

## Aktuelle Themen

### Einigungsvertrag und öffentlicher Dienst

**Der Einigungsvertrag vom 31. 8. 1990 hat — von wenigen Ausnahmen abgesehen — das bundesdeutsche Arbeitsrecht auf das Gebiet der bisherigen DDR ausgedehnt.<sup>1)</sup> Das gilt grundsätzlich auch für den öffentlichen Dienst. \* Freilich nur „grundsätzlich“: Artikel 20 des Vertrages und insbesondere das Kapitel XIX seiner Anlage I enthalten eine große Zahl von Sondervorschriften. Unter sozialstaatlichen Aspekten stellen sie zum Teil geradezu Ungeheuerlichkeiten dar, die angesichts der zahllosen anderen Probleme (sowie der Feierstunden) bislang kaum zur Kenntnis genommen wurden. Inhaltlich geht es insbesondere um die Auflösung von ca. 2 Millionen Arbeitsverhältnissen und um die Einführung des Beamtenrechts. Wie sehen die Regelungen konkret aus?**

### Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Bund und die neuen Länder?

Durch den Beitritt zur Bundesrepublik ist die DDR als selbständiges Rechtssub-

\* Die den öffentlichen Dienst betreffenden Vorschriften sind auszugsweise in dieser Ausgabe S. 317 ff. abgedruckt, d. Red.

jekt untergegangen. Gäbe es keine Sonderregelung in Form des Einigungsvertrages, würden alle ihre Rechte und Pflichten nunmehr automatisch den Staat Bundesrepublik treffen. Ähnlich wie bei einer Unternehmensfusion oder einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB wäre er auch Arbeitgeber aller der Beschäftigten geworden, die ein Arbeitsverhältnis zum Staat DDR hatten.

So einfach haben sich die Dinge allerdings nicht entwickelt. Die einschlägige Passage in Kapitel XIX der Anlage I<sup>2)</sup> zum Einigungsvertrag stellt in Absatz 1 zwar zunächst fest, daß nach dem 3. Oktober 1990 die bisherigen Arbeitsbedingungen für die öffentlichen Bediensteten weitergelten.<sup>3)</sup> Diese Aussage steht jedoch unter einem entscheidenden Vorbehalt: Sie beansprucht nur Geltung „nach Maßgabe“ der Absätze 2 bis 7 und der sonstigen Bestimmungen des Einigungsvertrages. Dieses „Sonderregime“ sieht wie folgt aus:

### Übernommene und nicht übernommene Einrichtungen

Wird eine Einrichtung vom Bund (Absatz 2) oder einem Land (Absatz 3) übernommen, setzen sich die Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Arbeitnehmer mit dem Bund bzw. dem Land fort.<sup>4)</sup> Die Übernahme kann sich auch auf einen Teil einer Einrichtung beschränken. Was übernommen und was „abgewickelt“ wird, sagt der Vertrag nicht; es geht um eine organisatorische Maßnahme, die lediglich nach allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundsätzen einen „sachlichen Grund“ haben muß, also nicht auf Willkür beruhen darf. Letzteres wäre beispielsweise der Fall, wenn die übernommenen Teile so „zugeschnitten“ werden, daß gerade die besonders tüchtigen Arbeitskräfte übernommen, die anderen jedoch „ausge-

schieden“ werden.<sup>5)</sup> Ist zweifelhaft, welche Personen dem übernommenen Teil der Einrichtung zuzuordnen sind, muß ähnlich wie bei der Veräußerung eines Betriebsteils verfahren werden.<sup>6)</sup>

Wer das Unglück hat, in einem nicht übernommenen Bereich tätig zu sein, muß sich auf Arbeitslosigkeit einstellen: Sein Arbeitsverhältnis ruht vom Tage des Wirksamwerdens des Beitritts an, nach 6 Monaten läuft es automatisch aus. Wer am 3. 10. 1990 bereits das 50. Lebensjahr vollendet hatte, erhält eine „Übergangsfrist“ von 9 Monaten. Während dieser Zeit wird ein sogenanntes Wartegeld bezahlt, das 70 % des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts der letzten 6 Monate beträgt; ähnlich wie bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes werden jedoch einmalige oder Sonderzahlungen nicht berücksichtigt.

Wie groß der betroffene Personenkreis sein wird, läßt sich derzeit nicht exakt einschätzen; die Übernahmeentscheidungen nach Artikel 15 des Vertrages

1) Einzelheiten bei Däubler, AiB 1990, 363 ff.; Wlotzke/Lorenz, Beilage 35/1990 zu BB, Seite 1 ff.

2) Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 1, die aus 7 Absätzen besteht; im folgenden zitiert nach BT-Drucksache 11/7760, Seite 256.

3) Wenn es in der amtlichen Begründung heißt, (erst) durch den Einigungsvertrag werde eine Kontinuität der Arbeitsverhältnisse geschaffen (BT-Drucksache 11/7817, Seite 179), so stellt dies die Dinge auf den Kopf. Zu ähnlichen Problemen nach 1945 und zu ihrer Bewältigung mit der Rechtsfigur der Funktionsnachfolge, siehe Helmut Däubler, NJW 1954, 5 ff.

4) Siehe Fn. 2.

5) Siehe die vergleichbare Konstellation in BAG, DB 1980, 1402: Schaffung von dringenden betrieblichen Erfordernissen durch den Arbeitgeber (z. B. Wegrationalisieren eines Arbeitsplatzes), um eine bestimmte Person loszuwerden.

6) BAG, DB 1983, 50: Sind sich alle Beteiligten über die Zuordnung einig, bleibt es dabei, andernfalls ist entscheidend, wo überwiegend gearbeitet wurde.

müssen erst Anfang Januar 1991 vorliegen. Verbreiteter Einschätzung nach soll der öffentliche Dienst in der ehemaligen DDR personell in etwa halbiert werden. Die Nicht-Übernahme von Einrichtungen ist hierfür ein sehr geeignetes Mittel, da sie nach dem Vertrag auch dann in Betracht kommt, wenn die in Frage stehende staatliche Funktion an sich weitergeführt wird, man sich jedoch auf neue Leute stützen will.

### Erweiterte Kündigungsmöglichkeiten

Die Zweiteilung in „Glückliche“ und „Pechvögel“ ist nur vorläufiger Natur. Auch wer in einem übernommenen Teil tätig ist, kann sich seines Arbeitsplatzes nicht sicher sein.

Absatz 4 sieht Möglichkeiten zur ordentlichen, Absatz 5 solche zur außerordentlichen Kündigung vor<sup>7)</sup>.

Entgegenstehende oder ergänzende arbeitsrechtliche Regelungen sollen nicht mehr anwendbar sein; nach der amtlichen Begründung gilt dies auch für Kündigungsbeschränkungen und Abfindungsregelungen in Tarifverträgen.<sup>8)</sup> Im einzelnen lassen die Regelungen vieles offen.

### Ordentliche Kündigung

Nach Absatz 4 Ziff. 1 ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung „auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht“. Die Eigenständigkeit dieses Kündigungsgrundes ist zumindest auf den ersten Blick nicht ersichtlich, da fehlende Qualifikation und mangelnde persönliche Eignung auch als Grund für eine personenbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Absatz 2 KSchG anerkannt sind.<sup>9)</sup> Sinn der Vorschrift dürfte es daher sein, den naheliegenden Einwand auszuschließen, der Arbeitgeber habe die fachlichen und persönlichen Defizite gekannt und könne sich deshalb nicht mehr auf sie berufen. Die „fachliche Qualifikation“ ist allerdings auf die bisherigen Aufgaben zu beziehen; ändern sich die Anforderungen, muß nach allgemeinen Grundsätzen zunächst eine berufliche Weiterbildung versucht werden. Dies folgt mittelbar auch daraus, daß es bei einer (noch zu besprechenden) Verbeamtung ausreicht, daß sich der Betreffende auf seinem bisherigen Dienstposten bewährt hat.<sup>10)</sup> Die fehlende persönliche Eignung (z. B. notorische Un-

pünktlichkeit oder extrem langsames Arbeiten trotz vorhandener Qualifikation) kann nicht in früheren oder aktuellen politischen Aktivitäten gesehen werden: Entsprechende Vorstellungen der Bundesregierung<sup>11)</sup> sind nicht in den endgültigen Vertragstext eingegangen, außerdem enthält Absatz 5 ausdrücklich zwei Sondertatbestände mit „politischem“ Bezug.<sup>12)</sup>

Nach Absatz 4 Ziff. 2<sup>13)</sup> kann weiter dann ordentlich gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer „wegen mangelnden Bedarfs“ nicht mehr verwendbar ist. Ziff. 3 fügt dem den Tatbestand hinzu, daß die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaus der Beschäftigungsstelle „die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist“. Beide Tatbestände würden ohne die Sonderregelung als „betriebsbedingte Gründe“ im Sinne des § 1 Absatz 2 KSchG qualifiziert. Ihr Verhältnis zueinander ist wohl so zu bestimmen, daß Ziff. 2 den öffentlichen Dienst insgesamt meint, also den Arbeitgeber ggf. zur Versetzung verpflichtet, während Ziff. 3 eine solche Ersatzlösung ausschließt. Der Text sagt nichts über die Grundsätze einer sozialen Auswahl, doch ist kaum anzunehmen, daß sie als elementares Prinzip unseres Kündigungsschutzrechts generell ausgeschlossen sein soll: Besteht etwa in einer übernommenen Dienststelle nur ein Bedarf an 40 Arbeitskräften, waren dort jedoch bisher 60 beschäftigt, so sind die 20 zu Kündigenden den Anforderungen des § 1 Absatz 3 KSchG entsprechend zu bestimmen. Die beabsichtigte Effektivierung der Verwaltungsarbeit leidet darunter nicht, da ja bei wenig leistungskräftigen oder leistungsbereiten Arbeitnehmern immer der Rückgriff auf Ziff. 1 bleibt.

Für die Kündigungsfristen gilt § 55 des Arbeitsgesetzbuchs der DDR, der inhaltlich im wesentlichen unserem § 622 Absatz 2 BGB entspricht.<sup>14)</sup> Wer nach Ziff. 2 oder Ziff. 3 gekündigt wurde, erhält ein Übergangsgeld, das nach Höhe und Dauer mit dem schon erwähnten Wartegeld identisch ist. Nach Ablauf der 6 bzw. 9 Monate werden die Betroffenen dann auch offiziell als Arbeitslose behandelt.<sup>15)</sup>

### Außerordentliche Kündigung

Nach Absatz 5 der einschlägigen Regelung<sup>16)</sup> ist ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung „insbesondere“ dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer gegen die Grundsätze der

Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat (Ziff. 1) oder für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/Amt für nationale Sicherheit tätig war (Ziff. 2) und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint. Nach der amtlichen Begründung soll diese Vorschrift die Trennung von vorbelastetem Personal erleichtern und insbesondere ein politisches Signal setzen.<sup>17)</sup>

Wie groß die praktische Bedeutung von Ziff. 1 sein wird, läßt sich derzeit nicht abschätzen. Die amtliche Begründung schwächt den Wortlaut dadurch etwas ab, daß sie einen Verstoß gegen „elementare Grundsätze“ der Menschlichkeit und Rechtsstaatlichkeit voraussetzt.<sup>18)</sup> Zur näheren Präzisierung wird im Text selbst auf den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966 sowie auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 verwiesen.<sup>19)</sup> Die letztere ist damit zum ersten Mal in das geltende Recht rezipiert worden, da sie ja keine völkerrechtliche Verbindlichkeit beansprucht. Erfast dürften Fälle sein, in denen z. B. Personen unter Bruch bestehender Rechts ihrer Freiheit beraubt und körperlich miß-

7) Siehe oben Fn. 2.

8) BT-Drucksache 11/7817, Seite 179.

9) KR-Becker, 3. Auflage, Neuwied 1989, § 1 KSchG Rn. 207.

10) Kapitel XIX Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 3b.

11) Zu ihnen Lörcher PersR 1990, 219.

12) Dazu unten im Text.

13) Siehe oben Fn. 2.

14) Einzelheiten bei Däubler, AiB 1990, 364.

15) Die amtliche Begründung umschreibt dies etwas vornehmer: „Ist eine Weiterverwendung nicht möglich und gelingt es dem Arbeitnehmer auch nicht, einen Arbeitsplatz außerhalb der öffentlichen Verwaltung zu finden, greifen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die allgemeinen Regelungen des Arbeitsförderungs-gesetzes ein“ — BT-Drucksache 11/7817, Seite 180, linke Spalte.

16) Siehe Fn. 2.

17) BT-Drucksache 11/7817, Seite 180, linke Spalte.

18) BT-Drucksache 11/7817, Seite 180, linke Spalte.

19) Beide Texte sind auszugsweise abgedruckt bei Däubler/Kittner/Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990, unter Nr. 110 bzw. 120.

handelt wurden. Was die Ziff. 2 betrifft, so reicht nach der amtlichen Begründung auch eine nebenamtliche Tätigkeit aus;<sup>20)</sup> um festzustellen, ob jemand Mitarbeiter des besagten Ministeriums war, dürfen dessen Dateien benutzt werden.

Auch wenn die Voraussetzungen von Ziff. 1 und Ziff. 2 vorliegen, tritt kein Kündigungsautomatismus ein; vielmehr ist unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Der Entwurf der Bundesregierung hatte für derartige Fälle noch eine ausdrückliche Kündigungspflicht des Arbeitgebers vorgesehen.<sup>21)</sup>

## Verletzung von Sozialstaatsprinzip und Tarifautonomie

Versucht man das „Sonderregime“ im Zusammenhang zu sehen, so bietet sich für die nicht unkomplizierte Regelung eine einfachere Formulierung an. Praktisch genau denselben Effekt würde man erzielen, wenn man in etwas brutalerer Form sagen würde: Alle Arbeitsverhältnisse der öffentlichen Bediensteten erlöschen nach 6 bzw. 9 Monaten. Eine Ausnahme gilt nur für Personen, die vom Bund, einem Land, einer Kommune usw. ausdrücklich übernommen werden. Der Einigungsvertrag zerstört mit einem Federstrich rund 2 Millionen bestehender Arbeitsverhältnisse und ersetzt sie durch die ungewisse, allenfalls 50 % ausmachende Chance, eine neue Beschäftigung zu finden. Ein solcher „Kahlschlag“ läßt sich nicht mit dem Sozialstaatsprinzip vereinbaren.

Zwar wurde der Einigungsvertrag mit 2/3-Mehrheit beschlossen, doch heißt dies nicht, daß er deshalb etwa Verfassungsrang hätte: Soweit er nicht das Grundgesetz selbst ausdrücklich ändert<sup>22)</sup>, hat er den Rang von einfachem Bundesrecht, das am Maßstab des Grundgesetzes zu überprüfen ist.<sup>23)</sup> Nach dem neu eingefügten Artikel 143 Absatz 1 GG sind zwar im Gebiet der ehemaligen DDR längstens bis zum 31. Dezember 1992 Abweichungen vom Grundgesetz einschließlich des Grundrechtsteils möglich, doch ist zumindest sehr zweifelhaft, ob dies auch für den Einigungsvertrag selbst gelten soll: Die Vorschrift hat den Sinn, eine allmähliche Rechtsangleichung im gesamten Bundesgebiet zu ermöglichen, nicht aber eine Sozialstaatlichkeit zweiter Klasse zu praktizieren.

Selbst wenn man dies anders beurteilen sollte: Auch diese „Notstandsklau-

sel“ findet ihre Grenze ausdrücklich an der Garantie des Wesensgehalts der Grundrechte sowie an Artikel 79 Absatz 3 GG, der auf Artikel 20 und damit auch auf das Sozialstaatsprinzip verweist. Entgegen Artikel 19 Absatz 2 bleibt von der Tarifautonomie so gut wie nichts mehr übrig, wenn man alle bisherigen Verträge über Abfindungen, Kündigungsbeschränkungen und Rationalisierungsschutz aufhebt und gleichzeitig Verhältnisse schafft, die in absehbarer Weise den Neuabschluß entsprechender Abkommen unmöglich machen. Wie wollte man unter den gegebenen Bedingungen existentieller Unsicherheit gegebenenfalls einen Arbeitskampf organisieren? Das in der amtlichen Begründung ausdrücklich betonte Recht, für die Zukunft gelte die Tarifautonomie uneingeschränkt,<sup>24)</sup> ist so ein geringer Trost. Anders als noch beim ersten Staatsvertrag, als sich der Chef des Bundeskanzleramtes beeilte, die Tarifautonomie auch für den öffentlichen Dienst der DDR anzuerkennen,<sup>25)</sup> wurde dieses Mal keine Rücksicht mehr genommen. Personalabbau erfolgt somit ohne soziale Korrekturen — und genau hierin liegt der Verstoß gegen das Sozialstaatsprinzip. Nicht der Personalabbau als solcher ist in Frage zu stellen (der in einem hier nicht näher zu beurteilenden Ausmaß erforderlich sein mag); vielmehr geht es um die Art und Weise, wie ein solcher Anpassungsprozeß erfolgt. Eine verfassungsrechtliche Korrektur ist nicht weniger als beim Wahlverfahren angesagt!<sup>26)</sup> Nur ergänzend sei darauf hingewiesen, daß auch die Vereinbarkeit mit ILO-Übereinkommen zu prüfen ist.<sup>27)</sup>

## Einführung des Beamtenrechts

### Bundesbeamten- und Beamtenrechtsrahmengesetz

Auch im Territorium der früheren DDR soll es in Zukunft Beamte geben. Nach Artikel 20 Absatz 2 des Einigungsvertrages ist die Wahrnehmung „von öffentlichen Aufgaben (hoheitsrechtliche Befugnisse im Sinne von Artikel 33 Absatz 4 des Grundgesetzes)“ sobald wie möglich Beamten zu übertragen. Zu diesem Zweck wird das Bundesbeamtengesetz mit einigen Modifikationen insbesondere im Bereich der Besoldung übernommen.<sup>28)</sup> Die neuen Länder müssen auf der Grundlage des gleichfalls übernommenen Beamtenrechtsrahmengesetzes bis 31. Dezember 1992 ihr eigenes Beamtenrecht schaffen.<sup>29)</sup>

## Wer wird Beamter?

Für eine Ernennung zum Beamten gelten grundsätzlich die allgemeinen Regeln. Für die Zeit bis zum 31. Dezember 1996 bestehen Sonderregeln insofern, als nur eine Ernennung zum Beamten auf Probe in Betracht kommt.<sup>30)</sup> An die Stelle der Vor- und Ausbildungserfordernisse im Sinne unseres Laufbahnrechts wird auf die Bewährung auf einem entsprechenden Dienstposten abgestellt.<sup>31)</sup> Die Probezeit beträgt grundsätzlich 3 Jahre, doch kann sie der Bundespersonalaussschuß bis auf mindestens 2 Jahre abkürzen. Während der Probezeit soll dem Beamten durch entsprechende Aus- und Fortbildungsangebote Gelegenheit gegeben werden, sich für seine Laufbahn fachlich weiter zu qualifizieren. Über die Bewährung entscheidet die oberste Dienstbehörde. Zum Beamten auf Probe kann nur ernannt werden, wer in diesem Zeitpunkt noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat, doch kann der Bundespersonalaussschuß für Einzelfälle und für Gruppen Ausnahmen zulassen. Zu beachten ist schließlich, daß über die gesetzlichen Widerrufsgründe hinaus das Probebeamtenverhältnis unter denselben

20) BT-Drucksache 11/7817, Seite 180.

21) Berichtet bei Lörcher PersR 1990, 220.

22) Artikel 4 des Einigungsvertrages, BT-Drucksache 11/7760, Seite 2 f.

23) Siehe auch Artikel 45 Absatz 2 des Einigungsvertrages, wonach der Vertrag nach Wirksamwerden des Beitritts als „Bundesrecht“ fortgilt.

24) BT-Drucksache 11/7817, Seite 179.

25) Der Briefwechsel zwischen Monika Wulf-Mathies und Kanzleramtsminister Seitzers ist wiedergegeben bei Altvater, PersR 1990, 202.

26) Zum Problem des gesetzgeberischen Eingriffs in bestehende Tarifverträge siehe Plander, AuR 1986, 65, 77 f.

27) Dazu Lörcher PersR 1990, 218 für den Bereich der Tarifautonomie. Von hier aus nicht zu klären ist, ob die DDR das ILO-Übereinkommen Nr. 158 über den Kündigungsschutz ratifiziert hat und ob dieses gegebenenfalls — beschränkt auf das Territorium der ehemaligen DDR — weitergilt.

28) Kapitel XIX Sachgebiet A, Abschnitt II, Nr. 2 und 3 und Abschnitt III Nr. 3 ff.

29) Kapitel XIX Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 2.

30) Kapitel XIX Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 3 b.

31) Amtliche Begründung, BT-Drucksache 7/7817, Seite 181.

Voraussetzungen wie ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann.

Von allen gesellschaftspolitischen Bedenken einmal abgesehen, die gegen die „Wiedergeburt“ des Beamtentums und die Aufspaltung der öffentlichen Bediensteten sprechen<sup>32)</sup> — die geltende Regelung ist im Hinblick auf Artikel 33 Absatz 5 GG nicht unbedenklich, da es gerade an einem der entscheidenden positiven Merkmale des Beamtenverhältnisses — d. h. der persönlichen Unabhängigkeit — fehlt: Die vom Grundgesetz gewollte Unparteilichkeit ist gefährdet, wenn bei jedem „Anecken“ ein Hinauswurf drohen kann.

### Personalvertretungsrecht

Im Vollzug des Staatsvertrags vom 18. Mai 1990 hatte die DDR das Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 22. Juli 1990<sup>33)</sup> erlassen. Es schrieb nach seinem § 116 b Absatz 2 Nr. 1 Wahlen für den Zeitraum vom 13. 8. bis 12. 10. 1990 vor. Inhaltlich unterscheidet es sich insbesondere in 3 Punkten vom BPersVG:<sup>34)</sup> Das Gruppenprinzip ist abgeschafft, da es dem bisherigen DDR-Recht unbekannt war und jedenfalls die Gruppe der Beamten nicht von heute auf morgen geschaffen werden kann. Zum zweiten ist das volle Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten in

jenen Funktionsbereichen ausgeschlossen, die im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik üblicherweise Beamten übertragen sind. Schließlich gibt es — anders als in der Betriebsverfassung — keinen Weiterbeschäftigungsanspruch bei begründetem Widerspruch des Personalrats;<sup>35)</sup> der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch ist dadurch allerdings nicht berührt.

Dieses PersVG DDR bleibt bei weiterbestehenden Dienststellen längstens bis 31. Mai 1993 in Kraft. Es kann jedoch sowohl durch Rechtsverordnung der Bundesregierung als auch durch Landesgesetz abgeändert oder aufgehoben werden. Im übrigen greift das Bundespersonalvertretungsgesetz ein; in den Ländern kann es durch Landesgesetze abgelöst werden.<sup>36)</sup> Bei der praktischen Anwendung des gesamten Personalvertretungsrechts sind für eine Übergangszeit von 2 Jahren nach dem Wirksamwerden des Beitritts die haushaltsrechtlichen Bestimmungen von Kapitel 5 des Staatsvertrags vom 18. Mai 1990<sup>37)</sup> zu berücksichtigen. Warum dies nach der amtlichen Begründung die Weiterbeschäftigung nach Kündigung bei Widerspruch des Personalrats auch dann ausschließen soll, wenn unmittelbar das BPersVG eingreift<sup>38)</sup>, ist nicht erkennbar: Für die öffentlichen Haushalte ist es noch belastender, wenn ohne Arbeitsleistung aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs heraus die Vergütung fortbezahlt werden muß.

### Gesamteinschätzung

Die Vorschriften über das öffentliche Dienstrecht bringen im Vergleich zu der in der Bundesrepublik bestehenden Rechtslage eine Reihe von Nachteilen für die Beschäftigten. Sie werden von ihrem neuen Staat wie ungebetene Gäste behandelt, denen man nach längerer Zeit der Bewährung vielleicht einmal volles Bürgerrecht gewähren wird. Dies ist nicht nur für die Betroffenen schlimm. Es kann auch aus der Sicht der „alten“ Bundesrepublik zu dem gefährlichen Effekt führen, daß innerhalb wie außerhalb des öffentlichen Dienstes viele Menschen von vorneherein ein gestörtes Verhältnis zu diesem Staat entwickeln. Daran kann niemandem gelegen sein.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

32) Kritisch Wolfgang Schneider, PersR 1990, 197 ff.

33) GBl I Nr. 52 Seite 1014.

34) Einzelheiten bei Peiseler, PersR 1990, 220.

35) Kritisch Peiseler, PersR 1990, 221.

36) Kapitel XIX Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 15 b.

37) BGBl II 1990 Seite 518.

38) BT-Drucksache 11/7817, Seite 183.