

**AUB** Die unabhängige  
Arbeitnehmervertretung

# MITGLIEDSCHAFT SEMINARE NETZWERK

Sehr geehrte Newsletter Abonnenten,  
anbei erhalten Sie unseren Juli-Newsletter mit vielen neuen interessanten Themen.

## **AUB-MITGLIEDERVERSAMMLUNG AM 05./06.07.19 IN NÜRNBERG**

Bereits am Vorabend der Mitgliederversammlung waren wieder viele AUBler und Gäste zum traditionellen Sommerfest angereist. Diesmal begeisterte unsere Auszubildende Eva mit ihrer Musical-Truppe und dem Stück „Der eingebildete Kranke – reloaded“. Im Anschluss konnten wir bei herrlichem Wetter und leckerem Essen den Abend ausklingen lassen. Rainer Knoob eröffnete die Mitgliederversammlung mit einer Rede zur Arbeitswelt der Zukunft. Die weitere Veranstaltung stand im Zeichen der aktuellen AUB-Themen und der Neuwahlen des Bundesvorstands. Begleitet durch leidenschaftliche Diskussionsbeiträge, die klar zeigten, wie lebendig unser Verein ist. Für Lacher sorgte der Standup-Comedian Heino Trusheim, der augenzwinkernd beobachtete Kuriositäten auf die Schippe nahm.





# Arbeitgeberverband Gesamtmetall malt denkbares Ende des Flächentarifvertrags an die Wand

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall ist nicht gut auf die IG Metall zu sprechen: Der Verbandspräsident droht der Gewerkschaft mit einem Ende des Flächentarifvertrags. Seit Jahrzehnten regelt genau dieser Flächentarifvertrag die Arbeitsbedingungen von rund 1,9 Millionen Beschäftigten. Die Arbeitgeber der Metallindustrie klagen seit längerem darüber, dass die Industriegewerkschaft Metall viele Betrieben überfordere, so berichtet es die Süddeutsche Zeitung (SZ).

In einem aktuellen Interview mit der SZ skizzierte Rainer Dulger, Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, die Möglichkeit eines Massenaustritts der Arbeitgeber aus dem Tarifvertrag. "Wenn alle Unternehmen die Tarifbindung verlassen, kann die Gewerkschaft zusehen, wie sie sich im Häuserkampf durchschlägt", formulierte er. Schon jetzt würden immer mehr Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband austreten, berichtet Rainer Dulger.

Er macht dafür die Forderungen verantwortlich, mit denen die IG Metall regelmäßig die Betriebe der wichtigsten deutschen Branche überzieht: Abgeschlossen würden regelmäßig zu hohe Löhne wie auch zu viel Freizeit. Als Beispiel wird die Tarifrunde des vergangenen Jahres angeführt: Lohnsteigerung von 4,3 Prozent plus der Wahlfreiheit der Beschäftigten zwischen acht zusätzlichen freien Tagen oder einer Sonderzahlung in Höhe von 27,5 Prozent.

Der Arbeitgeberpräsident Gesamtmetall vermisst bei der IG Metall ein Interesse an ausgewogenen Tarifergebnissen. So könnten sich beispielsweise die Betriebe gar nicht gegen die so genannten Tagesstreiks wehren. Nach Dulgers Vorstellung, sollen die künftig nur noch nach einer gescheiterten Schlichtung erlaubt sein. Rainer Dulger wundert sich zudem, weshalb die IG Metall mit ihrer Streiktaktik genau die Unternehmen verprellen würde, die am System des Flächentarifvertrags festhalten wollen.

"Die IG Metall macht immer in denjenigen Unternehmen am meisten Rabatz, die besonders fest zur Tarifbindung stehen". Dieses Vorgehen ist für ihn weder verständlich noch nachvollziehbar.

Dieser Beitrag wurde erstellt von Beate Henes-Karnahl.

Quelle: [www.betriebsratspraxis24.de](http://www.betriebsratspraxis24.de)

---



# Betriebsrätebefragung: Gremien fordern mehr Personal gegen steigende Arbeitsintensität

Die Arbeitsintensität ist gestiegen. Diese Aussage findet sich in der aktuellen ‚Betriebsrätebefragung‘ des WSI der Hans-Böckler-Stiftung von knapp vier Fünftel aller Befragten. Mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmer gibt zudem an, dass die Arbeitszufriedenheit gesunken ist. Auf einer Fachkonferenz beleuchteten Experten die Risiken durch steigende Arbeitsintensität, also durch Mehrbelastung und Beschleunigung. Wie es gegenwärtig um die Arbeitsintensität bestellt ist, nahmen auf Einladung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Experten in einer Fachkonferenz unter die Lupe.

Das Ergebnis spricht eine klare Sprache: Es wird mehr und härter gearbeitet als in der Vergangenheit und die Beschäftigten fühlen sich stärker belastet. Deutlich wurde zudem, dass der Begriff der Arbeitsintensität wissenschaftlich noch nicht eindeutig definiert ist.

Mit Verweis auf die ‚Betriebsrätebefragung‘ dröselte Dr. Elke Ahlers vom WSI auf, was die Betriebsräte unter dem Begriff Arbeitsintensität subsummieren. Dazu gehören mehr Arbeit, von der 80 Prozent der Befragten berichteten, gesteigerte Leistungserwartung (76 %) oder auch Multitasking (74 %).

Knapp 90 Prozent der Betriebsräte berichteten davon, dass die Arbeitsintensität Gegenstand von Verhandlungen im Betrieb sei. Eine klare Vorstellung, wie die Arbeitsmenge begrenzt werden kann, haben die Betriebsräte selbstverständlich auch: 83 Prozent fordern mehr Personal.

Über Konzepte, Ursachen und Wirkungen von Arbeitsintensität referierte Dr. Nick Kratzer vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in München. Er legte dar, wie Arbeitsintensität entsteht: nämlich durch das Verhältnis von Anforderungen - wie die zu bewältigende Arbeitsmenge - zu der zur Verfügung stehenden Zeit. In verschiedenen Panels beschäftigten sich die Teilnehmer eingehend mit der Thematik: So ging es um die Gefährdungsbeurteilung, um Betriebsvereinbarungen oder auch um Digitalisierung im Kontext mit Arbeitsintensivierung und Arbeitszeitgestaltung.

Die [Online-Dokumentation](#) der Fachkonferenz kann hier abgerufen werden.

Dieser Beitrag wurde erstellt von Beate Henes-Karnahl.

Quelle: [www.betriebsratspraxis24.de](http://www.betriebsratspraxis24.de)

---

# Arbeitszeitmonitor 2019: Ausgleich für geleistete Überstunden ist keine Selbstverständlichkeit

Die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden hat sich in den letzten zehn Jahren halbiert. Eine gute Nachricht. Die weniger gute Nachricht: Es werden immer noch viele Überstunden gemacht und mehr als die Hälfte davon wird nicht ausgeglichen. Hochgerechnet auf das gesamte Berufsleben arbeitet etwa ein Drittel der Fachkräfte 13 Monate für umsonst. Das zeigt der Arbeitszeitmonitor 2019 des Personaldienstleisters Compensation Partner. Von allen Beschäftigten arbeiten 54 Prozent mehr als vertraglich vereinbart. Doch keineswegs alle Überstunden werden durch Freizeit oder Geld ausgeglichen. Bei den Männern müssen 54 Prozent auf einen adäquaten Ausgleich verzichten, bei den Frauen sind es sogar 59 Prozent, die mehr arbeiten ohne dafür entlohnt zu werden.

Von besonders vielen Überstunden berichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmensberatungen (5,18 Stunden), in der Konsum- und Gebrauchsgüter-Branche (4,49), im Sektor Logistik, Transport & Verkehr (4,23), in der Hotellerie & Gastronomie (4,11) und im Bauwesen (4,03).

Im Vergleich zu den besonders überstundenträchtigen Branchen ist die Zahl der Überstunden im Einzelhandel (2,29 Stunden), in sozialen Einrichtungen (2,24), im Gesundheitswesen (2,13), in der Öffentlichen Verwaltung (1,95) sowie in Steuerberatungen und Wirtschaftsprüfungen (1,85) gering.

Seit dem Jahr 2009 hat die Anzahl der durchschnittlichen Überstunden je Arbeitnehmer kontinuierlich abgenommen. 2009 wurden 6,5 Überstunden pro Woche gezählt, 2013 waren es 4,1 Stunden und 2018 noch 3 Überstunden. Nach wie vor wird ein enger Zusammenhang zwischen Zahl der Überstunden und Höhe des Einkommens beobachtet. Je höher das Einkommen ist, umso häufiger wird von Überstunden berichtet. Das wundert nicht: Je höher das Einkommen ist, umso mehr Überstunden sind bereits in das jährliche Einkommen eingepreist.

Die Analyse zur Arbeitszeit basiert auf der Auswertung von mehr als 215.000 Beschäftigten und steht hier als PDF zum Download bereit.

Dieser Beitrag wurde erstellt von Beate Henes-Karnahl.

Quelle: [www.betriebsratspraxis24.de](http://www.betriebsratspraxis24.de)

---

## LAG Köln: Firmen müssen Arbeitnehmer auch auf Verfall von Alturlaub hinweisen

Firmen müssen ihre Arbeitnehmer rechtzeitig darauf hinweisen, dass diese noch offene Urlaubsansprüche haben und frei nehmen sollten, bevor der Anspruch verfällt. Das hatte das Bundesarbeitsgericht im Februar entschieden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat nun klargestellt, dass sich diese "Initiativlast" des Arbeitgebers "nicht nur auf das laufende Kalenderjahr, sondern auch auf den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren" bezieht (Az: 4 Sa 242/18). Hintergrund ist der Fall eines Boten, der für viereinhalb Jahr lang für eine Apotheke gearbeitet hatte. In punkto Urlaub hatte man laut LAG vereinbart, dass "der Kläger seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt". Statt 30 Stunden pro Woche, die der Mann bezahlt bekam, arbeitete er wöchentlich lediglich 27,5 Stunden. Weiteren Urlaub verlangte er während der Zeit seiner Anstellung nicht. Als das Arbeitsverhältnis dann endete, forderte er jedoch den Angaben zufolge "einen finanziellen Ausgleich für in den Jahren 2014, 2015 und 2016 nicht gewährten Urlaub".

Während das Arbeitsgericht Aachen die Klage abwies, gaben die Richter in Köln dem Mann Recht: Zur Begründung hieß es u.a., eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung von 2,5 Stunden bei einer vereinbarten 30-Stunden-Woche stelle "keinen Erholungsurlaub im Sinne der §§ 1 ff. BUrlG dar". Schließlich könne Urlaub "nicht stundenweise berechnet und regelmäßig auch nicht stundenweise gewährt werden". Der Anspruch von insgesamt 60 freien Tagen für die Jahre 2014-16 sei überdies auch nicht verfallen. Denn der Arbeitgeber habe den Angestellten nicht "klar und rechtzeitig darauf hingewiesen", dass der Urlaubsanspruch "mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt", sofern er ihn vorher nicht geltend macht. Das aber gehöre zu seinen Obliegenheiten, wie im vergangenen Herbst der Europäische Gerichtshof (EuGH, 06.11.2018 - C-684/16) und im Frühjahr diesen Jahres das Bundesarbeitsgericht klargestellt haben.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 09.04.2019 (Az.: 4 Sa 242/18).

Vorsintanz: Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 11.01.2018 (Az.: 7 Ca 2314/17).

Dieser Beitrag wurde erstellt von Frank Strankmann.

Quelle: [www.betriebsratspraxis24.de](http://www.betriebsratspraxis24.de)

---

## Spaziergang in der Mittagspause ist nicht unfallversichert

Das Wetter verlockt sehr: raus aus dem Büro, Eis essen, draußen sitzen, spaziergehen... All diese netten Dinge sind eigenwirtschaftliche Verrichtungen. Verunglückt ein Versicherter beim Spaziergang in der Mittagspause ist dies kein Unfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. (Hess. LSG, 14.6.2019 –L 9 U208/17)

---

# AUB Campus



## Betriebsübergang

**DAS SEMINAR SOLL DIE TEILNEHMER IN DIE LAGE VERSETZEN, ARBEITSRECHTLICHEN FRAGESTELLUNGEN BEIM BETRIEBSÜBERGANG UND DEN SICH DARAUS ERGEBENDEN AUFGABEN GERECHT ZU WERDEN.**

**Dieser Termin ist nicht im Katalogangebot enthalten!**

**Termin: 20.08. - 21.08.2019 jeweils von 09:00 - 17:00 Uhr**

**Ort: Nürnberg Geschäftsstelle**



## KONFLIKTVERMEIDUNG IM BETRIEBSRAT (WSKVM)

SIE SIND IN IHRER TÄTIGKEIT ALS BETRIEBSRAT MIT DEN UNTERSCHIEDLICHSTEN MENSCHEN IN KONTAKT. DABEI IST NICHT NUR IHR SACH-VERSTAND, SONDERN AUCH IHR MENSCHEN-VERSTAND GEFRAGT. SIND SIE SICH IHRER EIGENEN STÄRKEN UND DER IHRER GESPRÄCHS- UND VERHANDLUNGSPARTNER BEWUSST, ERGIBT SICH EIN POSITIVER UND EFFIZIENTER UMGANG MITEINANDER.

**Termin:** 25.09. - 27.09.2019

**Ort:** Hamburg

**Kosten:** 680,00 € (zzgl. MwSt. und Hotelkosten)

**++ Mit Betriebsbesichtigung bei Airbus Hamburg ++**

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).





# GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS II (AR II)

BETRIEBSRATSMITGLIEDER MACHEN SICH FÜR DIE INTERESSEN DER BELEGSCHAFT STARK. UM DIE SACH- UND RECHTLAGE RICHTIG EINSCHÄTZEN ZU KÖNNEN, MÜSSEN SIE DAHER AUCH KOMPLEXE ARBEITSRECHTLICHE ZUSAMMENHÄNGE DURCHDRINGEN. WIR VERMITTELN IHNEN DAZU DAS ERFORDERLICHE RECHTLICHE WISSEN, DENN WENN SIE DIE BETEILIGUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS NICHT KENNEN WERDEN SIE SIE NICHT NUTZEN. AUCH AUF EINE FEHLERFREIE GESCHÄFTSFÜHRUNG IST ZU ACHTEN. SCHLIESSLICH ZEIGEN WIR IHNEN NEBEN IHREN PFLICHTEN ALS BETRIEBSRATSMITGLIEDER AUCH IHRE RECHTE AUF – BIS HIN ZUM SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ.

**Termin:** 14.10.-18.10.2019

**Ort:** AUB Schulungsräume Nürnberg

**Kosten:** 1.195,00 € (zzgl. MwSt. und Hotelkosten)

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).



# AUFGABEN DER BETRIEBS- UND SOZIALPARTNER (BRS III)

DIE KONSTRUKTIVE BETRIEBS- UND SOZIALPARTNERSCHAFT IST EIN KERNELEMENT DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT EINES UNTERNEHMENS. SIE STELLT EINEN REALEN MEHRWERT FÜR DIE ARBEITNEHMER UND DAS UNTERNEHMEN DAR UND WIRKT SICH SOMIT AUF DIE ARBEITSPLATZSICHERUNG IN DER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT VON MORGEN AUS.

**Termin:** 14.10.-18.10.2019

**Ort:** AUB Schulungsräume Nürnberg

**Kosten:** 1.195,00 € (zzgl. MwSt. und Hotelkosten)

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).

---

**Hier finden Sie unsere Kataloge für 2019:**

[Grundlagen- & Aufbauseminare 2019](#)

[Mensch & Zukunft 2019](#)

[Spezielle Themen 2019](#)

[Wahlen 2019](#)

[Workshops 2019](#)

---

**Keine Angst der Urlaub kommt!**



Bilder: Fotolia

Verantwortlich:

AUB Die Unabhängigen e. V.

Kontumazgarten 3

90429 Nürnberg

Deutschland

Redaktion: AUB e.V.

Design: AUB Geschäftsstelle

0911-28708-0

[service@aub.de](mailto:service@aub.de)

