

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 7. Mai 2026
- 2 AZR 130/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:070526.U.2AZR130.25.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 18. Juni 2024
- 5 Ca 5352/23 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. April 2025
- 7 SLa 739/24 -

Entscheidungssichworte:

Kündigung durch Mitglieder des Aufsichtsrats einer GmbH - Zurückweisung nach § 174 BGB

BUNDEsarbeitsgericht



2 AZR 130/25

7 SLa 739/24

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

7. Mai 2026

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Mai 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Weingarth sowie die ehrenamtliche Richterin Fieback und den ehrenamtlichen Richter Mertz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. April 2025 - 7 SLa 739/24 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen der Beklagten. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten auf Grundlage eines Anstellungsvertrags vom 27. März 2018 seit dem 1. Juli 2018 als Geschäftsführer tätig. Die Beklagte ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren alleinige Gesellschafterin die Y A.Ş. mit Sitz in I, Türkei ist. Der Gesellschaftsvertrag der Beklagten vom 23. November 2000 regelt auszugsweise: 2

„§ 8

Aufsichtsrat

- (1) Die Gesellschaft hat einen Aufsichtsrat, der aus drei bis fünf Mitgliedern besteht. ...

...

§ 10

Aufgaben des Aufsichtsrats

...

- (3) Der Aufsichtsrat ist zuständig für die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer. Er vertritt die Gesellschaft bei Rechtsgeschäften mit diesen, insbesondere bei Abschluß und Abänderung der Anstellungsverträge.

...

- (6) Soweit im Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt ist, finden aktienrechtliche Vorschriften für den Aufsichtsrat keine Anwendung.“

Der Aufsichtsrat der Beklagten bestand im August 2023 aus der Vorsitzenden Frau Y, Frau Yi und Herrn A. 3

Der Aufsichtsrat beschloss mit allen drei Mitgliedern am 7. August 2023, den Kläger mit Wirkung zum 14. August 2023 als Geschäftsführer abzurufen und den Geschäftsführeranstellungsvertrag zwischen der Gesellschaft und dem Kläger fristgemäß zu kündigen. 4

Mit Schreiben vom 11. August 2023 - unterschrieben von Frau Y, unter der Bezeichnung „Aufsichtsratsvorsitzende“ und Herrn A unter der Bezeichnung „Mitglied des Aufsichtsrates“ - kündigte die Beklagte den Geschäftsführeranstellungsvertrag mit dem Kläger ordentlich zum 31. Oktober 2023, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Dieses Schreiben ging dem Kläger am 14. August 2023 zu. Darüber hinaus berief die Beklagte den Kläger als Geschäftsführer der Beklagten mit Wirkung zum 14. August 2023 ab. 5

Der Kläger wies mit Schreiben vom 18. August 2023, gerichtet an Frau Y, Herrn A und Herrn D, dem Prokuristen der Beklagten, die Kündigung wegen fehlender Vollmacht vorlage zurück und beanstandete die fehlende Vertretungsmacht. 6

In einem elektronisch an das Arbeitsgericht übermittelten Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten vom 7. Dezember 2023 erklärte die Beklagte „vorsorglich ... die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses“. 7

Mit seiner am 31. August 2023 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 9. Oktober 2023 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt und die Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer begehrt. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis. Er sei lediglich formal als Geschäftsführer angestellt, tatsächlich aber als weisungsgebundener Niederlassungsleiter beschäftigt gewesen. Die Kündigung sei jedenfalls unwirksam, da er diese unverzüglich nach § 174 Satz 1 BGB zurückgewiesen habe. Zuständig für die Erklärung der Kündigung sei ausweislich der Satzung der Beklagten der Aufsichtsrat als Gremium. Die Vorsitzende sei nicht Vertreterin des Aufsichtsrats. Der der Kündigung vom 11. August 2023 zugrunde liegende Beschluss sei ihm nicht be- 8

kannt. Die Schriftsatzkündigung vom 7. Dezember 2023 verstoße gegen das Schriftformgebot für Kündigungen.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

9

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 11. August 2023 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungsgründe aufgelöst wird, sondern über den 7. Dezember 2023 hinaus fortbesteht;
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Kündigungsschutzantrag als Geschäftsführer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Nachdem sie erstinstanzlich geltend gemacht hatte, der Kläger sei kein Arbeitnehmer, hat sie zweitinstanzlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Abrede gestellt. Die Beklagte hat gemeint, die Kündigung sei nicht gemäß § 174 Satz 1 BGB unwirksam. Die Norm sei mangels rechtsgeschäftlicher Vertretung bereits nicht anwendbar. Jedenfalls sei die Zurückweisung der Kündigung nach § 174 Satz 2 sowie § 242 BGB ausgeschlossen. Die Vertretungsbefugnis von Frau Y sei öffentlich bekannt gemacht worden. Dem Kläger seien sowohl die Befugnisse des Aufsichtsrats als auch die Tatsache, dass der Aufsichtsratsbeschluss vom 7. August 2023 von allen drei Aufsichtsratsmitgliedern unterschrieben wurde, bekannt. Überdies habe der Kläger Kenntnis von den Führungsverhältnissen gehabt. Das Verhalten des Klägers sei insoweit rechtsmissbräuchlich. Der Antrag zu 2. sei bereits deshalb unbegründet, weil der Kläger gegen die weitere Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhoben habe.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt sie ihr Begehren einer Klageabweisung weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende erstinstanzliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. Weder die Kündigung der Beklagten vom 11. August 2023 noch die Schriftsatzkündigung vom 7. Dezember 2023 haben das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 12

I. Der zulässige Kündigungsschutzantrag zu 1. ist begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 11. August 2023 aufgelöst worden. Die Kündigung ist gemäß § 174 Satz 1 BGB unwirksam. 13

1. Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis. Dies hat das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend festgestellt. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Beklagte bereits zweitinstanzlich zuletzt nicht mehr in Abrede gestellt, dass es sich bei dem streitgegenständlichen Rechtsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis iSd. § 611a BGB handelt. Bei dem Begriff des Arbeitsverhältnisses handelt es sich prozessrechtlich um einen einfachen Rechtsbegriff (*vgl. BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 178/18 - Rn. 20, BAGE 167, 144*). Bei solchen Rechtstatsachen, dh. rechtlichen Gegebenheiten, die durch allgemein geläufige Begriffe umschrieben werden, bewirkt das Nichtbestreiten, dass das Gericht von ihrem Vorliegen ausgehen, dh. den Vortrag als schlüssig und nicht beweisbedürftig ansehen kann (*vgl. BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 178/18 - Rn. 19, aaO*). Haben die Parteien damit - wie hier - eine solche Rechtstatsache vorinstanzlich unstreitig gestellt, ist sie auch für das Revisionsgericht maßgeblich. Die Beklagte hat mit ihrer Revisionsbegründung insoweit auch keine Einwendungen erhoben. 14

2. Die Kündigung der Beklagten vom 11. August 2023 gilt nicht nach § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klage ist am 31. August 2023 bei Gericht eingegangen. Soweit sie der Beklagten erst am 9. Oktober 2023 zugestellt wurde, erfolgte die Zustellung der Klage noch „demnächst“ iSv. § 167 ZPO. Insofern gilt 15

keine absolute zeitliche Obergrenze; Verzögerungen im gerichtlichen Geschäftsbetrieb dürfen nicht zulasten des Klägers gehen (*vgl. BAG 10. Dezember 2020 - 2 AZR 308/20 - Rn. 26, BAGE 173, 233*). Vorliegend hatte dieser ausweislich der Klageschrift alle nötigen Mitwirkungshandlungen für eine ordnungsgemäße Zustellung erbracht.

3. Die Kündigung, der kein Nachweis der alleinigen Vertretungsmacht der handelnden beiden Aufsichtsmitglieder der Beklagten beigelegt war, hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst. Sie ist in analoger Anwendung von § 174 Satz 1 BGB unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen. 16

a) Nach § 174 BGB ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unabhängig vom Bestehen einer Vollmacht und ohne die Möglichkeit einer Heilung oder Genehmigung (*vgl. BAG 25. September 2014 - 2 AZR 567/13 - Rn. 12*) unwirksam, wenn der Bevollmächtigte weder eine Vollmachtsurkunde vorlegt noch die Bevollmächtigung dem Erklärungsempfänger vom Vollmachtgeber zuvor bekannt gegeben worden ist, und der Erklärungsempfänger das Rechtsgeschäft aus diesem Grund unverzüglich zurückweist (*BAG 5. Dezember 2019 - 2 AZR 147/19 - Rn. 34, BAGE 169, 38*). 17

b) Nach seinem eindeutigen Wortlaut („Bevollmächtigter“, „Vollmachtgeber“, „Vollmachtsurkunde“) gilt § 174 BGB unmittelbar lediglich für das Handeln eines Vertreters aufgrund einer durch Rechtsgeschäft erteilten Vertretungsmacht (*Vollmacht; vgl. die Legaldefinition in § 166 Abs. 2 Satz 1 BGB*). Allerdings ist die Vorschrift analog auf Fälle anzuwenden, in denen einerseits für den Erklärungsempfänger eine vergleichbare Unsicherheit über die vom Vertreter in Anspruch genommene Vertretungsmacht besteht und andererseits die Vertretungsmacht auf einer Willensentscheidung des Vertretenen beruht, die von ihm gegenüber dem Erklärungsempfänger nachgewiesen werden kann (*BAG 5. Dezember 2019 - 2 AZR 147/19 - Rn. 35, BAGE 169, 38*). 18

c) § 174 BGB ist analog anzuwenden, wenn eine organschaftliche Gesamtvertretungsmacht kraft Ermächtigung eines einzelnen Organmitglieds durch die 19

zusammen mit ihm gesamtvertretungsbefugten Organmitglieder zu einer organschaftlichen Alleinvertretungsmacht erweitert wird (*vgl. BAG 10. Februar 2005 - 2 AZR 584/03 - zu B I 1 c aa der Gründe; 18. Dezember 1980 - 2 AZR 980/78 - zu II 3 b der Gründe*). Diese Alleinvertretungsmacht lässt sich keinem öffentlichen Register entnehmen. Die Ermächtigung des Alleinvertreters kann durch eine Erklärung aller oder der übrigen Organmitglieder nachgewiesen werden (*BAG 5. Dezember 2019 - 2 AZR 147/19 - Rn. 38, BAGE 169, 38*).

d) Nach den satzungsrechtlichen Bestimmungen der Beklagten stand die organschaftliche Vertretungsmacht dem Aufsichtsrat als Gremium zu. Eine dem Kläger mit der Kündigungserklärung vorgelegte, weitergehende Ermächtigung einzelner Aufsichtsratsmitglieder, insbesondere der Aufsichtsratsvorsitzenden Frau Y, als Erklärungsvertreter für den Aufsichtsrat zu handeln, gab es im Streitfall nicht. 20

aa) Zuständig für die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags ist - auch in der freiwillig mitbestimmten GmbH - grundsätzlich die für die Abberufung gemäß § 46 Nr. 5 GmbHG zuständige Gesellschafterversammlung aufgrund einer sog. Annexkompetenz (*vgl. BGH 25. März 1991 - II ZR 169/90 - zu 5 der Gründe; MüKoGmbHG/Stephan/Tieves 5. Aufl. § 35 Rn. 48 mwN*). 21

bb) Die Beklagte hat von der durch die Satzungsautonomie eröffneten Möglichkeit, die Zuständigkeit für den Abschluss und die Beendigung von Geschäftsführeranstellungsverträgen auf ein anderes, gesellschaftsrechtlich installiertes Organ zu übertragen (*allg. Meinung, vgl. BGH 21. Juni 1999 - II ZR 27/98 - zu II 1 a der Gründe; Bayer in Lutter/Hommelhoff GmbHG 22. Aufl. § 52 Rn. 57; BeckOK GmbHG/Schindler Stand 1. November 2025 § 46 Rn. 57 mwN*), Gebrauch gemacht. Sie hat in § 8 ihres Gesellschaftsvertrags bestimmt, dass die Gesellschaft einen Aufsichtsrat hat, der aus drei bis fünf Mitgliedern besteht. Dieser ist nach § 10 Abs. 3 des Gesellschaftsvertrags ua. zuständig für die Abberufung der Geschäftsführer und vertritt die Gesellschaft bei Rechtsgeschäften mit diesen. Das umfasst auch die Vertretungsbefugnis bei der Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrags. 22

- cc) Sofern ein Aufsichtsrat vertretungsbefugt ist, ist er grundsätzlich als ganzes Gremium zur Vertretung berufen (*allg. Meinung, vgl. MüKoGmbHG/Bueren 5. Aufl. § 52 Rn. 527 mwN*). Zwar kann die Satzung bzw. bei einer GmbH der Gesellschaftsvertrag nähere Vorgaben für die Ermächtigung einzelner Aufsichtsratsmitglieder, insbesondere des Aufsichtsratsvorsitzenden, zur Ausführung der Beschlüsse fassen (*vgl. Bayer in Lutter/Hommelhoff GmbHG 22. Aufl. § 52 Rn. 55; MüKoGmbHG/Bueren 5. Aufl. § 52 Rn. 450*). Derartige Bestimmungen enthält der Gesellschaftsvertrag der Beklagten indes nicht. Der Gesellschaftsvertrag unterscheidet verschiedentlich zwischen dem Aufsichtsrat als Gremium, einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern (*etwa § 8 Abs. 2 und Abs. 3 oder § 9 Abs. 5 des Gesellschaftsvertrags*) und dem Aufsichtsratsvorsitzenden (*etwa § 9 Abs. 1 und Abs. 2 des Gesellschaftsvertrags*). Soweit in § 10 Abs. 3 des Gesellschaftsvertrags geregelt ist, dass „der Aufsichtsrat“ zuständig ua. für die Abberufung der Geschäftsführer ist und „er“ (der Aufsichtsrat) die Gesellschaft bei Rechtsgeschäften mit diesen vertritt, bezieht sich diese Formulierung erkennbar auf das Gremium. Eine Regelung des Inhalts, dass Willenserklärungen des Gremiums im Rahmen der gefassten Beschlüsse in dessen Namen von einem Mitglied, zB der Vorsitzenden, abgegeben werden, enthält der Gesellschaftsvertrag der Beklagten nicht (*vgl. als gesetzliche Regelung etwa § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG; aus der Kautelarpraxis des Aufsichtsrats MAH AktR/Schüppen 4. Aufl. § 23 Rn. 209*). 23
- dd) Eine - durch den Aufsichtsratsbeschluss vom 7. August 2023 allenfalls konkludent erteilte - Ermächtigung der handelnden zwei Aufsichtsratsmitglieder, für das gesamte Gremium zu handeln, ist dem Kläger nicht vorgelegt worden. Dem Kläger ist der Aufsichtsratsbeschluss vom 7. August 2023 nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht mit der Kündigung übergeben worden, sondern wurde erstmals im vorliegenden Prozess von der Beklagten zur Akte gereicht. 24
- e) Der Kläger hat die Kündigung der Beklagten vom 11. August 2023 unverzüglich zurückgewiesen. 25
- aa) Für die Frage, ob eine Zurückweisung iSd. § 174 Satz 1 BGB unverzüglich erfolgt ist, gelten die zu § 121 BGB aufgestellten Grundsätze entsprechend. 26

Die Zurückweisung muss daher nicht sofort erfolgen. Dem Erklärungsempfänger ist vielmehr eine gewisse Zeit zur Überlegung und zur Einholung des Rats eines Rechtskundigen darüber einzuräumen, ob er das einseitige Rechtsgeschäft wegen fehlender Vorlage eines Vollmachtbelegs zurückweisen soll. Innerhalb welcher Zeitspanne der Erklärungsempfänger das Rechtsgeschäft zurückweisen muss, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls (*BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 354/10 - Rn. 32, BAGE 140, 64*). Die Zurückweisung einer Kündigungserklärung ist nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ohne Vorliegen besonderer Umstände des Einzelfalls nicht mehr unverzüglich iSd. § 174 Satz 1 BGB (*BAG 13. Dezember 2012 - 6 AZR 608/11 - Rn. 67*). Die Frist beginnt mit der tatsächlichen Kenntnis des Empfängers von der Kündigung und der fehlenden Vorlage einer Vollmachtsurkunde (*vgl. § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB; BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 354/10 - Rn. 33, aaO*).

bb) Dies zugrunde gelegt hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler 27
erkannt, dass die Zurückweisung vom 18. August 2023 der am 14. August 2023
dem Kläger zugegangenen Kündigung unverzüglich war. Hiergegen erhebt die
Revision keine Einwände.

f) Die Zurückweisung war nicht in analoger Anwendung von § 174 Satz 2 28
BGB ausgeschlossen.

aa) Nach dieser Bestimmung besteht kein Zurückweisungsrecht, wenn der 29
Vollmachtgeber den Erklärungsempfänger von der Bevollmächtigung in Kenntnis
gesetzt hat. Für das Inkenntnissetzen ist keine Form vorgeschrieben. Es genügt
eine Mitteilung des Vollmachtgebers, die sich - ua. - an den (späteren) Erklä-
rungsempfänger richtet (*BAG 24. September 2015 - 6 AZR 492/14 - Rn. 27, BAGE 152, 363*). Ein Inkenntnissetzen liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber
bestimmte Mitarbeiter - zB durch die Bestellung zum Prokuristen, Generalbevoll-
mächtigten oder Leiter der Personalabteilung - in eine Position berufen hat, die
üblicherweise mit dem Kündigungsrecht verbunden ist. Dabei reicht allerdings
die bloße Übertragung einer solchen Funktion nicht aus, wenn diese Funktions-
übertragung aufgrund der Stellung des Bevollmächtigten im Betrieb nicht ersicht-
lich ist und auch keine sonstige Bekanntmachung erfolgt. Vielmehr muss der Er-

klärungsempfänger davon in Kenntnis gesetzt werden, 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 iSd. § 174 Satz 2 BGB verlangt aber begriffsnotwendig zudem 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. Denn das Inkenntnissetzen muss ungeachtet der fehlenden Formbedürftigkeit stets ein gleichwertiger Ersatz für die mangelnde Vorlage einer „Vollmachtsurkunde“ sein (*BAG 5. Dezember 2019 - 2 AZR 147/19 - Rn. 52, BAGE 169, 38*).

- bb) Daran gemessen ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht - ohne näher darauf einzugehen - davon ausgegangen ist, dass die Beklagte den Kläger von einer Ermächtigung der handelnden Aufsichtsratsmitglieder nicht iSd. § 174 Satz 2 BGB in Kenntnis gesetzt hat. Die - weder substantiierte noch näher belegte - Behauptung der Beklagten, die Vertretungsbefugnis von Frau Y sei öffentlich bekannt gemacht, hat der Kläger bestritten. Dessen ungeachtet hat die Beklagte nicht dargetan, dass gerade die Ermächtigung der Frau Y, für den Aufsichtsrat als Gremium - allein oder gemeinsam mit einem weiteren Aufsichtsratsmitglied - zu handeln, bekannt gemacht worden sei. Soweit die Beklagte behauptet, dem Kläger seien „die Befugnisse des Aufsichtsrates bekannt“ bzw. dem Kläger sei bekannt, dass der der Kündigung zugrunde liegende Aufsichtsratsbeschluss von allen drei Aufsichtsratsmitgliedern unterzeichnet worden sei, folgt hieraus jedenfalls nicht, dass die Beklagte den Kläger von einer Ermächtigung zur Alleinvertretung des Aufsichtsrats durch Frau Y in Kenntnis gesetzt hat. 30
- g) Das Zurückweisungsrecht des Klägers war schließlich nicht nach § 242 BGB ausgeschlossen. 31
- aa) Die Zurückweisung wegen fehlender Vorlage einer Vollmachtsurkunde ist gemäß § 242 BGB unzulässig, wenn der Kündigungsempfänger den Vertreter 32

in der bestehenden Geschäftsverbindung auch ohne Vorlage einer Vollmachtsurkunde wiederholt als solchen anerkannt hat, solange kein begründeter Zweifel am Bestehen der Vollmacht aufgetreten und deshalb ein Vertrauenstatbestand für den Kündigenden entstanden ist (*allgemein zu den Voraussetzungen eines treuwidrig widersprüchlichen Verhaltens BAG 23. Januar 2018 - 3 AZR 448/16 - Rn. 38, BAGE 161, 335*), aufgrund dessen er von der Vorlage einer „Vollmachtsurkunde“ abgesehen hat (*BAG 5. Dezember 2019 - 2 AZR 147/19 - Rn. 59, BAGE 169, 38*).

bb) Dies zugrunde gelegt, bestehen keine Anhaltspunkte für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers. Dass der Kläger die Aufsichtsratsvorsitzende und/oder die beiden Aufsichtsratsmitglieder, welche die Kündigung unterzeichnet haben, in der Vergangenheit als Vertreter des Aufsichtsrats anerkannt hat, ist nicht vom Landesarbeitsgericht festgestellt. Die von der Revision vorgebrachte (vermeintliche) „Kenntnis von den Führungsverhältnissen“ begründet - ihr Vorliegen zugunsten der Beklagten unterstellt - nicht den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs gegenüber dem Kläger. Die Kenntnis über das Vorliegen nicht näher bestimmter Führungsverhältnisse besagt nichts über die Kenntnis weitergehender, mit Außenwirkung versehener Handlungsermächtigungen innerhalb eines Gremiums. 33

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch den Feststellungsantrag zu 2. als begründet angesehen. Der als unechter Hilfsantrag auszulegende Klageantrag fällt dem Senat aufgrund der Begründetheit des Antrags zu 1. zur Entscheidung an. Das Arbeitsverhältnis bestand auch über den Ablauf der Kündigungsfrist der ersten Kündigung am 31. Oktober 2023 hinaus fort (*vgl. zum zeitlichen Umfang des sog. großen Schleppnetzantrags BAG 16. Dezember 2021 - 6 AZR 154/21 - Rn. 16, BAGE 177, 36*) und wurde insbesondere nicht durch die in einem elektronisch an das Gericht übermittelten Schriftsatz enthaltene Kündigung vom 7. Dezember 2023 aufgelöst. Die Kündigung wahrte nicht das Schriftformgebot des § 623 iVm. § 126 Abs. 1 BGB und ist daher gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig. 34

1. Der Antrag ist zulässig. Da § 4 Satz 1 KSchG auf den Zugang der „schriftlichen“ Kündigung abstellt, kann die Unwirksamkeit einer gegen das Schriftformgebot verstoßenden Kündigung mit einem allgemeinen Feststellungsantrag iSd. § 256 Abs. 1 ZPO geltend gemacht werden (*KBN/Niemann 17. Aufl. KSchG § 4 Rn. 16; BeckOGK/Hamacher Stand 1. März 2026 KSchG § 4 Rn. 40.1*). 35
2. Der Feststellungsantrag ist auch begründet. Die Beklagte hat sich für den Zeitraum nach dem Ablauf der Kündigungsfrist der ordentlichen Kündigung vom 11. August 2023 bis zur letzten mündlichen Verhandlung in den Tatsacheninstanzen allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung vom 7. Dezember 2023 berufen. Diese Kündigung wahrte nicht die nach § 623 BGB gebotene Schriftform. Nach § 623 Halbs. 2 BGB ist die elektronische Form ausgeschlossen. Bis zum Inkrafttreten des § 46h ArbGG mit Wirkung zum 17. Juli 2024 genügte die Übermittlung einer in einem elektronischen Dokument enthaltenen Kündigung damit nicht dem Schriftformgebot (*vgl. Bayreuther DB 2024, 1820; ErfK/Müller-Glöge 26. Aufl. BGB § 623 Rn. 12, jeweils mwN*). Dies hat die Beklagte mit der Revision nicht mehr in Frage gestellt. 36
- III. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf eine Beschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens gerichtet. Dieses ist mit der Entscheidung des Senats rechtskräftig beendet. Einen darüber hinausgehenden Anspruch auf Beschäftigung hat der Kläger nicht geltend gemacht (*BAG 4. Dezember 2025 - 2 AZR 55/25 - Rn. 37; 20. Juni 2024 - 2 AZR 134/23 - Rn. 27*). 37
- IV. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 38

Klose

Schlünder

Weingarth

Fieback

Mertz