

sein. Vorschriften dürfen das Zugangsrecht der Gewerkschaften weder behindern noch gar unmöglich machen.

Der § 8 steht meines Erachtens wiederum im Widerspruch zum Inhalt des § 2 Abs. 2, zu dem ich eben sprach. Bei der Interessenvertretung von Arbeitnehmern beziehen Personalvertretungen und Gewerkschaften erwartungsgemäß entsprechend ihren wahrzunehmenden Aufgaben gleiche Ausgangspositionen. Das Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung hat demzufolge auch für Gewerkschafter zu gelten.

Die sogenannten Tatsachen im § 9 Abs. 4, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung von Personalvertretungsmitgliedern und Jugend- und Auszubildendenvertretern nach Ausbildungsende nicht zugemutet werden kann, sind zwingend näher zu beschreiben. Dieser Absatz ist ja geradezu ein Geschenk für die Arbeitgeber, um unbequeme Personalvertretungsmitglieder bzw. ihnen zugeordnete Vertreter spezieller Interessengruppen auf elegante Art und Weise loszuwerden, zumal nach Abs. 4 dieses Paragraphen der Arbeitgeber beim Verwaltungsgericht bzw. bis zu dessen Bildung bei der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichtes beantragen kann: 1. festzustellen, daß - und nicht ob - ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird, und 2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Im § 28 ist der Ausschluß aus dem Personalrat und dessen Auflösung geregelt. Es widerspricht permanent meinem Demokratieverständnis, wenn dem Leiter der Dienststelle die Antragstellung auf Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrates wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten eingeräumt wird, wohlgeachtet, daß es hier nicht um Beamte geht. Der Personalrat hat das Mandat der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle, also der Arbeitnehmer. Mit welchem Recht, meine Damen und Herren, darf sich der Leiter einer Dienststelle über den Willen und die Entscheidung derer hinwegsetzen, die ausschließlich berechtigt sind, ihre Personalvertretung zu wählen!

Paragraph 46 Abs. 7 ist ein besonderer Leckerbissen. Hier entscheidet die oberste Dienst- und Aufsichtsbehörde, welche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Qualifikation eines Personalratsmitgliedes als geeignet erscheinen. Dieser Absatz in § 46 regelt eine Kompetenzüberschreitung der Dienst- und Aufsichtsbehörde, die, wenn sie praxiswirksam wird, Auftrag und Sinn der Personalräte als Interessenvertreter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst - nachzulesen § 4 Abs. 1 - völlig in Frage stellt.

Die Entscheidung, ob die zu vermittelnden Kenntnisse geeignet sind oder nicht, muß einzig und allein Sache des Personalrates sein. Die Personalräte sind Interessenvertreter der Beschäftigten einer Dienststelle oder Verwaltungseinheit. Besonders sensible Aufgabe der Personalräte ist die Pflicht, Beschäftigte vor ungerechtfertigter Entlassung bzw. Kündigung zu schützen. Im § 29 Abs. 3 wird zwar festgeschrieben, daß der Personalrat vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Beendigung eines Beschäftigtenverhältnisses während der Probezeit anzuhören ist, seine Bedenken gegen eine dieser Maßnahmen unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich schriftlich mitzuteilen hat. Aber keinesfalls geregelt ist, welche Auswirkungen dieses Verfahren auf die beabsichtigte Entlassung oder Kündigung hat. Entsprechend dem bekannten juristischen Grundsatz, daß alles, was nicht ausdrücklich verboten ist, erlaubt ist, läßt dieser Paragraph offen, zu welchem Ergebnis das beschriebene Verfahren eigentlich führen soll. Oder einfach gesagt: Der Dienststellenleiter kann eine Entlassung oder Kündigung wütkürlich vornehmen, unabhängig davon, ob der Personalrat berechtigte Bedenken schriftlich nach Maßgabe von Abs. 3 vorgebracht hat; denn in Abs. 4 dieses Paragraphen ist ja als einzige Bedingung geregelt, daß eine Entlassung oder Kündigung nur dann unwirksam ist, wenn der Personalrat am Verfahren nicht beteiligt wurde.

Meine Damen und Herren! Aufgabe der Opposition ist es, derartige Gesetzentwürfe kritisch zu betrachten. Diese Kritik ist nicht um ihrer selbst willen zu betreiben, sondern als konstruktiver Beitrag zur Erreichung eines Optimums der Gesetzgebung anzusehen. Dieser Notwendigkeit verpflichtet, ist es mir ein Bedürfnis, die im § 67 Abs. 1 geregelten Pflichten zur

Gleichbehandlung aller Angehörigen der Dienststellen als besonders positiv hervorzuheben. Ich bin überzeugt, meine Damen und Herren, daß wir in bezug auf Gleichbehandlung aller Beschäftigten, egal welcher Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts hier in diesem Hohen Haus quer durch alle Fraktionen einen breiten Konsens haben.

Meine Damen und Herren! Ich stimme unbedingt der Überweisung des Gesetzes in die genannten Ausschüsse zu, allerdings mit der Maßgabe, das 67seitige Gesetzeswerk intensiv und kritisch durcharbeiten, damit das Anliegen eines solchen Gesetzes unmißverständlich und juristisch einwandfrei im Interesse der Personalvertretungen als Vertreter der Arbeitnehmer im beschriebenen Geltungsbereich zum Tragen kommt. - Danke.

(Beifall bei PDS und Liberalen)

Stellvertreter der Präsidentin Dr. Schmieder:

Danke schön. Als nächster spricht für die Fraktion der SPD der Abgeordnete Steffen Reiche.

Steffen Reiche für die Fraktion der SPD:

Sehr geehrter Herr Präsident! Meine Damen und Herren! „Ex Oriente lux et ex occidente legis“! Das scheint der Wahlspruch für die Arbeit unserer Volkskammer zu sein, und es ist ein guter Wahlspruch. Denn ebenso, wie die Sonne uns immer wieder handlungsfähig macht, ebenso erhellend wirken die Gesetze der Bundesrepublik in unserer Situation nach über 40 Jahren eines sogenannten sozialistischen Rechts oder, genauer, stalinistischen Unrechts. Die Fragen, die in diesem Gesetz nicht nur neu, sondern überhaupt zum erstenmal für unser Territorium geregelt werden sollen, galten bisher als Kaderfragen.

Bisher wurden in der DDR lebendige Menschen, Personen, die Verantwortung übernommen hatten, stets als Kader oder Persönlichkeiten bezeichnet. Das aber ist eine Abstraktion, die den Menschen nur noch von einer Seite wahrnimmt, nämlich von seiner Funktion als Kader oder von einer Eigenschaft her, über die er verfügt, seiner Persönlichkeit. Ein Mensch kann Persönlichkeit haben, er ist aber nie Persönlichkeit, sondern immer Person. Der Mensch ist ein Ganzes, auch und gerade bei seiner Arbeit, ein Ganzes aus Leib, Geist und Seele - eben eine Person. Und eine Person braucht, anders als ein Kader oder eine Persönlichkeit, bei der Arbeit auch bestimmte Arbeitsbedingungen, ein Arbeitsklima, braucht Pausen in einem sinnvollen Wechsel mit der Arbeit. Eine Person, die nicht nur Persönlichkeit oder Kader ist, braucht in der Pause mehr als Sprella-cartische und eine jahrealte großblumige Tapete, auf der sich nebeneinander gleichermaßen vergilbte und verstaubte Urkunden neben van Goghs „Sonnenblume“ oder dem „Schokoladenmädchen“ langweilen. Manchmal war es mir, als wäre das einzige, was die Pausenräume voneinander unterscheidet, der Stempel auf den Urkunden.

Eine Person braucht überschaubare Strukturgefüge, in denen Entwicklungschancen deutlich werden, und braucht vor allem Verantwortung. Wo Menschen nicht mehr antworten können, werden sie nicht nur um ihre Menschlichkeit betrogen, sondern betrügt sich der Arbeitgeber auch um ihre Arbeitsenergie, ihren Einfallsreichtum und den Willen und die Kraft zur Veränderung, die in jedem Menschen liegen. Demokratie im Arbeitsprozeß ist also nicht nur einfach ein Trick, sondern liegt im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, oder sagen wir es für den speziellen Fall: im Interesse von Verwaltungen und Angestellten.

Auch Demokratie in Behörden braucht Regeln, und die sind in diesem Gesetz enthalten. Was hat es mit diesem Gesetz auf sich? Es gilt in Anlehnung an das etwas umfangreichere Original ex occidente ebenso für die auf gesamtstaatlicher Ebene arbeitenden Behörden. Das Bundespersonalvertretungsgesetz gilt für die Bundesbehörden, und das heute in 1. Lesung behandelte Gesetz gilt für die Behörden der DDR. Es verliert seine Relevanz also in dem Moment, in dem die DDR-Behörden nach dem Beitritt der DDR nach Artikel 23 und dem Beginn der ersten gesamtdeutschen Legislaturperiode ihre Arbeit einstellen.