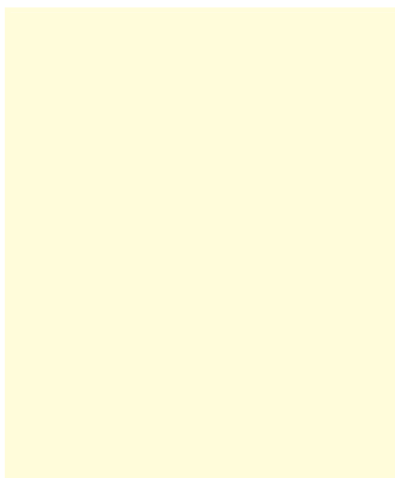



Archiv Betriebliche Vereinbarungen



www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

www.betriebsvereinbarung.de



Gesamtverzeichnis 2008

der Buchreihe

**Betriebs- und
Dienstvereinbarungen**

Vorwort

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen verfügt im Frühjahr 2008 über 10.000 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Damit haben wir eine breite Grundlage, die Aussagen zu Trends betrieblicher Gestaltungspolitik und zu industriellen Beziehungen in Betrieben hierzulande ermöglicht. Das Archiv ist die einzige derartige Einrichtung in Deutschland. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus.

Betriebliche Vereinbarungen gewinnen an Bedeutung. In ihnen werden immer anspruchsvollere Inhalte geregelt und wichtige Regelungsthemen auf die betriebliche Ebene verlagert.

Mit den Auswertungen betrieblicher Vereinbarungen machen wir Trends betrieblicher Regelungen transparent und geben Hinweise für die betriebliche Gestaltung.

Leitfragen sind: Was vereinbaren die Betriebsparteien und wie regeln sie es? Welche Mitbestimmungsinstrumente werden genutzt und wie ändern sie sich? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen Praktikern? Welche Gestaltungsmöglichkeiten nutzen Betriebs- oder Personalräte?

Anonymisierte Originalzitate aus den Vereinbarungen geben konkrete Einblicke in die Regelungspraxis und liefern Anregungen für eigene Vorgehensweisen und Formulierungen. Umfangreiche Textauszüge befinden sich auch auf der jeweiligen CD-ROM zum Buch und in unserer Online-Datenbank.

Wir bemühen uns in den Auswertungen stets um eine wertfreie Darstellung und Analyse, weil die jeweiligen Kräfteverhältnisse im Betrieb unbekannt sind. Unter welchen Bedingungen eine Vereinbarung zu Stande kam, entzieht sich unserer Kenntnis. Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die MitarbeiterInnen des Archivs und der Auswertungen Zugang. Grundsätzlich ist die Weitergabe von Vereinbarungen nicht möglich. Ebenso wenig erstellen wir Mustervorlagen.

Mit dem vorliegenden Gesamtkatalog 2008 erhalten Sie ausführliche Informationen zur Buchreihe der Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Die mit ► PDF gekennzeichneten Bände stehen als Datei im Internet zur Verfügung unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Online Datenbank und mehr

Online-Datenbank: Zusätzlich zu den Auswertungsbänden werden vielfältige Auszüge aus den Vereinbarungen in unserer Online-Datenbank zusammengestellt. Die Online-Datenbank enthält Textauszüge zu 35 verschiedenen Regelungsthemen. Sie wird fortlaufend erweitert. Nutzer können aus einem speziellen Gestaltungsraster mit allen relevanten Punkten für das Thema anonymisierte Textbausteine abrufen. Man sieht verschiedene Varianten mit unterschiedlichen Formulierungen und Schwerpunkten. Die Auswahl lässt sich in Merklisten speichern und in Word- oder Excel-Formaten zur weiteren Bearbeitung exportieren.

Fallstudien: Zu besonders relevanten Themen geben wir Fallstudien in Auftrag. Wir wollen wissen, wie die betrieblichen Vereinbarungen in der Praxis umgesetzt werden, warum sie abgeschlossen wurden, welche Regelungspunkte wichtig sind und welche möglicherweise nur auf dem Papier existieren. In ausführlichen Interviews werden Betriebs-/oder Personalrat und Arbeitgebervertreter/-in dazu befragt.

Forschung: Wir unterstützen praxisbezogene Forschungsprojekte zu Fragen betrieblicher Regulierung.

Newsletter: Unser Newsletter informiert über aktuell fertig gestellte Auswertungen.

Weiterführende umfassende Informationen im Internet:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen oder
www.betriebsvereinbarung.de

Kontakt

Sie haben weitere Fragen und Interesse?
Nehmen Sie Kontakt zu uns auf.

Dr. Manuela Maschke (0211) 77 78 – 224
Manuela-Maschke@boeckler.de

Henriette Pohler (0211) 77 78 – 167
Henriette-Pohler@boeckler.de

Jutta Poesche (0211) 77 78 – 288
Jutta-Poesche@boeckler.de

Senden Sie uns Ihre abgeschlossenen Vereinbarungen!

Einmal jährlich bitten wir rund 20.000 Betriebs- und Personalräte in Unternehmen und Verwaltungen mit über 150 Beschäftigten um die Zusendung von Vereinbarungen zu relevanten Themenfeldern.

In diesem Jahr bitten wir um die Zusendung von abgeschlossenen Vereinbarungen zu folgenden Themen:

- **Betriebliche Altersvorsorge**
- **Betriebliche Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen**
- **Qualitätsmanagement und Innovation**
(z. B. Qualitätsmanagement-Systeme, Qualitätszirkel, KVP etc.)
- **Regelungen für außer- oder übertariflich Beschäftigte**
- **Regelungen für prekär Beschäftigte**
(Befristung, 1-Euro-Jobs, Minijobs, Leiharbeit etc.)

Wir sind an allen, auch an weniger weit reichenden Regelungen interessiert. Die Vereinbarungen werden streng anonymisiert ausgewertet und sind keinen außen stehenden Personen zugänglich.

Bonus und Dank

Übersender/innen von Vereinbarungen erhalten nach Abschluss der Auswertung kostenfreie Exemplare unserer Analysen und Handlungsempfehlungen.



Inhalt

Vorwort	1
Online Datenbank und mehr	2
Senden Sie uns Ihre abgeschlossenen Vereinbarungen!	3
■ Analyse und Handlungsempfehlungen	6
Arbeits- und Unternehmensorganisation	6
Call Center.	6
Gruppenarbeit.	7
Telearbeit.	8
Outsourcing	9
Umgestaltung des öffentlichen Sektors	10
Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	11
Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation	12
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation	12
Gesundheits- und Arbeitsschutz	13
Eingliederung von Leistungsveränderten.	13
Betriebliche Gesundheitsförderung	14
Betriebliche Gesundheitspolitik	15
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	15
Betrieblicher Umweltschutz	16
Gefährdungsbeurteilungen	17
Sucht und Suchtmittelmissbrauch	18
Flexible Arbeitszeitgestaltung	19
NEU Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle	19
Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	20
Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit	21
Teilzeitarbeit	22
Flexible Arbeitszeit	23
EDV-IT.	24
NEU E-Mail-Nutzung und Internetdienste	24
EDV-Rahmenvereinbarungen	25
Arbeitszeiterfassungssysteme	26
Personalinformationssysteme	27
Telekommunikationsanlagen	28
Entgelt und Beschäftigung	29
NEU Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte	29
Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt	30

Mitarbeiterkapitalbeteiligung	31
Interessenausgleich und Sozialplan	32
Beschäftigungssicherung	33
Personalpolitik	34
NEU Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung	34
NEU Zeitarbeit und befristete Beschäftigung	35
Chancengleich und familienfreundlich	36
Integration von Beschäftigten	37
ausländischer Herkunft	
Englische Ausgabe Integrating Foreign	37
Nat. Employees	
Personalplanung	38
Betriebliche Weiterbildung, 2. Auswertung	39
Betriebliche Altersvorsorge	40
Betriebsratsarbeit und Mitbestimmung	41
NEU Arbeitsmöglichkeiten von Betriebs- und	41
Personalräten	
Geschäftsordnungen von Betriebs- und	42
Personalräten	
Europäische Betriebsräte	43
Englische Ausgabe European Works Councils	43
Weiterentwicklung von Mitbestimmung im	44
Spiegel betrieblicher Vereinbarungen	
■ Fallstudien	45
NEU Betriebliche Gesundheitsförderung	45
NEU Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	46
NEU Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	47
Integration und partnerschaftliches Verhalten	48
Betriebliche Kompetenzentwicklung	49
Bündnisse für Arbeit im Betrieb	50
■ Forschung für die Praxis	51
Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch	51
Personalmanager	
Autorenverzeichnis	52
Impressum	52
Bestellkarte eingelegt	
Vorankündigungen	

Analyse und Handlungsempfehlungen

Arbeits- und Unternehmensorganisation



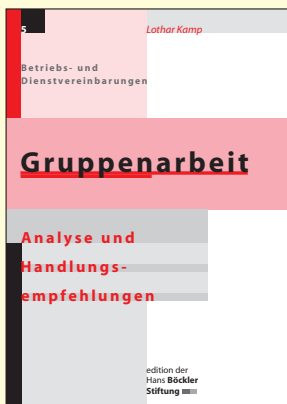
81 Vereinbarungen
aus den Jahren
1996 – 2004

Reinhild Reska
Call Center
ISBN 3-7663-3727-0
2006, 105 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Mit der Anforderung zu mehr Kundenorientierung, höherer Wettbewerbsfähigkeit und Kostensenkung stieg die Anzahl der Call Center. Doch wie korrespondiert der Anspruch auf Kostensenkung bei gleichzeitiger Erhöhung der Erreichbarkeit mit den Arbeitsbedingungen in den Call Centern?

Die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten sind enorm: Bildschirmarbeit, streng reglementierte Arbeitsverteilung und Monotonie der Aufgaben sowie hohe emotionale Belastung durch automatisch eingehende Kundengespräche verursachen hohe Krankenstände und eine hohe Fluktuation. Betriebs- und Personalräte haben Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Einführung und Reorganisation von Call Centern.

Die vereinbarten Regelungen unterscheiden sich teilweise erheblich. In älteren Vereinbarungen finden sich Regelungen, die generell eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausschließen. In jüngeren Vereinbarungen hingegen sind Tendenzen zur Aufweichung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes vorhanden. Gerade weil in Call Centern mithilfe der ACD-Anlagen pausenlos personenbezogene Daten produziert werden, ist Datenschutz von besonderer Brisanz. Positiv sind einzelne Beispiele zu bewerten, die eine Förderung des Gesundheitsschutzes anstreben.



63 Vereinbarungen
aus den Jahren
1991 – 1998

Lothar Kamp
Gruppenarbeit
ISBN 3-928204-77-7
[edition 5] Bestellnr. 13005
1999, 56 Seiten, 6,14 €

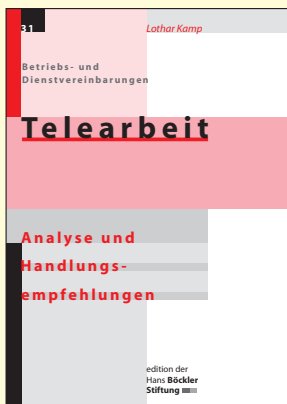
► PDF

Die Vereinbarungen zeigen eine Abkehr von der traditionellen tayloristischen Arbeitsteilung, die Stärkung der Autonomie von Arbeitsgruppen und mehr direkte Beteiligung der Beschäftigten.

In 37 Prozent der Vereinbarungen wird festgelegt, dass die Beschäftigten in für sie wichtigen Fragen, beispielsweise bei der Arbeitszeitgestaltung oder der Arbeitsverteilung, eine direkte Beteiligung am Arbeitsplatz ausüben können.

In einem Drittel werden die Funktionen der Führung neu bestimmt. Den Vorgesetzten der Gruppen wird tendenziell die Arbeitsplanung und -kontrolle entzogen und der Gruppe übertragen. Die früheren harten Instrumente »Anweisung« und »direkte Kontrolle« sollen abgelöst werden durch weichere Führungsmethoden, wie Unterstützung (»Coaching«) der Gruppen in Bezug auf Zielerreichung, Problemlösung und Methodenanwendung sowie Beratung bei auftretenden Problemen.

Die Interessenvertretungen werden in hohem Maße in die Gestaltung und Kontrolle der Gruppenarbeit einbezogen. Das geschieht über paritätische Gremien zur Konfliktlösung oder über paritätische Gremien mit Entscheidungsrechten über Planung und Gestaltung der Gruppenarbeit. Daneben ist die Einbeziehung der Interessenvertretung in nicht-paritätische Lenkungs- bzw. Steuerungsgremien gang und gäbe.



68 Vereinbarungen
aus den Jahren
1992 – 1999

Lothar Kamp
Telearbeit
ISBN 3-935145-01-2
[edition 31] Bestellnr. 13031
2000, 102 Seiten, 8,18 €

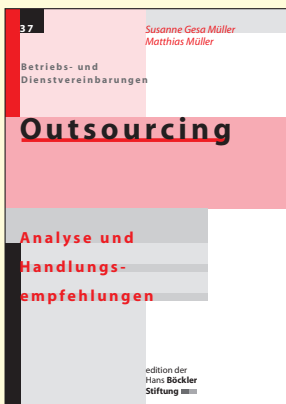
► PDF

Telearbeit ist für deutsche Unternehmen und öffentliche Verwaltungen immer noch Neuland. Geschäftsleitungen und Belegschaftsvertretungen tasten sich an diese Form der Arbeitsorganisation vorsichtig heran, experimentieren, beobachten und evaluieren. Telearbeit bleibt in der Regel auf Projekte beschränkt, die vom normalen Betriebsgeschehen abgekoppelt und isoliert sind.

Große Vorsicht der beiden Betriebsparteien drückt sich in den Betriebsvereinbarungen aus. Viele Gesichtspunkte werden geregelt: Kriterien für die Auswahl der Beschäftigten (z. B. Fähigkeit, selbstständig und eigenverantwortlich handeln zu können), Anforderungen an Telearbeitsplätze (z. B. Raumgröße, Lage), Arbeitnehmerstatus, Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag, Kostenerstattungen, Haftungsfragen, Telefonnutzung, Datenschutz, Einbindung in betriebliche Abläufe, Personalentwicklung und Führungsgrundsätze für Vorgesetzte von Telebeschäftigten.

Deutlich zeigen sich Befürchtungen des Managements, die nun weniger kontrollierten Beschäftigten könnten Freiräume der Telearbeit zu ihren Gunsten ausnutzen.

Wie die Manager, haben auch die Belegschaftsvertretungen Vorbehalte gegenüber Telearbeit. Sie befürchten für die Betroffenen Qualifikationsverluste, gesundheitsschädliche, schlechte oder überfordernde Arbeitsbedingungen oder unzureichende Rückkehrmöglichkeiten auf den alten Arbeitsplatz nach Beendigung der Telearbeit.



62 Vereinbarungen
aus den Jahren
1990 – 1999

Susanne Gesa Umland ·
Matthias Müller
Outsourcing
ISBN 3-935145-08-X
[edition 37] Bestellnr. 13037
2000, 62 Seiten, 8,18 €
► PDF

Verfahren für zukünftige Entscheidungen über Outsourcing zu normieren, ist ein anspruchsvolles Unterfangen. Dafür müssen Abläufe definiert werden, die noch nicht bekannte Sachverhalte berücksichtigen. Sowohl die vereinbarten Zeitschienen als auch die Entscheidungskriterien müssen geeignet sein, den Eventualitäten des konkreten Outsourcing-Sachverhaltes in der Zukunft Rechnung zu tragen.

In nahezu allen Vereinbarungen werden Ziele angegeben. Bei einem Drittel der Regelungen steht die gleichzeitige Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung an erster Stelle.

Die meisten Vereinbarungen beziehen grundsätzlich alle Aufgaben, die fremdvergeben werden, in die Regelung ein. Aber es folgen meistens Einschränkungen. So wird die Beteiligung der Interessenvertretung auf Fälle beschränkt, die zu Beschäftigungsabbau oder größeren Umstrukturierungen führen können. Häufig fallen nur die dauerhafte oder regelmäßige Auslagerung von Aufgaben in den Geltungsbereich. Kapazitätsspitzen dürfen nach den Vereinbarungen dagegen meist durch Fremdvergabe abgedeckt werden.



86 Vereinbarungen
aus den Jahren
1993 – 2001

Werner Killian ·
Karsten Schneider
**Umgestaltung des
öffentlichen Sektors**
ISBN 3-7663-3520-0
2003, 113 Seiten, 9,90 €

Im öffentlichen Sektor sind Umbaumaßnahmen und Verwaltungsmodernisierungen an der Tagesordnung. Jede Verwaltung muss einen eigenen Modernisierungspfad finden und zugleich die globalen Reformziele der Verwaltungsmodernisierung umsetzen. Die Arbeit der Beschäftigten erhält dabei einen hohen Stellenwert, die betriebliche Ebene der Arbeitsbeziehungen wird aufgewertet.

Wichtige Inhalte der Vereinbarungen sind:

- Definition der Umbauziele
- Rationalisierungsschutz für die Beschäftigten
- Regelungen zur Organisations- und Personalentwicklung und
- innovative Arbeitszeitmodelle.

Vorgehen und Ziele sind oft nur allgemein formuliert. Vielleicht Ausdruck von Verunsicherung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, angesichts der damit verbundenen Regelungsoffenheit ist dieses jedoch auch positiv zu bewerten.

Die Rolle der Interessenvertretung bleibt meist offen. Dies führt zu einem Spagat zwischen klassischer Schutzpolitik und einer gestaltenden Beteiligung an Modernisierungsvorhaben.



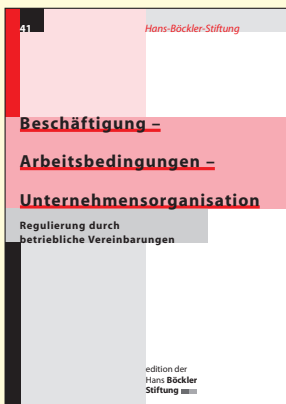
269 Vereinbarungen
aus den Jahren
1974 – 2001

Barbara Jentgens ·
Lothar Kamp
Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen
ISBN 3-7663-3567-7
2004, 126 Seiten, 9,90 €

Mit dem Verfahren betrieblicher Verbesserungsvorschläge in deutschen Unternehmen machen sich die Geschäftsleitungen Ideen der Beschäftigten für die Verbesserung von Produkten, Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen zunutze. Manager erschließen sich eine zusätzliche Innovationsquelle im Unternehmen. Sie entscheiden über die Verwertung der Vorschläge und die Höhe von Prämien. Betriebs- und Personalräte sind allerdings heute an der Bewertung und Prämierung der Ideen entscheidend beteiligt.

Zentrale Regelungsinhalte sind Ablauforganisation und -verfahren. Mehr oder weniger ausführlich werden die Organe und ihre Aufgaben beschrieben. Wichtigen Stellenwert haben meist Vorgesetzte und Führungskräfte als Verantwortliche bzw. Schnittstelle im Betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesen. Besonders die Rolle direkter Vorgesetzter wurde in letzter Zeit zunehmend gestärkt. Einen zentralen Regelungsinhalt stellen auch die Prämien dar. Der Bedeutung von Werbung und Öffentlichkeitsarbeit tragen nicht alle Vereinbarungen ausreichend Rechnung.

Insbesondere neuere Vereinbarungen lassen das Bestreben der Betriebsparteien erkennen, die Prozesse des Vorschlagswesens zu entbürokratisieren und zu beschleunigen.



Eine Analyse aus
1.500 Vereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung
**Beschäftigung – Arbeits-
bedingungen – Unter-
nehmensorganisation**
ISBN 3-935145-12-8
[edition 41] Bestellnr. 13041
2000, 50 Seiten, 8,18 €
► PDF

Die Sicherung von Beschäftigung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wandel der Unternehmensorganisation sind wichtige Themen für die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in allen europäischen Ländern.

In Deutschland haben die Betriebsräte in den vergangenen Jahren zu diesen Themen viele Vereinbarungen mit dem Management abgeschlossen und so soziale Standards für die Beschäftigten gesichert und verbessert.

Mehr als 1.500 dieser betrieblichen Vereinbarungen aus allen Branchen wurden ausgewertet: zu Beschäftigungssicherung, Telearbeit, Weiterbildung, Umweltschutz, Gruppenarbeit, flexible Arbeitszeit, leistungs- und erfolgsorientierte Entgelte und wirtschaftliches Outsourcing.

Englische Ausgabe

**Employment, working conditions
and company organisation**

ISBN 3-935145-12-6, 2000, 48 Seiten, 8,18 €
[edition 42] Bestellnr. 13042

► PDF



152 Vereinbarungen
aus den Jahren
2001 – 2005

Regine Romahn
**Eingliederung von
Leistungsveränderten**
ISBN 978-3-7663-3752-8
2007, 102 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Im ersten Teil der Analyse werden Integrationsvereinbarungen ausgewertet. Sie haben das Ziel, behinderten, insbesondere schwer behinderten Menschen eine Teilhabe in der Arbeitswelt zu ermöglichen, sicher zu stellen und zu verbessern. Die Grundlage ist das Sozialgesetzbuch IX § 83. In den ausgewerteten Vereinbarungen sind u. a. Regelungen zu Personaleinsatz, Arbeitszeitgestaltung, Rehabilitation häufig, auch die Umsetzung und Evaluation der Maßnahmen. In einem weiteren Schritt werden Regelungen zur Prävention und gesundheitliche Vorsorge gem. § 84 SGB IX analysiert.

Gesundheitsbezogene Prävention gem. § 84 Abs. 2 SGB IX wird als betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gesondert betrachtet. Die seit 2004 geltenden gesetzlichen Bestimmungen gelten für alle Beschäftigten, die länger als 6 Wochen im Jahr krank sind. Gerade das betriebliche Eingliederungsmanagement hat eine große Nachfrage nach Informations- und Handlungshilfen ausgelöst. In den bislang eher wenigen Vereinbarungen stehen Regelungen zu folgenden Gestaltungsbereichen im Vordergrund: Datenermittlung und -schutz, Strukturen und Verfahrensabläufe des Eingliederungsmanagements, Regelungen zur freiwilligen Teilnahme sowie Aufgaben und Rollen der betrieblichen und externen Akteure.



54 Vereinbarungen
aus den Jahren
1983 – 2003

Marianne Giesert ·
Heinrich Geißler
**Betriebliche
Gesundheitsförderung**
ISBN 3-7663-3524-3
2003, 117 Seiten, 9,90 €

1996 trat das neue Arbeitsschutzrecht in Kraft und veränderte die Bedingungen betrieblicher Gesundheitspolitik. Heute gibt es einen Gesundheitsbegriff, der mit seinem verpflichtenden Charakter eine gute Basis für die betriebliche Förderung der Gesundheit bildet. Die Auswertung zeigt, dass im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden können.

Während ältere Vereinbarungen (vor 1996) sich vor allem dem technischen Arbeitsschutz widmen, orientieren sich die neueren Vereinbarungen stärker an der Regelung der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen.

Insgesamt zeigen die Vereinbarungen, dass es eine Reihe von guten Beispielen für umfassende Regelungen im Rahmen eines Gesundheitsmanagements gibt. Häufig formuliert werden die Integration von Sicherheit und Gesundheit, die Entwicklung von Plänen und Strategien und die Festlegung von Instrumenten und Ergebnissen sowie ihre Evaluation. Aber nur wenige Vereinbarungen widmen sich den besonderen Belastungen von bestimmten Beschäftigungsgruppen: Alters- oder geschlechtsspezifische Belastungen werden selten zum Thema ausdrücklicher Maßnahmen.



90 Vereinbarungen
aus den Jahren
1980 – 2002

Ferdinand Gröben
**Betriebliche
Gesundheitspolitik**
ISBN 3-7663-3523-5
2003, 120 Seiten, 9,90 €

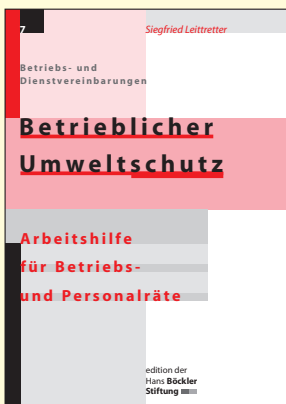
Grundlage der Analyse sind Regelungen, die sich ausdrücklich mit dem Thema Gesundheit beschäftigen sowie Abreden, deren Hauptanliegen andere Fragen sind.

Analysiert wird, wie Betriebe und Verwaltungen mit dem Thema Gesundheit umgehen. Vor allem wird der Frage nachgegangen, wie mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen die Chance für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitspolitik erhöht werden kann. Die ausgewerteten Vereinbarungen zeigen, dass in den letzten 20 Jahren Fortschritte bei der betrieblichen Gesundheitsförderung erzielt wurden.

Ein systematisches Vorgehen in der Gesundheitsförderung und seine betriebliche Verankerung sind jedoch selten vorzufinden. Insbesondere wird der Gestaltung der betrieblichen Bedingungen (Verhältnisprävention) und der Arbeitsorganisation nicht genügend Raum gegeben.

Die Beteiligung der Beschäftigten selbst und die Nachhaltigkeit von Programmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden wenig thematisiert.

Englische Ausgabe
Occupational Health Policy
ISBN 978-3-7663-3753-5
2006, 120 Seiten, 9,90 €



63 Vereinbarungen
aus den Jahren
1987 – 1998

Siegfried Leittretter
**Betrieblicher
Umweltschutz**
ISBN 3-928204-77-7
[edition 7] Bestellnr. 13007
1999, 65 Seiten, 6,65 €

► **PDF**

Das 2001 novellierte Betriebsverfassungsgesetz hat den betrieblichen Umweltschutz erstmals als Aufgabe des Betriebsrates anerkannt und ihm Beteiligungsrechte eingeräumt.

Die Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz haben sich seit Beginn der neunziger Jahre deutlich geändert. Für die betriebliche und die Unternehmensebene wurden zunehmend eigene, zentrale Umweltausschüsse vereinbart. Dort fließen die umweltrelevanten Informationen des Betriebs bzw. des Unternehmens zusammen.

In allen neueren Betriebsvereinbarungen wird der Betriebsrat am gemeinsamen Umweltausschuss beteiligt. Dieses Gremium wird dabei zur zentralen Clearingstelle mit deutlich ausgeweitetem Aufgabenbereich. In einigen Vereinbarungen ist eine paritätische Besetzung des Umweltausschusses vorgesehen.

Inzwischen sehen fast alle Betriebsvereinbarungen vor, dass der Betriebsrat den jährlichen Umweltbericht der Betriebsbeauftragten erhält und der Bericht mit ihm zu erörtern ist. In einigen Vereinbarungen werden die Informationsrechte der Belegschaft, was Verfahren und Umfang betrifft, weiter konkretisiert. In zwei Vereinbarungen wird die Beteiligung des Betriebsrates auf die Berufung und Abberufung des/der Umweltbeauftragten ausgedehnt.



40 Vereinbarungen
aus den Jahren
1996 – 2004

Regine Romahn
**Gefährdungs-
beurteilungen**
ISBN 3-7663-3644-4
2006, 108 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Stärker als bisher im klassischen Arbeitsschutz werden Themen wie Konkurrenzdruck und Wirtschaftlichkeit des Arbeitsschutzes, Deregulierung und eigenverantwortliche Gestaltung betriebliche Schutzstandards, Umgang mit Beteiligungsrechten von betrieblichen Interessenvertretungen und Beschäftigten im Betrieb berührt. Psychische und soziale Belastungen haben erheblichen Einfluss auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Qualität. Sie müssen noch systematischer und nachhaltiger berücksichtigt und verankert werden.

Die Verfahren und ihre Einbindung in das betriebliche Arbeitsschutzmanagement sind ein wesentlicher Regelungsbereich in den Betriebsvereinbarungen. Auffallend ist die Nutzung klassischer Verfahren und Beratungsstrukturen (Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte). Die Aufnahme neuer Themen, Aufgaben, Verfahren und Methoden führt nur selten dazu, dass das bisherige System entsprechend ergänzt wird.

Nur selten wird eine Wirksamkeitskontrolle von Verfahren und Methoden vereinbart. Gefährdungsbeurteilungen können nicht allein von Fachexperten ausgearbeitet werden. Entscheidend ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten, außerdem ein Austausch zwischen Experten- und Laienkompetenz und zwischen den Sozialpartnern im Betrieb. Beteiligung wird an vielen Stellen behandelt.



63 Vereinbarungen
aus den Jahren
1980 – 2003

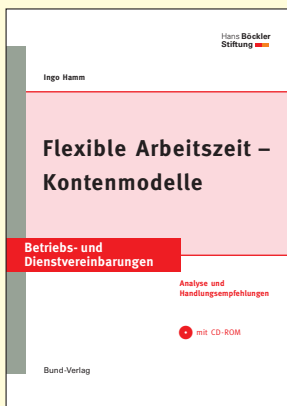
Heinz Braun ·
Christine Eggerdinger
**Sucht und
Suchtmittelmissbrauch**
ISBN 3-7663-3533-2
2004, 102 Seiten, 9,90 €

Sucht und Suchtmittelmissbrauch sind Phänomene der Gesellschaft und damit auch des betrieblichen Alltags. Die Vereinbarungen befassen sich in erster Linie mit dem Thema Alkohol und weiten oft die dafür getroffenen Maßnahmen auf andere Drogen aus.

Insbesondere für vier Themenbereiche wurden Regelungen getroffen: 1. Alkoholkonsum im Betrieb, 2. Umgang mit alkoholisierten Beschäftigten, 3. Umgang mit alkoholkranken oder alkoholgefährdeten Beschäftigten, 4. Maßnahmen, um missbräuchlichem Umgang mit Alkohol vorzubeugen.

Nur in einzelnen Vereinbarungen werden diese vier Bereiche vollständig bearbeitet. Die meisten konzentrieren sich auf einzelne Gesichtspunkte. So findet man beispielsweise besonders häufig Regelungen, die alkoholkranken oder alkoholgefährdeten Mitarbeitern die Chance geben, ihren Arbeitsplatz zu erhalten, sofern sie Hilfe akzeptieren und erfolgreich Verhaltensänderungen durchführen. Diese abgestuften und sich über einen gewissen Zeitraum erstreckenden Maßnahmen setzen die aktuelle Rechtsprechung in die Praxis um und sind offensichtlich Standard im betrieblichen Alltag. Es ist zudem erkennbar, dass Suchtprävention nicht mehr auf Information über Sucht reduziert wird, sondern auch betriebliche, suchtfördernde Umstände mit einbezieht.

Flexible Arbeitszeitgestaltung



NEU

Frühjahr 2008

287 Vereinbarungen
aus den Jahren
1989 – 2005

Ingo Hamm

**Flexible Arbeitszeit –
Kontenmodelle**

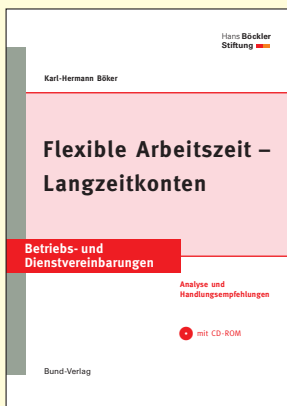
ISBN 978-3-7663-3729-0

2008, ca. 80 Seiten, 12,90 €
mit CD-ROM

Flexibilisierte Arbeitszeiten gehören inzwischen zum Standard im deutschen Wirtschaftsleben. Trotzdem wird in Forderungen von Seiten der Verbände und Politik häufig der Anschein erweckt, die Flexibilisierung sei eine Zukunftsaufgabe. Betriebsräte bzw. Personalräte streiten nicht mehr darüber, ob die Arbeitszeit flexibilisiert wird, sondern darum, wie dies gestaltet werden kann. Die bereits existierende Vielfalt betrieblicher Lösungen ist kaum noch überschaubar.

Orientierung in diesem Dschungel bietet vorliegende Auswertung. Mit welchen Techniken haben die Parteien den Auf- und Abbau von Zeitguthaben gesteuert? Wie werden Abweichungen von der Regelarbeitszeit behandelt? Und wie erfolgte die Festlegung der Lage der Arbeitszeit? Anhand von anonymisierten Auszügen aus Vereinbarungen wird diesen und weiteren Fragen zur betrieblichen Praxis nachgegangen.

Es wird deutlich, dass viele Interessenvertretungen im Stadium der Suche nach der richtigen Lösung sind. Neben innovativen Ideen finden sich auch unzulängliche Grenzziehungen und sogar Verstöße gegen geltendes Recht.



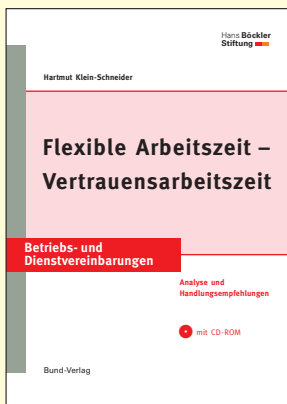
56 Vereinbarungen
aus den Jahren
1997 – 2006

Karl-Hermann Böker
**Flexible Arbeitszeit –
Langzeitkonten**
ISBN 978-3-7663-3731-3
2007, 120 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Arbeitszeiten werden seit Jahren flexibilisiert, starre Arbeitszeitmuster verlieren an Bedeutung; die Zeit wird inzwischen auf Konten gebucht. Spezielle Ausprägungen solcher Konten sind Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Das besondere dieser Konten: sie können hohe Zeitguthaben aufweisen, sehr lange oder keine Ausgleichszeiträume haben, sie können keinen Negativsaldo bekommen. Beschäftigten ermöglicht dieses Instrument längere Arbeitsunterbrechungen zum Beispiel für Weiterbildungsmaßnahmen oder auch einen vorgezogenen Ausstieg aus dem Berufsleben. Unternehmen nutzen Langzeitkonten vor allem, um längere Phasen niedriger Auslastung zu überbrücken.

Zwar werden Arbeitszeiten seit längerer Zeit flexibilisiert, Langzeitkonten sind jedoch ein relativ junges Thema für die betrieblichen Akteure. In der Auswertung deuten mehrere Pilotregelungen mit zeitlicher Begrenzung darauf hin, dass die Parteien weitgehend unbekannte Wege beschreiten. Auch zeigt sich, dass die betrieblichen Verhandlungspartner ihre Gestaltungsspielräume in sehr unterschiedlichem Maße nutzen.

Problematisch sind häufig fehlende konkrete Regelungen zur Insolvenzsicherung sowie die praktische Organisation, Einsichtnahme und die Organisation des Informationsflusses im Betrieb.



43 Vereinbarungen
aus den Jahren
1996 – 2004

Hartmut Klein-Schneider
**Flexible Arbeitszeit –
Vertrauensarbeitszeit**
ISBN 978-7663-3725-2
2007, 134 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Vertrauensarbeitszeit hat das Ziel, Arbeitszeit durch die Selbststeuerung der Beschäftigten produktiv und anforderungsbezogen einzusetzen. Das heißt, Beschäftigte sollen diese selbst so einsetzen, dass betriebliche Belange berücksichtigt, Anforderungen der Kunden erfüllt und angestrebte Ergebnisse erreicht werden.

Die Auswertung zeigt zwei gegensätzliche Strategien: Auf der einen Seite gibt es Vereinbarungen, die zu Lasten der Beschäftigten auf verlängerte Arbeitszeiten und erhöhte Anforderungen gerichtet sind. Kennzeichen dieser Vereinbarungen sind Verantwortung der Beschäftigten für die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Arbeitszeitschriften, Kappung von Zeitguthaben und nachlässige Behandlung von Freizeitausgleichsansprüchen. Auf der anderen Seite gibt es Vereinbarungen, die einen neuen Arbeitszeitkompromiss ermöglichen sollen, um die Potenziale der Selbststeuerung, Produktivitätssteigerung, Vermittlung persönlicher und betrieblicher Zeitanforderungen und einen effizienteren Zeiteinsatz zu erreichen. Diese setzen auf Anerkennung persönlicher und betrieblicher Zeitinteressen und Arbeitszeiterfassung durch die Beschäftigten.



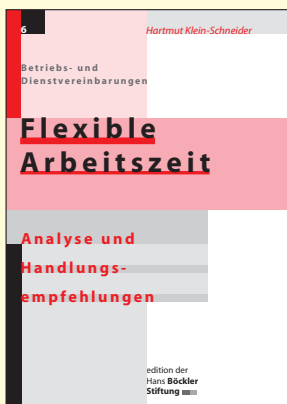
34 Vereinbarungen
aus den Jahren
1984 – 2000

Maria Büntgen
Teilzeitarbeit
ISBN 3-7663-3641-X
2005, 112 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Die am häufigsten mit Teilzeit verbundenen Ziele sind Sicherung und Förderung der Beschäftigung, gefolgt vom Wunsch der Beschäftigten nach kürzerer Arbeitszeit und größerer Arbeitszeitsouveränität. Betriebswirtschaftlich motivierte Ziele sind Belegschaftsanpassung, bedarfsgerechter Personaleinsatz und attraktive Arbeitsplätze durch Teilzeitarbeit. In vielen Vereinbarungen wird die Absicht bekundet, Teilzeitarbeit im Betrieb zu fördern und das Prinzip der Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu verankern.

Es werden betriebliche Modelle zur Teilzeitarbeit untersucht, die vor der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgeschlossen wurden. In allen Vereinbarungen ist Teilzeit dann möglich, wenn betriebliche Belange es zulassen. Dieser bereits vor dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbarte Anspruch geht über die damaligen Rechte der ArbeitnehmerInnen hinaus und entspricht nahezu der heutigen Rechtslage. Die Vereinbarungen sind weiterhin aktuell, weil ihre Inhalte teilweise über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen.

Die vereinbarten Modelle sind vielfältig. Das Arbeitsvolumen wird unterschiedlich stark reduziert. Rhythmen zwischen Arbeits- und Freizeit sind wählbar oder festgelegt. Viele Vereinbarungen versuchen, eine geringfügige Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungsgrenze zu vermeiden, indem sie ein Mindest-Arbeitsvolumen vorschreiben.



903 Vereinbarungen
aus den Jahren
1988 – 1998

Hartmut Klein-Schneider
Flexible Arbeitszeit
ISBN 3-928204-78-5
[edition 6] Bestellnr. 13006
1999, 86 Seiten, 7,00 €

► PDF

Eine Fülle von Vereinbarungen sind mit dem Ziel abgeschlossen worden, Arbeitszeiten flexibel den betrieblichen Anforderungen anzupassen und Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten zu vermitteln. Viele Vereinbarungen erklären die Beschäftigungssicherung zum gemeinsamen Ziel von Arbeitgeber und Belegschaft. Nicht wenige treffen weitergehende Abmachungen zu einem befristeten Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, zur Erhaltung unter bestimmten Voraussetzungen.

Die betrieblichen Interessenvertretungen haben eine Reihe von Instrumenten durchgesetzt, um die Beschäftigten von Arbeitszeit-Entscheidungen des Arbeitgebers unabhängiger zu machen:

- Beteiligung der Interessenvertretung an der Festlegung der konkreten Arbeitszeiten durch Beratung, Zustimmungspflichtigkeit oder Mitbestimmung.
- Ankündigungsfristen für veränderte Arbeitszeiten
- Individuelle Einspruchsrechte der Beschäftigten gegen die Arbeitszeitfestlegung des Arbeitgebers.
- Beschränkung des Arbeitszeitkorridors durch enge Grenzen.
- Beschränkung des verfügbaren Arbeitszeitvolumens durch Festlegung eines kurzen Ausgleichszeitraums.

Nicht zuletzt haben Betriebsräte Informations-, Beratungs- oder sogar Mitentscheidungsrechte bei der konkreten Festlegung der Arbeitszeit ausgehandelt.

2. Auflage



79 Vereinbarungen
aus den Jahren
1997 – 2001
35 Vereinbarungen
aus den Jahren
2002 – 2006

Karl-Hermann Böker
**E-Mail-Nutzung
und Internetdienste**
ISBN 978-3-7663-3858-7
2008, 138 Seiten, 12,90 €
mit CD-ROM

Die erste Auswertung von betrieblichen Vereinbarungen zu Internet-Diensten erfolgte im Jahr 2003, seitdem hat sich einiges verändert. Kaum ein Betrieb und keine Verwaltung verzichtet heute noch auf elektronische Kommunikationsmittel. Sie werden genutzt, sofern sie sich in die betrieblichen Arbeitsabläufe sinnvoll einpassen lassen. Elektronische Post gehört zum Standard, Internet- und Intranet-Systeme stellen neue und teils hocheffiziente Medien für Informationsbeschaffung, Kommunikation und Werbung zur Verfügung. Es ist also Zeit, dass wir in einer ergänzenden Untersuchung nach den Weiterentwicklungen der betrieblichen Vereinbarungen fragen.

Kontrovers diskutiert und unterschiedlich geregelt wird die Möglichkeit der privaten Nutzung von Internetdiensten und elektronischer Post durch die Beschäftigten. Die Rechtsprechung ist noch mit diesen und weiteren Fragen beschäftigt, so dass die Verhandlungspartner im Betrieb hier Spielräume nutzen können.

1. Auflage

Karl-Hermann Böker · Lothar Kamp
Betriebliche Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail
ISBN 3-7663-3513-8
2003, 119 Seiten, 9,90 €



192 Vereinbarungen
aus den Jahren
1982 – 2001

Karl-Hermann Böker
EDV-Rahmenvereinbarungen
ISBN 3-7663-3519-7
2003, 134 Seiten, 9,90 €

In jüngeren Vereinbarungen werden die Vorzüge einer rationelleren und vielfach angenehmeren Arbeitserledigung mit IuK-Technik in den Vordergrund gestellt und ihr sozialverträglicher Einsatz vereinbart. Intensive Beteiligung der Betroffenen am Umbauprozess sowie umfangreiche Qualifizierung sollen die negativen Folgen abmildern.

Es sind nicht mehr neue Techniken, sondern verstärkt neuartige Konzepte und Systeme, die die Arbeitsprozesse beeinflussen und steuern. Unternehmensweite Bürokommunikationsanwendungen und Workflow-Systeme oder umfassende Produktionssteuerungssysteme speichern und verarbeiten Massen von personenbezogenen Daten, die eine detaillierte Verhaltenskontrolle der Beschäftigten ermöglichen.

Allmählich setzt sich in den betrieblichen Aushandlungsprozessen eine Vorgehensweise durch, bei der schon in der Einführungsphase die entscheidenden Weichenstellungen vorgenommen werden. Die Vereinbarungen sehen verstärkte Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen in diesen frühen Phasen vor und verzichten auf Detail-Regelungen zu Gunsten der Festlegung von Grundsätzen. Bestimmte Formen der Zusammenarbeit, Einrichtung von gemeinsamen Gremien oder Definition von Überprüfungs-, Weiterentwicklungs- oder sonstigen Terminen werden vereinbart.



71 Vereinbarungen
aus den Jahren
1988 – 2003

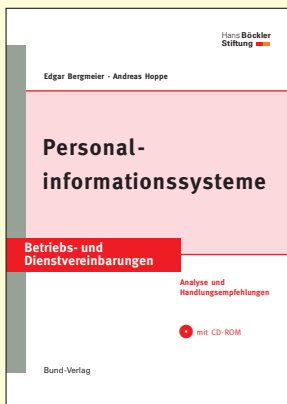
Karl-Hermann Böker
Arbeitszeiterfassungssysteme
ISBN 3-7663-3568-5
2004, 88 Seiten, 9,90 €

Betriebs- und Personalräte dürfen Systeme, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind, mit gestalten. Dieses Mitbestimmungsrecht ist der Ausgangspunkt für die Analyse.

Die untersuchten Vereinbarungen haben vorrangig das Ziel, Möglichkeiten zur Überwachung der Beschäftigten zu begrenzen oder auszuschließen. Besonderer Wert wird auf die Einhaltung der Datenschutzgesetze gelegt.

Große Unterschiede zeigen sich in ihrer Orientierung: Etwa die Hälfte regelt überwiegend die Technik der Zeiterfassungssysteme und ihre Einsatzumgebung. Die andere Hälfte befasst sich vorrangig mit der Umsetzung bestehender Arbeitszeitmodelle in das Arbeitszeiterfassungssystem und den organisatorischen Regelungen.

Aus historischer Sicht scheint sich in den vergangenen 15 Jahren wenig am Stil und Inhalt der Vereinbarungen verändert zu haben: Es gibt eine stabile Regelungspraxis. Allerdings ist zu fragen, ob das den veränderten Rahmenbedingungen des betrieblichen Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologien gerecht wird. Beispielsweise könnte es sinnvoll sein, das betriebliche Zeitmanagement auch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung zu optimieren.



159 Vereinbarungen
aus den Jahren
1985 – 2003

Edgar Bergmeier ·
Andreas Hoppe
**Personal-
informationssysteme**
ISBN 978-3-7663-3730-6
2006, 122 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Heute funktioniert Personalmanagement (fast) nur noch mit leistungsfähigen IT-Systemen. Es werden Daten gesammelt und bearbeitet, die unmittelbar mit den Beschäftigten zu tun haben. So werden Persönlichkeitsrechte berührt und Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle offenbart. Personalinformationssysteme zählen zu den empfindlichsten Bereichen in einem Unternehmen. Die Daten sind daher in besonderer Weise schutzwürdig.

In dem Spannungsverhältnis zwischen Notwendigkeit zur EDV-gestützten Anwendung und dem Schutz von Rechten bewegen sich die betrieblichen Regelungen. Der Schutz vor Verhaltens- und Leistungskontrolle, Datenschutz und Mitbestimmungs- und Kontrollrechte der Interessenvertretung stehen im Mittelpunkt des Interesses.

Neu hinzugekommen sind in den letzten Jahren die Regelungsgebiete Fernzugriff und Fernwartung sowie die betriebsexterne Verarbeitung oder Weiterbearbeitung von Personaldaten im Konzern oder bei unternehmensexternen Dienstleistern. Sie sind in den Vereinbarungen jedoch noch nicht umfangreich verarbeitet. Qualifizierung der Beschäftigten als auch der Betriebs- und Personalräte wird in diesem Zusammenhang auch deutlich mehr Beachtung geschenkt als früher.



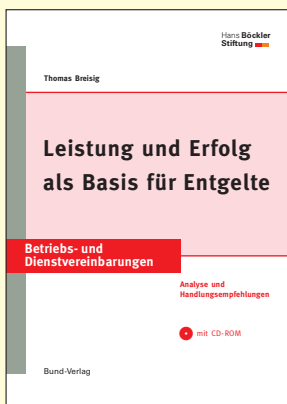
71 Vereinbarungen
aus den Jahren
1992 – 2001

Barbara Jentgens ·
Heinzpeter Höller
**Telekommunikations-
anlagen**
ISBN 3-7663-3515-4
2003, 106 Seiten, 9,90 €

Telefonanlagen zählen zu den am meisten verbreiteten Kommunikationstechnologien in den Unternehmen. Die neuen ISDN-fähigen Anlagen erfordern im Vergleich zu herkömmlichen Telefonanlagen anspruchsvollere Regelungen. Mit ihnen lassen sich vielfältige, auch personenbezogene, Daten erheben und verarbeiten.

Daher treten besondere Probleme des Datenschutzes und der Leistungs- und Verhaltenskontrolle auf. Das Management ist im Zusammenhang mit Telefonanlagen an der Vermeidung von Kosten und unproduktiven Arbeitszeiten sowie an Kostentransparenz und -kontrolle interessiert. Interessenvertretungen verfolgen das Ziel, die Beschäftigten vor übermäßigen Kontrollen zu schützen und deren persönliche Rechte in der Kommunikation zu wahren.

In fast allen Vereinbarungen wird ausdrücklich geregelt, dass anhand der durch die TK-Anlage gewonnenen Daten keine Verhaltens-, Leistungs- und Anwesenheitskontrolle gestattet sind. Im Zentrum des Regelungsbedarfs stehen aufgrund dessen die Möglichkeiten der Nutzung bestimmter Funktionalitäten der Telekommunikationsanlage sowie die Erfassung und Auswertung personenbezogener Daten (Kapitel 3 und 6 gehen hierauf genauer ein).



NEU

Frühjahr 2008

260 Vereinbarungen
aus den Jahren
1999 – 2006

Thomas Breisig

**Leistung und Erfolg
als Basis für Entgelte**

ISBN 978-3-7663-3861-7

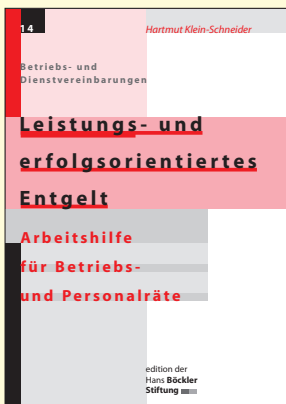
2008, ca. 100 Seiten, 12,90 €

mit CD-ROM

Die Gestaltung von leistungs- und erfolgsorientierten Entgelten gehört zum Spektrum betrieblicher Vereinbarungen. Interessenvertretungen stehen hier vor großen Herausforderungen, denn sie müssen ganz spezifische Lösungen für »ihren« Betrieb finden. Das Buch analysiert rund 260 betriebliche Vereinbarungen aus den Jahren 1999–2006. Aus dieser Fülle entstehen sehr anschaulich die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten für eigene Vereinbarungen. Darüber hinaus erhalten Leser erste Hinweise, wie die Umsetzung des TVöD in der Praxis geregelt wird. Der Band weist den Weg, wenn es um aktuelle Entwicklungen geht:

- bei variablen Erfolgsbeteiligungsmodellen,
- bei Bonussystemen auf der Basis von Zielvereinbarungen,
- bei der Feststellung von Kennzahlen und Messwerten für die variablen Entlohnformen.

Die beiliegende CD-ROM enthält umfangreiches Textmaterial.



127 Vereinbarungen
aus den Jahren
1970 – 1998

Hartmut Klein-Schneider
**Leistungs- und erfolgs-
orientiertes Entgelt**
ISBN 3-928204-97-4
[edition 14] Bestellnr. 13014
1998, 127 Seiten, 8,18 €

► PDF

Löhne und Gehälter werden in Deutschland üblicherweise von den Tarifparteien geregelt. Soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht oder ein Tarifvertrag ausdrücklich ergänzende betriebliche Vereinbarungen zulässt, räumt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung ein.

Die ausgewerteten Vereinbarungen regeln vorwiegend Jahresprämien, gefolgt von Prämien, Leistungszulagen, Akkord, Provision und (noch) seltenen Formen wie stellen- und leistungsorientierte Gehaltsfindung. Gemeinsames Ziel der Betriebsparteien ist dabei vor allem ein zusätzlicher Leistungsanreiz. Darüber hinaus wird den Leistungs- und Erfolgsentgelten häufig eine Steuerungsfunktion im Zusammenhang personalwirtschaftlicher oder organisatorischer Ziele zugewiesen.



26 Vereinbarungen
aus den Jahren
1995 – 2001

Frank Havighorst ·
Susanne Gesa Umland
**Mitarbeiterkapital-
beteiligung**
ISBN 3-7663-3516-2
2003, 96 Seiten, 9,90 €

Mitarbeiterkapitalbeteiligung durchzieht, mit wechselnder »Konjunktur«, die politische Diskussion in der Bundesrepublik seit mehreren Jahrzehnten. Dabei taucht immer wieder das Problem auf, dass verschiedene Ansätze der Beteiligung durcheinander geraten: die der Beschäftigten am Gewinn des Unternehmens (Erfolgsbeteiligung) und die der Beschäftigten am Vermögen des Unternehmens (Kapitalbeteiligung). Die ausgewerteten Betriebsvereinbarungen beziehen sich auf Arbeitnehmerkapitalbeteiligung.

Ihre vereinbarten Ziele sind breit gestreut: Stärkung der Motivation der Belegschaft, Verbesserung der Kapitalausstattung des Unternehmens, Vermehrung der Informations- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer. In Zeiten knapper Fachkräfte spielt auch die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen eine wichtige Rolle.

Für Personengesellschaften, die weit überwiegende Rechtsform in Deutschland, sind die Möglichkeiten einer Beteiligung begrenzt. So stammen denn auch über 90 Prozent der dieser Auswertung zugrunde liegenden Vereinbarungen aus Unternehmen mit der Rechtsform der AG oder der GmbH.

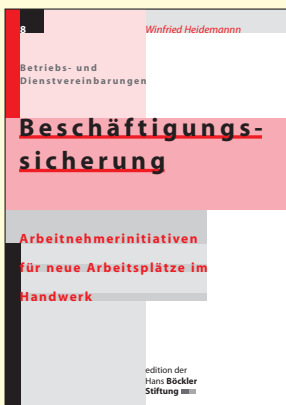


472 Vereinbarungen
aus den Jahren
1990 – 2004

Berthold Göritz ·
Detlef Hase ·
Anna Krehnke · Rudi Rupp
**Interessenausgleich
und Sozialplan**
ISBN 3-7663-3686-X
2005, 256 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Die Regulierung von Betriebsänderungen durch Interessenausgleiche und Sozialpläne ist eine besonders wichtige Aufgabe von Betriebsräten. Trotz verschlechterter Rahmenbedingungen ist die Zielsetzung der Betriebsräte vor allem, »ihre ArbeitnehmerInnen« so weit wie möglich vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu schützen und – wo dies nicht möglich ist –, ihnen die bestmögliche Unterstützung bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes zu geben. Dies gelingt in einem beachtlichen Maße, wie die Analyse zeigt.

In den Interessenausgleichen werden zunehmend Maßnahmen vereinbart, die der Beschäftigungssicherung und -förderung dienen. Neben Abfindungssozialplänen finden sich in den jüngeren Abschlüssen verstärkt beschäftigungsorientierte Maßnahmen (Transfersozialpläne), die zumindest teilweise durch die Bundesagentur für Arbeit mitfinanziert werden. Die klassischen Regelungsbereiche des Sozialplans (Zumutbarkeitsregelungen, Kostenübernahme und Verdienstsicherung bei Versetzungen, Abfindungsregelungen für den Verlust des Arbeitsplatzes) werden ergänzt durch Regelungen, die für vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffene ArbeitnehmerInnen die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern sollen.



139 Vereinbarungen
aus der Zeit bis
1998

Winfried Heidemann
Beschäftigungssicherung
ISBN 3-928204-80-7
[edition 8] Bestellnr. 13008
1999, 53 Seiten, 7,00 €

► PDF

Die Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung beziehen sich auf Arbeitszeit, Entgelt, Sozialleistungen, Altersregelungen, Beurlaubungen, Versetzungen, Organisationsentwicklung und Weiterbildung. Sie sind unterschiedlich komplex. Manche regeln nur einen einzelnen Sachverhalt – etwa die Übernahme der Auszubildenden –, andere sind umfangreiche Vereinbarungen beispielsweise zu Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Personalentwicklung.

Zu den Zusagen des Arbeitgebers gehören:

- Verzicht auf Kündigungen
- Übernahme von Auszubildenden
- Erhalt von Ausbildungseinrichtungen
- Erhalt der Eingruppierung
- Verzicht auf Outsourcing
- Standorterhalt oder Investitionen.

Viele Vereinbarungen laufen auf eine partielle Beschränkung der traditionellen unternehmerischen Autonomie hinaus. Sie sind zeitlich befristet und an Zugeständnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Entgelt geknüpft.

Die Vereinbarungen belegen, dass die vielfältigen – potenziell entwicklungsfördernden – Regelungen zu Organisation und Personal nur in Kenntnis der betrieblichen Umstände getroffen werden können.



NEU

Frühjahr 2008


100 Vereinbarungen

Sven Hinrichs

Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung

ISBN 978-3-7663-3860-0

2008, ca. 100 Seiten, 12,90 €

mit CD-ROM 

Die Gestaltungsmöglichkeiten zur Personalbeurteilung sind inzwischen vielfältig. Es gibt offene und flexible Verfahren, die nicht so sehr auf enge Beurteilungsskalen abstellen. Einige Instrumente berücksichtigen stärker die Förderung und Entwicklung der einzelnen Beschäftigten und fokussieren nicht nur eingengt auf Planungs-, Kontroll- und Funktionszuweisungen.

Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen sind zwei neuere Verfahren, die zunehmend in Betrieben Anwendung finden. Mitarbeitergespräche sind in der Regel protokollierte Gespräche zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem. Zielvereinbarungen können, müssen aber nicht, die Personalbeurteilung und ein übergeordnetes Führungs- und Managementkonzept verknüpfen. Der Trend, auch Beschäftigte auf mittleren und unteren Ebenen in dieser Weise zu beurteilen und nicht nur Führungskräfte, ist relativ neu.

In der Auswertung werden rund 100 betriebliche Vereinbarungen, die Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen regeln, untersucht. In anschaulicher Weise werden Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte aufgezeigt. Die beiliegende CD-ROM enthält umfangreiches Textmaterial.



NEU

Frühjahr 2008

93 Betriebsvereinbarungen aus den Jahren 1994 – 2007

Christine Zumbeck

Zeitarbeit und befristete Beschäftigung

ISBN 978-3-7663-3859-4

2008, ca. 90 Seiten, 12,90 € mit CD-ROM

Unternehmen greifen zunehmend auf unsichere Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit oder befristete Beschäftigung, zurück. Auf diesem Weg können kurzfristig Spitzen im Arbeitsaufkommen ohne den Einsatz »eigener« Personalreserven abgefangen werden. Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat der Betriebsrat verstärkt die Aufgabe, die Integration dieser Randbelegschaft in den Betriebsalltag zu fördern.

Für die erste Analyse wurden rund 74 Betriebsvereinbarungen verwendet, die sich mit Regelungen für Leiharbeiterinnen und befristet Beschäftigte befassen. Aufgegriffen wurden besonders Regelungen, die die Einstellung und Integration dieser Beschäftigten im Betrieb in den Mittelpunkt stellen, sowie Vereinbarungen, die sich in Krisenzeiten der Sicherung der Stammbeslegschaft widmen. Die vorliegende Auswertung ist eine um 36 Vereinbarungen aktualisierte und erweiterte Auflage der Auswertung aus dem Jahr 2005.

Originalzitate geben wertvolle Hinweise und Formulierungshilfen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.

1. Auflage

Christine Zumbeck

Zeitarbeit und befristete Beschäftigung

ISBN 3-7663-3643-6, 2005, 87 Seiten, 9,90 € mit CD-ROM



99 Vereinbarungen
aus den Jahren
1983 – 2005

Manuela Maschke ·
Gerburg Zurholt
**Chancengleich und
familienfreundlich**
ISBN 3-7663-3726-2
2006, 124 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Es gibt kreative Ideen und Lösungen, sie sind jedoch noch nicht weit verbreitet. Der Öffentliche Dienst zeigt sich in dieser Auswertung häufig als Vorreiter: Während Dienstvereinbarungen breit angelegte Regelungen von der Gleichstellung bis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausarbeiten, regeln die meisten Privatunternehmen »nur« Vereinbarkeitsfragen.

Es überwiegt gegenwärtig das Thema Familienfreundlichkeit. Vielleicht wird verstärkt das Potenzial von qualifizierten Frauen entdeckt? Sie werden zumindest oftmals mit verbesserten Möglichkeiten für eine begrenzte Auszeit, Rückkehr und beruflichem Aufstieg umworben. Interessanterweise wird besonders in jüngeren Vereinbarungen der Unternehmen betont, dass Gleichberechtigung zu den Grundvoraussetzungen gehört, um international bestehen zu können.

Nur wenige Vereinbarungen bestärken Männer darin, ihren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten, sehr selten mit konkreten Anregungen.

Das wichtigste Regelungsgebiet zur Vereinbarkeitsproblematik sind flexible Arbeitszeiten, vielfältig auch die Regelungen zur Kinderbetreuung: Selten sind Betriebskindergärten und Regelungen zur Kostenbeteiligung. Pflege von Angehörigen ist (noch) ein Ausnahmethema in betrieblichen Vereinbarungen.



28 Vereinbarungen
aus den Jahren
1994 – 2002

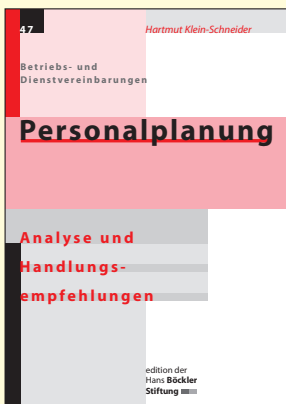
Semiha Akin ·
Michaela Dälken · Leo Monz
**Integration von
Beschäftigten aus-
ländischer Herkunft**
ISBN 3-7663-3569-3
2004, 90 Seiten, 9,90 €

Die Arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine wichtige Aufgabe der Sozialpartner in Betrieb und Gesellschaft.

1995 haben sich die Sozialpartner auf europäischer Ebene in der Florenzer Erklärung auf eine aktive Gleichstellungspolitik geeinigt. Seitdem wird Gleichstellung zunehmend in Dienst- und Betriebsvereinbarungen geregelt. Unternehmen und Verwaltungen gehen verstärkt dazu über, partnerschaftliches Verhalten und die Förderung von Chancengleichheit in ihren Unternehmenskulturen zu verankern.

Die Vereinbarungen stellen präventive Maßnahmen ebenso in den Mittelpunkt wie den Umgang mit Beschwerden in Diskriminierungsfällen. Aufgegriffen werden auch Regelungen zur interkulturellen Sensibilisierung und zur Verbesserung der Chancengleichheit.

Englische Ausgabe
Integrating Foreign National Employees
ISBN 987-3-7663-3765-8
2007, 94 Seiten, 9,90 €



11 Vereinbarungen
aus den Jahren
1990 – 1999

Hartmut Klein-Schneider
Personalplanung
ISBN 3-935145-19-5
[edition 47] Bestellnr. 13047
2001, 93 Seiten, 8,18 €

► PDF

Ohne Planung können Unternehmen Beschäftigung weder stabilisieren noch aufbauen. Nicht nur für den Krisenfall muss Vorsorge getroffen werden, so dass eine sozialverträgliche Bewältigung möglich wird. Zum Ausgleich der normalen, konjunkturellen oder saisonalen Absatzschwankungen können die Arbeitszeit, bestimmte Entgeltbestandteile oder der Personaleinsatz flexibel und gleichzeitig sicher für die Betroffenen gestaltet werden.

In den ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen zur Personalplanung sind drei sehr unterschiedliche Strategien zu erkennen:

- Gestaltung des Prozesses der Personalplanung und der Beteiligung des Betriebsrates, insbesondere Festlegung, wann der Betriebsrat welche Informationen bekommt und wann sie mit der Unternehmensleitung beraten werden.
- Gestaltung einzelner Elemente, Instrumente oder Maßnahmen in Zusammenhang mit der Personalplanung und ihrer Umsetzung.
- Vorsorgliche Gestaltung sozialverträglicher Maßnahmen zur Umsetzung der Personalplanung, sozialverträglicher Alternativen, vor allem zu betriebsbedingten Kündigungen.



2. Auswertung

244 Vereinbarungen
aus den Jahren
1999 – 2004

Gerd Busse ·
Winfried Heidemann
**Betriebliche
Weiterbildung**
ISBN 3-7663-3642-8
2005, 117 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Betriebliche Weiterbildungsvereinbarungen haben an Bedeutung gewonnen. Lernen und Arbeiten gehen fließend ineinander über. Diskussionen um lebenslanges Lernen, Beschäftigungssicherung durch betriebliche Modernisierung, Verbesserung der »Beschäftigungsfähigkeit« sowie die Schaffung lernförderlicher Arbeitsumgebungen begleiten diese Entwicklung. Seit 2001 gibt es erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Weiterbildung in den Betrieben.

Die Ausgestaltung der Vereinbarungen ist angesichts dieser Entwicklungen und zunehmender fachlicher Komplexität der Regelungsgegenstände schwieriger geworden. Geregelt wird weniger das Detail, sondern der Rahmen, oftmals in einem offenen Prozess. Der Trend geht zu befristeten Regelungen mit laufenden Ergänzungen. Weiterbildung tritt zudem seltener als eigenständiges Regelungsthema auf, vielmehr wird Qualifizierung im Zusammenhang mit anderen Themen angesprochen: Beschäftigungssicherung, Förderung spezifischer Beschäftigtengruppen oder Änderungen in der Arbeits- und Betriebsorganisation, die durch Weiterbildungsmaßnahmen begleitet werden.

1. Auflage

Winfried Heidemann

Betriebliche Weiterbildung

[edition 13] ISBN 3-928204-86-6, Bestellnummer 13013
1999, 67 Seiten, 7,16 € ▶ PDF



101 Vereinbarungen
aus den Jahren
1983 – 2002

Judith Kerschbaumer ·
Martina Perreng
**Betriebliche
Altersvorsorge**
ISBN 3-7663-3514-6
2003, 76 Seiten, 9,90 €

Durch die Rentenreform 2000/2001 hat der betrieblich organisierte Aufbau von Altersvermögen Bedeutung gewonnen. Altersvorsorgetarifverträge und Betriebsvereinbarungen stellen ein wichtiges Betätigungsfeld betrieblicher Interessenvertretung dar.

Im Zuge der betrieblichen Neugestaltungen wurden nicht nur gesetzliche Vorgaben wie der Entgeltumwandlungsanspruch umgesetzt.

Viele Arbeitgeber nutzen dies, um bestehende, arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgungssysteme abzubauen oder einzustellen. In vielen Betrieben und Unternehmen werden aber auch bestehende Systeme mit den neuen Möglichkeiten verbunden.



NEU

Herbst 2008

300 Vereinbarungen
aus den Jahren
1983 – 2005

Karl-Hermann Böker
**Arbeitsmöglichkeiten von
Betriebs- und Personalräten**
ISBN 978-3-7663-3884-6
2008, ca. 100 Seiten, 12,90 €
mit CD-ROM

Wie der Betriebsrat und andere Arbeitnehmervertretungen Ressourcen und Arbeitsmittel für ihre Aufgaben nutzen können, ist gesetzlich in Grundzügen definiert. Interpretationsspielräume, Rechtsprechung, Weiterentwicklungen in der Praxis und Verhandlungsgeschick von Betriebsräten haben allerdings dazu beigetragen, dass die materiellen Arbeitsmöglichkeiten teilweise erheblich von den gesetzlichen Vorgaben abweichen. Das betrifft zum Beispiel die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter größerer BR-Gremien, Büroausstattungen, Budgetierungen des BR/PR-Haushalts, Weiterbildungsaktivitäten, Regelungen zu Reisekosten, Gratifikationen, Freistellungen etc. In der Regel sind in Verhandlungen Verbesserungen erzielt worden, jedoch gibt es auch Beispiele für Einschränkungen der gesetzlich verbrieften Rechte. Die wirtschaftliche Situation von Unternehmen oder andere Faktoren können dazu beitragen, dass Betriebsräte auf Rechte verzichten.

Die Auswertung der vorliegenden 300 Vereinbarungen aus den Jahren 1983 – 2005 bildet die betriebliche Regelungspraxis ab und gibt Anregungen für die betriebliche Praxis. Damit wird auch aufgezeigt, welche Verhandlungsspielräume vorhanden sind und genutzt werden.



135 Vereinbarungen
aus den Jahren
1971 – 2006

Martin Renker
**Geschäftsordnungen
von Betriebs- und
Personalräten**
ISBN 978-3-7663-3729-0
2007, 94 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten kommt es nicht nur darauf an, was für ein Verhältnis zum Arbeitgeber bzw. Dienstherrn besteht. Von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der eigenen Arbeit ist auch, wie diese organisiert wird und wie die Entscheidungsprozesse im Gremium ablaufen.

Aus diesem Grunde haben Geschäftsordnungen von Betriebsräten eine erhebliche Bedeutung. Mit ihnen können Arbeitsstrukturen festgelegt und Aufgaben innerhalb des Gremiums verbindlich verteilt werden.

Darüber hinaus gewährleisten sie, dass die durch Gesetz und Rechtsprechung festgelegten formalen Voraussetzungen der Arbeit allen Mitgliedern bekannt sind. Damit ist nicht nur sicher gestellt, dass die Rechte des einzelnen innerhalb des Gremiums gewahrt werden, sondern auch, dass die Arbeit und die Entscheidungsfindung (Beschlüsse) der Gremien einer rechtlichen Überprüfung durch Arbeits- bzw. Verwaltungsgerichte standhält.



100 Vereinbarungen
aus den Jahren
1991 – 2003

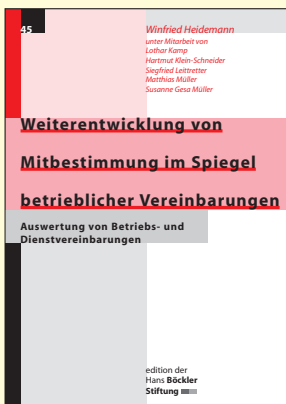
Hellmut Gohde
Europäische Betriebsräte
ISBN 3-7663-3598-7
2004, 102 Seiten, 9,90 €
mit CD-ROM

Seit 1994 erlaubt eine Europäische Richtlinie, auf Unternehmensebene Europäische Betriebsräte einzurichten. Arbeitnehmervertretungen großer Unternehmen haben erstmals Unterrichts- und Anhörungsrechte in grenzüberschreitenden Angelegenheiten. Die genauen Rechte und Pflichten, Funktionsweise und Wahlverfahren werden in jedem Einzelfall ausgehandelt: rund 800 Vereinbarungen wurden in den ersten zehn Jahren abgeschlossen.

Die Analyse zeigt: Häufig prägt die vorherrschende Kultur der Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsländern die Vereinbarung. Themenbereiche werden freiwillig aufgenommen, die weder von der Europäischen Richtlinie noch von deren nationalen Umsetzungsgesetzen eindeutig verlangt werden. Zu Unterrichtung und Anhörung gehen die Regelungen aber nur selten über den begrenzten rechtlichen Rahmen hinaus.

Englische Ausgabe
European Works Councils

ISBN 3-7663-3724-6, 2005, 98 Seiten, 9,90 €



Eine Queranalyse aus
1.600 Vereinbarungen

Winfried Heidemann Hrsg.
**Weiterentwicklung
von Mitbestimmung im
Spiegel betrieblicher
Vereinbarungen**

ISBN 3-935145-17-9
[edition 45] Bestellnr. 13045
2000, 79 Seiten, 8,18 €

► PDF

Die Studie analysiert, wie sich Bereiche, Inhalte und Verfahren der Mitbestimmung wandeln.

Die eigenständigen Vereinbarungen zur Mitbestimmung regeln Alltagsfragen der Organisation der Betriebsratsarbeit, wie etwa die Abgrenzung von Betrieben, Organisation und Arbeitsbedingungen der Interessenvertretung, die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates, zusätzliche Mitbestimmungsebenen sowie die Fortbildung des Betriebsrats.

Die Vereinbarungen füllen die tariflichen Regelungen in den »klassischen« Aufgabenfeldern wie Entgelt und Arbeitszeit aus, nutzen sie aber auch als Ausgangspunkt, neue Aufgabenbereiche wie Beschäftigungssicherung und Umweltschutz zu erschließen. Außerdem befassen sie sich auch mit Fragen, die in Flächentarifverträgen bisher nicht geregelt wurden: Unternehmensorganisation, betriebliche Arbeitsorganisation, betriebswirtschaftliche Entscheidungen.

Mitbestimmung hat sich im gesetzlichen Rahmen lebendig entwickelt. Sie wird betrieblich ausgeformt. Dabei sind neue Formen und Inhalte der Beteiligung entstanden.

Fallstudien



NEU

Herbst 2008

10 Fallstudien

Marianne Giesert

**Betriebliche
Gesundheitsförderung**

ISBN 978-3-7663-3798-6

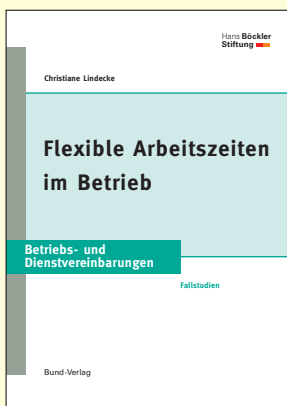
2008, ca. 100 Seiten, 12,90 €

Betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich für das Unternehmen wie für die Belegschaft. Viele Betriebe haben Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung installiert, andere mittlerweile Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Thema abgeschlossen. Diese berücksichtigen neben dem klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz oft auch die ganzheitliche Verbesserung des Gesundheitszustandes der Beschäftigten durch Zufriedenheit, Motivation und Wohlbefinden bei der Arbeit.

Dennoch hinkt die betriebliche Regulierung und Umsetzung in der Praxis häufig hinter den Bekenntnissen her. Die Gründe dafür sind vielfältig.

In zehn Betrieben geben die betrieblichen Akteure Auskunft über ihre Erfahrungen zur Praxis abgeschlossener Vereinbarungen im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Relevant sind die Themen Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsförderung / Verhaltensprävention, Psychische Belastungen, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Lebenslanges Lernen, Ältere Beschäftigte, Gender und Arbeitsschutz.

Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen und deren Umsetzung leiten sich aus den beschriebenen Erfahrungen für die betriebliche Praxis ab.



NEU

Herbst 2008

10 Fallstudien

Christiane Lindecke
**Flexible Arbeitszeiten
im Betrieb**

ISBN 978-3-7663-3800-6

2008, ca. 100 Seiten, 12,90 €

In zehn Betrieben werden Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgebervertreter befragt. Im Mittelpunkt stehen die Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bei flexiblen Arbeitszeiten. Die Erfahrungen mit abgeschlossenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Vertrauensarbeitszeit, Langzeitkonten und flexiblen Arbeitszeiten werden dokumentiert. Im Vordergrund stehen nicht best-practise-Beispiele und optimale Lösungen. Die Fallstudien orientieren auf unterschiedliche Ausgestaltungsvarianten, um Akzente unterschiedlicher Handhabung und Gestaltung zu zeigen. Der Fokus liegt auf den Aushandlungsprozessen, die mit der Etablierung flexibler Arbeitszeiten einhergehen, sowie auf den Risiken und Chancen, die sich in der praktischen Umsetzung der Betriebsvereinbarungen herauskristallisieren. Die zentralen Fragen lauten: Wie entwickelten sich die Vereinbarungen im Laufe der Zeit weiter? Welche Ideen, Vorstellungen und Konzepte gingen in die Betriebsvereinbarungen ein und wie stellen sich diese Ausgangsüberlegungen nach einigen Jahren Praxiserfahrungen dar? Was würden die Verhandlungspartner heute ändern und warum? Was würden sie genauso beibehalten und warum?

Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen und deren Umsetzung leiten sich aus den beschriebenen Erfahrungen für die betriebliche Praxis ab.



NEU

Herbst 2008

10 Fallstudien

Svenja Pfahl · Stefan Reuyß
**Gelebte Chancengleichheit
im Betrieb**

ISBN 978-3-7663-3799-3

2008, ca. 100 Seiten 12,90 €

Zehn Betriebsfallstudien präsentieren betriebliche Vereinbarungen und Maßnahmen zur Gleichstellung bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Akteure geben Auskunft über die tatsächliche Umsetzung und Ausgestaltung. Die ausgewählten Betriebe werden umfassend vorgestellt, so dass die Einbettung der Betriebsvereinbarung in die Unternehmenskultur und die Form der Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Geschäftsführung eines jeden Betriebes nachvollziehbar wird.

Die Akteure beschreiben nicht nur die Erfolge, sondern auch die jeweiligen Schwierigkeiten, Verzögerungen und Hemmnisse – aber auch deren Lösung. Es wird die ganze Bandbreite angesprochen: Anliegen der beteiligten betrieblichen Akteure, einzelne Umsetzungsschritte, konkrete Maßnahmen und ihre Auswirkungen sowie die jeweiligen Beiträge der verantwortlichen Akteure.

Abgerundet wird das Bild durch Bewertungen der Ergebnisse und Hinweise auf etwaige Nachbesserungen bzw. noch offene Schritte durch die Beteiligten. Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen und deren Umsetzung leiten sich aus den beschriebenen Erfahrungen für die betriebliche Praxis ab.



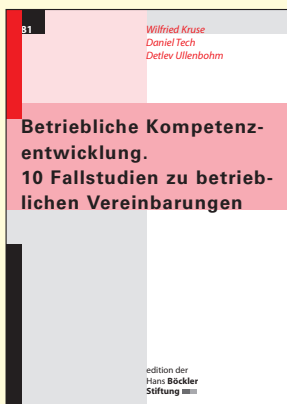
10 Fallstudien

Robert Kecskes
Integration und partnerschaftliches Verhalten
ISBN 978-3-7663-3728-3
2006, 80 Seiten, 9,90 €

Die Studie widmet sich der Praxis in acht Unternehmen und Verwaltungen, die Regelungen gegen Diskriminierung, zur Verbesserung der Chancengleichheit, zur interkulturellen Sensibilisierung und zum Umgang mit Beschwerden haben. Grundlage ihrer Aktivitäten sind die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung und der gesetzliche Auftrag an Betriebs- und Personalräte.

Die Fragen waren: Wie werden die Vereinbarungen umgesetzt? Wie werden sie mit Leben gefüllt? Sind die ausgehandelten Regelungen praxistauglich?

Ergebnisse: Es gibt Vereinbarungen, die konkret Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit thematisieren und andere, die eher breit angelegtes partnerschaftliches Verhalten in den Vordergrund stellen. Generell sind diese Betriebsvereinbarungen von großer Bedeutung, weil sie verbindlich festlegen, wie Chancengleichheit gestärkt und wie mit auftretender Diskriminierung umgegangen werden kann. Betont wird, dass diese Regelungen wirksame Instrumente zum vorbeugenden und lösenden Konfliktmanagement sind. Durchgehend stehen präventive Ziele im Vordergrund: Belästigung und Diskriminierung soll vermieden werden.



10 Fallstudien

Wilfried Kruse · Daniel Tech ·
Detlef Ullenboom
**Betriebliche Kompetenz-
entwicklung**
ISBN 3-935145-57-8
[edition 81] Bestellnr. 13081
2003, 106 Seiten, 12,00 €

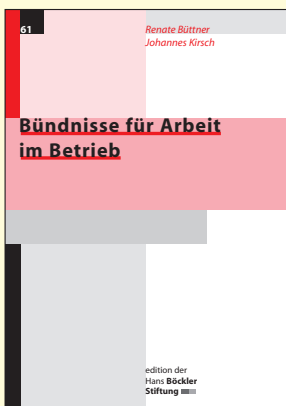
► PDF

Diese Untersuchung stellt die Praxis unter Vereinbarungen zur Weiterbildung in zehn Betrieben verschiedener Branchen vor. Die Studie zeigt: Die Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung sind in der Regel Ausdruck eines vertrauensvollen Miteinanders der Betriebsparteien, auch wenn sie im Einzelfall unter Konflikten zustande gekommen sind.

Sie werden unterschiedlich »gelebt«. In mehreren Fällen hat sich eine Praxis entwickelt, die über den Wortlaut der Vereinbarungen hinausgeht, in anderen Fällen werden die durch die Vereinbarungen gegebenen Möglichkeiten aber auch nicht ausgeschöpft.

Kompetenz- und Personalentwicklung sind in den letzten Jahren im Rahmen von »Human Resource Management« zunehmend zum Gegenstand von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten geworden. Die Rolle, die technische Innovationen und damit verbundene Rationalisierungen in den 80er Jahren spielten, kommt inzwischen den »Köpfen« der Beschäftigten zu. Diese Entwicklung stellt die betrieblichen Interessenvertretungen vor neue Aufgaben.

Zu erwarten ist eine Dynamisierung dieses betrieblichen Handlungsfeldes. Damit müssen die Interessenvertretungen stärker als bisher neben ihrer Schutzfunktion und der Gestaltungsfunktion eine neuartige Förder- oder Coachingfunktion für die Beschäftigten wahrnehmen.



10 Fallstudien

Renate Büttner ·
Johannes Kirsch
**Bündnisse für Arbeit
im Betrieb**

ISBN 3-928204-77-7
[edition 61] Bestellnr. 13061
1999, 122 Seiten, 11,00 €

► PDF

Die Praxis betrieblicher Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung wurde in 10 Fallstudien untersucht. Dabei wurden Vertreter von Betriebs- bzw. Personalrat und Management zur Umsetzung der Vereinbarungen befragt. Diese Studie ist nicht repräsentativ für alle betrieblichen Bündnisse für Beschäftigung und kann keinen umfassenden empirischen Nachweis der Beschäftigungswirksamkeit führen. Dennoch dürften die Beobachtungen in den 10 Betrieben durchaus typisch für viele betriebliche Bündnisse sein.

Betriebliche Beschäftigungsbündnisse sind Beispiel einer auf Verständigung und Kooperation aufbauenden Unternehmenskultur unter den Bedingungen der Mitbestimmung in Deutschland. Die hier ausgewerteten betrieblichen Erfahrungen sind ein Angebot »guter Praxis« des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen in Europa. Sie zeigen, wie erfolgreich Mitbestimmung sein kann. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz wird die Möglichkeiten für eine aktive Beteiligung der Betriebsräte an betrieblicher Beschäftigungspolitik stärken.

Forschung für die Praxis



Repräsentative
Telefonbefragung

Prof. Dr. Werner Nienhüser ·
Heiko Hoßfeld
**Bewertung von Betriebs-
vereinbarungen durch
Personalmanager**
ISBN 3-7663-3594-4
2004, 120 Seiten, 9,90 €

Ausgangsthese: Im Kontext betrieblicher Flexibilisierung und Dezentralisierung gewinnen Betriebsvereinbarungen zunehmend an Bedeutung. Zentral abgeschlossene Regelungen (Tarifverträge) werden durch dezentrale Regelungen (Betriebsvereinbarungen) ausgefüllt und ergänzt. Treffen diese Vermutungen zu, würde dies einen grundsätzlichen Wandel der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bedeuten. Eine Folge wäre die Verlagerung der Regulierungskompetenz auf die betrieblichen Akteure. Weitere Folgen: Die Regelungsmaterie würde komplexer, Anforderungen an Betriebsräte und Personalverantwortliche würden wachsen; der Informationsbedarf stiege, mehr Themen müssten im Betrieb verhandelt werden.

Methode und Fragestellungen: In einer repräsentativen Telefonbefragung wurden 1.000 Personalmanager aus Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten nach ihrer Einschätzung zu Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen befragt.

Die drei Leitfragen:

- Was halten Personalmanager von Betriebsvereinbarungen im Verhältnis zu Tarifverträgen?
- Wie verbreitet sind Betriebsvereinbarungen?
- Gibt es systematische Unterschiede je nach den Merkmalen der untersuchten Unternehmen in den Einschätzungen des Stellenwerts und in der Verbreitung von Betriebsvereinbarungen?

Autorenverzeichnis

- A**
Akin, Semiha 37
- B**
Bergmeier, Edgar 27
Böker, Karl-Hermann 20, 24, 25, 26, 41
Braun, Heinz 18
Breisig, Thomas 29
Büntgen, Maria 22
Büttner, Renate 22, 50
Busse, Gerd 39
- D**
Dälken, Michaela 37
- E**
Eggerdinger, Christine 18
- G**
Geißler, Heinrich 14
Giesert, Marianne 14, 45
Gohde, Hellmut 43
Göritz, Berthold 32
Gröben, Ferdinand 15
- H**
Hamm, Ingo 19
Hans-Böckler-Stiftung 12
Hase, Detlef 32
Havighorst, Frank 31
Heidemann, Winfried 33, 39, 44
Hinrichs, Sven 34
Höller, Heinzpeter 28
Hoppe, Andreas 27
Hoßfeld, Heiko 51
- J**
Jentgens, Barbara 11, 28
- K**
Kamp, Lothar 7, 8, 11
Kerschbaumer, Judith 40
Kecskes, Robert 48
Killian, Werner 10
Kirsch, Johannes 50
Klein-Schneider, Hartmut 21, 23, 30, 38
Krehnke, Anna 32
Kruse, Wilfried 49
- L**
Leitretter, Siegfried 16
Lindecke, Christiane 46
- M**
Maschke, Manuela 36
Monz, Leo 37
Müller, Matthias 9
- N**
Nienhüser, Werner 51
- P**
Pfahl, Svenja 47
Perreng, Martina 40
- R**
Renker, Martin 42
Reska, Reinhild 6
Reuyß, Stefan 47
Romahn, Regine 13, 17
Rupp, Rudi 32
- S**
Schneider, Karsten 10
- T**
Tech, Daniel 49
- U**
Ullenboom, Detlef 49
Umland, Susanne Gesa 9, 31
- Z**
Zumbeck, Christine 35
Zurholt, Gerburg 36

Bestellhinweis:

Die Druckversion der mit PDF gekennzeichneten Bände können Sie bei Setzkasten GmbH bestellen
Tel.: 0211 – 4080090-0
mail@setzkasten.de

Impressum:

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Archiv Betriebliche Vereinbarung
Redaktion: Dr. Manuela Maschke
Hans-Böckler-Straße 39
D-40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 77 78-224
Telefax: 0211 77 78-188
Internet: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
Internet: www.betriebsvereinbarung.de

Design: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign
Druck: Offset Company

Vorankündigungen

Auswertung zum Thema Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen

Ausgewertet werden diverse betriebliche Vereinbarungen, die Regelungen treffen zu betrieblichen Sozialleistungen wie etwa Jubiläumszahlungen, Betriebsausflüge, Jobtickets, Geschenke für besondere Anlässe etc. Einige Unternehmen bieten darüber hinaus Hilfe und Unterstützung an (z. B. Mietbeihilfe, Schuldnerberatung, Sozialfonds) und stellen Sozialeinrichtungen wie etwa Kantinen zur Verfügung.

Auswertung zum Thema außertarifliche Angestellte

Untersucht werden betriebliche Vereinbarungen mit Regelungen die sich auf diese spezielle Beschäftigtengruppe beziehen. Regelungsthemen befassen sich u. a. mit Fragen der Gehaltsfindung, Zielvereinbarungen als Steuerungs- und Entlohnungsinstrument, Arbeitszeiten, Weiterbildung, Altersversorgung etc.

Auswertung zum Thema Betriebliche Altersvorsorge

Im Mittelpunkt der Auswertung stehen Vereinbarungen, die sich mit den Möglichkeiten und Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge seit 2001 befassen. Den Unternehmen stehen verschiedene Wege zur Verfügung.

Auswertung zum Thema Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG

Gegenstand der Auswertung sind 21 Vereinbarungen, darunter Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträge aus den Jahren 2002–2006. Inzwischen liegen erste Erfahrungen vor, wie Interessenvertretungen den neuen § 3 BetrVG zur Neustrukturierung von Betriebsräten, Einrichtung von Spartenbetriebsräten, unternehmenseinheitlichen Betriebsräten etc. nutzen. Die Analyse soll darlegen, welche Regelungen die Vertragsparteien treffen und wo ggf. noch Rechtsunsicherheiten in der Vereinbarungspraxis existieren.

Es handelt sich um ein Grundlagenthema, das nicht so sehr in der täglichen Diskussion steht, aber im Hinblick auf die Organisation von Betriebsratsstrukturen eine hohe Relevanz hat.