

BGB § 174 Sätze 1 und 2

BAG EWiR § 174 BGB 1/93, 339 (Däubler)

Amtlicher Leitsatz:

Der Grundsatz, daß es bei der Kündigung durch den Leiter einer Personalabteilung nicht der Vorlage einer Vollmachtsurkunde bedarf, gilt auch dann, wenn die Vollmacht des Abteilungsleiters nur im Innenverhältnis, z. B. aufgrund einer internen Geschäftsordnung, eingeschränkt ist.

BAG, Urt. v. 29. 10. 1992 – 2 AZR 460/92, DB 1993, 541 (LAG Frankfurt/M.)

**Kurzkomentar:**

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Bei einseitigen Willenserklärungen schützt das BGB den Adressaten in weitem Umfang: Hat er Zweifel, ob der Erklärende auch wirklich über eine ausreichende Vollmacht verfügt, kann er die Erklärung zurückweisen. Tut er dies unverzüglich und kann der Erklärende keine Vollmachtsurkunde vorlegen, muß dieser unverrichteter Dinge wieder abziehen; es bleibt beim rechtlichen Status quo. Nach § 174 Satz 2 BGB ist eine solche Zurückweisung allerdings ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte.

In der betrieblichen Praxis wäre es verwunderlich, müßte bei Kündigungen (und ebenso bei anderen gestaltenden Erklärungen) immer eine Vollmachtserklärung beigelegt werden. Die Rechtsprechung hat deshalb § 174 Satz 2 BGB weit ausgelegt und die Bestellung zum Leiter der Personalabteilung als Vollmachtserklärung gewertet, die auch den Belegschaftsangehörigen bekannt ist. Dasselbe wird bei einem Prokuristen angenommen, doch bleibt es bei anderen, weniger herausgehobenen Mitarbeitern bei der Grundregel des § 174 BGB.

2. In dem vom BAG entschiedenen Fall ging es nun darum, daß der Personalleiter nach der Geschäftsordnung die Zustimmung einer anderen Person benötigte. Dies war den Arbeitnehmern einschließlich des Gekündigten auch bekannt. Das BAG meinte jedoch im Gegensatz zur Vorinstanz, diese Bindung habe rein interne Bedeutung besessen. Sie habe deshalb an der allgemeinen Regel nichts geändert, daß Personalleiter zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt seien.

3. Die Entscheidung wird in der Praxis begrüßt werden, weil sie hilft, unnötigen Formalismus zu vermeiden. Wichtig ist die Aussage der Entscheidung, daß interne Bindungen grundsätzlich nicht nach außen wirken, und zwar auch dann nicht, wenn sie dem Adressaten bekannt sind.

Offen bleibt allerdings, in welcher Konstellation eine Bindung in das Außenverhältnis „durchschlägt“. Daß eine solche Gestaltung nicht prinzipiell ausgeschlossen werden kann, ist selbstverständlich und wurde auch vom BAG in keiner Weise in Frage gestellt. Ohne es ausdrücklich zu sagen, geht das Gericht davon aus, daß „grundsätzlich“ nur ein Internum vorliegt.

4. Kritisch ließe sich anmerken, daß das BAG als Revisionsinstanz recht tief in die Auslegung der Geschäftsordnung eines einzelnen Arbeitgebers eingestiegen ist, obwohl deren Inhalt doch wohl zu jenen Tatsachenfragen gehört, über die bereits das Berufungsgericht definitiv entscheidet, soweit kein erfolgreich gerügter Verfahrensmangel vorliegt. Weiter muß man sich die Frage stellen, ob das Faktum, daß die fragliche Geschäftsordnung allgemein bekannt war, nicht ein gewichtiges Indiz dafür darstellte, daß sie eben auch die Vollmacht im Außenverhältnis beschränken wollte. Schließlich wundert man sich insofern ein wenig, als nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die einzuschaltende Person zugestimmt hatte; man hätte sich deshalb die Auseinandersetzung weithin sparen können. Dennoch ist die im Leitsatz wiedergegebene prinzipielle Aussage in vollem Umfang zu begrüßen.