

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 1 Sa 252/13

4 Ca 163 b/13 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.02.2014

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 25.02.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 06.06.2013 – 4 Ca 163 b/13 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

---

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung.

Der am ....1967 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.06.2012 als Mitarbeiter im Vertrieb (Senior Account Manager) auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Anlage K 1, Bl. 8 – 30 d. A.) bei der Beklagten, bei der ca. 20 Mitarbeiter beschäftigt sind, tätig. Der Kläger und die weiteren im Vertrieb der Beklagten beschäftigten Mitarbeiter üben ihre Tätigkeit jeweils von ihrem Wohnort aus (Home Office).

Die Beklagte vertreibt Hardware für die Erstellung von geschlossenen Systemen zur externen Datenspeicherung und- verarbeitung (private Cloud-Lösungen). Sie gehört zu einem größeren Konzernverbund. Personalleiterin (HR-Director) für die Beklagte ist Frau V. K., die nicht bei der Beklagten angestellt ist, sondern als Personalleitern

die Personalbefugnisse für eine ganze Gruppe von Unternehmen (Region EMEA) ausübt. Sie hat ihren Dienstsitz in I. und unterzeichnete den Arbeitsvertrag des Klägers für die Beklagte.

Unmittelbare Vorgesetzte des Klägers war Frau S. St., weiterer Vorgesetzter Herr B. B., Vizepräsident der Region EMEA.

Mit Schreiben vom 14.01.2013, zugegangen am selben Tag, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß zum 30.04.2013. Das Kündigungsschreiben (Anlage K 2, Bl. 31 d. A.) ist von Frau K. unterschrieben. Ihm lag die Kopie einer Kündigungsvollmacht des Geschäftsführers der Beklagten bei (Anlage K 3, Bl. 32 d. A.). Mit Schreiben vom 18.01.2013, der Beklagten spätestens am 19.01.2013 zugegangen, wies der Kläger die Kündigung unter Hinweis darauf, dass ihr keine § 174 BGB entsprechende Vollmachtsurkunde beigelegt war, zurück (Anlage K 4, Bl. 33 d. A.).

Gegen diese Kündigung hat der Kläger fristgemäß Kündigungsschutzklage erhoben und macht ihre Unwirksamkeit geltend.

Er hat vorgetragen: Frau K. sei ihm gegenüber nie persönlich in Erscheinung getreten; er habe nicht gewusst, welche Funktion sie ausgeübt habe. Auch aus dem Kündigungsschreiben und dem Zusatz „HR Director“ ließen sich die hierarchische Einordnung und die Befugnisse und Kompetenzen von Frau K. für die Beklagte nicht ableiten.

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe lägen nicht vor: weder sei mit ihm kritisch über seine Arbeitsergebnisse gesprochen worden, noch gebe es die von der Beklagten behaupteten mündlichen Abmahnungen. Auch die ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen, die die Kündigung begründen sollten, habe er nicht begangen.

Der Kläger hat beantragt,

1. es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 14.01.2013 nicht aufgelöst wird,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 30.04.2013 hinaus bis zu rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag zu 1.) als Senior Account Manager weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen: Die Leistungsdefizite des Klägers seien mehrfach Gegenstand von Besprechungen zwischen dem Kläger und Herrn B. und Frau St. gewesen. Ausschlaggebend für die Kündigung sei gewesen, dass der Kläger bei der Bearbeitung einer Anfrage des Kunden B. eine zum 23.11.2012 gesetzte Frist übersehen habe. Deswegen hätten andere Mitarbeiter die Anfrage über das Wochenende bearbeiten müssen, damit die Anfrage jedenfalls am 26.11.2012 hätte beantwortet werden können. Auch ein Treffen mit dem Kunden Dr. O. in Boston habe der Kläger unzureichend vorbereitet und insbesondere nicht dafür gesorgt, dass die erforderliche Verschwiegenheitsverpflichtung rechtzeitig unterzeichnet worden war.

Frau K. sei als ihre Personalchefin zur Kündigung berechtigt. Das habe der Kläger gewusst. Sie habe auch mit dem Kläger das Einstellungsgespräch geführt und den Anstellungsvertrag unterzeichnet.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz wird auf die Akte Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat beiden Klageanträgen stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Kündigung sei mangels sozialer Rechtfertigung unwirksam. Die Beklagte habe weder substantiiert eine grobe Vertragsverletzung vorgetragen, noch eine Abmahnung wegen eines einschlägigen konkreten Sachverhalts.

Wegen des weiteren Inhalts der Entscheidungsgründe wird auf die angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen dieses ihr am 24.06.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 23.07.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 26.09.2013 am 26.09.2013 begründet.

Sie trägt vor: Das Arbeitsgericht sei fehlerhaft davon ausgegangen, dass auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finde. Das sei nicht der Fall, weil sie in Deutschland keinen Betrieb unterhalte. Anderes habe auch der Kläger erstinstanzlich nicht vorgetragen. Tatsächlich unterhalte sie in M. lediglich eine Postadresse, ursprünglich angemietete Räume in M. habe sie nie genutzt und seien seit Januar 2013 gänzlich aufgegeben worden. Sämtliche Leitungsfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten würden zentral im Konzern ausgeübt, nämlich bei der V. S. Ltd. in C., I.. Dort sei Frau K. zentral für alle Personalangelegenheiten zuständig. Die restlichen Angelegenheiten in personellen und sozialen Dingen betreue Frau E. G. ebenfalls von C. aus. Ihr Geschäftsführer sitze in den USA und habe keinen Arbeitsplatz in Deutschland. Die unmittelbare Vorgesetzte des Klägers, Frau St., sei von ihrem Home Office in O. aus tätig.

Soweit der Kläger auf die Befugnisse ihres bis Oktober 2012 bestellten Geschäftsführers Gu. abstelle, komme es nicht darauf an, wie sie damals organisiert gewesen sei. Im Übrigen beschreibe der Kläger dessen Tätigkeiten und Zuständigkeiten auch unzutreffend. Herr Gu. sei gegenüber ihren Mitarbeitern nicht weisungsbefugt gewesen. Die fachliche Weisungsbefugnis habe bei den Managern gelegen, die personelle und soziale Leitungskompetenz schon damals in I. . Auch die Ausführungen des Klägers zur Durchführung operativer Aktivitäten und zur Zusammenarbeit mit dem Architekten bzw. der Nutzung von Büroräumen von Gesellschaftern sei nicht geeignet, das Vorhandensein eines Betriebs zu begründen. Auch Frau St. besuche nur gelegentlich Büros ihres Gesellschafters, der Firma EMC, hauptsächlich in der Sch. . Deren Aufgabe sei auch ausschließlich die Unterstützung neuer Teammitglieder, Kompetenzen in Personalangelegenheiten habe sie nicht. Bei der Übertragung der Tätigkei-

ten an den Kläger im Rahmen der von diesem begehrten Weiterbeschäftigung habe Frau St. im Auftrag von Herrn B. gehandelt.

Dem Kläger sei die Tatsache, dass Frau K. ihre Personalchefin gewesen sei, positiv bekannt gewesen. Diese habe persönlich das Einstellungsgespräch geführt und den Arbeitsvertrag unterzeichnet.

Jedenfalls sei die Kündigung auch verhaltensbedingt gerechtfertigt. Insoweit wiederholt die Beklagte im Wesentlichen ihren Vortrag aus der ersten Instanz.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 06.06.2013,  
Az. 4 Ca 163 b/13, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er erwidert: Die Beklagte unterhalte einen Betrieb in Deutschland. Dem ehemaligen Geschäftsführer Gu. seien alle 20 Mitarbeiter der Beklagten sowohl fachlich wie auch disziplinarisch unterstellt gewesen. Von seiner Weisungsbefugnis habe dieser regelmäßig Gebrauch gemacht. Er habe die Kontakte zu den Gesellschaftern gehabt, die Vertriebsaktivitäten koordiniert und die Entwicklung und Herstellung der Produkte gesteuert. Darüber hinaus habe er alle wesentlichen Personalfragen eigenverantwortlich entschieden. Im Rahmen der operativen Tätigkeit habe auch ein ständiger Austausch zwischen den Vertriebsmitarbeitern der Beklagten und den Architekten stattgefunden. Hierzu hätten allen Arbeitnehmern der Beklagten Büroräume der Gesellschafter zur Verfügung gestanden. Nach Ausscheiden von Herrn Gu. im Oktober 2012 habe Frau St. dessen Aufgaben übernommen, was sich auch durch die Ausübung von Weisungsbefugnissen im Rahmen der von ihm begehrten Weiterbeschäftigung zeige. Eine substantiierte Kündigungsbegründung liefere die Beklagte weiterhin nicht.

Die Funktion von Frau K. sei ihm erst nach Ausspruch der Kündigung bekannt geworden. Im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags habe es kein persönliches Zusammentreffen mit Frau K. gegeben. Er habe zwar im Rahmen der Vertragsanbahnung per E-Mail mit ihr kommuniziert, dies habe er auch mit weiteren Mitarbeitern getan. Alle hätten ihre E-Mails jeweils nur mit ihrem Vornamen signiert. Telefonische Einstellungsgespräche habe er mit Frau E. O., Herrn B. und Herrn Gu. geführt, persönlich getroffen habe er nur Herrn Gu..

Mit am 10.02.2014 bei Gericht und Gegner per Telefax eingegangenem Schriftsatz hat die Beklagte ergänzend vorgetragen:

Der Kläger habe über eine von ihm ausgeübte Nebentätigkeit ausschließlich per E-Mail mit Frau K. korrespondiert (Anlage B 9, Bl. 263 d. A.). Bei einem vom Kläger nach Vertragsunterzeichnung abgelegten „Orientation-Training“ im Juni 2012 in C. habe Frau K. die Personalabteilung und sich persönlich vorgestellt. Der Kläger habe dabei auch eine entsprechende Organisationsübersicht (Anlage B 11, Bl. 265 d. A.) erhalten, aus der sich ergebe, dass Frau K. die Zuständige in Personalangelegenheiten sei.

Der Kläger hat hierzu mit am 21.02.2014 bei Gericht und Gegner eingegangenen Telefax vorgetragen, er wisse nicht mehr, wie sich Frau K. ihm Juni 2012 in I. vorgestellt habe, bestreite aber, dass sie sich als Personalleiterin mit verantwortlicher Zuständigkeit für alle Unternehmen der Gruppe einschließlich des Unternehmens vorgestellt habe. Er wisse ferner nicht, ob er das von der Beklagten vorgelegte Organigramm überhaupt erhalten habe, bestreite dies aber vorsorglich. Es könne aber auch dahingestellt bleiben, da sich aus dem Organigramm eine hervorgehobene Position von Frau K. gerade nicht ergebe, sie befinde sich mit den Mitarbeiterinnen, mit denen er ebenfalls E-Mail-Korrespondenz geführt habe, mit Frau O. und Frau H., auf derselben Ebene.

Im Berufungstermin am 25.02.2014 hat die Beklagte Schriftsatznachlass im Hinblick auf diesen letzten Schriftsatz des Klägers beantragt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die gemäß § 64 Abs. 2 c ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und somit zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat beiden Klaganträgen zu Recht stattgegeben. Die Kündigung der Beklagten vom 14.01.2013 ist unwirksam. Die Beklagten ist auch zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet. I.

Der Antrag zu 1.) ist begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 14.01.2013 ist rechtsunwirksam.

1. Die Unwirksamkeit der Kündigung folgt aus § 174 Satz 1 BGB.

a) Nach § 174 Satz 1 BGB ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grunde unverzüglich zurückweist. Die Vollmachtsurkunde muss dabei im Original beigefügt sein, eine Kopie genügt nicht (LAG Düsseldorf, Urteil vom 22.12.1994 – 12 Sa 1574/94 – Juris; BGH vom 17.10.2000 –X ZR 97/99 -, Juris; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 14. Auflage, § 123, Rn 19).

b) Damit ist die Kündigung der Beklagten vom 14.01.2013 unwirksam. Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt es sich um ein einseitiges Rechtsgeschäft im Sinne der Vorschrift. Dieses hat die Beklagte durch eine Bevollmächtigte, nämlich Frau K., vorgenommen. Frau K. hat dabei eine Vollmachtsurkunde im Sinne der Vorschrift nicht vorgelegt. Dem Kündigungsschreiben war nur die Kopie einer Vollmacht beigefügt, was nach den oben dargestellten Grundsätzen nicht ausreicht.

Wegen des mangelnden Nachweises der Vollmacht hat der Kläger die Kündigung unverzüglich zurückgewiesen. Zwischen dem Zugang der Kündigung am 14.01. und dem Zugang des Zurückweisungsschreibens spätestens am 19.01.2014 liegen 5 Tage. Das genügt nach allgemeiner Ansicht, um von einer noch unverzüglichen Zurückweisung auszugehen. Insoweit ist auch zu berücksichtigen, dass der Kläger sich zunächst mit einem Anwalt über seine Vorgehensweise beraten darf und hat. Die Zurückweisung durch den Kläger erfolgte auch wegen der fehlenden Vollmachtsurkunde. Ausweislich des Zurückweisungsschreibens (Anlage K 4, Bl. 33 d. A.) weist der Kläger die Kündigung ausdrücklich gemäß § 174 BGB zurück, weil ihr keine dieser Vorschrift entsprechende Vollmachtsurkunde beigelegt war.

c) Das Zurückweisungsrecht des Klägers ist auch nicht nach § 174 Satz 2 BGB ausgeschlossen.

aa) Nach § 174 Satz 2 BGB ist eine Zurückweisung ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hat.

bb) § 174 BGB dient dazu, klare Verhältnisse zu schaffen. Der Erklärungsempfänger ist zur Zurückweisung der Kündigung berechtigt, wenn er keine Gewissheit hat, dass der Erklärende wirklich bevollmächtigt ist und sich der Arbeitgeber dessen Erklärung tatsächlich zurechnen lassen muss. Der Empfänger einer einseitigen Willenserklärung soll nicht nachforschen müssen, welche Stellung der Erklärende hat und ob damit das Recht zur Kündigung verbunden ist oder üblicherweise verbunden zu sein pflegt. Er soll vor der Ungewissheit geschützt werden, ob eine bestimmte Person bevollmächtigt ist, das Rechtsgeschäft vorzunehmen. Das Inkennnissetzen nach § 174 Satz 2 BGB muss darum ein gleichwertiger Ersatz für die fehlende Vorlage der Vollmachtsurkunde sein (BAG, Urteil vom 14.04.2011 – 6 AZR 727/09 – Juris, Rn 23).

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Inkennnissetzen im Sinne des § 174 Satz 2 BGB vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Mitarbeiter – z. B. durch die Bestellung zum Prokuristen, Generalbevollmächtigten oder Leiter der Personalabteilung – in eine Stelle berufen hat, die üblicherweise mit dem Kündi-

gungsrecht verbunden ist. Dabei reicht allerdings die bloße Übertragung einer solchen Funktion nicht aus, wenn diese Funktionsübertragung aufgrund der Stellung des Bevollmächtigten im Betrieb nicht ersichtlich ist und auch keine sonstige Bekanntmachung erfolgt. Vielmehr ist es erforderlich, dass der Erklärungsempfänger davon in Kenntnis gesetzt wird, dass der Erklärende diese Stellung tatsächlich innehat. Diese Notwendigkeit ergibt sich daraus, dass die Berufung eines Mitarbeiters auf die Stelle eines Personalleiters oder eine ähnliche Stelle zunächst ein rein interner Vorgang ist. Ein Inkenntnissetzen nach § 174 Satz 2 BGB verlangt aber auch einen äußeren Vorgang, der diesen inneren Vorgang öffentlich macht und auch die Arbeitnehmer erfasst, die erst nach einer eventuell im Betrieb bekannt gemachten Berufung des kündigenden Mitarbeiters in eine mit dem Kündigungsrecht verbundene Funktion eingestellt worden sind (BAG, aaO, Rn 25). Erforderlich ist dabei ein Handeln des Vollmachtgebers (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.06.2011 – 8 Sa 612/10 – Juris, Rn 35). Unerheblich ist, ob eine Befugnis zum Abschluss von Arbeitsverträgen oder deren Unterzeichnung besteht. Eine Befugnis zur Einstellung kann nicht gleichgesetzt werden mit der möglichen Befugnis zur Kündigung, weil diesbezügliche Bevollmächtigungen auseinanderfallen können (LAG Rheinland-Pfalz, aaO, Rn 37; KR Friedrich, 13. Aufl., § 13 KSchG, Rn 345 mwN).

cc) Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Kläger nicht über die Bevollmächtigung von Frau K. zum Ausspruch von Kündigungen in Kenntnis gesetzt.

Allein daraus, dass – vom Kläger bestritten – Frau K. mit dem Kläger Einstellungsgespräche geführt hat oder den Arbeitsvertrag unterzeichnet hat, folgt nicht, dass Frau K. auch zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen befugt ist oder eine Funktion als Personalleitern mit entsprechenden Befugnissen bei der Beklagten ausgeübt hat. Unwidersprochen und durch die von der Beklagten zuletzt vorgelegte Anlage B 9 selbst belegt, unterzeichnete Frau K. ihre E-Mails mit ihrem Vornamen ohne weitere Zusätze über ihre Funktion. Soweit im Kündigungsschreiben der Zusatz „HR Director“ unter den Namen gesetzt ist, vermag dies ein Inkenntnissetzen über ihre Funktion vor Ausspruch der Kündigung durch die Beklagte nicht zu ersetzen.

Die Beklagte hat im Weiteren nicht dargelegt, wann und wo sie den Kläger konkret darüber informiert haben will, dass Frau K. auch Personalleiterin für ihr Unternehmen ist. Ihr Vortrag beschränkt sich zunächst einmal darauf zu behaupten, dem Kläger sei die entsprechende Eigenschaft von Frau K. bekannt gewesen, ohne dass diese vom Kläger ausdrücklich bestrittene Behauptung an irgendeiner Stelle dahingehend konkretisiert worden ist, woher der Kläger diese Kenntnis haben soll.

Soweit die Beklagte in ihrem Schriftsatz vom 10.02.2014 auf das Orientation-Meeting in C. verweist, vermag auch dies eine Inkenntnissetzung des Klägers über die Personalbefugnisse von Frau K. nicht zu belegen. Der Vortrag der Beklagten ist aus diesem Grund auch nicht als verspätet gemäß § 67 Abs. 4 ArbGG zurückzuweisen. Da der Vortrag ein Inkenntnissetzen im Sinne des § 174 Satz 2 BGB nicht zu belegen vermag, ist er unschlüssig und führt nicht zu einer Verzögerung des Rechtsstreits.

Dabei kann aus Sicht des Berufungsgerichts offen bleiben, ob Frau K. sich auf diesem Treffen ausdrücklich als Personalleiterin mit Zuständigkeit für die gesamte Region EMEA vorgestellt hat. Es fehlt nämlich an einer Darlegung der Beklagten, dass entsprechende Erklärungen ihr zuzurechnen sind, dass sie also den Kläger über die Befugnisse von Frau K. informiert hat. Es fehlt damit an einer notwendigen Handlung des Vollmachtgebers.

Die Einladung zum Orientation-Meeting ging nicht von der Beklagten aus. Das Einladungsschreiben (Anlage B 10, Bl. 264 d. A) ist unterzeichnet von Frau E. O. mit dem Zusatz HR Coordinator. Frau O. ist unstreitig nicht bei der Beklagten beschäftigt. Die Einladung richtete sich auch nicht ausschließlich an Mitarbeiter der Beklagten, sondern, wie im Berufungstermin erörtert worden und unstreitig ist, an alle Mitarbeiter der verschiedenen Unternehmen der Region EMEA. Das belegt auch der E-Mail-Verteiler in der Anlage B 10. Damit konnte der Kläger auch nicht aus dem Umstand, dass nur Mitarbeiter der Beklagten eingeladen waren, davon ausgehen, dass es sich beim Orientation-Meeting um eine Veranstaltung der Beklagten handelte.

Ebenfalls nicht aussagekräftig ist das von der Beklagten vorgelegte Organigramm (Anlage B 11). Frau K. steht in diesem Organigramm gleichberechtigt neben Frau O.,

mit der der Kläger in der Vergangenheit ebenfalls kommuniziert hatte. Ob nun Frau K. oder Frau O. oder beide oder keine von beiden Personalbefugnisse hat, erschließt sich aus dem Organigramm nicht. Vorstellbar ist auch, dass Personalbefugnisse ausschließlich bei der über allen ressortierenden Frau OC. angesiedelt sind, die als Senior HR Director bezeichnet ist.

Schließlich belegt auch der Schriftwechsel über die Nebentätigkeit des Klägers nicht, dass Frau K. als Personalleiterin für die Beklagte tätig war. Die hierzu von der Beklagten eingereichten Anlage B 9 gibt für die entsprechende Behauptung nichts her.

Soweit der Beklagten-Vertreter im Berufungstermin im Hinblick auf die entsprechenden Ausführungen des Gerichts die Auffassung vertreten hat, in einem vertikal organisierten Konzern, wie einer zu dem die Beklagte gehöre, müsse es auch möglich sein, eine Bevollmächtigung über die hierfür zuständigen Konzernunternehmen an die Mitarbeiter weiterzugeben, folgt das Berufungsgericht dieser Auffassung nicht. Sie berücksichtigt nicht ausreichend, dass § 174 BGB ein Inkennnissetzen durch den Vollmachtgeber selbst voraussetzt. Nur wenn dieser dem Erklärungsempfänger mitgeteilt hat, dass bestimmte Personen für ihn zur Vornahme bestimmter Rechtsgeschäfte befugt sind, besteht für den Erklärungsempfänger die notwendige Gewissheit über die Befugnisse des Handelnden.

2. Ob, wie das Arbeitsgericht gemeint hat, die Kündigung auch nach § 1 Abs 1 KSchG rechtsunwirksam ist und insbesondere, ob das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, kann daher vorliegend offen bleiben.

## II.

Auch der Antrag zu 2.) des Klägers ist begründet. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Beklagte zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers wegen der rechtsunwirksam ausgesprochenen Kündigung verpflichtet.

**III.**

Der Einräumung der von der Beklagten beantragten Schriftsatzfrist bedurfte es nicht. Neues erhebliches Vorbringen enthielt der Schriftsatz des Klägers vom 21.02.2014 aus den gerade dargestellten Gründen nicht. Vielmehr konnte allein auf Grundlage des Vortrags der Beklagten einschließlich des nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatzes über den Sachverhalt entschieden werden.

**IV.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.