

Dingeldein • Rechtsanwälte

„Ich bearbeite alle Rechtsfragen, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses betreffen (z. B. Kündigungen, Aufhebungs-/Abwicklungsverträge). . . Zu meinen weiteren Schwerpunkten zählen das Betriebsrentenrecht, Altersteilzeitverträge sowie das Betriebsverfassungs- und das Tarifvertragsrecht.“

Rechtsanwalt

GERD-PETER BRENNER

Fachanwalt für Arbeitsrecht



64404 Bickenbach · Bachgasse 1 · Telefon 0 62 57 / 8 69 50

64579 Gernsheim · Wallstraße 7 · Telefon 0 62 58 / 8 33 80

www.dingeldein.de

Zurückweisung der Kündigung wegen fehlender Vollmacht

Arbeitsrechtliche Kündigungen scheitern oft allein wegen formaler Fehler. Kündigt zum Beispiel nicht der Arbeitgeber (bei einer GmbH: der Geschäftsführer) selbst, sondern sein Vertreter, kann der gekündigte Arbeitnehmer unverzüglich die Kündigung unheilbar zurückweisen, sofern ihm bei der Kündigung keine Originalvollmacht vorgelegt wurde, aus der die entsprechende Kündigungsbefugnis hervorgeht. Bei fristgebundenen Kündigungen, ist dieser Umstand von erheblicher praktischer Relevanz. Nur wenn der Arbeitnehmer zuvor über die Bevollmächtigung des Vertreters unterrichtet war, ist eine Originalvollmacht entbehrlich. Deshalb greifen viele Arbeitgeber auf die Möglichkeit zurück, die Kündi-

gungsbefugnis bereits im Arbeitsvertrag zu dokumentieren.

In seinem Urteil vom 14.04.2011, Az.: 6 AZR 727/09, äußerte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu den zu beachtenden Anforderungen: Danach muss im Arbeitsvertrag die Person, die zur Kündigung berechtigt ist, namentlich genannt werden oder der Arbeitgeber muss einen Weg aufzeigen, wie der Arbeitnehmer den Namen dieser Person leicht in Erfahrung bringen kann.

In dem vom BAG am 14.04.2011 zu entscheidenden Fall enthielt der Arbeitsvertrag folgende Regelung: "Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann auch durch den Objektleiter/Niederlassungsleiter ausgesprochen werden". Das Kündi-

gungsschreiben war vom aktuellen Niederlassungsleiter unterzeichnet. Die Arbeitnehmerin kannte den Niederlassungsleiter nicht und wies die Kündigung wegen Vollmachtslosigkeit zurück. Die Kündigungsschutzklage hatte Erfolg. Es reichte nicht aus, dass im Arbeitsvertrag allein auf die Position Objektleiter/Niederlassungsleiter hingewiesen wurde. Es hätte entweder der Kündigungsberechtigte im Arbeitsvertrag namentlich bezeichnet werden müssen oder dem Arbeitnehmer hätte ein Weg aufge-

zeigt werden müssen, wie er unschwer in Erfahrung bringen konnte, welche Person in seiner Funktion als Niederlassungsleiter konkret kündigungsberechtigt sei.

Ergebnis: Geschickt ist es durchaus, bereits im Arbeitsvertrag klarzustellen, dass ein Vertreter zur Kündigung berechtigt ist. Nur dann sollten die Anforderungen des BAG zwingend beachtet werden.

Mitgeteilt von Rechtsanwalt Günther Dingeldein, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bachgasse 1, 64404 Bickenbach, Telefon: 0 62 57 / 8 69 50, www.dingeldein.de.