

Probleme der Kündigungsberechtigung nach § 626 BGB¹ im System des öffentlichen Dienstes

Von Ulf Berger-Delhey, Bonn, und Regierungsrat Gerhard Lütke, Koblenz

I.

Das Problem in der Rechtsprechung des BAG

Als Dauerschuldverhältnis darf auch das Arbeitsverhältnis nicht schlechterdings unauflöslich sein, d. h. jeder Vertragspartner muß die Möglichkeit haben, sich auch einseitig aus der rechtlichen Bindung lösen zu können². Deshalb kann nach Maßgabe des § 626 BGB³ jeder Vertragsteil binnen zweier Wochen außerordentlich — „ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist“ — kündigen, „wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann“. Die zweiwöchige (Ausschluß-)Frist beginnt dabei „mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt“ (§ 626 Abs. 2 Satz 2 BGB).

Nach der Rechtsprechung des BAG⁴ ist grundsätzlich diejenige natürliche Person in diesem Sinne Kündigungsberechtigter, der im konkreten Falle selbst das Recht zur außerordentlichen Kündigung zusteht. Während diese Verhältnisse auf Seiten der Arbeitnehmer im allgemeinen unproblematisch liegen, ist der Kreis dergestalt Kündigungsberechtigter auf Arbeitgeberseite naturgemäß größer und vielschichtiger⁵. Zu ihnen zählen bei Betrieben, die natürliche Personen betreiben, die jeweiligen Inhaber als Vertragspartner des Arbeitnehmers⁶, bei handelsrechtlichen Personengesellschaften (offener Handels- und Kommanditgesellschaft⁷) kraft ihrer Einzelvertretungsmacht⁸ alle Gesellschafter⁹ bzw. Komplementäre¹⁰. Sind Arbeitgeber nicht eine oder mehrere natürliche, sondern juristische Personen, stellt das BAG auf das gesetzlich oder nach Maßgabe der Satzung für außerordentliche Kündigungen zuständige Organ ab¹¹. Soweit nichts anderes vorgesehen ist, können außerordentliche Kündigungen insbesondere bei rechtsfähigen Vereinen¹²,

Aktiengesellschaften (AG)¹³, Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH)¹⁴ und eingetragenen Genossenschaften (eG)¹⁵ nur ausgesprochen werden, wenn alle Mitglieder des jeweiligen gesetzlichen Vertretungsorgans bzw. alle gesetzlichen Vertreter gemeinsam handeln (sog. Gesamtvertretung)¹⁶. Für die Kenntnis der für die außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen greift das BAG aber auf diejenigen allgemeinen Grundsätze zurück, die nicht nur für die passive Stellvertretung¹⁷, sondern auch für die fristgebundene Ausübung von Gestaltungsrechten gelten, d. h. in Fällen der Gesamtvertretung reicht grundsätzlich schon die Kenntnis eines einzigen Gesamtvertreters aus¹⁸.

Für den öffentlichen Dienst, auf den das BAG dies überträgt¹⁹, ist eine stark unterschiedliche Kasuistik die Folge gewesen: In Kommunen wurde in der Regel der Gemeinderat oder der an dessen Stelle gebildete Verwaltungsausschuß als Kündigungsberechtigter angesehen und dem Bürgermeister allenfalls in besonders schwerwiegenden Fällen eine Notzuständigkeit zugebilligt²⁰. Auch die Kündigungsbefugnis eines Gemeindedirektors wurde von der Rechtsprechung als nach außen hin eingeschränkt beurteilt, wenn und soweit Vorschriften für Erklärungen zur Regelung von Rechtsverhältnissen der Arbeiter und Angestellten neben dessen Unterschrift noch die Unterzeichnung weiterer Vertretungsberechtigter vorsahen²¹. Hingegen wurde die einem Landrat zustehende Einzelvertretungsmacht auch auf Kündigungen der vom Landkreis beschäftigten Arbeitnehmer bezogen²², während bei der Deutschen Bundesbahn ausschließlich auf die Kenntnis des Dienststellen-Vorstehers abgestellt wurde, obwohl die Zustimmung der Bundesbahndirektion zu außerordentlichen Kündigungen erforderlich und tarifvertraglich vereinbart war²³. Besonders problematisch aber ist die Frage, inwieweit sich Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes darüber hinaus die Kenntnis dritter, an sich keine Kündigungsbefugnis besitzende Personen zurechnen lassen müssen. Ungeachtet seiner Auffassung, daß es grundsätzlich auf die Kenntnis

des Kündigungsberechtigten ankommen müsse, rechnet das BAG nämlich die Kenntnis von in ihrer Funktion dem Arbeitgeber angenäherten Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) dann zu, wenn deren Stellung es nach den Umständen erwarten lasse, sie würden dem jeweiligen Kündigungsberechtigten den relevanten Sachverhalt mitteilen²⁴, und dies nicht geschieht²⁵ bzw.²⁶ die (zu)späte Kenntnis des Kündigungsberechtigten auf der eingerichteten Organisation basiert, obwohl eine andere Organisation mit zügigem Ablauf sachgerecht und zumutbar erscheint²⁷.

II. Kündigungsberechtigung im öffentlichen Dienst

Mag auch der Begriff des öffentlichen Dienstes gesetzlich nicht definiert sein²⁸, werden im allgemeinen Sprachgebrauch darunter die Dienstverhältnisse aller beim Staat oder Trägern mittelbarer Staatsverwaltung in abhängiger Beschäftigung Tätigen verstanden²⁹. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kommen in diesem Sinne neben dem Staat (Bund und Länder) und diesem eingegliederten Gemeinwesen (Gemeinden, Landkreise und sonstige Kommunalverbände) die rechtsfähigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen in Betracht. Wie in keinem zweiten Bereich ist aber die Notwendigkeit, Zuständigkeiten festzulegen, in allen diesen Institutionen des öffentlichen Dienstes an eine rechtsstaatliche Komponente geknüpft. Mag auch der Grundsatz, daß sich die Organisation eines jeden sozialen Gebildes an den jeweils verfolgten Zwecken orientiert, Industrieunternehmen z. B. strukturell und funktional immer über besonders elastische Organisationen verfügen lassen, die sich ohne Rücksicht auf Überkommenes rasch neuen Zielen anzupassen vermögen, so sind demgegenüber für den öffentlichen Dienst die Möglichkeiten, die Relation von Aufgabe und Ziel anzupassen, schon deshalb von vornherein begrenzt, weil historisch gewachsene, sich wegen der von Art. 20 Abs. 3 GG normierten Bindung aller vollziehenden Gewalt „an Gesetz und Recht“ an Rechtsnormen orientierenden und deshalb dem Grunde nach zu erhaltende Strukturen existieren³⁰. Die Struktur des öffentlichen Dienstes folgt mithin nicht unmittelbar den Aufgaben, sie ist vielmehr vom sog. Normvollzug geprägt, indem für

die einzelnen Träger und deren Organe sachliche und räumliche Kompetenzen zur Erledigung der Aufgaben festgeschrieben sind³¹. Vorhandene und eingerichtete Organisationsstrukturen müssen infolgedessen regelmäßig als sachgerecht angesehen werden, wovon eine Ausnahme im Sinne des Grundsatzes von Treu und Glauben nur in Fällen sog. Organisationsverschuldens in Betracht kommen kann, wenn also z. B. an der Ermittlung des kündigungsrelevanten Sachverhalts, der Aufbereitung des Ermittlungsergebnisses und seiner Weiterleitung beteiligte Mitarbeiter vorwerfbar und schuldhaft gegen die eingeführte Organisation verstoßen und sich die Kenntnis des Kündigungsberechtigten dadurch verzögert. Daraus wiederum folgt aber, daß nicht das „Ob“, nämlich die eingerichtete Organisation als solche, sondern von vornherein allenfalls das „Wie“, also der Organisationsvollzug, zur Disposition bei Prüfungen der Arbeitsgerichte aller Instanzen stehen kann.

Dieses Ergebnis erfährt eine Stütze durch den Umstand, daß die monokratisch gewachsenen Strukturen des öffentlichen Dienstes in besonderem Maße wesentliche rechtliche Befugnisse prinzipiell mit der Folge in der Spitze konzentrieren, daß Kompetenzen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nachgeordneter Mitarbeiter regelmäßig ausschließlich leitenden Amtswaltern zugewiesen sind. Ausdruck findet das u. a. in den personalvertretungsrechtlichen Vorschriften — die Beschäftigtenvertretungen sind nach § 79 Abs. 3 BPersVG³² bei außerordentlichen Kündigungen anzuhören³³ —, denn § 7 Satz 1 BPersVG legt eindeutig fest, daß für die Dienststelle deren Leiter handelt, der sich im Falle der Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen kann³⁴. Kenntnis von kündigungsrelevanten Sachverhalten erlangt der leitende Amtswalter üblicherweise mit den Entscheidungssuchen der mit der Aufklärung betrauten, ihm hierarchisch nachgeordneten sowie seinen generellen und speziellen Weisungen unterliegenden Mitarbeiter. Deren Maß an Verantwortlichkeit bei ihnen zugewiesenen Tätigkeiten bestimmt sich deshalb im Lichte der besonderen Kompetenzen des leitenden Amtswalters, d. h. jede wie auch immer geartete „Selbständigkeit“ dieser Mitarbeiter kann sich, da eine Kompetenzverlagerung gerade nicht stattfindet, also nur auf ihre Tätigkeit an sich beziehen³⁵. Ist aber Verantwortung dergestalt nicht dele-

giert, schließt dies schon von daher die automatische Zurechnung von Kenntnissen dieser Mitarbeiter aus, zumal auch die Entscheidungsverantwortlichkeit des leitenden Amtswalters nach außen korrespondierend gestaltet ist und eine „Verantwortlichkeit“ nachgeordneter Mitarbeiter nur intern diesem gegenüber besteht, z. B. in bezug auf die Qualität der Sachverhaltsermittlung³⁶. Die — bloße — Zuweisung bestimmter Tätigkeiten im personellen Bereich kann in diesem Zusammenhang deshalb nur relevant sein, wenn der öffentliche Arbeitgeber dem Betreffenden auch die Befugnis zur außerordentlichen Kündigung einräumte. Da das Rechtssystem auch sonst, wie die §§ 164 ff. BGB veranschaulichen, gewisse „Spielregeln“ vorsieht, sollen Handlungen, Kenntnisse o. ä. bestimmter Personen anderen zugerechnet werden, ließe jeder Verzicht auf das Merkmal einer solchen Bevollmächtigung, an der es für nachgeordnete Mitarbeiter aber gerade regelmäßig fehlt, auf mit dem Recht der Stellvertretung nicht zu vereinbarende Rechtsfortbildung hinaus³⁷.

Dies alles steht auch nicht in Widerspruch zu einer am Arbeitnehmerschutzprinzip orientierten Auslegung des § 626 BGB. Der Umstand, daß das BAG unter bestimmten Umständen die Kenntnis dritter Personen zurechnet, birgt nämlich gerade im öffentlichen Dienst wegen dessen monokratischer Struktur besondere Gefahren. Im Extremfall würde dies dazu führen, daß sich der Kündigungsberechtigte, regelmäßig also der leitende Amtswalter, mit Blick auf die zweiwöchige Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB genötigt sähe, sich seines Prüfungs- und Letztentscheidungsrechtes zu begeben, die außerordentliche Kündigung mithin gleichsam nur noch zu vollziehen und deren Rechtswidrigkeit sehenden Auges in Kauf zu nehmen. Faktisch entschiede über die Kündigung dann nicht mehr der (Kündigungs-)Berechtigte, sondern derjenige, dem die bloße Entscheidungsvorbereitung oblag. Ganz abgesehen von den mit solchen Kompetenzverlagerungen verbundenen Problemen ließe das auf eine Ausweitung des Kreises der Kündigungsberechtigten hinaus, den das BAG aber zutreffend eng verstanden wissen will³⁸, verkehrte sich zwangsläufig das Schutzprinzip in sein Gegenteil, denn der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müßte wegen der sehr kurzen Frist für eine außerordentliche Kündigung dann eine solche „von allen Seiten“ gewärtigen³⁹. Vertrauen in die Verlässlichkeit des

Handelns öffentlicher Arbeitgeber könnte auf dieser Basis nur noch schwer vermittelt werden.

III.

Zusammenfassung

Kündigungsberechtigter im Sinne des § 626 BGB ist im öffentlichen Dienst, wo als Arbeitgeber regelmäßig juristische Personen in Erscheinung treten, das gesetzlich oder nach Maßgabe der Satzung bzw. der Geschäftsordnung dafür zuständige Organ. Kenntnisse dritter Personen, insbesondere mit Sachverhaltsermittlung o. ä. beauftragter Mitarbeiter, kann diesem wegen der besonderen Verantwortungsstrukturen des öffentlichen Dienstes grundsätzlich ebenso wenig zugerechnet werden, wie auch die Berufung darauf dem öffentlichen Arbeitgeber nicht deshalb versagt werden darf, weil die Arbeitsgerichte eine andere Organisation als die eingerichtete als sachgemäß und zumutbar ansehen. Wegen der strikten rechtsstaatlichen Ausrichtung aller Organisationsstrukturen des öffentlichen Dienstes müssen sich die Arbeitsgerichte vielmehr darauf beschränken, den Organisationsvollzug zu prüfen.

¹⁾ Bürgerliches Gesetzbuch v. 18. 8. 1896 (BGBl., 195), zuletzt geändert durch Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung — Rentenreformgesetz 1992 (RRG 1992) — v. 18. 12. 1989 (BGBl. I, 2261).

²⁾ Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, § 22 I.

³⁾ Soweit die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes eigene Regelungen — §§ 54 Abs. 2 BAT, 59 Abs. 2 MTB II, 59 Abs. 2 MTL II, 53 Abs. 2 BMT-G — enthalten, stimmen diese Vorschriften nahezu wörtlich und in den entscheidenden Passagen sogar völlig mit § 626 BGB überein, so daß die gesetzlichen Voraussetzungen gleichsam automatisch zur Anwendung gelangen, vgl. BAG v. 20. 4. 1977 — 4 AZR 778/75 = AP Nr. 1 zu § 54 BAT m. Anm. Zängl = EzA Nr. 55 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 14 zu § 54 BAT = AuR 1978, 92 = BB 1977, 1400 = DB 1977, 1856 = PersV 1979, 32 = RdA 1977, 324 = RiA 1978, 57; und v. 26. 3. 1981 — 2 AZN 410/80 = BAGE 35, 185 = AP Nr. 17 zu § 72a ArbGG 1979 Grundsatz = EzA Nr. 29 zu § 72a ArbGG 1979 = ARSt. 1983, 31 = AuR 1981, 221 = BB 1981, 1221 = BStSozArbR 1981, 251 = DB 1981, 2084 = MDR 1981, 788 = RdA 1981, 264 = SAE 1981, 221.

⁴⁾ BAG v. 28. 10. 1971 — 2 AZR 32/71 = BAGE 23, 475 = AP Nr. 1 zu § 616 BGB Ausschlussfrist m. Anm. G. Küchenhoff = EzA Nr. 8 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 4 zu § 54 BAT = ARSt. 1972, 86 = AuR 1972, 185 = BB 1972, 133 = BStSozArbR 1972, 110 = DB 1972, 147 = JR 1973, 323 = MDR 1972, 270 = NJW 1972, 463 = RdA 1972, 64 = SAE 1972, 209 (Scholz) = WM 1972, 1002; v. 6. 7. 1972 — 2 AZR 386/71 = BAGE 24, 341 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschlussfrist m. Anm. Söllner = EzA Nr. 15 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 9 zu § 54 BAT = AuR 1973, 31 = BB 1972, 1408 = DB 1972, 2119 = JR 1974, 498 = MDR 1973, 82 = NJW 1973, 214 = RdA 1972, 388 = SAE 1973, 134 (Schwerdtner) — dazu aber kritisch Güntner, DB 1976, 148 ff. —; und v.

12. 4. 1978 – 4 AZR 580/76 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Ausschlussfrist m. Anm. Hölters = EzA Nr. 64 zu § 626 BGB n. F. m. Anm. BIRK = ARSt. 1978, 150 = AuR 1979, 62 = BB 1978, 1166 = DB 1978, 2180 = JR 1980, 59 = MDR 1978, 874 = RdA 1978, 396 = SAE 1978, 212; ausf. Nachw. bei Söllner, AR-Blattei, D, Kündigung II, B.
- 5) Bei Minderjährigen kommt es insoweit natürlich auf die Kenntnis des gesetzlichen Vertreters an, vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, § 125 IV 4c.
- 6) Hillebrecht, in: Becker/Etzel/Friedrich/Gröninger/Hillebrecht/Rost/Weigand/Weller/M. Wolf/I. Wolff, KR-Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften, 3. Aufl. 1989, § 626 BGB Rn. 242.
- 7) Vgl. §§ 105 ff. bzw. 161 ff. HGB.
- 8) KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 6), § 626 BGB Rn. 242.
- 9) Vgl. § 125 Abs. 1 HGB.
- 10) Vgl. § 161 Abs. 2 HGB.
- 11) Urteil v. 5. 5. 1977 – 2 AZR 297/76 = BAGE 29, 158 = AP Nr. 11 zu § 626 BGB Ausschlussfrist m. Anm. Wiedemann u. Strohn = EzA Nr. 57 zu § 626 BGB n. F. = ARSt. 1978, 69 = AuR 1978, 253 = BB 1978, 499, 1168 (Schaffland) = BStSozArbR 1978, 135 = DB 1978, 353 = MDR 1978, 345 = NJW 1978, 723 = RdA 1978, 135 = SAE 1978, 253 (von Hoyningen-Huene) = VersR 1978, 360 = WM 1978, 766; ausf. Windbichler, SAE 1985, 319 ff. m. w. Nachw.
- 12) Vgl. §§ 21 ff. BGB.
- 13) Vgl. §§ 1 ff. AktG.
- 14) Vgl. §§ 1 ff. GmbHG.
- 15) Vgl. §§ 1 ff. GenG.
- 16) Gemäß §§ 26 Abs. 2 BGB, 78 Abs. 2 AktG, 35 Abs. 2 GmbHG und 24 Abs. 1 GenG.
- 17) Allerdings ist die Kündigungsbefugnis in einigen Fällen kraft Gesetzes oder Satzung nicht dem gesetzlichen Vertretungsorgan, sondern anderen Organen der juristischen Person zugewiesen, so für den GmbH-Geschäftsführer der Gesellschafterversammlung – BGH v. 19. 5. 1980 – II ZR 169/79 = NJW 1981, 166 – und für AG-, VVaG- sowie echte eG-Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat – BGH v. 18. 6. 1984 – II ZR 221/83 = LM Nr. 28 zu § 626 BGB = NJW 1984, 2689; vgl. auch BAG v. 5. 5. 1977 – 2 AZR 297/76, a. a. O. (Fn. 11).
- 18) BAG v. 6. 7. 1972 – 2 AZR 386/71, a. a. O. (Fn. 4); und v. 20. 9. 1984 – 2 AZR 73/83 = BAGE 46, 386 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB m. Anm. Reuter = EzA Nr. 92 zu § 626 BGB n. F. = ARSt. 1985, 45 = AuR 1985, 60 = BStSozArbR 1985, 133 = DB 1985, 237, 581 (Densch/Kahlo) = JR 1986, 264 = MDR 1985, 258 = NZA 1985, 250 = RdA 1985, 62 = SAE 1985, 313 (Windbichler) = WM 1985, 305 = ZIP 1985, 240; ebenso KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 6), § 626 BGB Rn. 244; und Schaub, a. a. O. (Fn. 5), § 125 IV 4c. A. A. – Kenntnis in „Amtlicher Eigenschaft“ – Windbichler, SAE 1985, 319; ähnlich Reuter in Anm. zu AP Nr. 1 zu § 28 BGB; und – Kenntnis aller Gesamtvertreter – Densch/Kahlo, DB 1987, 581. Vgl. auch – bei Kündigungszuständigkeit des Aufsichtsrats oder der Gesellschafterversammlung – BGH v. 19. 5. 1980 – II ZR 169/79, a. a. O. (Fn. 17) – und – für Kuratorium einer Stiftung privaten Rechts als satzungsgemäß alleinkündigungsberechtigtes Organ – LAG Hamm v. 26. 2. 1985 = LAGE Nr. 19 zu § 626 BGB.
- 19) Urteil v. 5. 5. 1977 – 2 AZR 297/76, a. a. O. (Fn. 11)
- 20) BAG v. 20. 4. 1977 – 4 AZR 778/75, a. a. O. (Fn. 3); ebenso Neumann, in: Staudinger, Komm. z. BGB, 12. Aufl. 1979 ff., § 626 Rn. 78; und KR-Hillebrecht, a. a. O. (Fn. 6), § 626 BGB Rn. 248.
- 21) So – für § 54 Abs. 3 Satz 2 GemONRW – BAG v. 26. 3. 1986 – 7 AZR 585/84 = AP Nr. 2 zu § 180 BGB = EzA Nr. 99 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 1 zu § 54 BAT Vertretungsmacht = AuR 1986, 314 = BB 1986, 2340 = DB 1986, 2292 = DGD 1987, 111 = MDR 1987, 82 = NJW 1987, 1038 = RdA 1986, 336 = RIA 1987, 60; ähnlich – für § 101 Abs. 2 Satz 1 GemONRW – v.
4. 2. 1987 – 7 AZR 583/85 = AP Nr. 24 zu § 626 BGB Ausschlussfrist m. Anm. Krückhans = EzA Nr. 106 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 2 zu § 54 BAT Vertretungsmacht = AuR 1987, 276 = DB 1988, 56 = NZA 1987, 635 = RdA 1987, 191 = RIA 1988, 71.
- 22) BAG v. 14. 11. 1984 – 7 AZR 133/83 = BAGE 47, 179 = AP Nr. 89 zu § 626 BGB = AuR 1985, 369, 398 = NJW 1986, 2271 = NZA 1986, 95 = RdA 1985, 379 = RIA 1986, 85.
- 23) BAG v. 12. 4. 1978 – 4 AZR 580/76, a. a. O. (Fn. 4), zu § 2 Abs. 6 LTV-Bundesbahn.
- 24) BAG v. 5. 5. 1977 – 2 AZR 297/76, a. a. O. (Fn. 11); noch unschärfer – ähnlich selbständige Stellung wie gesetzliche oder gewillkürte Stellvertreter – BAG v. 28. 10. 1971 – 2 AZR 32/71 = BAGE 23, 475 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschlussfrist m. Anm. G. Küchenhoff = EzA Nr. 8 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 4 zu § 54 BAT = ARSt. 1972, 86 = AuR 1972, 185 = BB 1972, 133 = BStSozArbR 1972, 110 = DB 1972, 147 = JR 1973, 323 = MDR 1972, 270 = NJW 1972, 463 = RdA 1972, 64 = SAE 1972, 209 (Scholz) = WM 1972, 1002; und v. 6. 7. 1972 – 2 AZR 386/71, a. a. O. (Fn. 4).
- 25) BAG v. 12. 4. 1978 – 4 AZR 580/76, a. a. O. (Fn. 4).
- 26) Zur Kumulation beider Voraussetzungen – selbständige Stellung und Verzögerung – vgl. BAG v. 7. 9. 1983 – 7 AZR 196/82 – n. v.
- 27) BAG v. 26. 11. 1987 – 2 AZR 312/87 – n. v.; ähnlich v. 5. 5. 1977 – 2 AZR 297/76, a. a. O. (Fn. 11).
- 28) Vgl. z. B. Art. 33 Abs. 5 GG einerseits und Art. 131 GG andererseits; zur Entwicklung des Begriffs und seiner Verwendung im GG insbes. Pfennig, Der Begriff des öffentlichen Dienstes und seiner Angehörigen, 1960.
- 29) Maunz, in: Maunz/Dürig, Komm. z. GG, Stand: Dezember 1989, Art. 33 Rn. 44 m. w. Nachw. in Fn. 1.
- 30) Rudolf, in: Erichsen/Martens, Allg. Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 1985, S. 556.
- 31) Rudolf, a. a. O. (Fn. 30), S. 556.
- 32) Bundespersonalvertretungsgesetz v. 15. 3. 1974 (BGBl. I, 693), zuletzt geändert durch Änderungsgesetz v. 10. 2. 1989 (BGBl. I, 1380).
- 33) Die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer enthalten vergleichbare Regelungen; ähnlich liegt die Rechtslage auch im Bereich des BetrVG, vgl. § 102 ibid. und dort insbes. Abs. 2 Satz 3.
- 34) Zur Rechtslage in den Bundesländern vgl. Fn. 37, zu der im Geltungsbereich des BetrVG § 2 Abs. 1 BetrVG.
- 35) Beispielhaft sei auf die Regelungen der rhpf. Geschäftsordnung für Bezirksregierungen (GOB) v. 1. 7. 1971 i. V. m. der Anlage zu §§ 41 bis 44 GOB (Rahmenregelung zur Zeichnungsbefugnis) verwiesen: Nach § 8 Abs. 2 GOB bearbeiten die Referenten ihnen übertragene Aufgaben – auch wichtige und schwierige – grundsätzlich selbständig. Vom jeweiligen Abteilungsleiter zu zeichnende Vorgänge haben sie diesem vorzulegen; Vorgänge, die vom Regierungspräsidenten zu zeichnen sind, sind diesem über die Abteilungsleiter vorzulegen. Zu letzteren zählen nach Pos. 9.4 der Anlage zu §§ 41 bis 44 GOB u. a. alle außerordentlichen Kündigungen, d. h. es wird eine Alleinverantwortlichkeit des Regierungspräsidenten begründet; vgl. VG Neustadt a. d. W. v. 14. 2. 1978 – 6 K 254/76 – n. v.; a. A. – „Regierungspräsident“ meint die gesamte Dienststelle – zwar OVG Rhpf. v. 28. 3. 1979 – 2 A 44/78 – n. v., das damit aber in Widerspruch zur st. Rspr. des BAG gerät, nach der Kündigungsberechtigter nur eine natürliche Person sein kann; vgl. Urteile v. 6. 7. 1972 – 2 AZR 386/71, a. a. O. (Fn. 4); und v. 17. 8. 1972 – 2 AZR 359/71 = BAGE 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschlussfrist m. Anm. Söllner = EzA Nr. 16 zu § 626 BGB n. F. = EzBAT Nr. 10 zu § 54 BAT = ARSt. 1973, 39 = AuR 1973, 57 = BB 1973, 385 = BStSozArbR 1973, 87 = DB 1972, 2406, 2487 = JR 1974, 498 = JZ 1973, 60 = MDR 1973, 168 = RdA 1973, 62 = SAE 1973, 100 (Beitzke).
- 36) Die Transparenz in der Verantwortlichkeit war einer der Gründe, warum sich das monokratische gegenüber

dem Kollegialsystem im letzten Jahrhundert durchsetzte.

- ³⁷⁾ Vgl. dazu auch BAG v. 26. 3. 1986 – 7 AZR 585/84, a. a. O. (Fn. 21); die Entscheidung v. 12. 4. 1978 – 4 AZR 580/76, a. a. O. (Fn. 4), steht nicht entgegen, da der Dienststellenvorsteher in diesem Falle für die au-

ßerordentliche Kündigung zuständig war und lediglich intern der Zustimmung eines Vorgesetzten bedurfte.

- ³⁸⁾ Vgl. nur Urteil v. 5. 5. 1977 – 2 AZR 297/76, a. a. O. (Fn. 11).

- ³⁹⁾ Schwerdtner, in: Münchner Komm. z. BGB, § 626 Rnrrn. 40 bis 42.