbesondere durch die Strafanzeigen das Vertrauensverhältnis so nachhaltig gestört, daß eine weitere Zusammenarbeit auch nur bis zum Ende der Kündigungsfrist der Beklagten nicht zuzumuten sei.

- 6 -



Der Kläger hat erwidert, die Strafanzeigen müßten im Zusammenhang mit dem Versuch der Beklagten gesehen werden, das vereinbarte Gehalt von 4.000,-- DM auf 1.500,-- DM zu reduzieren. Die Beklagte habe durch ihr vertragswidriges Verhalten die Strafanzeigen provoziert. Hätten sich aber beide Parteien nicht korrekt verhalten, so könne der Beklagten die weitere Zusammenarbeit nicht unzumutbar sein.

Das Arbeitsgericht hat dem Leistungsantrag in Höhe von 2.500,-- DM für den Monat Januar 1976 stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Feststellungsklage und seine noch nicht erledigten Zahlungsansprüche weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist teils unzulässig, teils unbegründet.

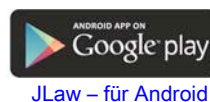
I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es könne dahinstehen, ob die Kündigungsgründe, die die Beklagte in ihrem Kündigungsschreiben angeführt habe, zuträfen. Der wichtige Grund im Sinne von § 626 BGB seien nämlich bereits die Strafanzeigen, die der Kläger gegen den Geschäftsführer O erstattet habe. Diese Kündigungsgründe könnten nachgeschoben werden, weil sie bereits zum Zeitpunkt der Kündigung vorgelegen hätten und der Beklagten nicht bekannt gewesen seien. Eine Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber könne eine fristlose Kündigung rechtfertigen, selbst wenn der in der Anzeige erhobene Vorwurf zutreffe. Etwas anderes könne nur gelten, wenn für den Arbeitnehmer eine Pflichtenkollision entstehe. Gerade hiervon könne im vorliegenden Falle nicht gesprochen werden, weil dem Kläger kein strafbares Verhalten zugemutet worden sei. Vielmehr seien Gegenstand der Anzeigen Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr gewesen. Der Kläger habe trotzdem wertende Auffassungen geäußert, die darauf hinaus liefen, daß



solche Personen wie der Geschäftsführer der Beklagten nicht zum Straßenverkehr zugelassen werden dürften. Das Ziel des Klägers sei es gewesen, die Entziehung der Fahrerlaubnis des Geschäftsführers der Beklagten herbeizuführen. Dieses Vorhaben stehe in keinem angemessenen Verhältnis zu dem zur Anzeige gebrachten Verkehrsdelikt. Der Kläger habe jederzeit aus dem Fahrzeug aussteigen können. Vom Kläger sei durch die Strafanzeigen das Vertrauensverhältnis grundlegend zerstört worden. Auch andere Gründe führten nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Unterschrift des Geschäftsführers K sei eine vollwertige Willenserklärung. Die im Gesellschaftsvertrag festgelegte Gesamtvertretung stehe dem nicht entgegen. Es genüge eine formlose Einwilligungserklärung des zweiten Gesamtvertreters. Diese habe vorgelegen. Das Schreiben des Klägers vom 31. Januar 1976 sei für die Wirksamkeit der Willenserklärung irrelevant, da die Vorschrift des § 174 BGB im Bereich der gesetzlichen Vertretung nach allgemeiner Auffassung nicht eingreife. Schließlich habe das Recht zur fristlosen Kündigung durch Vertrag nicht ausgeschlossen werden können. Auch die Zahlungsansprüche des Klägers seien wegen der Wirksamkeit der Kündigung unbegründet.

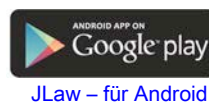
II. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis zuzustimmen.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Gesamtvertretung einer GmbH durch zwei Geschäftsführer in der Weise ausgeübt werden kann, daß ein Gesamtvertreter den anderen formlos zur Abgabe einer Willenserklärung ermächtigt und der zweite Gesamtvertreter die Willenserklärung allein unterschreibt. Sinn und Zweck der Gesamtvertretung ist es, die Gesellschaft vor Unfähigkeit und Unredlichkeit der Vertreter zu schützen. Hierfür reicht es aus, wenn ein Gesamtvertreter Dritten gegenüber allein auftritt, sofern die übrigen Gesamtvertreter intern formlos ihre Zustimmung erklären (RG, RGZ 81, 325 ff. und 101, 342 ff.; Fischer, Großkommentar zum HGB, 1973, Anm. 21 zu § 125; Geßler/Hefermehl/Eckardt/Kropff, AktG, Bd. II,



RdNr. 40 zu § 78; Haupt/Reinhardt, Gesellschaftsrecht, 4. Aufl., S. 163 in Verb. mit S. 129; Mertens in Hachenburg, Großkommentar zum GmbHG, 7. Aufl., 1979, Rdn. 255 zu § 35).

2. Das Landesarbeitsgericht ist weiter rechtsfehlerfrei zu der Überzeugung gelangt, daß im vorliegenden Falle der Geschäftsführer O den anderen Gesamtvertreter K zur Kündigung des Klägers ermächtigt hatte. Zwar hat das Landesarbeitsgericht diese Feststellung aufgrund der Vernehmung des Geschäftsführers K d. h. des Vertreters der beklagten Partei, getroffen, die für die bestrittene Behauptung beweispflichtig war. Entgegen der Auffassung der Revision beruht die Parteivernehmung des Geschäftsführers K jedoch nicht auf einem Verfahrensverstoß. Nach § 448 ZPO kann das Gericht ohne Antrag und ohne Rücksicht auf die Beweislast die Vernehmung einer Partei anordnen, wenn das Ergebnis der Verhandlungen und einer etwaigen Beweisaufnahme nicht ausreicht, um seine Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer zu erweisenden Tatsache zu begründen. Revisionsrechtlich ist eine Vernehmung nach § 448 ZPO nur angreifbar, wenn das angefochtene Urteil erkennen läßt, daß das Gericht sich seiner Pflicht nach § 448 ZPO zu verfahren, nicht bewußt geworden ist (BAG, Urteil vom 25.7.1963, BAG 14, 266 = AP Nr. 1 zu § 448 ZPO; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 12. Aufl., § 125 II 5 [S. 689]) oder wenn es die Voraussetzungen des § 448 ZPO falsch beurteilt hat. Für die Parteivernehmung nach § 448 ZPO genügt, daß die Verhandlung wenigstens eine gewisse Wahrscheinlichkeit für die Richtigkeit der Behauptung erbracht hat (BGH, MDR 1976, 483; BGH, MDR 1965, 287; Rosenberg/Schwab, aaO). Das besagt aber nicht, daß eine Beweisaufnahme der Parteivernehmung vorhergehen müßte. Auch die Lebenserfahrung kann einigen Beweis liefern (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 38. Aufl., Anm. 1 A zu § 448). Im vorliegenden Falle hatte das Arbeitsgericht, auf dessen Begründung das Landesarbeitsgericht insoweit verwiesen hat, eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen



der zu behauptenden Tatsachen deshalb angenommen, weil der Kläger Mitarbeiter des Geschäftsführers O war, die Geschäftsreise, die zu Meinungsverschiedenheiten führte, von dem Geschäftsführer O mit dem Kläger unternommen wurde und auch die die Kündigung auslösende Unterredung vom 25. Januar 1976 zwischen diesen beiden Personen stattfand. Außerdem hatte das Arbeitsgericht ausgeführt, aus dem Diktatzeichen "Ost/Wa" des Kündigungsschreibens ergebe sich eine gewisse Vermutung dafür, daß dieses Schreiben von dem Geschäftsführer O diktiert worden sei. Das Landesarbeitsgericht hat sich ohne Rechtsfehler der Würdigung des Arbeitsgerichts angeschlossen, daß bei diesem Sachverhalt einiger Beweis dafür sprach, daß der Geschäftsführer O nicht nur intern seine Zustimmung zur Kündigung gegeben hatte, sondern sogar die treibende Kraft gewesen ist, wie der Geschäftsführer K bei seiner Parteivernehmung bestätigt hat.

3. Der Kläger hat mit Schreiben vom 31. Januar 1976 die Kündigung vom 28. Januar 1976, eingegangen am 30. Januar 1976, unter anderem deswegen zurückgewiesen, weil sie "wahrscheinlich mit dem Mangel der nicht rechtsverbindlichen Unterzeichnung behaftet" sei. Nur im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, durch diesen Widerspruch sei die Kündigung nicht nach § 174 Satz 1 BGB unwirksam geworden.

a) Zu Unrecht meint das Landesarbeitsgericht, dieses Schreiben sei schon deshalb ohne Einfluß auf die Rechtswirksamkeit der Kündigung, weil § 174 BGB im Bereich der gesetzlichen Vertretung, um eine solche handele es sich hier, nach allgemeiner Auffassung nicht anwendbar sei.

Zunächst trifft es nicht zu, daß § 174 BGB nach allgemeiner Meinung auf gesetzliche Vertretung keine Anwendung findet. Zutreffend ist lediglich, daß § 174 BGB nach der herrschenden Auffassung auf Pfleger und



Vormund nicht analog anzuwenden ist (vgl. Staudinger/Dilcher, BGB, 12. Aufl., Rz 6 zu § 174 und Münchner Kommentar-Thiele, RdNr. 8 zu § 174 BGB, alle im Anschluß an das Urteil des RG vom 12.10.1910, RGZ 74, 263). Das Reichsgericht hat hierzu ausgeführt (aaO), die entsprechende Anwendung des § 174 BGB würde voraussetzen, daß Vollmacht und Bestallung sich nur in unwesentlichen Punkten unterschieden. Das Gegenteil sei aber der Fall. Die Bestallung habe nur die Bedeutung eines gerichtlichen Zeugnisses, daß die darin bezeichnete Person zum Vormund (Pfleger) bestellt worden sei, nicht aber den Charakter eines Legitimationspapiers in dem Sinne, daß der gutgläubige Dritte, der sich aufgrund der ihm vorgelegten Bestallung mit dem Vormund auf Rechtsgeschäfte einlasse, gegen inzwischen eingetretene, sich aber aus der Bestallung nicht ergebende Änderungen der Vertretungsmacht des in der Bestallung bezeichneten Vormundes geschützt werde.

b) So einleuchtend die Begründung des Reichsgerichts für den Unterschied zwischen Bestallung und Vollmacht ist, so wenig gibt sie für die Entscheidung des vorliegenden Falles her. Hier geht es nicht um eine analoge Anwendung des § 174 BGB auf Bestallungsurkunden der Pfleger oder anderer gesetzlicher Vertreter, auch nicht um die Anwendung des § 174 BGB auf bestimmte registerrechtliche Eintragungen über die Vertretung der Beklagten, sondern um die unmittelbare oder mittelbare Anwendung des § 174 BGB auf die formlose interne Ermächtigung eines Gesamtvertreters durch den anderen. Nach § 125 Abs. 2 Satz 2 HGB und § 78 Abs. 4 AktG können die zur Gesamtvertretung berechtigten Gesellschafter einzelne von ihnen zur Vornahme bestimmter Geschäfte ermächtigen. Dies gilt auch für die Geschäftsführer der GmbH, auch wenn dies im GmbHG nicht zum Ausdruck kommt. Die Gesellschaftsform der GmbH liegt nämlich gerade zwischen der OHG und der AG (allgemeine Meinung, vgl. statt vieler: Mertens in Hachenburg, Großkommentar zum GmbHG, 7. Aufl.,



Rdn. 255 zu § 35 und RG, RGZ 81, 325 ff.). Über die Rechtsnatur der Ermächtigung besteht allerdings Streit. Während das Reichsgericht und die ältere Kommentarliteratur darin eine Vollmacht sahen (vgl. RG, JW 1900, 663; RG, HRR 1929, Nr. 1924; Staub, HGB, Anm. 7 zu § 232 [S. 291]), geht der Senat mit der jetzt herrschenden Meinung davon aus, daß es sich bei der Ermächtigung um eine Erweiterung der gesetzlichen Vertretungsmacht handelt, denn sonst wären § 125 Abs. 2 Satz 2 HGB und § 78 Abs. 4 AktG überflüssig (so zutreffend: Meyer-Landrut, AktG, Großkommentar, 3. Aufl., Anm. 17 zu § 78; Mertens, Kölner Kommentar zum AktG, RdNr. 35 zu § 78; Mertens, aaO, Rdn. 255 zu § 35, alle m.w.N.). Während nach der früheren, überholten Auffassung § 174 BGB unmittelbar auf die Ermächtigung anzuwenden sein sollte, kommt es damit darauf an, ob die Anwendung von § 174 BGB auf die Ermächtigung dem Sinn und Zweck dieser Vorschrift entspricht. Das ist aus folgenden Gründen anzunehmen: § 174 BGB geht davon aus, daß der Erklärungsempfänger bei den einseitigen Rechtsgeschäften nicht mitwirkt, ihre Vornahme auch nicht verhindern kann und daher wenigstens Sicherheit darüber verlangen darf, ob der Vertreter befugt handelt. Er bliebe sonst im unklaren darüber, ob die Erklärung irgendwelche Wirkung äußert, weil das Gesetz nach § 180 Satz 1 BGB bei einseitigen Rechtsgeschäften eine Stellvertretung ohne Vertretungsmacht grundsätzlich für unzulässig erklärt (vgl. Steffen in RGR-Kommentar, 12. Aufl., Rdn. 1 zu § 174 BGB). Da die Ermächtigung des Gesamtvertreters die gleiche Rechtsfolge wie die Vollmacht bei der rechtsgeschäftlichen Stellvertretung hat, besteht für den Adressaten einer einseitigen empfangsbedürftigen Willenserklärung das gleiche Gewißheitsinteresse wie im Falle der Stellvertretung. Aus diesem Grunde ist ein einseitiges empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft, das ein Gesamtvertreter ohne Ermächtigung der übrigen Gesamtvertreter schließt, in analoger Anwendung von § 180 Satz 1 BGB grundsätzlich nichtig. Daneben besteht



das Bedürfnis, auch § 174 BGB entsprechend auf die Gesamtvertretung anzuwenden (vgl. Geßler/Hefermehl/Eckardt/Kropff, aaO, RdNr. 44 und 58 zu § 78; Fischer, aaO, Anm. 21 zu § 125; Mertens in Hachenburg, aaO, Rdn. 268 zu § 35; Meyer-Landrut, aaO, Anm. 13 zu § 78; Mertens, Kölner Kommentar zum AktG, RdNr. 35 zu § 78, jeweils m. w. N.; RG, RGZ 112, 216). Auch insoweit hat der Erklärungsempfänger das gleiche Interesse an der sofortigen Klärung der Verhältnisse wie bei der rechtsgeschäftlichen Stellvertretung. Nur wenn alle Gesamtvertreter zusammen nach außen auftreten, weiß der Erklärungsempfänger, daß die einseitige Willenserklärung wirksam ist. Tritt nur ein Gesamtvertreter für die anderen allein nach außen auf, dann hängt die Wirksamkeit der Willenserklärung davon ab, ob die anderen Gesamtvertreter im Innenverhältnis eine Ermächtigung erteilt haben.

c) Die entsprechende Anwendung des § 174 BGB scheitert auch nicht an der in Satz 2 angeordneten Einschränkung. Nach diesem Vorbehalt ist die Zurückweisung der Kündigung gemäß § 174 Satz 1 BGB ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte. Im vorliegenden Falle hat der Geschäftsführer O dem Kläger nicht mitgeteilt, daß er den anderen Geschäftsführer K zur Kündigung ermächtigt hatte. Die Beklagte hat den Kläger auch nicht auf andere Weise von der alleinigen Kündigungsberechtigung des Geschäftsführers K in Kenntnis gesetzt. Der Senat hat zwar in seiner auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Entscheidung vom 30. Mai 1972 (AP Nr. 1 zu § 174 BGB) ausgeführt, der Arbeitgeber habe seine Belegschaft im Sinne des § 174 Satz 2 BGB schon immer dann in Kenntnis gesetzt, wenn er die Kündigung von einem Vertreter aussprechen lasse, der wie der Personalabteilungsleiter eine Stellung bekleide, mit der das Kündigungsrecht verbunden zu sein pflegt. Indessen ist die Entscheidung auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar. In dem angeführten Urteil wird darauf



abgestellt, daß der Arbeitnehmer von der Bevollmächtigung Kenntnis hatte. Die Kenntnis war der Tatsache zu entnehmen, daß der Arbeitgeber einen Mitarbeiter als Leiter der Personalabteilung berufen hatte. Der Senat hat angenommen, dies sei eine Dienststellung, mit der das Kündigungsrecht verbunden zu sein pflege. Dem Kläger war die Ermächtigung des Geschäftsführers K gerade nicht bekannt. Im Innenverhältnis war durch Gesellschafterbeschuß vom 6. Januar 1975 sogar ausdrücklich geregelt worden, daß beide Geschäftsführer jeweils den ihnen fachlich zugeordneten Mitarbeitern ohne schriftliche Genehmigung des anderen Geschäftsführers kündigen durften. Der Kläger war dem Geschäftsführer O und nicht dem Unterzeichner des Kündigungsschreibens zugeordnet. Er war noch nicht einmal einen vollen Monat bei der Beklagten beschäftigt und hatte bislang nur mit dem Geschäftsführer O zu tun gehabt. Er konnte und mußte daher nicht wissen, daß der Geschäftsführer K berechtigt war, ihm zu kündigen. Die Ermächtigung des Geschäftsführers K hat sich denn auch erst aus der Vernehmung des Geschäftsführers O vor dem Arbeitsgericht ergeben. Da der Kläger von der Ermächtigung somit keine Kenntnis hatte, sind die Voraussetzungen des § 174 Satz 2 BGB nicht erfüllt.

d) Die Vorschrift des § 174 BGB ist jedoch aus einem weiteren Grunde im Streitfall nicht anwendbar:

§ 174 Satz 1 BGB verlangt, daß die einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung wegen der fehlenden Vorlage der Vollmachtsurkunde (bzw. der Ermächtigungsurkunde) zurückgewiesen wird. Im vorliegenden Falle ist dies nicht geschehen. Der Kläger hat die Kündigung mit der Begründung zurückgewiesen: "Hiermit widerspreche ich der oben genannten Kündigung, deren Rechtskraft ich auch deswegen anzweifle, da das diesbezügliche Schreiben wahrscheinlich mit dem Mangel der nicht rechtsverbindlichen Unterzeichnung behaftet ist." Diese Beanstandung des Klägers ist nicht eindeutig genug, um als Zurück-



weisung nach § 174 BGB ausgelegt und von der Beklagten auch so verstanden werden zu können. Die fehlende Vollmachtsvorlage braucht zwar nicht ausdrücklich beanstandet zu werden. Es reicht vielmehr aus (vgl. Erman/Westermann, BGB, 6. Aufl., Rz 3 zu § 174; Münchner Kommentar zum BGB, RdNr. 4 zu § 174; Schultze-von Lasaulx in Soergel/Siebert, BGB, 11. Aufl., Rz 3 zu § 174 m.w.N.), wenn sich der Grund der Zurückweisung aus den Umständen eindeutig ergibt und für den Vertragspartner erkennbar ist. Im vorliegenden Falle lassen sich aus dem Wortlaut und aus den Umständen der Zurückweisung keine sicheren Anhaltspunkte für deren Grund entnehmen. Die Erklärung ist auch bei Berücksichtigung aller Umstände unklar: Möglicherweise hat der Kläger rügen wollen, daß nicht beide Gesamtvertreter die Kündigung unterschrieben haben, vielleicht aber auch, daß der Geschäftsführer K nicht ermächtigt gewesen sei. Es kann aber auch nicht ausgeschlossen werden, daß der Kläger der rechtsirrigen Ansicht gewesen ist, nur der Geschäftsführer O allein, dem er unterstellt war, hätte ihm kündigen dürfen. Was auch immer der Kläger sich vorgestellt haben mag, sein Wille, wegen fehlender Vorlage einer Ermächtigungsurkunde die Kündigung zurückzuweisen, ist für die Beklagte nicht hinreichend erkennbar geworden. Eine Beanstandung der behaupteten Vertretungsmacht nach § 180 BGB, die nach dem Vortrag des Klägers im Prozeß noch am ehesten anzunehmen ist, enthält nicht zugleich auch eine Zurückweisung wegen des fehlenden Nachweises der Vertretungsmacht (vgl. Erman/Westermann, aaO). Die Voraussetzungen des § 174 Satz 1 BGB sind nicht erfüllt, so daß die Kündigung nicht infolge der Zurückweisung rechtsunwirksam geworden ist. Dieses Ergebnis entspricht der bei der Anwendung des § 174 BGB zu berücksichtigenden Interessenlage beider Parteien: Ebenso wie dem Gekündigten mit § 174 Satz 1 BGB die Möglichkeit gegeben werden



soll, sich Klarheit darüber zu verschaffen, ob die Kündigung rechtswirksam ist oder nicht, muß der Kündigende wissen, ob seine Kündigung trotz fehlender Ermächtigungsurkunde rechtswirksam ist oder nicht und er unverzüglich eine weitere Kündigung aussprechen muß. Dagegen kann der Kündigende sich bei einer Beanstandung wegen einer vermeintlich fehlenden Ermächtigung nach § 180 BGB darauf beschränken, die tatsächlich erteilte Ermächtigung später nachzuweisen.

4. Die Kündigung ist auch nicht aus materiellrechtlichen Gründen rechtsunwirksam.

a) Revisionsrechtlich ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich auf die Behauptung des Klägers eingegangen ist, es sei die Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von 12 Monaten vereinbart worden. Denn auch bei einem unkündbaren Arbeitsverhältnis bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung bestehen (BAG AP Nr. 52 zu § 626 BGB; AP Nr. 1 zu § 626 BGB Kündigungser-schwerung; LAG Bremen, AP Nr. 56 zu § 626 BGB). Die Unkündbarkeit würde nur dann eine Rolle spielen, wenn die fristlose Kündigung unwirksam wäre, weil die Beklagte hilfsweise eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hat und diese im Falle der Unkündbarkeit auch unwirksam wäre.

b) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe § 626 Abs. 2 BGB nicht beachtet. Nach § 626 Abs. 2 BGB kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Das Landesarbeitsgericht hat die fristlose Kündigung aufgrund der Strafanzeigen des Klägers, die sich mit dem Verkehrsverhalten des Geschäftsführers 0 der Beklagten befassen, für begründet gehalten. Auch unter Berücksichtigung der Darlegungs- und Beweispflicht der Beklagten für die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB (vgl. dazu die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteile



des Senats vom 6.7. und 17.8.1972, AP Nr. 3 und 4 zu § 626 BGB Ausschlußfrist) sind die Kündigungsgründe, auf die das Landesarbeitsgericht sein Urteil gestützt hat, nicht verfristet. Nach dem Urteil des Senates vom 17. August 1972 (BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB) ist bei nachgeschobenen Kündigungsgründen die Frist des § 626 Abs. 2 BGB dann gewahrt, wenn dem Kündigungsberechtigten der nachgeschobene Grund nicht länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen ist. Im Streitfall hat die Beklagte die nachgeschobenen Gründe, die vor Ausspruch der Kündigung entstanden waren, erst nach diesem Zeitpunkt erfahren. Dieser später bekannt gewordene Kündigungsgrund brauchte auch nicht innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis durch die Beklagte nachgeschoben zu werden.

c) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auch nicht deshalb fehlerhaft, weil die Beklagte ursprünglich die Kündigung mit anderen Tatsachen begründet hatte. Kündigungsgründe, die - wie im vorliegenden Falle - bereits vor der Kündigung entstanden waren, aber dem Kündigenden zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt waren, können unbeschränkt nachgeschoben werden. Das folgt aus dem rein objektiv verstandenen Begriff des Kündigungsgrundes. Die Wirksamkeit einer Kündigung hängt allein davon ab, ob der bei dem Ausspruch der Kündigung tatsächlich vorliegende Sachverhalt bei objektiver Würdigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Kommt es aber auf die subjektive Wertung des Kündigenden nicht an, so darf auch nicht darauf abgestellt werden, ob die Umstände, die ihn zur Kündigung veranlaßt haben, zur Rechtfertigung der Kündigung ausreichen (BAG 2, 245 = AP Nr. 1 zu § 67 HGB; BAG 14, 65 = AP Nr. 50 und BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB; KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 128 m.w.N.).

5. Das Landesarbeitsgericht hat mit der Begründung seiner Entscheidung schließlich auch nicht gegen § 626 Abs. 1 BGB verstoßen.

a) Die Anwendung des § 626 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder



unrichtig angewandt hat. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB zu geben und ob das Landesarbeitsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (vgl. nur BAG 2, 207 = AP Nr. 5 und BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]).

b) Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Rechtsverstoß angenommen, daß die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist. Es hat zutreffend dargelegt, auch eine vom Arbeitnehmer gegen einen gesetzwidrig handelnden Arbeitgeber erstattete Strafanzeige könne eine arbeitgeberseitige fristlose Kündigung rechtfertigen. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß der konkrete Sachverhalt abgewogen werden müßte; entscheidend sei einerseits, inwieweit der Arbeitnehmer sich in einer Drucksituation und Pflichtenkollision befunden habe und andererseits, in welche Lage der Arbeitgeber durch die Anzeige gebracht werde (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB). Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, der Kläger habe sich nicht in einer echten Drucksituation oder Pflichtenkollision befunden, die sein Verhalten entschuldigen oder gar rechtfertigen könnte. Der Kläger ist nämlich nicht zu einem gesetzwidrigen Handeln aufgefordert oder gar genötigt worden. Er hätte, wenn er sich durch die Fahrweise des Geschäftsführers O tatsächlich gefährdet gesehen hätte, den Pkw verlassen, die Arbeit einstellen und bei einer berechtigten eigenen Kündigung Schadenersatz nach § 628 Abs. 2 BGB geltend machen können. Zutreffend ist auch die Überlegung des Landesarbeitsgerichts, daß eine Strafanzeige, die einfache Verkehrsdelikte zum Gegenstand hat und für die keine Anzeigepflicht besteht, dann besonders unangemessen ist, wenn mit ihr die Entziehung der Fahrerlaubnis angestrebt wird. Richtig ist zwar der Einwand der Revision, das Verhalten des Arbeitnehmers dürfe nicht isoliert gesehen werden. Dies hat das Landesarbeitsgericht aber auch nicht getan. Vielmehr hat es



eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen. Zu Unrecht rügt die Revision in diesem Zusammenhang, daß das Landesarbeitsgericht nicht den Kläger als Partei vernommen hat zum Beweis für die bestrittene Behauptung, die Beklagte habe zunächst 4.000,-- DM brutto als Gehalt versprochen, nach Aufnahme der Arbeit durch den Kläger aber nur 1.500,-- DM zahlen wollen. Auch die unberechtigte Verweigerung eines Teiles des Gehaltes vermag das Erstatte einer Strafanzeige wegen verkehrswidrigen Verhaltens nicht zu entschuldigen. Der Kläger hätte seine Gehaltsforderungen einklagen können, wie er es dann später auch getan hat. Die Strafanzeige wegen des angegebenen verkehrswidrigen Verhaltens stellte entgegen der Auffassung der Revision einen unangemessenen Racheakt dar. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht unter diesen Umständen eine weitere Zusammenarbeit für unzumutbar gehalten hat.

6. Da die fristlose Kündigung zum 28. Januar 1976 rechtswirksam ist, entfällt die Rechtsgrundlage für die vom Kläger geltend gemachten Gehaltsansprüche für die Zeit nach Zugang der Kündigung.

III. Der vom Kläger für den Monat Januar 1976 geltend gemachte Anspruch auf Zahlung eines Reisekostenvorschusses von 350,-- DM ist vom Arbeitsgericht mit der Begründung abgewiesen worden, der Kläger sei für die bestrittene Behauptung beweisfällig geblieben, es sei eine solche Vereinbarung getroffen worden. Weder im Berufungs- noch im Revisionsverfahren hat der Kläger ausgeführt, aus welchen Gründen das Urteil des Arbeitsgerichts und die bestätigende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts unrichtig sein sollen. Der Kläger hat insoweit nur auf die bisherigen Anträge Bezug genommen. Wegen fehlender Begründung sind insoweit die Berufung und die Revision unzulässig (vgl. BAG 2, 58 [59] = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO).

gez.: Hillebrecht Triebfürst Dr. Weller

Engel

Mayr



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

