

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Neues Arbeitszeitgesetz in Österreich

Seite 13

## Vorbild oder abschreckendes Beispiel?

Seite 8



### Interview

Christina Dahlhaus, DPVKOM  
Claus Weselsky, GDL



Seite 11

### Jobrad

Kein empfehlenswertes  
Modell

## Inhalt

Editorial 2

Ratgeber 3

Tarifthemen 4

Wahl zur Schwerbehinderten-  
vertretung

Gespräch mit Arbeitgeberverband  
AdL NRW

Kommunales Lohngruppen-  
verzeichnis Schleswig-Holstein

Flughafen Frankfurt-Hahn

Personalrätekonferenz Saarland

Sparkassensonderzahlung

Buchvorstellungen 7

Interview 8

Hintergrund 11

Jobrad

Arbeitszeit in Europa

Neues Arbeitszeitgesetz  
in Österreich

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:  
5. Oktober 2018



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Colourbox.de, S.2: Marco Urban, S.3: Magicpitzy - Colourbox.de, S.4: dbb, S.6: Dirk Guldner, S.8: dbb, S.11: Colourbox.de, S.12: iwd, S.13: Colourbox.de, S.15: dbb, S.16: dbb  
**Telefon:** 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399  
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de  
**Verlag:** dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0  
**Druck:** L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG. Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.  
**Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99, mediacyber@dbbverlag.de  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715  
**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714  
**Preisliste** 17, gültig ab 1. Oktober 2017

tacheles - 10 - Oktober 2018

## Editorial

### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Am 26. September 2018 hat die Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ ihre Arbeit aufgenommen. Das Ganze findet unter Vorsitz des Bundesinnenministers statt. Es nehmen jedoch auch alle Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten sowie Vertreter der kommunalen Welt teil. Als ich von dieser neuen Kommission hörte, habe ich mich schlaue gemacht, um in Erfahrung zu bringen, was solch eine Kommission eigentlich macht. Bei einer entsprechenden Pressemitteilung des Bundesinnenministeriums bin ich rasch fündig geworden.

Darin wird Bundesinnenminister Seehofer mit folgenden Worten zitiert: „Die Kommission ‚Gleichwertige Lebensverhältnisse‘ wird das Herzstück einer neuen Heimatpolitik sein. Sie wird nach Wegen suchen, sowohl die Infrastruktur als auch das Wohlbefinden der Menschen vor Ort zu verbessern. Ich bin zuversichtlich, dass uns dies gemeinsam gelingen wird. Wir werden das Land neu vermessen und einen tragfähigen Maßstab für den Begriff der gleichwertigen Lebensverhältnisse definieren. Richtschnur sollte dabei eine echte Chance für jeden einzelnen auf Wohlstand, Zugang zu Bildung, Wohnen, Arbeit, Sport und Infrastruktur sein – egal, ob er in Gelsenkirchen, Prenzlau oder Hamburg wohnt.“

Diese Arbeitsbeschreibung hat mich etwas ratlos zurückgelassen. Ist das nicht ohnehin Kernaufgabe der Verantwortlichen von Bund, Ländern und Gemeinden? Und was haben sie in den letzten Jahren gemacht, wenn sie die Aufgabe für sich jetzt neu entdecken?

Ich habe mich dann bemüht, das Ganze positiv zu sehen, auch weil Bund, Länder und Gemeinden zusammenarbeiten wollen. Darin liegt eine Chance. Allerdings: Als Gewerkschafter im Bereich des öffentlichen Dienstes kann ich mich bei diesem Projekt nicht von Zweifeln freimachen, dass hier eine heile Parallelwelt zur echten Welt und auch zur tatsächlichen Zusammenarbeit bei Bund, Ländern und Gemeinden vorgestellt wird.

Denn: Die Zersplitterung des Tarifrechts bei Bund, Ländern und Gemeinden war und ist ganz bestimmt kein gelungener Beitrag, um „gleichwertige Lebensverhältnisse“ herzustellen. Warum muss es für eine Krankenschwester in einem kommunalen Krankenhaus eine andere Bezahlung geben als an einer Uniklinik und noch einmal eine andere, wenn diese Uniklinik zufällig in Hessen liegt?

Es würde Sinn machen, wenn sich Bund, Länder und Gemeinden Sachverstand, zum Beispiel aus den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, hinzuholen würden.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Betriebsverfassungsrecht

# Aufgabenerledigung am Arbeitsplatz oder Teilnahme an Betriebsratssitzung

## Der Sachverhalt

Die Betriebsratssitzung steht an. Der Vorsitzende lädt die Mitglieder des elfköpfigen Gremiums rechtzeitig unter Übersendung der Tagesordnung ein. Kurz vor der Sitzung ruft das Betriebsratsmitglied B den Vorsitzenden an und teilt mit, es lägen schon eine Weile so viele Vorgänge auf seinem Schreibtisch, dass es die Zeit für die Betriebsratssitzung beim besten Willen nicht erübrigen könne. Der Vorsitzende weist auf den Vorrang der Betriebsratsarbeit hin. Die Sitzungsteilnahme sei auch für B oberste Pflicht – zumal heute, da, wie sich aus der Tagesordnung ergebe, eine wichtige Beschlussfassung anstehe. Kurzum: Einen Fall der Verhinderung könne er nicht sehen. Das im Betrieb anwesende zuständige Ersatzmitglied lädt er konsequenterweise nicht ein. In der Betriebsratssitzung trägt er in die Anwesenheitsliste für B ein: „Ist am Arbeitsplatz“. Der Beschluss wird von den zehn anwesenden Betriebsratsmitgliedern einstimmig gefasst. Ist er aber auch wirksam oder wegen Ladungsman-gels unwirksam?

## Unsere Stellungnahme

Der Beschluss ist wirksam. Ein Ladungs-mangel mit nachfolgend fehlerhafter Zusammensetzung des Betriebsrats ist nicht gegeben. Die zutreffende Auffas-sung des Vorsitzenden, Betriebsratsarbeit habe Vorrang vor der Erfüllung dienstli-cher Aufgaben (§ 37 Abs. 2 BetrVG; Fitting u.a., BetrVG, § 37 Randnummer 16; Düwell, BetrVG), setzt sich auch im Zusammen-hang mit den Ladungsregeln durch. Nicht

die sub- jektive Einschätzung des Betriebsrats- mitglieds zählt; die Verhinderung muss objektiv gegeben sein.

Die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben ist nicht ins Belieben des Betriebsrats- mitglieds gestellt, sondern eine gesetz- liche Verpflichtung, deren Verletzung in schweren Fällen sogar zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen kann. Nur wenn in einzelnen Fällen mehrere Pflich- ten aufeinandertreffen, muss und darf das Betriebsratsmitglied selbst in eige- ner Verantwortung entscheiden, welche Pflicht vorrangig wahrzunehmen ist (Bun- desarbeitsgericht (BAG), 15. April 2014, Aktenzeichen 1 ABR 2/13 (B), ZBVR online 7-8/2014, Seite 17; zum Beispiel bei Betreu- ung von Kindern, dazu BAG, 23. Juni 2010, Aktenzeichen 7 ABR 103/08, ZBVR online 6/2011, Seite 2, Wahrnehmung eines sehr wichtigen privaten Termins).

In keinem Fall stellen bei der Entschei- dung aber, anders als der Vorsitzende meint, die auf der Tagesordnung ste- henden Punkte ein Abwägungskriterium dar. Es geht vielmehr immer nur um eine rein zeitliche Pflichtenkollision. Denn: Es gibt keine wichtigen und umgekehrt auch keine unwichtigen Sitzungen oder Beschlüsse (BAG, 15. April 2014, Aktenzei- chen 1 ABR 2/13 (B), ZBVR online 7-8/2014, Seite 17).

## Vorrang der Betriebsratsarbeit

Eine solche vom Betriebsratsmitglied in eigener Verantwortung aufzulösende Pflichtenkollision besteht nach hier ver- tretener Auffassung aber nicht für den Fall eines hohen Arbeitsaufkommens am Arbeitsplatz. Hier gilt der Vorrang der Betriebsratsarbeit uneingeschränkt. Eine Abmeldung des Betriebsratsmitglieds von der Sitzung mit der Begründung, es sei – nach seiner subjektiven Wertung – am

Arbeitsplatz unabhkömmlich, widerspricht der gesetzlichen Anordnung, dass das Betriebsratsmitglied von seinen dienst- lichen Aufgaben zur Wahrnehmung von Betriebsratsstätigkeit zu befreien ist. Inso- fern ist dieser Fall nicht vergleichbar mit Fällen, in denen es etwa um eine Ter- minkollision bei Doppelmandat in zwei Betriebsratsgremien oder um die Wahr- nehmung eines besonderen privaten Ter- mins geht.

Die zu einer Verhinderung führende Fest- stellung der „Unabhkömmlichkeit“ am Arbeitsplatz ist vielmehr dem Arbeitge- ber vorbehalten. Und auch dieser darf sie eben wegen des Vorrangs der Betriebs- ratsarbeit nur ausnahmsweise und aus dringenden betrieblichen Gründen aus- sprechen.

## Abmeldung eines Betriebsratsmitglieds

Davon zu unterscheiden ist die Frage, wie der Vorsitzende damit umzugehen hat, wenn ein Betriebsratsmitglied sich von der Sitzung abmeldet. Grundsätzlich gilt, dass es sich um eine Entscheidung des Mit- glieds handelt, die dieses zu verantworten hat. Teilt es also etwa mit, es sei krank oder auf einer Dienstreise, muss – und darf, da dies einem Bedürfnis der Praxis entspricht – der Vorsitzende eine solche Meldung grundsätzlich als Verhinderungsgrund akzeptieren (BAG, 15. April 2014, Aktenzei- chen 1 ABR 2/13 (B), ZBVR online 7-8/2014, Seite 17). Dies löst seine Verpflichtung aus, das zuständige Ersatzmitglied zu laden, um die Vollzähligkeit des Betriebsrats in der Sitzung sicherzustellen.

Etwas anderes gilt, wenn dem Vorsit- zenden tatsächliche Anhaltspunkte dafür bekannt sind, dass die Angaben des Betriebsratsmitglieds nicht zutref- fen und daher möglicherweise gar keine Verhinderung vorliegt. Dann darf er aber auch nicht schlicht von der Ladung des Ersatzmitglieds absehen, sondern muss „nachhaken“, ob der angegebene Verhin- derungsgrund tatsächlich besteht. Vor- liegend war eine solche Rückfrage nicht nötig, denn bereits der Mitteilung des B war zu entnehmen, dass ein Verhin- derungsfall nicht vorliegt. Daher war die Entscheidung des Vorsitzenden, kein Ersatzmitglied zu laden, richtig, der Betriebsrat korrekt zusammengesetzt und daher der Beschluss wirksam (andere Ansicht Landesarbeitsgericht Hamm, 8. Dezember 2017, Aktenzeichen 13 TaBV 72/17, juris – nicht rechtskräftig). ■

