

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

3 Sa 56/15

14 Ca 5253/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 31.07.2015

Rechtvorschriften: § 174 Satz 2 BGB

Leitsatz:

Der Arbeitgeber genügt seiner Verpflichtung gemäß § 174 Satz 2 BGB, wenn der Arbeitnehmer zuvor aufgefordert wurde, auch anhand des Intranets oder ihm ausgehändigten Unterlagen über die Organisationsfakten des Arbeitgebers zu informieren und sich aus diesen Informationsquellen ergibt, dass die Person, welche die Kündigung erklärt hat, eine Funktion bekleidet, die sie zur Kündigung berechtigt.

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 22.12.2014 Az.: 14 Ca 5253/14 wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Arbeitgeberkündigung.

Die am 23.01.1957 geborene Klägerin war ab 01.08.2014 gemäß Arbeitsvertrag vom 01.08.2014, wegen dessen Inhalt auf Bl. 5 - 10 d.A. Bezug genommen wird, für die Be-

- 2 -

klagte als Helferin tätig. Nach ihren Angaben hat sie bis 22.08.2014 73,5 Stunden für die Beklagte gearbeitet bei einem vereinbarten Stundenlohn von € 8,50 brutto. Mit Schreiben vom 20.08.2014, wegen dessen Inhalt auf Bl. 11 d.A. Beug genommen wird, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis „fristgerecht“ zum Ablauf des 23.08.2014, hilfsweise zum nächst möglichen Termin. Unterzeichnet war das Kündigungsschreiben von R... als Vertriebs- und Personaldisponent. Diese Kündigung ist der Klägerin ausweislich der vorgelegten Sendungsverfolgung am 22.08.2014 zugestellt worden.

Unter § 3 des Arbeitsvertrages haben die Parteien vereinbart, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Regelungen des vereinbarten Tarifvertrages zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ und den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft gelten, wonach die Kündigungsfrist bei einer Neueinstellung während der ersten 4 Wochen des Beschäftigungsverhältnisses 2 Arbeitstage beträgt. Unter § 3, Punkt 3.3.2 haben die Parteien u.a. vereinbart, dass die Personaldisponenten und -verantwortlichen der Firma B... zur Abgabe sämtlicher auf die Begründung, Veränderung/Ergänzung und Beendigung (insbesondere Kündigung) des Arbeitsverhältnisses gerichteten Willenserklärungen befugt sind. Überdies wird ausdrücklich auf die in den Geschäftsräumen ausgehängten maßgeblichen Originalhandlungsvollmachten verwiesen. Herr R... war gemäß Zeichnungsberechtigungslisten vom 14.02.2014 zeichnungsberechtigt (Bl. 29 d.A.). Zudem lag diese Zeichnungsberechtigungsliste bei der Beklagten gut sichtbar aus.

Die Klägerin hat erstinstanzlich den Antrag gestellt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 20.08.2014 nicht aufgelöst worden ist.

Demgegenüber hat die Beklagte die Klageabweisung beantragt.

Sie war erstinstanzlich der Ansicht, dass eine Kündigungsfrist von 2 Arbeitstagen vereinbart worden sei, so dass das Arbeitsverhältnis wie gekündigt ende. Die Rüge der fehlenden Vollmacht sei nicht unverzüglich im Sinne des § 174 BGB erfolgt. Auch der Einwand hinsichtlich der fehlenden Bevollmächtigung gehe ins Leere. Zum einen sei die Zeichnungsberechtigung im Arbeitsvertrag festgehalten und vereinbart, dass die in den Geschäftsräumen ausgehängten Originalhandlungsvollmachten gelten würden. Insofern

könne an der Zeichnungsberechtigung des Herrn R... kein Zweifel bestehen. Die Klägerin habe zum einen die Zeichnungsberechtigungsliste einsehen können und zudem gewusst, dass Herr R... der für sie zuständige Personalverantwortliche war.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 22.12.2014 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 20.08.2014 nicht zum 23.08.2014, sondern erst zum 28.08.2014 aufgelöst worden ist.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist der Klägerin am 26.01.2015 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 23.02.2015 mit gleichzeitiger Berufungsbegründung ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 23.02.2015 eingegangen.

Die Klägerin erklärt, die Beklagte habe insbesondere die Klägerin nicht davon in Kenntnis gesetzt, wer kündigungsberechtigt sei. Diese Kenntnis müsse der Mitarbeiter vor Ausspruch der Kündigung haben. Es genüge nicht, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit habe, sich nach Ausspruch der Kündigung an diversen Stellen zu informieren. Der pauschale Hinweis im Arbeitsvertrag, die Personaldisponenten und -verantwortlichen der Firma B... sind zur Abgabe sämtlicher auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Willenserklärungen befugt, reiche nicht. Die Beschreibung sei viel zu allgemein, denn es sei nicht ersichtlich, was unter Personalverantwortlichkeit verstanden werden soll. Auch sei nicht ersichtlich, ob nur der Personalverantwortliche, der für den jeweiligen Mitarbeiter zuständig sei, kündigungsberechtigt sein soll oder jeder, der in irgendeiner Weise mit Personalangelegenheiten befasst ist. Darüber hinaus handle es sich nicht um einen Fall, an dem der Mitarbeiter sofort und problemlos prüfen könne, wer der Mitarbeiter sein soll, der jeweils eine bestimmte Position mit Kündigungsberechtigung inne haben soll. Vorliegend habe die Beklagte offensichtlich einer breiten Personenzahl, die jeweils wohl wechselt, Kündigungsberechtigung einräumen wollen. Eine solch pauschale Kündigungsberechtigungseinräumung sei jedoch nicht ausreichend und zulässig, da sie für den Mitarbeiter keine Rechtsklarheit schafft. Dies beweise auch der vorliegende Fall, denn der Aushang der Beklagten, der die zeichnungsberechtigten Personen bezeichnet, widerspreche insofern dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Demgemäß sollten erkennbar nur personalverantwortliche Disponenten kündigungsberechtigt sein, Herr R... sei hingegen nur Sachbear-

beiter im Vertrieb. Der Aushang reiche nicht aus, wenn der Mitarbeiter planmäßig hier nicht tätig sei, sondern an anderen Einsatzorten.

Die Klägerin meint daher, die Kündigung sei wirksam gemäß § 174 BGB zurückgewiesen worden.

Sie stellt folgenden Antrag:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az: 14 Ca 5253/14 wird abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 20.08.2014 nicht aufgelöst worden ist.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Demgegenüber beantragt die Beklagte,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie unterstützt den Inhalt des erstinstanzlichen Urteils und erklärt, völlig unerheblich sei, ob der Mitarbeiter der Beklagten, welcher die streitgegenständliche Kündigung unterzeichnet habe, der Klägerin bekannt war und an der Zeichnungsberechtigung des Mitarbeiters R..., der nach den Feststellungen des Gerichts zum einen als solcher bereits in der ausgelegten Liste als zeichnungsberechtigt genannt wurde und zum anderen ausweislich dieser Liste auch Personal- und Vertriebsdisponent sei, zur Kündigung berechtigt war.

Insoweit sei die ins Blaue hinaus erhobene Behauptung, der Mitarbeiter R... sei nur Mitarbeiter im Vertrieb, neben der Sache. Der Aushang an sich reiche vollständig aus, um zu erkennen, dass der Mitarbeiter R... hinsichtlich der Kündigung vertretungsbefugt war. Wie das Gericht rechtsfehlerfrei dargestellt habe, arbeiten die Parteien in Branchen, die von einer hohen Fluktuation geprägt seien. Insoweit würde es einen erheblichen Verwaltungsaufwand bedeuten, wenn jedem Kündigungsschreiben eine Vollmacht beigelegt werden müsste. Gleiches gelte auch für die Feststellung des Gerichtes, die Mitteilung, auf welche

- 5 -

Weise der Arbeitnehmer die Person des Kündigungsberechtigten immer unschwer erfahren könne, sei dagegen ohne besonderen Aufwand möglich.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg war zulässig. Sie ist gemäß §§ 511 ZPO, 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 518, 519 ZPO.

II.

Die zulässige Berufung ist sachlich ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht nur insoweit für begründet erklärt, als die Kündigungsfrist von 2 Tagen einzuhalten ist. Im Übrigen wurde die Klage zu Recht abgewiesen.

Die Ausführungen in den Entscheidungsgründen sind zutreffend dargestellt, so dass darauf gemäß § 543 Abs. 1 ZPO Bezug genommen werden kann. Auch die ergänzenden Ausführungen der Klägerin in der Berufungsinstanz können der Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Die rechtlichen Gründe hierfür seien noch einmal kurz zusammengefasst.

Zwar hat die Klägerin den Mangel der Vollmacht im Sinne von § 174 BGB wohl unverzüglich gerügt.

Dennoch ist die Zurückweisung ausgeschlossen, da der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung ordnungsgemäß in Kenntnis gesetzt hatte (§ 174 Satz 2 BGB).

Die Zurückweisung der Kündigung ist nach § 174 Satz 2 BGB ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den Empfänger der Kündigung von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte. Der Kündigungsempfänger soll nach § 174 BGB die Kündigung nur zurückweisen können, wenn er keine Gewissheit hat, ob der Erklärende wirklich bevollmächtigt ist und der Vertretene die Erklärung gegen sich gelten lassen muss. Das Inkenntnissetzen erfordert eine Information über die Bevollmächtigung durch den Vollmachtgeber; ein Hinweis des Vertreters auf seine Vertreterstellung - etwa durch einen Vertretungszusatz bei der Unterschrift - genügt deshalb nicht. Das Inkenntnissetzen kann in unterschiedlicher Weise erfolgen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer beispielsweise im Arbeitsvertrag über die Kündigungsberechtigung im Unternehmen informieren. Erfolgt dies abstrakt nach einer Funktionsbezeichnung, ist zusätzlich erforderlich, dass der Arbeitnehmer weiß, dass der konkret Kündigende diese Funktion auch innehat. Möglich ist auch, die Belegschaft durch Rundschreiben, Aushänge sowie Bekanntmachungen im Intranet zu unterrichten (vgl. Erfurter Kommentar Müller-Glöge, § 620 BGB, Rdnr. 24). Die Rechtsprechung des BAG lässt dies nicht ohne Weiteres zu, weil § 174 Satz 2 BGB keine Nachforschungen vom Erklärungsempfänger über die Bevollmächtigung des Erklärenden verlange, sondern ein Inkenntnissetzen und damit ein Handeln des Vertretenen zur Information des Erklärungsempfängers. Das kann allerdings auch dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer zuvor aufgefordert wurde, sich anhand des Intranets oder ihm ausgehändigter Unterlagen über die Organisationsstruktur des Arbeitgebers zu informieren und sich aus diesen Informationsquellen ergibt, dass die Person, welche die Kündigung erklärt hat, eine Funktion bekleidet, die sie zur Kündigung berechtigt (vgl. BAG 14.04.2011 - 6 AZR 727/09; 20.09.2006 AP Nr. 19 zu § 174 BGB = NZA 2007, 377).

In Anwendung dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist festzustellen, dass die Beklagte mit dem Aushang der Zeichnungsberechtigung in ihren Geschäftsräumen den Vorgaben zur Inkenntnissetzung der Klägerin über die Person des zu Kündigenden genügte. Der Klägerin war mit dem Hinweis im Arbeitsvertrag und im Aushang in den Geschäftsräumen der Beklagten hinreichend die Möglichkeit gegeben worden, sich Kenntnis von der jeweiligen Zeichnungsberechtigung zu verschaffen. Laut Arbeitsvertrag sind Personaldisponenten, wie sich Herr R... im Kündigungsschreiben selbst bezeichnete, zur Abgabe sämtlicher auf die Begründung, Veränderung/Ergänzung und Beendigung (insbesondere Kündigung) des Arbeitsverhältnisses gerichteten Willenserklärungen befugt. Zu

keinem anderen Ergebnis kann führen, wie das Arbeitsgericht richtig ausgeführt hat, dass die Liste der Zeichnungsberechtigten Herrn R... noch nicht als Vertriebs- und als Personaldisponenten auswies, sondern noch als Sachbearbeiter Vertrieb. Denn zum einen war er auch als solcher bereits als Zeichnungsberechtigter genannt und darüber hinaus ausweislich dieser Liste auch der Personal- und Vertriebsdisponent, als der sich Herr R... im Kündigungsschreiben bezeichnete, ebenso zeichnungsberechtigt.

Nicht maßgeblich ist der Einwand des Klägersvertreters, wonach die Klägerin als Leiharbeiterin keinen Arbeitsplatz im Büro der Beklagten hatte.

Insoweit wurde nämlich im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf die in den Geschäftsräumen ausgehängten maßgeblichen Originalhandlungsvollmachten verwiesen.

Die Klägerin hatte also die Möglichkeit, diesen Aushang in den Geschäftsräumen einzusehen. Ob sie davon tatsächlich Gebrauch gemacht hat oder nicht, kann der Arbeitgeber nicht beeinflussen und ist deswegen auch nicht für die Einhaltung der Vorschrift des § 174 Satz 2 BGB maßgeblich.

Soweit im Ersturteil die Kündigungsfrist auf den 28.08.2014 berichtigt wurde, ergibt sich dies aus dem anzuwendenden Tarifvertrag.

Die Parteien haben gegen die Verlängerung der Kündigungsfrist um 2 Tage auch keine Einwendungen erhoben.

Der weitergehende Antrag der Klägerin, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus verlangt hat, war dagegen abzuweisen.

Insofern ist auch die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 ZPO.

Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Bär
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Wiedemann
ehrenamtlicher Richter

Spetzke
ehrenamtlicher Richter