

Einen Ermessensfehler der Justizverwaltung hat die Antragstellerin – von ihrem Rechtsstandpunkt aus konsequent – nicht geltend gemacht. Ihrem Antrag auf Aufhebung der angegriffenen Entscheidung wäre aber stattzugeben, wenn ein Ermessensfehler vorläge. Das ist indessen nicht der Fall. Der Direktor des Amtsgerichts hat sich bei seiner ablehnenden Entscheidung die Erwägungen des Hessischen Ministers der Justiz in seinem Schreiben an die Antragstellerin vom 22. Februar 1988 zu eigen gemacht. Darin heißt es: „Der für die Regelungen der Einsicht in das Handelsregister zuständige Bundesgesetzgeber hat sich bewußt für ein dezentrales Handelsregister entschieden; dies ist zuletzt im Zusammenhang mit den Überlegungen der Umsetzung der EWG-Bilanzrichtlinien in Bundesrecht deutlich geworden. Bei der Abfassung des jetzt geltenden § 9 HGB waren Vorhaben, wie jetzt von Ihnen geplant, nicht im Bereich der gesetzgeberischen Überlegungen. Der Zweck der zu gewährenden Einsicht in das Handelsregister war nicht der einer wirtschaftlichen Verwertung des Handelsregisters durch Privatfirmen. Nachdem die technische Entwicklung insoweit neue Möglichkeiten aufgezeigt hat und wenn tatsächlich ein wirtschaftliches Bedürfnis für Projekte wie das von Ihnen geplante besteht, müßte m.E. der Gesetzgeber eine entsprechende Grundsatzentscheidung treffen. Hierbei wären – gegenüber den früheren gesetzgeberischen Überlegungen völlig neu – auch Datenschutzgesichtspunkte zu berücksichtigen. In die-

sem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, welche Sicherheiten ein privates, auf wirtschaftlichen Gewinn ausgerichtetes Unternehmen gegenüber einem Mißbrauch der technischen Möglichkeiten bieten kann. Mit der zentralen Datenbank in Ihrem Sinne könnten Informationsprofile erstellt werden, die möglicherweise den Kernbereich der informationellen Selbstbestimmung tangieren. Aus der Sicht des Datenschutzes steht fest, daß die Verfilmung des Registers durch eine private Gesellschaft und das Anbieten der so gewonnenen Daten zur umfassenden Information Dritter im Wege der Datenübermittlung eine Verarbeitung personenbezogener Daten darstellt. Diese Übermittlung personenbezogener Daten berührt das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen in einem wesentlich größeren Ausmaß als die bisher mögliche Einsicht in das Handelsregister und bedarf deshalb einer hinreichenden Rechtsgrundlage.“

Die Justizverwaltung hat also hauptsächlich darauf abgehoben, daß das Vorhaben der Antragstellerin der Errichtung eines zentralen Handelsregisters nahekäme und daß sie ein solches den Datenschutz berührendes und in den beteiligten Kreisen wie bei Bund und Ländern umstrittenes Vorhaben nicht ohne gesetzliche Grundlage genehmigen wolle. Diese sachbezogenen Erwägungen ergeben keinen Anhaltspunkt für einen Ermessensfehlergebrauch.

Mitbestimmung des Personalrates bei EDV – Probeläufen

Hess. VGH, Beschluß des Fachsenats für Personalvertretungssachen (Land) vom 22.10. 1986 (HPV TL 2099/85)

Leitsatz

§66 Abs. 1 Satz 3 gilt nur für solche Probe- oder Versuchsläufe, die der Entscheidung über die endgültige Einführung neuer Techniken und Verfahren vorgelagert sind. Hat der Personalrat z. B. der Einführung eines neuen Datenverarbeitungssystems zugestimmt, so unterliegt die Erprobung dieses Systems und die Schulung der Mitarbeiter nicht erneut der Mitbestimmung.

Paragrafen

§66 Abs. 1 Satz 3 HPVG (Hessisches Personalvertretungsgesetz) in der Fassung vom 11.07.1984 (GVBl. I S. 181).

I.

Gründe

Die AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis verfügt über ein eigenes Rechenzentrum, an das rund 200 Bildschirme angeschlossen sind. Es wurde bisher mit dem von ihr selbst entwickelten EDV-Programm betrieben. Im Frühjahr 1983 beschloß sie, das bundeseinheitlich für die Allgemeinen Ortskrankenkassen entwickelte Datenverarbeitungssystem IDVS II bei sich einzuführen. Am 17.03.1983 schlossen der Vorstand der AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis und der Antragsteller, der Personalrat dieser Krankenkasse, eine Dienstvereinbarung über die Arbeitsbedingungen beim Einsatz von automatischen Daten- und Textverarbeitungsanlagen und Sichtgeräten. Die §§ 5 und 7 dieser Dienstvereinbarung haben folgenden Wortlaut:

„§ 5

Einweisung und Einarbeitung

Vor der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen, sowie technischen oder organisatorischen Änderungen an Bildschirmar-

beitsplätzen sind die Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über die neuen Arbeitsmethoden und über ihre Aufgaben zu unterrichten. Sie sind insbesondere mit der ergonomisch richtigen Handhabung der Arbeitsmittel eingehend vertraut zu machen.

Den Mitarbeitern ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

Dies gilt auch, wenn Mitarbeiter erstmals auf bereits eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen eingesetzt werden.

§ 7

Leistungskontrolle

Die bei der Bildschirmarbeit anfallenden Daten dürfen zum Zwecke der Leistungsmessung, des Leistungsvergleichs und der Leistungskontrolle über die Dienst- und Fachaufsicht hinaus nicht verwendet oder bekanntgegeben werden. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Personalrates.“

Am 03.11.1983 schlossen der Vorstand der AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis und der Antragsteller im Hinblick auf die Einführung und Anwendung des IDVS II eine weitere Dienstvereinbarung, die festlegt, daß die Einführung des neuen EDV-Systems nicht der Rationalisierung zur Einsparung von Personalkosten, sondern lediglich der Verbesserung des Service-Angebotes an die Partner der Krankenkasse sowie den internen Anforderungen an die EDV diene, und daß organisatorisch sichergestellt werde, daß betroffenen Mitarbeitern ein Arbeitsplatz gleicher Qualität angeboten werde, der erforderlichenfalls neu zu errichten sei. Mit Schreiben vom 11.11. 1983 stimmte der Antragsteller der Einführung des Datenverarbeitungssystems IDVS II mit der Einschränkung zu, daß über die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten noch im Detail befunden werde. Zugleich äußerte er die Erwartung, daß ihm in allen Vorbereitungsphasen diejenigen umfassenden Informationsmöglichkeiten gegeben würden, die er zur Erfüllung seiner Mitbestimmungsrechte, insbesondere bezüglich der Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten zu erhalten habe.

Vor der endgültigen Einführung des IDVS II lief in jeder Hauptabteilung der AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis eine Test- und Schulungsphase, in der die Programme auf ihre Tauglichkeit hin getestet, Schwächen beseitigt und die Mitarbeiter im Umgang mit dem System geschult werden sollten. Nachdem die Test- und Schulungsphasen in den Hauptabteilungen 2 (Finanzwesen) und 3 (Beitragswesen) ohne personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Antragstellers durchgeführt worden waren, errichtete der Beteiligte, der Geschäftsführer der AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis, mit Wirkung zum 01.09.1985 eine aus fünf Mitarbeitern bestehende Test- und Schulungsgruppe in der Hauptabteilung 4 (Leistungswesen). Auch diese Maßnahme wurde ohne die Zustimmung des Personalrats durchgeführt.

Mit Schreiben vom 14.08.1985 hat der Antragsteller wegen seiner Nichtbeteiligung vor der Einsetzung der Test- und Schulungsgruppe in der Hauptabteilung 4 beim Verwaltungsgericht

Frankfurt a. M. -Fachkammer für Personalvertretungssachen (Land) - das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er hat zur Begründung vorgetragen, Aufgabe der Test- und Schulungsgruppe sei es, in einer der späteren Organisationsform nachempfundenen Stelle unter realen Bedingungen Tagesverarbeitungen zu simulieren und dabei die Mitarbeiter entsprechend ihren späteren Aufgabenbereichen zu schulen. Diese Maßnahme unterliege seiner Mitbestimmung gemäß § 61 Abs. 1 Nrn. 2, 8, 16 und 17 und § 66 Abs. 1 Satz 1 1. Alternative HPVG in der hier maßgeblichen Fassung vom 11.07.1984 (GVBl. I S. 181). Nach § 66 Abs. 1 Satz 3 HPVG unterlägen auch solche Maßnahmen, die lediglich als Test gedacht seien, der Mitbestimmung des Personalrats. Die Dienstvereinbarungen vom 17.03. und 03.11.1983 stünden den geltend gemachten Mitbestimmungsrechten nicht entgegen. Sie stellten nur eine Rahmenvereinbarung dar und beinhalteten keineswegs die Einverständniserklärung zu allen sich aus der generellen Zustimmung zur Einführung des neuen Datenverarbeitungssystems ergebenden Teilfragen. Hier bleibe es bei den einzelnen Mitbestimmungsrechten, die aus der Umsetzung der Planung folgten. Daß dies richtig sein müsse, ergebe sich schon daraus, daß beim Abschluß der Dienstvereinbarung offensichtlich noch nicht erkennbar gewesen sei, wie das System im einzelnen aussehen werde, wie es eingeführt werde, wie es ausgelegt sei und wie es letztlich konkret angewendet werde.

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß die Einführung einer sogenannten Test- und Schulungsgruppe in der Hauptabteilung 4 im Zusammenhang mit der Einführung des RDV-Systems IDVS II der Mitbestimmung des Personalrats nach § 66 Abs. 1 und § 61 Abs. 1 Nrn. 2, 8, 16 und 17 HPVG unterliege.

Der Beteiligte hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat vorgetragen, die der Test- und Schulungsgruppe ursprünglich gestellte Aufgabe sei teilweise aufgegeben worden. Sie solle nicht mehr in einer der späteren Organisationsform nachempfundenen Stelle unter realen Bedingungen Tagesverarbeitungen simulieren, vielmehr solle sie nunmehr anhand von Vorgängen, die bereits am Vortag nach dem bisherigen System vollständig bearbeitet worden seien, das IDVS II-Programm testen und die Mitarbeiter schulen. Hierin und in der Freistellung ihrer fünf Mitglieder unterscheide sich die Test- und Schulungsgruppe der Hauptabteilung 4 von den bisherigen Test- und Schulungsformen. Abgesehen davon, daß die vom Antragsteller in Anspruch genommenen Mitbestimmungstatbestände nicht vorlägen, scheidet ein Mitbestimmungsrecht auch deshalb aus, weil er mit seinem Schreiben vom 11.11. 1983 der Einführung des IDVS II zugestimmt habe. Dabei sei ihm durchaus der Inhalt dieses Systems bekannt gewesen.

Das Verwaltungsgericht Frankfurt a. M. -Fachkammer für Personalvertretungssachen (Land) - hat mit Beschluß vom 19.09.1985 - I/V L 1737/85 - dem Antrag teilweise stattgegeben und festgestellt, daß die Einführung der sogenannten Test- und Schulungsgruppe in der Hauptabteilung 4 im Zusammenhang mit der Einführung des EDV-Systems IDVS II der Mitbe-

stimmung des Antragstellers nach § 66 Abs. 1, § 61 Abs. 1 Nrn. 2 und 16 HPVG unterliege. Im übrigen hat es den Antrag zurückgewiesen. Es hat zur Begründung seiner Entscheidung u.a. die Ansicht vertreten, daß weder in den Dienstvereinbarungen vom 17. 03. und 03.11.1983 noch in der Zustimmungserklärung vom 11.11.1983 die hier streitige Testgruppe unmittelbar und ausdrücklich geregelt worden sei. Sie sei es auch nicht mittelbar, da der Einsatz des neuen Gerätes in seiner konkreten Ausgestaltung erst im Frühjahr 1984 erfolgt sei und die von dem Bundesverband übersandten Programme so spät geliefert worden seien, daß die Testgruppe für die Hauptabteilung 4 erst im Herbst 1985 und ohne eine feste zeitliche Begrenzung tätig geworden sei. Daß der Antragsteller den früheren Testverfahren nicht widersprochen habe, stehe seinem nunmehr geltend gemachten Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. Auf Grund der Neufassung des § 66 Abs. 1 Satz 3 HPVG unterlägen auch Testverfahren der Mitbestimmung des Personalrats, wobei dies auch dann gelte, wenn der Test nicht der endgültig ins Auge gefaßten Maßnahme vorausgehe, sondern der bereits mit Zustimmung des Personalrats getroffenen Entscheidung über die Einführung der Maßnahme folge. Denn vom Schutzzweck des Gesetzes her sei es gleichgültig, ob die Testpiloten vor oder nach der eingeführten Maßnahme in besonderem Maße belastet seien, da ihr „Verheizen“ durch § 66 Abs. 1 Satz 3 HPVG vermieden werden solle. Die fünf Testpersonen seien aber einer besonderen Belastung während der Test- und Schulungsphase ausgesetzt. Der Mitbestimmungstatbestand des § 66 Abs. 1 HPVG sei erfüllt, da die Änderung der Art und Weise des bisherigen Arbeitsablaufes der Testpersonen durch ihre neue Testtätigkeit eine andere zeitliche und räumliche Aufeinanderfolge von Arbeitsvorgängen zur Erzielung eines bestimmten Arbeitsergebnisses mit sich bringe. Hierdurch entstehe für die Beschäftigten eine Mehrbelastung, die durch den Mitbestimmungstatbestand des § 61 Abs. 1 Nr. 2 HPVG vermieden werden solle. Im Rahmen des § 61 Abs. 1 Nr. 16 HPVG setze das Mitbestimmungsrecht schon ein, wenn, wie hier, der Arbeitsplatz durch das Testverfahren für die damit Beschäftigten geändert werde, was auch schon dann vorliege, wenn neue Datensichtgeräte aufgestellt würden, die auch unter gesundheitlichen Aspekten einer erneuten Überprüfung bedürfen. Die Einrichtung des Arbeitsplatzes werde also nicht erst dann mitbestimmungspflichtig, wenn „das Kind schon in den Brunnen gefallen sei“. Der Mitbestimmungstatbestand des § 61 Abs. 1 Nr. 17 HPVG liege nicht vor, da die Testgeräte eben wegen des Testzwecks objektiv nicht geeignet seien, eine Überwachung der fünf Beschäftigten zu ermöglichen. § 61 Abs. 1 Nr. 8 HPVG sei nicht gegeben, da das Testverfahren weder eine Berufsausbildung noch eine Fortbildung darstelle.

Der Beteiligte hat gegen diesen ihm am 25.09.1985 zugestellten Beschluß mit Schriftsatz seiner bevollmächtigten Rechtsanwältin vom 21.10.1985, der am 22.10.1985 beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof einging, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 19.11.1985, der am 21.11.1985 beim Beschwerdegericht einging, näher begründet. Er trägt vor, die Test- und Schulungsgruppe sei keine Einheit, die mit dem neuen Programmsystem probeweise arbeite. In ihr werde auch nicht über vier Monate hinweg ein Zustand simuliert, der dem nach dem Umstieg auf das neue System entspreche. Die Mitglieder hätten lediglich die Aufgabe, sich mit dem neuen System vertraut zu machen und ihre Erkenntnisse an die übrigen Mitarbeiter der Hauptabteilung 4 weiterzugeben. Sie seien auch keiner besonderen Belastung ausgesetzt, da sie von ihren

sonstigen Aufgaben freigestellt seien. Test- und Probeläufe seien nach § 66 Abs. 1 Satz 3 HPVG nur solange zustimmungspflichtig, wie der Personalrat der endgültigen Maßnahme noch nicht zugestimmt habe. § 61 Abs. 1 Nr. 16 HPVG stelle einen korrigierenden Mitbestimmungstatbestand dar. Werde ein Bildschirmarbeitsplatz geschaffen, müsse der Arbeitgeber bei seiner räumlichen Gestaltung die gesicherten arbeitstechnischen Erkenntnisse berücksichtigen. Nur wenn dies unterbleibe, könne der Personalrat die Beseitigung der Mängel verlangen. Im vorliegenden Falle seien vom Antragsteller jedoch derartige Belastungen nicht vorgetragen worden. Die Ansicht des Verwaltungsgerichts, die Mitbestimmung beginne schon zu einem früheren Zeitpunkt und nicht erst, wenn eine besondere Belastung festgestellt sei, finde in der Rechtsprechung keine Stütze. Hiergegen spreche auch, daß § 61 Abs. 1 Nr. 16 HPVG durch das Änderungsgesetz vom 11.07.1984 nicht geändert worden sei.

Der Beteiligte beantragt,

den Beschluß des Verwaltungsgerichts Frankfurt a.M. -Fachkammer für Personalvertretungssachen (Land) - vom 19.09.1985 - I/V L 1737/85 - aufzuheben, soweit er dem Antrag stattgegeben hat, und den Antrag in vollem Umfang abzulehnen.

Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er trägt vor, Aufgabe der Mitglieder der Test- und Schulungsgruppe sei es nicht allein, sich mit dem neuen EDV-Programm vertraut zu machen und die Mitarbeiter einzuweisen, sie hätten vielmehr das neue System zu testen, zu erproben, Probleme zu erkennen, Unebenheiten auszubügeln usw. Daß bei dieser Tätigkeit andere Anforderungen anfielen als bei dem Sichvertrautmachen mit einem bereits getesteten und erprobten Programm, liege auf der Hand. Mit den Dienstvereinbarungen vom 17.03. und 03.11.1983 habe er, der Antragsteller, keine allgemeine Zustimmung gegeben, sondern lediglich den groben Rahmen setzen und zum Ausdruck bringen wollen, daß er grundsätzlich sich nicht mehr gegen das System IDVS II zur Wehr setzen werde. Darin erschöpfe sich der Inhalt der Dienstvereinbarungen. Letztlich sei er weiterhin der Auffassung, daß der vorliegende Sachverhalt auch den Tatbestand des § 61 Abs. 1 Nr. 8 HPVG erfülle, denn es handele sich um eine Fortbildung. Den Beschäftigten würden EDV-Kenntnisse vermittelt. Dies habe für ihr weiteres berufliches Fortkommen erhebliche Bedeutung.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf den angefochtenen Beschluß und das weitere schriftsätzliche Vorbringen der Verfahrensbeteiligung einschließlich der von ihnen zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Beschwerde hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses, soweit dem Antrag des Antragstellers stattgegeben worden ist, und zur Ablehnung des Antrags insgesamt.

Die Schaffung der sogenannten Test- und Schulungsgruppe in der Hauptabteilung 4 im Zusammenhang mit der Einführung des EDV-Systems IDVS II unterliegt nicht der Mitbestimmung des Antragstellers nach § 61 Abs. 1 Nrn. 2 und 16 sowie § 66 Abs. 1 HPVG in der hier maßgeblichen Fassung vom 11.07.1984 (GVBl. I S. 181). Dabei geht der Senat zugunsten des Antragstellers von dessen Sachvortrag aus, daß es die Aufgabe der Test- und Schulungsgruppe sei, in einer der späteren Organisationsform nachempfundenen Stelle unter realen Bedingungen Tagesverarbeitungen zu simulieren und dabei die Mitarbeiter entsprechend ihrem späteren Aufgabenbereich zu schulen. Weiter folgt der Senat dem Vorbringen des Antragstellers, daß ihm beim Abschluß der Dienstvereinbarung am 03.11.1983 und – ohne daß dies ausdrücklich behauptet wird – auch noch im Zeitpunkt seiner Zustimmungserklärung am 11.11.1983 nicht alle Einzelheiten des neuen EDV-Systems bekannt gewesen seien.

Die von dem Antragsteller geltend gemachten Mitbestimmungsrechte aus § 61 Abs. 1 Nrn. 2 und 16 sowie § 66 Abs. 1 1. Alternative HPVG, die allein noch Gegenstand des Beschwerdeverfahrens sind, stehen ihm nicht zu, weil er mit seinem Schreiben vom 11.11.1983 der Einführung des bundeseinheitlich für die Allgemeinen Ortskrankenkassen entwickelten neuen EDV-Systems IDVS II bei der AOK-Krankenkasse Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis zugestimmt hat und diese Zustimmung die Bildung einer Test- und Schulungsgruppe mit umfaßte. Ausgenommen von der Mitbestimmung waren allein die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten, die das neue EDV-System eröffnete. Nur hierüber sollte noch „im Detail befunden“ werden. Das Schreiben des Antragstellers vom 11.11.1983 kann nach seinem objektiven Erklärungsinhalt nur dahingehend ausgelegt werden, daß er sich mit der Einführung der mit dem IDVS II verbundenen Software und Hardware aus personalvertretungsrechtlicher Sicht gemäß § 60 HPVG einverstanden erklärt hat. Hierfür spricht auch, daß der Antragsteller und der Vorstand der AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis nur wenige Tage vor der Abgabe der Zustimmungserklärung im Hinblick auf die Einführung und Anwendung von IDVS II am 03.11.1983 zur Besitzstandswahrung der Beschäftigten eine Dienstvereinbarung getroffen haben. Mit dieser Dienstvereinbarung in Verbindung mit der Dienstvereinbarung vom 17.03.1983 sollten offensichtlich Befürchtungen des Antragstellers hinsichtlich etwaiger Rationalisierungsfolgen im Zusammenhang mit der Einführung des neuen EDV-Systems ausgeräumt werden, so daß nunmehr aus personalvertretungsrechtlicher Sicht – mit Ausnahme des Mitarbeiterdatenschutzes – der Einführung und Anwendung des bundeseinheitlichen Datenverarbeitungssystems nicht mehr entgegenstand.

Die Zustimmung zur Einführung des neuen EDV-Systems war endgültig, und sie umfaßte selbstverständlich alle Phasen der Einführung, also auch die der Erprobung und Schulung der Mitarbeiter. Dies ergibt sich bereits aus dem Sinn des Wortes „Einführung“ in Verbindung mit der Tatsache, daß die Anwendung eines so umfassend neuen Datenverarbeitungssystems wie das bundeseinheitlich für die Allgemeinen Ortskrankenkassen entwickelte IDVS II nicht ohne Erprobung und eingehende Einweisung (Schulung) der Beschäftigten angewandt werden kann. Dies gilt um so mehr, als, was dem Antragsteller bekannt war, das System für Krankenkassen mit

40000 bis 60000 Mitglieder konzipiert ist und die AOK-Krankenkasse für Frankfurt a. M. und den Main-Taunus-Kreis rund 270000 Mitglieder betreut. Daß hier die Anwendung des neuen Systems mit gewissen Problemen verbunden ist, liegt auf der Hand. Hat sich unter diesen Umständen der Antragsteller mit der Einführung des Systems einverstanden erklärt, dann betraf diese Einverständniserklärung selbstverständlich nicht lediglich die bloße Anwendung, sondern auch die Einführungsphase der Mitarbeiter. Daß die Zustimmung zur Einführung des neuen EDV-Systems auch die Bildung der Test- und Schulungsgruppe mit umfaßte, folgt auch aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz *a maiore ad minus*. Denn wenn der Personalrat mit einer von der Dienststelle geplanten unbefristeten endgültigen Maßnahme einverstanden ist, so umfaßt dieses Einverständnis notwendigerweise auch den zeitlichen Beginn dieser Maßnahme, also die Eingangsphase. Dem steht nicht § 66 Abs. 1 Satz 3 HPVG entgegen. Nach der mit Wirkung vom 01.10.1984 in das Hessische Personalvertretungsgesetz eingefügten Bestimmung unterliegt auch die probe- und versuchsweise Einführung neuer Techniken und Verfahren der Mitbestimmung. Die Vorschrift gilt nach ihrem Sinn und Zweck aber nur für solche Probe- und Versuchsverfahren, die der Entscheidung über die endgültige Einführung neuer Techniken und Verfahren vorgeschaltet sind. Denn hat sich der Personalrat bereits mit der endgültigen Einführung der Maßnahme und damit zugleich mit deren Auswirkungen auf die Beschäftigten einverstanden erklärt, so ist kein vernünftiger Grund dafür zu erkennen, ihm ein nochmaliges Beteiligungsrecht bei einem sogenannten Probe- oder Versuchslauf einzuräumen. Der Grund für die Einfügung des § 66 Abs. 1 Satz 3 in das Hessische Personalvertretungsgesetz durch das 1. Änderungsgesetz vom 11.07.1984 (GVBl. I S. 181) beruht auf der Erkenntnis, daß bereits eine probe- oder versuchsweise Einführung von Maßnahmen die Beschäftigten ebenso – wenn auch nur für begrenzte Zeit – belasten, übervorteilen oder benachteiligen kann wie endgültige Maßnahmen. Der Personalvertretung soll über ihr Mitbestimmungsrecht die Möglichkeit gegeben werden, auch eine lediglich vorübergehende Belastung, Überforderung oder Benachteiligung der Beschäftigten abzuwenden, zu mildern oder auszugleichen (vgl. BVerwG, Beschluß vom 15.12.1978 – 6 P 13.78 -, Buchholz 238.3 A § 76 BPersVG Nr. 1). Dieser Grund für die Beteiligung des Personalrats bei einer probe- oder versuchsweisen Maßnahme besteht aber offensichtlich dann nicht mehr, wenn er bereits der endgültigen Maßnahme zugestimmt und sich dadurch mit den etwaigen Auswirkungen der Maßnahmen auf die Beschäftigten einverstanden erklärt hat.

Unterliegt nach alledem die Bildung der Test- und Schulungsgruppe wegen der bereits erteilten Zustimmung nicht erneut der Mitbestimmung nach § 61 Abs. 1 Nrn. 2 und 16 sowie § 66 Abs. 1 1. Alternative HPVG, so sieht sich der Senat doch zu dem Hinweis veranlaßt, daß das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei weiteren Maßnahmen, die über die bloße Einführung des IDVS II hinausgehen, durch seine Einverständniserklärung vom 11.11.1983 nicht ausgeschlossen ist. Dies folgt aus seiner in dem Schreiben erklärten Erwartung, daß er zur Erfüllung dieser Mitbestimmungsrechte während der Vorbereitungsphase informiert werde. Der weiteren Mitbestimmung unterliegen danach insbesondere organisatorische Maßnahmen, die auf Grund der während der Test- und Schulungsphase gewonnenen Erkenntnisse getroffen werden, soweit sie als solche einen personalvertretungsrechtlichen Beteiligungstatbe-

stand erfüllen. Gleiches gilt z. B., wenn über die Aufstellung der mit dem neuen EDV-System verbundenen Hardware hinaus Arbeitsplätze in einer den Mitbestimmungstatbestand des § 61 Abs. 1 Nr. 16 HPVG erfüllenden Weise gestaltet werden (vgl. hierzu Beschluß des BVerwG vom 30. 08. 1985 - 6 P 20.83 -, BVerwGE 72, 94 = ZBR 1986, 143 = NJW 1986, 1360 = DVBl. 1986, 352). Daß dies bereits während der Test-

Buchbesprechung

Robert Dittrich (Hrg), Österreichisches und internationales Urheberrecht, 2. neubearbeitete Auflage, MGA Band 21, Verlag Manz, Wien 1988, XXIV und 1020 Seiten, S 1.820,- (brochiert) bzw S 1.920,- (gebunden).

Jedem, der auch nur peripher mit dem österreichischen Urheberrecht befaßt ist, ist der „Dittrich“ längst ein Begriff geworden. Es ist wohl das Standardwerk, ohne das kein Urheberrechtler auskommt. Es enthält den Gesetzestext des geltenden UrhG, ferner die UrhG-Novellen, die Rechtsvorschriften zur Schiedsstelle sowie die Texte der RBÜ, des WUA, des Römer Leistungsschutzabkommens, des Genfer Tonträgerabkommens, des Brüsseler Satellitenabkommens sowie zahlreiche zweiseitiger Verträge zwischen Österreich und anderen Ländern. Ferner ist das Verwertungsgesellschaftengesetz samt den erläuternden Bemerkungen und die Verordnung des Justizministeriums zu den Schiedskommissionen abgedruckt. Erstmals der Öffentlichkeit zugänglich sind die Statuten, Betriebsgenehmigungen, Wahrnehmungserklärungen und Gesellschaftsverträge der bestehenden elf österreichischen Verwertungsgesellschaften. Ein ausführliches Stichwortverzeichnis rundet dieses homogene Werk ab. Zu den einzelnen Paragraphen des österreichischen UrhG sind jeweils Hinweise auf die Materialien

und Schulungsphase geschehen ist, ist weder vorgetragen noch sonstwie ersichtlich.

Eine Kostenentscheidung entfällt.

Die Rechtsbeschwerde gegen diesen Beschluß wird nicht zugelassen, weil es an den hierfür erforderlichen Voraussetzungen fehlt (§ 92 Abs. 2, § 72 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 3 HPVG).

und auf Literatur abgedruckt. Leitsatzweise und übersichtlich geordnet sind die zu einzelnen Fragen ergangenen Gerichtsentscheidungen enthalten.

Der Herausgeber, Sektionschef im Bundesministerium für Justiz und Honorarprofessor an der Universität Wien, bürgt für Genauigkeit und Qualität. Das Werk befindet sich auf dem Stand von Anfang 1988, noch nicht enthalten ist die UrhGNov 1988. Es ist das einzige Werk, das alle einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach dem letzten Stand, die gesamte einschlägige Rechtsprechung mit allen Fundstellen und Hinweisen auf Anmerkungen zu Entscheidungen und eine Übersicht über das gesamte einschlägige Schrifttum gibt. Im Gegensatz zur Voraufgabe sind nicht mehr die Materialien zum UrhG enthalten, weil in der Zwischenzeit ein eigener Materialienband (Dillennz (Hrg), Materialien zum österreichischen Urheberrecht, ÖSGRUNBand 3, Verlag Manz) erschienen ist.

Dieses Werk verdient wahrlich die Bezeichnung „ein großer Wurf“.

Dr. Moritz Röttinger, Wien