

Präsident des Landtags
 Nordrhein-Westfalen
 z. Hd. Frau Hopstein-Menn
 Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

Ihr Zeichen
 Unser Zeichen Dr/Lö

Durchwahl 220-8500
 Durchwahl 220-8504

2308gleich
 Datum 23.08.1999

**Westdeutscher
 Rundfunk Köln**
 Anstalt des öffentlichen Rechts

**Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW und zur Änderung anderer Gesetze (Drucksache 12/3959)
 hier: Stellungnahme des Westdeutschen Rundfunks Köln**

Appellhofplatz 1
 50667 Köln
 Postanschrift
 50600 Köln
 Tel (02 21) 2 20-1
 Telegramme WDR Köln
 Fax (02 21) 2 20 85 04
 Telex

Sehr geehrte Frau Hopstein-Menn,

in der öffentlichen Expertenanhörung am 20.08.1999 hat meine Vertreterin, Frau Dr. Altes, unter Hinweis auf mein Schreiben vom 19.08.1999 zugesagt, dass eine schriftliche Stellungnahme des Westdeutschen Rundfunks Köln kurzfristig nachgereicht wird.

Ich darf Ihnen nunmehr anliegend unsere Bewertung des vorliegenden Gesetzentwurfes zukommen lassen, die inhaltlich dem entspricht, was Frau Dr. Altes bereits mündlich in der Anhörung vorgetragen hat.

Mit freundlichen Grüßen


 (Eva-Maria Michel)

Anlage



Gesetzlicher Vertreter des Westdeutschen Rundfunks Köln ist der Intendant. Der Westdeutsche Rundfunk Köln kann auch von zwei vom Intendanten bevollmächtigten Personen vertreten werden. Auskünfte über den Umfang der Vollmachten erteilt der Justitiar des Westdeutschen Rundfunks Köln.

Stellungnahme des Westdeutschen Rundfunks Köln zum Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 27.05.1999 (Drucksache 12/3959)

Der WDR hat in seiner Stellungnahme vom 19.08.1998 zum ursprünglichen Gesetzesentwurf, die in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten des WDR verfasst wurde, deutlich gemacht, dass er das hier verfolgte gesellschaftspolitische Anliegen uneingeschränkt unterstützt. Der WDR begrüßt es daher, dass das Land NRW die Initiative ergreift und weitere Verbesserungen zur Gleichstellung von Frauen in unserem Lande erreichen will.

Problematisiert hatte der WDR allerdings Regelungen, die den Besonderheiten des Rundfunks keinerlei Rechnung tragen. Hierbei ging es grundsätzlich um die Frage der Regelungsnotwendigkeit sowie die Besonderheiten in einzelnen Bestimmungen des Ursprungsentwurfes.

Der nunmehr vorliegende Gesetzentwurf berücksichtigt das Vorbringen des WDR insoweit nicht, als der Westdeutsche Rundfunk Köln nach wie vor nach § 2 Abs. 1 des Entwurfes unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen soll.

Der WDR hat allerdings positiv zur Kenntnis genommen, dass durch die Neufassung von § 2 Abs. 2 des Gesetzentwurfes einer Reihe von Bedenken des WDR in den meisten der von ihm angesprochenen Einzelpunkte Rechnung getragen wurde.

Somit kann zunächst festgehalten werden, dass - trotz fortbestehender rechtlicher Bedenken im Hinblick auf die Einbeziehung des WDR - der Gesetzentwurf in seiner jetzigen Fassung zumindest in seinen grundsätzlichen Regelungen auch für den WDR akzeptabel erscheint.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt in der nun vorliegenden Form, dass sich der WDR seit langem den hier formulierten Zielsetzungen verpflichtet fühlt. Der WDR hat frühzeitig ein funktionsgerechtes, den spezifischen Rundfunkbedingungen Rechnung

tragendes Frauenfördersystem etabliert und mit Leben erfüllt. Er hat mit der vom früheren Intendanten Friedrich Nowotny unterzeichneten Dienstanweisung über den Frauenförderplan des Westdeutschen Rundfunks vom 01.12.1989 und der bereits am 19.01.1989 erfolgten Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine Vorreiterrolle übernommen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als selbständige Organisationseinheit mit eigenem Etat direkt dem Intendanten zugeordnet.

Die Regularien der Dienstanweisung, die unter Mitwirkung des Personalrates zustande gekommen sind, haben sich in der Praxis bewährt. In dieser Bewertung stimmen Geschäftsleitung, Rundfunkrat, Personalrat und auch die Gleichstellungsbeauftragte prinzipiell überein.

In ihrem 10. Jahresbericht für den Zeitraum 01.01.1998 bis 31.12.1998 führt die Gleichstellungsbeauftragte aus, „dass die Personalpolitik des WDR im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen fruchtbar ist. Mit unserer Haltung, die Basis der qualifizierten Frauen zu verbreitern und dies schon mit der Ausbildung beginnend, schafft sich der Westdeutsche Rundfunk ein Reservat, aus dem dann im Bedarfsfall auch Stellen mit Personalverantwortung besetzt werden können.“

Die Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten werden jeweils dem Rundfunkrat zur Kenntnis zugeleitet.

Die Frauenförderung des WDR ist somit ein gutes Beispiel für eine gelungene, verantwortungsvolle und zukunftsweisende Selbstregulierung. Dies wiederum entspricht der auch von Herrn Ministerpräsident öffentlich erhobenen Forderung, verstärkt auf Regulierungsmechanismen auf freiwilliger Basis zu setzen. Von besonderer Bedeutung ist es deshalb, dass der Gesetzentwurf in seiner gegenwärtigen Form dem WDR den erforderlichen Spielraum lässt, um auch auf diesem Gebiet mit seiner gut funktionierenden Selbstregulierung fortfahren zu können.

Der Erfolg lässt sich durch entsprechendes Zahlenmaterial belegen:

In ausgewiesenen Leitungspositionen stieg der Frauenanteil von 6,9 % im Jahre 1993 auf 15,0 % im Jahr 1999. Insoweit hat sich der Anteil mehr als verdoppelt.

37,7 % aller Redakteure/innen waren 1998 Frauen (1990: 28,9 %).

Zukunftsweisend ist auch die Situation auf dem Ausbildungssektor: Der Anteil der weiblichen Auszubildenden betrug im Jahr 1998 46,9 %. Bei Volontären/innen, Praktikanten/innen und Hospitanten/innen lag er sogar bei 56,0 %.

Von 115 im Rahmen der Fort- und Weiterbildung angebotenen Seminaren sind 10 frauenspezifische Seminare. Hierzu gehören beispielsweise die seit 1990 angebotenen Veranstaltungen „Frauen fragen!“. Hinzu kommen Seminare im Rahmen der Frauenförderung wie „Selbstbestimmung und Zusammenarbeit im Berufsalltag“, „Präsentieren-Infornieren“, „Motivation und Kommunikation“ und viele andere. Insgesamt sind mehr als 50 % aller Seminarteilnehmer(innen) Frauen.

Durch den Abschluss eines seit dem 01.01.1997 geltenden Teilzeittarifvertrages hat sich der WDR außerdem verpflichtet, Teilzeitarbeit zu fördern. Verbindliche Kriterien wurden von den Tarifpartnern festgelegt. Das Gleichbehandlungsgebot von Voll- und Teilzeitkräften wurde tarifvertraglich festgeschrieben. Des Weiteren wurde festgelegt, dass der WDR die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen prüft und - wo die betrieblichen Belange es zulassen - fördert. Teilzeitbeschäftigte dürfen u. a. bei späteren Bewerbungen für einen Vollzeitarbeitsplatz nicht benachteiligt werden. Schließlich kann die Teilzeitarbeit nach abteilungsspezifischen Gegebenheiten unbefristet oder befristet vereinbart werden.

Neben der Möglichkeit, die Tagesarbeitszeit oder Wochenarbeitszeit zu reduzieren, sind auch weitere Sonderformen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange möglich.

Auf der Basis des Frauenförderplans ist Konkurrenz zwischen Frauen und Männern um freie Planstellen höherer Qualität zur Normalität geworden. Zusätzliche Fortbildungsqualifikationen finden bei der Besetzung freier Planstellen Berücksichtigung. Dies gilt für Frauen und Männer.

Die Erfolge machen gleichzeitig deutlich, dass es keine tatsächliche Notwendigkeit für die Einbeziehung des WDR in den Geltungsbereich des Gesetzes gibt, das sich in erster Linie an die unmittelbare Staatsverwaltung wendet und somit der besonderen verfassungsrechtlich verankerten Stellung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks nicht hinreichend Rechnung trägt.

Systemgerechter wäre es in dem Zusammenhang, dort, wo Änderungs- oder Konkretisierungsbedarf besteht, eine entsprechende Passage in das für die Tätigkeit des Westdeutschen Rundfunks Köln grundlegende WDR-Gesetz aufzunehmen. Auf anderen Sektoren hat der Landesgesetzgeber dem auch in hinreichendem Maße Rechnung getragen. Erinnerung sei in diesem Zusammenhang an die Sonderregelungen zum Datenschutz in den §§ 48 bis 53 des WDR-Gesetzes sowie an die Berücksichtigung rundfunkspezifischer Besonderheiten bei der Anwendung des Landespersonalvertretungsgesetzes, die in § 55 des WDR-Gesetzes ihren Niederschlag gefunden hat.

Trotz dieses systematischen Bruches kann der Gesetzentwurf in seiner vorliegenden Form, wie bereits ausgeführt, jedoch im Grundsatz akzeptiert werden.

1. So bestimmt § 5 Abs. 6 des neuen Entwurfes, dass der Frauenförderplan dem Verwaltungsrat zur Kenntnis zu geben ist. Dadurch wird entgegen der ursprünglichen Fassung, wonach der Rundfunkrat dem Frauenförderplan zustimmen muss, der Intendantenfassung und der Kompetenzverteilung zwischen den Organen des WDR Rechnung getragen. Die Landesregierung folgt insoweit den Hinweisen des Westdeutschen Rundfunks, wobei der Rundfunkrat gemäß § 16 Abs. 2 WDR-Gesetz sicherlich in die Beratung der wesentlichen Grundzüge für die Aufstellung des Frauenförderplanes einzubeziehen ist.

2. Im Ansatz, jedoch nicht im Detail nachvollziehbar sind die Regelungen des Gesetzentwurfs zur Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung (§§ 13 und 14), die ebenfalls auf den WDR Anwendungen finden sollen. Nach den genannten Bestimmungen sollen Anträge auf familienbezogene Teilzeit genehmigt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Diese Formulierung wird den vorgenannten rundfunkspezifischen Besonderheiten nicht ausreichendem Maße gerecht. Inso-

weit darf zunächst darauf verwiesen werden, dass gerade die Zielsetzungen auf dem Sektor Arbeitszeit und Teilzeit Gegenstand des beim WDR bestehenden Teilzeittarifvertrages sind, der wiederum Teil des gut funktionierenden Frauenfördersystems beim WDR ist.

Denn auch hier ist vorrangiges Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Nach der Präambel des Tarifvertrages wird der WDR die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen prüfen und dort fördern, wo es die betrieblichen Belange zulassen. Dabei wird der WDR die Wünsche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Einzelbestimmungen berücksichtigen.

Des weiteren verpflichtet sich der WDR in Art. 1 § 1 des Tarifvertrages, Anträge von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des WDR auf Vereinbarung von Teilzeitarbeit aufgeschlossen zu prüfen. Wenn betriebliche Belange eine Zustimmung nicht zulassen, ist dies vom WDR schriftlich zu begründen.

Dabei werden in Abs. 2 die Kriterien genannt, die bei einer Prüfung entgegenstehender betrieblicher Belange insbesondere maßgeblich sind, nämlich Programmverträglichkeit, Produktivität- und Kapazitätsausnutzung, Sicherstellung der Ablauforganisation im betroffenen Arbeitsbereich, Auswirkungen auf den Personalaufwand und Aussicht auf Gewinnung eines qualifizierten Teilzeitpartners bzw. einer qualifizierten Teilzeitpartnerin.

Die hier gefundenen Formulierungen und Konkretisierungen berücksichtigen im besonderen Maße die rundfunkspezifischen Besonderheiten und ihre verfassungsrechtliche Ausprägung.

Der vorliegende Gesetzentwurf kann hingegen aufgrund seiner allgemein gehaltenen Formulierung diesen Kriterien nicht in vollem Umfange gerecht werden, geht aber über die Regelungen des beim WDR bestehenden Tarifvertrages hinaus, wenn verlangt wird, dass Anträge auf familienbezogene Teilzeit genehmigt werden soll, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegen stehen.

Auch der Zielsetzung, familienbezogene Beurlaubung zu fördern, hat der WDR bereits Rechnung getragen durch die Regelung in § 28 Abs. 5 des Manteltarifvertrages. Hiernach haben Arbeitnehmerinnen einen Anspruch darauf, im Anschluss an den Erziehungsurlaub gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz auf Antrag solange unbezahlten Urlaub zu erhalten, bis das Kind, für das Erziehungsurlaub gewährt worden ist, den 36. Lebensmonat vollendet hat. Daneben hat der WDR mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über die Gewährung von unbezahltem Urlaub geschlossen, die seit dem 01. Mai 1996 in Kraft ist und die bestimmt, dass bei Ermessensentscheidung, ob die Gewährung von unbezahltem Urlaub für die beantragte Zeit möglich ist, eine Interessenabwägung zwischen dem persönlichen Interesse des Antragstellers/der Antragstellerin und den dienstlichen Belangen stattfindet. Die Entscheidung über den Antrag ist gegenüber dem/der Antragsteller/in zu begründen und dem Personalrat zur Kenntnis zu geben.

Insoweit bestehen den rundfunkspezifischen Vorgaben Rechnung tragende Selbstregulierungsmechanismen, die der vom Gesetzentwurf angestrebten Zielsetzung in vollem Umfang gerecht werden.

Auch hier ist allerdings festzustellen, dass nach § 14 des Gesetzentwurfes eine Genehmigung zu erfolgen hat, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Insoweit gilt letztlich das zu § 13 des Gesetzentwurfes Gesagte entsprechend.

Problematisch ist in den §§ 13 und 14 auch die Regelung, wonach ebenfalls Vorgesetzten und Leitungsfunktionen grundsätzlich in Teilzeit angeboten werden sollen. Der WDR versucht bereits im Rahmen der bestehenden Regularien dies weitestgehend zu ermöglichen. Andererseits müssen aber auch die bei einem Rundfunkbetrieb herrschenden Produktions- und Funktionsbedingungen bei einer im Einzelfall zu treffenden Entscheidung Berücksichtigung finden. Dem müsste im Gesetzentwurf durch eine entsprechende Formulierung Rechnung getragen werden.

Darüber hinaus sollen Teilzeittätigkeiten und Beurlaubungen bis zu einer Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung bewilligt werden können. Der Entwurf lässt aber offen, für welchen Zeitraum die Verlängerung gewährt werden soll.

Des weiteren soll bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Regelungen ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorgenommen werden. Hierbei wird nicht klar, was im einzelnen unter einem organisatorischen Ausgleich zu verstehen ist. Wir halten diese Vorschrift jedoch für einen erheblichen Eingriff in die Budget- und Stellenplanhoheit der Aufsichtsgremien des Westdeutschen Rundfunks Köln.

Auch sollen Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen u. a. verändert werden können, wenn die Beteiligten dafür Gründe haben. Eine solche Regelung ist in der Praxis im Regelfall nicht zu verwirklichen, weil häufig verbindliche Vertretungsregelungen getroffen sind, die unter Berücksichtigung der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nicht an veränderte Wünsche angepasst werden können.

Schließlich sollen Beurlaubten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten werden. Dies ist praktisch nur zu verwirklichen, wenn die oder der Beurlaubte zunächst sein konkretes Interesse an einer Vertretung während der Beurlaubung mitgeteilt hat. Der WDR kann nicht in jeder Vertretungssituation zunächst sämtliche beurlaubten Mitarbeiter/innen nach ihrem Interesse an der Übernahme der Vertretungsfunktion fragen.

Ergebnis:

Unter Würdigung aller Gesichtspunkte ergibt sich, dass das geplante Gesetz trotz Fortbestehens der aufgezeigten rechtlichen Bedenken in seiner jetzigen Fassung zumindest in seinen grundsätzlichen Regelungen auch für den WDR akzeptabel erscheint. Allerdings besteht insbesondere hinsichtlich der gegenüber dem Ursprungsentwurf abgeänderten Bestimmungen der §§ 13 und 14 noch Änderungsbedarf, um den Bedürfnissen der Praxis gerecht zu werden.