

Willkommen zur 8. Veranstaltung Personalmanagement

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

8.12.2004

Quelle: Hentze/Kammel: Personalwirtschaftslehre 1. Bern u.a. 2001, S. 137ff.

Lernziele der heutigen Veranstaltung

- ➔ **Wie sind die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geregelt?**
- ➔ **Welche Unterschiede gibt es bei der Unternehmensmitbestimmung?**
- ➔ **Welche Aufgaben hat ein Betriebsrat?**

Testfragen VII

Nein

Ja

X

Die Erhebung des Ist-Personalbestandes erfolgt ganz pragmatisch ohne Berücksichtigung von Fehlzeiten und Arbeitszeitmodellen.

X

Weil Fehlzeiten ein strategischer Kostenfaktor sind, sollten sie genau analysiert werden, um Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

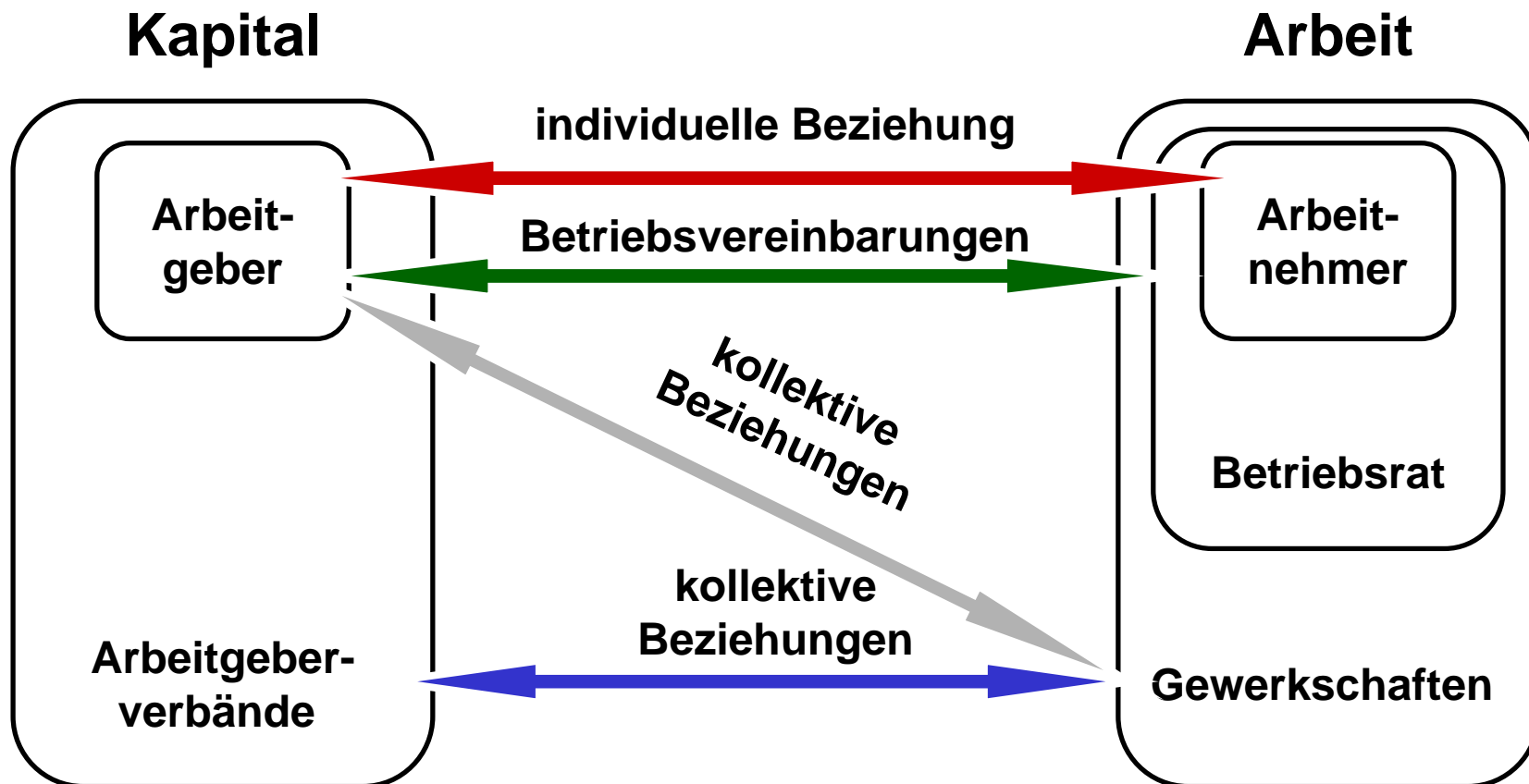
X

Der sofortige Personalbedarf ergibt sich aus der Differenz von zukünftigem Ist-Bestand und gegenwärtigem Soll-Bestand.

X

Outplacement ist die gezielte Betreuung des ausscheidenden Mitarbeiters, damit er schneller wieder einen neuen Arbeitsplatz findet.

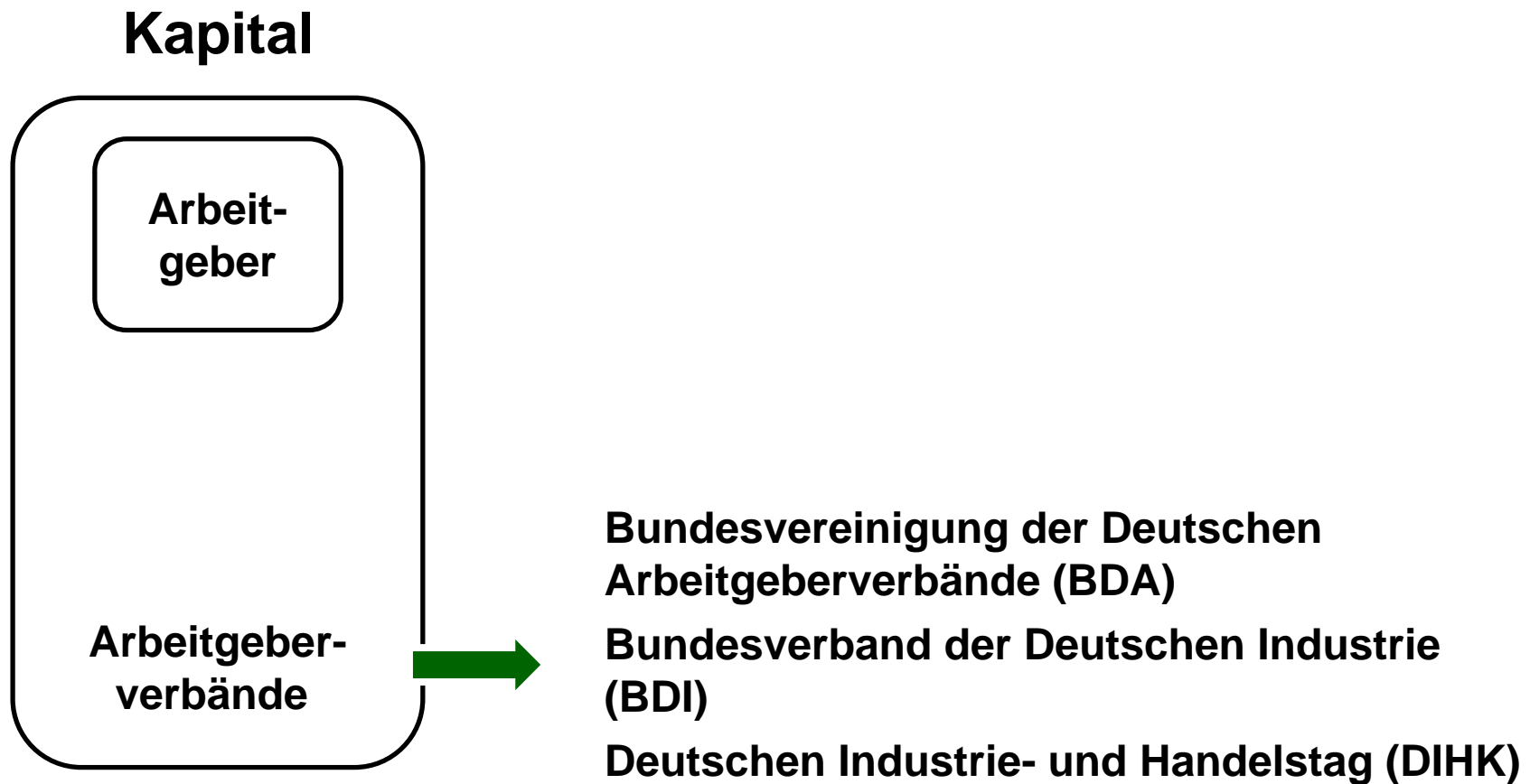
Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen



Arbeitsrecht

- ➔ **allgemeine Arbeitsschutzrecht**
 - ▶ Gefahrenschutz
 - ▶ Unfallverhütung
 - ▶ Arbeitszeitgesetz
- ➔ **Recht der betrieblichen Partner**
 - ▶ Vertragsfreiheit des BGB
 - ▶ Koalitionsfreiheit des BGB
 - ▶ Tarifvertragsgesetz
 - ▶ Bundesurlaubsgesetz
 - ▶ Schwerbehindertengesetz
 - ▶ Kündigungsschutzgesetz
- ➔ **Recht der überbetrieblichen Koalitionen**
 - ▶ Tarif- und Schlichtungsgesetz

Arbeitgeber-Organisationen





BDA BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

- Kontakt
- English
- Sitemap
- Impressum

- Die BDA
- Themen
- Presse
- Publikationen
- Initiativen

■ Aufgaben

- Organisation
- Mitglieder
- Satzung
- Geschichte
- Stellenangebote

[Startseite](#) > [Die BDA](#)

Aufgaben der BDA

Zentrale Aufgabe der BDA ist es, die unternehmerischen Interessen im Bereich der Sozialpolitik aktiv zu vertreten.

Die BDA engagiert sich in Gremien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene, bei Sachverständigenanhörungen, in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung, als Koordinator und Ratgeber in Tarifvertragsverhandlungen der Mitgliedsverbände und als Vermittler in der öffentlichen Auseinandersetzung. Darin liegt eine hohe Verantwortung auch für das Gemeinwohl, die eine einseitige Interessenvertretung ausschließt.

Die BDA ist Ansprechpartner für ihre Mitglieder, die

Suchen



 »


➔ Profisuche

■ Weitere Infos

Die BDA Gemeinsam unternehmerisch handeln


[Datei](#) [Bearbeiten](#) [Ansicht](#) [Favoriten](#) [Extras](#) [?](#)

Adresse  <http://www.bdi-online.de/> 

**BDI** Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

[Der BDI](#) [Infothek](#) [Fachbereiche](#) [BDI International](#) [Suche](#)

Der BDI



[Präsidium/Vorstand](#)
[Organigramm](#)
[Mitglieder](#)
[Landesvertretungen](#)
[Partner](#)
[Sitz](#)
[Satzung](#)


Willkommen beim Bundesverband der Deutschen Industrie

Der BDI ist der Spitzenverband der deutschen Industrie. Seine Mitglieder sind 36 industrielle Branchenverbände, von A wie Automobil- bis Z wie Zuckerindustrie.

Der BDI vertritt die wirtschaftspolitischen Interessen der Industrie gegenüber Parlament und Regierung, politischen Parteien, wichtigen gesellschaftlichen Gruppen sowie gegenüber der Europäischen Union und engagiert sich in vielen internationalen Organisationen, z.B. in dem europäischen Dachverband UNICE.

Gemeinsam mit der BDA und dem DIHK hat der BDI seinen Sitz im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin. Von hier aus setzen wir uns für die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland ein.

Der BDI ist Dienstleister seiner Mitgliedsverbände und der in ihnen zusammengeschlossenen Unternehmen. Er ist ihr Sprachrohr und unterstützt sie in dem Ziel, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie um Standorte und Arbeitsplätze zu sichern.





Dr. Michael Rogowski

[zurück](#)

[Sitemap](#)

[Kontakt](#)

[Impressum](#)

 <http://www.bdi-online.de/index.asp>  Internet



IHK – Die erste Adresse
Wir machen uns stark für Ihren Erfolg.

7. Januar 2004

[Home](#) | [IHK-Finder](#)[Aktuelles](#) | [Presse](#) | [Wir über uns](#) | [Veranstaltungen](#) | [Börsen](#) | [Publikationen](#)

Infos zum DIHK / Wir über uns

Standortpolitik /
WirtschaftspolitikStarthilfe und
Unternehmensförderung

Aus- und Weiterbildung

Innovation und Umwelt

International

Recht und Fairplay

Branchen

>> **IHK-Organisation: Selbstgestaltung der Wirtschaft**

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ist die Spitzenorganisation der 82 Industrie- und Handelskammern. Alle deutschen Unternehmen im Inland - ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe - sind per Gesetz Mitglied einer Industrie- und Handelskammer. Folglich spricht der Deutsche Industrie- und Handelskammertag für über drei Millionen Unternehmer. Mitglied in der Kammerorganisation sind Unternehmen aller Größen und Branchen: der internationale Konzern ebenso wie der mittelständische Inhaber-Unternehmer. Das verleiht dem DIHK als Spitzenorganisation hohes politisches Gewicht. Er ist nicht die Vertretung einer bestimmten Gruppe von Unternehmern, sondern Repräsentant der gesamten gewerblichen Wirtschaft in Deutschland.

Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) - das sind die Unternehmen selbst. Auf den knappen Satz reduziert, lässt sich die besondere Aufgabenstellung der 82 IHKs für die gewerbliche Wirtschaft in Deutschland sehr anschaulich darlegen.

Die IHKs vertreten das Interesse ihrer zugehörigen Unternehmen gegenüber den Kommunen, Landesregierungen, regionalen staatlichen Stellen und durch den DIHK gegenüber der Bundesregierung und der Europäischen Kommission. Der Staat hat den IHKs eine Reihe von Aufgaben übertragen, die er selbst erfüllen müsste, gäbe es die IHKs nicht. So kommt es, dass die IHKs heute Ursprungszeugnisse und Carnets ausstellen, Prüfungen bei der Berufsbildung abnehmen oder neuerdings auch Öko-Standorte registrieren, Sachverständige vereidigen, gutachterliche Tätigkeiten für die staatlichen Verwaltungen und für die Gerichte durchführen, bei der Bestellung von Handelsrichtern mitwirken, ebenso bei den Handelsregistereintragungen. Die IHKs sichern darüber hinaus eine "Grundversorgung" mit notwendigen Wirtschaftsinformationen für die ihnen zugehörigen Unternehmen.

Die IHKs sind eigenverantwortliche öffentlich-rechtliche Körperschaften; andererseits aber dennoch keine Behörden. Sie sind eine Einrichtung der Wirtschaft und wichtigster Interessenvertreter der gesamten gewerbetreibenden Unternehmen in ihrer Region. Sie nehmen nicht nur öffentlich-rechtliche Aufgaben wahr, sondern stehen ihren Mitgliedsunternehmen auch als direkte Berater oder sachkundige Mäkler in vielen lokalen, regionalen und überregionalen Angelegenheiten der Wirtschaft

▶ [English Version](#)▶ [Organisationsplan DIHK](#)▶ [So finden Sie uns](#)**Stellenangebote**



Um aktuelle Stellenangebote der IHK-Organisation abzurufen, klicken Sie bitte [hier](#).

Traineeprogramm




Der DIHK sucht qualifizierte Nachwuchskräfte für den wissenschaftlichen Dienst. Details dazu finden Sie [hier](#).

[KONTAKT](#) | [DIHK-NEWSLETTER](#) | [IMPRESSUM](#) | [PROFISUCHE](#) Suchen

DateiBearbeitenAnsichtFavoritenExtras?

Adresse  http://www.dgb.de/dgb/aufgaben/aufgaben.htm 

WILLKOMMEN BEIM DGB

Home | Kontakt | Suche | Sitemap | Newsletter | Impressum   

DGB

Aufgaben

Aufbau

Bundeskongress

Gf. Bundesvorstand

Bezirke

Regionen

Gewerkschaften

Beamte

Frauen

Handwerk

Jugend

Mitgliederzahlen

Geschichte

Grundsatzprogramm

Links

Themen


Fakten & Argumente

Service

Termine

Presse

FAQ



Aufgaben

Die Aufgaben von DGB und Gewerkschaften

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist die Stimme der Gewerkschaften gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Er koordiniert die gewerkschaftlichen Aktivitäten. Als Dachverband schließt er keine Tarifverträge ab.

Er arbeitet auf internationaler Ebene im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) mit und vertritt die deutsche Gewerkschaftsbewegung bei internationalen Institutionen wie der EU und der UNO.

Für den DGB gilt das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Er ist - wie seine Mitgliedsgewerkschaften - pluralistisch und unabhängig, aber keineswegs politisch neutral. Er bezieht Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.


Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB handeln mit den Arbeitgebern Tarifverträge, u.a. zu Einkommen, Arbeitszeiten, Urlaub aus. Im Falle eines Arbeitskampfes organisieren sie den Streik und zahlen den Mitgliedern Streikunterstützung.


Sie helfen bei der Gründung von Betriebsräten, unterstützen die Beschäftigten bei betrieblichen Konflikten und vertreten sie bei Streitigkeiten mit ihrem Arbeitgeber. Gewerkschaftsmitglieder genießen kostenlosen Rechtsschutz.

Die Satzung (07/2002)


[PDF-Datei](#)

[Zurück](#)

[Seitenanfang](#)  [Drucken](#)




Diskussionsforum




ja
zum tarifvertrag

DGB für Tarifautono




DGB-Jugend online




Die Ausbildu
Reform


Ausbildungs-Kampa



Das Aktionsprogra





DGB-Gesundheitskamp



Das Renten Plu

Das Altersvorsorgepa

 Fertig

 Internet

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Adresse http://www.gdp.de/gdp/gdpcms.nsf/id/image

Gewerkschaft der Polizei

BUNDESVORSTAND

[SUCHE](#) | [KONTAKT](#) | [SITEMAP](#) | [LINKS](#)

[GdP](#) | [Länder & Bezirke](#) | [Deutsche Polizei](#) | [Mitgliederbereich](#) | [Aktuelles](#)

→ Wir über uns

[Gliederung der GdP auf Bundesebene](#)

[Geschäftsführender Bundesvorstand](#)

[Landesbezirke/ Bezirke](#)

[EUROCOP](#)

[Was wir leisten](#)

[Services](#)

[Links](#)

» OSG Werbemittel

» Verlag Deutsche Polizeiliteratur

© 2003
Gewerkschaft der Polizei
Bundesvorstand

[Impressum · Kontakt](#)

Bundesgeschäftsstellen:
Stromstraße 4
10555 Berlin
Telefon: (030) 39 99 21-0
Fax: (030) 39 99 21-200
E-Mail:
gdp-bund-berlin@gdp-online.de
Forststraße 3a

GdP

GdP - die Gewerkschaft der Polizei

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) wurde am 14. September 1950 in Hamburg auf Bundesebene gegründet. Hervorgegangen ist sie aus der Interessengemeinschaft der Polizeibeamtenbunde in der britischen Zone und West-Berlin, die sich überregional aus unterschiedlichen Polizeivereinigungen am 16. März 1950 zusammenschloss.

Die GdP steht seither als Berufsvertretung allen Polizeibeschäftigten (Polizistinnen und Polizisten, Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten) zur Mitgliedschaft offen. Sie organisiert rund 190.000 Mitglieder. Innerhalb der GdP vertreten so genannte Personengruppen spezifische Interessen von **Frauen, Senioren und jungen Polizeibeschäftigten.**

Zur Satzung der Gewerkschaft der Polizei

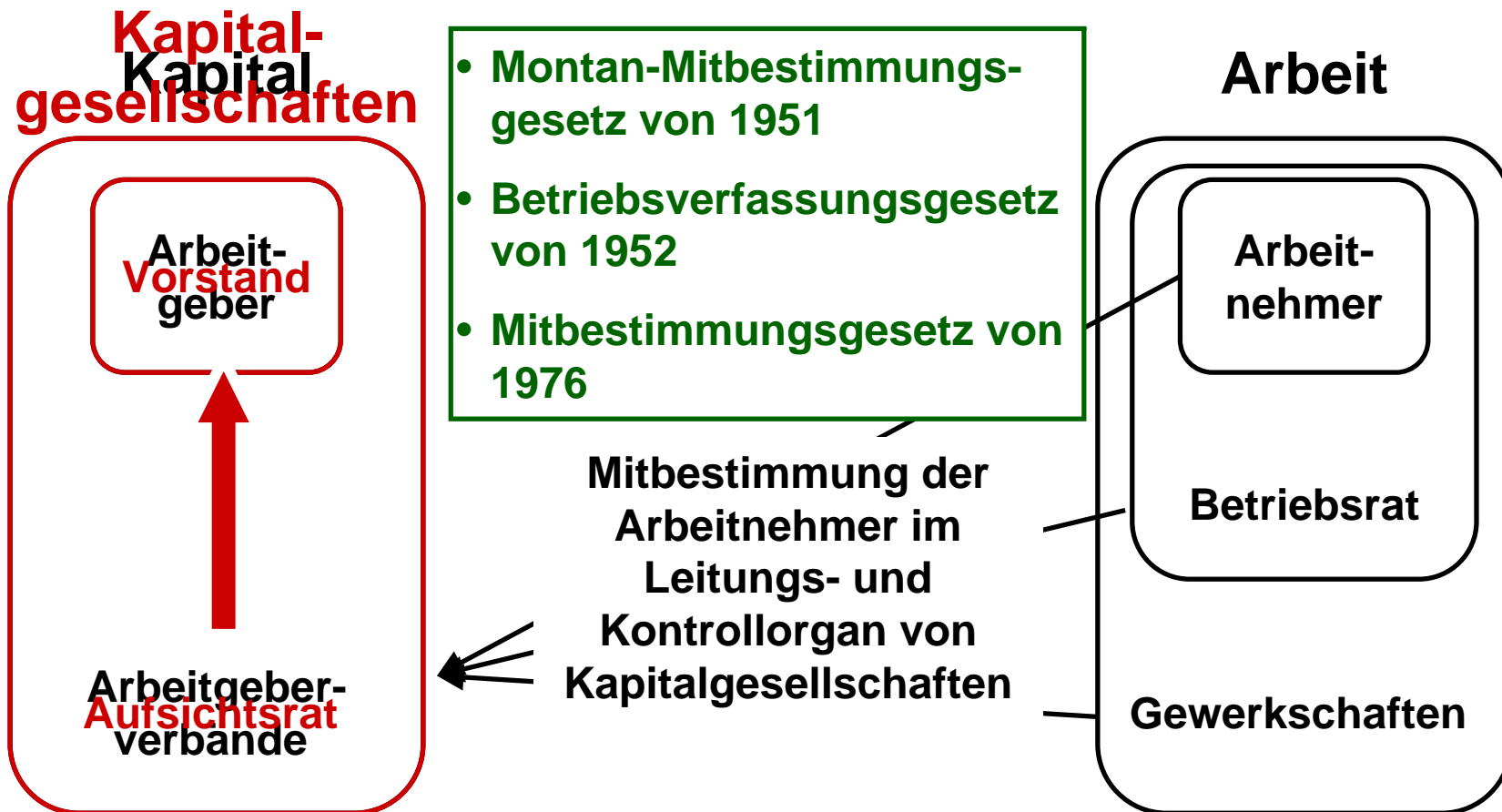
Rund um die Gewerkschaft der Polizei

GdP-Leistungen für Mitglieder

Fertig

Internet

Unternehmensmitbestimmung



Abgrenzung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Montan-MitbestG von 1951		BetrVG 1952		MitbestG von 1976	
		bis 500 Mitarbeiter	500-1000 Mitarbeiter	1000-2000 Mitarbeiter	über 2000 Mitarbeiter
Nicht-Montan-Unternehmen	VvaG				
	eG				
	GmbH				
	AG, KGaA				
Montan-Unternehmen	AG				
	GmbH				

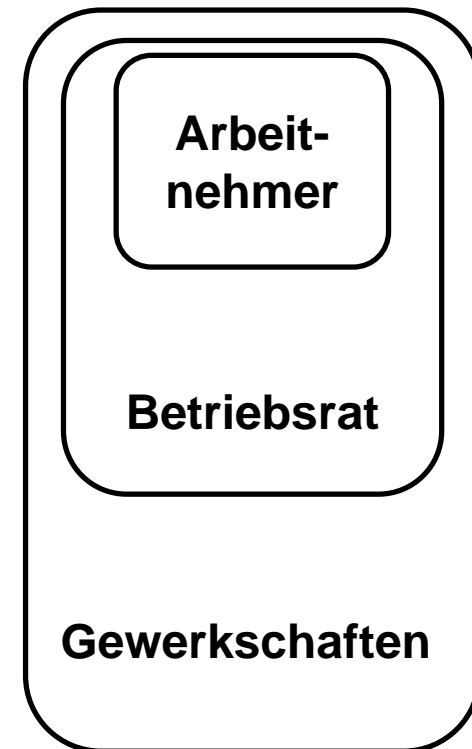
Regelungsinhalte der Mitbestimmungsgesetze

Kapital- gesellschaften

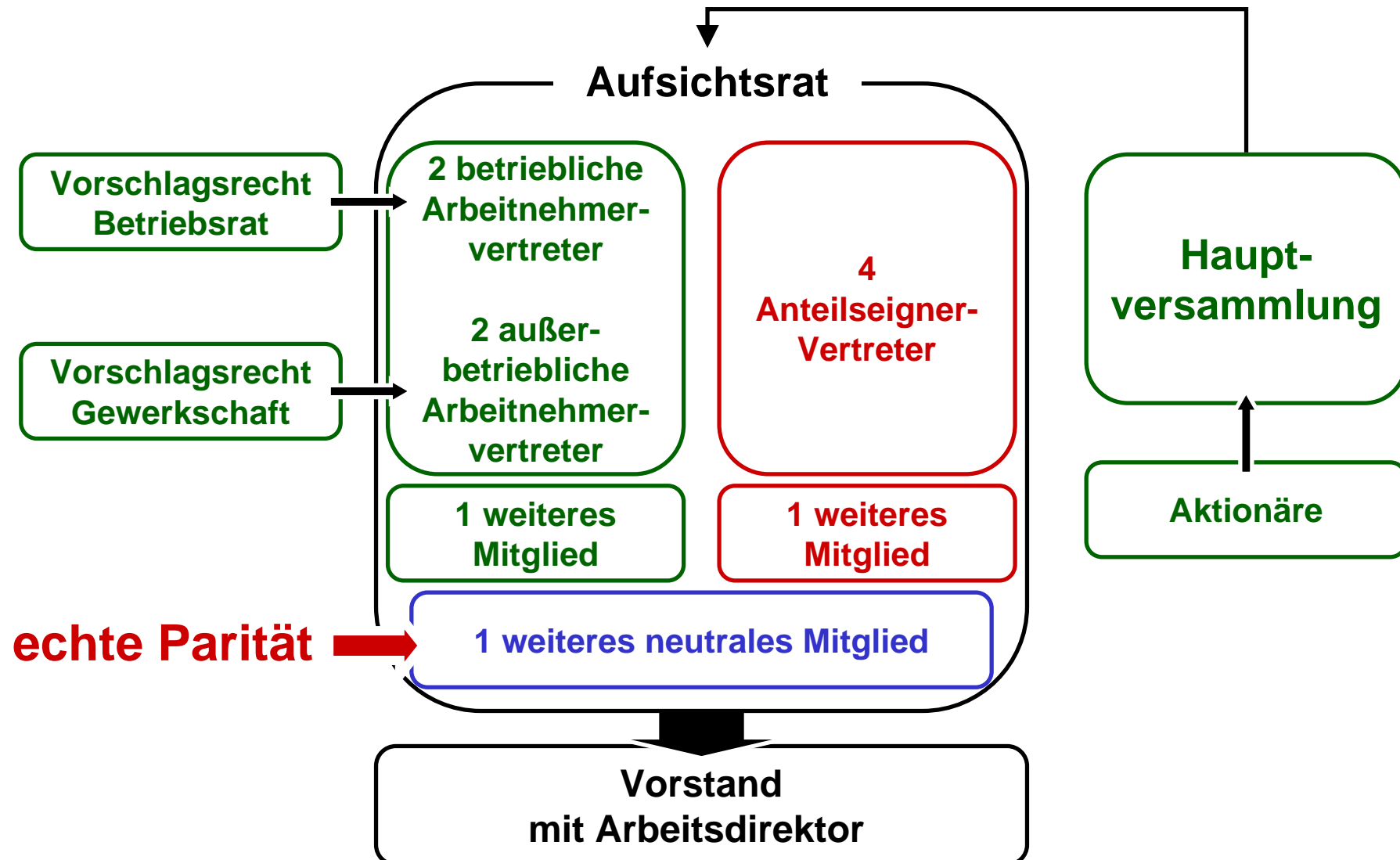


- ➔ Wie viele Arbeitnehmer?
(Parität)
- ➔ Welche Arbeitnehmer?
- ➔ Wie werden diese
gewählt?
- ➔ Wie wird die
Letztentscheidung der
Anteilseignervertreter
gewährleistet?

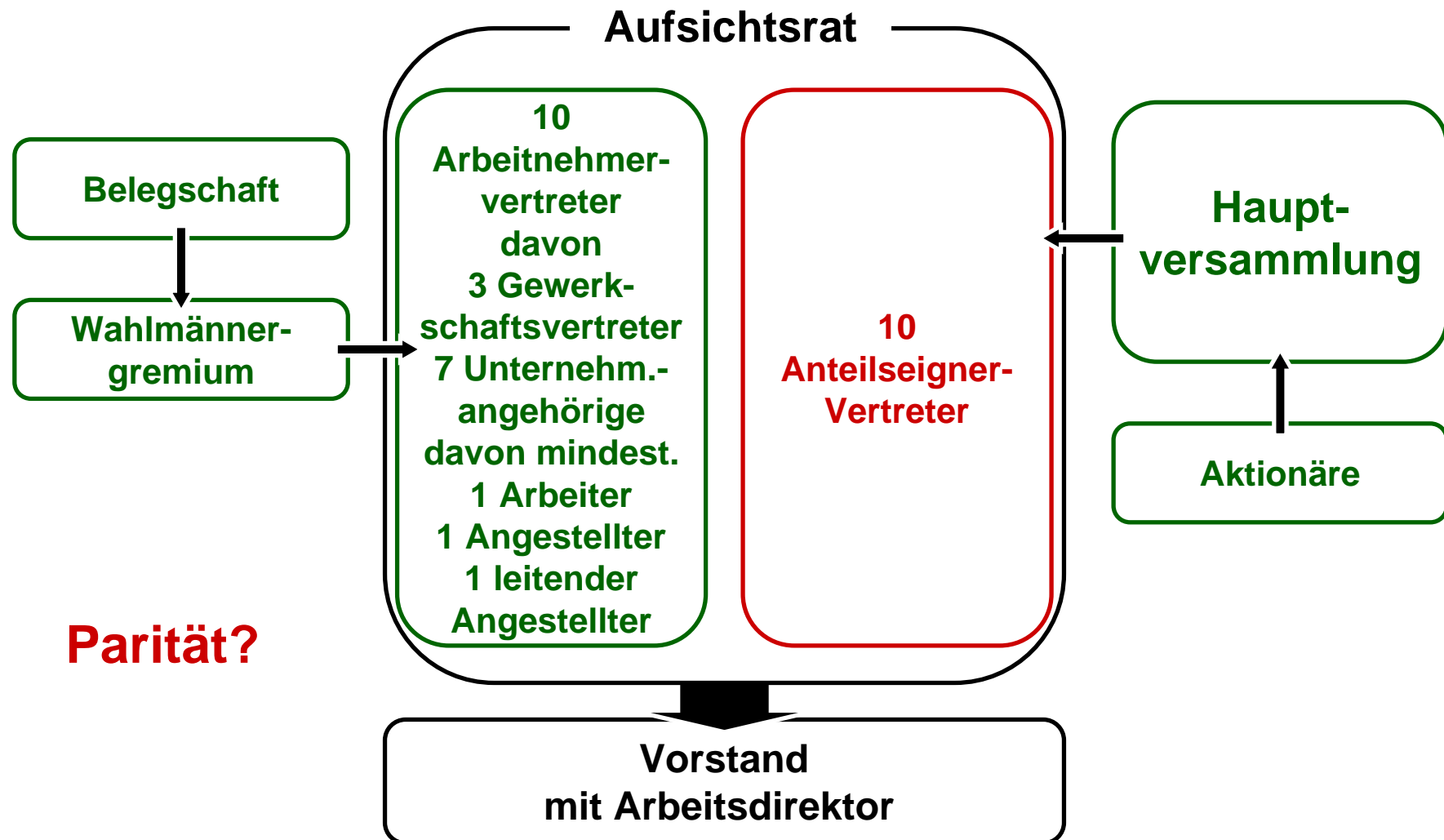
Arbeit



Aufsichtsrat in der Montan-Mitbestimmung

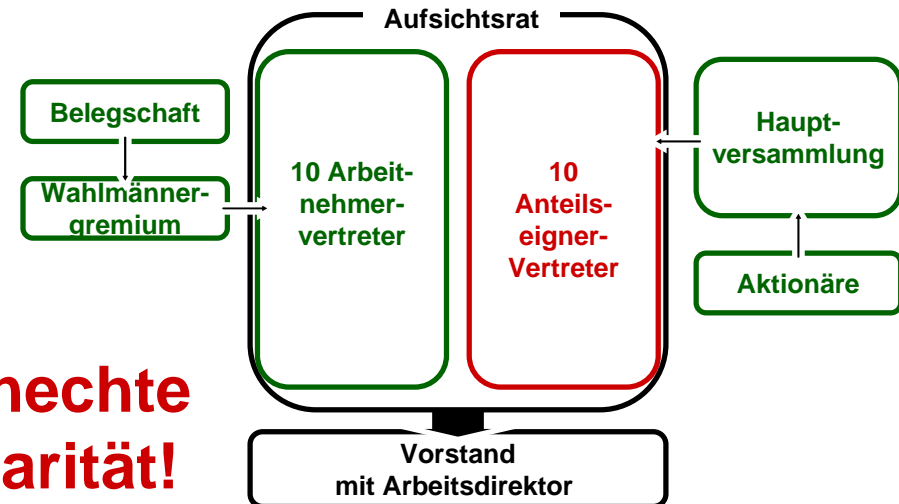


Mitbestimmung nach dem MitbestG von 1976

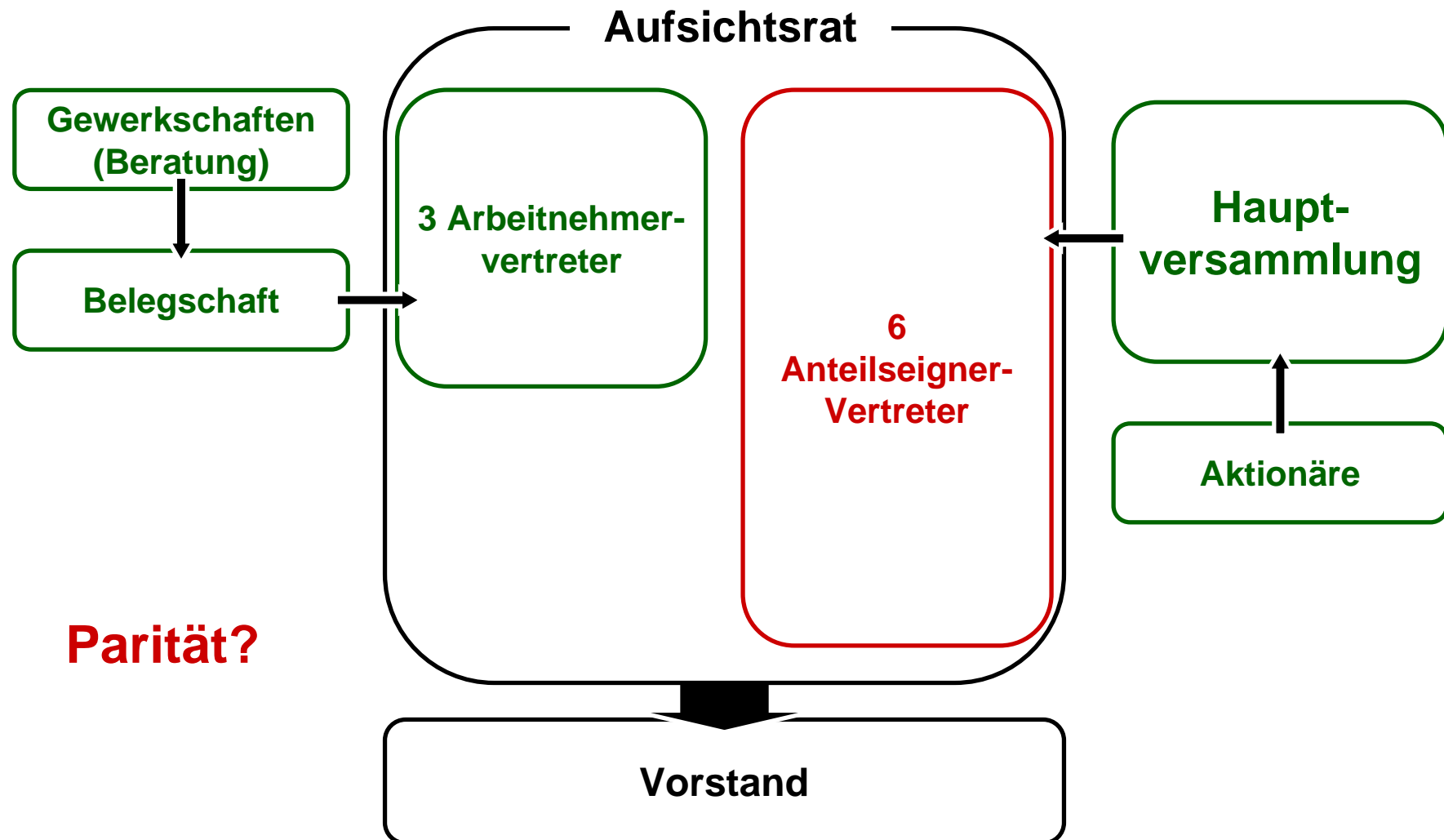


Besonderheiten in Mitbestimmung nach dem MitbestG von 1976

- ➔ Größe des AR hängt von der Größe des Unternehmens ab
- ➔ Leitende Angestellte sind Vertreter der Arbeitnehmer **unechte Parität!**
- ➔ Aufsichtsratsvorsitzender verfügt bei Stimmengleichheit über 2 Stimmen
- ➔ Aufsichtsratsvorsitzende wird mit 2/3 Mehrheit gewählt
- ➔ wenn nicht erreicht: Kapitalvertreter wählen den AR-Vorsitzenden, AN-Vertreter den stellv. Vorsitzenden
- ➔ es gibt keinen Bestellungs- oder Abrufungsmodus für den Arbeitsdirektor

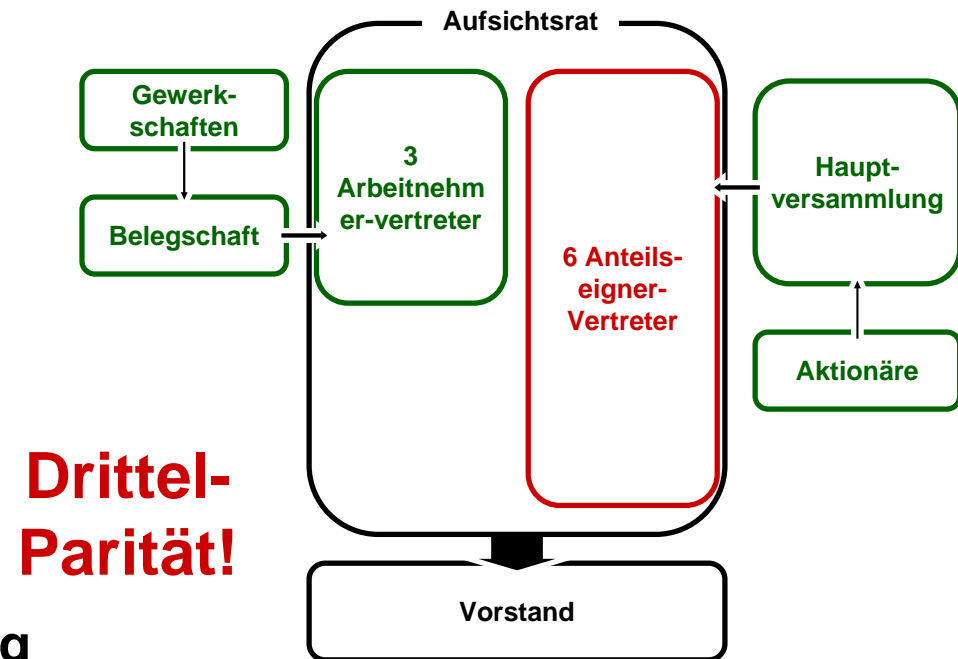


Mitbestimmung nach dem BetrVG 1952



Besonderheiten der Mitbestimmung nach dem BetrVG 1952

- ➔ je nach Unternehmensgröße hat der AR zwischen 3 und 21 Mitgliedern
- ➔ 1/3 der Mitglieder des AR sind Arbeitnehmervertreter
- ➔ BetrVG findet keine Anwendung auf Familienunternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern
- ➔ der Wahl nur eines AN-Vertreters muss dieser im Unternehmen beschäftigt sein, bei zweien: ein Arbeiter, ein Angestellter aus dem Unternehmen



Institutionen des Betriebsverfassungsgesetzes

- ➔ **Grundgedanke des Betriebsverfassungsgesetzes:**
Einschränkung von Arbeitgeberrechten, vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber, Humanisierung der Arbeit
- ➔ **Geltungsbereich:** für alle Unternehmen, unabhängig von der Rechtsform mit mehr als 5 Arbeitnehmern
- ➔ **Zentrale Institution im Unternehmen:** der **Betriebsrat**
- ➔ **Weitere Institutionen:**
Wirtschaftsausschuss, Betriebsausschuss, Einigungsstelle, Betriebsversammlung

Mitbestimmung als Wettbewerbsvorteil

Kraft Foods stellt sich hinter Arbeitnehmerrechte / Gewerkschaftschef lobt Unternehmensstrategie

Von unserem Redaktionsmitglied
Thomas Joppig

Wie viel Mitbestimmung darf es sein? Seit BDI-Präsident Michael Rogowski die derzeitigen Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite in deutschen Unternehmen als „historischen Irrtum“ bezeichnete, schwelt der Streit um das seit 1976 bestehende Mitbestimmungsmodell. Bei Kraft Foods Deutschland versteht man diese Aufregung nicht. Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite loben ihre gute Zusammenarbeit.

Reinhard Lüllmann wollte es wissen: Als er 1995 Personalchef wurde, fragte er sich, was die Mitarbeiter eigentlich von ihrem Arbeitgeber halten. Das Ergebnis taugte eher für die Schreibtischschublade als für die große Glocke.

Doch Lüllmann nahm das unbefriedigende Zeugnis der Mitarbeiter als Herausforderung. Heute, knapp ein Jahrzehnt später, spricht er von „einem hervorragenden Weg, den wir gemeinsam gegangen sind.“ Solche Sätze benutzen Unternehmenslenker bekanntlich gern. Interessant werden sie dann, wenn ein Gewerkschaftsvertreter beim gemeinsamen Pressegespräch seelenruhig daneben sitzt, Pfeife raucht, und nicht einmal zu einem „Naja“ ansetzt.

Franz-Josef Möllenberg, Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist so ein Mann. Er sitzt seit einem Jahr im neugegründeten Aufsichtsrat. Den musste das Unternehmen einführen, seit im vergangenen Jahr bislang separat geführte Markenartikler in der Kraft Foods Deutschland GmbH verschmolzen.

Denn in Deutschland brauchen nicht nur Aktiengesellschaften Aufsichtsräte sondern auch GmbHs, die mehr als 2000 Menschen beschäftigen. Kraft Foods hat in Deutschland rund 3500 Mitarbeiter. „Dem Unternehmen geht es nicht darum, Arbeitsplätze nach Polen oder Ungarn zu verlagern, son-



Gewerkschaftschef Franz-Josef Möllenberg. Fotos: Frank Thomas Koch



Reinhard Lüllmann, scheidender Personalchef von Kraft Foods.

wechselt, will den Einfluss der Arbeitnehmerseite nicht als notwendiges Übel verstanden wissen – im Gegenteil: „Die Mitbestimmung verhilft uns zu Wettbewerbsstärke. Wir haben konkrete Konfliktlösungen und sind sehr schnell und anpassungsfähig.“ Franz-Josef Möllenberg fällt hierzu insbesondere die Einigung in punkto Arbeitszei-

und unwirtschaftlich.“ Auch Möllenberg ist dieses Problem vertraut: „Wir müssen in den USA klar machen, dass der Standort Deutschland viel besser ist als sein Ruf.“

Wer die beiden reden hört, entdeckt solche Übereinstimmungen ungewöhnlich oft: „Wir haben uns entschieden, nicht mehr nach den alten Maßstäben Arbeit und Kapi-

die sich nicht bestätigt hätten, meinen beide heute: Dass Kraft Foods 2003 in einem Ranking des Wirtschaftsmagazins Capital zum besten Arbeitgeber seiner Branche gekürt wurde, findet Möllenberg völlig in Ordnung: „Ich hätte auch so entschieden.“

Mitbestimmung bedeute auch Mitverantwortung, betont Reinhard Lüllmann. Des-

Der Betriebsrat

➔ BetrVG regelt Beteiligungsrechte des Betriebsrates in den Bereichen

- ▶ soziale Angelegenheiten
- ▶ personelle Angelegenheiten
- ▶ wirtschaftliche Angelegenheiten



Abnahme der
Beteiligungs-
rechte

Der Betriebsrat II

➔ Differenzierung der Beteiligungsrechte:

- ▶ Informationsrecht
- ▶ Beratungsrecht
- ▶ Einsichtsrecht
- ▶ Anhörungsrecht
- ▶ Zustimmung-/Verweigerungsrecht
- ▶ Widerspruchsrecht
- ▶ echtes Initiativrecht

Konkrete Beteiligungsrechte

Informationsrecht:

Personalplanung § 92
Stellenausschreibung §93
Einstellung, Versetzung,
Ein-/Umgruppierung §99
Wirtschaftl. Angelegenheiten §106
Betriebsänderungen §111

Beratungsrecht:

Personalplanung §92,I
Berufsbildung §§96,I, 97
Betriebsänderungen §111

Einsichtsrecht:

Personalplanung §92,I
Bewerbungsunterlagen §99, I

Anhörungsrecht:

Kündigungen §102, I

Zustimmungs- oder Vetorecht:

Soziale Angelegenheiten §87, I
Personalfragebogen §94
Auswahlrichtlinien §95, I

Widerspruchsrecht

personelle Einzelmaßnahmen §99
Abberufung eines betr. Ausbilders

Initiativrecht:

Auswahlrichtlinien §95, II
Berufsbildung §98
Sozialplan §112
Sozialen Angelegenheiten §87

Der Sprecherausschuss

- ➔ **BetrVG findet grundsätzlich keine Anwendung auf den sog. Leitende Angestellten**
- ➔ **Leitender Angestellter: Nimmt unternehmerische Verantwortung wahr (§5, 3 BetrVG)**
- ➔ **Sprecherausschussgesetz: Seit 1990 können in Betrieben mit mehr als 10 leitenden Angestellten Sprecherausschüsse gewählt werden**
- ➔ **Sprecherausschuss hat lediglich Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte (§30-32 SprAuG)**