

auch das Personalvertretungsgesetz der BRD zu übernehmen. Davon ausgenommen ist lediglich die Übernahme des Gruppenprinzips, weil im öffentlichen Dienst der DDR keine Unterscheidung zwischen den Gruppen Beamte sowie Angestellte und Arbeiter gemacht wird. Man wird hierauf jedoch zurückkommen müssen für den Fall, daß auch in der DDR, das heißt auf dem Gebiet der jetzigen DDR, demnächst das Berufsbeamtentum eingeführt wird, und spezielle Tarifverträge für Angestellte einerseits und Arbeiter andererseits ausgehandelt werden.

Die Fraktion der Liberalen spricht sich eindeutig dafür aus, nach einer Übergangszeit das Berufsbeamtentum einzuführen mit dem Ziel, gut ausgebildete, hochqualifizierte und loyale Mitarbeiter für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, die entsprechend der jahrhundertelangen deutschen Tradition in einem besonderen Verhältnis zum Staat stehen. Die Frage des Abschlusses von Tarifverträgen für die Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst wird sich zwangsläufig ergeben. Die Gewerkschaften werden zur Sicherung der Rechte der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst alsbald auf deren Abschluß dringen. Das hoffen wir Mitarbeiter im Gesundheitswesen auf ganz besondere Art und Weise, haben wir doch erhebliche Rückstände aufzuholen.

Dann wird man auch im Personalvertretungsgesetz den Interessen der drei Gruppen Rechnung tragen müssen. Es muß dann insbesondere verhindert werden, daß in den Personalvertretungen der Behörden eine Gruppe durch die andere bei der Behandlung ihrer Angelegenheiten majorisiert wird. Die Fraktion der Liberalen kann der Übernahme des vorliegenden Personalvertretungsgesetzes nicht ohne Geltendmachung von Bedenken zustimmen. Wie viele bundesdeutsche Gesetze ist auch diese Gesetz viel zu detailliert, perfektionistisch und zu kompliziert, und wer sich das Original aus der Bundesrepublik mal zur Hand nimmt, wird mir letztlich Recht geben.

Je nach dem, wie der Personalrat seine Aufgabe auf faßt und anpackt, kann es für einen Behördenleiter, der die seiner Behörde übertragenen Aufgaben optimal erledigen muß, ein hartes Brot werden, wenn er neben der schwierigen fachlichen Arbeit ständigen Forderungen der Personalvertretung ausgesetzt ist. Mitbestimmung und Mitwirkung haben in ihrer Ausgestaltung den Personalräten einen so großen Einfluß eingeräumt, daß bei Verhärtung der Fronten - und das sind Erfahrungen aus der Bundesrepublik - der Behördenbetrieb lahmgelegt werden kann.

Bedenken bestehen insbesondere hinsichtlich der Paragraphen 75 und 76. Dabei bereitet uns der §75 Absatz 1 Ziffer 1 und 2 und der §76 Ziffer 7 erhebliche Sorgen. Mitbestimmung bei der Einstellung von Bediensteten kann dazu führen, daß aus subjektiven und sachlich nicht gerechtfertigten Gründen vom Behördenleiter zur Einstellung vorgeschlagene Bewerber zurückgewiesen werden mit der Folge einer langwierigen Auseinandersetzung, etwa über die Stufenvertretung und schließlich über ein kompliziertes Verfahren bei der Einstellungsstelle.

Dies sind keine theoretischen Überlegungen. In der Bundesrepublik ist es gang und gäbe, daß die Personalvertretungen, was die Einstellung von qualifiziertem Personal angeht, die Politik des „closedshop“ betreiben. Es werden zum Beispiel qualifizierte Akademiker, insbesondere Juristen, von der Einstellung zurückgewiesen, weil man in der Verwaltung befindlichem, weit weniger qualifiziertem Personal die Aufstiegschancen nicht verderben will. Aus diesen sachfremden Motiven wird die in vielen Verwaltungen und Behörden dringend erforderliche Hebung des Niveaus zu verhindern gesucht. Ähnliches gilt auch für die Beförderung und Höhergruppierung.

Bedenken haben wir auch hinsichtlich der Mitbestimmung bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden. Wenn man sich vorstellt, daß in den Behörden der DDR demnächst auf breiter Front Computer Einzug halten und Personalvertretungen dann über die Mitbestimmung in die Lage versetzt werden, diese zwingend erforderliche Erneuerung zu verhindern oder über einen längeren Zeitraum hinauszuzögern, dann halten wir dies für höchst bedenklich und unerfreulich. Wir plädieren daher dafür, daß die beschriebenen drei Ziffern aus dem Paragraphen 75 aus der Mitbestimmung herauszunehmen und bei Paragraph 78, bei der Mitwirkung, anzusiedeln

sind.

Über das Personalvertretungsgesetz wäre insoweit bei der Abfassung des Einigungsvertrages mit der Bundesrepublik zu sprechen. - Wir stimmen der Überweisung in die Ausschüsse zu. - Schönen Dank.

(Beifall bei Liberalen, DSU und CDU/DA)

#### **Stellvertreter der Präsidentin Dr. Schmieder:**

Danke schön. Als nächstes spricht der Abgeordnete Täschner von der Fraktion Bündnis 90/Grüne.

#### **Täschner für die Fraktion Bündnis 90/Grüne:**

Herr Präsident! Meine Damen und Herren! Mit dem Personalvertretungsgesetz liegt uns ein Gesetzesantrag vor, der in den Bereichen des öffentlichen Dienstes dringend benötigt wird. Das Parlament hat hier den zweiten Schritt vor dem ersten getan. Diese Feststellung möchte ich kurz begründen.

Zum 1. Juli hat das Parlament das Gewerkschaftsgesetz der DDR aufgehoben und das AGB geändert. Dies war im Bereich der Wirtschaft unproblematisch, da bereits mit dem ersten Mantelgesetz die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer durch das Betriebsverfassungsgesetz geschützt waren - nicht so für den öffentlichen Dienst.

Nachdem dieses Gesetz nun vorliegt, sollte es auch entsprechend in kürzester Frist bearbeitet und verabschiedet werden.

Die zu wählenden Personalräte sollen Verbindungs- und Vermittlungsfunktionen zwischen den Leitern der Dienststellen und den Beschäftigten erfüllen, aber auch eine Kontrolle über die Einhaltung von Tarifverträgen, Gesetzen, Dienstvereinbarungen usw. ausüben.

Ich kann den Bedenken meines Vorredners bezüglich der Paragraphen 75 und 76 nicht folgen, bewerte diese Mitbestimmungsrechte eher als positiv. Aber das liegt sicher an der unterschiedlichen Herangehensweise an diese Problematik.

Besonders hervorzuheben ist die vorhandene Quotenregelung. Diese sichert, daß die Frauen auch entsprechend ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten im Personalrat vertreten sind.

Ebenso ist beachtenswert, daß die Jugend- und Auszubildendenvertreter und die Schwerbehindertenvertretungen an den Sitzungen des Personalrates teilnehmen können. Warum schränkt man jedoch das Stimmrecht nur auf Abstimmungen zu Problemen der Jugendlichen bzw. der Schwerbehinderten ein? Durch diese Maßnahme schafft man wieder eine formale Trennung in Problembereiche der jeweiligen sozialen Gruppen und behindert integratives Denken und Verhalten.

Es gibt auch noch einige Unklarheiten in diesem Gesetz, die in den Ausschüssen beseitigt werden müssen. So wird im § 19 Abs. 2 von einer gemeinsamen Wahl des Personalrates gesprochen. Dies ist unsinnig, da in § 4 nur eine einheitliche Beschäftigtengruppe definiert wurde - im Gegensatz zum Bundespersonalvertretungsgesetz, das wurde ja vorhin schon ausgeführt, wo es drei solche Beschäftigtengruppen und zwar Beamte, Angestellte und Arbeiter gibt.

Paragraph 32 ist auch nur teilweise anwendbar. Hier wird festgelegt, daß der Personalrat aus seiner Mitte einen aus drei Mitgliedern bestehenden Vorstand bildet. Richtet man sich nach den im § 16 Abs. 1 vorgegebenen Personalratsstärken, so ist eine solche Vorstandsbildung erst ab einer Beschäftigtenzahl von 51 Personen möglich, da erst ab dieser Zahl der Personalrat aus 5 Personen besteht. Bei 5 bis 20 Personen gibt es nur ein Personalratsmitglied, bei 21 bis 50 drei Personalratsmitglieder, die dann hier anscheinend gleichzeitig als Vorstand bestimmt werden würden. Eine exakte Regelung findet sich zur gleichen Frage bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen im § 63 Abs. 3.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß der im §116 Abs. 2, Punkt 1 vorgesehene Termin für die erstmaligen Wahlen zu spät angesetzt ist. Man ist wahrscheinlich von einer vierwöchigen Frist ausgegangen, die der Wahlvorstand hat, um die Wahl des Personalrates durchzuführen. Es handelt sich hierbei aber