



## **Information der Belegschaft über kündigungsberechtigte Personen (BAG v. 14.04.2011 – 6 AZR 727/09)**

### Vorbemerkung

Immer wieder stellt sich dem Praktiker das Problem, kündigen zu müssen, ohne dass eine zeichnungsberechtigte Person greifbar ist. Steht auch keine Vollmacht zur Verfügung, kann es gerade in eilbedürftigen Fällen schnell zu Schwierigkeiten kommen.

Kündigt der Arbeitgeber nicht selbst und liegt der Kündigung keine Originalvollmacht bei, kann sie der Empfänger mangels Vorlage der Originalvollmacht zurückweisen, § 174 BGB. Die Kündigung ist dann unheilbar unwirksam. Ausgeschlossen ist die Zurückweisung aber, wenn der Vollmachtgeber den Kündigungsempfänger von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte. So bedarf es nach gefestigter Rechtsprechung keiner Vollmachtsvorlage, wenn der Vertreter in eine Stellung berufen wurde, die üblicherweise mit entsprechender Vollmacht ausgestattet ist (z. B.: Personalleiter). Damit ist aber noch nicht gesagt, dass der Kündigungsempfänger auch weiß, wer in Person eine solche Stellung innehat.

### Der Fall

Nach dem Arbeitsvertrag der Klägerin, einer geringfügig beschäftigten Reinigungskraft, konnte auch ein Objektleiter/Niederlassungsleiter das Arbeitsverhältnis kündigen. Dies geschah. Die Klägerin wies die Kündigung nach § 174 BGB zurück. Erfolgreich wendete sie in zweiter und dritter Instanz ein, nicht gewusst zu haben, dass er Niederlassungsleiter sei. Sie habe mit ihm nie beruflich zu tun gehabt und kenne ihn nicht.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah in der arbeitsvertraglichen Passage, wonach der Niederlassungsleiter eine Kündigung aussprechen könne, die Erteilung einer Innenvollmacht. Sie allein schließe aber die Zurückweisung nach § 174 BGB nicht aus. Vielmehr hätte es eines weiteren Handelns des Arbeitgebers bedurft, durch das der Klägerin zumindest aufgezeigt worden wäre, wie sie den Namen des aktuellen Niederlassungsleiters erfahren könne. Die gesetzliche Pflicht zur Vorlage einer Originalvollmacht diene dazu, klare Verhältnisse zu schaffen. Der Empfänger einer einseitigen Willenserklärung wie einer Kündigung solle nicht nachforschen müssen, welche Stellung der Erklärende hat und ob er kündigungsbefugt ist. Die bloße Übertragung einer Funktion, die auch zur Kündigung berechtige, genüge allein nicht, weil ein „Inkenntnissetzen“ im Sinne des § 174 BGB notwendigerweise einen äußeren Vorgang verlange, der den inneren Vorgang der Vollmachtserteilung öffentlich macht. So könne etwa der Kündigungsberechtigte im Arbeitsvertrag namentlich bezeichnet werden oder der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Vertrag oder auch während des Arbeitsverhältnisses einen Weg aufzeigen, auf dem er vor Zugang der Kündigung immer unschwer erfahren kann, welche Person die Position inne hat, mit der nach dem Arbeitsvertrag das Kündigungsrecht verbunden ist, z. B. durch einen Aushang an der Arbeitsstelle, durch das dem Arbeitnehmer zugängliche Intranet oder durch die Möglichkeit der Einholung bei einem Anwesenden, zumindest jederzeit leicht erreichbaren Vorgesetzten.

## Fazit

Zunächst wirkt die Entscheidung praxisfern. Gerade weil das BAG aber keine festen Vorgaben zur Information der Belegschaft über kündigungsberechtigte Personen macht, ist sie bei Licht betrachtet tatsächlich praxisnah. Sie erleichtert gerade in größeren und räumlich weit gestreuten Unternehmen das ortsnahe und flexible Aussprechen einer Kündigung. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber sein Unternehmen – orientiert an den konkreten Umständen des Arbeitsverhältnisses und damit an den Verhältnissen im Unternehmen – selbst organisiert. Im Ergebnis muss für die Belegschaft feststehen, dass ein bestimmter Arbeitnehmer bzw. der Inhaber einer bestimmten Stelle zu Kündigungen bevollmächtigt ist und wer dies ist. Wenigstens muss der Arbeitgeber der Belegschaft vorher mitteilen, wie sie sich hierüber informieren kann. Ist dies sichergestellt, bedarf es nicht der Vorlage einer Originalvollmacht.