

# DEUTSCHE ANGESTELLTEN - GEWERKSCHAFT

DAG NRW, Bastionstraße 18, Postfach 20 02 40, 4000 Düsseldorf 1

An die Mitglieder des  
Ausschusses für Umweltschutz  
und Raumordnung des Landtags NRW  
Platz des Landtags 1

4000 Düsseldorf 1

LANDESVERBAND  
NORDRHEIN-WESTFALEN

Abteilung Öffentlicher Dienst

DAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
10. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT  
10/2495

Ihre Zeichen

Ihre Nachricht vom

(0211) 13002-0  
Durchwahl 13002-

Unsere Zeichen

Tag

63

Mk//Ho

28.2.89

Stellungnahme der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, anlässlich der Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Umweltschutz und Raumordnung des Landtags NW am 3. März 1989 zum  
Gesetz über den Lippeverband, Drucksache 10/3917,  
Gesetz über den Wasserverband Eifel-Rur, Drucksache 10/3919,  
Gesetz über die Emschergenossenschaft, Drucksache 10/3920 und  
Gesetz zur Änderung der landesgesetzlichen Vorschriften über die Wasserverbände im Einzugsgebiet der Ruhr, Drucksache 10/3971

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu den o.g. Gesetzentwürfen nehmen wir wie folgt Stellung:

## 1. Allgemeine Bewertung

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft ist der Auffassung, daß bisher kein Handlungsbedarf für die sondergesetzliche Regelung anstelle freiwilliger Großverbände bestanden hat. Die Verbände haben ihre Arbeit erfolgreich, wirtschaftlich und flexibel geleistet, sie orts- und bürgernah gestaltet und dies richtungsweisend über Europas Grenzen hinaus. In diesem Zusammenhang ist auch die Vorreiterrolle der Verbände und ihrer Beschäftigten bei der Beratung von anderen Ländern, z.B. beim Bau von Kläranlagen, zu nennen.

Die DAG begrüßt aber die Initiative der Landesregierung, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Gesetzesentwürfen zu verankern. Schon in unserer Stellungnahme vom 16.9.1983 zum Entwurf des Mitbestimmungs-Artikelgesetzes haben wir im Namen der DAG-Mitglieder und der Belegschaft der Wasserverbände Lippe, Eifel-Rur, Emscher, Ruhr die Aufnahme in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes gefordert. So wird der bisher ausschließlich wasser- und abfallwirtschaftlich orientierte Interessenausgleich der bisherigen Mitglieder auch auf den Bereich der Interessen der Arbeitnehmer/innen erweitert.

Die vorgesehene Mitbestimmungsregelung, hier wäre besser von Beteiligung zu sprechen, ist aber halbherzig, denn die Vertretung der Beschäftigten stellt nur ein Sechstel der Mitglieder des Vorstandes der Genossenschaftsversammlung bzw. der Verbandsversammlung. 3 Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Vorstand stehen immer fünfzehn Vertreter/innen der Verbandsmitglieder gegenüber. Gerade die gesellschaftspolitische Diskussion der letzten Jahre ist zu Recht geprägt von Forderungen nach unmittelbaren Formen der demokratischen Teilhabe und der Eindämmung des Parteienproporz.

Die DAG fordert deshalb die paritätische Mitbestimmung der Beschäftigten.

Die vorliegenden Gesetze sind auch daraufhin zu überprüfen, daß z.B. bei Positionen und Funktionen ("Geschäftsführer/in") entweder die weibliche und männliche Sprachform verwandt oder geschlechtsneutral ("Geschäftsführung") formuliert wird. Wie Sprache auch unser Bewußtsein prägt, wird deutlich, wenn überall dort, wo die männliche Sprachform gewählt ist, nur die weibliche Form eingesetzt wird; denn dann fühlt sich das betreffende Geschlecht diskriminiert. Auch werden so Konsequenzen aus dem Werkstattgespräch "Sprache und Gleichstellung" im Landtag in der Legislative umgesetzt und damit dem Gleichstellungsgedanken und der Förderung von Frauen Rechnung getragen.

Nun zu den Regelungen, insbesondere zu den **Mitbestimmungsfragen**, im Einzelnen:

### **Zusammensetzung des Vorstandes**

Die DAG fordert, die Anzahl der Arbeitnehmervertreter/innen in

§ 13, (1) 5. Ruhrverbändegesetz

§ 15, (1) 5. Emschergenossenschaftsgesetz

§ 16, (1) 6. Lippeverbandsgesetz

§ 16, (1) 5. Eifel-Rur-Verbandsgesetz

zu erhöhen, um dem Ziel der paritätischen Mitbestimmung näher zu kommen.

### **Interne(r) Arbeitnehmer-Vertreter/in**

Es ist wichtig und notwendig, daß der Wahlvorschlag der Personalvertretung den Minderheitenschutz gewährleisten muß. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Stellungnahmen der DAG zur Novellierung des LPVG NW zur Änderung der Gruppenrechte. Es kann nicht angehen, daß die gewerkschaftlich am stärksten vertretene Organisation nur die Möglichkeit hat, ihre Mitglieder auf die Vorschlagsliste zu bringen und dann wählen zu lassen. Gerade in einer Demokratie ist der Schutz von Minderheiten sicherzustellen, damit diese auch die Möglichkeiten haben, ihre Interessen wirkungsvoll durchzusetzen.

Wir schlagen entweder vor:

a) " Der/die Arbeiter/Vertreter/in ist von der Gruppe der Arbeiter/innen im Personalrat zu wählen, der Angestellten-Vertreter von der Gruppe der Angestellten." Dies sollte auch in den Satzungen, die das Wahlverfahren nach dem LPVG ablösen, verankert werden.

Oder

b) Es wird besonders auf § 34, 2 LPVG NW hingewiesen. Dort heißt es: " Über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, wird nach gemeinsamer Beratung vom Personalrat beschlossen, **sofern die Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe nicht widerspricht; bei Widerspruch beschließen nur die Vertreter/innen der Gruppe ."**

Die Wahl des/der Angestellten- und Arbeiter- Vertreter/in sollte zur Gruppenangelegenheit gemacht werden.

Auf jeden Fall sollte von den internen Arbeitnehmervertretern/innen im Genossenschafts- bzw. Verbandsversammlungsvorstand **mindestens** eine(r) der anderen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft angehören.

### **Externe(r) Arbeitnehmer-Vertreter/in**

Auch für den/die externen Vertreter/in der Genossenschafts- oder Verbandsversammlung muß der Minderheitenschutz gelten. Hier fordern wir, die Zahl 1 auf 2 Vertreter/innen zu erhöhen mit dem Zusatz, die externen Vertreter/innen oder das ordentliche Mitglied bzw. der/die Stellvertreter/in dürfen nicht der gleichen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft angehören.

### **Kündigungsschutz für Mitbestimmungsvertreter/innen**

Die DAG fordert die Verankerung des Kündigungsschutzes für die Mitbestimmungsvertreter/in in der Genossenschafts- bzw. Verbandsversammlung. Dieser Kündigungsschutz sollte ebenso wie der der Personalvertretungen gestaltet sein.

### **Geschäftsführung**

Es reicht auch nicht aus, daß der/die für personelle und soziale Angelegenheiten zuständige Geschäftsführer/in **möglichst** mit Zustimmung der Arbeitnehmer-Vertreter/innen vom Vorstand gewählt werden soll. Wir halten es für geboten, daß die Wahl **nicht** gegen die Stimmen der Arbeitnehmer/innenvertretung erfolgt.

### **Anzahl der Geschäftsführer/in**

Auch hier denken wir an eine Festschreibung in allen Gesetzen auf 3 Geschäftsführer/innen, wie sie im Eifel-Rur Gesetz festgesetzt ist. So erübrigen sich auch eventuelle Patt-Situationen bei Abstimmungen.

### **Amtszeit der Vorstandsmitglieder**

Die DAG spricht sich für eine gleichlange Dauer der Amtszeit der Vorstandsmitglieder von **6 Jahren** in allen 4 Verbänden aus. Klärungsbedarf besteht bei der Wahl beim Lippeverband, bei der Emschergenossenschaft und bei den Ruhrverbänden. Bisher gibt es dort eine gemeinsame Personalvertretung. In § 16,2,2. Lippe VG heißt es:

"Die Vorschläge für die Vertreter/innen der Angestellten und Arbeiter betreffen Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Verband stehen". Bedeutet dies, daß im Jahre 1989 keine gemeinsame Personalvertretung aus Beschäftigten des Lippeverbandes und der Emschergenossenschaft bzw. der Ruhrverbände mehr gewählt wird? Oder wird es so ausgelegt, daß die Vorstandsvorstandsmitglieder der Arbeitnehmerseite dem jeweiligen Verband angehören müssen?

Es ist zu bedenken, daß auch von den internen Arbeitnehmer-Vertretern/innen innerbetriebliche Sachkompetenz und der Informationsfluß von den und an die Beschäftigten gewährleistet sein muß. Ist es dann nicht sinnvoll und notwendig,

bei der Größe des Verbandsgebietes ( z.B. Ruhrverein: von Winterberg bis Duisburg), die Kandidatur an die Mitgliedschaft im Personalrat zu binden, um Fachwissen zu gewährleisten. Dann würde der von der DAG geforderte Kündigungsschutz entfallen.

### **Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetze**

Wir halten einen geplanten Zeitpunkt des Inkrafttretens zum 1. Januar 1990 für ungünstig. Denn setzt man, wie in § 41 Übergangsvorschrift angegeben, einen Zeitraum von 6 Monaten für die Bildung der Verbandsorgane voraus, ist ein Zusammentreffen mit der Neuwahl der Personalvertretung unvermeidlich. Dies kann u.U. dazu führen, daß die Funktion der Arbeitnehmervertretung zunächst unbesetzt bleibt. Wir schlagen ein Inkrafttreten der Gesetze zum 1. Juli 1989 oder 1. Juli 1990 vor, also eine Entkoppelung vom Termin der Personalratswahlen. Nur so ist gewährleistet, daß sich die Vorschlagsliste der Arbeitnehmer/Vertreter/innen an den Wünschen und Interessen der Belegschaft orientiert.

Sollte am Zeitpunkt des Inkrafttretens zum 1. Januar 1990 festgehalten werden, ist eine Verlängerung der Amtszeit der Personalvertretungen in Erwägung zu ziehen.

Für die DAG ist es unerlässlich, daß die bisher vorgesehene Form der Arbeitnehmerbeteiligung zu wirklicher Mitbestimmung verbessert wird.

Mit freundlichen Grüßen

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
Abteilung Öffentlicher Dienst  
*Marita Klein*  
Marita Klein  
Referentin