

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 242 BGB, § 1004 BGB, § 314 Abs 2 BGB, § 174 BGB, § 106 Abs 1 GewO

- 1. Es unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO, den Arbeitnehmer anzuweisen, an internen Schulungen teilzunehmen, die hinsichtlich der Tätigkeit des Arbeitnehmers geboten oder zumindest förderlich erscheinen.**
- 2. Es entspricht dem berechtigten Interesse eines Arbeitgebers, einem Zweigstellenleiter nach einer zweijähriger Abwesenheit im Wege einer Schulung die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen zu vermitteln und so dessen Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen.**
- 3. Eine Abmahnung ist jedenfalls dann nicht gemäß §174 BGB wegen fehlender Vorlage einer Vollmachtsurkunde unwirksam, wenn der Empfänger es versäumt, die Abmahnung unter Hinweis auf die fehlende Vollmachtvorlage i. S. v. § 174 BGB unverzüglich zurückzuweisen.**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.10.2005 Az.: 10 Sa 340/05

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 17.03.2005, AZ: 11 Ca 2198/04, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Entfernung zweier Abmahnungsschreiben aus seiner Personalakte.

2

Der am 02.09.1945 geborene Kläger war bei der Beklagten seit Juli 1979, zuletzt als Leiter der Niederlassung der Beklagten in B-Stadt beschäftigt. Mit Weisung vom 30.04.2002 versetzte die Beklagte den Kläger in die Abteilung Firmenkundenberatung in O. mit Wirkung zum 15.05.2002. Auf die hiergegen vom Kläger erhobene Klage hat das Arbeitsgericht Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - mit Urteil vom 13.09.2002 festgestellt, dass die Versetzung unwirksam ist und zugleich die Beklagte verurteilt, den Kläger als Leiter der Niederlassung B-Stadt zu beschäftigen. Die Beklagte hat gegen das Urteil Berufung beim Landesarbeitsgericht Rheinland - Pfalz (AZ: 3 Sa 19/03) eingelegt. Das Berufungsverfahren ruht; es ist seit ca. 1 ½ Jahren von den Parteien nicht mehr weiterbetrieben worden.

3

Mit Schreiben vom 20.12.2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Mit Urteil vom 16.05.2003 (AZ: 6 Ca 2306/02) hat das Arbeitsgericht Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung ist mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland - Pfalz vom 17.11.2004 (AZ: 10 Sa 1329/03) zurückgewiesen worden.

4

Mit Schreiben vom 26.11.2004 (Bl. 60 d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie ihn - nachdem das Landesarbeitsgericht die Berufung gegen das Urteil vom 16.05.2003 zurückgewiesen habe - weiterbeschäftigen wolle. Zugleich forderte die Beklagte den Kläger auf, sich am 29.11.2004 in O. einzufinden, damit dort die Modalitäten und die Form seiner Weiterbeschäftigung besprochen werden könnten. Im Gespräch am 29.11.2004 wurde dem Kläger seitens der Beklagten erklärt, dass man bereit sei, ihn in seiner vertragsgemäßen Position als Zweigstellenleiter zu beschäftigen, diesbezüglich jedoch im Hinblick auf seine zweijährige Abwesenheit eine Einarbeitung am Sitz der Beklagten in R. notwendig sei. Dementsprechend teilte die Beklagte dem Kläger auch mit Schreiben vom 29.11.2004 (Bl. 109 d. A.) mit, dass er für die Zeit, die er für die Aufarbeitung von Arbeitsanweisungen und die Einarbeitung in die neuen EDV - Programme benötige, den ihm in R. eingerichteten Arbeitsplatz bis spätestens 30.11.2004 einnehmen solle. Der Kläger reagierte hierauf mit Schreiben seines Rechtsanwalts vom 29.11.2004 (Bl. 9 und 10 d. A.), in welchem dieser erklärte, der Kläger biete seine Arbeitskraft ausdrücklich auf der Grundlage des Urteils vom 13.09.2002 an, wonach er als Leiter der Niederlassung B-Stadt zu beschäftigen sei; zur Aufarbeitung zurückliegender Arbeitsanweisungen und zur Einarbeitung in neue EDV - Programme bedürfe es keiner Einnahme eines Arbeitsplatzes in R.. Deshalb werde der Kläger am 30.11.2004 nicht in R. erscheinen, sondern eine Beschäftigung an seinem ursprünglichen Arbeitsplatz in B-Stadt aufnehmen. Am 30.11.2004 und 01.12.2004 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Er teilte jedoch mit Schreiben vom 30.11.2004 (nochmals) der Beklagten mit, dass er am 02.12.2004 in B-Stadt zur Arbeitsaufnahme erscheinen werde.

5

Mit Schreiben vom 01.12.2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie lege Wert darauf, dass er seine Aufgaben als Zweigstellenleiter nicht ohne vorherige intensive Schulung über die eingeführten Neuerungen erbringe. Diese Schulung könne sie in B-Stadt nicht ordnungsgemäß durchführen, da dort das entsprechende Fachpersonal (EDV - Spezialisten, Kreditspezialisten) nicht zur Verfügung stehe. Zugleich forderte die Beklagte den Kläger nochmals auf, umgehend in R. zu erscheinen und die Schulungsmaßnahme zu absolvieren. Selbstverständlich werde man dem Kläger die Fahrtkosten erstatten.

6

Am 02.12.2004 erschien der Kläger nicht in R., sondern in B-Stadt zur Arbeitsaufnahme. Diese wurde ihm dort seitens der Beklagten verweigert. Vielmehr wurde ihm ein Schreiben vom 02.12.2004 (Bl. 42 d. A.) übergeben, in welchem der Kläger nochmals aufgefordert wurde, sich nach R. zur Nachschulung zu begeben. Darüber hinaus wurde dem Kläger in dem betreffenden Schreiben mitgeteilt, dass er im Falle der Nichtbefolgung der Anordnung bis zur rechtlichen Klärung seines Verhaltens vom Dienst freigestellt werde, dass man jedoch in seinem Verhalten den Tatbestand der Arbeitsverweigerung sehe und sich rechtliche Schritte vorbehalte. Der Kläger kam der Weisung der Beklagten nicht nach.

7

Mit Schreiben ihrer Rechtsanwälte vom 02.12.2004 (Bl. 50 bis 52 d. A.) begründete die Beklagte gegenüber dem Kläger nochmals ihre Ansicht hinsichtlich der Notwendigkeit einer Nachschulung in R. und kündigte die Erteilung einer Abmahnung an.

8

Mit Schreiben vom 03.12.2004 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung, verbunden mit der nochmaligen Aufforderung, sich einer bedarfsgerechten Einarbeitung und Nachschulung am Standort R. umgehend zu unterziehen. Hinsichtlich des Inhalts dieses Abmahnungsschreibens im Einzelnen wird auf Bl. 61 und 62 d. A. Bezug genommen.

9

Nachdem der Kläger der Weisung der Beklagten, sich einer Nachschulung in R. zu unterziehen, (zunächst) weiterhin nicht nachkam, erteilte ihm die Beklagte mit Schreiben ihrer Rechtsanwälte vom 03.01.2005 eine weitere Abmahnung, hinsichtlich deren Inhalt auf Bl. 40 und 41 d. A. Bezug genommen wird. Mit Schreiben seines Rechtsanwalts vom 04.01.2005 (Bl. 53 d. A.) wies der Kläger diese Abmahnung "als rechtsunwirksam zurück".

10

Der Kläger hat vorgetragen, er habe sich nie geweigert, an den erforderlichen Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. Er sei allerdings nicht bereit gewesen, sich diesen Maßnahmen in R. zu unterziehen. Die angeblichen Einarbeitungs- und Schulungsmaßnahmen seien lediglich vorgeschoben. Seine zweijährige Abwesenheit rechtfertige nicht die Annahme der Notwendigkeit einer solchen Schulung. Die während seiner Abwesenheit ergangenen Arbeitsanweisungen hätte er auch an seinem Arbeitsplatz in B-Stadt lesen können. Er sei deshalb nicht verpflichtet gewesen, die Schulungsmaßnahmen in R. zu absolvieren.

11

Der Kläger hat beantragt,

12

1. die Beklagte zu verurteilen, die mit Schreiben vom 03.12.2004 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen,

13

2. die Beklagte zu verurteilen, die mit Schreiben vom 03.01.2005 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen.

14

Die Beklagte hat beantragt,

15

die Klage abzuweisen.

16

Die Beklagte hat vorgetragen, sie sei bereit gewesen, den Kläger vertragsgemäß als Leiter der Niederlassung in B-Stadt zu beschäftigen. Die vorherige Schulungsmaßnahme in R. sei wegen der zweijährigen Unterbrechung der Tätigkeit des Klägers als Zweigstellenleiter unbedingt notwendig und aus organisatorischen Gründen in R. durchzuführen. Nahezu sämtliche Schulungen anderer Mitarbeiter fänden am Standort R. statt.

17

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 17.03.2005 abgewiesen. Hinsichtlich der maßgeblichen Entscheidungsgründe wird auf die Seiten 6 bis 8 dieses Urteils (= Bl. 73 bis 75 d. A.) verwiesen.

18

Gegen das ihm am 26.03.2005 zugestellte Urteil hat der Kläger am 25.04.2005 Berufung eingelegt und diese innerhalb der ihm mit Beschluss vom 23.05.2005 verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 27.06.2005 begründet.

19

Der Kläger trägt im Wesentlichen vor, er habe sich im Gespräch vom 29.11.2004 ausdrücklich zur Schulung bereit erklärt; dabei habe er jedoch darauf bestanden, zunächst seinen Arbeitsplatz in B-Stadt - wenn auch nur für kurze Zeit - einzunehmen, um von dort aus die Abordnung zur Schulung nach R. zu befolgen. Er - der Kläger - habe davon ausgehen müssen, dass die Beklagte ihm auf Dauer einen Arbeitsplatz in R. zuweisen wollen, da sein Arbeitsplatz in B-Stadt nicht mehr vorhanden gewesen sei und die Beklagte sich bereits in einem Schreiben vom 18.09.2002 dahingehend geäußert habe, dass sie die ursprünglich ausgesprochene Versetzung nach O. als rechtmäßig erachte. Im Übrigen sei die betreffende Schulungsmaßnahme nicht notwendig bzw. überflüssig gewesen. Durch die Freistellungserklärung der Beklagten vom 02.12.2004 sei er überdies bis zur rechtlichen Klärung der Angelegenheit von der Erbringung seiner Arbeitsleistung befreit gewesen. Auch insoweit liege keine Arbeitsverweigerung vor.

20

Der Kläger beantragt,

21

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnungen vom 03.12.2004 und vom 03.01.2005 zurückzunehmen und aus seiner Personalakte zu entfernen.

22

Die Beklagte beantragt,

23

die Berufung zurückzuweisen.

24

Die Beklagte verteidigt das mit der Berufung angefochtene Urteil.

25

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen. Insoweit wird Bezug genommen auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 69 bis 73 d. A.), auf die Berufungsbegründungsschrift des Klägers vom 27.06.2005 (Bl. 101 bis 107 d. A.), auf den Schriftsatz des Klägers vom 30.09.2005 (Bl. 147 bis 152 d. A.) sowie auf die Berufungserwiderungsschrift der Beklagten vom 01.09.2005 (Bl. 133 bis 140 d. A.).

Entscheidungsgründe:

26

I. Die statthafte Berufung ist sowohl form- als auch fristgerecht eingelegt und begründet worden. Das hiernach insgesamt zulässige Rechtsmittel hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage vielmehr zu Recht abgewiesen.

27

II. Die zulässige Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Rücknahme und Entfernung der beiden Abmahnungsschreiben aus seiner Personalakte.

28

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergibt sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte aus entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB. Bei der Abmahnung handelt es sich um die Ausübung eines arbeitsvertraglichen Gläubigerrechts durch den Arbeitgeber. Als Gläubiger der Arbeitsleistung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als seinen Schuldner auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (Rüge bzw. Dokumentationsfunktion). Zugleich fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion). Eine solche missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen. Deshalb kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt wird oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht. Soweit dem Arbeitnehmer eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten vorgeworfen wird, kommt es nicht darauf an, ob dieser Pflichtenverstoß dem Arbeitnehmer subjektiv vorwerfbar ist; es reicht aus, wenn der Arbeitgeber einen objektiven Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten rügt. Eine solche Rüge ist jedoch nicht nur ungerechtfertigt, wenn sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, sondern auch dann, wenn sie auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht (BAG, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Nebentätigkeit m. w. N.).

29

Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die Beklagte weder verpflichtet ist, das Abmahnungsschreiben vom 03.12.2004 noch das Abmahnungsschreiben vom 03.01.2005 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

30

1. Das Abmahnungsschreiben vom 03.12.2004 enthält weder unrichtige Tatsachenbehauptungen noch ist es aus sonstigen Gründen aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

31

Der Kläger hat objektiv gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, in dem er die Anweisung der Beklagten, sich einer Schulungsmaßnahme in R. zu unterziehen, nicht befolgte. Es unterliegt zweifellos dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO, den Arbeitnehmer anzuweisen, an internen Schulungen teilzunehmen, die hinsichtlich der Tätigkeit des Arbeitnehmers geboten oder zumindest förderlich erscheinen. Anhaltspunkte dafür, dass im Streitfall Bestimmungen des Arbeitsvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines anwendbaren Tarifvertrages einer diesbezüglichen Anordnung entgegenstehen, sind nicht ersichtlich. Die Weisung der Beklagten entsprach auch billigem Ermessen im Sinne von § 106 Abs. 1 GewO. In diesem Zusammenhang ist zunächst festzustellen, dass die Beklagte den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach Zurückweisung ihrer Berufung im Kündigungsschutzrechtsstreit vom 17.11.2004, wie sich aus ihrem Schreiben vom 26.11.2004 (Bl. 60 d. A.) ergibt, nicht weiter in Abrede gestellt hat. Die Beklagte hat gegenüber dem Kläger - wie im unstreitigen Tatbestand des

erstinstanzlichen Urteils festgestellt - auch im Gespräch vom 29.11.2004 kundgetan, dass man ihn zukünftig, wie von ihm gewünscht, als Zweigstellenleiter einsetzen werde. Dieser vom Arbeitsgericht getroffenen Feststellung ist der Kläger im Berufungsverfahren nicht entgegengetreten. Darüber hinaus erweist sich die Anordnung der Beklagten hinsichtlich der Schulungsmaßnahme gerade in Bezug auf die verantwortungsvolle Tätigkeit des Klägers als Zweigstellenleiter in keiner Weise als ermessensfehlerhaft. Es entspricht vielmehr dem berechtigten Interesse der Beklagten, ihrem Zweigstellenleiter nach dessen zweijähriger Abwesenheit im Wege einer Schulung die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen zu vermitteln und so dessen Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen. Auch hinsichtlich des Ortes, an dem die Schulung stattfand, bestehen keinerlei Bedenken. Die Entfernung zwischen R. und der Niederlassung B-Stadt beträgt unstreitig lediglich ca. 20 km; darüber hinaus führt die Beklagte - dies ist zwischen den Parteien ebenfalls unstreitig - sämtliche Schulungen in R. durch, wo sie über das diesbezüglich erforderliche Personal verfügt. Eine Erstattung der Fahrtkosten war dem Kläger zugesagt. Letztlich betraf die Schulungsmaßnahme einen überschaubaren und relativ kurzen Zeitraum, wie sich auch aus dem weiteren Verlauf der Angelegenheit ergibt. Die letztlich ab Ende Januar 2005 tatsächlich durchgeführte Schulungsmaßnahme endete nämlich vor Ablauf der ursprünglich prognostizierten Dauer von drei Wochen, bevor der Kläger in B-Stadt eingesetzt wurde. Überwiegende Interessen des Klägers, die der Durchführung der Schulungsmaßnahme entgegenstehen konnten, sind nicht gegeben. Insbesondere kann der Kläger in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg geltend machen, die betreffende Schulung sei überflüssig gewesen und von der Beklagten lediglich zur Vermeidung einer vertragsgemäßen Beschäftigung vorgeschoben worden. Der Annahme, die Beklagte habe die betreffende Schulung willkürlich angeordnet, steht bereits der Umstand entgegen, dass der Kläger seine Tätigkeit über einen Zeitraum von ca. zwei Jahren nicht mehr ausgeübt hatte, was die Durchführung einer (relativ kurzen) Nachschulung durchaus als geboten erscheinen lassen konnte. Auch aus dem Schreiben der Beklagten vom 18.09.2002, in welchem noch von der Rechtmäßigkeit der Versetzung des Klägers nach O. ausgegangen war, kann nichts mehr zu dessen Gunsten hergeleitet werden. Es bestehen nämlich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte auch noch Ende November 2004 diese Versetzung tatsächlich durchsetzen wollte. Darüber hinaus ist gerade hinsichtlich der anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeit eines Zweigstellenleiters die Anordnung einer Nachschulung sachgerecht und daher vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

32

Der Kläger hat sich auch - entgegen der von ihm nunmehr vertretenen Ansicht - beharrlich geweigert, die Anordnung der Beklagten zu befolgen. Dies ergibt sich bereits mit aller Deutlichkeit aus dem Schreiben seines Rechtsanwalts vom 29.11.2004 (Bl. 9 und 10 d. A.), in welchem die Notwendigkeit der Schulung vehement in Abrede gestellt und angekündigt wurde, dass der Kläger am 30.11.2004 nicht in R. sondern vielmehr in B-Stadt erscheinen werde. Der Kläger hat sich auch entsprechend dieser Ankündigung verhalten. Nichts anderes ergibt sich aus dem Sachvortrag des Klägers, wonach er sich der betreffenden Weisung nicht widersetzt habe, sondern vielmehr lediglich zunächst, wenn auch nur für kurze Zeit, seinen Arbeitsplatz in B-Stadt habe einnehmen wollen. Ein solches Verhalten stellt nicht die Befolgung der betreffenden Anordnung dar; vielmehr brachte der Kläger dadurch einen Vorbehalt bzw. eine Bedingung zum Ausdruck, die im Ergebnis einer Ablehnung gleichzustellen ist. Der Kläger hat unstreitig bis Ende Januar 2005 die Weisung der Beklagten nicht befolgt.

33

Anhaltspunkte dafür, die Abmahnung sei unverhältnismäßig im Vergleich zum beanstandeten Verhalten des Klägers, oder die Beklagte habe kein schutzwürdiges Interesse am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte, sind nicht gegeben.

34

2. Auch hinsichtlich der Abmahnung vom 03.01.2005 besteht kein Entfernungsanspruch des Klägers.

35

Der Kläger hat, obwohl er im ersten Abmahnungsschreiben vom 03.12.2004 nochmals ausdrücklich aufgefordert worden war, sich der Schulungsmaßnahme zu unterziehen, die Anweisung der Beklagten nicht befolgt. Er hat daher weiterhin und auch erneut gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Diesbezüglich wird zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die obigen Ausführungen Bezug genommen.

36

Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, er sei - wie sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 30.11.2004/02.12.2004 (Bl. 111 d. A.) ergebe - bis zur rechtlichen Klärung seines Verhaltens vom Dienst freigestellt worden mit der Folge, dass ab diesem Zeitpunkt von einer Arbeitsverweigerung nicht mehr die Rede sein könne. Zum Einen enthält das betreffende Schreiben keine unwiderrufliche Freistellung. Zum Anderen ist die in dem betreffenden Schreiben angesprochene "rechtliche Klärung" nicht gleichbedeutend mit einer gerichtlichen Entscheidung; vielmehr wollte die Beklagte erkennbar lediglich zunächst eine interne Klärung herbeiführen, d. h. eine Auskunft über die Rechtslage einholen bzw. sich über diese informieren. Dieser Vorgang war auch aus Sicht des Klägers spätestens mit Erhalt des Schreibens der Rechtsanwälte der Beklagten vom 02.12.2004 (Bl. 50 bis 52 d. A.) abgeschlossen, in welchem die Beklagte ihren Standpunkt hinsichtlich der Notwendigkeit der Schulung und der Berechtigung der betreffenden Anordnung ausführlich dargelegt hat. Jedenfalls konnte der Kläger in Ansehung der im ersten Abmahnungsschreiben am 03.12.2004 enthaltenen nochmaligen Aufforderung, an der Schulung teilzunehmen, nicht mehr davon ausgehen, weiterhin von seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen entbunden zu sein.

37

Entgegen der vom Kläger (erstinstanzlich) vertretenen Rechtsansicht erweist sich die Abmahnung vom 03.01.2005 auch nicht gemäß § 174 BGB wegen fehlender Vorlage einer Vollmachtsurkunde als unwirksam. Dabei kann offen bleiben, ob die Vorschrift des § 174 BGB auf arbeitgeberseitige Abmahnungserklärungen überhaupt anwendbar ist. Der Kläger hat es nämlich jedenfalls versäumt, die Abmahnung unter Hinweis auf die fehlende Vollmachtvorlage ("aus diesem Grunde") i. S. v. § 174 BGB unverzüglich zurückzuweisen. Das Schreiben des Rechtsanwalts des Klägers vom 04.01.2005 (Bl. 53 d. A.) beinhaltet lediglich die Zurückweisung der Abmahnung "als rechtsunwirksam". Anhaltspunkte dafür, dass diese Zurückweisung zumindest auch wegen fehlender Vollmachtvorlage erfolgen sollte, sind nicht ersichtlich. Die diesbezüglich erstmals im klägerischen Schriftsatz vom 19.01.2005 erhobene Rüge kann keinesfalls mehr als unverzüglich angesehen werden.

38

III. Die Berufung des Klägers war daher mit der sich aus § 97 Abs. 1 ZPO ergebenden Kostenfolge zurückzuweisen.

39

Für die Zulassung der Revision bestand im Hinblick auf die in § 72 Abs. 2 ArbGG genannten Kriterien keine Veranlassung. Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten, § 72 a ArbGG wird hingewiesen.