

Aktenzeichen: 7 AZR 617/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. Oktober 1982
- 7 AZR 617/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. Dezember 1977
Verden - Ca 371/77 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. Oktober 1980
Niedersachsen - 11 Sa 161/77 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitwirkung des Personalrats in Gruppenangelegenheiten

Gesetz: Nds. PersVG § 40 Abs. 6, § 45, § 62 Abs. 1, § 73
Abs. 1, § 78 Abs. 2 Ziff. 3 u. 7

Leitsatz:

Erklärungen des Personalrats in Gruppenangelegenheiten, die entgegen § 40 Abs. 6 Nds. PersVG nicht vom Vorsitzenden und dem Gruppenvertreter gemeinsam abgegeben werden, sind unwirksam.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 617/80

11 Sa 161/77 Niedersachsen

Verkündet am
13. Oktober 1982

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Bückner und Dr. Sponer für Recht erkannt:

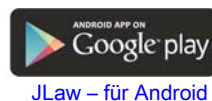
Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. Oktober 1980 - 11 Sa 161/77 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von dem beklagten Land ausgesprochenen Änderungskündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin.

Die Klägerin ist seit 1961 bei dem beklagten Land als Justizangestellte am Amtsgericht S beschäftigt und wurde bis Ende 1972 gemäß Vergütungsgruppe VII, ab Anfang 1973 gemäß Vergütungsgruppe VI b der Anlage 1 a zum BAT vergütet. Die mehrere Jahre in der Grundbuchabteilung tätige Klägerin wurde ab 1. Mai 1974 mit ihrem Einverständnis als Verwalterin einer Geschäftsstelle für Strafsachen eingesetzt. Eine Selbstzählung der Klägerin ergab, daß der Anteil der schwierigen Tätigkeiten im Sinne der Protokollnotiz Nr. 26 zu Vergütungsgruppe V c, Fallgruppe 14 BAT, 61 % der Gesamttätigkeit der Klägerin betrug. Mit Änderungsvertrag vom 14. August 1975 vereinbarten die Parteien, daß die Klägerin ab 1. Juli 1975 in der Vergütungsgruppe V c BAT beschäftigt wird. Nach verschiedenen Änderungen des Aufgabenbereichs der Klägerin und Überprüfungen der Schwierigkeit ihrer Tätigkeiten beantragte der Präsident des Oberlandesgerichts Celle am 27. Mai 1977 beim Bezirkspersonalrat die Zustimmung zur Änderungskündigung zum 31. Dezember 1977 und zur Herabgruppierung der Klägerin in die Vergütungsgruppe VI b BAT, nachdem der örtliche Personalrat am 23. März 1977 den Antrag des Direktors des Amtsgerichts vom 10. März 1977, der beabsichtigten Herabgruppierung zuzustimmen, abgelehnt hatte. Mit schriftlicher Stellungnahme vom 1. Juni 1977 teilte der Bezirkspersonalrat dem OLG-Präsidenten mit, daß er der beabsichtigten Maßnahme zugestimmt habe. Das Schreiben war von dem Vorsitzenden des Bezirkspersonalrats beim Oberlandesgericht Celle, einem Justizamtsrat des Amtsgerichts Celle, unterzeichnet worden. Mit Schreiben vom 9. Juni 1977 bat der OLG-Präsident nunmehr den Direktor des Amtsgerichts S, das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Dezember 1977 zu kündigen und ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b BAT anzubieten. Am 15. Juni 1977 sprach der Direktor des Amtsgerichts daraufhin unter Berufung auf die Weisung des OLG-Präsidenten die Änderungskündigung aus.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, ein Grund für die Herabgruppierung liege nicht vor, die Änderungskündigung sei deshalb unwirksam. Die Wegnahme schwieriger Tätigkeiten aus ihrem Geschäftsbereich sei ohne Zustimmung des Personalrats erfolgt und daher rechtswidrig. Auch seien die verschiedenen Auszahlungen nicht immer korrekt durchgeführt worden. Da die Kündigung auf Weisung des OLG-Präsidenten ausgesprochen worden sei, hätte nicht der Personalrat der Dienststelle, sondern die Stufenvertretung der Änderungskündigung zustimmen müssen.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß die mit Schreiben vom 15. Juni 1977 ausgesprochene und am 16. Juni 1977 zugegangene Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung mit Ablauf des 31. Dezember 1977 von Vergütungsgruppe V c BAT nach Vergütungsgruppe VI b BAT rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis in Vergütungsgruppe V c BAT fortgesetzt wird.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin erfülle spätestens seit Dezember 1976 nicht mehr die Voraussetzungen für eine Vergütung nach Vergütungsgruppe V c BAT, da der Anteil der schwierigen Tätigkeiten weit unter 50 % ihrer Gesamttätigkeit liege. Die Zuweisung schwieriger Tätigkeiten sei nicht möglich. Aufgrund der Verpflichtung zu sparsamster Haushaltsführung sei die Änderungskündigung unumgänglich gewesen. Der Oberlandesgerichtspräsident habe allein aus haushaltsrechtlichen Gründen den Direktor des Amtsgerichts S angewiesen, die Änderungskündigung auszusprechen; dies sei ohne Einfluß auf die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien. Dem Direktor des Amtsgerichts sei die Befugnis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses übertragen worden, während für die Herabgruppierung der OLG-Präsident zuständig geblieben sei. Der Vorsitzende des Bezirkspersonalrats habe allein den OLG-Präsidenten von der Zustimmung des Bezirkspersonalrats zu der beabsichtigten Änderungskündigung und Herabgruppierung unterrichten dürfen und sei hierzu auch von dem Vertreter der Angestelltengruppe bevollmächtigt worden. Wie im Falle der Gesamtvertretung im gesellschaftsrechtlichen Bereich sei nicht erforderlich, daß der Personalratsvorsitzende und der Gruppenvertreter gleichzeitig gemeinsam handelten.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Änderungskündigung sei unwirksam, da sie ohne die nach den Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen (Nds. PersVG) erforderliche Zustimmung des Bezirkspersonalrats ausgesprochen worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, der Personalrat beim Amtsgericht S habe die Zustimmung zur Änderungskündigung wirksam innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 72 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG verweigert. Mangels Einigung der Dienststelle und des Personalrats sei daher gemäß § 73 Abs. 1 Satz 1 Nds. PersVG die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorzulegen gewesen. Dem sei der Direktor des Amtsgerichts S nachgekommen und auch die übergeordnete Dienststelle, der Präsident des Oberlandesgerichts Celle, habe dem Vorsitzenden des Bezirkspersonalrats fristgerecht den Antrag aushändigen lassen. Der Bezirkspersonalrat habe aber seine Zustimmung zur Änderungskündigung nicht wirksam nach § 40 Abs. 6 Nds. PersVG erklärt. Nach dieser Vorschrift, die gemäß § 62 Abs. 1 Nds. PersVG auch für die Stufenvertretung gelte, verrete der Vorsitzende den Personalrat bzw. die Stufenvertretung in Angelegenheiten, die lediglich eine Gruppe betreffen, gemeinsam mit einem Vertreter dieser Gruppe. Da die Änderungskündigung der Klägerin eine Angelegenheit sei, die allein die Gruppe der Angestellten angehe und über die gemäß § 45 Nds. PersVG der Personalrat nicht gegen den Willen der Mehrheit der Vertreter dieser Gruppe beschließen könne, habe der der Gruppe der Beamten angehörende Vorsitzende des Bezirkspersonalrats nicht allein die Zustimmung wirksam erklären können. Erklärungen, die die gesetzlich vorgeschriebene



gemeinsame Vertretungsbefugnis nicht beachtet, seien unwirksam. Von dieser dem Minderheitenschutz dienenden Vorschrift habe auch die Geschäftsordnung des Bezirkspersonalrats keine abweichenden Regelungen treffen können. Ebenso wenig habe der Vertreter der Angestelltengruppe den Vorsitzenden des Bezirkspersonalrats zur Abgabe der Zustimmungserklärung ermächtigen können, da die aus Gründen des Minderheitenschutzes erfolgte Einschränkung der Vertretungsbefugnis des Personalratsvorsitzenden gesetzlich zwingend vorgeschrieben sei und diese vom Gesetz gewollte Sonderregelung unterlaufen werden würde, wenn der Gruppenvertreter durch generelle oder spezielle Bevollmächtigung in Gruppenangelegenheiten den Personalratsvorsitzenden zum alleinigen Vertreter ermächtigen könne. Änderungskündigung und Herabgruppierung seien daher unwirksam, obwohl die sechs Auszählungen ergeben hätten, daß die Klägerin nicht die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe V c BAT erfülle.

II. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint, daß die von dem Bezirkspersonalrat beschlossene Zustimmung zur Änderungskündigung und Herabgruppierung der Klägerin wirksam gemäß § 62 Abs. 1 in Verbindung mit § 40 Abs. 6 Nds. PersVG gegenüber dem beklagten Land erklärt worden ist.

1. Bei den von dem Personalrat gefaßten Beschlüssen handelt es sich lediglich um Akte der internen Willensbildung, die noch keine rechtlichen Wirkungen nach außen erzeugen, sondern dazu Dritten gegenüber einer besonderen Erklärung bedürfen (vgl. Schuckardt, Der Betriebsratsbeschuß, Diss. Köln 1965, S. 69 f., S. 77 f.; BAG Urteil vom 24. April 1979 - 6 AZR 409/77 - AP Nr. 1 zu § 87 LPVG Berlin, unter IV 2 a der Gründe). Die Abgabe dieser Erklärung obliegt grundsätzlich dem Vorsitzenden, der die vom Personalrat (oder Betriebsrat) gefaßten Beschlüsse auszuführen und nach außen zum Ausdruck zu bringen hat (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 26 Rz 26). Der Vorsitzende ist daher nicht nur Bote, der die vom Betriebsrat gefaßten Beschlüsse dem Adressaten lediglich übermittelt, aber auch kein Vertreter im Willen gemäß



§§ 164 ff. BGB, sondern nach herrschender Meinung, der sich der erkennende Senat anschließt, Vertreter in der Erklärung (vgl. BAG Urteil vom 26. September 1963 - 2 AZR 220/63 - AP Nr. 2 zu § 70 PersVG; Dietz/Richardi, BPersVG, 1. Band, 2. Aufl. 1978, §§ 32, 33 Rz 87; GK-Wiese, BetrVG, § 26 Rz 28 mit weiteren Nachweisen).

Die im Streitfall gemäß § 78 Abs. 2 Ziff. 3 und 7 in Verbindung mit § 72 Abs. 1, § 73 Abs. 1 Satz 3 Nds. PersVG erforderliche Zustimmung des Bezirkspersonalrats zur Änderungskündigung und Herabgruppierung der Klägerin ist daher noch nicht durch den diesen Maßnahmen zustimmenden Beschluß des Bezirkspersonalrats erteilt worden. Dieser Beschluß bedurfte darüber hinaus der Erklärung gegenüber dem beklagten Land durch die gesetzlich hierfür vorgesehenen Vertreter, um rechtliche Wirkungen zu äußern.

2. Gemäß § 40 Abs. 6 Nds. PersVG vertritt der Vorsitzende den Personalrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse; in Angelegenheiten, die lediglich eine Gruppe betreffen, gemeinsam mit einem Vertreter dieser Gruppe. Aus dieser Vorschrift, die § 32 Abs. 3 BPersVG weitgehend entspricht, folgt, daß der Vorsitzende des Personalrats - bzw. bei Beschlußfassung des Bezirkspersonalrats der Vorsitzende des Bezirkspersonalrats - entweder allein oder in Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, gemeinsam mit dem Gruppenvertreter die von dem Personalrat gefaßten Beschlüsse ausführt, also den Beschlüssen nach außen durch Abgabe von Erklärungen Rechtserheblichkeit verleiht. In Gruppenangelegenheiten, bei denen die Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden eingeschränkt ist, kann der Vorsitzende selbst im Rahmen der gefaßten Beschlüsse den Personalrat nicht allein vertreten, sondern nur gemeinsam mit dem Gruppenvertreter (vgl. Hess. VGH, PersV 1976, 273, 274; Dietz/Richardi, aaO, §§ 32, 33 Rz 88). Dies geschieht bei schriftlichen Erklärungen in der Weise, daß das Gruppenmitglied die Erklärung mitunterzeichnet (vgl. Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, BPersVG, 4. Aufl. 1977, § 32 Rz 44).

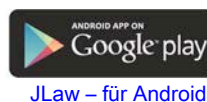
Die von dem beklagten Land beabsichtigte Änderungskündigung und Herabgruppierung der Klägerin ist, wie sich auch aus § 78 Abs. 2 Nds. PersVG ergibt, eine Personalangelegenheit. Personalangelegenheiten sind Angelegenheiten, die in der Regel nur die



Gruppe betreffen, der der von der Personalangelegenheit betroffene Bedienstete angehört (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 38 Rz 13; Engelhard/Ballerstedt, Nds. PersVG, 3. Aufl. 1973, § 45 Rz 6). Da die Klägerin Angestellte ist, während der Vorsitzende des Bezirkspersonalrats der Gruppe der Beamten angehörte, konnte der Vorsitzende den Bezirkspersonalrat nicht allein, sondern nur gemeinsam mit dem Vertreter der Angestelltengruppe vertreten.

3. Erklärungen des Personalrats bzw. des Bezirkspersonalrats in Gruppenangelegenheiten, die entgegen § 40 Abs. 6 Nds. PersVG nicht vom Vorsitzenden und dem Gruppenvertreter gemeinsam, sondern von dem Vorsitzenden allein abgegeben werden, sind unwirksam (vgl. BAG Urteil vom 24. April 1979, aaO, unter IV 2 b der Gründe). Aus den allgemeinen Grundsätzen des Vertretungsrechts ergibt sich, daß ein Vertreter grundsätzlich nur im Rahmen seiner Vertretungsmacht für einen anderen wirksam handeln kann und bei Gesamtvertretung die Vertretungsmacht mehreren Personen zur gemeinsamen Ausübung zusteht (vgl. Staudinger/Dilcher, BGB, 12. Aufl. 1980, Vorbem. 16 ff. zu § 164). Der im Schrifttum vertretene Auffassung, der sich die Revision angeschlossen hat, eine Unwirksamkeit der Erklärung sei zu verneinen, wenn sie sich im Rahmen der gefaßten Beschlüsse halte (vgl. Fischer/Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, GKÖD, Bd. V, § 32 Rz 60; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, aaO, § 32 Rz 40), kann nicht gefolgt werden. Diese Ansicht übersieht, daß nach dem Sinn und Zweck des § 40 Abs. 6 Nds. PersVG nicht nur eine Übereinstimmung der Erklärung der Beschlußfassung des Personalrats gewährleistet werden soll, sondern diese Vorschrift auch dem Erklärungsgegner eine Überprüfung ermöglichen soll, ob der Personalrat bei seiner Beschlußfassung das Vorliegen einer Gruppenangelegenheit erkannt und die Besonderheiten der Willensbildung in Gruppenangelegenheiten gemäß § 45 Nds. PersVG beachtet hat. Vor allem aber steht die gesetzlich vorgeschriebene gemeinsame Vertretung des Personalrats in Gruppenangelegenheiten nicht zur Disposition des Vorsitzenden

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



Zu diesem Ergebnis führte aber die Gegenansicht, wenn der Vorsitzende von der Beiziehung des Gruppenvertreters rechtsfolgenrechtslos absehen könnte. Auch die Einschränkung, eine nicht mehr von der Beschlußfassung des Personalrats gedeckte Erklärung des Vorsitzenden sei unwirksam, vermag nicht zu überzeugen, da diese Rechtsfolge nicht nur im Falle gemeinsamer Vertretung des Personalrats, sondern auch bei Alleinvertretungsbefugnis des Vorsitzenden eintritt, also die Beachtung der gemeinsamen Vertretungsbefugnis in Gruppenangelegenheiten nicht zusätzlich zu schützen geeignet ist.

4. Die Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden ergibt sich auch nicht aus § 7 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Bezirkspersonalrats. Diese Vorschrift lautet: "Den Schriftverkehr mit der Dienststelle, mit Organisationen, Einzelpersonen und Firmen zeichnet der Vorsitzende oder sein Stellvertreter." Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, nach dem Wortlaut dieser Vorschrift könnte der Vorsitzende des Bezirkspersonalrats zwar allein dem Oberlandesgerichtspräsidenten wirksam die Zustimmung erklären; die Geschäftsordnung sei dennoch kein Mittel, dem Vorsitzenden über die gesetzlichen Befugnisse hinaus Befugnisse zu verleihen. Die Geschäftsordnung könne nur Regelungen über die Geschäftsführung des Bezirkspersonalrats treffen, die im Gesetz nicht enthalten sind. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zu Recht auf § 49 Nds. PersVG verwiesen, in dem ausgeführt ist, daß sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung getroffen werden können, die sich der Personalrat gibt. Bereits Geregelter kann daher nicht vom Gesetz abweichend bestimmt werden. Die Vorschrift des § 40 Abs. 6 Nds. PersVG befindet sich in dem 3. Abschnitt über die Geschäftsführung. Diese gesetzliche Vorschrift konnte durch die Geschäftsordnung insoweit nicht abweichend normiert werden (so auch Spohn, Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen, 3. Aufl. 1981, § 49 Erl. 2).

5. Der zur gemeinsamen Vertretung mit dem Vorsitzenden berufene Gruppenvertreter kann auch nicht den Vorsitzenden mit der Abgabe der Erklärung bevollmächtigen, denn eine solche Unterbevollmächtigung widerspräche dem Zweck der in § 40 Abs. 6 Nds. PersVG gesetzlich vorgeschriebenen gemeinsamen Vertretung des Personalrats



in Gruppenangelegenheiten. Mit dieser Regelung wird die in gemeinsamen Angelegenheiten dem Vorsitzenden des Personalrats eingeräumte Alleinvertretungsbefugnis zum Schutze des Gruppenprinzips dahingehend eingeschränkt, daß der Vorsitzende in Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, nur gemeinsam mit dem Gruppenvertreter den Personalrat vertreten kann. Diese Begrenzung der Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden in Gruppenangelegenheiten würde, wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt worden ist, leerlaufen, wenn der Gruppenvertreter durch generelle oder spezielle Unterbevollmächtigung des Vorsitzenden diesen wieder mit der alleinigen Abgabe von Erklärungen des Personalrats in Gruppenangelegenheiten beauftragen könnte. Gegen die Zulässigkeit einer solchen Unterbevollmächtigung spricht ferner, daß der Erklärungsgegner in diesem Fall nicht von sich aus feststellen kann, ob der Personalrat wirklich gemäß § 40 Abs. 6 Nds. PersVG vertreten ist, sondern dies erst durch Rückfragen bei dem Personalrat klären könnte. Entscheidend gegen die Zulässigkeit einer Unterbevollmächtigung spricht, daß die gesetzlich angeordnete gemeinsame Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden und des Gruppenvertreters in Gruppenangelegenheiten nicht zur Disposition steht, sondern Teil der gesetzlich festgelegten Kompetenzordnung der Personalvertretung ist. Zu deren Abänderung ist der Personalrat zwar in bestimmten Einzelfällen befugt (vgl. Dietz/Richardi, aaO, §§ 32, 33 Rz 96), nicht aber der Vorsitzende oder der Gruppenvertreter (ähnlich für die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter, Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 26 Rz 36).

Entgegen der Auffassung der Revision sind auch die von der Rechtsprechung für die Gesamtvertretung im gesellschaftsrechtlichen Bereich entwickelten Grundsätze (vgl. RGZ 81, 325; Staudinger/Dilcher, aaO, § 167 Rz 54), durch die das Erfordernis gemeinsamen Handelns aller Vertreter vor allem im Interesse einer erleichterten Teilnahme am Rechtsverkehr abgemildert worden ist, auf die gemeinsame Vertretung des Vorsitzenden und des Gruppenvertreters in Gruppenangelegenheiten nicht übertragbar. Dem steht entgegen, daß die von dem Vorsitzenden



des Personalrats und dem Gruppenvertreter in Gruppenangelegenheiten abzugebenden Erklärungen nicht für den allgemeinen Rechtsverkehr bestimmt sind, sondern in der Regel ausschließlich gegenüber der Dienststelle abzugeben sind. Ein Bedürfnis für eine erleichterte Teilnahme am Rechtsverkehr wie im Falle gesellschaftsrechtlicher Gesamtvertretung ist daher nicht gegeben. Allein die mit dem Erfordernis der gemeinsamen Vertretung verbundene Schwerfälligkeit für die Organisation des Personalrats bzw. des Bezirkspersonalrats rechtfertigt noch nicht, zugunsten des Vorsitzenden und zu Lasten des Gruppenvertreters von der gesetzlich zur Stärkung des Gruppenprinzips vorgeschriebenen gemeinsamen Vertretung bei der Abgabe von Erklärungen des Personalrats bzw. Bezirkspersonalrats in Gruppenangelegenheiten abzugehen. Ein weiterer Unterschied zur Gesamtvertretung im gesellschaftsrechtlichen Bereich ergibt sich schließlich daraus, daß die gemeinsame Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden und des Gruppenvertreters keine Vertretung in der Willensbildung, sondern in der Erklärung darstellt (vgl. oben II 1 der Gründe).

III. Die erforderliche Zustimmung des Bezirkspersonalrats zur Änderungskündigung und Herabgruppierung der Klägerin gilt auch nicht mangels Zustimmungsverweigerung als erteilt.

1. Gemäß § 72 Abs. 2 Satz 6 Nds. PersVG gilt die Zustimmung des Personalrats zu einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Maßnahme als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht innerhalb der ihm gesetzlich eingeräumten Frist schriftlich unter Angabe der Gründe verweigert. Diese Bestimmung ist gemäß § 73 Abs. 1 Satz 3 Nds. PersVG für die im Falle der Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat erforderliche Zustimmung der Stufenvertretung entsprechend anzuwenden. Die Erklärungsfrist beträgt sowohl für den Personalrat als für die Stufenvertretung gemäß § 72 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG grundsätzlich zwei Wochen. Gemäß § 82 Abs. 3 Satz 2 Nds. PersVG verdoppelt sich diese Frist in Angelegenheiten, in denen die übergeordnete Dienststelle zuständig und anstelle des Personalrats die bei der entscheidenden Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen ist (vgl. § 82 Abs. 2 Satz 1 Nds. PersVG), wenn die Angelegenheit einzelne Bedienstete oder Dienststellen betrifft. In diesem Fall hat die Stufenvertretung gemäß



§ 82 Abs. 3 Satz 1 Nds. PersVG dem Personalrat der Dienststelle des Bediensteten Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Da die mit der Einschaltung des Personalrats verbundene Verzögerung nicht zu Lasten der Personalvertretungen und des Bediensteten gehen soll, ist die Erklärungsfrist für die Stufenvertretung verdoppelt worden (vgl. Engelhard/Ballerstedt, aaO, § 82 Rz 9).

2. Im Streitfall ist der Bezirkspersonalrat wegen der Änderungskündigung im Rahmen des Nichteinigungsverfahrens gemäß § 73 Abs. 1 Nds. PersVG in zweiter Instanz beteiligt worden, hingegen wegen der beabsichtigten Herabgruppierung als Stufenvertretung in erster Instanz gemäß § 82 Abs. 2 Satz 1 Nds. PersVG, denn die Entscheidung über Ein- und Umgruppierungen oblag nicht der Dienststelle, sondern dem Präsidenten des Oberlandesgerichts Celle als übergeordneter Dienststelle (vgl. Gemeinsame Rundverfügungen vom 20. Oktober 1967 und 27. Mai 1975). Die Erklärungsfrist des Bezirkspersonalrats betrug insoweit gemäß § 82 Abs. 3 Satz 2 Nds. PersVG vier Wochen und begann mit Aushändigung des Antrags des Präsidenten des Oberlandesgerichts Celle an den Vorsitzenden des Bezirkspersonalrats am 27. Mai 1977 zu laufen. Da im Zeitpunkt des Zugangs des die Herabgruppierung verfolgenden Kündigungsschreibens bei der Klägerin am 16. Juni 1977 diese Frist aber noch nicht abgelaufen war, lag die erforderliche Zustimmung des Bezirkspersonalrats zur Herabgruppierung der Klägerin auch nicht kraft gesetzlicher Fiktion gemäß § 72 Abs. 2 Satz 6 Nds. PersVG im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs vor.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Bichler

Roeper

Dr. Steckhan

Bücker

Dr. Sponer

