

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die Amtliche Sammlung! Nein

---

Gesetz: PersVG Berlin vom 26. Juli 1974 §§ 29, 33, 79 Abs. 1, 87 Ziff. 9

Leitsätze: Nach § 29 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit §§ 87 Ziff. 9 und 79 Abs. 1 PersVG Berlin ist die Kündigung einer Angestellten nichtig, wenn die Zustimmungserklärung des Personalrats nicht auch vom Gruppenvertreter der Angestellten, sondern nur vom Vorsitzenden des Personalrats, der dieser Gruppe nicht angehört, unterschrieben worden ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 6 AZR 409/77  
Urteil des BAG vom 24. April 1979

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 409/77

4 Sa 88/76 Berlin

Verkündet am  
24. April 1979

gez. Bittner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Möller-Lücking für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. März 1977 - 4 Sa 88/76 - wird zurückgewiesen.
2. Das Land Berlin trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die am 11. Februar 1972 die erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Grund- und Hauptschule bestanden hat, bewarb sich 1975 bei dem Bezirksamt Z von Berlin um eine Einstellung als Lehrerin zur Anstellung. Sie wurde ab 1. April 1975 als Lehrerin in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 1. April 1975 hatte sie 26,5 Unterrichtsstunden wöchentlich zu leisten und erhielt eine Vergütung nach Vergütungsgruppe III des Vergütungstarifvertrages zum BAT. Auf das Arbeitsverhältnis sollten auch im übrigen u.a. die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) Anwendung finden.

Nachdem die Klägerin zunächst an der S -Grundschule und vom 11. August 1975 an der C -Grundschule tätig war, beabsichtigte die Beklagte, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu kündigen, da sie sie für den Beruf einer Lehrerin aufgrund der gezeigten Leistungen für ungeeignet hielt. Die Beklagte bat mit Schreiben vom 25. September 1975 den Personalrat der Lehrer und Erzieher um Zustimmung zur Kündigung. Unter dem 26. September 1975 unterzeichnete der der Gruppe der Beamten angehörende Vorsitzende des Personalrats der Lehrer und Erzieher im Bezirk Z die auf das Schreiben der Beklagten vom 25. September 1975 gesetzte und mit dem Stempel des Personalrats versehene Bemerkung: "Personalrat stimmt der Kündigung zu." Daraufhin sprach die Beklagte mit Schreiben vom 26. September 1975 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zum 31. Oktober 1975 aus.

Im vorliegenden Rechtsstreit hat die Klägerin die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend gemacht. Sie hat sich darauf berufen, die Kündigung verstoße gegen wesentliche Vorschriften des Berliner Personalvertretungsgesetzes (PersVG), nämlich gegen die §§ 33 Abs. 2, 29 Abs. 3, 79 Abs. 1 und 87 Nr. 9 PersVG. Sie hat ferner die Ansicht vertreten, die Kündigung sei unzulässig, da es sich um ein Ausbildungsverhältnis handele und sie, die Klägerin, gemäß Art. 12 GG Anspruch darauf habe, Gelegenheit zur Durchführung ihrer Ausbildung bis zur zweiten Staatsprüfung zu erhalten. Die von der Beklagten behauptete mangelnde Eignung werde bestritten. Sie könne aber

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

auch nicht als Kündigungsgrund herangezogen werden, da die erforderliche Eignung erst während der schulpraktischen Ausbildung erworben werden solle.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 26. September 1975 unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Oktober 1975 hinaus fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei unter Wahrung aller formellen und materiellrechtlichen Vorschriften wirksam. Der Angabe von Kündigungsgründen habe es nicht bedurft, da die Kündigung noch innerhalb der Probezeit von sechs Monaten erklärt worden sei. Vorsorglich hat die Beklagte jedoch im einzelnen die Tatsachen vorgetragen, aus denen sich die mangelnde Eignung der Klägerin für den Schuldienst ergebe. Sie hat die Ansicht vertreten, die Kündigungsmöglichkeit sei auch nicht dadurch eingeschränkt worden, daß die Klägerin sich in einem Ausbildungsverhältnis befunden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat seine Entscheidung damit begründet, die nach den Vorschriften des Berliner Personalvertretungsgesetzes zwingend vorgesehene vorherige Zustimmung des Personalrats zur Kündigung habe nicht vorgelegen. Lediglich der Personalratsvorsitzende S. habe am 26. September 1975 die Zustimmung des Personalrats erklärt. Diese Erklärung sei unwirksam, da sie nur vom Personalratsvorsitzenden, der der Gruppe der Beamten angehöre, unterzeichnet sei. Aus § 29 Abs. 3 Satz 2 PersVG folge, daß der Personalratsvorsitzende als Angehöriger der Gruppe der Beamten den Personalrat der Lehrer und Erzieher nur gemeinsam mit einem der Gruppe der Angestellten angehörenden Vorstandsmitglied vertreten konnte, da die Kündigung der Klägerin eine Angelegenheit darstellte, die nur die Gruppe der Angestellten betraf. An der Erforderlichkeit einer gemeinsamen Vertretung des Personalrats ändere sich auch nichts, wenn die Vertreter der Gruppe der Angestellten nach § 33 Abs. 2 PersVG einer gemeinsamen Beschlußfassung zugestimmt haben sollten. Die Kündigung sei bereits wegen dieses Mangels unwirksam, so daß es nicht darauf ankomme, ob sie auch aus anderen, von der Klägerin vorgetragenen Gründen, unwirksam sei.



In der Berufungsinstanz hat die Klägerin ihre Klage erweitert und Zahlung ihres Gehalts für die Monate November bis Januar 1976 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 7.119,--DM begehrt. Das Landesarbeitsgericht hat diesem Zahlungsantrag stattgegeben und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Die Revision ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und auch dem Streitwert nach statthaft. Das Arbeitsgericht hat den Streitwert zwar nur auf 2.373,--DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Recht den Streitwert erhöht, denn die Klägerin hat in der zweiten Instanz neben dem Feststellungsantrag einen Leistungsantrag in Höhe von 7.119,--DM wegen ihrer Vergütung für die Monate November, Dezember 1975 und Januar 1976 "in rechnerisch unstreitiger Höhe von 7.119,--DM brutto" gestellt. Da sich der Streitwert demnach nach der Verkündung des Urteils des Arbeitsgerichts geändert hat, konnte ihn das Landesarbeitsgericht wie geschehen in seinem Urteil neu festsetzen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

II. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Kündigung sei nichtig, weil die Beklagte sie ohne die nach § 87 Nr. 9 in Verbindung mit § 79 Abs. 1 PersVG erforderliche, ordnungsgemäß zustande gekommene vorherige Zustimmung des Personalrats der Lehrer und Erzieher im Bezirk Z , der nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 PersVG zuständig gewesen sei, ausgesprochen habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Zustimmung des Personalrats zur Kündigung für unwirksam gehalten, weil die Willensbildung des Personalrats fehlerhaft gewesen sei, da § 33 Abs. 2 PersVG nicht eingehalten worden sei. Bei der Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung der Klägerin handele es sich um eine Angelegenheit, die lediglich eine Angehörige der Gruppe der Angestellten betroffen

habe. Es seien daher nach § 33 Abs. 2 PersVG nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter der Gruppe der Angestellten zur Beschlußfassung berufen gewesen, falls diese nicht mit Mehrheit einer gemeinsamen Beschlußfassung zugestimmt hätten. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe für das Berufungsgericht fest, daß am 26. September 1975, dem Tage, an dem über die Zustimmung zur Kündigung im Personalrat entschieden worden sei, keine Zustimmung der Gruppe der Angestellten zur gemeinsamen Beschlußfassung herbeigeführt worden sei. Die generelle Beschlußfassung vom 5. Dezember 1974, alle Angelegenheiten sollten gemeinsam beraten und beschlossen werden, könne nicht als wirksame Beschlußfassung im Sinne des § 33 Abs. 2 PersVG angesehen werden.

Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, sie habe alles in ihren Bereich Fallende getan, um das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß einzuleiten. Da der Zustimmungsvermerk nur vom Personalratsvorsitzenden allein unterschrieben worden sei, habe nicht der Anschein entstehen können, der Zustimmungsbeschluß sei unter ordnungsgemäßer Beteiligung der Angestelltenvertreter zustande gekommen.

III. Die Revision rügt insbesondere, das Landesarbeitsgericht habe die Bedeutung des § 33 Abs. 2 PersVG verkannt. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts liege eine Zustimmung zur gemeinsamen Beschlußfassung auch dann vor, wenn sie nicht für jeden besonderen Einzelfall, sondern wie im Streitfall, vor der einzelnen Beschlußfassung generell vorher erklärt worden sei, zumindest wenn die Vertreter der betreffenden Gruppe zum Zeitpunkt der gemeinsamen Beschlußfassung im Einzelfall an ihrer Zustimmung zu dieser Art der Beschlußfassung festhielten. Die Vertreter der Gruppe der Angestellten seien bei der Beschlußfassung über die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung gegenüber der Klägerin mit der gemeinsamen Beschlußfassung einverstanden gewesen. Sie hätten ihr Einverständnis mit dieser Art der Beschlußfassung für diesen Einzelfall nicht noch einmal besonders ausdrücklich zu erklären brauchen. Ferner könne man auch annehmen, daß diese Zustimmung von der Angestelltengruppe konkludent erklärt worden sei. Schließlich sei auch zu beachten, daß nach der Beweisaufnahme feststehe, daß in der Sitzung vom 26.



- 6 -

September 1975 sämtliche Vertreter der Gruppe der Angestellten der beabsichtigten Kündigung zugestimmt hätten. Diese Angestell-  
tengruppe sei daher nicht etwa von anderen Gruppen überstimmt  
worden. Auf diese Weise sei die Beschlußfassung noch mit dem  
Zweck des § 33 Abs. 2 PersVG vereinbar, auch soweit diese Vor-  
schrift in gruppenspezifischen Angelegenheiten grundsätzlich  
eine Beschlußfassung der allein betroffenen Gruppe verlange.

Im übrigen sei die Vorschrift des § 33 Abs. 2 PersVG nicht  
zwingend. Die Tatsache, daß der Zustimmungsvermerk nur von dem  
Personalratsvorsitzenden unterschrieben worden sei, habe bei der  
Beklagten - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - keine  
Zweifel am ordnungsgemäßen Zustandekommen des Beschlusses erwecken  
müssen. Die Beklagte habe darauf vertrauen müssen, daß die Mit-  
teilung des Personalratsvorsitzenden über die erfolgte Zustimmung  
des Personalrats inhaltlich richtig sei. Aus dem Gesetz lasse sich  
nicht entnehmen, ob zur Vertretung des Personalrats auch dann die  
Hinzuziehung eines Vorstandsmitglieds der von der Maßnahme allein  
betroffenen Gruppe erforderlich sei, wenn eine Zustimmung zur ge-  
meinsamen Beschlußfassung nach § 33 Abs. 2 PersVG vorliege. Es  
lasse sich die Rechtsansicht vertreten, daß dieser Fall nicht an-  
ders zu behandeln sei als wenn der Personalrat über eine gemeinsame  
Angelegenheit beschlossen hätte, so daß es bei dem Regelfall des  
§ 29 Abs. 3 Satz 1 PersVG verbleibe. Nach dieser Vorschrift ver-  
trete der Vorsitzende den Personalrat im Rahmen der von diesem ge-  
faßten Beschlüsse allein.

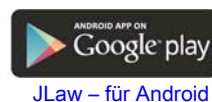
IV. Das Landesarbeitsgericht hat - wenn auch nur im Ergebnis - zu  
Recht angenommen, die Kündigung sei unwirksam, weil sie ohne die  
nach den Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes für das Land  
Berlin vom 26. Juli 1974 erforderliche Zustimmung ausgesprochen  
worden ist.

1. Nach § 87 Nr. 9 PersVG bestimmt in Angelegenheiten der An-  
gestellten und Arbeiter der Personalrat bei Kündigungen mit. Nach  
§ 79 Abs. 1 PersVG bedarf eine Maßnahme, soweit sie der Mitbestim-  
mung der Personalvertretung unterliegt, ihrer vorherigen Zustimmung.  
Der Beschluß, mit dem die Zustimmung erklärt wird, ist der Dienst-  
stelle innerhalb von zwei Wochen schriftlich mitzuteilen. Die Maß-  
nahme gilt als gebilligt, wenn nicht die Personalvertretung inner-

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

halb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich verweigert hat (vgl. § 79 Abs. 2 PersVG).

Daß eine Kündigung, die vor Ablauf der Zweiwochenfrist des § 79 Abs. 2 PersVG und ohne Zustimmung der Personalvertretung ausgesprochen worden ist, nichtig ist, ergibt sich bereits aus Wortlaut und Sinn des § 79 PersVG (so auch BAG AP Nr. 57 zu § 4 TVG Ausschußfristen vom 16. Juni 1976 zu entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes für Rheinland-Pfalz vom 5. März 1971 [GVBl. 1971, 93 ff.]; Germelmann, PersVG Berlin, 1975, § 79 Anm. 54 ff.; Ilbertz, PersVG Berlin, 1975, § 79 Anm. 4 und BAG AP Nr. 5 zu § 103 BetrVG 1972 zu einer Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, die ebenfalls ohne die erforderliche Zustimmung nichtig ist). Daß die Kündigung der Klägerin nichtig ist, wenn der Personalrat nicht vorher dieser Kündigung zugestimmt hat, wird auch von der Revision nicht verkannt; die Revision meint lediglich, die Zustimmung sei erteilt worden.

2. Ob die Kündigung bereits an § 33 PersVG scheitert, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, weil die interne Willensbildung des Personalrats fehlerhaft zustande gekommen sei, da die Gruppe der Angestellten getrennt über die Zustimmung zur Kündigung hätte abstimmen müssen, kann dahingestellt bleiben. Zumindest ist die Zustimmung zur Kündigung nicht nach § 29 Abs. 3 Satz 2 PersVG wirksam gegenüber der Beklagten erklärt worden.

a) § 29 Abs. 3 PersVG bestimmt: "Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied, den Personalrat."

Aus dieser Vorschrift folgt zunächst, daß der Personalratsvorsitzende bzw. er zusammen mit dem Vorstandsmitglied einer Gruppe den Personalrat vertritt, d.h. daß diese Personen allein gesetzlich befugt sind, für den Personalrat bzw. die Gruppenvertreter Erklärungen abzugeben (vgl. Richardi in Anm. zu AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Kündigung). Der Personalratsvorsitzende vertritt die Personalvertretung in der Erklärung, nicht in der Willensbildung. Er

ist zwar nicht gesetzlicher Vertreter, jedoch Sprecher der Personalvertretung. So wie der Personalrats- bzw. Betriebsratsvorsitzende passiv legitimiert ist, Erklärungen des Arbeitgebers für den Betriebsrat entgegenzunehmen, ist er auch befugt, Erklärungen für den Betriebs- oder Personalrat abzugeben (vgl. BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 102 BetrVG 1972; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 26 Anm. 33; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 26 Anm. 26: Der Betriebsratsvorsitzende hat die vom Betriebsrat gefaßten Beschlüsse auszuführen "und sie nach außen zum Ausdruck zu bringen."; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 26 Anm. 25, wo betont wird, der Betriebsratsvorsitzende sei kein Bote; der Betriebsrat könne nach außen nur durch seinen Vorsitzenden handeln und Erklärungen abgeben).

Die Beschlußfassung durch den Betriebsrat ist nur ein Akt der Willensbildung. Er stellt noch keine Willenserklärung dar. Der Betriebsrat übergibt demnach dem Betriebsratsvorsitzenden keine fertige Willenserklärung, die dieser als Bote weiterleiten könnte. Da die Beschlußfassung zunächst nur ein Akt interner Willensbildung ist, bedarf sie zur rechtsgeschäftlichen Erheblichkeit Dritten gegenüber einer besonderen Erklärung. Diese Erklärung wird durch den Vorsitzenden abgegeben (vgl. Schuckardt, Der Betriebsratsbeschluß, Dissertation 1965, S. 69 f.).

b) Entscheidend ist demnach, ob der Zustimmungsbeschluß durch den Personalratsvorsitzenden allein wirksam der Beklagten gegenüber erklärt werden konnte oder ob nach § 29 Abs. 3 Satz 2 PersVG der Personalratsvorsitzende nur zusammen mit dem Vorstandsmitglied der Angestelltengruppe die Zustimmung erklären konnte, wie das Arbeitsgericht ausgeführt hat.

Im vorliegenden Fall konnte der Vorsitzende den Personalrat nicht allein vertreten, sondern es bedurfte außerdem der Erklärung des Vorstandsmitglieds der Angestellten nach § 29 Abs. 3 Satz 2 PersVG. Im einzelnen gilt folgendes:

Die Kündigung einer Angestellten ist eine Angelegenheit, die nur die Angestelltengruppe betrifft, denn es geht um eine Personalangelegenheit und Personalangelegenheiten sind Dinge, die nur eine Gruppe betreffen (vgl. Germelmann, aaO, § 33 Anm. 11).

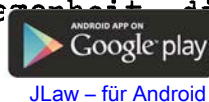


Auch durch einen Beschluß nach § 33 Abs. 2 PersVG, gemeinsam zu beraten und abzustimmen, wird eine Angelegenheit, die nur die Angelegenheiten einer Gruppe betrifft, nicht eine Sache, die nunmehr nicht lediglich diese Gruppe betrifft. Nach § 33 Abs. 2 PersVG muß in Angelegenheiten, "die lediglich die Angehörigen einer ... im Personalrat vertretenen Gruppe betreffen", getrennt beschlossen werden, es sei denn, daß die Vertreter der betroffenen Gruppe ... mit Mehrheit einer gemeinsamen Beschlußfassung zustimmen." Schon aus dem Wortlaut dieser Vorschrift folgt, daß auch wenn beschlossen worden ist, gemeinsam abzustimmen, es sich doch immer noch um eine Angelegenheit handelt, die lediglich eine Gruppe betrifft. Aus dem Zusammenhang von § 29 Abs. 3 Satz 2 und § 33 Abs. 2 PersVG kann daher nicht angenommen werden, daß, nur weil die Gruppe zunächst beschlossen hat, gemeinsam abzustimmen und zu beraten, die Angelegenheit zu einer Sache wird, die nicht nur eine Gruppe betrifft. Auch aus dem Zweck des § 29 Abs. 3 Satz 2 PersVG folgt, daß durch den Beschluß, gemeinsam abzustimmen, diese Sache nicht zu einer Angelegenheit wird, die nicht mehr nur eine Gruppe betrifft. Es kommt nämlich darauf an, den Minderheitenschutz möglichst zu garantieren. Nur wenn vermieden wird, daß für die Minderheitengruppe Erklärungen allein durch den Vorsitzenden abgegeben werden, der dieser Gruppe nicht angehört, daß also die Gruppe bei rechtsgeschäftlichen Erklärungen nicht überspielt wird, d.h. nicht unberücksichtigt bleibt, ist dieser Minderheitenschutz weitgehend gewährleistet (so auch Germelmann, aaO, § 29 Anm. 46 und 49 eine nochmalige Berücksichtigung des Gruppenprinzips finde sich in § 29 Abs. 3 Satz 2). Danach besteht eine alleinige Vertretungsbefugnis des Personalratsvorsitzenden nur dann, wenn die Angelegenheit mindestens zwei Gruppen oder sämtliche Gruppen betrifft. Erklärungen, die unter Mißachtung der gemeinsamen Vertretungsbefugnis abgegeben werden, sind unwirksam (Germelmann, aaO, § 29 Anm. 49; offenbar auch Ilbertz, aaO, § 29 Anm. 1).

Für diese Ansicht spricht entscheidend auch, daß die Vertretungsbefugnis nach außen nicht von vorher von Fall zu Fall intern gefaßten Beschlüssen über die gemeinsame Abstimmung abhängen kann. Dann könnte nämlich die Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden und damit die Wirksamkeit seiner Erklärungen nicht von seinem Erklärungsgegner (regelmäßig dem Arbeitgeber) überprüft werden; der Arbeitgeber wird selten wissen, ob im Einzelfall besdlos



JLaw - Gesetze und Urteile  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



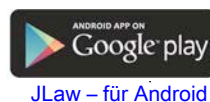
JLaw - für iOS

Für dieses Ergebnis spricht auch die rechtliche Beurteilung der dem § 29 PersVG Berlin ähnlichen Vorschrift des § 32 Abs. 3 des BPersVG 1974. Nach Dietz-Richardi (BPersVG, 1. Bd., 2. Aufl., §§ 32, 33 Anm. 88) ist die Vertretungsmacht des Personalratsvorsitzenden in Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, begrenzt. Der Vorsitzende könne, wenn eine Angelegenheit nur eine andere Gruppe betreffe, nicht einmal im Rahmen der von dieser Gruppe gefaßten Beschlüsse den Personalrat vertreten (vgl. auch Hess. VGH, PersV 1976, S. 274). Die Einschränkung der Vertretungsbefugnis in Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betrifft, dient dem Zweck, daß das der Gruppe angehörende Vorstandsmitglied mitwirkt, das das Vertrauen seiner Gruppe besitzt (ähnlich wohl auch im Ergebnis das Bundesverwaltungsgericht im Beschluß vom 16. September 1977 -BVerwG VII P I. 75 zu § 32 Abs. 3 BPersVG; BVerwGE 54, 323 [326]).

c) Nach alledem steht fest, daß die Vertretungsbefugnis des Personalratsvorsitzenden nach § 29 Abs. 3 Satz 2 PersVG in einer Angelegenheit eingeschränkt ist, die eine Gruppe angeht, der er selbst nicht angehört und daß sich an dieser eingeschränkten Vertretungsbefugnis nichts ändert, wenn diese Gruppe sich mit gemeinsamer Beschlußfassung nach § 33 Abs. 2 PersVG einverstanden erklärt hat.

3. Ist demnach die Zustimmung nicht wirksam erklärt worden, kommt es auf die von der Revision angeschnittene Frage, ob der Personalrat wirksam beschlossen habe, daß die Vertreter der betroffenen Gruppe der Angestellten gemeinsam mit den übrigen Personalratsmitgliedern abstimmten, nicht an.

4. Auf den Rechtsschein, es habe sich um einen wirksamen Zustimmungsbeschluß des Personalrats gehandelt, kann sich die Beklagte nicht berufen, denn es geht nicht um die Frage etwaiger Mängel bei der internen Willensbildung oder um Mängel bei Formalien im Zusammenhang mit der Beschlußfassung (rechtzeitige Ladung, Beschlußfähigkeit usw), sondern darum, daß für die Beklagte leicht erkennbar der Zustimmungsbeschluß nicht wirksam erklärt worden ist. Er ist nicht von den zur Vertretung des Personalrats befugten zwei Personen unterschrieben worden, nämlich dem Vorsitzenden des Personalrats und dem Vorstandsmitglied der Angestelltengruppe.



- 11 -

V. Zum Leistungsantrag der Klägerin (7.119,--DM brutto nebst Zinsen) ist von der Revision nichts gerügt worden. Rechtsfehler sind insoweit nicht ersichtlich.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

Richter am Bundes-  
arbeitsgericht  
Dr. Leinemann ist in  
Urlaub und verhindert  
zu unterschreiben.

Dr.Auffarth

Dr. Hollmann

Möller-Lücking

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)