

Thüringer Landesarbeitsgericht

Entscheidungsdokumentation

Urteil vom: 09.11.2017 Aktenzeichen: 3 Sa 139/17
Vorinstanz: Arbeitsgericht Nordhausen vom: 30.11.2016 Az: 2 Ca 212/12

Zulassung der Revision Rechtsbeschwerde Revisionsbeschwerde
 keine Zulassung unanfechtbar

zugestellt an Klägerseite am: 12.02.2018

Beklagtenseite am: 12.02.2018

für Prüfungszwecke (JPA vorgesehen) für Prüfungszwecke (JPA) nicht vorgesehen

zur Veröffentlichung vorgesehen (Verteiler: BAG, LAGe, ThürArbGe, Internet) unbedeutender Einzelfall

Entscheidungsstichwort: Aufhebung eines Aufhebungsvertrags,
Missbrauch einer Handlungsvollmacht;
Widerrechtlichkeit einer Drohung

Entscheidungsrelevante Vorschriften: § 147 BGB, § 138 BGB § 166 BGB, § 123 BGB

Leitsätze:

Kommt ein mit Handlungsvollmacht ausgestatteter Betriebsleiter, der mehrere Prozesse gegen seine Arbeitgeberin führt, nur für einen Tag in den Betrieb und fertigt er dort vier Schreiben an ehemalige Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse zuvor durch die Geschäftsführerin beendet wurden, um diese Maßnahmen zu "korrigieren", kann das ein gewichtiger Anhaltspunkt für einen evidenten Missbrauch seiner Handlungsvollmacht sein, insbesondere wenn er und die vier von ihm begünstigten Mitarbeiter alle durch einen Rechtsanwalt vor Gericht gegen die Beklagte vertreten werden und er in den Vorteilsschreiben davon spricht, dass auch die Beklagte sicher eines Tages die Fehlerhaftigkeit ihrer Maßnahmen einsehen werde.

Überträgt ein Mandant seinem Prozessvertreter in einem Prozess über den Bestand seines Arbeitsverhältnisses auch das Mandat zum Abschluss einschlägiger vertraglicher Vereinbarungen, wird ihm die hierbei erlangte Kenntnis seines Anwaltes zu einem evidenten Vollmachtmissbrauchs zugerechnet (§ 166 BGB analog).

Aktenzeichen: 3 Sa 139/17
2 Ca 212/12
Arbeitsgericht Nordhausen



Verkündet am 09.11.2017

gez. Krummrich
Justizangestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Thüringer Landesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

...

- Kläger und
Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter:

...

gegen

...

- Beklagte und
Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

...

hat das Thüringer Landesarbeitsgericht auf die mündliche Verhandlung vom 09.11.2017 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Engel als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Frau Spork und Frau Ritter als Beisitzerinnen für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nordhausen vom 30.11.2016 – 2 Ca 212/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags und einen hierauf basierenden Anspruch des Klägers auf Zahlung eines Annahmeverzugslohns.

Der Kläger war seit Juni 2008 bei der Beklagten als Monteur angestellt. Vom Juli 2009 bis August 2011 war er vorübergehend als Bauleiter tätig. Mit der Einstellung von Herrn N. als Bauleiter arbeitete er wieder als Monteur mit einem Stundenlohn von 13,00 Euro. Neben der Montageabteilung hat die Beklagte an ihrem Sitz eine Produktionsstätte. Hier war der mit Handlungsvollmacht ausgestattete Betriebsleiter Herr J. eingesetzt, der seit längerem arbeitsunfähig erkrankt war.

Wegen unterschiedlicher Vorstellungen zur Arbeitsqualität des Klägers führte die Beklagte mit ihm etwa quartalsweise Kritikgespräche. Im August 2011 sprach man über einen möglichen neuen Einsatzes als Bauleiter. Die Beklagte bat ihn, nicht zu kündigen.

Zur Abrechnung der Arbeitszeit müssen Monteure das Formular "Arbeitsstunden und Spennachweis" (im Folgenden: Stundennachweis) unter Angabe des Datums, der Ankunftszeit auf der Baustelle, der dort gearbeiteten Stunden und der Abfahrtszeit ausfüllen (Bl. 256 - 261 d.A.). Die Firmenfahrzeuge sind mit einem Navigationsgerät ausgestattet, das die Fahrzeugdaten nach Datum, Uhrzeit, Abfahrtsort, gefahrenen Kilometern und Ankunftsort dokumentiert (Bl. 252 - 255 d.A.). Die Fahrzeiten auf auswärtige Baustellen vergütet die Beklagte mit einem geringeren Stundensatz. Die Stundennachweise werden in der Buchhaltung abgegeben, der zur Lohnabrechnung auch die Fahrzeugdaten vorliegen. Herr N. verglich diese mit Stundennachweisen der Monteure (Bl. 252 - 261 d.A.). Im Fall des Klägers, des Herrn I. und des Herrn V. stellte er Abweichungen in einem für ihn nicht erklärbaren zeitlichen Umfang fest. Für den 01.12.2011 wichen die Stundenangaben des Klägers um sieben Minuten, für den 05.12.2011 um 29 Minuten, für den 07.12.2011 um 38 Minuten, für den 08.12.2011 um drei Stunden und 27 Minuten, für den 09.12.2011 um zwei Stunden und 29 Minuten und für

den 13.12.2011 um eine Stunde und sieben Minuten ab. Dies teilte er der Prokuristin Frau H. mit, die einen Datenvergleich erstellte (Bl. 252 - 266 d.A.). Sie informierte die Geschäftsführerin, die die betroffenen Mitarbeiter und die Lohnbuchhalterin Frau K. zu einem Personalgespräch nach der Betriebspause am 13.02.2012 bat.

Am 13.02.2012 hielten die Beklagte dem Kläger die festgestellten Abweichungen zwischen den Stundennachweisen und Fahrzeugdaten vor und baten ihn um eine Erklärung. Er wandte ein, dass es sich nur um Abweichungen von wenigen Minuten handeln könne. Er wurde im Datenvergleich auf den Montageeinsatz am 05.12.2011 in B. U. und die weitere Abweichungen von mehr als einer halben Stunde verwiesen. Ob sich hieraus ein Disput darüber entspann, ob sich der Kläger solche Vorwürfe gefallen lassen müsse, ist ebenso streitig, wie der Vorhalt eines Arbeitszeitbetrugs, die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung, deren Folgen beim Arbeitsamt, einer Strafanzeige, einer höheren Schadensersatzforderung und einem schlechten Arbeitszeugnis, sollte er keinen Aufhebungsvertrag unterzeichnen. Gleiches gilt für den Umstand, ob ein Aufhebungsvertrag bereits vorgelegen habe oder erst auf Wunsch des Klägers erstellt worden sei. Unstreitig wurde ein solcher unterzeichnet (Bl. 9 - 10 d.A.). Dies tat später auch Herr I.. Frau K. wurde außerordentlich gekündigt.

Der Kläger wandte sich an Rechtsanwalt S., der den Aufhebungsvertrag mit Schreiben vom 15.02.2012 nach § 123 BGB anfocht (Bl. 11 ff. d.A.). Am 28.02.2012 beantragte er vor dem Arbeitsgericht Nordhausen den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Nachdem er am 02.04.2012 eine neue Arbeit aufgenommen hatte, erweiterte er die Klage am 19.05.2012 auf die Zahlung von 3.640,00 Euro brutto für die Zeit vom 13.02. bis 31.03.2013.

Mit Schriftsatz vom 12.11.2012 zeigte sich Rechtsanwalt Herr St., der früher die Beklagte beraten hatte, als neuer Prozessvertreter an. Er vertrat auch Frau K. und Herrn H. und Herrn K. in deren Anfechtungs- bzw. Kündigungsschutzprozessen gegen die Beklagte. Gleiches gilt für den damals bereits langwährend arbeitsunfähig erkrankten Betriebsleiter Herrn J., der gleichfalls mehrere Prozesse gegen die Beklagte führte.

Eine Woche später, am 19.11.2012, kehrte Herr J. für einen Tag aus dem Krankenstand zurück. Die Beklagte ließ ihn die Optimierung der Produktionsabläufe vor Ort prüfen, was keinen Zugang zu einem PC oder Briefpapier der Beklagten erforderte. Sie verbot ihm, in ihrem Namen Willenserklärungen abzugeben. Dennoch fertigte er am 19.11.2012 unter dem Firmenbriefkopf vier Schreiben, die sich ausschließlich an die vier von Rechtsanwalt Herrn St. vertretenen früheren Mitarbeiter der Beklagten, Frau K., Herrn H., Herrn K. und den Kläger richteten. Hierin bot er unter Bezugnahme auf seine Handlungsvollmacht namens der Be-

klagten die Wiedereinstellung bzw. Rücknahme von Kündigungen an. Im Schreiben an den Kläger führte er auszugsweise Folgendes aus:

"(...) Sie wussten, dass ich als Betriebsleiter wieder - warum auch nicht? - bei der F. B. nach der Krankheit arbeiten werde.

Sie haben mich um Hilfe gebeten und mir Ihre Unterlagen zur Verfügung gestellt, (...). Für mich sind Ihre Darstellungen glaubwürdig. (...)

Ich unterbreite Ihnen keinen Vorschlag, sondern auf der Grundlage der sicherheitshalber in Fotokopie beigefügten Handlungsvollmacht stimme ich der Aufhebung des Aufhebungsvertrags hiermit zu. Ein derartiges Vorgehen ist unwürdig, da ich Sie als lange Jahre fachlich sehr guten und treuen Mitarbeiter kennen und schätzen lernen durfte.

Als Betriebsleiter kann ich es sehr wohl einschätzen, dass eine derartige Fachkraft unbedingt gebraucht wird, um den etwas - fachlich - ramponierten Ruf der Firma (...) wieder zu sanieren. (...).

So ein Mann wie Sie braucht B. -- glasklare Lösungen --.

Nach meinem Kenntnisstand liegen Sie immer noch vorm Arbeitsgericht in Nordhausen. Einen derartigen Prozess mit einer derartigen vorhergehenden Behandlungsweise von Ihnen kannte ich selbst unter dem Herrn D. nicht. Ich bin also nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet, die Handlungsvollmacht im Interesse der Firma (...) und des ganzen Teams zu nutzen. Ich hoffe, das wird auch die aktuelle Geschäftsführerin (...) einsehen.

Ich bitte ein Exemplar gegengezeichnet an die Firma (...) sowie an mich zurückzureichen.

Mit Ihrer Unterschriftsleistung ist der Aufhebungsvertrag aufgehoben und von Anfang an gegenstandslos. Im Gleichklang damit "lebt" Ihr Arbeitsvertrag wieder auf mit allen ursprünglichen Rechten und Pflichten. Ich wünsche Ihnen für die Zukunft alles Gute und ich stehe zu diesem, meinem Schreiben, denn ich habe nur ein Gesicht.

Mit freundlichen Grüßen"

Wegen des genauen Inhalts des Schreibens wird auf Bl. 99 f. d.A. verwiesen. Mit Schriftsatz vom 24.05.2017 (Bl. 382 d.A.) erklärte Rechtsanwalt Herr St., dass er "die Annahme" "noch im November", aber nur gegenüber Herrn J. erklärt habe. Die Beklagte erhielt von dieser Urkunde zunächst weder Besitz noch Kenntnis. Auf dem vom Kläger in Kopie zu den Gerichtsakten gereichten Exemplar ist handschriftlich "(Annahme erfolgte - zur Kenntnis des Gerichts!)" vermerkt. Noch mit Schriftsatz vom 13.12.2012 setzte sich Rechtsanwalt Herr St. im Prozess nur mit Fragen einer wirksamen Anfechtung des Aufhebungsvertrags nach § 123 BGB auseinander. Erst mit Schriftsatz vom 14.01.2013 führte er das Schreiben vom 19.11.2012 in den Prozess ein. Nun erklärte er den bisherigen Feststellungsantrag unter Hinweis auf die vereinbarte Aufhebung des Aufhebungsvertrags vom 13.02.2012 als in der Hauptsache erledigt. Die Beklagte schloss sich der Erledigterklärung nicht an und verkündete Herrn J. den Streit, der diesem aber weder erst- noch zweitinstanzlich beitrug.

Der Kläger blieb bei seiner Erledigterklärung und verfolgte seinen Zahlungsanspruch weiter. Den bisherigen Feststellungsantrag verfolgte er hilfsweise weiter. Dieser habe sich mit der Aufhebung des Aufhebungsvertrags vom 19.11.2012 erledigt. Jedenfalls sei er wirksam angefochten. Ihm sei sofort ein Arbeitszeitbetrug vorgehalten und eine außerordentliche Kündigung, Folgen beim Arbeitsamt, ein schlechtes Arbeitszeugnis, Schadensersatzforderungen und eine Strafanzeige angedroht worden, wenn er den bereits vorliegenden Aufhebungsvertrag nicht unterzeichne. Er sei hierzu regelrecht genötigt worden. Das schlechte Gewissen der Beklagte zeige sich in den mit seinen Kollegen später vereinbarten Vergleichen. Nur ihm versage sie eine Abfindung. Ihm sei aber nichts vorzuwerfen. Die dreistündige, mit nur 3,00 € vergütete Fahrt am 05.12.2011 nach B. U. hätte um 8:30 Uhr enden sollen. Verkehrsbedingt habe er die höher vergütete Montage erst um 9:20 Uhr beginnen können. Zum Ausgleich habe er einen Montagebeginn um 9:00 Uhr vermerkt. Am 08.12.2011 habe auf der Baustelle Material gefehlt. So sei er zu ATU gefahren, um ein defektes Fernlicht wechseln zu lassen. Am 09.12.2011 habe er sich entschlossen Winterreifen zu wechseln. Am 13.12.2011 habe er ohne Pause zehn Stunden gearbeitet. Da aber stets Pausen abgezogen worden seien, habe er die ausgefallenen Pausen fiktiv auf die Arbeitszeit aufaddiert. Für den 07.12.2011 habe er mit einem Aufschlag von je ca. 30 Minuten eine längere, aber nicht vermerkte Arbeit am 02.12. und am 06.12. ausgeglichen. So habe sich doch alles wieder ausgeglichen. Das seien doch keine falschen Angaben. Differenzen von einer ¼ Stunde könnten mangels "minutengenaue" Stundennachweise ohnehin nicht moniert werden. Die marginalen Abweichungen können nie eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Er sei im Gespräch aber so schockiert gewesen, dass er den Aufhebungsvertrag unterschrieben habe.

Die Beklagte schloss sich der Erledigterklärung nicht an. Das Angebot im Schreiben vom 19.11.2012 sei wegen des kollusiven Zusammenwirkens von Herrn J. mit dem Kläger nichtig. Er sei nach langer Arbeitsunfähigkeit für einen einzigen Tag erschienen, einzig um trotz der generellen Verbote die fraglichen Schreiben zu fertigen, die allein das Ziel hatten, den vier von Rechtsanwalt Herrn St. in den Prozessen gegen die Beklagte vertretenen ehemaligen Mitarbeitern eine günstigere Rechtsposition zu verschaffen. Auch bei Vorliegen einer Handlungsvollmacht dürften sich Erklärungen nicht gegen den Willen der Vertretenen richten. Gerade hierzu habe Rechtsanwalt Herr St. seinen Mandanten Herrn J. beim Abfassen des Schreibens beraten. Die betagte Handlungsvollmacht habe im Übrigen nicht im Original beigelegt. Daher hätte sich der Kläger bei der Beklagten erkundigen müssen. Herr J. selbst führt in dem Schreiben aus, dass er die dortigen Erklärungen gegen den ausdrücklichen Willen der Beklagten abgebe. Die Drohungen seien auch nicht widerrechtlich gewesen. Dies folge schon aus dem eigenen Vortrag des Klägers. Rechnungen zu den vermeintlichen Autohausbesuchen sind nie zur Buchhaltung gelangt.

Das Arbeitsgericht hat die Parteien informatorisch zum Inhalt des Gesprächs am 13.02.2012 befragt und Frau H., Herr N. und Herr I. als Zeugen vernommen (Bl. 186 - 193, 235 - 238 d.A.). Mit seinem am 30.11.2016 verkündeten Urteil hat es die Klage abgewiesen. Der Feststellungsantrag habe sich nicht erledigt. Der Kläger habe nicht vorgetragen, dass er das Angebot im Schreiben vom 19.11.2012 angenommen habe. Der Hilfsantrag sei unbegründet. Wollte man alle Drohungen unterstellen, seien sie nicht widerrechtlich. Ein verständiger Arbeitgeber hätte nach dem Datenvergleich den begründeten Verdacht eines Arbeitszeitbetrugs haben und die erklärten Folgen in Aussicht stellen dürfen.

Das Urteil wurde dem Kläger erst am 11.05.2017 zugestellt. Er hatte aber bereits am 27.04.2017 Berufung beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingelegt und sie am 24.05.2017 begründet. Rechtsanwalt Herr St. habe die Annahme bereits im November 2012 gegenüber Herrn J. erklärt. Im Übrigen verweise er auf die in der Berufungsverhandlung vorgelegte und unter dem Datum des 20.11.2012 unterzeichnete Kopie des Schreibens.

Der Kläger beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichtes Nordhausen vom 30.11.2016 – 2 Ca 212/12 – wird mit folgenden Anträgen abgeändert.

1. Der Feststellungsantrag aus der Klageschrift ist in der Hauptsache erledigt.
2. hilfsweise:
Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 13.02.2012 hinaus unverändert fortbesteht.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.640,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz gem. § 247 BGB aus 1.352,00 Euro seit dem 01.03.2102 und aus 2.288,00 Euro seit dem 01.04.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil und wiederholt ihre bisherigen Ausführungen. Der Kläger habe im Übrigen auch von der langen Arbeitsunfähigkeit des Herrn J. gewusst. Zudem habe die Geschäftsführerin diesen informiert, dass seine Bevollmächtigung nicht mehr gelte.

Wegen des sonstigen Vorbringens der Parteien wird auf die wechselseitigen Schriftsätze und den Inhalt der Protokolle beider Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers bleibt ohne Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

A. Die Berufung ist statthaft. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet und damit zulässig. Dabei hat der Kläger zutreffend berücksichtigt, dass das Urteil mehr als fünf Monate (30.04.2017) nach seiner Verkündung am 30.11.2016 erst am 11.05.2017 zugestellt wurde. Mit seiner Berufungseinlegung am 27.04.2017 und seiner Berufungsbegründung am 24.05.2017 hat er die Fristen des § 66 ArbGG gewahrt.

B. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch den am 13.02.2012 unterzeichneten Aufhebungsvertrag wirksam beendet. Daher hat der Kläger auch keinen Anspruch auf weitere Vergütung. Der Aufhebungsvertrag wurde mit dem Schreiben vom 19.11.2012 nicht wieder aufgehoben. Die Erklärungen des Herrn J. sind nach § 177 BGB analog unwirksam bzw. es ist dem Kläger nach § 242 BGB versagt, sich auf die formale Handlungsvollmacht des Herrn J. zu berufen. Soweit der Kläger den Aufhebungsvertrag vom 13.02.2012 mit Schreiben vom 15.02.2012 angefochten hat, geht die Anfechtung ins Leere. Es fehlt dem Kläger an einem Anfechtungsrecht.

I. Der Feststellungsantrag aus der Klageschrift ist nicht in der Hauptsache erledigt. Ein solches erledigendes Ereignis folgt nicht aus dem Schreiben vom 19.11.2012.

1. Die Ausführungen des Klägers zu einer vermeintlichen Annahme des Angebots vom 19.11.2012 sind nach wie vor unsubstantiiert. Auf die Anforderungen hat das Arbeitsgericht bereits mit Ziffer 2 des Hinweisbeschlusses vom 26.06.2013 hingewiesen und zu Recht einen Tatsachenvortrag dazu verlangt, "ob und ggf. wann und in welcher Form er das Schrei-

ben vom 19.11.2012 beantwortet" habe. Erstinstanzlich ignorierte der Kläger dies. Im Berufungsbegründungsschriftsatz führte er aus, dass sein Prozessvertreter „noch im November“ gegenüber Herrn J., wieder im Krankenstand, die Annahme erklärt habe. Angesichts der engen zeitlichen Grenzen des § 147 Abs. 2 BGB und der Zeitspanne vom 19.11. bis 30.11.2012 ist auch dies kein schlüssiger Sachvortrag. Offen bleibt auch, wie das Angebot angenommen worden sein soll. Hierzu bestand durchaus ein Substantiierungsanlass. Mit Schriftsatz vom 14.01.2013 reichte der Kläger eine Kopie des Schreibens vom 19.11.2012 ein, die neben seiner (Original-) Unterschrift den Zusatz "Angenommen", aber kein Datum enthält. Was er nach seiner Unterzeichnung mit dem Schreiben machte, erwähnt er nicht. Die Beklagte hat es zunächst jedenfalls nicht erhalten. Dann erklärte sein Anwalt im Berufungsbegründungsschriftsatz, dass er, also nicht der Kläger, "noch im November (...) die Annahme" gegenüber Herrn J. erklärt habe. In der Berufungsverhandlung zeigte der Kläger eine weitere Kopie des Schreibens, die seine Unterschrift und nun auch ein Datum trägt, den 20.11.2012. Welchen Weg diese zweite Kopie genommen hat, erwähnte er nicht. Ein Urkundenbeweis war nicht zu erheben. Die Kopien erbringen nur Beweis dafür, dass der Kläger im Besitz gleich mehrerer Kopien des Schreibens vom 19.11.2012 ist, die er je mit unterschiedlichen Anmerkungen versah. Dass der Kläger dort alles Mögliche vermerkte ist nicht bestritten, wohl aber, dass die Vermerke den Tatsachen entsprechen. Das können die Kopien nicht beweisen. Das würde zunächst einen Sachvortrag erfordern, ob und wann genau die Erklärungen und auf welche konkrete Weise welchem Erklärungsempfänger zugegangen sind. Bemerkenswert ist aber doch, dass die erste zu den Akten gereichte Kopie kein Datum trug. Erst nach dem gerichtlichen Hinweis auf die Relevanz einer zeitnahen Annahme legte der Kläger erneut eine Kopie vor, auf der nun ein zeitnahes Datum vermerkt ist. Bewiesen ist damit aber nur, dass der Kläger dieses Datum, wann auch immer, auf die Kopie geschrieben hat. Die Rechtsfolgen des § 147 BGB können damit nicht festgestellt werden.

2. Wollte man aber zugunsten des Klägers unterstellen, dass jedenfalls eine der sich mehrenden Annahmeerklärungen einen Erklärungsempfänger erreicht haben könnten, wäre der Vertrag zur Aufhebung des Aufhebungsvertrags dennoch rechtsunwirksam.

a. Ohne Relevanz sind dabei die Überlegungen der Beklagten, dass sich ein Vertragspartner nach längerer Arbeitsunfähigkeit des Bevollmächtigten erst beim Vollmachtgeber über den Vollmachtstatus erkundigen müsse. Auch eine nicht vorgelegte Originalvollmacht bedingt nur den Schutz des Erklärungsempfängers, nicht des Vollmachtgebers. Es bedarf keiner Begründung, dass eine Handlungsvollmacht nach § 54 HBG grundsätzlich zu allen Geschäfts- und Rechtshandlungen ermächtigt, die ein Betrieb gewöhnlich mit sich bringt. Das "rechtliche Dürfen" des Bevollmächtigten kann durch eine Beschränkung der Vollmacht

im Innenverhältnis begrenzt werden. Sie ist im Außenverhältnis aber nur relevant, wenn der Erklärungsempfänger die Beschränkung kannte. Die Beklagte hat nicht behauptet, dass sie die Beschränkung der Handlungsvollmacht vom 19.11.2012 weiteren Personen bekannt gegeben hat. Als Vertretene trägt sie so das Risiko, dass sich der Bevollmächtigte über die im Innenverhältnis gesteckten Grenzen hinwegsetzt und die im Außenverhältnis unbeschränkte Vertretungsmacht missbraucht (BGH 09.05.2014 - V ZR305/12 - Juris, Rd. 18).

b. Etwas anderes gilt aber dann, wenn der Vertreter mit den Vertragspartner ein Geschäft kollusiv zum Nachteil des Vertretenen abschließt. Ein solches Geschäft verstößt gegen die guten Sitten und ist nach § 138 BGB nichtig (BGH 17.08.2016 - 1 U 159/14 - Juris, Rd. 26). Auch ohne kollusives Zusammenwirken kann es aber bereits genügen, wenn der Bevollmächtigte von seiner Vertretungsmacht ersichtlich in so verdächtiger Weise Gebrauch macht, dass beim Vertragspartner begründete Zweifel daran bestehen mussten, ob im Handeln des Bevollmächtigten nicht ein Treueverstoß gegenüber seinem Vollmachtgeber liegt. Dies verlangt massive Verdachtsmomente, die eine objektive Evidenz des Missbrauchs erkennen lassen. Eine solche Evidenz liegt v. a. dann vor, wenn sich nach den Umständen die Notwendigkeit einer Rückfrage beim Vertretenen geradezu aufdrängt (BGH 17.08.2016 - 1 U 159/14 - Juris, Rd. 26). Solche Umstände sind für die Rechtsposition der Beklagten günstig. Sie hat daher die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines kollusiven Zusammenwirkens oder eines jedenfalls objektiv evidenten Vollmachtmisbrauchs.

Den Tatbestand eines kollusiven Zusammenwirkens hat die Beklagte nicht schlüssig vorgebracht. Dabei wird berücksichtigt, dass der Kläger seinerseits in einem Vertretungsverhältnis zu seinem Prozessbevollmächtigten stand. Die Beklagte erwähnt zwar, dass Rechtsanwalt Herr St. ihr vormaliger Rechtsberater sei, von dem sie sich später getrennt habe. Sie erwähnt auch, dass er nun in mehreren Prozessen diverse Mitarbeiter gegen sie vertrete. Vor allem sei er auch der Prozessvertreter des Handlungsbevollmächtigten Herrn J. in dessen damaligen zahlreichen Prozessen gegen sie gewesen. Unstreitig hat Herr J. seine lang währende Arbeitsunfähigkeit für nur einen einzigen Tag, den 19.11.2012, unterbrochen und just an diesem Tag, außerhalb der ihm angewiesenen Arbeiten Korrespondenz für die Beklagte betrieben. Er fertigte zwar nur vier Schreiben, allesamt aber prozessual überaus vorteilhafte Schreiben an Mandanten seines Prozessvertreters, die gleichfalls Prozesse gegen die Beklagte führten. Die Kammer durfte den Eindruck einer deutlich spürbaren Antipathie zwischen beiden Parteivertretern gewinnen. In freier Würdigung aller maßgeblicher Umstände bieten die o. g. Indiztatsachen aber keine ausreichende Grundlage, um zu dem nach § 286 Abs. 1 ZPO erforderlichen Maß einer hinreichend subjektiven Überzeugung zu gelangen, dass Herr J. beim Fertigen der Schreiben vom 19.11.2012 tatsächlich mit dem Kläger bzw. dessen An-

walt bewusst und planmäßig zusammengewirkt hat. Es gibt ebenso naheliegende Motive und Gefühlszustände, wonach der mehrere Prozesse gegen die Beklagte führende Herr J. die Schreiben auch aus eigenem Antrieb geschrieben haben könnte. Man mag sich nicht vorstellen, dass die in Semantik und Wortwahl wirren Ausführungen tatsächlich von einem Rechtsanwalt in die Feder diktiert wurden. Soweit sich vertragsrechtliche Fachtermini finden lassen, entsprechen sie dem Ziel des Schreibens und dem gewöhnlichen Kenntnisstand eines mit Handlungsvollmacht ausgestatteten Betriebsleiters.

Allerdings hat die Beklagte hinreichende Tatsachen dafür vorgetragen, dass Herr J. von seiner Handlungsvollmacht erkennbar in so verdächtiger Weise Gebrauch macht hat, dass der Kläger begründete Zweifel daran haben musste, ob Herr J. mit dem Schreiben vom 19.11.2012 nicht einen Treueverstoß gegenüber der Beklagten begangen hat. Es lagen massive Verdachtsmomente für eine objektive Evidenz des Missbrauchs vor, die ihn zu einer Nachfrage hätten veranlassen müssen (BGH 17.08.2016 - 1 U 159/14 - Juris, Rd. 26).

Dabei ist unerheblich, ob der Kläger selbst positiv wusste, dass sein Prozessvertreter vormals die Beklagte und zwischenzeitlich nicht nur ihn, sondern auch die drei weiteren am 19.11.2012 mit einem Vorteilsschreiben bedachten ehemaligen Kollegen sowie den Verfasser selbst, Herrn J., in gleich mehreren Verfahren gegen die Beklagte anwaltschaftlich vertrat. Es ist ohne Relevanz, ob er wusste, dass Herr J. am 19.11.2012 seine lang währende Arbeitsunfähigkeit für nur einen einzigen Arbeitstag unterbrochen hat, um bei dieser Gelegenheit auf dem Briefpapier der Beklagten die vier Vorteilsschreiben zu fertigen, die den von seinem Anwalt geführten Prozessen eine entscheidende Wende hätten geben können. In einem Mandatsverhältnis werden dem Mandanten nicht nur das Verschulden seines Anwaltes und dessen Erklärungen zugerechnet (§ 85 ZPO, § 164 BGB). Nach § 166 BGB erfolgt auch eine Wissenszurechnung für alle in Ausführung des übertragenen Mandats erlangten Kenntnisse des Anwaltes (BGH 08.01.2015 - IX ZR 198/13, Rd. 13). Der Kläger hat seinen Anwalt ersichtlich auch zur Abgabe entsprechender Erklärungen bevollmächtigt. Das folgt schon aus dessen Behauptung, das Angebot vom 19.11.2012 im November für den Kläger angenommen zu haben. Sein Anwalt wusste von seinen weiteren Mandaten gegen die Beklagte. Er kannte die Relevanz der dort streitigen Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge, die Handlungsvollmacht und die für einen Tag am 19.11.2012 unterbrochene Arbeitsunfähigkeit seines Mandanten Herrn J.. Ob er auch von der Beschränkung der Handlungsvollmacht wusste, ist nicht ersichtlich. Jedenfalls wusste er aber, dass sein Mandant Herr J. mit den Vorteilsschreiben vom 19.11.2012 nicht nur einem, sondern gleich vier seiner Mandanten prozessuale Vorteile verschaffte. Dabei kannte er die von der Beklagten in diesen Prozessen im Ergebnis deren anwaltschaftlichen Beratung eigentlich vertretenen Arbeitgeberpositionen.

Sie waren ausdrücklich nicht auf eine Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse gerichtet. Wenn der Kläger seinem Anwalt die eigenverantwortliche Betreuung seines arbeitsvertraglichen Mandats überträgt, hat er ihm damit zugleich die Aufgabe übertragen, alle insoweit relevanten Tatsachen für ihn zur Kenntnis zu nehmen. Dies betrifft auch solche Tatsachen, die erhebliche Zweifel daran begründen, dass Herr J. seine Handlungsvollmacht tatsächlich weder treugemäß noch im evident ersichtlichen Interesse der Beklagten ausübte. Es würde gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sich der Kläger das erlangte Wissen seines in dieser Angelegenheit beauftragten Anwaltes nicht zurechnen lassen müsste. Das Wissen von Rechtsanwalt Herrn St. ist dem Kläger nach § 166 BGB (analog) auch dann zuzurechnen, wenn er ihm sein Wissen nicht weiter gegeben haben sollte (BGH 04.07.2014 - VZR 183/13 - Juris).

Auch der Wortlaut des Schreibens vom 19.11.2012 bietet eine hinreichende Evidenz für einen Vollmachtmissbrauch. Herr J. betont seine seit Jahren bestehende, bekannte Handlungsvollmacht gleich an mehreren Stellen, will sie sogar in Kopie beigelegt haben. Angesichts des hinreichend bekannten Status von Herrn J. drängt dies bei objektiver Betrachtung den Eindruck einer vorauseilenden Rechtfertigung dafür auf, dass man sein „rechtliches Können“ im Außenverhältnis später in Frage stellen könnte. Das steht im Einklang mit der ihm an diesem Tag erklärten Beschränkung des „rechtlichen Dürfens“ im Innenverhältnis. Die wiederholten Hinweise von Herrn J. stehen aber auch im Zusammenhang mit seinem evident erkennbaren Interessenkonflikt. Eingangs des Schreibens vom 19.11.2012 erwähnt er, dass er vom Kläger um Hilfe gegen die Beklagte und Vollmachtgeberin gebeten wurde. Der Kläger will den Aufhebungsvertrag vom 13.02.2011 beseitigt wissen. Das entspricht aber nicht den Interessen der Beklagten, die zu dieser Zeit nun mal nach § 35 GmbHG von der Geschäftsführerin vertreten wurde. Herr J. kann diesen Interessenskonflikt auch nach den laut Schreiben vom 19.11.2012 vom Kläger überlassenen Schriftsätzen von Rechtsanwalt Herrn St. nachlesen. Dass Herr J. die von der Beklagten, anwaltschaftlich beraten, im Prozess vertretenen Positionen kannte, legt er offen, indem er im Schreiben vom 19.11.2012 umfänglich ausführt, dass er es aber besser wisse. Nach seinen Ausführungen sieht er sich allen möglichen Interessen verpflichtet, nicht aber den von seiner Vollmacht- und Arbeitgeberin ausdrücklich prozessual bekundeten Interessen. Er maßt sich eine bessere Beurteilungsfähigkeit an und betrachtet den von der Beklagten verfolgten Beendigungswillen als "Unwürdigkeit" und tritt damit evident in Widerspruch zu deren Interessen. Seinen Interessensverrat unterstreicht mit der abschließenden Hoffnung, dass auch die Geschäftsführerin eines Tages die von ihm nun korrigierten „Fehlentscheidungen“ einsehen werde und der Anregung, das gegengezeichnete Vertragsexemplar doch besser jedenfalls auch an ihn zu senden.

Nach diesen massiven Anhaltspunkten hat Herr J. mit dem Schreiben vom 19.11.2012 evident und auch für den Kläger erkennbar entgegen die bekannten Interessen der Beklagten gehandelt. Seine dortigen Erklärungen sind nach §§ 138, 242 BGB sittenwidrig. Mangels wirksamer Aufhebung des Aufhebungsvertrags liegt kein erledigendes Ereignis vor.

II. Damit fällt der Hilfsantrag zur Entscheidung an. Er ist gleichfalls unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Feststellung eines mit der Beklagten fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Seine Anfechtung des Aufhebungsvertrags ging ins Leere.

Der Kläger sieht einen Anfechtungsgrund darin, dass er den Aufhebungsvertrag vom 13.02.2011 nur unterzeichnet habe, weil die Beklagte ihn eines Arbeitszeitbetrugs verdächtigt habe und ihm eine außerordentliche Kündigung, entsprechend nachteilige Folgen beim Arbeitsamt, ein schlechtes Arbeitszeugnis, Schadensersatzforderungen und eine Strafanzeige angedroht habe, wenn er den vorgelegten Aufhebungsvertrag nicht unterzeichne. Wie bereits das Arbeitsgericht, kann auch die erkennende Kammer unterstellen, dass das Personalgespräch den vom Kläger geschilderten Verlauf genommen hat. Gleichwohl berechtigt dies nicht zur Anfechtung des Aufhebungsvertrags nach § 123 BGB, weil die in Aussicht gestellten Folgen nicht widerrechtlich waren.

Eine Drohung ist nur widerrechtlich, wenn ein verständiger Arbeitgeber sie nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Für eine angedrohte außerordentliche Kündigung erfordert dies aber nicht, dass sich diese, wäre sie ausgesprochen worden, in einem Kündigungsschutzprozess tatsächlich auch als rechtsbeständig erwiesen hätte. Nur wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen musste, dass die angedrohte Kündigung im Fall ihres Ausspruchs mit hoher Wahrscheinlichkeit einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten würde, darf er sie nicht in Aussicht stellen, um den Arbeitnehmer zu einem Aufhebungsvertrag zu veranlassen. Es wird sodann auch kein fiktiver Kündigungsschutzprozess geführt. Daher trägt nicht die Beklagte, sondern der anfechtende Kläger die Darlegungs- und Beweislast für alle Voraussetzungen einer wirksamen Anfechtung. Er muss die Tatsachen vortragen, die die in Aussicht gestellte außerordentliche Kündigung als widerrechtlich erscheinen lassen (BAG 12.08.1999 – 2 AZR 823/98 – Juris, Rd. 29). Er muss darlegen, dass ein verständiger Arbeitgeber nicht hätte annehmen dürfen, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar und die Kündigung deswegen gerechtfertigt wäre. Dies bedeutet einen Negativbeweis. Daher genügte der Kläger seiner Darlegungslast zunächst mit einer entsprechenden pauschalen Behauptung. Nach den Grundsätzen der sekundären Darlegungslast oblag es der Beklagten, dies substantiiert zu bestreiten und die

Tatsachen für das Positive vorzutragen. Sie musste also darlegen, dass sie in vertretbarer Weise einen Kündigungsgrund annehmen durfte. Der Kläger musste dann die vorgetragenen Kündigungsumstände widerlegen (BAG 28.11.2007 – 6 AZR 1108/06 – Juris, Rd. 55).

Im Rahmen ihrer sekundären Einlassungspflicht hat die Beklagte vorgetragen, dass ihr auf der Grundlage der Feststellungen des Herrn N. während der Winterbetriebspause und der daraufhin erstellten Gegenüberstellung der Angaben des Klägers in seinen Stundennachweisen und der Fahrzeugdaten durch die Prokuristin Frau H. der Verdacht entstanden sei, dass der Kläger bei Abrechnung seines Stundenlohnes bewusst falsche Angaben gemacht haben könnte, um durch seine Zeitaufschläge eine höhere Vergütung und damit einen finanziellen Vorteil zu ihren Lasten zu erlangen. Ein solches Verhalten würde eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Klägers darstellen. Ein sog. Arbeitszeitbetrug ist ein an sich geeigneter wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (BAG 06.09.2007 – 2 AZR 264/06 – Juris, Rd. 23). Er ist eine so schwerwiegende Pflichtverletzung, dass selbst bereits der Verdacht eines Arbeitszeitbetrugs eine Verdachtskündigung nach Maßgabe der hierfür erforderlichen weiteren Voraussetzungen in Betracht kommen kann. Erforderlich sind starke, auf objektiven Tatsachen gründende Verdachtsmomente, wenn bereits sie geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Allerdings muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben. Hierzu zählt insbesondere, dass er dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Im Ergebnis aller Erkenntnisse muss der Verdacht dringend sein, d. h. eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung tatsächlich begangen hat, ohne dass ein Sachverhalt nach der allgemeinen Lebenserfahrung nicht ebenso gut durch ein anderes Geschehen zu erklären sei (BAG 02.03.2017 – 2 AZR 698/15 – Juris, Rd. 22).

Die Prüfung der Widerrechtlichkeit der Drohung verlangt also eine Beurteilung, ob ein verständiger Arbeitgeber unter Abwägung aller zum Zeitpunkt der Drohung objektiv erkennbarer Umstände im Einzelfall davon ausgehen durfte, dass die angedrohte Verdachtskündigung mit hoher Wahrscheinlichkeit einer gerichtlichen Überprüfung standhalten würde, weil so gewichtige objektive Verdachtstatsachen vorlagen, dass im Ergebnis aller zumutbaren Aufklärungsversuche die große Wahrscheinlichkeit bestand, dass der Kläger tatsächlich die schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat und bereits dies das für die Vertragsfortsetzung erforderliche Vertrauen zerstört hat. Das ist der Fall. Der Beklagten lagen die Stundennachweise des Klägers und die Fahrzeugdaten vor. An den von ihr im Detail dargestellten Arbeitstagen ließen sich beide Daten nicht in Einklang bringen. Sie erstellte einen Datenvergleich und hielt sie dem Kläger am 13.02.2011 vor. Er selbst betont, dass ihm bereits bei der Gesprächser-

öffnung der Ernst der Lage und der Verdacht eines Arbeitszeitbetrugs vor Augen geführt worden sei und man von ihm eine Aufklärung verlangt habe. Er verwies erst auf allenfalls marginale Abweichungen und die nicht minutengenaue Zeiterfassung. Er erhielt Einblick in den Datenvergleich und die hier aufgeführten umfänglichen Abweichungen, etwa in B. U.. Seine Erklärung hierzu relativierte seine Pflichtwidrigkeit nicht. Sie zeigte nur, dass er Fahrt- und Montagezeiten nach eigenen Vorstellungen frei deklarierte, ohne seine Belange mit der Beklagten offen zu klären. Diese verdeckte Unehrllichkeit ist jedoch der wesentliche Umstand für den Verdacht eines absichtlichen Arbeitszeitbetrugs und den Verlust des erforderlichen Vertrauens. Das gilt auch für seine weiteren Sachverhaltserläuterungen, soweit er sie überhaupt bereits am 13.02.2011 abgegeben hat. Auch sie zeigen nur sein verdecktes Agieren und so Verdachtsmomente für die Annahme einer wiederholten grob pflichtwidrigen Unehrllichkeit bei der Arbeitszeiterfassung. Ein verständiger Arbeitgeber durfte hiernach auch in Erwägung ziehen, dass die Erklärungen selbst wieder unehrlich und nur zur Rechtfertigung vorgetragen sind. Der Kläger durfte nicht annehmen, dass die Beklagte derartige Unehrllichkeiten dulden würde. Es wusste aus seiner Interimstätigkeit als Betriebsleiter, dass sie in einem besonderen Maße auf wahrheitsgemäß geführte Stundennachweise auswärts eingesetzter Mitarbeiter angewiesen ist. Nach ihren Erkenntnissen während der Betriebspause hat sie den Kläger am ersten Arbeitstag angehört und damit § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Wegen der nur etwas mehr als zweijährigen Betriebszugehörigkeit und des geringen Alters des Klägers durfte sie aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers angesichts der guten Arbeitsmarktchancen und ihres erheblichen Vertrauensverlustes auch von einer ordentlichen Kündigung absehen. Ein verständiger Arbeitgeber hätte bei Vorliegen der o. g. Umstände daher eine außerordentliche Kündigung in Aussicht stellen dürfen, unabhängig davon, ob diese in einem Kündigungsschutzprozess Bestand gehabt hätte. Damit sind auch die weiteren Drohungen nicht widerrechtlich. Angesichts der großen Wahrscheinlichkeit eines Arbeitszeitbetrugs durfte sie eine entsprechende Strafanzeige erwägen, ein „schlechtes Zeugnis“ und Regressforderungen für überzahlte Löhne ankündigen.

III. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 13.02.2011 stehen dem Kläger keine über diesen Zeitpunkt hinausgehenden Vergütungsansprüche mehr zu.

C. Da der Kläger mit seinem Rechtsmittel unterlegen ist, hat er nach § 97 ZPO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Gründe für eine Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann der Kläger Beschwerde bei dem

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

einlegen. Die Beschwerde muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder **innerhalb einer Frist von zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich, per Fax oder durch Einreichen eines elektronischen Dokuments nach § 46b ArbGG zu begründen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte kommen in Betracht:

1. ein/e bei einem deutschen Gericht zugelassene/r Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder
2. eine der nachfolgend genannten Organisationen, wenn sie durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt handelt:
 - Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
 - juristische Personen, deren Anteile sämtlich im Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn sie ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat und diese entscheidungserheblich ist oder
2. dieses Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer dieses Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht oder
3. ein absoluter Revisionsgrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör vorliegt und diese Verletzung entscheidungserheblich ist.

gez. Engel

gez. Ritter

gez. Spork

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in **siebenfacher Ausfertigung** bei ihm einzureichen.