

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Verkündet am
29. Mai 1990

Urteil

in dem Rechtsstreit

- -
Az: 11 RAr 59/88

.....,

Klägerin und Revisionsbeklagte,

Bevollmächtigter:

.....,

g e g e n

Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, Regensburger Straße 104,

Beklagte und Revisionsklägerin,

beigeladen:

1.,
2.,
3.
4.,

Prozeßbevollmächtigte:
zu 1., 2. und 4.:

.....

Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche Verhandlung vom 29. Mai 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. V o l k m a n n , den Richter S c h n e i d e r - D a n w i t z und die Richterin Dr. W e t z e l sowie den ehrenamtlichen Richter E n d r e s und die ehrenamtliche Richterin B l ä t t e l für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 24. März 1988 aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Oldenburg vom 24. April 1986 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

G r ü n d e :

I

Die klagende Stadt O. (O.) will geklärt wissen, daß die beklagte Bundesanstalt für Arbeit (BA) nicht befugt ist, im Verfahren auf Förderung einer Allgemeinen Maßnahme zur Arbeitsbeschaffung (ABM) nach den §§ 91 ff Arbeitsförderungsgesetz (AFG) die Vorlage einer Stellungnahme des Personalrates der Arbeitgeberin zu verlangen, wie dies in § 13 Abs 1 der Anordnung des Verwaltungsrates der BA über die Förderung von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung aus Mitteln der BA vom 13. Dezember 1984 (ABMA-nO) vorgesehen ist.

Die Klägerin beantragte im Juni 1984, die Errichtung einer Schulbibliothek als ABM zu fördern. Im Juni 1985 beantragte sie die inzwischen mit Anerkennungsbescheid vom 10. Dezember 1984 für die Zeit vom 15. Januar bis zum 14. Juli 1985 bewilligte Förderung für "weitere 12 Monate" zu verlängern, voraussichtlich für die Zeit vom 15. Juli 1985 bis zum 14. Juli 1986. Die Stadt O. teilte der BA telefonisch mit, sie sei in Zukunft nicht mehr bereit, den ABM-Anträgen eine Stellungnahme des Personalrates beizufügen. Die Beklagte entsprach im angefochtenen Anerkennungsbescheid dem Antrag lediglich für die Förderungsdauer von sechs Monaten (voraussichtlich 1. November 1985 bis 30. April 1986) mit dem Zusatz: "Bei einer Förderung über ein Jahr hinaus ist die positive Stellungnahme des Personalrates erforderlich. Da diese Stellungnahme nicht vorliegt, kann die Maßnahme nur für sechs Monate bewilligt werden, weil die Vormaßnahme (307/84) bereits mit sechs Monaten gefördert wurde" (Bescheid vom 25. September 1985). Der Widerspruch der Klägerin, mit dem diese Abschrift eines Schreibens des Bundesministers des Inneren an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 26. Januar 1981 nebst Antwortschreiben vom 7. Mai 1981 zur Wirksamkeit der in der ABMA-nO vom 25. Juni 1980 vorgesehenen Vorlage der Stellungnahme des Personalrats sowie eines Schreibens des Deutschen Städtetages vom 23. Juli 1981 vorgelegt hatte, wurde zurückgewiesen (Widerspruchsbescheid vom 28. November 1985).

Die auf Förderung der beantragten ABM in gesetzlicher Höhe bis zum 31. Oktober 1986 gerichtete Klage hat das Sozialgericht (SG) unter Zulassung der Berufung abgewiesen (Urteil des SG vom 24. April 1986). Das Landessozialgericht (LSG) hat die vier bei der



Klägerin bestehenden Personalvertretungen beigeladen. Es hat das Urteil des SG aufgehoben und festgestellt, daß der Anerkennungsbescheid hinsichtlich der Zeit vom 1. Mai 1986 bis zum 31. Oktober 1986 rechtswidrig ist (Urteil vom 24. März 1988).

Mit der vom LSG zugelassenen Revision rügt die Beklagte Verletzung der §§ 95 AFG, 13 Abs 1 Sätze 3 und 4 ABMA nO iVm §§ 20, 21 Sozialgesetzbuch - Verwaltungsverfahren - (SGB X) und der §§ 60 ff Sozialgesetzbuch - Allgemeiner Teil - (SGB I).

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des LSG aufzuheben, die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des SG zurückzuweisen sowie die Feststellungsklage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Die Beigeladenen 1., 2. und 4. beantragen,

das Urteil des LSG aufzuheben und die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

II

Auf die Revision der Beklagten waren das Urteil des LSG aufzuheben und das die Klage abweisende Urteil des SG wiederherzustellen.

Das SG hat im Ergebnis die Klage zu Recht abgewiesen, auch wenn es den Inhalt des Klagebegehrens nicht genau erfaßt hat. Insoweit genügt eine Klarstellung in den Entscheidungsgründen ohne Änderung der Urteilsformel. Die Kennzeichnung eines abgewiesenen Klagebegehrens ergibt sich ohnehin erst aus den Entscheidungsgründen. Wird eine Klageabweisung durch das Revisionsgericht bestätigt, so sind die Gründe des Revisionsurteils maßgebend.

Die Klägerin will geklärt wissen, daß sie nicht verpflichtet war, ihrem im Juni 1985 gestellten Antrag auf Förderung einer ABM eine Stellungnahme ihrer Personalvertretung beizufügen. Beide Vorinstanzen haben angenommen, daß die Klägerin ihr Anliegen vor dem SG im Wege der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage (§ 54 Abs 4 SGG) verfolgt habe. Auf dieser Grundlage hat das LSG im Berufungsverfahren den Übergang zur Fortsetzungsfeststellungsklage als zulässig angesehen.

Damit wird indes das Klagebegehren, das unabhängig von den gestellten Anträgen zu ermitteln ist (§ 123 SGG), nicht voll erfaßt. Die Auffassung der Vorinstanzen beruht auf der Annahme, daß beim Bestehen der streitigen Verpflichtung zur Vorlage der Stellung-



nahme der Personalvertretung der Förderungsantrag beim Fehlen dieser Stellungnahme allein deswegen abzuweisen sei. Denn nur dann sei die Bejahung des Leistungsanspruchs notwendig mit einer Verneinung der Vorlagepflicht verbunden.

Es ist jedoch keineswegs sicher, daß die in § 13 Abs 1 ABMAnO vorgesehene Stellungnahme der Personalvertretung in diesem Sinne neben den gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen als weitere Anspruchsvoraussetzung gedacht ist. Die Verpflichtung zur Vorlage der Stellungnahme der Personalvertretung kann auch als besondere Ausformung der sogenannten Mitwirkungspflicht (§ 21 Abs 2 SGB X; §§ 60 bis 66 SGB I) verstanden werden. Soweit das AFG selbst zwingend vorschreibt, daß Anträgen oder Anzeigen des Arbeitgebers die Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen ist (§ 72 Abs 1a Satz 2, §§ 81 Abs 3 und 88 Abs 2), spricht vieles dafür, daß beim Fehlen der Stellungnahme die Amtsermittlungspflicht eingreift (BSG SozR 4100 § 63 Nr 1 auf S 8 zur Wirksamkeit der Anzeige von Kurzarbeit trotz fehlender Stellungnahme der Betriebsvertretung; Kühl in Hennig/Kühl/Heuer, Arbeitsförderungsgesetz, § 72 Anm 2d; Bieback in Gagel, AFG, § 72 RdNr 102; Ketelsen in Knigge/Ketelsen/Marschall/Wittrock, Komm zum AFG, § 88 RdNr 11; Schmidt im GK-AFG § 88 RdNr 37). Greift indes auch bei einer Verletzung der Vorlagepflicht aus § 13 ABMAnO die Amtsermittlungspflicht der Behörde ein, so kommt es für die Entscheidung über den Förderungsanspruch nur darauf an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, und die Frage einer Verletzung des § 13 ABMnO kann letztlich dahinstehen. Damit erweist sich nur die Klage auf Feststellung, daß die Klägerin nicht verpflichtet war, ihrem Antrag vom Juni 1985 eine Stellungnahme der Personalvertretung beizufügen, als geeignet, die gewünschte Klärung herbeizuführen.

Eine hierauf gerichtete Feststellungsklage ist zulässig. Die Feststellungsklage kann auf das Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses gerichtet sein (§ 55 Abs 1 Satz 1 SGG). Rechtsverhältnis in diesem Sinne können auch Teile eines umfassenderen Rechtsverhältnisses sein, insbesondere einzelne Rechte oder Pflichten.

Der Zulässigkeit der auf einen konkreten Leistungsantrag bezogenen Feststellungsklage steht nicht entgegen, daß die Klägerin ihre Verpflichtung zur Vorlage der Stellungnahme der Personalvertretung letztlich wegen angeblicher Unwirksamkeit der diesbezüglichen Vorschrift des § 13 Abs 1 ABMAnO verneint wissen will. Diese Begründung macht weder eine abstrakte Rechtsfrage zum Inhalt der begehrten Feststellung, noch gibt sie der Feststellungsklage den Charakter einer Normenkontrollklage.

Ohne Bedeutung für die Zulässigkeit der Feststellungsklage ist, ob die streitige Vorlagepflicht im Sinne einer sogenannten Mitwirkungspflicht erzwingbar ist und möglicherweise bei Verletzung Schadensersatzansprüche auslöst (vgl hierzu BSG-Urteil vom 30. Januar 1990 - 11 RAr 87/88 -). Die Klägerin hat vor dem Senat klargestellt, daß sie eine Verpflichtung zur Vorlage der Stellungnahme der Personalvertretung nicht nur im Sinne einer



erzwingbaren Rechtspflicht, sondern auch im Sinne einer sanktionslosen Ordnungsvorschrift verneint wissen will. Ihr Klagebegehren war von Anfang an auf eine solche Feststellung gerichtet.

Die Klägerin hat ein berechtigtes Interesse an der baldigen Feststellung (§ 55 Abs 1 SGG). Das gilt auch, wenn es sich nur um eine Mitwirkungspflicht handelt. Der Umfang der Mitwirkungspflicht ist für den Verpflichteten von unmittelbarer rechtlicher Bedeutung, auch wenn die Mitwirkungspflicht nicht erzwingbar und ein Verstoß nicht strafbar und auch nicht als Ordnungswidrigkeit zu ahnden ist. Gerade wegen der gleichwohl bestehenden rechtlichen Bedeutung bedarf jede Ausweitung der Mitwirkungspflicht nach § 21 Abs 2 SGB X einer wirksamen Rechtsgrundlage.

Der Zulässigkeit der Feststellungsklage steht der Rechtsgedanke des § 44a Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO), der auch im sozialgerichtlichen Verfahren zu beachten ist (BSG SozR 1500 § 144 Nr 39), nicht entgegen. Hiernach ist die Heranziehung zur Mitwirkung durch Verwaltungsakt im Regelfall nur zusammen mit der Entscheidung in der Hauptsache anfechtbar. Das gilt indes nicht, wenn der Umfang der Mitwirkungspflicht - wie hier - für eine Vielzahl gleichartiger Verfahren vorab geklärt werden soll, was der am Grundsatz der Prozeßökonomie ausgerichtete § 44a VwGO nicht hindern soll.

Das Feststellungsinteresse ist auch dann erhalten geblieben, wenn sich der im Juni 1985 gestellte Antrag durch Zeitablauf oder durch Förderung der vom damaligen Antrag betroffenen Maßnahme aufgrund eines neuen Antrags unter Beifügung der Stellungnahme der Personalvertretung erledigt haben sollte. Es bedarf daher keiner Erörterung, ob sich der Zuschußanspruch dadurch erledigt, daß die zu fördernde Maßnahme nicht zu der zunächst ins Auge gefaßten Zeit durchgeführt wird, wie dies das LSG angenommen hat. Hat sich der Antrag erledigt und liegt deshalb das festzustellende Rechtsverhältnis abgeschlossen in der Vergangenheit, so ist das Feststellungsinteresse gleichwohl unter dem Gesichtspunkt der Wiederholungsgefahr gegeben. Die Klägerin hat nämlich in der Vergangenheit mehrfach Anträge auf Förderung einer ABM gestellt, und mit solchen Anträgen ist auch in Zukunft zu rechnen.

Die nach schriftlichem Hinweis in der mündlichen Verhandlung erörterte Frage, ob die Klägerin daneben auch an der Feststellung ein berechtigtes Interesse hat, daß der eine Anerkennung ablehnende Bescheid rechtswidrig war, bedarf keiner abschließenden Entscheidung. Auch die Klägerin geht davon aus, daß sie bei rechtskräftiger Bestätigung der Pflicht zur Vorlage einer Stellungnahme des Personalrates dieser Pflicht in Zukunft genügen wird, so daß sich die Frage nicht stellt, ob eine pflichtwidrige Nichtvorlage zur Ablehnung berechtigt. Sie hat deshalb klargestellt, daß ihre Klage ausschließlich auf die Verneinung der Vorlagepflicht gerichtet ist.



Die Klage ist vom SG zu Recht als unbegründet abgewiesen worden. Die Klägerin war nach § 13 Abs 1 ABMA nO 1985 verpflichtet, ihrem im Juni 1985 gestellten Antrag auf Förderung einer ABM eine Stellungnahme ihrer Personalvertretung beizufügen.

Maßgebend für den im Juni 1985 gestellten Antrag und die hiernach für die Zeit von Mai bis Oktober 1986 vorgesehene Durchführung der Maßnahme ist die ABMA nO vom 13. Dezember 1984, die mit Genehmigung des BMA am 1. März 1985 in Kraft getreten ist (ANBA 1985, 71). Die zuvor geltende ABMA nO idF vom 16. Dezember 1976 (ANBA 1977, 314) enthielt zur Vorlage einer Stellungnahme der Betriebsvertretung keine vergleichbare Vorschrift. In der ABMA nO vom 25. Juni 1980 bestimmt § 12 Abs 1 Sätze 5 und 6: Auf Verlangen des Arbeitsamtes hat der Träger eine Stellungnahme seines Personal-/Betriebsrates zu den Angaben im Antrag beizufügen. Eine solche Stellungnahme ist zu verlangen, wenn die Förderungsfrist auf mehr als ein Jahr festgesetzt oder verlängert werden soll. In der ABMA nO vom 13. Dezember 1984 bestimmt § 13 Abs 1 Sätze 3 und 4: Auf Verlangen des Arbeitsamtes ist eine Stellungnahme des Personal-/Betriebsrates zu den Angaben im Antrag vorzulegen. Eine solche Stellungnahme ist zu verlangen, wenn die Förderungsdauer auf mehr als ein Jahr festgesetzt oder über diesen Zeitraum hinaus verlängert werden soll.

Das LSG meint zu Unrecht, durch diese Regelung werde im Ergebnis ein Dritter (der Personalrat) in das Antragsverfahren eingeschaltet, der nach den für ihn im übrigen geltenden Rechtsvorschriften weder ein Recht noch eine Pflicht zur Abgabe der geforderten Stellungnahme habe (Hinweis auf einen Beschluß des Verwaltungsgerichts Oldenburg vom 24. September 1985). Wie höchststrichterlich entschieden sei, habe der Personalrat als Repräsentant der Bediensteten die Aufgabe, deren Beteiligung an der Regelung des Dienstes sowie der Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu verwirklichen und die Interessen der Bediensteten zu vertreten, soweit diese von der Tätigkeit der Dienststelle berührt werden. Die Regelung in der ABMA nO werde von der Ermächtigung zur Regelung des Verfahrens nach § 95 Abs 3 AFG nicht gedeckt.

Das LSG folgt damit der Stellungnahme des Bundesministers des Inneren vom 26. Januar 1981, der Personalrat sei ein dienststelleninternes Organ, das nicht die Aufgabe habe, die Dienststelle in ihren nach außen gerichteten Aktivitäten zu kontrollieren. Die Forderung nach Abgabe der Stellungnahme sei, weil vom Personalvertretungsrecht nicht gedeckt, schlechthin unzulässig, ohne daß es dabei auf den Adressaten ankomme (Deutscher Städtetag in einem Schreiben vom 3. Juli 1981; Berger-Delhey in ZfS 1989, 215 ff). Im Kern laufen die Einwände darauf hinaus, mit der Regelung werde die Personalvertretung in eine weitere Außenvertretung umfunktioniert, wobei nicht deutlich unterschieden werde, ob dem Bundesgesetzgeber hierfür im Verhältnis zu den Landespersonalvertretungsgesetzen die Gesetzgebungskompetenz fehle, oder ob § 95 AFG als eine unzulängliche Verlautbarung einer an sich möglichen Ermächtigung angesehen werde.



Der § 95 Abs 3 Satz 1 AFG enthält eine für die streitige Anordnungsbestimmung ausreichende Ermächtigung. Hiernach bestimmt die Bundesanstalt unter Berücksichtigung des Zweckes der Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung sowie der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes durch Anordnung das Nähere ua über das Verfahren. Zum Verwaltungsverfahren gehört auch die in § 21 Abs 2 SGB X geregelte Verpflichtung der Beteiligten, bei der Ermittlung des Sachverhalts mitzuwirken. Die in § 13 ABMAo vorgesehene Pflicht zur Vorlage einer Stellungnahme des Personalrats hält sich in den im Gesetz selbst angelegten Grenzen. Das AFG sieht auch für andere Leistungsbereiche vor, daß der Anzeige eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen ist (vgl zum Kurzarbeitergeld § 72 Abs 1a Satz 2, zum Wintergeld § 81 Abs 3 und zum Schlechtwettergeld § 88 Abs 2 AFG).

Gegen die Heranziehung dieser Vorschriften zur Konkretisierung der Ermächtigung wird zu Unrecht eingewandt, sie beträfen jeweils Ansprüche der Arbeitnehmer, während die Ermächtigung in § 95 Abs 3 Satz 1 AFG den Förderungsanspruch des Arbeitgebers betreffe. Ferner seien die genannten Gesetzesvorschriften nicht als Anregung zu verstehen, auch in anderen Fällen bei der Aufklärung des Sachverhalts im Rahmen der allgemeinen Mitwirkungspflicht des § 21 Abs 2 Satz 1 SGB X und der besonderen Mitwirkungspflicht des Leistungsberechtigten nach den §§ 60 bis 66 SGB X die Sachkunde der Betriebsvertretung zu verwerten, sondern ließen im Gegenschluß erkennen, daß eine Stellungnahme der Betriebsvertretung nur in den Fällen besonderer gesetzlicher Ermächtigung zulässig sei. Beide Einwände lassen unberücksichtigt, daß die gesetzliche Regelung der Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung die Beklagte ohnehin berechtigt, im Einzelfall durch Auflage im Anerkennungsbescheid vom Antragsteller eine Stellungnahme der Betriebsvertretung zu fordern. Diese Regelung zeigt im Zusammenhang mit den angeführten Vorschriften aus anderen Leistungsbereichen, daß die Ermächtigung in § 95 Abs 3 AFG die Verpflichtung zur Vorlage einer Stellungnahme der Betriebsvertretung in § 13 Abs 1 ABMAo deckt.

Die Befugnis, im Einzelfall den Bescheid über die Förderung einer ABM mit einer Auflage über die Vorlage der Stellungnahme einer Personalvertretung zu versehen, ergibt sich aus § 95 Abs 1 Satz 2 AFG iVm § 49 Abs 3 AFG unter Berücksichtigung der Rechtsentwicklung und der Entstehungsgeschichte. Das AFG sah in seiner ursprünglichen Fassung in § 95 Abs 2 vor, daß dem Träger ein schriftlicher Bescheid darüber zu erteilen war, ob die Maßnahme gefördert werde (Anerkennungsbescheid); der Bescheid konnte Bedingungen und Auflagen enthalten. Mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes (5. AFG-ÄndG) vom 23. Juli 1979 (BGBl I 1189) wurde Abs 2 gestrichen und in Abs 1 als Satz 2 angefügt: "§ 49 Abs 3 gilt entsprechend". Hiernach kann der Bescheid über den Einarbeitungszuschuß Auflagen und Bedingungen enthalten. Durch Auflagen im Bescheid über den Einarbeitungszuschuß sollte das Arbeitsamt insbesondere verlangen



können, "daß die zweckentsprechende Verwendung der Leistungen nach Ablauf der Förderungsfrist nachzuweisen ist und dem Nachweis, wenn dies im Einzelfall angezeigt erscheint, auch eine Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrats beizufügen ist" (BT-Drucks 8/2914 zu § 49). Mit der Verweisung in § 95 Abs 1 Satz 2 auf § 49 Abs 3 AFG soll bei den allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung wie beim Einarbeitungszuschuß und bei der Eingliederungshilfe "die Effektivität sichergestellt, Mißbrauch weitgehend entgegengewirkt und die Stellung des Betriebs- oder Personalrats gestärkt werden" (BT-Drucks 8/2914 zu § 95 Abs 1).

Die Ermächtigungsnorm in der vorbeschriebenen Auslegung überschreitet nicht die Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Der Bund hat zwar zur Regelung der Personalvertretung für das Personal der Länder und landesunmittelbaren Dienstherren keine über die Rahmenkompetenz aus Art 75 Nr 1 Grundgesetz hinausgehende Gesetzgebungskompetenz. Gleichwohl sind die angeführten Bestimmungen über das Antragsrecht und die Beteiligung der Betriebsvertretungen bzw die Beifügung einer Stellungnahme der Betriebsvertretung durch Zulassung einer entsprechenden Auflage nicht verfassungswidrig. Soweit der Betriebsvertretung ein Antragsrecht zugestanden wird, werden deren Rechte unmittelbar betroffen. Das geht über die hier in Frage stehende Regelung hinaus, die lediglich vorschreibt, vom Arbeitgeber eine Stellungnahme der Betriebsvertretung zu fordern. Soweit ersichtlich, sind nicht einmal gegen die Antragsrechte der Betriebsvertretung, soweit diese vom Personalrat einer landesunmittelbaren juristischen Person des öffentlichen Rechts wahrgenommen werden, verfassungsrechtliche Bedenken wegen der Gesetzgebungskompetenz der Länder erhoben worden.

Das Antragsrecht der Betriebsvertretung auf Kurzarbeitergeld (Kug) kommt auch für öffentliche Verwaltungen, die unter die Personalvertretungsgesetze (PersVGe) der Länder fallen, in Betracht. Betrieb iS des § 63 AVG sind auch Betriebe, die kulturelle, humanitäre, soziale und ähnliche Zwecke verfolgen, sowie Verwaltungen jeglicher Art (Schmidt in BK-ABG § 63 RdNr 11), also auch öffentlich-rechtliche Betriebe wie Krankenhäuser, Kurkliniken, Kindergärten, Alters- und Pflegeheime, Schulungs- und Erholungsheime, Hallenbäder, Bauhöfe, Verkehrsbetriebe, Forst- und landwirtschaftliche Betriebe, Schulen und Volkshochschulen (Bieback in Gagel, Arbeitsförderungsgesetz, § 63 RdNr 72). Betriebsvertretung iS des § 72 AFG ist folgerichtig auch der Personalrat. Die Ablehnung von Kug kann nur vom Arbeitgeber und/oder der Betriebsvertretung angefochten werden, nicht aber von den betroffenen Arbeitnehmern der Betriebsstätte (BSG SozR 4100 § 69 Nr 1). Der Ausschluß des Klagerechts des einzelnen Arbeitnehmers muß auch für öffentliche Verwaltungen gelten und erfordert dann das Antragsrecht des Personalrats.

Derartige Regelungen und die hier streitige Vorschrift der ABMA nO greifen auch in ihrer Anwendung auf den Personalrat öffentlicher Verwaltungen, die unter die PersVGe der Länder fallen, schon deswegen nicht in die Kompetenz des Landesgesetzgebers ein, weil



das Bundesrecht der Landesverwaltung lediglich die Möglichkeit einräumt, eine Sozialleistung zu beziehen. Ob der Landesgesetzgeber die hierfür erforderlichen landesgesetzlichen Voraussetzungen schafft, ist ihm überlassen.

Nach dem für die Beteiligten gültigen Landesrecht ist weder die Personalvertretung gehindert, eine solche Stellungnahme auf Verlangen des Dienstherrn abzugeben, noch der Dienstherr, eine solche Stellungnahme der BA vorzulegen. Ob die Personalvertretung unter dem Gesichtspunkt der vertrauensvollen Zusammenarbeit gegenüber dem Dienstherrn zur Stellungnahme verpflichtet ist, ist ohne Bedeutung, da die Personalvertretung der Klägerin eine solche Stellungnahme nicht abgelehnt hat. Die Klägerin war deshalb nach § 13 Abs 1 ABMA nO zur Vorlage der Stellungnahme verpflichtet.

Damit kommt es auf die von der Beklagten aufgeworfene Frage nicht mehr an, ob die §§ 21 SGB X und 60 bis 66 SGB I die Beklagte nicht ohnehin nach außen berechtigen, die Stellungnahme der Personalvertretung zu fordern, so daß die fragliche Anordnungsbestimmung lediglich als Binnenregelung die Arbeitsämter zwingt, von dieser Befugnis bei Maßnahmen von länger als einem Jahr Gebrauch zu machen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG. Der Ausschluß des Kostenerstattungsanspruchs einer Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 193 Abs 4 SGG) gilt auch für eine Personalvertretung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)