

## Kündigung durch den Stellvertreter

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist als einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung grundsätzlich erst einmal ausschließlich den Vertragsparteien vorbehalten. Das ist z. B. bei einem Arbeitsverhältnis bei der Deutsche Telekom AG einerseits der betreffende Mitarbeiter und auf Arbeitgeberseite der Vorstand der Deutsche Telekom AG unter Vorsitz von Herrn René Obermann.

Sollte nun einmal ausnahmsweise Herr Obermann nicht die Zeit haben, sämtliche in seinem Konzern am Tag anfallenden Kündigungserklärungen persönlich und handschriftlich zu unterzeichnen, bietet sich die Einschaltung eines Stellvertreters an. Dies ist zivilrechtlich möglich und im BGB in den §§ 164 ff. geregelt. Das ist auch praktisch so, und Herr Obermann wird wohl Zeit seiner Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender keine einzige Personalkündigung persönlich unterzeichnen.

Die Bevollmächtigung eines Stellvertreters kann gegenüber dem Stellvertreter oder auch gegenüber demjenigen ausgesprochen werden, dem gegenüber der Stellvertreter tätig werden soll. Formvorschriften für diese Bevollmächtigung gibt es grundsätzlich nicht. Der Nachweis der Bevollmächtigung durch eine Vollmachtsurkunde kann allerdings eine direkte praktische Bedeutung erlangen. In § 174 BGB ist nämlich geregelt, dass der Bevollmächtigte bei Abgabe einer einseitigen Willenserklärung, wie es die Kündigung ist, eine Vollmachtsurkunde vorlegen muss, weil diese einseitige Willenserklärung ansonsten unwirksam ist, wenn die Gegenseite sich auf das Fehlen der Vollmacht beruft und die Erklärung zurückweist. Dabei muss die Vollmacht im Original oder in einer Ausfertigung vorgelegt werden, eine Fotokopie, ein Fax oder eine e-mail reichen nicht. Und sie kann auch nicht nachgereicht werden. Mit der Zurückweisung der Kündigung wegen fehlender Vollmacht ist die Kündigungserklärung unwirksam.

Sollten Sie einmal etwas über den sogenannten vollmachten Vertreter und die Möglichkeit, dessen Erklärung im Nachhinein zu genehmigen, gehört haben, so ist dies grundsätzlich richtig, jedoch nicht auf einseitige Rechtsgeschäfte übertragbar, dies ist sogar ausdrücklich gesetzlich ausgeschlossen, § 180 Satz 1 BGB.

Übrigens: Wenn der Vollmachtsgeber gegenüber dem Empfänger der einseitigen Willenserklärung die Bevollmächtigung des Vertreters mitgeteilt hat, muss der einseitigen Willenserklärung keine Vollmachtsurkunde beigelegt sein, § 174 Satz 2 BGB. In diesem Falle ist die Zurückweisung wegen fehlender Vollmacht ausgeschlossen und führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Für die Praxis gibt es für die Tätigkeit eines Stellvertreters der Ausspruch einer Kündigung verschiedene Wege bei verschiedenen Begleitumständen.

Der im Gesetz so vorgegebene Weg einer Vollmachtsurkunde auf den Stellvertreter, die der Kündigung beigelegt wird, ist sicherlich gangbar – allerdings mit einigen Punkten, auf die zu achten ist. Die Vollmacht muss im Original oder in Ausfertigung vorliegen. Wenn es sich um eine einfach – schriftliche Vollmacht handelt, muss es sich um ein Original handeln. Eine Fotokopie reicht nicht. Die Vollmacht muss den konkreten Fall abdecken, Einschränkungen in der Vollmacht dürfen der Kündigung nicht im Wege stehen. Wenn also die Vollmacht auf bestimmte Betriebsteile eingeschränkt ist, muss der Mitarbeiter auch aus diesen Betriebsteilen stammen. Wenn die Vollmacht zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung erteilt ist, wird man sich herrlich vor Gericht streiten können, ob auch eine außerordentliche Kündigung mitumfasst ist. Hier empfiehlt sich, von vornherein die Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitsvertragsschluss und ordentliche sowie auch ggf. außerordentliche Kündigung und vertragliche Aufhebung in die Vollmacht einzubeziehen. Der Bevollmächtigte sollte mit Namen genannt werden, ggf. auch mit Vornamen, damit eine eindeutige Zuordnung erfolgt. Und die Vollmacht lesbar unterzeichnet sein, ggf. mit Reinschrift des unterzeichneten Namens.

Und dass Sie diese Vollmacht dem Kündigungsschreiben beigelegt haben, sollten Sie für sich zum Nachweis dokumentieren. In der Personalakte findet also eine Kopie des Kündigungsschreiben seinen Platz, sondern auch noch eine Kopie der beigelegten Vollmachtsurkunde mit einem handschriftlichen Vermerk der Sekretärin mit Datum, wonach sie diese Kündigung und die Vollmacht in einem Briefumschlag gesteckt hat und zum Versand gegeben hat.

Denn § 174 BGB ist ja nun jedem zugänglich und auf Arbeitnehmerseite könnte zunächst einmal geleugnet werden, dass eine solche Vollmacht beigelegt war, i. V. m. einer Zurückweisung. Dann ist es gut, wenn man die Beifügung der Vollmachtsurkunde belegen kann.

Ein anderer Weg kann auch sein, dem Arbeitnehmer bereits bei Einstellung neben einem Exemplar seines Arbeitsvertrages auch noch eine entsprechende Mitteilung über die Bevollmächtigung für Vertragsabschluss und Kündigung jeglicher Art auszuhändigen und sich den Empfang auf einem Doppel quittieren zu lassen. Diese Quittung ist natürlich Voraussetzung dafür, weil sich ein Arbeitnehmer im Zweifel an die Aushändigung dieser Mitteilung nicht zwingend erinnern wird.

Diese Mitteilung muss keine Originalvollmacht sein. Es reicht die Mitteilung des Geschäftsführers, Vorstandsvorsitzenden oder Inhabers über die Bevollmächtigung, den Inhalt der Bevollmächtigung und die Person bzw. die Personen der Bevollmächtigten.

Grundsätzlich wird eine Benachrichtigung über entsprechende Bevollmächtigung in Rechtsprechungen und Literatur auch über ein Rundschreiben an die Mitarbeiter, einen Aushang am „Schwarzen Brett“ oder eine Mitteilung im Intranet für möglich erachtet. Hier kommt es allerdings darauf an, dass die betreffenden Mitarbeiter tatsächlich auch Kenntnis nehmen können. Bei dem Rundschreiben ist das kein Problem, hier sollte bloß der Zugang nachgewiesen werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass solche Rundschreiben chronisch verloren gehen. Aushänge am „Schwarzen Brett“ werden nicht reichen, wenn die meisten Mitarbeiter den Standort des „Schwarzen Brettes“ nur einmal im Jahr bei der Weihnachtsfeier aufsuchen und das Intranet muss natürlich allen Mitarbeitern zugänglich sein. Auch eine entsprechende Ausweisung im Stellenplan kann zur Mitteilung und Veröffentlichung der Vollmacht ausreichen – wenn dieser Stellenplan allen Mitarbeitern bekannt und zugänglich ist. Für das mittlere mittelständische Unternehmen dürfte daher ausreichend sein, wenn die Mitarbeiter ein entsprechendes Rundschreiben persönlich von ihren Vorgesetzten ausgehändigt bekommen. Und außerdem dieses Rundschreiben auch noch einmal in den Abteilungen ausgehängt wird.

Ein auf den ersten Blick randständiges Problem hatte das Bundesarbeitsgericht im Frühjahr diesen Jahres zu bearbeiten. Es ging um die Frage, ob die Kündigung durch einen vollmachtlosen Vertreter die 3-Wochen-Klagefrist gem. § 4 KSchG in Gang gesetzt wird, mit der ja nicht ganz unwichtigen Folge des § 7 KSchG, das nämlich bei Versäumung dieser Frist die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam anzusehen ist.

Diese Fallgestaltung wird natürlich nur dort interessant, wo der Arbeitnehmer die Kündigung nicht mangels Vollmachtsnachweis zurückweist. In diesem Fall ist die Kündigung dann auch nicht unheilbar unwirksam, sie kann vielmehr gem. § 180 Satz BGB wie bei einem Vertrag durch Genehmigung des Vertretenden wirksam werden.

Im vorliegenden Fall (BAG vom 26. März 2009, Az.: 2 AZR 403/07) hatte die in Insolvenz gefallene Arbeitgeberin noch gekündigt nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, als die Vertretungsmacht auf den Insolvenzverwalter übergegangen war. Der Arbeitnehmer hatte erst nach Ablauf der 3-Wochen-Frist Kündigungsschutzklage erhoben unter Hinweis auf die fehlende Vertretungsmacht.

Das BAG hat für eine Rüge des Mangels der Vertretungsmacht des Kündigenden die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG für nicht anwendbar erklärt. § 4 Satz 1 KSchG mit seiner 3-Wochen-Frist würde Sicherheit für den Arbeitgeber bzw. hier den Kündigungsberechtigten bezwecken. Die Kündigung durch einen Nichtberechtigten sei dem Berechtigten allerdings nicht zuzurechnen, so dass die Sicherheit über die Wirksamkeit dieser Kündigung nicht vom Normzweck des § 4 Satz 1 KSchG umfasst sei. Das BAG treibt dies dann sogar auf die Spitze. Würde der Arbeitnehmer durch einen außenstehenden Dritten gekündigt werden und nichts gegen diese Kündigung unternehmen, könnte die Fiktion des § 7 KSchG das Arbeitsverhältnis beenden, ohne dass der Arbeitgeber dagegen etwas unternehmen kann. Dies sind sicherlich nachvollziehbare Bedenken, wenn sie auch auf den vom BAG entschiedenen Fall nicht auf den ersten Blick durchgreifen dürften. Gehen wir aber einmal von einem Dissens zwischen Insolvenzverwalter und Masseschuldner aus. Der Insolvenzverwalter will das Unternehmen weiterführen, der Masseschuldner will dies nicht, dann könnte der Insolvenzverwalter unversehens ohne Mitarbeiter dastehen – und schon wird der Fall tatsächlich praktisch. Das BAG kommt daher zu dem Ergebnis, dass die 3-Wochen-Frist zur Klageerhebung gegen eine Kündigung eines

vollmachtlosen Vertreters erst dann in Gang gesetzt sein kann, wenn der Kündigungsberechtigte diese Erklärung genehmigt hat.

Uwe Jahn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

© 2009 Uwe Jahn, Rechtsanwalt in Schwerin