

## LAG Rheinland-Pfalz: Zurückweisung einer Kündigung wegen fehlender Vollmachtsvorlage

BGB § 174 S. 1, 2

Eine Zurückweisung der Kündigung scheidet nach § 174 S. 2 BGB aus, wenn der Vollmachtgeber den Erklärungsempfänger von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte. Die bloße Auslage eines für den internen Dienstgebrauch im öffentlichen Dienst bestimmten Mitteilungsblattes in der Dienststelle genügt ohne zumindest allgemeinen Hinweis auf die Möglichkeit, sich hierin über bestehende Kündigungsbefugnisse zu informieren, für ein Inkennnissetzen nach § 174 S. 2 BGB nicht. Dies gilt umso mehr, wenn das konkrete Mitteilungsblatt infolge Vernichtung nach Zeitablauf zur Einsicht nicht mehr zur Verfügung steht und daher eine Information über die Person des Kündigungsberechtigten nicht unschwer möglich ist. (amtl. Leitsatz)

*LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.04.2013 – 6 Sa 529/12 (ArbG Koblenz 25.09.2012 – 8 Ca 4420/11), BeckRS 2013, 71279*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung.

Unterzeichnet wurde das Kündigungsschreiben vom Stadtverwaltungsrat W unter Angabe seiner Funktion als stellvertretender Leiter des Haupt- und Personalamtes mit dem Zusatz „im Auftrag“. Eine Kündigungsvollmacht lag dem Schreiben nicht bei, allerdings informierte das bei der Beklagten für den inneren Dienstgebrauch vorgesehene Mitteilungsblatt des Oberbürgermeisters der Beklagten Nr. 12 vom 05.06.2008 über die Übertragung der stellvertretenden Leitung des Haupt- und Personalamtes an den Zeugen W und der hiermit verbundenen Kündigungsvollmacht für Kündigungen von Beschäftigten bis einschließlich Entgeltgruppe 8.

Zwischen den Parteien sind die näheren Umstände der Bekanntgabe dieses Mitteilungsblattes in der Behörde des Klägers, insbesondere gegenüber dem Kläger, streitig. Dieser wies die Kündigung unter Berufung auf die fehlende Vorlage einer Vollmachtsurkunde zurück und zweifelte ebenso die Bevollmächtigung des Zeugen W zum Kündigungsausspruch an. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Koblenz, das der Klage stattgab. Die Beklagte legte daraufhin gegen das Urteil Berufung ein.

### Entscheidung

Die Berufung war in der Sache nicht erfolgreich.

Die Kündigung sei gemäß § 174 S. 1 BGB unwirksam, da ihr keine Vollmachtsurkunde beigelegt war und der Kläger die Kündigung deshalb unverzüglich zurückgewiesen hat. Das Zurückweisungsrecht sei auch nicht nach § 174 S. 2 BGB ausgeschlossen gewesen, da die

Beklagte den Kläger über das Kündigungsrecht des stellvertretenden Haupt- und Personalamtsleiters W nicht ausreichend in Kenntnis gesetzt habe. Für die Mitarbeiter der Beklagten hätte nicht zweifelsfrei festgestanden, dass der Zeuge W als Vertreter des Kündigungsberechtigten Haupt- und Personalamtsleiters kündigungsberechtigt war.

Jedenfalls aber hätte die Beklagte den Kläger nicht darüber informiert, dass der Zeuge W diese Funktion innehatte. In dem Mitteilungsschreiben sei weder eine öffentliche Bekanntmachung zu sehen, noch habe die Beklagte dargelegt, dass sie dem Kläger einen konkreten Hinweis auf die Möglichkeit der Information über das Mitteilungsblatt gegeben hatte.

Das Inkennnissetzen im Sinne des § 174 S. 2 scheitere aber auch daran, dass der Kläger sich aus den Mitteilungsblättern nicht unschwer informieren konnte, insbesondere da diese teilweise vernichtet wurden.

### Praxishinweis

§ 174 BGB findet auch im öffentlichen Dienst Anwendung.

Gerade im öffentlichen Dienst gibt es oftmals unübersichtliche Zuständigkeitsregelungen und (Unter-) Bevollmächtigungen. Ist die Mitteilung der Bevollmächtigung zu einer Kündigung iSd § 174 S. 2 BGB nicht schon im Arbeitsvertrag enthalten, was angesichts der im öffentlichen Dienst regelmäßig knapp gehaltenen Formulararbeitsverträge die Ausnahme sein dürfte, muss der Bevollmächtigte seiner Kündigung eine Originalvollmachtsurkunde beifügen.

Sofern es zu einer Aneinanderreihung von Unterbevollmächtigungen kommt, muss darauf geachtet werden, dass deutlich aus der jeweiligen (Original-)Vollmachtsurkunde hervorgeht, dass diese Person auch berechtigt war, eine Untervollmacht zu erteilen. Der Kündigung müssen *sämtliche* Untervollmachtsurkunden im Original beigelegt werden. Schließlich muss geprüft werden, ob aus der Vollmacht auch hinreichend klar hervorgeht, dass sie ihrem Inhalt nach zu der Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

Ungeachtet dessen sollten insbesondere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sämtliche Beschäftigten auf die Möglichkeit, sich etwa über ausliegende Mitteilungsblätter oder Veröffentlichungen in Amtsblättern über bestehende Kündigungsbefugnisse zu informieren, ausdrücklich hinweisen.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg*