

gebündelt werden. Aber es ist sicherlich auch abzuwägen, was eine breite Beteiligung kostet: Fünf Teilnehmer sind kostengünstiger als 15. Durch die Organisationsform der überlappenden Gruppen kann man sowohl auf der Zeitachse als auch auf der Kostenseite durch ein gutes Management und durch das Setzen von Meilensteinen den Ressourceneinsatz kalkulierbar halten.

Die Schritte der Vorlaufphase sind:

- Problemanalyse
- Auftrags- und Zielanalyse
- Einsetzen einer Projektgruppe/Auswahl der Teilnehmer
- Abstimmen der Meilensteine mit der Arbeitsgruppe Personalentwicklung

- Information über den Gang der Arbeiten und Einbinden einer möglichst optimalen Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Der selbst gefundene Weg ist besser als die vorgegebene Lösung!

B. Die Phase der Systementwicklung

Immer wieder kam es in einer Verwaltung zu Spannungen, wenn es um die Vergabe der wenigen noch disponiblen Beförderungsstellen ging. In dieser Verwaltung wurde dann beurteilt, wenn eine Beförderung anstand. Es verwundert daher nicht, dass durch diese anlassbezogenen Beurteilungen viel zu viele Gefälligkeitsbeurteilungen „schöngeschrieben“ wurden. Das führte nicht selten dazu, dass bei den vielen Best-

beurteilungen letztlich das Dienstaltes und/oder andere sachfremde Kriterien den Ausschlag für die Beförderungsentcheidung gaben.

In einer anderen Verwaltung hatte sich im Laufe der Jahre die Beurteilungspraxis (Regelbeurteilungen) hin zu den besten Noten entwickelt. Eine Folge dieser „Linksschiefe“ (= das vorgegebene Notenspektrum konzentriert sich auf die besten Noten) war, dass sich selbst weniger geeignete Beschäftigte als besonders tüchtig fühlten und ihre Ansprüche vehement vertraten. In beiden Fällen wollte man es nicht bei den Klagen belassen und beschränkt neue Wege.

Personalrat, E-Mail und Internet

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

1. Einleitung

Die Nutzung des Internet beginnt zum arbeitsrechtlichen Problem zu werden. Im Mittelpunkt stehen Kündigungsverfahren wegen unerlaubter Privatnutzung¹⁾, doch finden sich auch einzelne Erkenntnisse zu den Beteiligungsrechten von Betriebs- und Personalräten²⁾ sowie zur Nutzung der neuen Techniken durch die betriebliche Interessenvertretung.³⁾ Mit einer gewissen Verspätung folgt die Lösung von Rechtsproblemen der tatsächlichen Entwicklung. Als Anhaltspunkt mag die Tatsache dienen, dass die Datenbank Juris für das Jahr 2000 insgesamt 221 internetbezogene Entscheidungen und 674 Aufsätze dokumentiert,⁴⁾ während für das Jahr 1999 nur 97 Entscheidungen und 370 Aufsätze vermerkt sind; 1995 hatte es ganze zwei Entscheidungen und 13 Aufsätze gegeben.⁵⁾ Dabei stehen selbstredend andere als arbeitsrechtliche Fragen wie z. B. Streitigkeiten um Domain-Namen und im Internet geschlossene Verträge im Vordergrund, doch wird der allgemeine Trend hinreichend deutlich.

Für den Personalrat bringt die Nutzung des Internet, insbesondere durch die Versendung von E-Mails, Probleme auf zwei Ebenen. Zum einen geht es darum, ob und inwieweit er bei der Einführung und Erweiterung dieser Technik zu beteiligen ist. Zum zweiten geht es um seine eigenen Arbeitsmöglichkeiten: Besitzt er ein Recht auf Zugang zum Internet, kann er E-Mails versenden und ggf. seine eigene Homepage einrichten? Bei beidem ist auf Erkenntnisse

zum Betriebsverfassungsrecht zurückzugreifen, auf das sich die Literatur bislang im Wesentlichen konzentriert hat.

2. Beteiligung des Personalrats bei der Einführung von Internetanschlüssen

2.1 Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte des Personalrats

Nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat die Personalvertretung darüber zu wachen, „dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“. Dazu gehören etwa Vorschriften des Datenschutzes⁶⁾, und zwar sowohl das BDSG als auch Spezialnormen wie die §§ 85 ff. TKG und das TDDSG.

Nach § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben „rechtzeitig und umfassend“ zu unterrichten. Da anders als etwa nach den §§ 90 und 111 BetrVG spezifische Informationsrechte im Zusammenhang mit einzelnen Beteiligungsrechten fehlen, ist § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG im Hinblick auf die bestehenden Beteiligungsrechte nach §§ 75 ff. BPersVG zu konkretisieren.⁷⁾ Bei der Einführung neuer Technologien sind daher alle Angaben geschuldet, die für die Ausübung des Kontrollmandats nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und des Mitbestimmungsrechts z. B. nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG erforderlich sind. Dazu gehören etwa im Bereich der tra-

ditionellen Personaldatenverarbeitung eine lückenlose Hard- und Softwarebeschreibung sowie die Benennung der Datenfelder mit Personaldaten, die Arbeitsweise und der Verwendungszusammenhang der Programme sowie die Möglichkeiten der Verknüpfung.⁸⁾ Bei der Einrichtung von Internetanschlüssen wären insbesondere die erfassten Nutzungsdaten von Interesse.

Einige Probleme wirft die Frage auf, ob der Personalrat aus eigenem Recht und kraft eigener Initiative überprüfen kann, ob die Vorschriften des Datenschutzrechts (oder andere einschlägige Normen) in der Dienststelle auch effektiv eingehalten werden.⁹⁾ Die Schwierigkeit liegt darin, dass die Rechtsprechung bislang zögert, dem Personalrat ein eigenständiges „Betriebsbegehungsrecht“ einzuräumen. Der Besuch von Arbeitsplätzen soll vom „Einvernehmen“ mit dem Dienststellenleiter abhängen, der dieses allerdings nur aus „triftigen“ Gründen, z. B. wegen einer erheblichen Störung des Arbeitsablaufs, verweigern darf.¹⁰⁾ Von allen anderen Einwänden abgesehen¹¹⁾ würde dies darauf hinauslaufen, dass die in § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG vorgesehene Überwachungsfunktion weithin leer läuft. Gerade in zweifelhaften Fällen könnte der Dienststellenleiter erst einmal „nein“ sagen und den Personalrat auf eine langwierige gerichtliche Auseinandersetzung verweisen. Ob sich der Personalrat in solchen Fällen einfach über das Veto des Dienststellenleiters hinwegsetzen kann,¹²⁾ ist nicht ausreichend geklärt; nur bei erheblichem Mut zur Konfronta-

tion wird ein solcher Schritt daher in Betracht kommen. Auf sein Büro beschränkt, wäre der Personalrat darauf angewiesen, Hinweise von Beschäftigten aufzugreifen und sie dem Gegenspieler vorzutragen – eine allzu bescheidene Form der Interessenvertretung. Weiter bleibt unklar, worin eigentlich der sachliche Grund dafür liegen soll, dem Personalrat anders als dem Betriebsrat die „Freizügigkeit“ in seinem Wirkungsbereich zu nehmen. Auch er muss daher Stichproben vornehmen können, um zu überprüfen, welche Daten verarbeitet und welche Instrumente dabei benutzt werden.

2.2 Anhörungs- und Mitwirkungsrechte

Sachgebiete, die in der Betriebsverfassung einer mehr oder weniger weitgehenden Mitbestimmung unterliegen, sind in der Personalvertretung nur mit einer schwächeren Beteiligung des Personalrats versehen. Auf der anderen Seite kennt das BPersVG Mitbestimmungsrechte, die im BetrVG keine Entsprechung besitzen. Im Einzelnen sind an unter dem Mitbestimmungsstandard bleibenden Rechten zu erwähnen:

- Nach § 78 Abs. 5 BPersVG ist der Personalrat vor „grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen“ anzuhören. Dazu gehört auch die Einführung von Internetanschlüssen, die zumindest bestimmte Tätigkeiten wesentlich verändern.
- Nach § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG besteht ein so genanntes eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung „grundlegend neuer Arbeitsmethoden“. In Wahrheit handelt es sich dabei nur um ein Mitwirkungsrecht, da nach § 69 Abs. 4 Satz 3 BPersVG die Einigungsstelle in allen Fällen des § 76 BPersVG nur eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde beschließen kann.
- Dieselbe eingeschränkte „Mitbestimmung“ besteht nach § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG bei Maßnahmen zur „Hebung der Arbeitsleistung“ und zur „Erleichterung des Arbeitsablaufs“. Die erste Alternative betrifft alles, was die Arbeit qualitativ oder quantitativ fördert.¹⁵⁾ Die zweite Alternative betrifft die Abfolge der Arbeitsschritte; der Personalrat ist eingeschaltet, weil in diesen Fällen häufig das Gesamtpensum erhöht wird.¹⁶⁾ Beide Varianten kommen auch bei Internetanschlüssen in Betracht.¹⁷⁾
- In Frage kommt weiter ein eingeschränktes „Mitbestimmungsrecht“

nach § 76 Abs. 2 Nr. 6 BPersVG, das sich auf „allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten“ bezieht. Insoweit vertritt das BVerwG allerdings einen sehr engen Fortbildungsbegriff; der Erwerb von Kenntnissen, die lediglich der Anpassung der Fertigkeiten an eine technische Neuerung dienen, soll nicht darunter fallen.¹⁸⁾ Insofern kann man realistischere Weise nicht damit rechnen, dass etwa die inhaltliche Ausgestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen auch nur dem eingeschränkten Einfluss des Personalrats unterliegt.

- Das BPersVG geht weiter von einem auf räumliche Veränderung beschränkten Versetzungsbegriff aus (§ 75 Abs. 1 Nr. 3 für Arbeitnehmer, § 76 Abs. 1 Nr. 4 für Beamte). Anders als nach § 95 Abs. 3 BetrVG reicht eine bloße Änderung des „Arbeitsbereichs“ nicht aus, so dass dieser Tatbestand im vorliegenden Zusammenhang ohne größeres Interesse ist.

2.3 Mitbestimmungsrechte

Besonderes Interesse verdient das Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG, das die „Gestaltung der Arbeitsplätze“ zum Gegenstand hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts¹⁹⁾ geht es dabei um die „Ausgestaltung des vorhandenen Arbeitsplatzes, d. h. seine räumliche Unterbringung, seine Ausstattung mit Geräten und Einrichtungsgegenständen, seine Beleuchtung und Belüftung u. ä. im Blick auf die dort zu erledigenden Arbeiten einerseits und die Schutzbelange der Beschäftigten andererseits“. Werden neue Geräte angeschafft oder die bestehenden wie im Fall der Vernetzung mit grundlegend neuen Funktionen versehen, ist der Tatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG erfüllt.²⁰⁾

Der Anschluss ans Internet dürfte praktisch immer eine „Rationalisierungsmaßnahme“ darstellen, die nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats über die Aufstellung eines Sozialplans „einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen“ auslöst. Gedacht ist dabei an Personalabbau sowie an nachteilige Versetzungen. Zu erwägen ist auch, eine Intensivierung der Arbeit als „wirtschaftlichen Nachteil“ zu qualifizieren, sofern die Vergütung dieselbe bleibt: Das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung wird in diesem Fall zu Lasten des Arbeitnehmers verändert.²¹⁾

§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG gibt ein Mitbestimmungsrecht über Maßnahmen

zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen. Dabei wird es insbesondere darum gehen, die von der BildschirmarbeitsVO gelassenen Spielräume aususchöpfen. Dies sind an sich keine internetspezifischen Fragen, da sie auch bei einem Stand-alone-Gerät auftreten.

3. Insbesondere: Mitbestimmung bei technischen Kontrollmaßnahmen

3.1 Der Grundsatz

Die größte Bedeutung kommt im vorliegenden Zusammenhang dem Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG zu. Es erstreckt sich auf die „Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“. Bis in die Einzelheiten des Wortlauts hinein steht dem Personalrat daher ein vergleichbares Mitbestimmungsrecht wie dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu. Auch in der Rechtsprechung werden beide Bestimmungen in vergleichbarer Weise konkretisiert.

3.2 Rechtsprechung des BVerwG

Da das BVerwG erst später als das BAG mit den einschlägigen Fragen befasst war, hat es im Grundsatz dessen Aussagen übernommen. Einige Dinge sind sogar noch deutlicher herausgearbeitet worden. Hervorzuheben ist im Einzelnen:

- § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG betrifft „technische“ Kontrolle, nicht die Überwachung durch Menschen. Keine Rolle spielt, ob die durch Technik erhobenen Informationen aufgezeichnet werden; die Mitbestimmung besteht auch dann, wenn die Beschäftigten mit einer Videokamera beobachtet werden, weil man dabei Unregelmäßigkeiten aufdecken will.²²⁾
- Nicht nur die Erhebung personenbezogener Daten, sondern auch ihre Eingabe in ein EDV-System und ihre Auswertung stellen „Überwachung“ im Rechtssinne dar.²³⁾
- Die Natur der erhobenen oder durch Auswertung gewonnenen Daten ist grundsätzlich unerheblich. Zum einen reicht es, dass es sich um personenbezogene Daten handelt, die zusammen mit Zusatzwissen Aussagen über Verhalten und Leistung ermöglichen. Zum anderen ist auch diese Voraussetzung dann nicht erforderlich, wenn sich der Arbeitgeber „ohne unüberwindliche Schwierigkeiten“ ein Über-

wachungsprogramm verschaffen und dieses ohne Änderung der Anlage einsetzen kann.²⁴⁾ Das ist z. B. dann der Fall, wenn im Betriebssystem festgehalten wird, wer wie lange an einem Gerät gearbeitet hat, und auf dem Markt Software zu kaufen ist, mit deren Hilfe diese Daten abgerufen werden können.

- Unerheblich ist, ob eine Überwachungsabsicht vorliegt. Es reicht die Möglichkeit, dass die erfassten Daten entsprechend genutzt werden können.²⁵⁾
- Der PC ist eine technische Einrichtung im Sinne des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG.²⁶⁾ Dabei spielt es keine Rolle, ob er dem Arbeitnehmer privat gehört, sofern er im Rahmen des Dienstbetriebs entsprechende Verwendung findet.²⁷⁾ Die Mitbestimmung entfällt lediglich dann, wenn der PC als Arbeitserleichterung zur Verfügung gestellt wird, keine Daten von Arbeitskollegen gespeichert werden (können) und auch eine Überwachung des (einzigen) Benutzers deshalb ausscheidet, weil er nicht zur Benutzung des Geräts verpflichtet ist und jederzeit alles Gespeicherte löschen und auf Diskette mit nach Hause nehmen kann.²⁸⁾
- Werden Geräte mit anderen vernetzt, entsteht ein potenzieller Überwachungsdruck, da die im System angelegten Möglichkeiten für den Einzelnen nicht durchschaubar sind. Auch sind in der Regel weitergehende Möglichkeiten zur Erfassung und Auswertung von Daten eröffnet. Insoweit besteht ein Mitbestimmungsrecht.
- § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG findet auch dann Anwendung, wenn sich die Überwachung auf kleine Gruppen bezieht, wenn z. B. wenige Personen dieselbe Codenummer haben, mit der sie sich Zugang zu einem Kopiergerät verschaffen, das diese speichert. Bei größeren Gruppen entfällt die Mitbestimmung.²⁹⁾
- Änderungen des Systems sind mitbestimmungspflichtig.³⁰⁾ Dies gilt auch dann, wenn nur die praktische Handhabung eine andere wird, die Kontrollkapazität aber die gleiche bleibt.³¹⁾

3.3 Anwendung auf Internet und E-Mail

In der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur ist man sich darüber einig, dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eingreift, wenn ein Arbeitsplatz mit E-Mail-Anschluss versehen wird.³²⁾ Dies erklärt

sich unmittelbar damit, dass Zeitpunkt und Zahl abgesandter oder empfangener E-Mails für sich allein oder jedenfalls zusammen mit weiteren Informationen Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung zulassen. Dabei spielt es auch keine Rolle, ob der Arbeitnehmer seine E-Mails auf Anweisung oder aus eigenem Antrieb verschlüsselt; unmittelbare oder mittelbare Kontrollmöglichkeiten ergeben sich in beiden Varianten.³³⁾ Für § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG kann nichts anderes gelten.

Wird ein Internetanschluss eingeführt, so wird seine Nutzung im Regelfall durch eine Firewall-Software erfasst. Die dort gespeicherten Informationen könnten ausgewertet werden, so dass eine objektive Möglichkeit zur Überwachung besteht. Ob davon auch wirklich Gebrauch gemacht wird oder ob eine entsprechende Absicht existiert, ist rechtlich ohne Bedeutung, da das Mitbestimmungsrecht auf die (nicht rein theoretische) Möglichkeit zur Überwachung abstellt. Werden die Internetanschlüsse direkt an einen externen Provider angebunden, so wird dieser im Auftrag des Arbeitgebers tätig. Auch das steht der Anwendung des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG nicht entgegen.³⁴⁾

3.4 Ausübung des Mitbestimmungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht wird in der Regel durch Abschluss einer Dienstvereinbarung ausgeübt. Zulässig ist allerdings auch, dass sich Arbeitgeber und Personalrat auf eine bloße Absprache verständigen.³⁵⁾ Allerdings besteht für den Personalrat jederzeit die Möglichkeit, trotz bestehender Abrede den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu verlangen.³⁶⁾

Nicht erörtert ist die Frage, wie eine „Pauschalzustimmung“ des Personalrats zu einem System zu werten ist, dessen Funktionsweise nicht im Einzelnen dargestellt wurde oder jedenfalls nicht verständlich gemacht werden konnte. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber aus dem Gedanken der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BPersVG heraus gehalten, den Personalrat umfassend aufzuklären, ihn also erst einmal in die Lage zu versetzen, die Tragweite seiner eigenen Entscheidung richtig einschätzen zu können. Unterbleibt dies, wird man der Zustimmung des Personalrats keine Rechtswirksamkeit zusprechen können. Dies gilt erst recht, wenn bestimmte Überwachungsmöglichkeiten nur sehr unspezifisch mitgeteilt wurden.

Fehlt die Zustimmung des Personalrats, kann dieser vom Arbeitgeber verlangen,

die weitere Nutzung der technischen Einrichtung zu unterlassen, bis eine Einigung zu den Überwachungsfragen erreicht oder durch die Einigungsstelle ersetzt wird.

4. Probleme der technischen Ausstattung des Personalrats

Die Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG durch die Reform des Jahres 2001 hat dem Betriebsrat auch das „Recht auf Informations- und Kommunikationstechnik“ gebracht. Eine entsprechende Klarstellung ist für die Personalvertretung (noch) nicht erfolgt, doch bieten Rechtsprechung und Literatur zur alten Fassung des § 40 Abs. 2 BetrVG insoweit ausreichende Anhaltspunkte.

Voraussetzung für den Zugang zum Netz ist, dass der Personalrat über einen PC verfügt. Die personalvertretungsrechtliche Literatur ist prinzipiell bereit, diesen zur „Grundausstattung“ des Personalrats zu rechnen.³⁷⁾ Soweit innerhalb der Dienststelle ein Intranet besteht, kann dem Personalrat der Zugang hierzu nicht verweigert werden. Dies folgt schon daraus, dass er als Interessenvertretung keinen schlechteren Informationsstand als einzelne Beschäftigte haben darf, die sich die im Intranet vorhandenen Informationsmöglichkeiten zunutze machen können. Im Anschluss an die Entscheidung des ArbG Paderborn zur Betriebsverfassung³⁸⁾ wird dem Personalrat grundsätzlich auch das Recht eingeräumt, im Intranet mit einer eigenen Homepage in Erscheinung zu treten.³⁹⁾ Erst recht kann der Personalrat im behördeninternen Netz E-Mails versenden.

Relativ wenige Aussagen finden sich in der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur zu der Frage, ob der Betriebsrat Anspruch auf einen Internetanschluss hat. Für eine positive Entscheidung spricht die Tatsache, dass das Internet auch viele Informationen bereit hält, die für die Personalratsarbeit erforderlich sind. Dies betrifft z. B. den schnellen Zugang zu Entscheidungen oberster Bundesgerichte, aber auch zu Mustervereinbarungen oder zu einem Anwaltsverzeichnis.⁴⁰⁾ Daneben kann es von Bedeutung sein, Informationen über den Auftritt des Arbeitgebers im Netz und über potenzielle Geschäftspartner zu erhalten, die sich beispielsweise um einen Auftrag bemühen. Auch besteht ein Anspruch auf Zugang in all jenen Fällen, in denen die Arbeitgeberseite als Verhandlungspartner Informationen benutzt, die sie aus dem Internet gewonnen hat oder jedenfalls hätte erhalten können.⁴¹⁾

Kann der Personalrat seinerseits mit einer Homepage ins Internet gehen? Das ArbG Paderborn⁴²⁾ hat einen derartigen Anspruch abgelehnt; auch in der Literatur überwiegen die Skeptiker.⁴³⁾ Dies schließt es allerdings in keiner Weise aus, dass der Arbeitgeber einen derartigen Auftritt ausdrücklich oder sinngemäß gestattet. Insbesondere in Unternehmen, die ganz oder teilweise zum öffentlichen Sektor gehören, ist Derartiges durchaus verbreitet.⁴⁴⁾

Der Arbeitgeber darf das Kommunikationsverhalten des Personalrats nicht kontrollieren. Dies würde die Unabhängigkeit seiner Amtsführung gefährden. Das BAG hat es deshalb sogar für unzulässig erklärt, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat kontrolliert, da er mit Rücksicht auf seine Bestellung ein „Gewährsmann“ des Arbeitgebers sei.⁴⁵⁾ Der Gedanke der Kostenkontrolle kann möglicherweise bei Telefongesprächen die Aufzeichnung der Zielnummern rechtfertigen⁴⁶⁾, doch scheidet dieser Gesichtspunkt bei E-Mails wegen ihrer minimalen Kosten aus. Auch die Nutzung des Worldwide Web ist dann unproblematisch, wenn eine Pauschalabrede besteht, die eine Nutzung rund um die Uhr ohne zusätzliche Gebühr ermöglicht. Soweit bestimmte Angebote wie etwa Juris mit einer spezifischen Kostenbelastung verbunden sind, gelten dieselben Grundsätze wie bei Telefongesprächen.

Anmerkungen:

- 1) ArbG Frankfurt RDV 2001, 189 – MMR 2001, 547; ArbG Wesel NZA 2001, 786; LAG Köln RDV 2001, 30; VG Frankfurt/Main RDV 2000, 279; ArbG Hannover NZA 2001, 1022
- 2) OVG Nordrhein-Westfalen RDV 2000, 171 – PersV 2000, 542
- 3) ArbG Paderborn DB 1998, 678 f. – AiB 1998, 282
- 4) Abfrage v. 22. 9. 2001
- 5) Angaben nach Herberger NJW 2000, 2082
- 6) BVerwG PersR 1986, 95, bestätigt durch BVerwG CR 1990, 784
- 7) Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., München 1978, § 68 Rdz. 2
- 8) BVerwG CR 1990, 783 f.
- 9) Dazu Knuse, PersR 1993, 64 ff.
- 10) BVerwG PersR 1990, 177 – ZfPR 1990, 75
- 11) Dazu eingehend Lemcke, PersR 1990, 191 ff.; Wahsner PersR 1986, 126
- 12) Dafür wohl Lemcke, PersR 1990, 174
- 13) Wie hier auch Grabendorff/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, Kommentar, 9. Aufl., Stuttgart/Berlin/Köln 1999, § 68 Rdz. 10, 14; § 75 Rdz. 198
- 14) Dazu im Einzelnen Thannheiser CF (= Computer-Fachwissen) Heft 2/1999, S. 10
- 15) BVerwG PersR 1992, 147 LS 4
- 16) Thannheiser, CF Heft 2/1999, S. 11
- 17) Wolber, PersR 2000, 4
- 18) BVerwG PersR 1992, 147, 150 mit kritischer Anm. Gillengerten/Spoo – ZBVR 1992, 100
- 19) BVerwG PersR 1993, 164, 166 – ZfPR 1993, 113
- 20) Ebenso im Ergebnis Wolber, PersR 2000, 3
- 21) Näher Däubler, DB 1985, 2297 ff.
- 22) BVerwG ZBR 1989, 14
- 23) BVerwG NZA 1988, 513 – CR 1988, 498
- 24) BVerwG NZA 1988, 513 und insbesondere BVerwG PersR 1992, 147 – ZfPR 1992, 100
- 25) BVerwG PersR 1992, 147 – ZfPR 1992, 100
- 26) BVerwG PersR 1993, 28 – ZfPR 1993, 40
- 27) BVerwG CR 1990, 132
- 28) BVerwG PersR 1993, 28 – ZfPR 1993, 40
- 29) OVG Nordrhein-Westfalen PersR 1993, 33

- 30) BVerwG PersR 1992, 505 – ZfPR 1993, 4
- 31) S. weiter OVG Hamburg PersR 1988, 218
- 32) Balke/Müller, DB 1997, 327; Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reinbek 1998, Rdz. 486; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 20. Aufl., München 2000, § 87 Rdz. 240 u. a.
- 33) Balke/Müller, DB 1997, 327
- 34) So schon zur traditionellen Personaldatenverarbeitung im Auftrag Däubler, Gläserme Beleg-schaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte, 3. Aufl., Köln 1993, Rdz. 464 m. w. N.
- 35) Ebenso in der Betriebsverfassung Berg, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2000, § 77 Rdz. 81; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 87 Rdz. 249; Wiese, in: Fabricius u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 6. Aufl., Neuwied 1998, § 87 Rdz. 578
- 36) Ebenso für die Betriebsvereinbarung BAG DB 1990, 291, 292
- 37) Grabendorff/Ilbertz/Widmaier § 44 Rdz. 20 b; Lorenzen u. a., Kommentar zum BPersVG, Loseblatt (Stand: Dezember 1998) § 44 Rdz. 40 b; Rudolph, PersR 1997, 449 f.
- 38) DB 1998, 678 – AiB 1998, 282
- 39) Grabendorff/Ilbertz/Widmaier § 44 Rdz. 20 b
- 40) Nützlich insoweit insbesondere www.sollserv.de
- 41) Als Beispiel mag die Vereinbarung zur Frauenförderung stehen, die im Juli 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft abgeschlossen wurde: Zu ihrem Wortlaut erhält man am leichtesten Zugang über www.bundesregierung.de
- 42) DB 1998, 678
- 43) S. zuletzt Beckschulze/Henkel DB 2001, 1499; Klebe/Wedde, FS 80 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz, Neuwied 1999, S. 365; Mühlhausen, NZA 1999, 136 ff.
- 44) S. die Mitteilungen in CF Heft 5/2000 S. 34
- 45) BAG NZA 1998, 385 – DB 1998, 627. Dasselbe ist für den durch das BDSG 2001 geschaffenen behördlichen Datenschutzbeauftragten anzunehmen.
- 46) BVerwG PersV 1989, 486; dagegen Lorenzen u. a. § 44 Rdz. 40 a

Kurz berichtet

Änderung des § 78 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG

Durch die Neuordnung des Disziplinarverfahrens ist eine Änderung der Vorschrift, die die Mitwirkung des Personalrats bei der Ahndung von Disziplinarvergehen regelt, notwendig geworden. Nach dem neuen Wortlaut der Nr. 3 wirkt der Personalrat nunmehr mit bei der „Erhebung der Disziplinaranzeige gegen einen Beamten“.

Das zum 1. 1. 2002 in Kraft tretende neue Gesetz zur Neuordnung des Disziplinarrechts (vgl. ZfPR 2001, 221) kennt nämlich das förmliche Disziplinarverfahren, auf das sich § 78 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG in seiner geltenden Fassung bezieht, nicht mehr. An die Stelle der Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens tritt vielmehr nach dem neuen Gesetz

unmittelbar die Erhebung der Disziplinaranzeige. Deshalb wird die Mitwirkung der Personalvertretung nun für dieses Verfahrensstadium vorgesehen. In den privatisierten Unternehmen wird die entsprechende Mitwirkung durch die Betriebsräte wahrgenommen.

Verfassungsbeschwerde gegen Pflegeversicherungspflicht für Beamte

Die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat mit einem am 19. Oktober 2001 veröffentlichten Beschluss vom 25. September 2001 eine Verfassungsbeschwerde gegen die gesetzliche Verpflichtung für Beamte, einen Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, nicht zur Entschei-

dung angenommen (2 BvR 2442/94). Der Beschwerdeführer wendet sich mit der Rüge einer Verletzung von Art. 33 Abs. 5 GG gegen den in Art. 1 des Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit (Pflegeversicherungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014 ff.) enthaltenen § 23 Abs.

1, 3 und 4 SGB XI. Nach dieser Vorschrift ist der Beschwerdeführer als heilfürsorge- und beihilfeberechtigter Beamter verpflichtet, sich bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen zur Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit anteilig beihilfefunkonform zu versichern.