
Datum: 16.11.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 8 Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 832/05
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2005:1116.8SA832.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 7 Ca 3083/04
Schlagworte: Kündigungserklärung, Vertreter ohne Vertretungsmacht
Normen: §§ 180 S. 2, 177 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Die Kündigungserklärung eines Vertreters ohne Vertretungsmacht ist unwirksam.

Eine Heilung der Unwirksamkeit durch nachträgliche Genehmigung ist auch unter Berücksichtigung der allgemeinen Regelungen in §§ 180 S. 2, 177 Abs. 1 BGB nicht möglich.

Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 26.04.2005 abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27. August 2004 nicht aufgelöst worden ist.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

<u>Tatbestand:</u>	1
Die Parteien streiten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hilfsweise die Zahlung von Übergangsgeld.	2
Der Beklagte eingetragene Verein ist Träger des Instituts an der Universität B eines so genannten. A gemäß § 32 Hochschulgesetz N	3
Der Kläger ist nach Maßgabe des Dienstvertrages vom 01.09.1994 dessen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die Satzung des Beklagten hat als Organe des Vorstandes	4
1. den Vorstand,	5
2. das Kuratorium.	
Den Vorstand des Vereins im Sinne des § 26 BGB bilden der Vorsitzende und die beiden stellvertretenden Vorsitzenden des Kuratoriums (§ 7 der Satzung).	6
Eine allgemeine Ordnung des Instituts t an der Universität B bestimmt u. a.	7
...	8
2. Das Institut wird ... von Dr. jur. R ordentlicher Professor der Universität B , als Direktor geleitet.	9
...	10
4. Die im Institut tätigen Hilfskräfte werden vom Direktor des Instituts im Namen des Vereins eingestellt. Sie stehen zu dem Verein im Angestelltenverhältnis. Die Kündigung erfolgt durch den Direktor des Instituts bzw. ist an ihn zu richten.	11
...	12
Prof. Dr. B ist Inhaber des Lehrstuhls für öffentliches Recht an der Universität B	13
Mit Schreiben vom 27.08.2004 kündigte Prof. Dr. B das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis gemäß Dienstvertrag vom 01.09.1994 zum 31.12.2004.	14
Der Beklagte beschäftigt nicht mehr als 5 Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes.	15
Die Klage nimmt in Anspruch, dass gleichwohl auf das Arbeitsvertragsverhältnis der Parteien das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finde.	16
Durch Verknüpfungen in der Aufgabenwahrnehmung des Lehrstuhls für öffentliches Recht an der Universität Bonn einerseits sowie in der Aufgabenwahrnehmung des Instituts an der Universität B andererseits unter Leitung von Prof. Dr. B seien die tatsächlichen Voraussetzungen zur Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes als gegeben anzusehen.	17
Die Kündigung erweise sich nicht als sozial gerechtfertigt. Die soziale Rechtfertigung ergebe sich insbesondere nicht daraus, dass die in § 5 des Dienstvertrages aufgenommene	18

Obliegenheit zur Anfertigung einer Dissertation vom Kläger bisher nicht erfüllt sei; geschuldet sei nur das Bemühen um eine solche.	
Schließlich sei auch der Personalrat der Universität B vor Ausspruch der streitbefangenden Kündigung nicht angehört worden.	19
Mit Schriftsatz vom 07.04.2005 hat der Kläger darüber hinaus gerügt, dass Herrn Prof. Dr. B Kündigungsvollmacht zum Ausspruch der Kündigung vom 27.08.2004 nicht erteilt gewesen sei.	20
Den Hilfsantrag auf Zahlung eines Übergangsgeldes leitet die Klage daraus ab, dass sich der Dienstvertrag auch ohne ausdrückliche Verweisung insgesamt nach den Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages richte.	21
Der weitergehende Hilfsantrag auf Erteilung eines Schlusszeugnisses unter ergänzenden Angaben zum erteilten Zwischenzeugnis resultiere daraus, dass ergänzend geschuldete Angaben im Zwischenzeugnis fehlten.	22
Der Kläger hat beantragt,	23
1. festzustellen, dass durch die Kündigung vom 27.08.2004 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst worden ist.	24
Hilfsweise,	25
den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 10.458,64 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.416,66 € seit dem 16.01.2005 sowie Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.614,66 € seit dem 16.02.2005 sowie Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.614,66 € seit dem 16.03.2005 sowie Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.614,66 € seit dem 16.04.2005 zu zahlen.	26
Weiter hilfsweise,	27
den Beklagten zu verurteilen, dem Kläger auf der Grundlage des Zwischenzeugnisses vom 25.08.2004 ein Abschlusszeugnis zu erstellen. In dieses Abschlusszeugnis ist aufzunehmen, dass der Kläger zur vollsten Zufriedenheit des Beklagten an folgenden Gutachten mitgearbeitet hat:	28
• Gutachten über wasserverbandsrechtliche Beitragspflichten in dem Zusammenhang mit Grundwasserkontaminationen (zur Beurteilung der Betätigungsmöglichkeiten des Erftverbandes nach § 37 ff. ErftVG bei der Streitigkeit zwischen dem Wasserversorgungsunternehmen und der Firma wegen der Grundwasserkontaminationen im Bereich des Wasserwerks Hoppbruch durch einen Dritten)	29
• Zwei Gutachten zur Deklarierungspflicht im Rahmen der Abfall- und Reststoffüberwachungsverordnung ("Die Deklarierungspflicht des Abfallerzeugers im Rahmen der Abfall- und Reststoffüberwachungsverordnung" sowie "Rechtsgutachten zur Frage, inwieweit die unrichtige Angabe von Abfallschlüsselnummer und Bezeichnung nach dem Katalog der besonders überwachungsbedürftigen Abfälle in der verantwortlichen Erklärung des Abfallerzeugers und in der darauf beruhenden Annahmeerklärung des Abfallentsorgers den Tatbestand des § 87 Nr. 2 a) AbfRestÜberwV verwirklicht")	

- Gutachten über die Rechtmäßigkeit der Festsetzung eines Wasserschutzgebietes in D (Rechtsgutachten zum Einfluss des gemeinsamen Berichts über die wissenschaftliche Begleitung der Gülleausbringung in D auf die Rechtmäßigkeit des Verbots der Gülleausbringung in der engeren Schutzzone von Wasserschutzgebieten (Zone II) in
- Gutachten über die Zulässigkeit landesrechtlicher Andienungs- und Überlastungspflichten gemäß § 13 Abs. 4 KrW-/ AbfG
- Vorstudie zu einem Gutachten über die Zulässigkeit der Festsetzung von pauschalen Ausgleichszahlungen nach § 55 Abs. 2 S. 2 LWG NW

Zudem wird der Beklagte verpflichtet, die Mitarbeit des Klägers in dem Projekt "Effizienz der Wasserversorgung sowie des Wasserschutzes aus rechtswissenschaftlicher und institutionenökonomischer Sicht – eine theoretische und empirische Analyse" in das Zeugnis aufzunehmen.

Der Beklagte hat beantragt,	31
die Klage abzuweisen.	32
Der Beklagte hat geltend gemacht, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Rechtsfigur des Gemeinschaftsbetriebes nach der tatsächlichen Ausgestaltung der Wahrnehmung in der Aufgabenstellung des Lehrstuhls für öffentliches Recht an der Universität B einerseits und des Instituts an der Universität B andererseits nicht angenommen werden könne, da die Mitarbeiter des Instituts und des Lehrstuhls jeweils nur für ihren, nicht für den anderen Vertragspartner tätig würden und ausschließlich den jeweiligen arbeitsorganisatorischen Regelungen ihrer Vertragsarbeitgeber unterlägen.	33
Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei somit nicht kündigungsgeschützt; die streitbefangene Kündigung nicht auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüfbar.	34
Prof. Dr. B sei zur Kündigung des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses nach Ziffer 4 der allgemeinen Ordnung des Instituts an der Universität B bevollmächtigt.	35
Übergangsgeld sei nicht geschuldet, da auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Bundesangestelltentarifvertrag sowie die diesen ergänzenden und ändernden tarifvertraglichen Bestimmungen keine Anwendung finden.	36
Die erbetenen Ergänzungen des Zwischenzeugnis zu den Inhalten des erteilten Schlusszeugnisses seien nicht geschuldet.	37
Das Arbeitsgericht hat die Klage nach dem Hauptantrag und den gestellten Hilfsanträgen abgewiesen. Das Arbeitsgericht ist zunächst davon ausgegangen, dass im Hinblick auf die Beschäftigtenzahl des Arbeitgebers das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet.	38
Nach dem Sachvortrag des Klägers könne von einem hinreichendem Tatsachenvortrag für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes zwischen dem Lehrstuhl für öffentliches Recht an der Universität B und dem Institut nicht ausgegangen werden. Ein Einsatz von Mitarbeitern des Instituts auf dem Gebiet der akademischen Lehre sei vom Kläger nicht vorgetragen. Auch eine mindestens konkludente Leitungsvereinbarung zwischen den beklagten Verein und der Universität sei nicht erkennbar.	39
Unwirksamkeitsgründe der Kündigung außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes seien nicht ersichtlich, insbesondere erweise sich die Kündigung nicht wegen fehlender Kündigungsvollmacht als unwirksam. Dies ergebe sich aus Ziffer 4 der	40

allgemeinen Ordnung des Instituts unter die Begrifflichkeit der "im Institut tätigen Hilfskräfte" seien die Mitarbeiter des Instituts zu verstehen, wobei nicht von den begrifflichen Unterscheidungen zwischen wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeitern im Sinne des Hochschulrechts ausgegangen werden könne.

Der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Zahlung eines Übergangsgeldes sei zurückzuweisen nach dem abgeschlossenen Dienstvertrag sei von einer diesbezüglichen Inbezugnahme der Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages nicht auszugehen. 41

Das klageweise geltend gemachte Schlusszeugnis könne so wie geltend gemacht allein deshalb nicht verlangt werden, weil die Formulierung des Schlusszeugnisses dem Arbeitgeber obliege. Erst wenn dieser von den Verpflichtungen zur Erteilung eines Zeugnisses Gebrauch gemacht habe könnten Berichtigungs- oder Ergänzungsansprüche des Arbeitnehmers in Betracht kommen. 42

Ergänzend wird auf die Entscheidungsgründe erster Instanz Bl. 100 bis 104 d. A. Bezug genommen. 43

Gegen dieses dem Beklagten am 03.06.2005 zugestellte Urteil erster Instanz wendet sich die Berufung vom 17.06. 2005, die der Kläger mit der am 03.08.2005 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufungsbegründungsschrift begründet hat. 44

Die Berufungsbegründung macht geltend, dass die streitbefangene Kündigung sich allein schon aus formalen Gründen als unwirksam erweise. 45

Prof. Dr. B sei zur Kündigung nicht befugt gewesen. 46

Aus Ziffer 4 der sog. allgemeinen Ordnung lasse dies sich nicht ableiten. Die Satzung des Beklagten enthalte keinerlei Hinweis auf diese sog. allgemeine Ordnung; insoweit könne der allgemeinen Ordnung bereits keine Außenwirkung zukommen. 47

Im übrigen sei zu wiederholen, dass der Direktor des Instituts nicht satzungsgemäßer Vertreter des eingetragenen Vereins sei und nach der allgemeinen Ordnung weder zur Einstellung noch zur Kündigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern berechtigt sei. 48

Eine nachträgliche Genehmigung der Kündigung eines vollmachtlosen Vertreters komme nicht in Betracht. 49

Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei kündigungsgeschützt. Dies ergebe sich aus der Schwerpunktbildung der wissenschaftlichen Tätigkeiten von Prof. Dr. B einerseits wie allerdings insbesondere aus der Verknüpfung von Aufgabenwahrnehmung des Lehrstuhls für öffentliches Recht der Universität B einerseits sowie des Instituts andererseits, in dem durch den Direktor beider Institute, Prof. Dr. B praktizierten Austausch und Einsatz von Personal. 50

Die einheitliche Leitung durch Prof. Dr. B ergebe sich dabei insbesondere auch daraus, dass er an seinem Lehrstuhl durch sein dortiges Sekretariat auch Personalakten über die Mitarbeiter des Instituts des Beklagten habe führen lassen und von den Sekretärinnen des Lehrstuhls Verträge für die Mitarbeiter des Instituts des Beklagten habe vorbereiten lassen. 51

Zudem seien die Sekretärinnen des Lehrstuhls von Prof. Dr. B damit beauftragt gewesen, personenbezogene Schriftstücke in Personalangelegenheiten an die Mitarbeiter des Instituts des Beklagten zu verfassen. 52

Umgekehrt seinen von Sekretärinnen des Instituts des Beklagten Schreibearbeiten für den Lehrstuhl von Prof. Dr. B durchgeführt worden, wobei teilweise der Personaleinsatz auch so stattgefunden habe, dass die Sekretärinnen des Lehrstuhls und des Instituts des Beklagten Arbeiten untereinander aufgeteilt hätten.	
Auf Geheiß von Prof. Dr. B sei die Urlaubsplanung der Sekretärin des Instituts des Beklagten und der Sekretärin des Lehrstuhls so koordiniert gewesen, dass nicht beide zugleich hätten Urlaub nehmen können.	54
Somit ergebe sich entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, da das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes anzunehmen sei.	55
Hilfsweise wiederholt der Kläger seine Annahme, dass auf das Arbeitsverhältnis insgesamt der Bundesangestelltentarifvertrag und somit insbesondere für den geltend gemachten Anspruch auf Urlaubsgeld die §§ 62 ff. BAT anzuwenden seien. Bei Abfassung des Arbeitsvertrages und auch danach habe Prof. Dr. B stets betont, dass eine Gleichbehandlung zwischen den Angehörigen des Instituts und denen seines Lehrstuhls gewünscht seien. Sämtliche wissenschaftlichen Mitarbeiter des Instituts des Beklagten könnten bestätigen, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien stets Einigkeit bestanden habe, dass der BAT insgesamt Anwendung finde.	56
Das erteilte Schlusszeugnis sei hilfsweise dem erstinstanzlichen Klageantrag entsprechend zu erteilen. Der Beklagte und das Arbeitsgericht nähmen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem 31.12.2004 an, daher sei spätestens zu diesem Zeitpunkt der vom Kläger geltend gemachte Zeugnisanspruch zu erfüllen. Der Verpflichtung aus § 630 BGB sei der Beklagte bislang nicht nachgekommen. Auch hieraus erhelle, dass der Kläger gerichtliche Hilfe zur Durchsetzung seines Anspruchs auf Zeugniserteilung in Anspruch nehmen könne und müsse.	57
Der Kläger beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 26.04.2005 – 7 Ca 3093/04 – abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz zu entscheiden.	58
Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.	59
Die Beklagte verteidigt das Urteil erster Instanz unter Vertiefung ihres Rechtsstandpunkts.	60
Das Arbeitsgericht sei zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass von den Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes und einem daraus ableitbaren Kündigungsschutz für das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht ausgegangen werden könne.	61
Gegenteiliges lasse sich auch aus den Anhaltspunkten der Berufungsbegründung für die Annahme des Gemeinschaftsbetriebes nicht ableiten.	62
Jedenfalls sei nicht von einer zu verlangenden Führungsvereinbarung zwischen den Beklagten und der Universität B auszugehen. Für eine konkludente Führungsvereinbarung sei jedenfalls erforderlich, dass zumindest die Stellen der Universität Bonn einerseits sowie die des Beklagten andererseits, die für den Abschluss einer solchen Führungsvereinbarung zuständig wären, von den tatsächlichen Umständen aus denen auf die Existenz einer "konkludenten" Führungsvereinbarung geschlossen werden sollen, Kenntnis gehabt hätten. Derartiges habe der Kläger bislang weder behauptet noch sei dies aus sonstigen Umständen ersichtlich.	63

Das Arbeitsgericht habe zutreffend aus der allgemeinen Ordnung des Instituts - dort zu Ziffer 4 - abgeleitet, dass Herr Prof. Dr. B für die Kündigung vom 27.08.2004 bevollmächtigt gewesen sei. Die Begrifflichkeit "im Institut tätige Hilfskräfte" wurde und werde von keinen der institutbeschäftigten Angestellten so interpretiert, dass der Direktor lediglich berechtigt sei, wissenschaftliche Hilfskräfte anzustellen und zu entlassen. 64

Der Kläger selbst habe seine Klage gegen den Beklagten vertreten durch den Direktor des Instituts, Prof. Dr. R B gerichtet und damit verdeutlicht, dass er keinerlei Zweifel daran gehabt habe, dass dieser den Beklagten eingetragenen Verein rechtsgeschäftlich vertrete. 65

Selbst wenn bei Ausspruch der Kündigung Herr Prof. Dr. B ohne Vollmacht gehandelt haben sollte, sei die Kündigung nicht unwirksam, weil nachträglich genehmigt. 66

Das Arbeitsgericht sei im Hinblick auf den hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf Zahlung eines Übergangsgeldes zutreffend davon ausgegangen, dass auf das Arbeitsverhältnis - wie die Inbezugnahme in § 3 des Dienstvertrages belege - der Bundesangestelltentarifvertrag nur im Hinblick auf die Leistungen entsprechend der Vergütungsgruppe BAT II a Anwendung zu finden habe. 67

Weitere Anhaltspunkte dafür, dass der BAT auch im übrigen habe Anwendung finden sollen, enthalte der Arbeitsvertrag nicht. Eine betriebliche Übung wie von dem Kläger suggeriert, habe weder bestanden noch bestehe sie beim Beklagten. 68

Vorsorglich werde bestritten, dass der Kläger bis zum 30.04.2005 arbeitslos gewesen sei und Arbeitslosengeld in Höhe von monatlich 1.365,90 € bezogen habe. 69

Im Hinblick auf den geltend gemachten Zeugnisanspruch, sei die Berufung bereits als unzulässig anzusehen. Das Arbeitsverhältnis habe zutreffend ausgeführt, dass die Formulierung des Schlusszeugnisses grundsätzlich dem Arbeitgeber obliege. Diese zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts greife der Kläger im wesentlichen mit der Begründung an, dass dies "zur vollkommenen Aushöhlung des Arbeitnehmerschutzes vor den Arbeitsgerichten hinsichtlich der Zeugniserteilung" führen würde. 70

Dieser Angriff der Berufungsbegründung erscheine unzureichend um die Voraussetzungen, die an die Zulässigkeit einer Berufung gestellt werden müssten, als erfüllt anzusehen. 71

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstands wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten sowie die gewechselten Schriftsätze beider Instanzen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, verwiesen. 72

Entscheidungsgründe 73

I. Die Berufung ist zulässig. 74

Der Kläger hat gegen das am 03.06.2005 zugestellte Urteil erster Instanz fristwährend am 17.06.2005 Berufung eingelegt. 75

Die Berufung hat der Kläger sodann mit der am 03.08.2005 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufungsbegründungsschrift fristwährend begründet. 76

77

Die Berufungsbegründung setzt sich im einzelnen mit dem Urteil erster Instanz auseinander und erfüllt damit die formalen Voraussetzungen an ein ordnungsgemäß eingelegtes Rechtsmittel.

II. Die Berufung ist zum geltend gemachten Hauptanspruch begründet.	78
Das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Maßgabe des Dienstvertrages vom 01.09.1994 ist durch das vom Direktor des Instituts an der Universität B , Prof. Dr. B unterschriebene Kündigungsschreiben vom 17.08.2004 rechtlich nicht wirksam beendet:	79
1. Der Wirksamkeit der Kündigung steht zunächst nicht ein die Kündigung nicht hinreichender Grund zur sachlichen Rechtfertigung entgegen.	80
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung.	81
a) Unstreitig beschäftigt der beklagte eingetragene Verein nicht regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer.	82
Dies bedingt, dass Kündigungsschutz für die angegriffene Kündigung seitens des Klägers nur dann in Anspruch zu nehmen wäre, wenn mit der Begründung der Klage und der Berufungsbegründung davon ausgegangen werden könnte, der Beklagte sowie der Lehrstuhl für öffentliches Recht der Universität B bildeten einen Gemeinschaftsbetrieb i. S. der Rechtsprechung des BAG.	83
b) Für das Vorliegen der Ausnahmeveraussetzungen für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes ist der den Kündigungsschutz geltend machende Kläger darlegungs- und beweispflichtig (BAG 12.11.1998 – 2 AZR 459/97 – EzAKSchG § 23 Nr. 20).	84
Die unterschiedlichen wissenschaftlichen und praxisbezogenen wissenschaftlichen Zwecke einerseits des Lehrstuhls für öffentliches Recht der Universität Bonn andererseits des beklagten Instituts stehen der Möglichkeit der Anspruchsnahme eines Gemeinschaftsbetriebes zunächst nicht entgegen.	85
Die Verfolgung unterschiedlicher (arbeitstechnischer) Zwecke ist für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes nicht von ausschlaggebender Bedeutung. Mit und in einem Betrieb können nämlich gleichzeitig verschiedene (arbeitstechnische) Zwecke verfolgt werden. Für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebes kommt es weniger auf die Einheitlichkeit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung, sondern in erster Linie auf die Einheit der Organisation an (BAG vom 14.09.1988 – 7 ABR 10/87 – EzABetrVG 1972 § 1 Nr. 7).	86
c) Ob diese für den Bereich der Privatwirtschaft von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angenommene Ausnahme eines arbeitgeberübergreifenden Kündigungsschutzes auf den öffentlichen Dienst für die Fragestellung, ob sich auch mehrere rechtlich selbstständige Verwaltungsträger zur Bildung einer einheitlichen Verwaltung rechtlich verbinden können, die damit einen Gemeinschaftsbetrieb im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bilden, kann vorliegend dahinstehen.	87
Auch wenn eine gemeinsame Verwaltung mehrerer Verwaltungsträger analog dem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen für möglich zu halten wäre, würde dies speziell für § 23 Abs. 1 KSchG jedenfalls voraussetzen, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen insbesondere das arbeitgeberseitige Weisungsrecht hinsichtlich der konkret zu leistenden Arbeiten der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer bei der selben institutionellen	88

Verwaltungsleitung läge. Voraussetzung hierfür wiederum wäre, dass sich diese beiden Verwaltungen zur gemeinsamen Führung – zumindest konkludent – rechtlich verbunden habe (vgl. hierzu BAG vom 21.02.2001 – 2 AZR 579/99 - EzA § 242 BGB Kündigung Rn. 2).

d) Wendet man diese Grundsätze auf den zur Entscheidung stehenden Fall an, so kann von einer derartig zu fordernden zumindest konkludent feststellbaren Führungsvereinbarung zwischen dem Lehrstuhl für öffentliche Verwaltung der Universität B einerseits und dem Verein zur Förderung des Instituts an der Universität B andererseits nicht ausgegangen werden. 89

Die Berufungserwiderung weist hierzu zutreffend darauf hin, dass der diesbezügliche Vortrag des Klägers nicht hinreicht. 90

Für eine konkludente Führungsvereinbarung wäre nämlich ein Vortrag zu verlangen, dass zumindest die entscheidungsbefugten Stellen der Universität B einerseits und die satzungsgemäße Vertretung des Beklagten andererseits, also der Vorstand nach § 6 der Satzung des Vereins zur Förderung des Instituts an der Universität e.V., von dem behaupteten praktischen Handhabungen von Prof. Dr. B als Inhaber des Lehrstuhls für öffentliches Recht an der Universität B und gleichzeitig in seiner Stellung des Direktors des Instituts gewusst und dies veranlasst oder zumindest gebilligt hätten. 91

Hierzu ist allerdings seitens des Klägers Hinreichendes nicht vorgetragen. 92

Damit vermag auch unter Berücksichtigung des Sachvortrags der Berufung nicht von einem schlüssigen Vortrag für den geltend gemachten Kündigungsschutz im Sinne einer zumindest konkludent getroffenen Führungsvereinbarung zwischen dem Lehrstuhl für öffentliches Recht der Universität B und dem Institut an der Universität B ausgegangen zu werden. 93

e) Es fehlt somit eine der zwingenden Voraussetzungen für die Annahme des Vorliegens eines so genannten Gemeinschaftsbetriebs. 94

Dies wiederum bedeutet, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Beklagten das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, weil unstreitig der Beklagte regelmäßig nicht mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt. 95

2. Ungeachtet des fehlenden Kündigungsschutzes nach den Bestimmungen des KSchG erweist sich allerdings entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts die Kündigung als unwirksam. 96

Prof. Dr. B als Unterzeichner des Kündigungsschreibens vom 27.08.2004 vermag nicht als vertretungsberechtigt für die Beklagte angesehen zu werden. 97

a) Zunächst ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass mit der Behauptung des Beklagten, der Vorstand habe der Kündigung des Klägers bereits im August 2004 – vor Ausspruch der Kündigung – zugestimmt, behauptet werden soll, Herr Prof. Dr. B sei zum Ausspruch der Kündigung förmlich Einzelvollmacht erteilt worden. 98

Dies widerspricht bereits logisch – und wäre insoweit inkonsequent – der Annahme der Beklagten und dem im gesamten Rechtsstreit eingenommenen Standpunkt, Prof. Dr. B habe keiner Vollmacht bedurft, da dieser nach Maßgabe der allgemeinen Ordnung - dort zu Ziffer 4 - allgemein für Kündigungen des Beklagten vertretungsbefugt sei. 99

b) Richtig und zutreffend an diesen Erwägungen ist zunächst, dass Herr Prof. Dr. B nach der Satzung des Beklagten diesen nicht vertritt.

Die Satzung des Vereins zur Förderung des Instituts an der Universität e. V. bestimmt in § 7 ausdrücklich, dass den Vorstand i. S. des § 26 BGB der Vorsitzende des Vorstandes und die beiden stellvertretenden Vorsitzenden des Kuratoriums bilden. 101

Gemäß § 26 Abs. 2 S. 1 BGB gilt, der Vorstand vertritt den Verein gerichtlich und außergerichtlich; er hat die Stellung eines gesetzlichen Vertreters. 102

Festzuhalten bleibt danach, dass nach der Satzung Prof. Dr. B nicht als gesetzlicher Vertreter zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger bevollmächtigt ist. 103

c) Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts und der Beklagten, vermag eine allgemeine Vollmacht zum Ausspruch der Kündigung nicht, als durch die allgemeine Ordnung des Instituts an der Universität B dort zu Ziffer 4 - erteilt angesehen zu werden. 104

Zur Rechtsqualität dieser so genannten allgemeinen Ordnung und insbesondere zu deren Zustandekommen und dem Zustandekommen zugrundeliegender ordnungsgemäßer Beschlussfassung der satzungsgemäßen Gremien des Vereins zur Förderung des Instituts an der Universität e. V. trägt trotz entsprechender Rügen des Klägers zur Verbindlichkeit der allgemeinen Ordnung mit Außenwirkung die Beklagte im gesamten Rechtsstreit nicht hinreichend vor. 105

Hinzu kommt, dass die seitens des Beklagten in Anspruch genommene Festlegung zu Ziffer 4 der allgemeinen Ordnung bezogen auf den Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht hinreichend eindeutig erscheint und damit dem Gebot der Rechtssicherheit und Klarheit nicht genügt. 106

Diese Bedenken ergeben sich, worauf der Kläger zutreffend hinweist, aus dem Einleitungssatz zu Ziffer 4 dahingehend, dass die dort enthaltenen Regeln für die im Institut tätigen Hilfskräfte gelten sollen und aus dem Umstand, dass der Dienstvertrag des Rechtsstreits einen Arbeitsvertrag an einer Hochschule zum Gegenstand hat. 107

Für diesen Bereich ist von einem definierten Verständnis der Begrifflichkeit "wissenschaftliche Hilfskraft" auszugehen. 108

Die wissenschaftliche Hilfskraft erfüllt danach in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten unter der Verantwortung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, einer anderen Person mit selbstständigen Lehraufgaben oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. 109

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten sind demgegenüber, die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten der Universitäten zugeordneten Beamtinnen, Beamte und Angestellte, denen nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung obliegen. 110

Damit umfasst nach der gewählten Begrifflichkeit die allgemeine Ordnung des Instituts für das Recht der Wasser- und Entsorgungswirtschaft an der Universität Bonn die Kündigungsberechtigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gerade nicht. 111

Jedenfalls ist die diesbezügliche Regelung nicht eindeutig und klar.	112
Im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit muss aber eine jede Bevollmächtigung für einen Erklärungsgegner eindeutig den Umfang der rechtsgeschäftlichen Vertretungsvollmacht erkennen lassen, d. h. die Vollmachtsurkunde muss nach ihrem Inhalt zur Vornahme eines konkreten bezeichneten Rechtsgeschäft gezeichnet sein (BAG vom 31.08.1979 – 7 AZR 674/77 – EzA § 174 BGB Nr. 3).	113
d) Demnach ist festzuhalten:	114
Zur Kündigung den Dienstvertrag mit dem Kläger vom 01.09.1994 betreffend, war der Direktor des Instituts an der Universität B Prof. Dr. B nicht nach der Satzung des eingetragenen Vereins legitimiert.	115
Ziffer 4 der allgemeinen Ordnung des Instituts an der Universität B enthält zur Vornahme dieser Kündigung ebenfalls keine ausreichende Legitimation, da es der dortigen Festlegung für die streitbefangene Kündigung an der zu fordernden Eindeutigkeit der Festlegung fehlt.	116
Die Kündigung ist somit von einem Vertreter ohne Vertretungsmacht erklärt worden.	117
3. Die Abgabe der streitbefangenen Kündigungserklärung als einseitiges Rechtsgeschäft eines Vertreters ohne Vertretungsmacht ist gemäß § 180 S. 1 BGB unzulässig.	118
Eine andere Beurteilung ist nicht deshalb gerechtfertigt, weil mit der Behauptung der Beklagten der Vorstand habe der Kündigung zugestimmt von deren Genehmigung auszugehen wäre.	119
Eine in Anspruch genommene Genehmigung der Kündigung konnte dieser auch gemäß §§ 180 S. 2, 177 Abs. 1 BGB nicht zur Wirksamkeit verhelfen.	120
Eine Heilung der Unwirksamkeit durch nachträgliche Genehmigung ist auch unter Berücksichtigung der allgemeinen Regelungen in §§ 180 S. 2, 177 Abs. 1 BGB nicht möglich.	121
Gestaltungsrechte wie die Kündigung eines Dauerschuldverhältnisses müssen die Rechtslage eindeutig klären. Sie vertragen keine Bedingungen. Grundsätzlich widerspricht ihrem Sinn und Zweck gerade ein anhaltender Zustand wegen der Unwirksamkeit, wie er durch die Erklärung eines Vertreters ohne Vertretungsmacht zustande kommt. Erklärungen, die - wie eine Kündigung - den Fortbestand eines laufenden Dauerschuldverhältnisses betreffen, dulden auch nicht vorübergehend den durch eine schwebende Unwirksamkeit der Erklärung hervorgerufenen Zustand der Unklarheit im Hinblick auf die vielfältigen mit dem Dauerschuldverhältnis verbunden gegenseitigen Rechte und Pflichten. (OLG Celle vom 02.12.1998 – 2 U 60/098 – BGH vom 22.10.1999 – V ZR 401/98 – BHZ 143, 42; offen gelassen BAG Urteil vom 10.02.2005 – 2 AZR 584/03 – AP Nr. 18 zu § 124 BGB).	122
4. Die Berufung macht demzufolge zutreffend geltend, dass die Kündigung der Beklagten nicht geeignet gewesen ist, das Vertragsverhältnis der Parteien zu beenden.	123
Dies führt dazu, dass das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und zum Feststellungsantrag der Klage die Klage zuzusprechen ist.	124
III. Mit der Zuerkennung des Hauptbegehrens sind die Hilfsanträge der Klage beim Landesarbeitsgericht nicht zur Entscheidung angefallen, so dass hierüber nicht zu entscheiden war.	125

IV. Die Berufung des Klägers hat zu einer Abänderung des Urteils erster Instanz geführt. Die Beklagte ist im Rechtsstreit unterlegen und hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 ZPO.	126
V. Der Rechtsstreit hat grundsätzliche Bedeutung.	127
Die Kammer hat aus diesen Gründen die Revision zugelassen.	128
<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	129
Gegen dieses Urteil kann von	130
REVISION	131
eingelegt werden.	132
Die Revision muss	133
<u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u>	134
schriftlich beim	135
Bundesarbeitsgericht	136
Hugo-Preuß-Platz 1	137
99084 Erfurt	138
Fax: (0361) 2636 - 2000	139
eingelegt werden.	140
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	141
Die Revisionsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	142
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	143
(Jüngst) (Pohl) (Kruger)	144