

Aktuelles Thema

Das Bekenntnis zum Recht — ein Kündigungsgrund?

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat in einem Beschluß vom 4. Juni 1985 (2 BvR 1703/83 u. a.) eine Entscheidung getroffen, die durch Ausweitung der Kündigungsmöglichkeit gegenüber kirchlichen Arbeitnehmern deren Grundrechte erheblich eingeschränkt hat. Mit den Gründen dieser Entscheidung setzt sich der nachfolgende Beitrag kritisch auseinander und fordert ein — nicht nur juristisches — Überdenken dieser Entscheidung.

Der Ausgangsfall ist im Grunde schnell erzählt: Der Kollege R. war seit etwa 9 Monaten als Assistenzarzt in einem Krankenhaus beschäftigt. Dieses gehörte einer kirchlichen Stiftung, die sich „Barmherzige Schwestern von der Heiligen Elisabeth zu Essen“ nennt und der durch „Allerhöchste Kabinetts-Order“ vom 27. September 1841 die Rechtsfähigkeit verliehen wurde. An ihrer Zuordnung zur katholischen Kirche bestehen keine ernsthaften Zweifel.

Zusammen mit zahlreichen anderen Ärzten veröffentlichte der Kollege R. im „Stern“ einen Leserbrief, in dem er sich gegen die Kritik einzelner Ärztfunktionäre an der Legalisierung des Schwangerschaftsabbruchs wandte. Im einzelnen wurde dabei ausgeführt:

Wir wehren uns mit diesem Aufruf besonders gegen die Angriffe, die von klerikal-konservativer und standesärztlicher Seite gegen die Praxis des derzeitigen Paragraphen 218 geführt werden. So verglich Dr. Holzgartner, CSU-Funktionär und Vorstandsmitglied der Bayrischen Ärztekammer, den legalen Schwangerschaftsabbruch mit den Massenmorden der Nazis in Auschwitz. Dr. Karsten Vilmar, Präsident der Bundesärztekammer, wollte sogar bestreiten, daß es in einem so reichen Staat wie der BRD eine Notwendigkeit zum Schwangerschaftsabbruch aus sozialer Notlage geben könne. Wir sehen unsere Position zum Abtreibungsparagraphen 218 nicht durch die inhumanen Äußerungen des Präsidenten der Bundesärztekammer vertreten und distanzieren uns von diesen und ähnlichen Versuchen, eine notwendige und sinnvolle Entwicklung zu hemmen. Wir kennen aus eigener beruflicher Praxis die z. T. unlösbaren Schwierigkeiten von Frauen in unserem Land, die ungewollt schwanger geworden sind.

Wenige Tage später erhielt R. das Kündigungsschreiben. Er sei zum nächsten Quartalsende entlassen, da er aufgrund dieses Briefes für das Krankenhaus nicht mehr tragbar sei. Im Dritten Programm des WDR wurde daraufhin ein Interview mit R. gesendet, wo er betonte, er würde von seiner Position nicht abgehen. Folge war eine erneute Kündigung, die dieses Mal fristlos ausgesprochen wurde.

Mit Unterstützung der ÖTV klagte der Kollege R. vor dem Arbeitsgericht gegen beide Kündigungen. Er obsiegte in allen drei Instanzen. Nach Auffassung des BAG hatte er zwar die „Loyalitäts-

pfligt“ gegenüber seiner Arbeitgeberin verletzt, da er sich öffentlich in Widerspruch zu einem tragenden Grundsatz der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre begeben habe. Gleichwohl überwiege sein Interesse an der Erhaltung des Arbeitsplatzes. Der Leserbrief habe sich unmittelbar gegen Stellungnahmen von zwei Ärztfunktionären gerichtet und so die Haltung der katholischen Kirche zum Schwangerschaftsabbruch nur mittelbar berührt. Auch habe er in dem Fernseh-Interview lediglich seinen Standpunkt verteidigt; es habe nicht der Eindruck entstehen können, daß er die Massenmedien als Podium für Angriffe gegen die Auffassung der katholischen Kirche benutzen wolle.

Obwohl das Landesarbeitsgericht aufgrund der zweiten Kündigung das Arbeitsverhältnis gegen Entschädigung nach § 9 Abs.1 KSchG aufgelöst hatte, gaben sich die „Barmherzigen Schwestern“ damit nicht zufrieden. Sie wandten sich vielmehr an das Bundesverfassungsgericht mit dem Argument, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht sei im konkreten Fall verletzt worden. Sie hatten Erfolg. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts wurde aufgehoben (Bundesverfassungsgericht, Beschluß vom 4. Juni 1985 — BvR 1703/83 u. a. —).

Die Argumente des Bundesverfassungsgerichts

Ausgangspunkt war zunächst — genau wie beim BAG — das durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Dieses umfasse „alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten karitativ-diakonischen Aufgaben zu treffen“ seien. Dazu gehöre auch die Personalauswahl und die Gestaltung der Dienstverhältnisse. Es stehe den Kirchen frei, insoweit besondere Gestaltungsformen zu entwickeln, wie dies beispielsweise bei Geistlichen, Ordensleuten, Diakonissen usw. der Fall ist. Sie könne sich aber auch wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bedienen. Dabei könne sie „das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mit-

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

unsere Zeitschrift für Personalräte geht mit der nächsten Ausgabe im Januar 1986 in das dritte Erscheinungsjahr. Wir konnten im Jahre 1985 aufgrund der monatlichen Erscheinungsweise zu einer Vielzahl aktueller Themen und zu wichtigen Einzelfragen der Personalratsarbeit Beiträge veröffentlichen. Eine wichtige Rolle in Fragen der Mitbestimmung und damit bei der Wahrnehmung der Interessen der im öffentlichen Dienst Beschäftigten spielt die Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung.

Betrachtet man die aktuellen Tendenzen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, aber auch der Instanzgerichte in Fragen des Personalvertretungsrechts, so muß diese Rechtsprechung als äußerst restriktiv kritisiert werden. Denn eine Rechtsprechung, die gesetzlich vorgesehene Mitbestimmungsrechte unter Berufung auf die „Funktionsfähigkeit“ der Verwaltung einschränkend auslegt, korrigiert ohne rechtliche Legitimation Entscheidungen des Gesetzgebers, verunsichert die Personalräte und erschwert die Vertretung der Interessen der Beschäftigten. Auch die in diesem Heft abgedruckte und ausführlich besprochene Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Bildschirmarbeit geht in der Frage des Rationalisierungsschutzes von einem restriktiven Mitbestimmungsverständnis aus.

Angesichts der Notwendigkeit der Behandlung vieler Einzelthemen und angesichts der Notwendigkeit der Information über und der Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung hat sich gezeigt, daß der bisherige Umfang unserer Zeitschrift nicht mehr ausreichend erscheint. Verlag und Redaktion haben sich deshalb entschlossen, unsere Zeitschrift für Personalräte, beginnend mit der Januar-Ausgabe 1986, um vier Seiten zu erweitern. Dies geschieht ohne Anhebung des weitergeltenden Jahresbezugspreises von 84 DM.

Wir hoffen, daß wir mit dieser Entscheidung den Personalräten in erweitertem Umfang Informationen und Unterstützung für ihre Arbeit anbieten können. Wir bitten gleichzeitig unsere Abonnenten, die redaktionelle Arbeit auch weiterhin durch konstruktive Kritik und Hinweise zu unterstützen.

Die Redaktion

DER Personalrat

Zeitschrift für das Personalrecht im öffentlichen Dienst

ISSN 0175-9299

Verantwortlicher Redakteur:
Manfred Peiseler.

Verleger: Bund-Verlag GmbH, Verlagsleiter: Thomas Kosta. Anschrift für Redaktion und Verlag: Postfach 90 08 40, Hansestr. 63a, 5000 Köln 90, Telefon (0 22 03) 3 00 30, Telex 08-873 362.

Druck: Courir-Druck GmbH, 5300 Bonn 3. Erscheint monatlich. Jahresbezugspreis 84,— DM, für Abonnenten von „Arbeit und Recht“ 72,— DM. Abbestellungen zum Jahresende mit Sechswochenfrist.

Gezeichnete Beiträge stimmen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion überein.

arbeiter“ zugrunde legen. Weiter folge aus ihrer Autonomie die Befugnis, den ihr angehörenden Arbeitnehmern „die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, daß sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenglied obliegen.“

Auch die kirchliche Gestaltungsfreiheit ist freilich nicht unbegrenzt. Sie findet nach dem Text des Art. 137 Abs. 3 WRV ihre Schranke in den „für alle geltenden Gesetzen“, zu denen das Bundesverfassungsgericht auch das Kündigungsschutzrecht zählt. Im Konfliktsfalle sei eine Güterabwägung zwischen „Kirchenfreiheit“ und „Zweck des Kündigungsschutzes“ vorzunehmen. Dabei komme dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht zu. Daraus folgt dann der entscheidende Satz: „Eine Rechtsanwendung, bei der die vom kirchlichen Selbstverständnis her gebotene Verpflichtung der kirchlichen Arbeitnehmer auf grundlegende Maximen kirchlichen Lebens arbeitsrechtlich ohne Bedeutung bliebe, widerspräche dem verfassungsverbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.“ Das Bundesarbeitsgericht habe dem Selbstverständnis der Kirche einen zu geringen Stellenwert eingeräumt, weshalb die Entscheidung aufzuheben sei.

Kritische Fragen

Geht man mit dem Bundesverfassungsgericht von der kirchlichen Autonomie aus, so stellt sich als erstes die Frage, warum ihr nicht schon dadurch genügt ist, daß die Kirche eigenständige Dienstverhältnisse entwickeln kann. Niemand bestreitet ihr das Recht, dort, wo sie dies zur Erfüllung ihres Auftrags für notwendig hält, Geistliche, Ordensleute usw. einzusetzen. Warum soll sie darüber hinaus noch das Recht besitzen, eine Art „Mischtypus“ von Beschäftigungsverhältnissen zu schaffen, die zwar einerseits dem Arbeitsrecht unterliegen, die andererseits jedoch durch eine spezifisch kirchliche Pflichtenbindung überlagert sind? Das Bundesverfassungsgericht spricht selbst von der „Rechtswahl“ zwischen spezifisch kirchlichem Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis; warum sollte sie nicht, wenn sie sich auf die Ebene der Privatautonomie begibt, dann auch alle dort geltenden Regeln akzeptieren müssen? (So richtig: Struck, NJW 1977, 368)

Dem Grundsatz der sog. praktischen Konkordanz, die kollidierende Verfassungswerte möglichst umfassend zur Geltung bringen möchte, entspricht die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht: „Weltliche“ Grundsätze wie der sozialstaatlich fundierte Kündigungsschutz und die Meinungsfreiheit werden zugunsten eines umfassend verstandenen kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aufgeopfert. Die „prakti-

sche Konkordanz“ erhält Schlagseite, sie wird zu einer „praktischen Präponderanz“ der Kirchenartikel über andere Verfassungsbestimmungen.

Selbst wenn man dem keine Bedeutung beimißt, wird man nicht umhin können, die Frage zu stellen, ob denn die Kirche im konkreten Fall überhaupt eine so weitgehende Bindung ihrer Arbeitnehmer gewollt hat. Wie das Bundesverfassungsgericht selbst im Leitsatz 2 seiner Entscheidung hervorhob, kommt es allein auf die „von der verfaßten Kirche anerkannten Maßstäbe“ an. Eine davon ggfs. abweichende Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen sei ohne Bedeutung. Relevant ist sonach nicht die Meinung der die Kündigung aussprechenden Stelle, sondern — so müßte man schließen — der Inhalt der Arbeitsvertragsrichtlinien, die den Arbeitsverträgen zugrunde gelegt werden. Sie enthalten nun keineswegs so weitreichende Formulierungen, daß man die Unterzeichnung des oben wiedergegebenen Leserbriefs als Pflichtverletzung werten müßte. So heißt es in § 1 Abs. 1 in relativ allgemeiner Form:

Die Pflichten der Dienstgemeinschaft sind durch den Auftrag bestimmt, den die Caritas als Lebens- und Wesensäußerung der Christen und der Kirche hat. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienste der Caritas übernommen haben. Es wird vorausgesetzt, daß sie den christlichen Grundsätzen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten Rechnung tragen.

Legt man dies zugrunde, so wäre es sicherlich einem Arzt verboten, selbst einen Schwangerschaftsabbruch vorzunehmen oder sich in seinem Verhalten über andere kirchliche Grundsätze hinwegzusetzen. Zwischen eigenem Verhalten und der Kritik an fremden Stellungnahmen besteht jedoch ein beträchtlicher Unterschied, wie ein recht profanes Beispiel deutlich machen kann: Wer sich etwa dagegen wendet, daß mit der ganzen Strenge des Gesetzes gegen Ladendiebe vorgegangen wird und darauf hinweist, bestimmte Umstände wie insbes. die Werbung würden zu derartigen Taten geradezu verleiten, ist deshalb kein „Eigentumsfeind“ und erst recht kein Dieb. In Übereinstimmung damit sieht § 16 der Arbeitsvertragsrichtlinien einen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne des § 626 BGB unter anderem nur bei „schweren Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche“ vor. Wo steht geschrieben, daß das öffentliche Vertreten einer abweichenden Meinung schon ein derartig schweres Vergehen darstellt? Die Meinungsverschiedenheiten, die zu dieser und anderen Fragen auch unter katholischen Theologen bestehen, belegen im Grunde das Gegenteil. Das Bundesverfassungsgericht hat dem keinerlei Aufmerksamkeit geschenkt, sondern entgegen seinem eigenen Ansatz diejenige Auslegung der Arbeitsvertragsrichtlinien zugrunde gelegt, die zur Kündigung geführt hatte.

Das Bekenntnis zum staatlichen Recht

Der Fall hatte insofern eine besondere Note, als es nicht um „irgendeine“ Meinungsäußerung ging. Der Kollege R. hatte vielmehr mit seinem Leserbrief die geltende staatliche Regelung des Schwangerschaftsabbruchs gegenüber Angriffen verteidigt. Dies wirft grundsätzliche Probleme des Verhältnisses zwischen Kirche und Staat auf, denen sich das Bundesverfassungsgericht nicht gestellt hat.

Nach seiner ständigen Rechtsprechung üben die Kirchen eine originäre, keine vom Staat abgeleitete Gewalt aus. Dies bedeutet, daß sich Kirche und Staat in wechselseitiger Unabhängigkeit gegenüberstehen. Diese ist nach allgemeiner Ansicht jedoch nicht mit hermetischer Trennung und „Abschottung“ zu wechseln; zwischen Kirche und Staat besteht ein „System der Kooperation“ (so Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, Kommentar zum Grundgesetz, Art. 140 GG/Art. 137 WRV Rn 3), das sich in vielen Formen praktizierter Zusammenarbeit niederschlägt. In einer früheren Entscheidung hatte das Bundesverfassungsgericht dies dahingehend formuliert, „daß staatliche Gesetze nicht die den Kirchen wesentlichen eigenen Ordnungen beeinträchtigen und daß kirchliche Gesetze nicht die für den Staat unabdingbare Ordnung kränken dürfen“. (BVerfGE 42, 312, 340).

Aus der Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Kirchen folgt zunächst, daß diese auch zu wichtigen Fragen andere Positionen als der Staat vertreten können; ihr sog. Öffentlichkeitsauftrag legitimiert sich letztlich ja gerade damit, christliche oder andere religiöse bzw. weltanschauliche Überzeugungen zum Ausdruck zu bringen, die sich der weltanschaulich neutralen Staat gerade seiner Neutralität willen nicht immer zu eigen machen wird. Dies impliziert das Recht der Kirche, an staatlichen Maßnahmen, auch an Gesetzen, ggfs. deutliche Kritik zu üben. Eine ganz andere Frage ist jedoch, ob die Kirchen auch berechtigt sind, ihren Auffassungen durch Einsatz sozialer und wirtschaftlicher Machtmittel (wie es eine Kündigung darstellt) Geltung zu verschaffen.

Für Tendenzbetriebe mag dies noch angehen, da sie gegenüber dem Staat lediglich die allgemeine verfassungsrechtliche Ordnung zu wahren haben: Sie können ihre Beziehungen zum Staat oder einzelnen Staatsorganen als „antagonistisch“ definieren mit der Folge, daß jedes Bekenntnis ihrer Beschäftigten zu bestimmten staatlichen Regelungen als „Treuebruch“ erscheint. Ein Verein, der beispielsweise das Verbot von (staatlich initiierten oder erlaubten) Tierversuchen fordert, wird schwerlich einen Geschäftsführer akzeptieren können, der in der Öffentlichkeit genau gegenteilige Erklärungen abgibt.

Das Verhältnis der Kirche zum Staat ist jedoch kein in diesem Sinne antagonistisches, sondern auf Kooperation und wechselseitige Achtung angelegt. Damit

Neue Techniken

ist es nicht vereinbar, jemanden mit der sozialen Sanktion der Kündigung zu belegen, der sich inhaltlich mit Auffassungen des „Kooperationspartners Staat“ identifiziert. Kritik ist zwar erlaubt, doch würde es die „für den Staat unabhängige Ordnung kränken“ (BVerfGE 42, 312, 340), wenn das Bekenntnis zum staatlichen Recht und den diesem zugrunde liegenden Wertentscheidungen zu einer Gefährdung der beruflichen Existenz führen würde. Dies wäre dann noch deutlicher, wenn beispielsweise eine Kirche versuchen wollte, die bei ihr tätigen Arbeitnehmer von der Teilnahme an allgemeinen Wahlen abzuhalten: Während einem privaten Verein eine Aufforderung zum Wahlboykott unbenommen bleibt, ist Vergleichbares von seiten einer Kirche nicht nur praktisch undenkbar, sondern auch ein Verstoß gegen die Kooperationsmaxime.

Obwohl sich diese Argumentation völlig in den Rahmen der bisherigen Rechtsprechung einfügt, wurde sie vom Bundesverfassungsgericht in den Wind geschlagen. Sie findet sich zwar im Tatbestand des Urteils wieder, doch sah das Gericht keinen Anlaß, in der eigentlichen Begründung darauf auch nur mit einem einzigen Wort einzugehen. Dem entspricht es, daß das Gericht auf eine (an sich mögliche) mündliche Verhandlung verzichtete. Auch erstaunt es, daß das Gericht sehr schnell entschied, während in anderen Fällen unschwer 5 bis 6 Jahre vergehen können, ehe der Bürger ein Urteil erhält.

Meinungsfreiheit als Restgröße?

Denkt man die Karlsruher Entscheidung konsequent zu Ende, so ist ein kirchlicher Arbeitnehmer gezwungen, überall dort auf das Äußern einer Meinung zu verzichten, wo er sich in Gegensatz zu einer Auffassung „seiner“ Arbeitgeber-Kirche setzen würde. Dies mag für viele Leute noch relativ erträglich sein, weil man von der Vorstellung ausgeht, es gehe im Grunde nur um das Problem des Schwangerschaftsabbruchs und das Problem der Ehescheidung. In Wirklichkeit steht gerade nach der vorliegenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nichts im Wege, daß die Kirche auch zahlreiche andere Vorstellungen über menschliches Zusammenleben zu tragenden und alle Mitarbeiter verpflichtenden Grundsätzen erhebt. Was geschieht, wenn alle kirchlichen Lehrsätze, die einen vergleichbar umfassenden Anspruch wie das staatliche Recht besitzen, in dieser Weise mit Verbindlichkeit ausgestattet werden? Von der Meinungsfreiheit bliebe so gut wie nichts übrig, aus dem für die freiheitliche demokratische Grundordnung „schlechthin konstituierenden“ Element (BVerfG in ständiger Rechtsprechung) würde eine klägliche Restgröße. Der Pluralismus würde nicht erst an der Kirchentüre, sondern bereits am Eingang des kirchlichen Krankenhauses und des kirchlichen Kindergartens enden.

Ausblick

Die Reaktion auf das vorliegende Urteil kann nicht nur in Kritik bestehen. Mit Recht wurden die Kirchen namens des ÖTV-Hauptvorstands aufgefordert, das Verhältnis zu den Gewerkschaften nicht erneut zu belasten und den Spruch des Bundesverfassungsgerichts nicht zur Praxis im Umgang mit ihren Beschäftigten zu machen (PersR 1985, S. 130). An die Stelle des versagenden rechtlichen Kündigungsschutzes muß ein moralischer, auf Solidarität beruhender faktischer Kündigungsschutz treten, der dafür sorgt, daß dieses Urteil Episode bleibt.

Auf juristischem Gebiet sollte man gleichfalls die Hände nicht in den Schoß legen. Die Meinungsfreiheit ist nicht nur durch Art. 5 Abs. 1 GG, sondern auch durch Art. 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention garantiert. Über ihre Einhaltung wacht die Kommission für Menschenrechte in Straßburg sowie der dortige Gerichtshof. Die bislang vorliegende Rechtsprechung ist ungleich li-

beraler als das vorliegende Urteil. Dies hängt unter anderem damit zusammen, daß die Meinungsfreiheit des Art. 10 der Menschenrechtskonvention nur aus ganz bestimmten, abschließend aufgezählten Gründen eingeschränkt werden kann, zu denen beispielsweise nicht das Selbstverständnis der Kirchen zählt.

Ausdrücklich betonte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, die Meinungsfreiheit gelte nicht nur „für die günstig aufgenommenen oder als unschädlich oder unwichtig angesehenen Informationen oder Gedanken, sondern auch für die, welche den Staat oder irgendeinen Bevölkerungsteil verletzen, schockieren oder beunruhigen“ (EGMR EuGRZ 1977, 38, 42). Es empfiehlt sich daher dringend, den Karlsruher Spruch vor die Straßburger Instanzen zu bringen. Allerdings muß dafür noch die „Ausführungsentscheidung“ des BAG abgewartet werden, an das die Angelegenheit zurückverwiesen wurde. Der Spruch von Karlsruhe darf nicht das letzte Wort bleiben.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Neue Techniken

Mitbestimmung des Personalrats bei der Einführung von Textverarbeitungsanlagen

In den Behörden werden zunehmend automatische Textverarbeitungsanlagen eingeführt, wie sie in der Privatwirtschaft zum Teil schon länger gebräuchlich sind. Personalräte und Arbeitgeber erkennen dabei oft nicht, in welchem Umfang derartige Veränderungen in der Organisation von Büroabläufen die Mitbestimmungsrechte der Personalräte berühren. Am Beispiel des zum 1. Oktober 1984 geänderten Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) soll erläutert werden, welche Einflußmöglichkeiten betriebliche Mitbestimmungsrechte eröffnen, sofern sie genutzt werden.

Wird eine automatische Textverarbeitungsanlage erstmals in einer Dienststelle eingeführt, so handelt es sich um die **Einführung einer neuen Arbeitsmethode**. Dabei ist entscheidend, daß die bisherige Methode des Schreibmaschinenschreibens dadurch geändert wird, daß die Texte im Gerät gespeichert, abgerufen und über einen Bildschirm abgelesen werden können. Die Benutzer des Systems müssen deshalb in der Lage sein, die die Anlage steuernden Programme zu bedienen. Von den Mitarbeitern werden folglich neue Fertigkeiten verlangt, um die geänderten Arbeitsabläufe zu beherrschen. Dies gilt erst recht, wenn Textverarbeitungssysteme dazu verwandt werden, Registraturaufgaben zu erfüllen oder bestimmte Daten von Bürgern zu speichern, die die öffentliche Hand in Anspruch nehmen oder von ihr mit Maßnahmen überzogen werden.

Wirtschaftliche Mitbestimmung

Mitbestimmung bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden

Nach § 66 Abs. 1 S. 1 HPVG unterliegt die **Einführung neuer Arbeitsmethoden** der uneingeschränkten Mitbestimmung durch die Personalvertretung. Im Konfliktfall trifft also die Einigungsstelle die abschließende Entscheidung. Demgegenüber sieht § 76 Abs. 2 Nr. 7 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) in Verbindung mit § 69 Abs. 4 S. 3, 4 BPersVG im Bundesbereich lediglich eine sogenannte eingeschränkte Mitbestimmung des Personalrats vor. Im Konfliktfall liegt hier das Letztentscheidungsrecht bei der obersten Dienstbehörde; die Einigungsstelle spricht nur eine Empfehlung an die oberste Dienst-