

Aktenzeichen: 2 AZR 275/04
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 17. März 2005
- 2 AZR 275/04 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Teilurteil vom 22. Juli 2002
- 2 Ca 124/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 30. Dezember 2003
- 3 Sa 1287/02 B -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zulässigkeit der Übertragung der Zustimmung des Betriebsrats zur
außerordentlichen Kündigung eines Wahlbewerbers nach § 103 BetrVG
auf einen Betriebsausschuss

Gesetze:

BetrVG §§ 103, 102, § 27 Abs. 2, § 28 Abs. 2; KSchG § 15 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Fortführung der Rechtsprechung: BAG 22. März 1979 - 2 AZR 361/77 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 275/04
3 Sa 1287/02 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

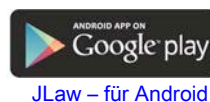
pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert sowie die ehrenamtlichen Richter Thelen und Dr. Sieg für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. Dezember 2003 - 3 Sa 1287/02 B - insoweit aufgehoben, als es die Berufung gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten nicht durch fristlose Kündigung der Beklagten vom 28. Februar 2002 endete, zurückgewiesen hat.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision nur noch über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der am 28. Januar 1944 geborene Kläger war seit dem 1. April 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Bis zum 31. Dezember 2001 war er als Leiter der Rechtsabteilung und Personalleiter mit Prokura zu einem regelmäßigen Bruttoentgelt iHv. 248.000,00 DM pro Jahr tätig.

Nach dem ursprünglichen Anstellungsvertrag vom 13. Februar 1992 war die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

Am 22. November 2001 schlossen die Parteien einen (Alters-) Teilzeitvertrag, in dem ua. geregelt ist:

„§ 1 Beginn des Teilzeitvertrages

Das am 13.02.1992 zwischen den Parteien geschlossene Anstellungsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung nach Maßgabe der folgenden Regelungen vom 01.01.2002 an als **Teilzeitarbeitsverhältnis** fortgeführt.

§ 2 Aufgabengebiet

Der Arbeitnehmer gibt zum 01.01.2002 die Leitungsfunktion in der Personal- und Rechtsabteilung auf. Er übernimmt zeitgleich folgende Aufgaben, soweit er sie nicht ohnehin schon wahrgenommen hat:

- Konzernweite arbeitsrechtliche Beratung (AG und inländische



Tochtergesellschaften der AG). Hierzu gehört z.B. die individual- und kollektivarbeitsrechtliche Beratung des Vorstandes der SAG und deren Führungskräfte sowie der Geschäftsführer der inländischen Tochtergesellschaften;

- Outplacement-Beratung und deren Abwicklung;
- Betreuung der Bereiche Versicherung, Fuhrpark- und Reisemanagement;
- Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der BKK;
- Wahrnehmung des Restmandats als ehrenamtlicher Arbeitsrichter;
- Mitgliedschaft in der Tariff Kommission des AGV.

In dieser Funktion bleibt der Arbeitnehmer Prokurist. Er ist der Personalleitung unmittelbar unterstellt. Das bisherige Direktionsrecht bleibt von dieser Vertragsänderung/-ergänzung unberührt.

Die Gesellschaft hat das Recht den Arbeitnehmer bei Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten von der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 10 Sonstige Regelungen

...

2. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrages vom 13.02.1992 und dessen nachfolgenden Ergänzungen weiter.“

Der Kläger kandidierte nach dem 1. Januar 2002 bei der Betriebsratswahl.

Mit einem mit „Anhörung zur außerordentlichen Kündigung des Mitarbeiters D. gemäß § 102 BetrVG“ überschriebenen Schreiben vom 25. Februar 2002 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich - spätestens bis zum 1. März 2002 - zu kündigen. Am 28. Februar 2002 erhielt die Beklagte ein Schreiben des Betriebsrats, in dem ausgeführt ist, dass

„... der Betriebsausschuss hat auf seiner heutigen Sitzung den Beschluss gefasst (hat), der außerordentlichen Kündigung des Herrn D. im besonderen Fall gem. § 103 BetrVG zuzustimmen.“

Der Betriebsausschuss war im Jahr 1995 gebildet worden. Im Protokoll der Betriebsratssitzung vom 8. September 1995 heißt es:

„Herr G. stellt den Antrag, alle mitbestimmungsrelevanten Personalmaßnahmen der §§ 99 - 103 des BetrVG auf den Betriebsausschuss zu übertragen.

Der Antrag wurde einstimmig angenommen.“



Am 8. April 1998 bestätigte der neu gewählte Betriebsrat die Geschäftsordnung.

Mit Schreiben vom 28. Februar 2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung, der Kläger habe unrechtmäßig Privatfahrten mit dem Dienstfahrzeug, ein Geschäftsessen, nicht dienstlich veranlasste Taxifahrten sowie eine privat genutzte Autobahnvignette für Österreich und die Schweiz abgerechnet; außerdem habe er sich entgegen einer schriftlichen Vereinbarung vom 29. Juni 1999 nicht an der Finanzierung seines Pensionsvertrages iHv. 20.000,00 DM beteiligt.

Mit einem weiteren Schreiben vom 28. Februar 2002 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass

„der Vorstand in seiner Sitzung vom 26.02.2002 beschlossen (hat), die Ihnen am 29.01.1998 erteilte Prokura mit sofortiger Wirkung zu widerrufen.“

Der Kläger hat sich gegen die fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses mit seiner Klage gewandt.

Am 1. März 2002 schlossen die Parteien eine vom Kläger vorformulierte „Vereinbarung zur Minimierung des beiderseitigen Prozessrisikos“, in der ua. festgelegt wird:

- „1. Das Arbeitsverhältnis wird faktisch unter Fortgewährung der vertragsgemäßen Leistungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits fortgeführt. Herr D. stellt jegliche Aktivitäten um seine Betriebsratskandidatur mit sofortiger Wirkung ein und verzichtet auf sein Recht des jederzeitigen ungehinderten Zugangs zum Betrieb zum Zwecke der Wahlwerbung. Für den Fall der Wahl in den Betriebsrat wird Herr D. die Wahl nicht annehmen. Des Weiteren wird Herr D. zu keinem Zeitpunkt kandidieren für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der S. AG. Im Gegenzug wird Hr. D. mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsleistung freigestellt.
2. Wird der Klage auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht stattgegeben, endet das Arbeitsverhältnis abfindungslos.
3. Wird der Klage auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses stattgegeben, nimmt die S. AG das Aufhebungsangebot nebst Anlagen, das Herr D. ihr unterbreitet hat, in unveränderter Form an. Doppelzahlungen aus dieser Vereinbarung und aus dem Aufhebungsangebot erfolgen nicht.
4. Ansonsten endet das Vertragsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich.

...“



Mit Schreiben vom 4. März 2002 teilte der Kläger dem Wahlvorstand mit, er stehe als Kandidat für die Wahl zum Betriebsrat nicht mehr zur Verfügung.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat sei zur Kündigung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Es sei fehlerhaft nur ein Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG eingeleitet worden, die Beklagte hätte den Betriebsrat nach § 103 BetrVG beteiligen müssen. Er genieße den besonderen Kündigungsschutz als Wahlbewerber. Da er auf der Liste der Gewerkschaft der IG-Metall gestanden habe, hätte er auch keiner Stützunterschriften bedurft. Der Betriebsrat hätte als Gesamtorgan zustimmen müssen; die Zustimmung des Betriebsausschusses reiche nicht aus. Der Betriebsrat könne die Entscheidung nach § 103 BetrVG nicht wirksam auf einen Betriebsausschuss übertragen. Es liege auch kein wirksamer Übertragungsbeschluss vor. Die Sitzung am 8. September 1995 sei weder ordnungsgemäß einberufen noch seien die Befugnisse eindeutig auf den Betriebsausschuss übertragen worden.

Im Übrigen liege kein wichtiger Grund zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Schon die Vereinbarung vom 1. März 2002 zeige, dass der Beklagten eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht unzumutbar gewesen sei.

Der Kläger hat - soweit in der Revision noch von Interesse - zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten nicht durch fristlose Kündigung der Beklagten vom 28. Februar 2002 geendet hat.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Betriebsrat sei sowohl nach § 102 BetrVG als auch nach § 103 BetrVG beteiligt worden, nachdem man im Termin am 26. Februar 2002, in dem die Kündigungsgründe erläutert worden seien, gemeinsam festgestellt habe, dass der Kläger ordentlich unkündbar gewesen sei und ihm der zusätzliche Kündigungsschutz als Wahlbewerber nach § 103 BetrVG zustehe. Am Schluss der Beratung habe der Betriebsratsvorsitzende darauf hingewiesen, dass die als Anhörung nach § 102 BetrVG bezeichnete Mitteilung als Antrag auf Erteilung der Zustimmung zur Kündigung gemäß § 103 BetrVG verstanden werde.



Die Zustimmung sei fehlerfrei erteilt worden. Insbesondere habe der Betriebsrat seine Entscheidungsbefugnisse gemäß § 103 BetrVG wirksam auf den Betriebsausschuss übertragen. Mögliche Fehler bei der Übertragung der Befugnisse seien unerheblich. Der Betriebsratsvorsitzende habe bei Übergabe der schriftlichen Zustimmung ausdrücklich erklärt, der Betriebsrat habe der außerordentlichen Kündigung zugestimmt. Sie, die Beklagte, habe hierauf wie auf die wirksame Übertragung der Befugnisse auf den Betriebsausschuss vertrauen dürfen. Im Übrigen habe der Betriebsrat gar nicht nach § 103 BetrVG beteiligt werden müssen, da der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung noch leitender Angestellter gewesen sei. Es liege auch kein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag vor. Der Kläger habe nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften erhalten. Die von der IG-Metall erstellte Vorschlagsliste sei lediglich durch eine Heftklammer mit der Liste der Stützunterschriften verbunden gewesen. Im Übrigen habe der Kläger auf seine Kandidatur zum Betriebsrat mit Schreiben vom 4. März 2002 verzichtet.

Jeder einzelne der im Kündigungsschreiben aufgeführten Gründe rechtfertige die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auf Grund der Pflichtverstöße sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers für die Beklagte unzumutbar. Zweck der Vereinbarung vom 1. März 2002 sei es gewesen, dem Kläger ein Betreten des Betriebsgeländes dauerhaft zu verwehren.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage mit Teilurteil stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten insoweit zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision (- 2 AZN 148/04 -) verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Klageabweisungsantrag.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die fristlose Kündigung nicht wegen fehlerhafter Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG rechtsunwirksam. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Kündigungsschutzklage des Klägers keinen Erfolg haben. Ob die außerordentliche Kündigung vom 28. Februar 2002 das Arbeitsverhältnis des Klägers



wirksam fristlos beendet hat, kann jedoch auf Grund der bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilt werden.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung, die außerordentliche Kündigung vom 28. Februar 2002 habe das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht wirksam beendet, im Wesentlichen wie folgt begründet: Es könne dahingestellt bleiben, ob ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung vorliege und ob die Frist zum Ausspruch der Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB gewahrt sei. Die Kündigung sei jedenfalls wegen der fehlenden wirksamen Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG rechtsunwirksam. Eine Anwendung des § 103 BetrVG sei nicht gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen. Der Kläger sei bei Ausspruch der Kündigung kein leitender Angestellter mehr gewesen, insbesondere sei seine Prokura zum Kündigungszeitpunkt nicht mehr von Bedeutung gewesen. Er habe seine Leitungsfunktionen entsprechend der Teilzeitvereinbarung aufgegeben. Er habe auch nicht regelmäßig sonstige Aufgaben wahrgenommen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder des Betriebs von Bedeutung gewesen seien und bei deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse vorausgesetzt worden seien.

Der Kläger falle als Wahlbewerber unter den Schutz des § 103 BetrVG. Ein Wahlvorschlag mit lediglich behebbaren Mängeln müsse als rechtserheblich behandelt werden. Auf die von der Beklagten gerügte, nicht ordnungsgemäße Verbindung von Wahlvorschlag und -liste der Stützunterschriften komme es nicht an; der Kläger habe auf einer Wahlvorschlagsliste der IG-Metall gestanden, für die Stützunterschriften gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG nicht erforderlich seien.

Die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung habe der Betriebsrat nicht wirksam erteilt. Die Zustimmung des Betriebsausschusses reiche nicht aus. Selbst wenn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 103 BetrVG auf den Betriebsausschuss übertragen werden könne, liege hier kein wirksamer Übertragungsbeschluss vor. Der Betriebsrat könne dieses Mitbestimmungsrecht wegen dessen großer Bedeutung einem Ausschuss zur selbständigen Erledigung jedenfalls nur ausdrücklich übertragen. Dem genüge der Übertragungsbeschluss des Betriebsrats vom 8. September 1995 nicht. Aus diesem Beschluss werde nicht hinreichend deutlich, dass dem Betriebsausschuss auch die Ausübung des Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG zur selbständigen Erledigung übertragen worden sei. Der Beschluss lasse auch die Deutung zu, der Betriebsausschuss solle nur über diese Angelegenheiten



beraten. Deshalb könne die weitere Frage, ob der Betriebsrat die Übertragung seiner Befugnisse ordnungsgemäß beschlossen habe, dahingestellt bleiben.

Die Beklagte genieße auch im Hinblick auf die mitgeteilte mündliche Zustimmung keinen Vertrauensschutz. Sie hätte die Unwirksamkeit der Zustimmung erkennen können. Sie habe den Übertragungsbeschluss des Betriebsrats vom 8. September 1995 gekannt. Sie hätte auch erkennen müssen, dass die (behauptete) mündliche Äußerung des Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsrat habe der Kündigung zugestimmt, sich allein auf eine Beteiligung des Betriebsausschusses bezogen habe.

Die außerordentliche Kündigung könne auch nicht in eine wirksame ordentliche Kündigung umgedeutet werden, weil diese vertraglich ausgeschlossen sei.

B. Dem folgt der Senat nicht.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich die Unwirksamkeit der Kündigung nicht aus dem Umstand, dass der Betriebsausschuss die Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers nach § 103 Abs. 1 BetrVG nicht wirksam erteilen konnte. Der Betriebsrat hat seine Befugnisse nach § 103 BetrVG eindeutig auf den Betriebsausschuss übertragen. Mit der Formulierung in seiner Geschäftsordnung, dass „alle mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen der §§ 99 - 103 BetrVG auf den Betriebsausschuss zu übertragen“ sind, ist eine ausreichend Delegation seines Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG auf den Betriebsausschuss erfolgt.

I. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Übertragung des Zustimmungsrechts des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss gemäß § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG oder einen besonderen Ausschuss nach § 28 BetrVG grundsätzlich zulässig (*BAG 22. März 1979 - 2 AZR 361/77 -*; *Fitting BetrVG 22. Aufl. § 103 Rn. 32*; *GK-BetrVG/Raab 7. Aufl. § 103 Rn. 49*; *HSWG/Schlochauer BetrVG 6. Aufl. § 103 Rn. 35*; *Stegel/Weinspach/Schiefer BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 9*; *KR-Etzel 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 76*; *APS/Linck 2. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 10*; *Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 42*). Die komplette Übertragung eines einzelnen Mitbestimmungstatbestandes zur Bearbeitung und Entscheidung auf einen Ausschuss des Betriebsrats begegnet keinen rechtlichen Bedenken (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - BAGE 75, 1, 8*).



Einer solchen Delegation steht auch nicht die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG entgegen (*so aber LAG Köln 28. August 2001 - 13 Sa 19/01 - LAGE BetrVG 1972 § 103 Nr. 18; Galperin/Löwisch BetrVG 6. Aufl. § 103 Rn. 13; LAG Berlin 16. Oktober 1979 - 8 Sa 132/78 - AuR 1980, 29; ErfK/Kania 5. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 7; DKK-Kittner BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 33; KDZ-Kittner KSchR 6. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 44; MünchArbR/Matthes 2. Aufl. § 358 Rn. 25; Weiss/Weyand BetrVG 3. Aufl. Rn. 9). Weder § 27 noch § 28 BetrVG beschränken die Übertragungsmöglichkeiten auf bestimmte Fälle oder sogar nur auf Fälle minderer Bedeutung. Der Kreis der Aufgaben, die den Ausschüssen des Betriebsrats übertragen werden können, ist gesetzlich nicht näher begrenzt. Er muss sich nur im Rahmen der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats halten (*Fitting BetrVG 22. Aufl. § 28 Rn. 10, § 27 Rn. 74*). Es entspricht dem Sinn und Zweck der §§ 27, 28 BetrVG, die Betriebsratsarbeit zu intensivieren, wenn der Betriebsrat der Vielfalt des Arbeitslebens gemäß durch entsprechende Aufgabenübertragung für Flexibilität und praxisgerechte Betriebsarbeit sorgt (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - BAGE 75, 1*). Welche Aufgaben er überträgt, entscheidet er in eigener Verantwortung. Diese Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern nur auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfbar (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - aaO*). Der Kreis der übertragbaren Angelegenheiten ist grundsätzlich nicht begrenzt.*

Dies gilt auch für die Übertragung der Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen. Insbesondere kann der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 103 BetrVG auf einen Ausschuss übertragen (*BAG 1. Juni 1976 - 1 ABR 99/74 - AP BetrVG 1972 § 28 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 28 Nr. 3; 22. März 1979 - 2 AZR 361/77 -*).

II. Allerdings muss, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat, der Betriebsrat sein Zustimmungsrecht nach § 103 BetrVG dem Ausschuss ausdrücklich übertragen (*GK-BetrVG/Raab 7. Aufl. § 103 Rn. 49; HSWG/Schlochauer BetrVG 6. Aufl. § 103 Rn. 35; Stege/Weinspach/Schiefer BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 9; KR-Etzel 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 76; APS/Linck 2. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 10*) bzw. muss die Ausübung des Zustimmungsrechts in die Delegation eindeutig einbezogen worden sein (*Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 42*). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügt der Übertragungsbeschluss des Betriebsrats vom 8. September 1995 bzw. die letzte Geschäftsordnung des Betriebsrats diesen Anforderungen.



1. Eine wirksame Übertragung setzt voraus, dass der Umfang der übertragenen Aufgaben hinreichend bestimmt ist (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - BAGE 75, 1*). Aus Gründen der Rechtssicherheit sind im schriftlichen Übertragungsbeschluss die übertragenen Befugnisse so genau zu umschreiben, dass der Zuständigkeitsbereich des Ausschusses eindeutig feststeht. Es muss zweifelsfrei feststellbar sein, in welchen Angelegenheiten der Betriebsausschuss anstelle des Betriebsrats rechtsverbindliche Beschlüsse fassen kann (*BAG 22. März 1979 - 2 AZR 361/77 -*).

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt aus dem Erfordernis einer ausdrücklichen, hinreichend bestimmten Übertragung des Zustimmungsrechts jedoch nicht, dass eine bloße Bezeichnung der zu übertragenden Regelungsmaterie durch Angabe der betreffenden Norm unzureichend ist. Diese Voraussetzung soll im Hinblick auf die Bedeutung des § 103 BetrVG, der primär einen Schutz für die Arbeit und Funktionsfähigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Organe gewähren will, sicherstellen, dass der Betriebsrat in seiner Gesamtheit seine Zustimmung zur Delegation erteilt (*KR-Etzel § 103 BetrVG Rn. 76; APS/Linck § 103 BetrVG Rn. 10*). Nur wenn der Übertragungsbeschluss des Betriebsrats hinreichend bestimmt ist, kann dem Betriebsrat als Gremium offenbar werden, dass er ein wesentliches Recht, das für die Aufrechterhaltung seiner Funktionsfähigkeit besondere Bedeutung hat, auf ein kleineres Gremium überträgt. Unter Berücksichtigung dieses Zusammenhangs hat es die Rechtsprechung als ausreichende Umschreibung des übertragenen Aufgabenbereichs angesehen, wenn die Entscheidungen über „personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 - 105 BetrVG“ einem Ausschuss übertragen worden sind, weil eine solche Übertragung auch das Mitbestimmungsrecht nach § 103 Abs. 1 BetrVG erfasst. Einer weiteren Präzisierung, etwa einer Aufzählung der einzelnen Rechte unter Wiedergabe des Gesetzestextes, bedarf es nicht. Sie bringt keine weitere Klarstellung und ist deshalb nicht erforderlich (*BAG 1. Juni 1976 - 1 ABR 99/74 - AP BetrVG 1972 § 28 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 28 Nr. 3; 22. März 1979 - 2 AZR 361/77 -*). Deshalb reicht die Angabe der Norm durch Mitteilung des Paragraphen zur Benennung des übertragenen Rechts im Übertragungsbeschluss aus.

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu hohe Anforderungen an die inhaltliche Bestimmtheit des Übertragungsbeschlusses gestellt. Der Übertragungsbeschluss des Betriebsrats vom 8. September 1995 bzw. die Geschäftsordnung des Betriebsrats genügen den vorstehenden Anforderungen.



a) Aus dem Protokoll der Betriebsratssitzung vom 8. September 1995 und der Geschäftsordnung des Betriebsrats, nach denen alle mitbestimmungsrelevanten Personalmaßnahmen der §§ 99 - 103 des BetrVG auf den Betriebsausschuss übertragen werden, ist hinreichend erkennbar, dass der Betriebsausschuss alle notwendigen Handlungen im Rahmen der §§ 99 bis 103 BetrVG wahrnehmen sollte. Die ausdrückliche Bezeichnung des Mitbestimmungsrechts nach § 103 BetrVG oder gar die Wiedergabe des Gesetzestextes zu verlangen, wäre bloße Förmerei.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird aus dem Übertragungsbeschluss und der Geschäftsordnung des Betriebsrats weiter hinreichend deutlich, dass dem Betriebsausschuss die Ausübung des Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG auch zur selbstständigen Erledigung übertragen worden ist. Der Übertragungsbeschluss lässt nicht die Auslegung zu, der Betriebsausschuss solle nur über die Angelegenheit beraten, das endgültige Entscheidungsrecht verbleibe aber beim Betriebsrat. Der Beschluss spricht ausdrücklich von allen mitbestimmungsrelevanten Personalmaßnahmen der §§ 99 - 103 BetrVG. Durch das Wort „alle“ wird hinreichend deutlich, dass auf den Betriebsausschuss das Beratungs- und das endgültige Entscheidungsrecht übertragen worden ist.

C. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nach dem bisher festgestellten Sachverhalt auch nicht aus anderen, insbesondere formellen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO).

I. Die Übertragung der Rechte nach § 103 BetrVG auf den Betriebsausschuss ist auf Grund der bisherigen, den Senat bindenden Feststellungen auch nicht wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam.

1. Bei der Übertragung von Aufgaben hat der Betriebsrat die allgemeine Schranke des Rechtsmissbrauchs zu beachten. Er darf sich nicht aller wesentlichen Befugnisse dadurch entäußern, dass er seine Aufgaben weitestgehend auf Ausschüsse überträgt. Er muss als Gesamtorgan in einem Kernbereich der gesetzlichen Befugnisse zuständig bleiben (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - BAGE 75, 1; 1. Juni 1976 - 1 ABR 99/74 - AP BetrVG 1972 § 28 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 28 Nr. 3; Fitting BetrVG 22. Aufl. § 27 Rn. 78 mwN*).



2. Mit der Übertragung „aller mitbestimmungsrelevanten Personalmaßnahmen der §§ 99 - 103 BetrVG“ auf den Betriebsausschuss ist dieser Kernbereich noch nicht betroffen.

a) Für die Bestimmung des Kernbereichs ist nicht auf die Wesentlichkeit des einzelnen Mitbestimmungstatbestandes, sondern auf den gesamten Aufgabenbereich des Betriebsrats abzustellen (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - BAGE 75, 1; im Ergebnis auch 1. Juni 1976 - 1 ABR 99/74 - AP BetrVG 1972 § 28 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 28 Nr. 3; zustimmend Fitting BetrVG 22. Aufl. § 27 Rn. 78*).

b) Allein in der Übertragung aller mitbestimmungsrelevanten Maßnahmen nach §§ 99 - 103 BetrVG liegt keine Verletzung des Kernbereichs. Diese Bewertung steht im Einklang mit dem Beschluss des Ersten Senats vom 1. Juni 1976 (*- 1 ABR 99/74 - AP BetrVG 1972 § 28 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 28 Nr. 3*).

Soweit der Kläger in der Revisionserwiderung vom 8. September 2004 erstmals näher vorträgt, neben dem Ausschuss für personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 - 103 BetrVG seien eine Vielzahl weiterer Ausschüsse gebildet worden, ist dies als vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellter Tatsachenvortrag unbeachtlich. Es kann daher auch dahingestellt bleiben, ob und inwieweit nicht der Arbeitgeber selbst bei Annahme einer zu weit gehenden Übertragung von Beteiligungsrechten auf Ausschüsse jedenfalls im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 103 BetrVG grundsätzlich darauf vertrauen kann, dass die ihm mitgeteilte Zustimmung vom dafür zuständigen Gremium erteilt wurde.

II. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Kündigung auch nicht deshalb unwirksam, weil das Zustimmungsrecht des Betriebsrats nach § 103 BetrVG formell fehlerhaft auf den Betriebsausschuss übertragen worden wäre.

Ob die - ursprüngliche - Beschlussfassung des Betriebsrats formell korrekt erfolgte oder aber wegen einer nicht ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung am 8. September 1995 fehlerhaft war, kann dahingestellt bleiben. Ein möglicher Fehler wäre unbeachtlich. Der am 8. April 1998 neu gewählte Betriebsrat hat seine Geschäftsordnung und die darin enthaltene Übertragung seines Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG auf den Betriebsausschuss bestätigt. In dieser Bestätigung liegt ein neuer Willensentschluss des Betriebsrats. Dass bei dieser Beschlussfassung des Betriebsrats ein formeller Fehler aufgetreten ist, behauptet der Kläger nicht. Im Übrigen genießt die Beklagte insoweit Vertrauensschutz, weil ihr die Tatsachen für einen möglicherwei-



se formell mangelhaften Betriebsratsbeschluss nicht bekannt waren bzw. sie sie nicht kennen musste (*BAG 23. August 1984 - 2 AZR 391/83 - BAGE 46, 258; APS/Linck 2. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 20; Fitting BetrVG 22. Aufl. § 103 Rn. 38*).

III. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch nicht deshalb als richtig dar, weil die Kündigung infolge eines Fehlers bei der Einleitung des Beteiligungsverfahrens unwirksam ist.

Selbst wenn man zugunsten des Klägers dessen Vortrag als zutreffend unterstellt, es sei völlig unklar geblieben, ob die Beklagte beim Betriebsrat ein Verfahren nach § 102 oder § 103 BetrVG eingeleitet habe, folgt daraus nicht die Unwirksamkeit der Kündigung. Es liegt nämlich eine wirksame Zustimmung des Betriebsausschusses nach § 103 BetrVG vor.

1. Zutreffend hat Landesarbeitsgericht angenommen, die Anwendung des § 103 BetrVG scheitere nicht an § 5 Abs. 3 BetrVG. Der Kläger ist kein leitender Angestellter im Sinne dieser Vorschrift. Das Landesarbeitsgericht hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandener Weise festgestellt, dass der Kläger die Voraussetzungen eines leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 bis 3 iVm. Abs. 4 BetrVG nicht erfüllt. Die Revision hat weder die rechtlichen noch die tatsächlichen Ausführungen des Berufungsgerichts angegriffen.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, die Kündigung habe einer Zustimmung nach § 103 BetrVG bedurft, weil der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung am 28. Februar 2002 Wahlbewerber iSd. § 15 Abs. 3 Satz 1 iVm. § 103 Abs. 1 BetrVG gewesen sei. Entgegen der Ansicht der Beklagten weist die Vorschlagsliste, auf der er kandidierte, keinen erheblichen Fehler auf, der zum Verlust des besonderen Kündigungsschutzes als Wahlbewerber führen könnte.

a) Gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG beginnt der besondere Kündigungsschutz eines Wahlbewerbers mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Ob dieser Zeitpunkt mit der Anbringung der letzten Stützunterschrift auf den Wahlvorschlag erreicht ist, weil ab diesem Zeitpunkt die greifbare Möglichkeit einer Wahl besteht (*so BAG 4. März 1976 - 2 AZR 620/74 - BAGE 28, 30; ErfK/Ascheid 5. Aufl. § 15 KSchG Rn. 11; KR-Etzel 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 23; KDZ-Kittner KSchR 6. Aufl. § 15 KSchG Rn. 16; Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 1615*) oder der Kündigungsschutz für Wahlbewerber erst mit Einrei-



chung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand beginnt (so *APS/Linck aaO § 15 KSchG Rn. 76*; *KPK-Bengelsdorff § 15 KSchG Rn. 8*; von *Hoyningen-Huene/Linck 12. Aufl. § 15 Rn. 19*; *GK-BetrVG/Raab 7. Aufl. § 103 Rn. 17*; *Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 19*), ist vorliegend unerheblich. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lag zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung dem Wahlvorstand ein Wahlvorschlag mit dem Kläger als Wahlbewerber für die Betriebsratswahl vor.

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht weiter davon ausgegangen, der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG bestehe schon dann, wenn der Wahlvorschlag lediglich behebbare Mängel aufweise (*BAG 4. März 1976 - 2 AZR 620/74 - BAGE 28, 30*; *KR-Etzel 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 23*; *APS/Linck 2. Aufl. § 15 KSchG Rn. 78*). Nach dem Sinn der gesetzlichen Regelung ist der Wahlvorschlag aufgestellt, wenn die Wahl eingeleitet ist und alle Voraussetzungen, die für einen nicht von vornherein ungültigen Wahlvorschlag vorliegen, erfüllt sind. Bereits in einer solchen Situation greift der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG ein. Die von der Beklagten behaupteten Mängel bei der Kandidatenaufstellung sind, wenn sie überhaupt vorliegen sollten, behebbare und damit den besonderen Kündigungsschutz nicht beeinträchtigende Fehler.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger habe auf einer Vorschlagsliste der IG-Metall gestanden. Diese Feststellungen sind in der Revision nicht angegriffen worden und daher für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO).

bb) Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf keiner Stützunterschriften iSd. § 14 Abs. 4 BetrVG. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht § 14 Abs. 5 BetrVG deshalb nicht rechtsfehlerhaft angewandt.

Zwar muss jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG). Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit aber nicht der Unterzeichnung durch eine bestimmte Zahl von Wahlberechtigten (BT-Drucks. 11/2503 S. 31). Ist ein Wahlvorschlag nicht nur von zwei Beauftragten, sondern daneben auch von anderen Arbeitnehmern des Betriebs unterzeichnet worden, ist dies unschädlich. Dies gilt selbst dann, wenn der Vorschlag als Arbeitnehmervorschlag nicht das erforderliche Quorum erfüllt (vgl. *Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 14 Rn. 46*; *Fitting BetrVG 22. Aufl. § 14 Rn. 70*).



cc) Soweit die Revision rügt, es habe kein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag vorgelegen, weil die Vorschlagsliste der IG-Metall, auf der der Name des Klägers aufgeführt war, nicht unterschrieben war, handelt es sich um neuen, in der Revisionsinstanz unerheblichen Tatsachenvortrag.

Die Beklagte hat in den Vorinstanzen nicht die ordnungsgemäße Unterzeichnung des Wahlvorschlags gerügt. Sie hat vorinstanzlich nur bezweifelt, dass der Wahlvorschlag des Klägers unwirksam sei, weil die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften lediglich mit einer Heftklammer mit der Wahlvorschlagsliste verbunden gewesen sei.

c) Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Kläger seinen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG iVm. § 103 BetrVG nicht durch den Verzicht auf seine Kandidatur bzw. Wahl zum Betriebsrat verloren. Selbst wenn man den Vortrag der Beklagten als zutreffend unterstellt, der Kläger habe mit Schreiben vom 4. März 2002 dem Wahlvorstand des Betriebsrats der Beklagten mitgeteilt, er stehe als Kandidat für die Wahl in den Betriebsrat ab sofort nicht mehr zur Verfügung und werde für den Fall seiner Wahl das Amt nicht annehmen, stand ihm trotz allem zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 28. Februar 2002 der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG iVm. § 103 BetrVG noch zu.

aa) Selbst wenn in dem Schreiben vom 4. März 2002 eine Rücknahme der Kandidatur liegt, entfällt das Zustimmungserfordernis nach § 103 BetrVG erst für Kündigungen, die nach dem 4. März 2002 ausgesprochen worden sind. Bei Wahlbewerbern endet das Zustimmungserfordernis vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses bei Rücknahme ihrer Kandidatur (*Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 103 Rn. 23; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 12. Aufl. § 15 Rn. 41*). Die streitgegenständliche Kündigung vom 28. Februar 2002 ist damit nicht betroffen.

bb) Das Schreiben vom 4. März 2002 an den Wahlvorstand enthält auch keinen Verzicht auf den Kündigungsschutz nach § 15 KSchG. Zwar kann nach Zugang der Kündigung auf die Geltendmachung des Kündigungsschutzes des § 15 KSchG wirksam verzichtet werden (*APS/Linck 2. Aufl. § 15 KSchG Rn. 5a*). Das Schreiben gegenüber dem Wahlvorstand beinhaltet jedoch einen solchen Verzicht nicht, es liegt lediglich eine Rücknahme der Kandidatur vor.



3. Das Zustimmungsverfahren nach § 103 BetrVG ist eine gegenüber dem Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG andere qualifizierte Form der Beteiligung des Betriebsrats bei einer Kündigung (*KR-Etzel 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 66*). Gleichwohl gelten die für das Anhörungsverfahren geltenden Grundsätze auch entsprechend für das Zustimmungsverfahren (*BAG 18. August 1977 - 2 ABR 19/77 - BAGE 29, 270*).

a) Ein Arbeitgeber genügt deshalb seinen Mitteilungspflichten nach § 102 BetrVG, wenn er zunächst (zutreffend oder irrtümlich) ein Verfahren nach § 103 BetrVG einleitet und den Betriebsrat entsprechend unterrichtet und im Kündigungszeitpunkt zweifelsfrei feststeht, dass ein Schutz nach § 103 BetrVG nicht besteht und deshalb für eine außerordentliche Kündigung nur eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG erforderlich ist (*KR-Etzel 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 67; Zumkeller NZA 2001, 823*).

b) Im umgekehrten Fall ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Zustimmungsverfahren nach § 103 BetrVG ein qualifiziertes Beteiligungsrecht des Betriebsrats im Verhältnis zur Anhörung nach § 102 BetrVG darstellt. Eine Anhörung nach § 102 BetrVG kann deshalb eine Zustimmung nach § 103 BetrVG nicht ersetzen.

c) Der Betriebsausschuss hat vorliegend aber einer Kündigung des Klägers nach § 103 BetrVG zugestimmt. Die Zustimmung kann den fehlenden Antrag ersetzen, wenn der Betriebsrat bzw. der Betriebsausschuss in Kenntnis des Vorliegens der Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes von sich aus eine Zustimmung nach § 103 BetrVG erteilt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Information über den Kündigungsgrund nach § 102 BetrVG auch den Anforderungen an eine inhaltliche Unterrichtung nach § 103 BetrVG entspricht und die Interessenvertretung um den besonderen Kündigungsschutz des zu kündigenden Arbeitnehmers weiß.

Dem steht nicht der Sinn und Zweck des Zustimmungsverfahrens entgegen. Der Zweck des § 103 BetrVG besteht darin, eine Entfernung von Mitgliedern betriebsverfassungsrechtlicher Organe aus dem Betrieb durch unbegründete außerordentliche Kündigungen des Arbeitgebers zu verhindern und eine Kontinuität der Betriebsratsarbeit zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gewahrt, wenn der Betriebsrat bzw. der von ihm ermächtigte Betriebsausschuss von sich aus einer außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers nach § 103 BetrVG zustimmt, von dessen Wahlbewerbereigenschaft er Kenntnis hat.



D. Mangels hinreichender Feststellungen kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob die Kündigung wegen anderer Gründe unwirksam ist. Nach dem bisher festgestellten Sachverhalt ist die Sache deshalb nicht zur Entscheidung reif. Dies führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 563 ZPO).

Ob die Kündigung wegen des fehlenden wichtigen Grundes iSd. § 626 BGB oder mangels Nichteinhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam ist, kann auf Grund der fehlenden tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend entschieden werden. Das Landesarbeitsgericht hat diese Fragen konsequenterweise nicht geprüft. Auch handelt es sich bei dem Begriff des wichtigen Grundes iSd. § 626 Abs. 1 BGB um einen sog. unbestimmten Rechtsbegriff (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 5. Aufl. § 73 Rn. 7*). Bei solchen Begriffen steht den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zu. Eine eigene Sachentscheidung des Senats kam deshalb nicht in Betracht, weil diese Würdigung dem Landesarbeitsgericht grundsätzlich nicht entzogen werden kann (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge aaO § 75 Rn. 36a*).

Rost

Bröhl

Eylert

Thelen

Sieg

