



WESTDEUTSCHER  
RUNDFUNK

Westdeutscher Rundfunk 50800 Köln

Ausschuss  
für Kultur und Medien  
Landtag NRW  
Düsseldorf  
z.Hd. Frau Drögeler

Personalrat

Die Vorsitzende des Personalrats

Appellhofplatz 1 50667 Köln

Telefon +49 (0)221 220 6220 Telefax 49 (0)221 220 3297

christiane.seitz@wdr.de

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
16/3241**

A12

Köln, 23.11.2015

**Stellungnahme des WDR-Personalrats zum WDR-Gesetz**

Sehr geehrte Frau Drögeler,

wie telefonisch besprochen, erhalten Sie eine zweiseitige Anlage.

Ich hoffe, eine Vervielfältigung ist zeitlich noch möglich.

Vielen Dank und bis morgen.

Mit freundlichen Grüßen

Christiane Seitz

Vorsitzende WDR-Personalrat

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale BLZ 300 500 00 Konto 90068 IBAN DE39 3005 0000 0000 0900 68 BIC/Swift WELADED  
WGZ Bank AG Düsseldorf BLZ 300 600 10 Konto 323408 IBAN DE92 3006 0010 0000 3234 08 BIC/Swift GENODEDD

Der Westdeutsche Rundfunk Köln, Anstalt des öffentlichen Rechts, wird laut Gesetz durch den Intendanten/die Intendantin vertreten. Der Westdeutsche Rundfunk Köln kann auch von zwei von dem Intendanten/der Intendantin bevollmächtigten Personen vertreten werden. Auskünfte über den Umfang der Vollmachten erteilt der/die Justiziar/-in des Westdeutschen Rundfunks Köln.

## **Stellungnahme des Personalrats des Westdeutschen Rundfunks zum Entwurf der Änderung WDR-Gesetz**

**Vorlage zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Kultur und Medien  
des Landtags NRW, 24. November 2015**

### **Vorbemerkung:**

Der Personalrat des Westdeutschen Rundfunks hat entschieden, seine Stellungnahme auf jene Aspekte zu begrenzen, die unmittelbar das Thema Mitbestimmung betreffen bzw. direkte Auswirkungen auf das Handeln des Personalrats.

In Ausnahme davon sei darauf hingewiesen, dass der Personalrat die zweite personelle Aufstockung des Rundfunkrates innerhalb weniger Jahre äußerst kritisch sieht. Angesichts des enormen Kostendrucks, der mit dem Verlust von 550 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2020 verbunden ist, sehen wir dies als falsches Signal an die Belegschaft des Westdeutschen Rundfunks.

Im Folgenden sind vier Änderungswünsche des Personalrats aufgeführt. Wir bitten alle Beteiligten um ihre Unterstützung dafür.

---

### **§20 WDR-Gesetz – Zusammensetzung des Verwaltungsrats**

Wir gehen davon aus, dass die GesetzgeberInnen für die angemessene Berücksichtigung von weiblichen Aufsichtsräten sorgen wollen. Dafür wäre es erforderlich, klare „Muss-Regeln“ bezüglich der Entsendung aufzuschreiben. Im vorliegenden Entwurf ist dies nur für die Entsendung durch die beiden Mitglieder des Personalrats der Fall. Aber: Diese „Muss“-Bestimmung ist auch noch kontraproduktiv.

Es heißt dort zu §20(4):

*„Zwei Mitglieder werden vom Personalrat entsandt, davon muss ein Mitglied eine Frau und ein Mitglied ein Mann sein.“*

Dies wäre die Einführung einer Männerquote, für die der Personalrat nach jetzigen gesellschaftlichen Bedingungen keinerlei Voraussetzungen erkennen kann. Der Personalrat entsendet aktuell (seit November 2015) zwei Frauen in den Verwaltungsrat – die Vorsitzende sowie die stellvertretende Vorsitzende des Personalrats. Dies ist ein absolutes Novum und ist als gleichermaßen sachlich bedingtes wie politisch bedeutsames Signal zu verstehen.

Dies **muss** nicht für alle Zukunft so bleiben, **muss** aber weiterhin möglich sein.

Darum die klare Forderung des Personalrats, den §20(4) wie folgt zu ändern:

**Zwei Mitglieder werden vom Personalrat entsandt, davon muss ein Mitglied eine Frau sein.**

---

### **Anmerkungen und Empfehlungen zum Paragraphen 55 „Anwendung des Landespersonalvertretungsgesetzes“**

1.) Seit dem Jahr 2011 gilt ein neues Landespersonalvertretungsgesetz, das dem Personalrat endlich Beteiligungsrechte für jene Beschäftigten ermöglicht, die unerlässlich sind für Programm und Produktion des Westdeutschen Rundfunks: Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des §12a Tarifvertragsgesetz sowie AÜG-Beschäftigte. Siehe dazu §5 (1) LPVG NW.

Nun hat sich in der Praxis herausgestellt, dass die konkrete Ausübung dieser Beteiligungsrechte noch der Ausformung bedarf --- beispielsweise in der Frage, wie der Personalrat an der Beendigung der Beschäftigung langjähriger freier MitarbeiterInnen beteiligt werden muss.

Wir bitten daher um die Aufnahme eines zusätzlichen Abschnitts unter §55 WDR-Gesetz, der gleichsam als eine Art Rechtspräambel den Handlungsbedarf unterstreicht und vorgibt. Die Passage sollte wie folgt lauten:

**„Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung nach dem Achten Kapitel des Landespersonalvertretungsgesetzes sind hinsichtlich der arbeitnehmerähnlichen Personen des WDR, die Beschäftigte nach § 5 Abs. 1 LPVG sind, mit der Maßgabe anzuwenden, dass es auf die tatsächliche Wirkungsgleichheit der jeweils in Rede stehenden Maßnahmen sowie auf die tatsächliche Vergleichbarkeit des Schutzbedürfnisses des betroffenen Personenkreises ankommt.“**

2.) § 55 Abs. 2 WDR Gesetz schränkt die Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen in nicht vertretbarer Weise ein. Diese Regelung wurde in das Gesetz aufgenommen, um zu verhindern, dass der Personalrat bei Personalmaßnahmen von Beschäftigten mitbestimmt, die eine deutlich herausgehobene Leitungsverantwortung innerhalb des WDR wahrnehmen. Dieser Personenkreis erhält in aller Regel ein übertarifliches Gehalt.

Allerdings die Mitbestimmung auszuschließen bei einer Personengruppe, die dem Tarifvertrag unterliegt (und das trifft natürlich auch auf die „höchste“ Vergütungsgruppe nach Tarifvertrag zu) widerspricht der Logik von Tarifstrukturen und dem Grundsatz eben dieser. der Mitbestimmung.

**§55 Abs. 2 WDR Gesetz ist also entweder komplett zu streichen oder wie folgt neu zu fassen:**

**„ § 72 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 LPVG ist auf den WDR mit der Maßgabe anwendbar, dass § 72 Absatz 1 Satz 1 LPVG nicht für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gilt, die ein Entgelt oberhalb der höchsten Vergütungsgruppe des WDR-Vergütungstarifvertrages in seiner jeweiligen Fassung erhalten.“**

3.) In § 55 Abs. 3 WDR Gesetz heißt es: „Die endgültig entscheidende Stelle (§ 68 LPVG) ist die Intendantin oder der Intendant.“ Diese Regelung schränkt die Mitbestimmung in der Praxis unverhältnismäßig stark ein. Wenn eine Einigungsstelle nötig wird, liegt das daran, dass unterschiedliche Regelungsvorstellungen bei der Intendantin bzw. dem Intendanten einerseits und dem Personalrat andererseits bestehen. Die Intendantin bzw. der Intendant ist also Partei in der Angelegenheit. Die Einigungsstelle als Konfliktlösungsmechanismus ist wirkungslos, wenn eine Konfliktpartei trotz Einigungsstelle im eigenen Interesse über die Regelung befinden kann. Die Intendantin bzw. der Intendant weiß zu jedem Zeitpunkt, dass sie bzw. er nach der Einigungsstelle die eigenen Vorstellungen durchsetzen kann. Der Personalrat hingegen weiß zu jedem Zeitpunkt, dass er mit seiner Regelungsvorstellung nicht durchdringen wird.

In der Praxis führt das dazu, dass die Einigungsstelle in aller Regel nicht angerufen wird.