

Detlef Ullenboom

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen


BUND
VERLAG

Hans **Böckler**
Stiftung 

Detlef Ullenboom

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Detlef Ullenboom

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2010 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Herstellung: Birgit Fieber
Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: Druckhaus »Thomas Müntzer«, Bad Langensalza
Printed in Germany 2010
ISBN 978-3-7663-3941-6

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1. Rahmenbedingungen	9
2. Regelungsinhalte	13
2.1 Ziele und Gegenstand der Vereinbarungen	13
2.2 Geltungsbereich	18
2.3 Entgelt/finanzielle Förderung	22
2.3.1 Urlaub/bezahlte Freizeit	22
2.3.2 Weihnachten	23
2.3.3 Dienst- und Firmenjubiläen	25
2.3.4 Entgeltfortzahlung bei Krankheit	29
2.3.5 Besondere Lebensereignisse	30
2.3.6 Betriebsfeiern und -ausflüge	33
2.3.7 Sozialbudget	34
2.3.8 Leistungsprämien	36
2.4 Gewährung von Zeit	36
2.4.1 Besondere Lebensereignisse	37
2.4.2 Jubiläen	39
2.4.3 Länger andauernde Betreuung und Pflege	40
2.4.4 Kurzfristige Betreuung und Pflege	42
2.5 Versicherungen/Sicherheit	43
2.5.1 Arbeitsunfälle (Betriebs- und Wegeunfälle)	44
2.5.2 Versicherungen bei/für Dienstreisen/-fahrten	45
2.5.3 Gruppenversicherungen	46
2.6 Grundversorgung im Unternehmen	48
2.6.1 Kantine, Verpflegung, Pausenräume	48
2.6.2 Kostenlose Getränke, Waschzeiten	50
2.6.3 Weitere Aspekte	52

2.7	Vergünstigungen für das Privatleben	53
2.7.1	Deputat, Personalkauf, Provisionen	53
2.7.2	Wohnung (Miete/Kauf)	57
2.7.3	Kontoführungsgebühren	60
2.7.4	Kredite, Darlehen, Vorschüsse	61
2.7.5	Beihilfen in besonderen Lebenslagen	63
2.8	Mobilität (privat und dienstlich)	66
2.8.1	Fahrten zur Arbeitsstätte (Werksverkehr)	66
2.8.2	Öffentlicher Personennahverkehr/Parkplätze	68
2.8.3	Dienstfahrten (mit dem eigenen Kfz)	70
2.8.4	Mehraufwendungen auf Dienstreisen	71
2.9	Gesundheit	73
2.9.1	Sport, Fitness, Entspannung	73
2.9.2	Kuren und Erholungsaufenthalte	75
2.9.3	Zusatzleistungen Gesundheit	76
2.9.4	Sozial- und Gesundheitsberatung	77
2.10	Einschränkungen und Zugeständnisse	79
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	84
3.1	Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung	84
3.2	Verfahren bei Streitigkeiten und Konflikten	91
4.	Offene Probleme	94
5.	Zusammenfassende Bewertung	100
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	104
6.1	Gestaltungsraster	104
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	106
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	108
7.	Bestand der Vereinbarungen	110
	Glossar	113
	Literatur- und Internethinweise	116
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	118
	Stichwortverzeichnis	120

Vorwort

Betriebliche Sozialleistungen werden zusätzlich zum Entgelt vom Arbeitgeber gewährt. Man unterscheidet zwischen gesetzlichen (z. B. Renten-/Krankenversicherungsbeiträgen), tarifvertraglichen (z. B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld), arbeitsvertraglich geregelten und freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen (z. B. Darlehen, Kantine, Gesundheitsförderung, Werkwohnungen). Letztere werden in dieser Auswertung untersucht.

Die Idee betrieblicher Sozialleistungen ist vergleichsweise alt: Sie hat ihren Ursprung in der Industrialisierung, als Beschäftigte noch nicht auf sozialstaatliche Absicherung und Unterstützung bauen konnten. Im Verlauf der Zeit entwickelten sich verschiedene Formen. Man passte die Möglichkeiten an veränderte Bedürfnisse an. Weil betriebliche Sozialleistungen dazu beitragen können, die Motivation von Beschäftigten zu verstärken, Beschäftigte an das Unternehmen zu binden und ein positives Betriebsklima zu fördern, können sie wirksam für die Personalpolitik eingesetzt werden. Für Betriebs- und Personalräte ergeben sich Handlungsansätze nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder und Chancen zur Mitgestaltung, wenn die betriebliche Kultur dies vorsieht.

Für die vorliegende Analyse wurden 239 betriebliche Vereinbarungen aus den Jahren 1972 bis 2008 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung betrieblicher Sozialleistungen bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben. Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AT-Mitarbeiter	Außertarifliche Mitarbeiter
AUB	Allgemeine Unfallversicherungsbedingungen
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BV	Betriebsvereinbarung
DL	Dienstleistungen
DV	Dienstvereinbarung
GBR	Gesamtbetriebsrat
KBR	Konzernbetriebsrat
MTV	Manteltarifvertrag
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
RVO	Reichsversicherungsordnung
TK	Telekommunikation

1. Rahmenbedingungen

Betriebliche Sozialleistungen gehören in den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik, entstanden in den Anfängen der Industrialisierung, als ein sozialstaatlicher Rahmen noch weitgehend fehlte. So haben Elemente der betrieblichen Sozialpolitik staatliche Aktivitäten befördert und beeinflusst, etwa bei der Kranken- oder Rentenversicherung.

Bei genauer Betrachtung ist eine »echte« soziale Komponente, im Sinne von Unterstützung in Notlagen, bei etlichen betrieblichen Sozialleistungen nicht immer erkennbar. Daher wäre die Bezeichnung Betriebliche Zusatzleistung oft passender. Im Management bzw. in der Betriebswirtschaft wird oft die Bezeichnung Nebenleistungen verwendet. Betriebliche Sozialleistungen lassen sich folgendermaßen unterscheiden:

- gesetzliche betriebliche Sozialleistungen (etwa Kranken-, Renten-, Arbeitslosenversicherung etc.)
- tarifvertraglich geregelte betriebliche Sozialleistungen (z. B. Urlaubslänge, -geld etc.)
- freiwillige betriebliche Sozialleistungen.

Rund 240 Betriebsvereinbarungen zu freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen sind Gegenstand dieser Analyse. Die wichtigste Leistung darunter ist die betriebliche Altersvorsorge, zu der eine separate Auswertung vorliegt.¹

Die oben kurz skizzierte Entwicklung zeigt, dass betriebliche Sozialpolitik sich abhängig von den betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beständig wandelt: Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa sind erst in jüngerer Zeit Gegenstand entsprechender Betriebsvereinbarungen geworden.

¹ Vgl. Röhricht/Laßmann (2010). Auch Weiterbildung ist – wenngleich in geringerem Umfang als die Altersvorsorge – Gegenstand der ausgewerteten Betriebsvereinbarungen. Da mit Busse/Heidemann (2005) zu diesem Thema eine eigenständige Auswertung existiert, wird es hier weitgehend ausgelassen.

Doch nicht nur die Themen wandeln sich, sondern auch die Organisation und Zweckmäßigkeit bestimmter Leistungen werden diskutiert: Um bei den Beschäftigten anzukommen, müssen die Angebote zeitgemäß sein. Viele Leistungen sind im Laufe der Jahre entstanden, haben sich »eingeschliffen« und wurden nicht mehr auf ihre Attraktivität überprüft. Auch haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten und deren Qualifikationsprofile geändert. So ist z. B. zu fragen, ob es noch angemessen ist, Menschen, von denen im Arbeitsalltag ein hohes Maß an Selbstorganisation und -management erwartet wird, nicht weiterreichende Möglichkeiten bei der individuellen Auswahl freiwilliger Leistungen einzuräumen. Immer seltener werden auch Jubiläen, mit denen Beschäftigte ihre langjährige Betriebszugehörigkeit feiern. Einige Unternehmen haben daher in den letzten Jahren sog. Cafeteria-Systeme eingeführt, die Wahlfreiheit innerhalb eines vorgegebenen inhaltlichen Rahmens und finanziellen Budgets ermöglichen (vgl. Kahlert 2003). Von gewerkschaftlicher Seite wurden freiwillige betriebliche Sozialleistungen lange Zeit äußerst kritisch betrachtet und als »Almosen« oder »Sozialklimbim« bezeichnet (Klein-Schneider, 1993: 22). Da den Arbeitnehmervertretern nur geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten zustehen, wurden die Leistungen als Macht- und Herrschaftsinstrument wahrgenommen, das Arbeitgebern auch ein Drohpotential verschaffte. Außerdem wurde argumentiert, dass die Leistungen selbstverständlich finanziert werden müssten (Lohnnebenkosten) – im Umkehrschluss bedeute dies, dass den Beschäftigten zunächst ein Anteil am Unternehmensertrag vorenthalten und anschließend verteilt werde (vgl. Mittelstädt, 1993: 12).

Prinzipiell wurde auch befürchtet, dass ungleiche soziale Bedingungen – zwischen den einzelnen Unternehmen und/oder innerhalb der Belegschaften – zu einer Entsolidarisierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft führen könnten. Darüber hinaus werden entsprechende Betriebsvereinbarungen zu freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen von Betriebs- und Personalräten ausgehandelt. Gewerkschaften als Organisationen sind daher bei einem solchen Prozess formal außen vor, auch wenn die betrieblichen Interessenvertreter oft Gewerkschaftsmitglieder sind. Inzwischen zeigen sich die Gewerkschaften diesem Instrument jedoch aufgeschlossener gegenüber – trotz seiner Tendenz zur weiteren Verbetrieblichung: »Diese grundsätzlich ablehnende Haltung wird nicht

mehr vertreten. Die Gewerkschaften [...] wollen betriebliche Sozialleistungen, sie wollen betriebliche Sozialpolitik mitbestimmen« (Klein-Schneider, 1993: 22). Das liegt wohl auch daran, dass diese zusätzlichen Leistungen bei den Beschäftigten gut ankommen, auch wenn sie nicht alle freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen kennen und sogar Betriebs- und Personalräte nicht immer korrekt angeben können, ob es sich um freiwillige betriebliche Sozialleistungen handelt (Mittelstädt, 1993).

Für die betriebliche Interessenvertretung sind die freiwilligen Sozialleistungen trotz beschränkter Mitbestimmungsmöglichkeiten (u. a. aufgrund Widerrufbarkeit und Freiwilligkeit der Leistungen) ein Feld, auf dem sie selbst Politik gestalten bzw. flankieren kann: Qualifizierte Beschäftigte, die die Innovations- und damit auch Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens steigern, lassen sich mit zusätzlichen sozialen Angeboten locken. Somit sind betriebliche Sozialleistungen u. a. ein Instrument der Personalbeschaffung, der Personalbindung und im weiteren Sinne auch der Arbeitsplatzsicherung.

Zudem bieten entsprechende Betriebsvereinbarungen die Möglichkeit, auf anderen Ebenen vielleicht (noch) nicht zu regelnde Sachverhalte für das eigene Unternehmen aufzugreifen und anzupassen. So geraten auch gesellschaftliche Entwicklungen wie Suchtproblematiken, Umweltfragen, Schulden, Betreuungsmöglichkeiten in den Blick der Öffentlichkeit und können später über diesen Weg Eingang in tarifliche oder gesetzliche Regelungen finden. In diesem Sinne haben betriebliche Regelungen bzw. die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung beim Thema Sozialleistungen eine Pionierfunktion.

Solche eher strategischen Aspekte sind jedoch in erster Linie Kür. Im betrieblichen Alltag wird die Interessenvertretung vor allem an der Erfüllung der Pflicht gemessen, insbesondere daran, was sie für die Beschäftigten erreicht. Die jeweiligen Ergebnisse sind insofern auch Spiegelbild der Belegschaftsstruktur und der Arbeitsbedingungen. Der Spielraum für Betriebsvereinbarungen zu freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen und deren finanzielle Ausgestaltung sind stark konjunkturabhängig. Die meisten Unternehmen behaupten zwar, die Kosten ihrer freiwillig gewährten Leistungen nicht genau beziffern zu können. In wirtschaftlich schlechten Zeiten wird jedoch gern darauf verwiesen, dass die Sozialleistungen Kosten verursachten, die man einsparen müsse. Die vor-

liegende Auswertung ergab Hinweise darauf, dass Betriebsräte Vereinbarungen abgeschlossen haben, die eine Reduzierung zuvor gewährter freiwilliger Leistungen im Gegenzug für Beschäftigungssicherung bzw. Nichtabbau von Arbeitsplätzen vorsehen.

Auch wenn die Einführung von freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen mitbestimmungsfrei ist, so haben Betriebsräte doch Einfluss auf deren Form, Ausgestaltung und Verwaltung. Dies mag im Vergleich zu anderen Handlungsfeldern gering erscheinen – es ermöglicht betrieblichen Interessenvertretungen jedoch zumindest einige Gestaltungsoptionen. Zudem hängt das Maß des Einflusses auch von der jeweils innerbetrieblich gewachsenen Mitbestimmungskultur ab.

2. Regelungsinhalte

2.1 Ziele und Gegenstand der Vereinbarungen

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen in Unternehmen sind inhaltlich vielfältig: Sie reichen von der Altersvorsorge bis hin zur Freizeit, die Arbeitgeber ihren Beschäftigten aus bestimmten Anlässen gewähren. Oft ist die Abgrenzung, was eine betriebliche Sozialleistung ist und was nicht, schwierig. Bei einigen analysierten Dokumenten war nicht sofort nachvollziehbar, inwiefern es sich um eine freiwillige Sozialleistung handelte (z. B. bei der Bezahlung von Auslagen während Dienstreisen per Firmenkreditkarte).

Auf der Grundlage der rund 240 untersuchten Vereinbarungen lassen sich zusammenfassend folgende Aspekte für ihren Abschluss identifizieren:

- Unterstützung von Beschäftigten (u. a. in Notlagen)
- (gesamt-)gesellschaftlicher Nutzen (z. B. Umweltschutz)
- Förderung eines positiven Betriebsklimas (Motivation erhöhen, Personalfluktuation reduzieren)
- betriebliche Personalpolitik/Personalentwicklung (Unterstützung bestimmter Beschäftigtengruppen)
- Gesundheitsförderung.

Neben diesen in den Vereinbarungen genannten Zielen bestehen sicherlich noch weitere ungenannte Absichten wie etwa eine positive Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Darüber könnte hier aber nur spekuliert werden. Im Einzelfall sind meist konkrete Ziele formuliert, zu denen die Betriebsvereinbarungen beitragen sollen. Diese werden in der Regel kurz und explizit beschrieben.

»Die Vereinbarung soll dazu beitragen, unverschuldete, plötzliche, nicht vorhersehbare, persönliche Notlagen der Mitarbeiter und ihrer

engsten Familienangehörigen zu lindern. Sie soll die Anteilnahme des Unternehmens dokumentieren.«

🔑 LANDVERKEHR, 050103/19/1999

Auch im folgenden Fall sind die beiden Ziele klar benannt.

»Die [...] richtet für ihre Beschäftigten für Härtefälle einen Sozialfond ein. Der Sozialfond dient zum einen dem Ziel, Beschäftigten, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht befreien können, schnelle wirtschaftliche Hilfe bereitzustellen. Er hat zum anderen das Ziel, Fahrtkostenzuschüsse für Erholungsmaßnahmen schwerbehinderter Kinder in besonderen Härtefällen zu gewähren.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 050103/9/1999

In einigen Vereinbarungen finden sich aber auch über den betrieblichen Rahmen hinausgehend formulierte Ziele, die einen gesamtgesellschaftlichen Bezug herzustellen versuchen, wie die Einführung eines Job-Tickets.

»Zwischen den vertragschließenden Parteien besteht Einvernehmen, daß es aus verkehrs- und umweltpolitischen Gründen sinnvoll ist, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, die individuelle Nutzung von Kraftfahrzeugen, insbesondere in Ballungsgebieten, einzuschränken. Dazu ist es erforderlich, preiswerte und attraktive Alternativen anzubieten und zu fördern. Diesem Ziel dient die Einführung und der flächendeckende Vertrieb des Job-Tickets, welches die Stadtwerke [...] und der Verkehrsverbund [...] zu einem Sonderpreis dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/101/1994

Gelegentlich wird auf neue betriebliche Rahmenbedingungen verwiesen, z. B. aufgrund von Unternehmensveränderungen (Fusion, Kauf etc.). In diesen Fällen gilt es, die an unterschiedlichen Standorten geltenden Regelungen anzugleichen.

»Ziel und Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung

Mit dieser Betriebsvereinbarung soll eine würdige Verfahrensweise für Jubiläen, die Verabschiedung langjähriger Mitarbeiter in den Ruhestand, die Betreuung von Betriebsrentnern mit langer Betriebszugehörigkeit und die aus diesem Anlass gewährten freiwilligen Leistungen des Unternehmens festgelegt werden. Sie gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebes. Es ist das Ziel beider Parteien, die Verfahrensweisen zur Würdigung langjähriger Betriebszugehörigkeiten an den Produktionsstandorten bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Traditionen einander anzugleichen.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 050104/61/2000

In einem Unternehmen soll der über die Jahre entstandene Bestand an freiwilligen Vereinbarungen übersichtlich zusammengestellt und zu einer Art Katalog gebündelt werden, den die Beschäftigten und neu Eingestellte ausgehändigt bekommen. Zudem wird die Bedeutung der »sozialen Partnerschaft« hervorgehoben.

»Einen großen Teil Ihres Lebens verbringen Sie in der [...]. Wir wollen, dass Sie ein gutes Verhältnis zu Ihrer Arbeit und zur [...] finden. Darauf aufbauend ist es das Ziel dieser Vereinbarung, durch sinnvolles Zusammenwirken der Mitarbeiter und der Geschäftsführung eine betriebliche Gesamtleistung zu erreichen, die den Bestand des Unternehmens am Markt und damit den Erhalt der Arbeitsplätze auf Dauer sichert. Nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit kann diese Leistung in sozialer Partnerschaft vollbracht werden. Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat [...] ist die nachfolgende Form der Zusammenarbeit vereinbart worden, die für alle Mitarbeiter gilt. Sie soll dazu beitragen, die Zusammenarbeit zu erleichtern, allen Mitarbeitern eine gerechte Behandlung zu sichern und Störungen des Betriebsfriedens zu vermeiden. Unsere Vereinbarungen stellen unter anderem Ergänzungen zu den jeweils gültigen Tarifvertragsbestimmungen und zu den Einzelarbeitsverträgen dar. Zwingende gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen oder behördliche Anordnungen haben dabei Vorrang. Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar dieser für ihn und für das Unternehmen verbindlichen Vereinbarung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 011100/11/2002

Eine Zwischenstellung zwischen Änderung und Zusammenfassung scheinen die in der folgenden Betriebsvereinbarung genannten Ziele einzunehmen.

»Vorstand, Gesamtbetriebsrat und örtliche Betriebsräte stimmen in dem Ziel überein, durch die Einführung einer Erfolgsprämie Motivation, Kreativität und Leistung der Mitarbeiter zu fördern, um Erfolg und Zukunftsfähigkeit der [...] nachhaltig zu sichern. Sie stimmen weiterhin darin überein, betriebliche Leistungen – Sozialleistungen – in ihrer bisherigen, im Anhang dokumentierten, jeweils werks- und konzernspezifisch entstandenen Form nicht mehr zu gewähren bzw. abzulösen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040200/205/2000

Mitunter beziehen sich die benannten Ziele nicht direkt auf den Gegenstand der Betriebsvereinbarung, sondern fokussieren zunächst übergeordnete Unternehmensziele, woraus dann ein Bezug für die Betriebs-ebene abgeleitet wird. Teilweise erinnern entsprechende Formulierungen an Unternehmensleitbilder.

»Unser vorrangiges Unternehmensziel ist die Bindung der Kunden an unser Unternehmen. Alles, was wir tun, wollen wir aus der Sicht des Kunden beurteilen. Diese Kundenorientierung ist Grundlage für unsere Zusammenarbeit. Dadurch soll unseren Mitarbeitern und unserem Unternehmen eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft gesichert werden.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050310/2/1997

Ähnlich wie hier verbinden die Betriebsparteien auch im folgenden Beispiel mit der Betriebsvereinbarung die Hoffnung auf eine erfolgreiche Zukunft: Der Aktionsradius des Unternehmens soll vergrößert und damit die Arbeitsplätze gesichert werden.

»Die Betriebsvereinbarung soll die Fahrtkosten, den Verpflegungszuschuß und die Auslösung für alle gewerblichen Arbeitnehmer/innen der Abteilung [...] regeln. Hiermit soll auch erreicht werden, dass der Aktionsradius des Unternehmens mit seinen Dienstleistungen

auf angrenzende Wirtschaftsräume um den Standort [...] herum ausgedehnt werden kann, um somit die Wettbewerbsfähigkeit und die Sicherung von Arbeitsplätzen zu gewährleisten.«

☛ BAUGEWERBE, 050104/27/2002

Abschließend sei auf zwei Ziele hingewiesen, die in den ausgewerteten Betriebsvereinbarungen zwar nicht allzu häufig genannt, künftig aber voraussichtlich bedeutsamer werden: die Entscheidungsfreiheit über ein gewisses Budget an Sozialleistungen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

»Das Cafeteria-System ist ein Instrument zur flexiblen Entgeltgestaltung und ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, freiwillige betriebliche Leistungen (Optionen) im Rahmen eines definierten Budgets aus vorgegebenen Alternativen entsprechend den persönlichen Bedürfnissen und Präferenzen auszuwählen. Mit den nachfolgenden Regelungen werden die Grundlagen für ein Cafeteria-System gelegt, das als Bestandteil zukunftsorientierter betrieblicher Personalpolitik im Unternehmen eingesetzt wird.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/46/2007

»Zielsetzung

Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehören familienfreundliche Arbeitsbedingungen, unterstützende Maßnahmen arbeitsplatzerhaltender, qualifizierender und finanzieller Art sowie die Möglichkeit der Einrichtung flexibler Arbeitszeitgestaltung, die die Anforderungen von Familie und Arbeitswelt in Einklang bringt. Zielsetzung ist es auch, dem Unternehmen langfristig erworbenes Know-how der Mitarbeiter/-innen und deren Kundenbindung zu erhalten.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/38/1997

2.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich in Betriebsvereinbarungen beschreibt, für welche Beschäftigten(-gruppen) sie gelten (persönlicher Geltungsbereich) bzw. für welche Unternehmensteile (räumlicher Geltungsbereich). Auch in dieser Hinsicht sind die ausgewerteten Vereinbarungen äußerst unterschiedlich gestaltet. Meist handelt es sich um Einzelfälle, bei denen kein durchgängiges Muster zu erkennen ist. Auffällig ist, dass Sozialleistungen oft eine Erweiterung/Stufung des persönlichen Geltungsbereichs beinhalten, da bestimmte Leistungen auch für Verwandte und Angehörige gewährt werden, die dafür ihrerseits bestimmte persönliche Voraussetzungen erfüllen müssen.

Persönlicher Geltungsbereich

Zunächst einige Beispiele für persönliche Geltungsbereiche. Im ersten Fall wird relativ knapp auf den tariflichen Geltungsbereich verwiesen.

»Die Betriebsvereinbarung gilt
[...] persönlich: für alle Arbeitnehmer, die den persönlichen Geltungsbereichen der jeweiligen Tarifverträge unterliegen.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/24/1972

Im Folgenden ist der Geltungsbereich schon auf Grundlage der Vereinbarung verständlicher. Hier wird zwischen Voll- und Teilzeitkräften sowie Reinigungspersonal unterschieden.

»Sie gilt:

- für Arbeitnehmer, die in der regelmäßigen, tariflichen Arbeitszeit tätig sind (Vollbeschäftigte), einschließlich der Auszubildenden;
- für Arbeitnehmer, die wenigstens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit tätig sind (Teilzeitbeschäftigte), ausgenommen Reinigungspersonal.«

☛ BÖRSE/MAKLER, 050103/32/1990

Wie hier bereits praktiziert, können bestimmte Beschäftigtengruppen explizit ausgeschlossen werden, z. B. auch von einem Sozialfonds.

»Ausgeschlossen sind:

- Leitende Angestellte, im Sinne des BetrVG, die durch schriftliche Erklärung der Firma diesem Kreise angehören,
- Empfänger von Ruhegeld aufgrund einer bei ihrem Ausscheiden erworbenen unverfallbaren Anwartschaft.
- Ehemalige Mitarbeiter, die von der Gesellschaft oder einer ihrer Einrichtungen Ruhegeld oder betriebliches Übergangsgeld beziehen, können Teilnehmer bleiben, wenn sich der Bezug von Ruhegeld oder betrieblichem Übergangsgeld unmittelbar an die aktive Dienstzeit bei der Gesellschaft anschließt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050103/34/2005

Der persönliche Geltungsbereich kann auch einen zeitlichen Aspekt beinhalten.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der [...], bei denen am [...] ein Arbeitsverhältnis mit der GmbH bereits bestanden hat.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050103/35/2004

Ähnlich auch im folgenden Fall.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der [...], die vor dem [...] in die [...] eingetreten sind.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050104/22/2004

Bei einigen Leistungen, etwa bei Darlehen oder Vermietung von betriebseigenem Wohnraum, liegt es nahe, dass sie nur bestimmten Personengruppen wie z. B. unbefristet Beschäftigten gewährt werden. Das folgende Beispiel zeigt den Umgang mit Förderungen aus dem Bereich Wohnen in einer öffentlichen Verwaltung. Der Begriff Nachwuchskräfte bleibt allerdings undeutlich.

»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht wenigstens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten bzw. eines Vollbeschäftigten tätig sind, sollen grundsätzlich nicht in die Wohnungsfürsorge einbezogen werden. Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter sind von der Wohnungsfürsorge ausgeschlossen. Nachwuchskräfte erhalten weder Arbeitgeberdarlehen noch Zinszuschüsse noch Wohnraumbeschaffungsdarlehen. Im Übrigen kann ein Antrag frühestens nach Ablauf von sechs Monaten seit der Einstellung gestellt werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050103/38/2000

Aufgrund des Gegenstandes und der Bandbreite sozialer Leistungen können Vereinbarungen (auch) für ehemalige Beschäftigte gelten.

»Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten und ehemaligen Beschäftigten, die wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden sind, der [...] einschließlich der Gesellschaften, an denen die [...] beteiligt ist.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050103/43/2005

Neben Praktikanten und Auszubildenden werden in vielen Betriebsvereinbarungen oft auch ausdrücklich die leitenden Angestellten aufgenommen.

»Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für [Arbeitnehmer] der [...], mit Ausnahme der leitenden Angestellten, im Sinne des § 5 BetrVG.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050105/16/2001

Räumlicher Geltungsbereich

Neben dem persönlichen Geltungsbereich definieren die meisten Vereinbarungen auch räumliche Geltungsbereiche. Das folgende Beispiel zeigt eine Kombination aus beiden.

»Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich:

Diese Regelung gilt für die Standorte [...] für alle bisher dort Beschäftigten.«

🔑 MASCHINENBAU, 050104/91/1995

Abhängig vom Regelungsgegenstand gelten die Vereinbarungen entweder nur an bestimmten Orten oder sie decken wie im Folgenden alle Standorte ab.

»Diese Vereinbarung gilt:
räumlich für alle Betriebsstätten der [...] in der Bundesrepublik Deutschland.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/38/1997

Insbesondere für international agierende Unternehmen scheint es wichtig zu sein, in der Vereinbarung den (nationalen) Geltungsbereich genau zu benennen.

»Geltungsbereich
Räumlich: Diese Betriebsvereinbarung gilt in den inländischen Betrieben der [...].«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/73/1998

Eine ähnliche Situation ergibt sich für Konzerne, in denen Vereinbarungen nur für bestimmte Bereiche abgeschlossen werden. Nachfolgend wird explizit auf die ausgeschlossenen Bereiche verwiesen.

»Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt räumlich für den Bereich der [...] (nicht für verbundene Unternehmen und Beteiligungen der [...]).«

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 050103/58/2003

Im letzten Beispiel schließlich werden die unterschiedlichen Geltungsbereiche einzeln aufgezählt.

»Die Betriebsvereinbarung gilt
räumlich: für das Werk [...], für das Werk [...], Stahl- und Walzwerke einschl. Hauptverwaltung, Hochofenwerk, Walzstahl-Verkauf [...].«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/24/1972

2.3 Entgelt/finanzielle Förderung

Nur Bares ist Wahres – diese Weisheit trifft auch auf betriebliche Sozialleistungen zu. Besonders attraktiv scheinen vor allem Leistungen, die sich unmittelbar auf dem Geldkonto bemerkbar machen, zumindest legt die Vielzahl von entsprechenden Vereinbarungen diesen Eindruck nahe. Die beiden bekanntesten Instrumente in diesem Kapitel sind sicherlich das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld, die sehr oft tarifvertraglich geregelt werden. Die Betriebsparteien haben jedoch auch weitere Formen der finanziellen Unterstützung durch die Unternehmen vereinbart. Aus diesem Grund ist Kap. 2.3 das umfangreichste.

2.3.1 Urlaub/bezahlte Freizeit

Zusätzliches Urlaubsgeld ist eine oft gewährte Leistung, die Umsetzungsformalitäten unterscheiden sich jedoch: Teils wird den Beschäftigten ein fester Betrag ausgezahlt, teils ein individuell berechnetes Durchschnittsgehalt der letzten Monate vor dem Urlaub. Teils wird das Urlaubsgeld pauschal zu einem bestimmten typischen Urlaubsmonat in der Jahresmitte angewiesen, teils jedoch erst individuell zum beantragten Urlaub. Zunächst ein Beispiel für eine individuelle Regelung.

»Bezahlung

Während des Urlaubs wird das Durchschnittsgehalt weitergezahlt. Die Errechnung der Urlaubsbezahlung erfolgt nach dem Durchschnittsverdienst der sechs vollen Gehaltsabrechnungsmonate, die dem Urlaubsbeginn vorausgehen.«

 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 011100/11/2002

Zu diesem Urlaubsgeld gibt es noch einen pauschalen Urlaubszuschuss für die Kinder der Beschäftigten. Er wird regelmäßig im Mai ausgezahlt.

»Urlaubszuschuss

Alle nach Gehaltstarifverträgen bezahlten Mitarbeiter haben im Mai Anspruch auf einen Urlaubszuschuss von 75 € pro Kind im Jahr bis

zur Beendigung des hauptschulpflichtigen Alters. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Zuschuss anteilig.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 011100/11/2002

Anders verfährt folgende pauschale Auszahlungsvariante: Hier erhalten die Beschäftigten das Urlaubsgeld bzw. die sog. Erholungsbeihilfe zu einem festgesetzten Zeitpunkt, d.h. ohne Bezug zu ihrem konkreten Urlaub.

»Erholungsbeihilfe

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann eine Erholungsbeihilfe wählen, die zusammen mit dem Entgelt für den Monat Juli ausgezahlt wird. Die Erholungsbeihilfe beträgt bis zu 156 Euro [...]. Solange die gesetzliche Möglichkeit besteht, erfolgt eine Pauschalierung der Lohnsteuer.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 040300/46/2007

Eine ähnliche Regelung findet sich im folgenden Beispiel.

»Urlaubsgeld

Jede/jeder Beschäftigte erhält, vorbehaltlich höherer tariflicher Ansprüche, ein Urlaubsgeld in Höhe von DM 500,00. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt im Rahmen der Lohnabrechnung des Monats Juli des laufenden Kalenderjahres.«

🔑 GASTGEWERBE, 050103/31/1996

2.3.2 Weihnachten

Seit langem gewähren Unternehmen Beschäftigten zum Jahresende zusätzliche Entgelte, die je nach Umfang als Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung oder 13. Monatsgehalt bezeichnet werden. Diese Beträge sollen Arbeitnehmenden die Möglichkeit bieten, kostenintensivere Konsumwünsche zu verwirklichen. Häufig sind diese Zahlungen tarifvertraglich geregelt, einige Unternehmen erhöhen sie durch freiwillige Zahlung.

Ähnlich wie beim Urlaubsgeld gibt es Unternehmen, die einen festen

Betrag für bestimmte Gehaltsgruppen überweisen oder ein individuelles Durchschnittsmonatsgehalt errechnen und auszahlen. Zudem besteht – wohl als persönliche Form des Dankes – in einigen Unternehmen die Gepflogenheit, den Beschäftigten und pensionierten Betriebsangehörigen kleinere Geschenke direkt zu überreichen. Teilweise differenzieren Unternehmen dabei wie folgt nach Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

»Sonderzahlungen zu Weihnachten

Allen unbefristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Sonderzahlung zu Weihnachten in Höhe eines vollen individuellen Bruttomonatsverdienstes gezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis im Abrechnungsmonat besteht und der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt in den letzten 12 Monaten zuvor im Unternehmen eingestellt war. Der individuelle Bruttomonatsverdienst des Mitarbeiters errechnet sich aus dem Brutto-Monatsentgelt des Abrechnungsmonats ohne vergütete Mehrarbeitszeit und ohne sonstige variable Beträge.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 050104/23/1997

Mitunter stellt die Grundvergütung des Auszahlungsmonats die Berechnungsgrundlage dar.

»Jahressonderzahlung

Der Arbeitnehmer erhält jährlich im November eine Jahressonderzahlung in Höhe seiner monatlichen Grundvergütung für den Monat November. Die anteilige Zahlung bei Beginn, Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses errechnet sich nach.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/83/2006

Neben diesen Geldgeschenken überreichen einige Unternehmen ihren Beschäftigten kleinere Geschenke im eigentlichen Sinn.

»Weihnachtsgeschenk

Pro Mitarbeiter und Kalenderjahr wird den zu dieser Zeit unbefristet wie befristet eingestellten Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigten ein Geschenk nach Wahl des Unternehmens im Wert bis ca. 55,- DM (zzgl.

MwSt.) gegeben. Auch Mitarbeiter im Ruhestand, Langzeiterkrankte, Mitarbeiter im Erziehungs- oder Elternurlaub sowie Mitarbeiter, die ihren Wehrdienst oder Zivildienst ableisten, erhalten ein solches Weihnachtsgeschenk bei ihrem Besuch im Betrieb; gleiches gilt auch für regelmäßig beschäftigte Aushilfen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 050104/23/1997

2.3.3 Dienst- und Firmenjubiläen

Für besondere Jubiläen gewähren Unternehmen den betroffenen Beschäftigten meist nicht nur zusätzliche Freizeit (vgl. Kap. 2.4.2), sondern auch Geld- bzw. Sachgeschenke. Die Staffelung der (finanziellen) Anerkennung und auch der zu feiernden Jubiläen unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen. Zu diesen Zuwendungen gehört auch die Kostenübernahme für kleinere Jubiläumsfeiern innerhalb des Unternehmens, zu denen die Jubilare auch Verwandte und Freunde einladen können. Nicht nur Beschäftigte feiern Jubiläen, auch Unternehmen haben gelegentlich »Geburtstag« und beschenken ihre Beschäftigten aus diesem Grund. Am Ende des Kapitels wird ein solcher Fall vorgestellt. Zunächst jedoch einige Beispiele für hausinterne Jubiläumsfeiern.

»Für die Jubilare ab 25-jähriger Betriebszugehörigkeit wird im Jubiläumsjahr eine angemessene Feier in der Vorweihnachtszeit in Anwesenheit der Geschäftsleitung ausgerichtet. Jeder Jubilar hat die Möglichkeit, nach Absprache mit dem Vorgesetzten, eine begrenzte Anzahl von Gästen aus dem Kreis seiner Kollegen bzw. Ehe- oder Lebenspartner hierzu einzuladen. Eine Ansprache des direkten Vorgesetzten und/oder Verkaufsleiters sollte Teil der Veranstaltung sein. Ab dem 40. Betriebsjubiläum sollte eine Würdigung durch die Geschäftsleitung bzw. den Vorstand erfolgen. Bei 10-jährigem Betriebsjubiläum soll eine Feierstunde in dem jeweiligen Haus nach Absprache zwischen Verkaufsleitung, Warenhausleitung und Betriebsrat stattfinden.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050104/13/1997

Die folgende Passage formuliert in einigen Aspekten konkreter und abgestufter.

»Um die Feier unserer Jubilare in einem festlichen Rahmen dem Ereignis angemessen zu gestalten, abseits von jedem Alltagsstress, und um ihnen Gelegenheit zu geben auch ihre Familien an dieser Feier teilhaben zu lassen, wird folgende Regelung getroffen: Für unsere 40jährigen Dienstjubilare wird eine separate Feier und für unsere 25jährigen und 10jährigen Dienstjubilare (gewerbliche Mitarbeiter sowie Angestellte) zweimal im Jahr eine gemeinsame Feier veranstaltet.

Unsere Jubilare können folgende Anzahl von Gästen einladen: [...]

- 40jährige Dienstjubilare 25 Gäste
- 25jährige Dienstjubilare 15 Gäste
- 10jährige Dienstjubilare 5 Gäste.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050104/92/1995

Beispiele für die unterschiedliche Staffelung der Jubiläen enthalten die beiden folgenden Fälle.

»Jubiläumsgeld

Die [...] gewährt ihren Mitarbeitern anlässlich von Dienstjubiläen Jubiläumsgelder. Diese geldlichen Zuwendungen betragen

- bei 25jährigem Dienstjubiläum 1/12 der Jahresbezüge
- bei 40jährigem Dienstjubiläum 2/12
- bei 50jährigem Dienstjubiläum 3/12.

Die Zuwendungen werden auf volle 5 € aufgerundet.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050104/22/2004

Im zweiten Fall ist die Staffelung detaillierter.

»Für alle Mitarbeiter, die in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen, werden zu bestimmten Gelegenheiten Zuschüsse gewährt.

Die Zuschüsse betragen bei:

10jährigem Arbeitsjubiläum 500,00 EUR

20jährigem Arbeitsjubiläum 500,00 EUR

25jährigem Arbeitsjubiläum 1 Monatsgehalt

30jährigem Arbeitsjubiläum 500,00 EUR
35jährigem Arbeitsjubiläum 1 Monatsgehalt
40jährigem Arbeitsjubiläum 500,00 EUR.
Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zuschüsse anteilig nach geleisteter Wochenarbeitszeit.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/31/2006

Einige Regelungen ziehen nicht ausschließlich das (individuelle) Gehalt als Berechnungsgrundlage des Jubiläumsgeldes heran, sondern sehen Fix- bzw. Mindestbeträge vor.

»Mitarbeiter/innen erhalten aus Anlass eines Dienstjubiläums nach 10jähriger Dienstzeit pauschal € 310 (unabhängig vom Monatsgehalt), nach 25jähriger Dienstzeit ein halbes Monatsgehalt, mind. € 1.280 (Teilzeitkräfte anteilig), nach 40jähriger Dienstzeit ein Monatsgehalt, mind. € 2.560 (Teilzeitkräfte anteilig).«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/35/2002

Der Wert von Sachgeschenken wird mitunter genau definiert.

»Ferner erhalten Mitarbeiter anlässlich eines 20jährigen Jubiläums einen Präsentkorb im Wert von € 60, bei einem 25jährigen Jubiläum eine goldene Uhr im Wert von € 800.«

🔑 MASCHINENBAU, 050104/36/2001

Auch die Unternehmensöffentlichkeit soll von den Jubilaren Notiz nehmen. Ein Arbeitgeber überreicht die Sachgeschenke daher bei offiziellen Anlässen.

»Jubiläumsgeschenk

Das Jubiläumsgeschenk, das in Form eines Einkaufsgutscheines gewährt wird, ist von dem/der Dienstjubililar/in bei der Adventsfeier persönlich in Empfang zu nehmen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050104/55/2005

Einige Vereinbarungen sehen unterschiedliche Anerkennungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen vor.

»Jubiläumsgeld

Die [...] gewährt diesen Mitarbeitern anlässlich von Dienstjubiläen Jubiläumsgelder. Diese geldlichen Zuwendungen betragen bei einem 25jährigen, 40jährigen oder 50jährigen Dienstjubiläum

- für Tarifmitarbeiter 3.500 Euro brutto,
- für außertariflich geführte Mitarbeiter 4.500 Euro brutto.«

🔑 SONSTIGE ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/38/2006

Neben Unterscheidungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen (z. B. Tarif-/AT-Beschäftigte) wird mitunter auch zwischen Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten differenziert.

»Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jubiläumszuwendungen (für Betriebsjubiläen) entsprechend dem Prozentsatz ihrer Beschäftigung, mindestens jedoch 50 % der jeweiligen Zuwendung. Raumpflegerinnen und Boten erhalten 50 % der jeweiligen Zuwendungen. GS-3-Leiter erhalten eine Jubiläumszuwendung, die im Einzelfall entschieden wird.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/50/2007

Im folgenden Beispiel feiert das Reiseveranstaltungsunternehmen selbst ein Jubiläum. Mit einem Geschenk aus seiner Produktpalette lässt es die Belegschaft teilhaben.

»Alle anspruchsberechtigten Mitarbeiter erhalten einen Reisegutschein über den individuell errechneten Wert der Jubiläumsgabe. [...] Die Gültigkeit erlischt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens zum [...]. Bis zu diesem Zeitpunkt nicht in Anspruch genommene Werte können nicht übertragen bzw. erstattet werden.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050104/6/1992

2.3.4 Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Bei länger andauernder Krankheit greifen gesetzliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung. In der Regel wird zunächst das Entgelt fortgezahlt und ab der siebten Woche das geringere Krankengeld (70% des Bruttoeinkommens). Diese gesetzliche Regelung wird durch etliche Tarifverträge erweitert, die bessere Konditionen garantieren. Einige Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten überdies durch zusätzliche bzw. ergänzende freiwillige Geldleistungen in Krankheitsphasen, wobei sie allerdings zwischen gesetzlich und privat Versicherten bzw. zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern unterscheiden.

»Arbeitsunfähigkeit

Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit erhalten die ArbeitnehmerInnen ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen fortgezahlt.

Vom Beginn der 7. Woche an erhalten:

- krankenversicherungspflichtige ArbeitnehmerInnen einen Zuschuss zum Krankengeld, der zusammen mit dem Netto-Krankengeld 100% der Gesamtnettobezüge ausmacht.
- ArbeitnehmerInnen, bei denen sich der Arbeitgeber nach [...] § 405 RVO an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, erhalten eine Krankenzulage, die zusammen mit dem vom jeweiligen Leistungsträger ausgezahlten Krankengeld 100% der Gesamtnettobezüge ausmacht.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

In der folgenden Vereinbarung wird diese Leistung an besondere Voraussetzungen geknüpft und ist – anders als in der vorhergehenden – befristet.

»Zuschuß zum Krankengeld

Belegschaftsmitglieder mit mehr als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten nach der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung für einen weiteren Monat einen Zuschuß zum Krankengeld in Höhe des Differenzbetrags zwischen Krankengeld und 100% der monatlichen Nettobe-

züge. Ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren wird dieser Zuschuß für noch einen weiteren Monat gewährt. Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/73/1998

Im Folgenden bezieht sich der gewährte Zuschuss nicht auf den Gesamtverdienst. Außerdem ist die Weitergewährung des Zuschusses nach der 12. Krankheitswoche sehr vage geregelt.

»Nach Beendigung der gesetzlichen Lohn- bzw. Gehaltszahlungspflicht wird der Zuschuß kalendertäglich für die 7. bis 12. Woche bis zu 100 % des zuschufähigen Nettoverdienstes gewährt. Bei der Ermittlung des Nettoverdienstes werden zugrunde gelegt:

- für Lohnempfänger: Tariflohn zuzüglich Prämie, zusätzlich laufend gewährte Zulagen, bezogen auf die monatliche, durchschnittliche individuelle Normalarbeitszeit im Monat vor der Erkrankung;
- für Gehaltsempfänger: Tarifgehalt zuzüglich laufend gewährter Zulagen des Monats vor der Erkrankung.

Nach Ablauf der 12. Woche kann auf Antrag der zuständigen Personalabteilung der Werksleiter im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten und dem Betriebsrat weitere Zuschußzahlungen gewähren.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/29/1978

2.3.5 Besondere Lebensereignisse

Besondere Lebensereignisse sind in erster Linie Hochzeiten, Geburtstage und Tod von (ehemaligen) Beschäftigten, die Geburt und z.T. auch die Adoption von Kindern. Das Spektrum der Leistungen seitens der Unternehmen reicht in diesen Fällen von Einmalzahlungen über Lohnfortzahlungen bis hin zu Sachleistungen wie z. B. Kränzen oder Anzeigen bei Todesfällen. Es bezieht insbesondere bei Todesfällen oft auch Pensionäre oder die Ehepartner von Beschäftigten ein.

Zunächst ein Beispiel für das freudige Ereignis Familienzuwachs, das hier besonders fortschrittlich auch die Adoption eines Kindes mitberücksichtigt.

»Geburt oder Adoption

Rückwirkend ab dem [...] erhalten alle Mitarbeiter bei Geburt oder Adoption eines Kindes einen Einmalbetrag in Höhe von € 385,-. Sollten beide Elternteile bei der [...] beschäftigt sein, erhalten die Eltern einen Einmalbetrag in Höhe von € 770,-. Zusätzlich wird durch den Bereich Personal ein Blumenstrauß überreicht.«

🔑 MASCHINENBAU, 050104/40/2006

Ebenso erfreulich ist eine Eheschließung, die daher vom Unternehmen mit einem einmaligen Geldgeschenk bedacht wird.

»Arbeitnehmer erhalten nach dreijähriger Zugehörigkeit zum Unternehmen anlässlich der Eheschließung eine Heiratsbeihilfe von z.Z. DM 100.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050103/23/1972

Ein Unternehmen gewährt seinen Beschäftigten auch zur Silberhochzeit eine finanzielle Anerkennung.

»Zur Silberhochzeit eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin zahlt die [...] einmalig € 260.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/35/2002

Auch runde Geburtstage werden mitunter mit geldwerten Geschenken gewürdigt. Bemerkenswerterweise handelt es sich im Folgenden um ein Kreditinstitut, so dass die Münzgeschenke einen Bezug zur Tätigkeit haben.

»Geburtstage

50 Jahre – Silbermünze im Wert von Euro 40

60 Jahre – Goldmünze im Wert von Euro 50 (oder im nächsthöheren Preissegment)

Ab Mai [...] erhalten diese Leistungen auch Raumpflegerinnen und Boten.

Leitende Mitarbeiter

50 Jahre – Goldmünze im Wert von Euro 80

60 Jahre – Goldmünze im Wert von Euro 100.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/50/2007

Für den Todesfall von Beschäftigten bzw. ehemals Beschäftigten existieren unterschiedliche Arten der Unterstützung seitens der Unternehmen. Versterben Beschäftigte während des aktiven Beschäftigungsverhältnisses, wird mitunter übergangsweise für die Versorgung der Hinterbliebenen gesorgt.

»Stirbt ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin, so erhalten der Ehegatte oder die Kinder oder die Eltern das laufende Monatsentgelt für den Sterbemonat. Bei Tod in der zweiten Monatshälfte wird das Entgelt bis zum Todestag und zusätzlich 50% des Monatsentgelts bezahlt. Hat der oder die Verstorbene vor dem Todesfall Krankengeld bezogen, werden 50% des letzten Monatsentgelts bezahlt, zwischenzeitlich erfolgte tarifliche Lohn-/Gehaltserhöhungen sind zu berücksichtigen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Im folgenden Fall ist die Unterstützungsleistung differenzierter geregelt: Auch Lebenspartner, Angehörige und Freunde können ggf. das Sterbegeld erhalten.

»Unterstützungen bei Sterbefällen

Der Mitarbeiter bzw. der ehemalige Mitarbeiter erhält [...] einmalig Sterbegeld in Höhe von € 512 beim Tod eines Angehörigen (Ehegatte sowie im Haushalt des Mitarbeiters lebende unterhaltsberechtigten Kinder). Im Todesfall eines Mitarbeiters [...] oder ehemaligen Mitarbeiters [...] wird ein einmaliges Sterbegeld in Höhe von € 512 nach Vorlage der Sterbeurkunde an den Ehegatten – nach Vorlage der Sterbeurkunde und Kopie der bezahlten Bestattungskostenrechnungen auch an Lebenspartner, Angehörige und Freunde – bezahlt. Bei Überzahlung von Versorgungsbezügen eines ehemaligen Mitarbeiters ist vor Ausstellung des Schecks für Sterbegeld zu prüfen, ob die Rückforderung beglichen wurde. Stirbt eine Versorgungsempfängerin, die nicht selbst Mitarbeiterin [...] war, sondern nur eine »abgeleitete« Witwenrente erhält, so wird kein Sterbegeld gezahlt. Begünstigt sind insoweit ausschließlich ehemalige Mitarbeiter eines Trägerunternehmens.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 050104/47/2005

Eine Art Mindeststandard für Todesfälle stellen die beiden nachfolgenden Vereinbarungen dar.

»Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers erfolgt auf Kosten des Unternehmens die Beschaffung eines Kranzes sowie ein Nachruf in einheitlicher Größe in den örtlichen Tageszeitungen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050104/14/1972

Das nachstehend zitierte Kreditinstitut nimmt auch Anteil am Tod der Ehegatten von Beschäftigten.

»Todesfälle

Mitarbeiter und Pensionäre – angemessener Kranz

Ehegatten von Mitarbeitern – angemessenes Bukett.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/50/2007

2.3.6 Betriebsfeiern und -ausflüge

Außer Feiern aus persönlichem Anlass werden auch kollektive Feste der Belegschaft von Unternehmen finanziell gefördert. Diese haben je nach Tradition bzw. Gestaltung unterschiedliche Bezeichnungen, dienen aber in den meisten Fällen dem geselligen Beisammensein der Beschäftigten und/oder Pensionäre.

»Betriebsausflug/Betriebsabend

In 2-jährigem Turnus wird ein Betriebsausflug/Betriebsabend für alle Mitarbeiter veranstaltet. Der Kostenrahmen wird im Voranschlag der Geschäftskosten jeweils festgelegt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/50/2007

Laut folgender Vereinbarung finden die Feierlichkeiten nicht nur alle zwei Jahre, sondern jährlich statt.

»Für jeden Arbeitnehmer stellt die Geschäftsführung jährlich für eine betriebliche Feierlichkeit einen Betrag von DM [...] zur Verfügung.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050104/107/2000

Ein Versicherungsunternehmen organisiert Feiern auf Bereichsebene sowie für Beschäftigte der Hauptverwaltung einen Besuch des Oktoberfestes.

»Betriebsfeiern

Zu der betrieblichen Weihnachtsfeier in den Bereichen/Fachbereichen leistet das Unternehmen gegen Nachweis jährlich einen Zuschuss bis zu 25,00 € je teilnehmenden Mitarbeiter. Zum Oktoberfest wird für die Belegschaft der Hauptverwaltung ein gemeinsamer Wies'n-Besuch organisiert. Die hieran teilnehmenden Mitarbeiter erhalten Hendl- und Biergutscheine.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/71/2005

Sog. Ehemaligen- bzw. Veteranentreffen dienen insbesondere der Bindung ehemaliger Mitarbeiter. Eine Corporate Identity, die das Erwerbsleben überdauert.

»Zur Veteranenbetreuung stellt die Firma jährlich pro Veteran einen angemessenen Betrag im Rahmen einer Betriebsveranstaltung zur Verfügung.«

🔑 ELEKTROMASCHINENHERSTELLER, 050104/54/2001

Betriebliche Sozialleistungen sind nicht per se steuerfrei. Aus diesem Grund versuchen Unternehmen oft ihrerseits, die jeweils gültigen Grenzwerte einzuhalten.

»Für die Gestaltung des Betriebsausfluges erhält jeder teilnehmende Betriebsangehörige den steuerlich frei zu gewährenden Betrag.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050104/105/1977

2.3.7 Sozialbudget

Das sog. Sozialbudget ist eine finanzielle Arbeitgeberleistung, die (meist als Gesamtsumme) dem Betriebsrat im Voraus zur Verfügung gestellt wird. Der Betriebsrat beschließt Maßnahmen, führt diese durch und begleicht sie aus dem Budget. Dieses Instrument scheint noch nicht weit

verbreitet zu sein, zumindest finden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen nur wenige Fälle. Der Betriebsrat hat dadurch zwar einen erweiterten Gestaltungsspielraum, gleichzeitig aber auch größere Verantwortung und höheren Aufwand, da er Aufgaben übernimmt, die ursprünglich dem Arbeitgeber oblagen.

»Präambel

Eine Unternehmenskultur, die geprägt ist vom gemeinschaftlichen Miteinander der Mitarbeiter ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor der [...]. Zur Erhaltung und Förderung dieser Unternehmenskultur wird ein jährliches Sozialbudget durch die [...] zur Verfügung gestellt. Die Verwaltung dieses Budgets erfolgt durch den Betriebsrat. Durch die Vereinbarung eines einheitlichen Sozialbudgets sollen insbesondere die in den Unternehmen der [...] vorhandenen unterschiedlichen Regelungen hinsichtlich Betriebsfesten/-ausflügen, Weihnachtsfeiern, Rentnertreffen und Betriebssport ersetzt werden.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

Die dem Betriebsrat überlassene Summe wird im Vorfeld genau berechnet.

»Dotierungsrahmen

Der jährliche Dotierungsrahmen des Sozialbudgets beträgt:

- 90 Euro je Mitarbeiter [...], einschließlich der Auszubildenden und der Leitenden Angestellten. Ausgenommen hiervon sind Praktikanten, Werkstudenten, Aushilfskräfte. Befristete Mitarbeiter werden berücksichtigt, wenn sie im jeweiligen Kalenderjahr länger als 6 Monate [...] beschäftigt sind.

Darüber hinaus werden

- 500 Euro je Ereignis (Vor-) Ruhestand
- 500 Euro je Ereignis Jubiläum

zur Verfügung gestellt.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

2.3.8 Leistungsprämien

Als Anlässe für die Gewährung freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen werden u. a. auch die Erhaltung und Steigerung der Belegschaftsleistung genannt. Die Sozialleistungen sollen auch weiterhin motivierend wirken (vgl. Reichwein 1965; Frick u. a. 1999). Meist haben sich die unterschiedlichen Anlässe sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen über viele Jahre im Betrieb etabliert. Viele Leistungen werden in der Folge »automatisch« gewährt, oft ist den Beschäftigten der Grund für die Belohnung nicht bekannt. In einer der untersuchten Vereinbarungen wurde der bisherige Leistungskanon zugunsten einer Leistungsprämie aufgegeben. Das Unternehmen begründet die Umstellung seiner Unterstützungspolitik wie folgt.

»Mit der Gewährung einer ergebnis- und kennziffernbezogenen Erfolgsprämie unter Entfall betrieblicher Leistungen – Sozialleistungen – in ihrer bisherigen Form soll

- der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Vergütung für die Mitarbeiter transparenter gemacht werden,
- die Entwicklung einer leistungsorientierten Vergütungspolitik und -kultur gefördert werden,
- der erhebliche administrative Aufwand entfallen, der mit der Gewährung einer Vielzahl werksbezogener unterschiedlicher betrieblicher Leistungen – Sozialleistungen – verbunden ist.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040200/205/2000

2.4 Gewährung von Zeit

Nicht nur Geld, sondern auch Zeit ist wertvoll und daher Gegenstand von betrieblichen Vereinbarungen. Im Untersuchungsmaterial werden den Beschäftigten in der Regel ein oder mehrere Tage Freizeit (eine geläufige Bezeichnung dafür ist Sonderurlaub) für besondere persönliche Ereignisse gewährt, z. B. für die Geburt eines Kindes, die eigene Hochzeit, den Tod naher Angehöriger, das eigene Betriebsjubiläum etc.

Einige Vereinbarungen ermöglichen kurz- und langfristige Auszeiten zur Kinderbetreuung, zur Pflege von Verwandten etc.

2.4.1 Besondere Lebensereignisse

Zu besonderen Lebensereignissen im weiteren Sinne gehören die eigene Hochzeit, die Geburt von Kindern, der Tod von Verwandten/Ehepartnern, eigene »runde« Geburtstage und Ehejubiläen sowie (betriebsbedingte) Umzüge. Auch Brauchtumpflege, wie z. B. Karneval oder Schützenfeste, ist in bestimmten Gegenden ein weiterer Grund für Freizeitgewährung.

Zunächst eines von vielen Beispielen für bewilligte Freizeit für die eigene Hochzeit. Auch die relativ neue Form gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften ist ausdrücklich eingeschlossen.

»Jede/r Mitarbeiter/in hat in Anlehnung an § 616 BGB einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes in den nachfolgend abschließend aufgezählten Fällen:

- eigene kirchliche und standesamtliche Eheschließung: zwei Arbeitstage
- Begründung einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft: zwei Arbeitstage.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050104/43/2006

Ähnliches gilt in der Regel bei der Geburt von leiblichen Kindern. Nur selten werden in den Vereinbarungen Adoptionen berücksichtigt und damit gleichberechtigt neben Geburten behandelt.

»Geburt

Es werden mindestens 2 Tage bezahlte Freizeit für den Vater gewährt.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050104/29/2007

Die Anzahl der gewährten freien Tage beim Tod von Verwandten hängt von ihrer verwandtschaftlichen Nähe zum Verstorbenen ab.

»Bezahlte Freizeit wird weiterhin gewährt:

- 2 Tage bei Tod eines Kindes, des Vaters, der Mutter oder des Ehegatten;
- 1 Tag bei Tod von Geschwistern;
- 1 Tag bei Tod des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 011100/11/2002

Auch für besondere Geburtstage von Beschäftigten wird Freizeit bewilligt.

»Geburtstag

Bei Vollendung des 50., 60. und 65. Lebensjahres sowie beim letzten Geburtstag im aktiven Dienst wird ein freier Arbeitstag gewährt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/46/2005

Umzüge sind oft – z. B. bei Familienzuwachs – unvermeidbar und sehr (zeit)aufwändig. Auch dafür gibt es häufig Sonderurlaub, wobei meist keine betrieblichen Gründe vorliegen müssen.

»Umzug

Es werden mindestens 2 Tage bezahlte Freizeit bei Umzug mit eigenem Haushalt gewährt.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050104/29/2007

In Gegenden, in denen das Oktoberfest oder der Karneval (Fasching) eine wichtige Rolle spielen, wurden Regelungen für die wichtigsten »tolle Tage« getroffen.

»Karneval

Altweiber: Die Filialen und Geschäftsstellen bleiben ab 12.30 Uhr unter Anrechnung auf die variable Arbeitszeit geschlossen.

Rosenmontag: Dieser Tag ist dienstfrei ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/46/2005

2.4.2 Jubiläen

Als Jubiläen werden hier Dienstjubiläen von Beschäftigten bezeichnet. In den Regelungen finden sich im Wesentlichen drei Formen der Anerkennung durch Freizeit:

- eine kurze, einmalige Freistellung im direkten Zusammenhang mit dem Jubiläum (in der Regel ein Tag)
- ein einmaliger Zuschlag auf den gewöhnlichen Urlaubsanspruch im Jubiläumsjahr
- wiederkehrende Mehrurlaubstage ab dem Jahr des Dienstjubiläums (»Treueurlaub«).

Zunächst ein Beispiel für eine einmalige Freistellung.

»Aus Anlass des Dienstjubiläums wird der/die Jubilar(in) an einem Tag unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt; die Freizeitgewährung hat im zeitlichen Zusammenhang mit dem Jubiläum zu erfolgen.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050104/64/2000

Die Gewährung zusätzlichen Urlaubs (Sonderurlaubs) im Jubiläumsjahr kann wie folgt gestaltet sein.

»Sonderurlaub

Zuzüglich zum freien Jubiläumstag wird im Jubiläumsjahr folgender Sonderurlaub gewährt:

- bei 25jährigem Dienstjubiläum 5 Urlaubstage
- bei 40jährigem Dienstjubiläum 5 Urlaubstage
- bei 50jährigem Dienstjubiläum 10 Urlaubstage.

Für den Sonderurlaub wird nach den jeweils geltenden Bestimmungen Urlaubsentgelt ohne zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050104/22/2004

Der sog. Treueurlaub wird nicht nur im Jahr des Jubiläums gestattet, sondern ab dem Jubiläum jährlich.

»Treueurlaub

Der Treueurlaub ist eine Anerkennung für Betriebstreue. Er wird daher den MitarbeiterInnen entsprechend deren ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit (Dienstjahre) in der folgenden Staffeln zusätzlich zum Jahresurlaub (30 Tage) gewährt:

- nach 10 Jahren 30 Tage + 3 Arbeitstage
- nach 25 Jahren 30 Tage + 5 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung des Treueurlaubs ist die Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

2.4.3 Länger andauernde Betreuung und Pflege

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für Arbeitnehmer, insbesondere jedoch für Arbeitnehmerinnen, einen besonderen Stellenwert. Gerade hier können Arbeitgeber mit entsprechenden Angeboten »punkten«. In den meisten der vorliegenden Vereinbarungen erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, Kinder, pflegebedürftige Eltern und/oder andere Nahestehende zu betreuen. Viele Regelungen reichen hier über die gesetzlich geregelte Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) bzw. die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz hinaus. Auch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in besonderen Lebenslagen sowie die des Sabbaticals fallen unter diesen Aspekt.

»Der zusätzliche betriebliche Erziehungsurlaub beträgt 1 Jahr. Er muß nicht unmittelbar im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub genommen werden, ist aber selbst nicht teilbar. Er kann bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des zu betreuenden Kindes genommen werden.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/38/1997

Im selben Unternehmen wurde auch eine Pflegefreistellung vereinbart. Sie überschritt bereits 1997 mit maximal zwölf Monaten unbezahlter Freistellung die seit 2008 durch das Pflegezeitgesetz bestimmte Dauer von maximal sechs Monaten.

»Pflegefreistellung

Die [...] gewährt Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen (Ehegatten, Eltern, Großeltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegereltern, auch Lebensgefährten) auf Antrag unbezahlte Freistellung bis maximal 12 Monate. Bezahlte Freistellungen, z. B. durch Gesetz oder Tarifvertrag, werden auf diesen Zeitraum nicht angerechnet.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/38/1997

Die Betriebsvereinbarung Familie und Beruf geht ebenfalls über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus.

»Betriebsvereinbarung Familie und Beruf

Die Betriebsvereinbarung »Familie und Beruf« [...] beinhaltet eine über die gesetzliche Möglichkeit der maximal dreijährigen Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) hinausgehende Freistellungsmöglichkeit bis zum 6. Lebensjahr des Kindes bzw. von insgesamt 9 Jahren bei mehreren Kindern. [...] Auch während der Elternzeit bzw. während einer Freistellungszeit besteht die Möglichkeit an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um die berufliche Qualifikation während dieser Zeit zu erhalten.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

Im selben Unternehmen regelt die Personalrichtlinie Sabbatical weitere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von (Privat-)Leben und Beruf. Die notwendige Ansparphase erfordert allerdings einen gewissen Weitblick der Beschäftigten und ist wohl in erster Linie zur Realisierung langfristiger persönlicher Projekte (Reisen etc.) hilfreich.

»Personalrichtlinie Sabbatical

Nach der Sabbatical-Personalrichtlinie besteht die Möglichkeit der zeitlich begrenzten Freistellung von der Arbeit zu privaten Zwecken (z. B. Weiterbildung, Weltreise, familiäre Gründe), soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Während einer Gesamtlaufzeit von max. 2 Jahren wird ein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet. Die Gesamtlaufzeit unterteilt sich in eine Anspar- und in eine Freistellungsphase. Die Freistellungsphase beträgt max. 6 Monate. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme sind, dass der Mitarbeiter in

einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht und seit 3 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

Eine ähnliche Zielrichtung, allerdings ohne vorherige Ansparphase (und damit unbezahlt), verfolgt die nachstehende Vereinbarung.

»Unbezahlte Freistellung

Jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin ist, soweit keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen, auf eigenen Antrag eine unbezahlte Freistellung von bis zu einem Jahr zu gewähren.

Mögliche Gründe:

- freiwilliges soziales Jahr,
- Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen bzw. Lebensgefährten,
- persönliche Interessen.«

🔑 VERSICHERUNGSDIENSTLEISTER, 050310/5/1997

2.4.4 Kurzfristige Betreuung und Pflege

Insbesondere Kinder werden oft kurzfristig und kurzzeitig krank. Darauf müssen Eltern bzw. Betreuende schnell und flexibel reagieren können. Eine Möglichkeit dazu beschreibt die folgende Regelung. Hier scheint es sich in erster Linie weniger um ein spezifisches betriebliches Angebot zu handeln als vielmehr um einen Hinweis auf (zumindest aktuell) bestehende Möglichkeiten durch die gesetzliche Krankenversicherung.

»Unbezahlte Freistellung bei der Erkrankung von Kindern

MitarbeiterInnen können eine unbezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder von max. 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr und die Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse in Anspruch nehmen, sofern die Voraussetzungen für den Bezug von Krankengeld erfüllt sind. Die Prüfung erfolgt durch die Krankenkasse.

Mitarbeiterinnen, die bei den Privaten Krankenversicherungen versichert sind, können ebenfalls eine unbezahlte Freistellung von max. 10 Arbeitstagen in der Personalabteilung beantragen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050310/5/1997

Einige Vereinbarungen bieten über das gesetzliche Maß hinausgehende Möglichkeiten.

»Ferner besteht ein Anspruch auf bezahlte Freizeit bei plötzlicher schwerer Erkrankung

- des/der Ehegatten/in bzw. des/der Lebensgefährten/in bis zu 2 Tage
- Kinder unter 12 Jahren bis zu 3 Tage
- Kinder ab 12 (bis 17 Jahren) bis zu 5 Tage.

Insgesamt dürfen 9 Tage pro Kalenderjahr nicht überschritten werden. Gesetzliche Ansprüche (RVO) bleiben hiervon unberührt. In allen Fällen ist ein ärztliches Attest vorzulegen [...].«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050310/19/1994

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei auf die Analyse von Maschke/Zurholt (2005) verwiesen.

2.5 Versicherungen/Sicherheit

Ein wichtiger Aspekt der freiwilligen Sozialleistungen ist die betriebliche Alterssicherung, nicht zuletzt, weil sie in den letzten Jahren als eine von drei »Rentensäulen« an Bedeutung gewonnen hat. Aus diesem Grund ist sie aber auch oft Gegenstand detaillierter separater Vereinbarungen und eben nicht – wie in den meisten untersuchten Vereinbarungen – ein Element unter anderen. Eine aktuelle Analyse liegt durch Röhricht/Laßmann (2010) vor, so dass an dieser Stelle nicht weiter auf dieses komplexe Thema eingegangen wird. Das folgende Kapitel thematisiert in erster Linie zusätzliche Versicherungen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen.

2.5.1 Arbeitsunfälle (Betriebs- und Wegeunfälle)

Trotz aller Bemühungen, Betriebe und Produktionen sicherer zu machen, kommt es täglich zu Arbeitsunfällen, die glücklicherweise meist glimpflich verlaufen. Manchmal enden sie jedoch auch mit bleibenden Schäden für die Betroffenen oder gar mit deren Tod. Interessenvertretungen liegt daher viel daran, bestmögliche Bedingungen für Geschädigte bzw. deren Familien zu vereinbaren. Im Folgenden sorgt der Betrieb für die Familie eines möglichen Unfallopfers.

»Umfang der Leistungen bei Unfall

Führt der Unfall zum Tod des Mitarbeiters, so erhalten die Hinterbliebenen nach Ablauf der Zeit, für die nach tariflichen oder einzelvertraglichen Regelungen das Gehalt fortzuzahlen ist, für eine weitere Dauer von 6 Monaten das Bruttogehalt (Durchschnitt der letzten 6 Monate ohne Weihnachts- und zusätzliches Urlaubsgeld) des Verunglückten fortgezahlt, mindestens jedoch einen Betrag von 2000,- € (brutto) pro Monat.

Für den Fall, daß der Unfall zur Vollinvalidität des Mitarbeiters führt, gelten nach Beendigung des Dienstverhältnisses die gleichen Regelungen, jedoch mit der Maßgabe, daß der monatliche Mindestbetrag 2500,- € (brutto) beträgt.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 040100/191/2001

Bisweilen werden die Kinder eines tödlich verunglückten Arbeitnehmers explizit berücksichtigt.

»Die Kinder des durch einen von der Berufsgenossenschaft anerkannten Betriebs- oder Wegeunfall tödlich verunglückten Arbeitnehmers erhalten eine einmalige Unfallwaisenunterstützung in Höhe von z. Z. DM 1000,-, wenn sie

- im Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben;
- sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden und noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben (Grundwehrdienstzeiten verlängern diese Altersgrenze entsprechend).

Der Betrag wird nach Eintreten des Todesfalles auf ein für das Kind

eingerrichtetes Sparkonto eingezahlt. Er wird zur Auszahlung freigegeben, wenn das Kind sein 18. Lebensjahr vollendet hat.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/27/1972

2.5.2 Versicherungen bei/für Dienstreisen/-fahrten

Dieses Kapitel hat zwar einen inhaltlichen Bezug zum Thema Mobilität (Kap. 2.8), allerdings stehen hier die Sicherheits-/Versicherungsaspekte im Mittelpunkt.

»Leistungen bei längerer Erkrankung (Tropenkrankheiten)

Die Firma erbringt Leistungen gem. § 17 Absatz 5 MTV auch bei Tropenerkrankung von Mitarbeitern, sofern ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Krankheit und einer dienstlich veranlaßten Reisetätigkeit zu erkennen ist.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 040100/191/2001

Für Beschäftigte, die regelmäßig bzw. fortwährend mit Fahrzeugen ihres Arbeitgebers verkehren, ist es vorteilhaft, wenn ihre Tätigkeit entsprechend versichert ist.

»Anspruchsberechtigt ist jede/jeder Beschäftigte, die/der eine [...] Fahrerlaubnis besitzt und im Rahmen ihrer/seiner dienstlichen Tätigkeiten ein [...]-eigenes Fahrzeug führt. Darüber hinaus muss für die/den Beschäftigte/n eine Rechtsschutzversicherung für Kraftfahrer während des ganzen Kalenderjahres bestehen. Der Nachweis über eine bestehende Rechtsschutzversicherung für Kraftfahrer ist von der/von dem Beschäftigten gegenüber dem Vorgesetzten zu führen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/70/2002

In Fällen, in denen Beschäftigte gelegentlich ihr privates Kfz für dienstliche Angelegenheiten nutzen, bedarf es der Regelung für etwaige Schadensfälle. Unter anderem müssen die jeweiligen Bedingungen definiert sein.

»Erstattung der Kosten für die Beseitigung von Unfallschäden

Eine Erstattung der Kosten für die Beseitigung von Unfallschäden ist bei einer Benutzung des privaten Pkws mit Zustimmung auf dienstlich erforderliche Fahrten beschränkt. Danach können entsprechende Kosten nur geltend gemacht werden, wenn sich der Unfall

- während der Fahrt von der Wohnung/Arbeitsstätte zum Reiseziel
- während der Rückfahrt vom Reiseziel zur Wohnung/Arbeitsstätte
- während Dienstfahrten am Reiseziel und
- während des Parkens zwischen zwei am selben Tag durchzuführenden Dienstfahrten ereignet hat.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 040300/19/2001

2.5.3 Gruppenversicherungen

Eine weitere Möglichkeit, Betriebsangehörige gegen bestimmte Widrigkeiten des (Arbeits-)Lebens abzusichern, bieten Gruppen- bzw. Kollektivversicherungen. Der Kreis der zu Versicherten lässt sich individuell – je nach Wunsch des Auftraggebers – bestimmen. Dabei sind Unterschiede nach Funktions- oder Hierarchiegruppen möglich.

»Die [...] hat mit der [...]Versicherung einen Gruppen-Unfallversicherungsvertrag geschlossen. Demnach besteht für sämtliche Mitarbeiter/innen, welche direkte Gehaltszahlungen erhalten, bei Unfall innerhalb und außerhalb des Berufes Versicherungsschutz. Die Versicherungsleistungen betragen bei Unfall-Tod das 1/2-fache und bei Unfall-Invalidität (Grundsumme) das 1-fache der Jahreslohn- bzw. -gehaltssumme.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/35/2002

Auch im folgenden Beispiel wird eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten, die durch ihre berufliche Tätigkeit ein besonderes Risiko eingehen, mittels Versicherung geschützt.

»Kollektiv-Unfallversicherung

Für Belegschaftsmitglieder, die durch ihre berufliche Tätigkeit besonders gefährdet sind oder deren Tätigkeit die Benutzung von Kraftfahrzeugen erfordert, schließt das Unternehmen vorsorglich und als zusätzlichen Schutz neben der gesetzlichen Unfallversicherung für den Fall der Invalidität oder des Todes eine Kollektiv-Unfallversicherung ab. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf alle Unfälle bei Ausübung der Berufstätigkeit und auf den direkten Wegen von der Wohnung zur Arbeitsstätte.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/73/1998

Ein anderes Unternehmen hebt sein Management hinsichtlich des Versicherungsumfanges heraus. Dabei sind nicht die Leistungen unterschiedlich, sondern lediglich der Geltungsbereich ist umfassender.

»Unfallversicherung

Für Prokuristen, Leitende Handlungsbevollmächtigte, Handlungsbevollmächtigte und Fachvertriebe wird eine Unfallversicherung nach AUB für Unfälle sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich (24-Stunden-Deckung) abgeschlossen. Für alle anderen Mitarbeiter gilt der Versicherungsschutz für Unfälle während einer Dienstreise ohne Wegeunfälle.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/84/2006

Das folgende Beispiel beschreibt eine einfache, unbürokratische Vorgehensweise: Hier wird nicht nach Art der Beschäftigung unterschieden, sondern eine Versicherung für alle Beschäftigten abgeschlossen, die dem Unternehmen mindestens drei Monate angehören.

»In diese Gruppenunfallversicherung wird unter Beachtung der Versicherungsbedingungen jeder Mitarbeiter nach einer vollendeten Unternehmenszugehörigkeit von 3 Monaten für die Zeit aufgenommen, in der sein Arbeitsverhältnis nicht ruht; die Leistungen aus der Gruppenunfallversicherung steht Voll- wie Teilzeitbeschäftigten in gleicher Höhe und direkt zu.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/84/2006

2.6 Grundversorgung im Unternehmen

Dieses Kapitel beleuchtet die Aspekte der vorliegenden Betriebsvereinbarungen, die im engen Sinn unmittelbar die individuelle Grundversorgung im Unternehmen bzw. am Arbeitsplatz betreffen, z. B. Essen, Trinken, Pausen etc. Betriebliche Gesundheitsberatung (Kap. 2.9.4) und betrieblicher Versicherungsschutz (Kap. 2.5) werden in anderem Zusammenhang behandelt.

2.6.1 Kantine, Verpflegung, Pausenräume

Wie die Verpflegung, so die Bewegung – gut zu speisen und zu trinken sind Voraussetzungen für eine produktive Arbeitsleistung. Die Verpflegung ist Gegenstand der Verhaltensprävention im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. In den Vereinbarungen wird deutlich, dass es dabei nicht nur auf die Möglichkeit selbst, sondern auch auf die Qualität von Lebensmitteln und Räumlichkeiten ankommt. Dass Essen nicht nur Nahrungsaufnahme bedeutet, lässt sich an der folgenden Präambel einer Vereinbarung ablesen.

»Durch ein zeitgemäßes Angebot an Mitarbeiterverpflegung soll eine Steigerung der Leistungsfähigkeit und Motivation sowie eine stärkere Bindung und Identifikation des Personals an die [...] erreicht werden. Den Mitarbeitern soll bundesweit ein preiswertes und gesundes Verpflegungsangebot angeboten werden, welches dem Standard einer modernen und nach betriebswirtschaftlichen Aspekten geführten Betriebsgastronomie entspricht. Darüber hinaus soll die Betriebsgastronomie die Kommunikation innerhalb des Konzerns stärken und dem Verbundgedanken dienen.«

🔑 LANDVERKEHR, 050104/118/2003

Detaillierter wird der Kantinenbetrieb in der Vereinbarung einer öffentlichen Verwaltung beschrieben. Hier spielt in jeder Hinsicht die Umweltverträglichkeit eine bedeutende Rolle.

»Die bauliche Gestaltung der Kantinenräume hinsichtlich Be- und Entlüftung, Beleuchtung, Beheizung usw. muß den üblichen gesundheitlichen und hygienischen Anforderungen entsprechen. Dabei ist den Belangen des Umweltschutzes Rechnung zu tragen. Die Küchen sollen zweckmäßig und zugleich umweltverträglich (z. B. mit energie- und wassersparenden Geräten) ausgestattet sein. [...] Die Ausstattung und die Einrichtungsgegenstände der Kantinenräume sollen nach umweltverträglichen Gesichtspunkten ausgewählt werden (z. B. kein PVC, kein Tropenholz). [...] Die Verwendung von Einweggeschirr ist nur mit Zustimmung der Kantinenkommission erlaubt. [...] Der Unternehmer verpflichtet sich, die Kantine nach umweltverträglichen Gesichtspunkten zu bewirtschaften.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050105/23/1996

In einigen Vereinbarungen bleibt es nicht bei generellen Vorgaben. Mitunter wird das Menüangebot ausführlich ausgearbeitet.

»Hauptmahlzeiten

Es werden 3 Menügruppen als Hauptmahlzeiten angeboten, bei der eine Gruppe Fleisch bzw. Fisch enthält, eine weitere vegetarisch ist und eine dritte variabel gestaltet wird. Stärkebeilagen (Reis, Nudeln, Kartoffeln und Kartoffelprodukte) werden austauschbar sein. Vollkornvarianten von Reis und Teigwaren sind angemessen zu berücksichtigen. Gemüsebeilagen sollen sowohl aus gegarten Komponenten als auch aus Salaten bestehen. Es wird ein Salatbuffet angeboten, wobei darauf zu achten ist, dass die Bestandteile variabel gestaltet sind. Vegetarische Gerichte sollen nicht nur Gemüse, sondern ebenso Komponenten auf der Basis von Vollkorn (z. B. Grünkern-Frikadellen) oder Hülsenfrüchten (z. B. Soja) enthalten. Es wird täglich eine Suppe angeboten. Täglich ist eine Auswahl an verschiedenen Nachspeisen bereitzustellen. Milcherzeugnisse sind zu bevorzugen.«

☛ ERNÄHRUNGSGEWERBE, 050105/8/2004

Neben dem Betrieb von Kantinen, Cafeterien, Restaurants etc. spielt auch die Bezuschussung der jeweiligen Angebote in den Vereinbarungen eine wichtige Rolle. Eine pauschale Regelung dazu lautet wie folgt.

»Die Essenspreise im Betriebsrestaurant werden vom Unternehmen direkt subventioniert.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/71/2005

In einer anderen Vereinbarung werden die Bedingungen für die Bezuschussung genauer dargestellt.

»Essenzuschuss

Das Unternehmen zahlt für die Mitarbeiter, die am Mittagessen im Betriebsrestaurant teilnehmen, einen Essenzuschuss. Die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer entspricht mindestens der Höhe des amtlich jährlich neu festgesetzten Sachbezugwertes einer Mahlzeit. Zur Vermeidung einer Steuerpflicht wird die Eigenbeteiligung jährlich überprüft und ggf. neu festgesetzt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/72/2007

Pausenzonen bzw. -räume dienen der Regeneration abseits des Arbeitsplatzes. Dort können auch meist Zwischenmahlzeiten erworben oder zubereitet werden.

»Pausenzonen

In den Pausenzonen (auch Nebenstellen) sollen aufgestellt sein:

- Kaffeeautomaten mit kostenloser Heißwasserentnahme
- Spüle und Kühlschrank und [...] soweit erforderlich
- Kaltgetränkeautomaten
- Flaschenrücknahmegeräte
- Mikrowellengeräte.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050105/17/2000

2.6.2 Kostenlose Getränke, Waschzeiten

In Ausnahmefällen bzw. für Beschäftigte mit Sonderaufgaben übernehmen Arbeitgeber die Kosten für zusätzliche oder ergänzende Verpflegung, z. B. bei nicht vorhersehbarer Mehrarbeit.

»Wenn infolge unerwarteter Reparaturen, Betriebsstörungen, Abwalmungen und dergleichen unvorhergesehene Mehrarbeit von mindestens zwei Stunden im Anschluß an eine Schicht geleistet werden muß, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf kostenlose Kaltverpflegung.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050105/33/1972

Auch die Versorgung mit Mineralwasser kann in nichtklimatisierten Räumen ab einer gewissen Temperatur zulasten des Arbeitgebers gehen.

»Getränke bei hohen Außentemperaturen

Für Mitarbeiter, die nicht in klimatisierten Betriebsstätten arbeiten, wird ab einer Außentemperatur von 26°C Mineralwasser kostenlos bereitgestellt. Die Beschaffung/Bereitstellung der Getränke ist durch den zuständigen Vorgesetzten zu veranlassen. Die Abrechnung der Mittel erfolgt im jeweiligen Bereich durch den Kostenstellenverantwortlichen.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/44/2006

Ähnliche Vereinbarungen bestehen für den umgekehrten Fall, z. B. Teeausgabe bei Kälte. Teilweise werden auch durch die Tätigkeit erforderliche Waschzeiten berücksichtigt bzw. vergütet. Derartige Leistungen werden oft in Tarifverträgen geregelt.

»Waschzeiten

Waschzeiten werden bei solchen Tätigkeiten gewährt, die von der zuständigen Kommission festgelegt werden. Auf Antragstellung wird die Notwendigkeit, Dauer und Lage durch die Kommission festgestellt. Soweit die Waschzeit nur im Anschluß an das Schichtende in Anspruch genommen werden kann, ist sie ohne Mehrarbeitszuschläge zu vergüten.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/73/1998

2.6.3 Weitere Aspekte

Die meisten Menschen verbringen einen Großteil ihres Lebens am Arbeitsplatz. Insofern ist anzunehmen, dass es viele Aspekte gibt, die geregelt werden müssen bzw. in Vereinbarungen zu anderen Themen bereits geregelt wurden. In den vorliegenden Vereinbarungen zu freiwilligen sozialen Leistungen finden sich noch die Punkte Telekommunikation (private Nutzung) und Personal-Laden zum Einkauf von Waren für den täglichen Gebrauch. Hinsichtlich der Telefonnutzung für private Zwecke sind Arbeitgeber bisweilen sehr rigide.

»Private Telefongespräche

Grundsätzlich ist die Nutzung betrieblicher Telefonanschlüsse für private Zwecke unzulässig. Die Ausnahme bilden dringende, kurz zu haltende Gespräche.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/62/2007

Als Gegenbeispiel, wenngleich zu anderem Aspekt, hier der Fall eines Unternehmens, das im Betrieb einen Personal-Laden einrichtete, der es den Beschäftigten ermöglicht, Dinge des täglichen Lebens in der Nähe des Arbeitsplatzes zu kaufen.

»Personalladen

Die Einkaufsmöglichkeit im Personalladen [...] bleibt erhalten. Die grundsätzliche Kalkulation der Preise erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsrat, Ladenleitung und Personalabteilung.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050104/85/1995

An diesen beiden Fällen zeigt sich gut, wie schwer es ist, individuellen Nutzen zu beurteilen: In Zeiten der mobilen Kommunikation sind Beschäftigte tatsächlich nicht mehr unbedingt darauf angewiesen, den Anschluss ihres Arbeitgebers für private Telefonate zu benutzen. Andererseits gibt es Arbeitgeber, die sogar die private Nutzung von Diensthandys erlauben. Der Personal-Laden, der auf den ersten Blick sehr sozial wirkt, kann unter Umständen mit einem nur begrenzten Angebot bei erhöhten Preisen nicht die beabsichtigte Wirkung erzielen.

2.7 Vergünstigungen für das Privatleben

In den analysierten Vereinbarungen finden sich viele Leistungen, die sich im weiteren Sinn auf das Privatleben der Beschäftigten beziehen. Beispiele sind etwa Deputate sowie die Möglichkeit, vergünstigt Produkte zu erwerben, die die Unternehmen selbst produzieren oder mit denen sie handeln. Mehrheitlich reicht das Spektrum aber weiter: von der kostengünstigen Bereitstellung von Wohnungen (auch bzw. gerade bei Unternehmen, bei denen Wohnungen nicht zum Kerngeschäft gehören) bis hin zu Vorschüssen und Gewährung von Darlehen für verschiedenste Zwecke (auch zum Erwerb von Wohneigentum). Dabei steht oft nicht nur das Wohl der Beschäftigten im Vordergrund, meist profitiert auch der Betrieb in vielfältiger Form: Erweiterung des Kundenkreises, Bindung von (zufriedenen) Beschäftigten etc.

2.7.1 Deputat, Personalkauf, Provisionen

Deputat und Personalkauf sind altbekannte Mittel, um Beschäftigte am Ergebnis des Produktionsprozesses zu beteiligen. Dabei bekommen Beschäftigte entweder eine bestimmte Menge eines Produktes kostenlos oder sie können es zu reduzierten Preisen erwerben. Diese ursprünglichen Formen haben sich im Laufe der Zeit und je nach Unternehmen weiter ausdifferenziert. In den ausgewerteten Vereinbarungen waren nurmehr wenige Beispiele für klassische Deputate wie z. B. Energie, Bier etc. zu finden – und diese werden zudem weiter eingeschränkt.

»Stromdeputat

Die Neuregelung zum Stromdeputat steht kurz vor der Unterzeichnung. Danach besteht ein Deputatsanspruch auf Haushaltsstrom bis max. 7000 kWh pro Jahr. [...] Künftige Versorgungsempfänger werden kein Stromdeputat mehr erhalten; eine Übergangsregelung für rentennahe Jahrgänge im Südbereich (bis einschließlich Jg. 1949) ist vereinbart.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

Die folgende, im Wesentlichen ähnliche Vereinbarung ist vermutlich zur Absicherung von Hinterbliebenen gedacht und berührt insofern thematisch auch Kap. 2.5.

»Die Witwe eines Versorgungsempfängers, der Versorgungsansprüche [...] hat und der wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze oder Versetzung in den vorzeitigen dauernden Ruhestand aus den Diensten der [...] geschieden ist, kann elektrische Energie zum Arbeitspreis des Sonderstromabkommens für Elektro-Speicherheizanlagen beziehen, sofern die Witwe gegenüber der [...] einen Versorgungsanspruch hat. Der Anspruch nach Ziffer 1 entfällt bei Wiederverheiratung [...] und] besteht nur für Haushaltszwecke der Witwe und für zugleich im Haushalt lebende unterhaltsberechtigter Kinder und Eltern oder Elternteile.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050103/53/2003

Ähnlich öffentlich bekannt wie klassische Deputate ist die Möglichkeit des vergünstigten Personalkaufs für Werksangehörige von Kfz-Herstellern. Die folgende Vereinbarung berücksichtigt dabei veränderte steuerliche Vorgaben.

»Aufgrund der veränderten steuerlichen Rahmenbedingungen wird die Betriebsvereinbarung [...] durch folgende Regelung ersetzt: Werksangehörige erhalten beim Kauf eines Neufahrzeuges einen Nachlass in Höhe von 21,8% des Listenpreises. Für Sondermodelle wird der Rabatt jeweils gesondert vereinbart. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Nachlasses richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haltedauer (Sperrfrist) des [...]Fahrzeuges beträgt 6 Monate. Eine Wiederbelieferung innerhalb der Sperrfrist ist nicht möglich (ausgenommen bei Totalschaden, Diebstahl o. Ä.).«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/100/1989

Ein Unternehmen gewährt seinen Beschäftigten für die Übernahme des neuen Kfz eine zusätzliche Vergünstigung.

»Ab [...] wird jedem [...] Mitarbeiter bei Abholung seines bei der Firma [...] bestellten PKW's zur Erledigung der Übernahmeformalitäten eine Stunde bezahlte Freistellung von der Arbeit gewährt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/89/1988

Personal- und Mitarbeiterrabatte sind in unterschiedlichen Ausprägungen zu finden. Oft wird in den Vereinbarungen genau definiert, wer sie beanspruchen darf, d. h. wer als (ehemaliger) Mitarbeiter gilt.

»Mitarbeiterrabatt

[...] gewährt voll- wie teilzeitbeschäftigten, befristet wie unbefristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Rabatt von 15 % auf den jeweiligen Endverbraucherpreis für deren Käufe zum Zwecke des Eigenbedarfs in jedem beliebigen [...]haus in Deutschland; auf Artikel des Restaurants sowie des Bistros/[...]shops wird kein Rabatt gewährt. Der Personalrabatt wird auch ehemaligen, sich jetzt im Rentenstand befindlichen Mitarbeitern gewährt, sofern der Rentner zum Zeitpunkt des Rentenbeginns ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit mindestens 8 Jahren Beschäftigungsdauer [...] beendet hatte. In diesem Zusammenhang wird den im Rentenstand befindlichen Mitarbeitern durch das Einrichtungshaus, in welchem sie zuletzt tätig waren, eine entsprechende Rentnerkarte ausgehändigt, die jährlich erneuert werden muß.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 050104/23/1997

Unternehmen, die keine »greifbaren« Erzeugnisse herstellen oder vertreiben, haben andere Möglichkeiten entwickelt, um ihre Beschäftigten an den Unternehmensprodukten zu beteiligen. Hierzu zwei Beispiele aus dem Banken- und Kreditgewerbe.

»Sonderkonditionen für Einlagen, Kredite, Darlehen und sonstige Bankgeschäfte

Die Bank gewährt ihren Mitarbeitern, Versorgungsempfängern sowie gegebenenfalls deren Ehegatten und Kindern Sonderkonditionen für Einlagen, Kredite und sonstige Bankgeschäfte; dabei dürfen Zinsvorteile aus Krediten nicht in Anlagegeschäften realisiert werden. Außerdem darf kein Verstoß gegen Steuervorschriften vorlie-

gen. Die jeweiligen Sonderkonditionen setzt die Bank nach Abstimmung mit den Personalräten fest. Das Geschäftsfeld Privat- und Geschäftskunden hat zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Kredit- und Darlehensgewährungen erfüllt sind und ob die daraus entstehenden Belastungen für den Mitarbeiter tragbar sind. Die für den Einzelfall notwendigen Zustimmungen der Entscheidungsgremien sind immer einzuholen. Soweit die Kredite und Darlehen der Schufa zu melden sind, hat der Mitarbeiter vor deren Einräumung die entsprechenden Schufa-Klauseln zu unterzeichnen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/114/2004

»Mitarbeiterabbatt

Alle Mitarbeiterinnen sowie deren Ehegatten oder Lebensgefährten, Vorruehändler, Rentner, erwerbs- oder berufsunfähige Rentner und Kinder bis zum Ende der ersten Berufsausbildung, erhalten für ihre abgeschlossenen [...] -Versicherungsverträge einen Mitarbeiterabbatt von 25 %. Bedingung zur Gewährung des Mitarbeiterabbattes ist die Erlaubnis zur Abbuchung aller Beiträge. Auch für Angehörige muß die Abbuchung der Beiträge über das Konto des Mitarbeiters erfolgen. Diese Vereinbarung gilt auch für Pensionäre, Vorruehändler und deren Ehegatten.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050310/5/1997

Allerdings sind für Beschäftigte in der Regel nicht nur Produkte und Dienstleistungen der eigenen, sondern auch die anderer Firmen attraktiv. Manche Unternehmen sind daher Allianzen eingegangen (auch als sog. Partnerschaftsprogramme bekannt): eine Gruppe von Herstellern/Anbietern gewährt jedem Mitglied bzw. dessen Beschäftigten Rabatte und bekommt solche im Gegenzug für die eigenen Beschäftigten eingeräumt.

»Für Sie als [...] -Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, Waren bzw. Dienstleistungen zu vergünstigten Preisen von verschiedenen befreundeten Firmen in Anspruch zu nehmen. Weitere Informationen siehe Aushang am »Schwarzen Brett«.

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050310/2/1997

2.7.2 Wohnung (Miete/Kauf)

Eine seit langem praktizierte Strategie, um Beschäftigte anzuwerben bzw. sie ans Unternehmen zu binden, ist die Bereitstellung von Wohnraum. Dies kann prinzipiell sowohl durch günstig bereitgestellten Mietraum geschehen als auch in Form von Krediten. Sinn und Formen der »Wohnungsfürsorge« beschreibt die folgende Regelung.

»Die Wohnungsfürsorge umfasst folgende Maßnahmen:

- Vermittlung und Zuweisung von Mietwohnungen
- Gewährung von Wohnungsbaudarlehen zur Neuerstellung von Mietwohnungen und Sicherung eines mindestens [...]jährigen Belegungsrechts
- Gewährung von Arbeitgeberdarlehen oder Zinszuschüssen an städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Errichtung oder zum Erwerb eines Eigenheimes oder zur Begründung eines Wohnungseigentums
- Gewährung von zinslosen Wohnraumbeschaffungsdarlehen an städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Gewinnung, Verbesserung oder Erhaltung von Wohnraum.

Die Maßnahmen der Wohnungsfürsorge dienen dem Ziel, die Versorgung städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiengerechten und zeitgemäß ausgestatteten Wohnungen sicherzustellen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050103/38/2000

Je nach Struktur und Lage des Unternehmens kann es auch notwendig sein, Wohnheime für Auszubildende bzw. auswärtig Beschäftigte bereitzustellen.

»Wohnheime/Jugendwohnheime

Die [...] stellt, soweit dies aus betrieblichen Gründen sinnvoll und notwendig ist, für vorübergehende wohnortferne Beschäftigungsein-sätze der Arbeitnehmer oder für wohnortferne Ausbildung der Auszubildenden geeignete Übernachtungsmöglichkeiten bereit. Die sich nach tarifvertraglichen oder anderen Bestimmungen ergebende Kostentragung oder Kostenbeteiligung durch die Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden bleibt hiervon unberührt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 050104/113/1998

Im vorangehenden Beispiel löst eine für die Beschäftigung erforderliche Mobilität die Wohnungsbeschaffung aus. Oft wird hingegen insbesondere bei der Vergabe von Wohnungsbaukrediten die individuelle Mobilität beschränkt: Eine angemessene Nähe der mit Firmenunterstützung zu erwerbenden Immobilie zum Arbeitsplatz wird vorausgesetzt.

»Es werden nur Objekte gefördert, die in angemessener Entfernung von der Arbeitsstätte liegen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050104/24/2000

Vor allem in Ballungsgebieten kann es zu einer Nachfrage kommen, die das firmeneigene Wohnraumangebot übersteigt. Daher müssen Regelungen für die Vergabe gefunden werden.

»In Großräumen mit mehreren [...]Betrieben ist die Gleichbehandlung aller berechtigten Mitarbeiter sicherzustellen.

Bei der Vergabe sind betriebliche und soziale Belange angemessen zu berücksichtigen; alleinerziehende Mütter und Väter werden Familien gleichgestellt. Voraussetzung für die Zuteilung einer firmengebundenen Wohnung ist, dass der künftige Mieter sich verpflichtet, die Wohnung ausschließlich für eigene Wohnzwecke sowie als Haupt- und Dauerwohnsitz zu nutzen. Die Vermieter sind berechtigt, Mietsicherheiten bzw. Kautionen bis zur gesetzlich zulässigen Höhe zu verlangen.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 050103/50/2004

Andere Vereinbarungen gehen nicht auf Details ein. Sie sichern nur zu, dass bei Konflikten Lösungen im Konsens mit der betrieblichen Interessenvertretung gefunden werden. Bei der Vergabe von Wohnungsbaukrediten sind sowohl die potentiellen Mieter zu bestimmen als auch die formalen Voraussetzungen der Antragsberechtigten zu klären.

»Antragsberechtigte

Ständig beschäftigte Mitarbeiter, die im Regelfall seit 3 Jahren bei der [...] beschäftigt sind und noch kein Darlehen beansprucht haben. Ein Zweitdarlehen wird ausnahmsweise dann gewährt, wenn der Mitarbeiter aufgrund innerbetrieblicher Strukturveränderungen versetzt

wurde und deshalb in der Nähe des neuen Arbeitsortes Eigentum erwerben möchte.

Voraussetzungen

Das zu errichtende, zu erwerbende bzw. umzubauende Eigenheim oder die Eigentumswohnung muß eigenen Wohnzwecken des Mitarbeiters dienen. In angemessenem Umfang müssen Eigenkapital und Fremdmittel eingesetzt werden.

Die anfallenden Lasten müssen aus dem Einkommen des Mitarbeiters bzw. der im Haushalt lebenden Angehörigen gedeckt werden können.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/16/1996

In einigen Fällen wird formuliert, dass Antragsteller »in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen leben« müssten und mit ihnen seit bestimmter Zeit ein »unbefristetes, ungekündigtes Arbeitsverhältnis« bestehen müsse. Einige Unternehmen fordern zudem Sicherheiten, z. B. den Abschluss einer Lebensversicherung.

Nicht nur die Vergabe, auch die langfristige Nutzung von Mietwohnungen muss geregelt werden. Oft findet sich ein Passus, wonach die genutzte (Werks-)Wohnung Erstwohnsitz sein muss bzw. das per (Unternehmens-)Kredit erworbene Wohneigentum in der Nähe des Arbeitsplatzes liegen muss. Bei Mietverträgen wird meist zusätzlich geregelt, wie vorzugehen ist, falls der Mieter stirbt bzw. seinen Arbeitsplatz verliert.

»Vermieterseitige Kündigung von firmengebundenen Wohnungen

Wird die Wohnung nicht als Haupt- und Dauerwohnsitz oder wird sie überwiegend durch Dritte genutzt, ist die Kündigung auszusprechen. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist das Mietverhältnis zu kündigen. Ausgenommen hiervon sind Übertritte in den Ruhestand. Für den Verbleib von Mitarbeitern in Firmenwohnungen bei betriebsbedingten Auflösungen von Dienstverhältnissen gelten die in der Anlage festgelegten Sonderregelungen.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 050103/50/2004

Ein Unternehmen der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft gewährt seinen Beschäftigten einen Nachlass auf die Miete – insofern stellt diese Leistung eine Art Beschäftigtenrabatt dar. Bei Auflösung des Arbeitsver-

hältnisses entfällt diese Vergünstigung. Allerdings sind auch Immobilien den Schwankungen von Angebot und Nachfrage unterworfen. Die folgende Vereinbarung deutet darauf hin, dass es die für Beschäftigte bislang geltenden günstigeren Mietpreise künftig nicht mehr uneingeschränkt geben wird.

»Neuvermietung

Bei Neuvermietung aufgrund eines Mieterwechsels wird als Mietzins die örtliche Vergleichsmiete vereinbart. Bei öffentlich geförderten Wohnungen, für die noch eine Mietpreisbindung besteht, ist die gesetzliche Kostenmiete maßgebend.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050103/12/1991

2.7.3 Kontoführungsgebühren

In Zeiten gebührenfreier Konten, bargeldloser Zahlung, E-Bankings und flächendeckender Versorgung mit Geldautomaten verwundern die folgenden Betriebsvereinbarungen: Sie erstatten Kontoführungsgebühren und gewähren Freizeit zum Abheben von Bargeld. Sie sind vor den Rahmenbedingungen zu sehen, die herrschten, als die Vereinbarungen geschlossen wurden.

»Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden zum Ausgleich der dem Arbeitnehmer entstehenden Kosten der bargeldlosen Lohn-/Gehaltszahlung von der [...] an alle vom Betriebsrat zu vertretenden Arbeitnehmer monatlich DM 3,50 brutto als Zuschuß zu den Kontoführungsgebühren bezahlt.«

🔑 BAUGEWERBE, 050104/7/1992

»Die [...] zahlt jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin jährlich DM 42,- für Kontoführungsgebühren.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/10/1997

»Bargeldlose Gehaltszahlung

Die Mitarbeiter erhalten zur Abhebung ihres Gehaltes/Lohnes einmal monatlich bezahlte Freizeit von 30 Minuten, sofern sie nicht in

der Betriebsstätte durch Einlösung eines Euroschecks die Möglichkeit zur Bargeldversorgung haben.«

🔑 GASTGEWERBE, 050103/31/1996

»Gebührenerstattung

Für das Führen seines Gehaltskontos werden dem Mitarbeiter fünf DM monatlich als Auslagenersatz durch das Unternehmen vergütet. Die Zahlung an den Mitarbeiter erfolgt monatlich.«

🔑 BÖRSE/MAKLER, 050104/3/1988

In einer neueren Vereinbarung werden unterschiedliche kleinere Geldbeträge zu einer Pauschale zusammengefasst. Die Beschäftigten können sich je nach ihren Erfordernissen bedienen.

»Jeder Mitarbeiter erhält eine monatliche Bruttozahlung in Höhe von 26,50 €. Dieser Betrag dient als Zuschuss zur Kontoführung, als Essenzuschuss und/oder als Zuschuss zur Nutzung der [unternehmenseigenen] Kreditkarte. [...] Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters erfolgt die Zahlung nur für die Dauer der gesetzlichen Lohnfortzahlung. Bei Teilzeitbeschäftigten wird dieser Betrag zeitanteilig gewährt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/69/2006

2.7.4 Kredite, Darlehen, Vorschüsse

Nicht nur für den Erwerb von Wohneigentum benötigen Arbeitnehmende größere Geldsummen, sondern auch für den Kauf etlicher anderer Konsumartikel. Günstiger als ein Bankdarlehen kann die kurzzeitige Finanzierung durch einen Vorschuss bzw. ein Kredit des Arbeitgebers sein. In den Vereinbarungen finden sich unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Vergabe von Krediten bzw. für die Gewährung von Vorschüssen. Viele Regelungen bleiben allerdings vage, was die genauen Umstände angeht. Oft wird darauf verwiesen, dass es keinen Rechtsanspruch auf die Gewährung von Krediten und Darlehen gebe. Auch die Gefahr von Verschuldung wird in einigen Fällen thematisiert: Die Gewährung von Vorschüssen etc. dürfe nicht zu einer Verschuldung

der betroffenen Beschäftigten führen und auch eine Art Kontrolle müsse durchgeführt werden. Viele Vereinbarungen legen zudem fest, dass Darlehen nur gewährt würden, wenn a) es sich um besondere Fälle handelt oder b) der Antragsteller unverschuldet in finanzielle Schwierigkeiten geraten ist. Dieser Bereich hat insofern Berührungspunkte zur Sozialberatung (Kap. 2.9.4).

»Vorschüsse können gewährt werden, wenn durch besondere Umstände Aufwendungen notwendig werden, die aus den laufenden Bezügen oder sonstigen Mitteln des Antragstellers oder durch Inanspruchnahme zustehender Leistungen auf Grund gesetzlicher, vertraglicher oder anderer Vorschriften nicht bestritten werden können und einen angemessenen Umfang nicht übersteigen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050104/1/1975

»Vorschüsse dürfen nicht zu einer untragbaren Verschuldung führen.«

🔑 LANDVERKEHR, 050103/55/2002

Vorschüsse bzw. zinslose Kredite dienen auch dazu, dass a) Arbeitnehmer nicht die Kosten, die bei Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, voll vorfinanzieren müssen oder b) sie sich ein Fahrzeug anschaffen können, das sie teils beruflich, teils privat nutzen.

»Der Vorstand der [...] und der Betriebsrat sind sich einig, daß künftig Mitarbeiter, die häufig Dienstreisen tätigen müssen (mehr als 15 Reisetage/Jahr), auf Antrag und nach Genehmigung durch den Vorstand Finanzen einen permanenten Reisekostenvorschuß erhalten. Die Höhe des Zuschusses wird jährlich überprüft und ggf. angepaßt. Außerdem können Mitarbeiter für längerfristige Dienstreisen (Trainings, Messen) von mehr als einer Woche (sieben Tage) Dauer nach Genehmigung durch den Vorstand Finanzen einen angemessenen Vorschuß überwiesen bekommen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050104/28/1999

»Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält auf Antrag ein zinsloses Autobeschaffungsdarlehen in Höhe von 5000 DM. Auf dieses Darle-

hen werden z.Z. keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erhoben. Im Falle evtl. gesetzlicher Änderungen finden diese Anwendung. Dieses Darlehen kann auf 8000 DM erhöht werden. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat die vom Arbeitgeber für dieses Darlehen nicht erhobenen Zinsen als geldwerten Vorteil nach den jeweils geltenden steuerlichen Bestimmungen zu versteuern und die hierauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050103/16/1991

Die folgenden Vereinbarungen nennen jeweils konkrete Kriterien für die Vergabe von Darlehen und Vorschüssen.

»Grundsätzliche Voraussetzungen

Das Unternehmen gewährt an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag Darlehen und Vorschüsse nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

Zu den persönlichen Voraussetzungen gehören jeweils ein einwandfreies Verhalten im Betrieb, mindestens durchschnittliche Leistungen sowie geordnete finanzielle Verhältnisse (insbes. keine Lohn-/Gehaltspfändungen). Zur Beurteilung kann auch das Fehlzeitenverhalten herangezogen werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/75/2006

»Verheirateten Antragstellerinnen und Antragstellern, deren Einkommen nur einen unverhältnismäßig geringen Anteil am Gesamteinkommen der Ehegatten ausmacht, soll ein Arbeitgeberdarlehen grundsätzlich nicht gewährt werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050103/38/2000

2.7.5 Beihilfen in besonderen Lebenslagen

Nicht nur Vorschüsse und Kredite können Beschäftigten in besonderen Lebenslagen helfen. Viele Unternehmen gewähren unterstützungsbedürftigen Beschäftigten eine (einmalige) finanzielle Hilfe. Formen solcher Beihilfen sind z.B. Auszubildendenzulagen, Unterstützung bei Schicksalsschlägen oder auch Spenden für internationale Hilfsorgani-

sationen. Ähnlich heterogen wie die Zielgruppen ist die Mittelbeschaffung: der Auszubildendenzuschlag ist eine Zusatzleistung des Unternehmens; Spenden an Hilfsorganisationen gehen je zur Hälfte zulasten der Beschäftigten und des Unternehmens. Einige Unternehmen haben Unterstützungskassen bzw. (externe) Stiftungen eingerichtet, die die Mittel verwalten und über deren Vergabe entscheiden (vgl. Kap. 2.6.3). Ähnlich wie bei den zuvor beschriebenen Leistungen ist die Unterstützung an bestimmte Voraussetzungen gebunden, etwa dass Beschäftigte unverschuldet in Notlage gerieten und dass keine Rechtsverpflichtung für die Leistung besteht. Nachfolgend einige Beispiele für die unterschiedlichen Formen.

»Dabei ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter der Unternehmen, die im Gesamtbetriebsrat vertreten sind, monatlich auf den Cent-Auszahlungsbetrag in ihrer Vergütungsabrechnung verzichten. Dieses Geld wird auf einem Konto gesammelt und bei Naturkatastrophen, Unglücksfällen etc. an steuerlich anerkannte Hilfsorganisationen gespendet. Die [...] stellt bei jeder Spende durch den Hilfsfonds einen Aufstockungsbetrag in gleicher Höhe ebenfalls als Spende zur Verfügung. Über die Gewährung von Spenden entscheidet ein Kuratorium, welches aus dem Ersten und Zweiten Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates, dem Arbeitsdirektor der [...] und einem vom Gesamtbetriebsrat benannten Mitarbeiter besteht.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

Laut folgender Vereinbarung erhalten Beschäftigte über den Personalbereich detaillierte Auskünfte zu Unterstützungsmöglichkeiten. Die Formulierung bleibt eher vage.

»In Notfällen und bei außergewöhnlichen finanziellen Belastungen können ohne Rechtsanspruch Leistungen aus der Unterstützungskasse gewährt werden. Die Voraussetzungen richten sich nach Satzung und Leistungsplan der [...] Unterstützungskasse e.V. bzw. der [...]. Nähere Auskünfte hierzu erteilt der Personalbereich.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/71/2005

Die beiden nächsten Vereinbarungen formulieren umfassender: etwa die Voraussetzungen, die zur Gewährung von Unterstützungen vorliegen müssen, die Möglichkeiten, die Unterstützungen bieten, sowie das Vorgehen.

»Anlässe für Unterstützung

Betroffene können Unterstützung erhalten, wenn sie durch besondere, unvorhersehbare Vorkommnisse wie z. B. Krankheit, Vermögensverlust durch höhere Gewalt wie Feuer, Sturm, Hochwasser, oder sonstige Unglücksfälle zwangsläufig über das Maß einer zumutbaren Eigenbelastung hinaus finanziell belastet werden. Unterstützungen werden nur auf Antrag des Betroffenen gewährt. Der Antrag ist auf einem vollständig ausgefüllten und zur Bestätigung der Richtigkeit der Angaben vom Betroffenen unterschriebenen Formular zu stellen. Über die Anträge entscheidet jeweils eine örtliche Kommission, deren Mitglieder zur Hälfte von der örtlichen Personalabteilung und zur Hälfte vom örtlichen Betriebsrat benannt werden. Beabsichtigt die örtliche Kommission, eine Unterstützung von DM 1000,- oder mehr oder ein Darlehen zu gewähren, so macht sie einen Entscheidungsvorschlag. Über derartige Anträge entscheidet – aus steuerlichen Gründen – eine zentrale Kommission, deren Mitglieder vom Zentralbereich Personal und dem Gesamtbetriebsrat benannt werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050103/6/1995

»Mittelverwendung

Gelder aus dem Härtefonds werden zweckgebunden an unverschuldet in Not geratene Arbeitnehmer geleistet. Eine Notlage im Sinne dieser Vereinbarung liegt dann vor, wenn der Mitarbeiter selbst oder seine Kinder bzw. sein Ehepartner oder Lebenspartner von erheblichen persönlichen Schicksalsschlägen (z. B. Krankheit) getroffen werden, die als außergewöhnlich und persönlich belastend empfunden werden können.«

🔑 LANDVERKEHR, 050103/19/0

Im abschließenden Fall wurde sogar eine Stiftung gegründet, die die Unterstützungsleistungen abwickelt.

»Ausschließlicher Zweck der Stiftung ist die freiwillige, einmalige oder laufende Unterstützung von Betriebsangehörigen und ehemaligen Betriebsangehörigen der Betriebe [...] bei Hilfsbedürftigkeit, Berufsunfähigkeit und im Alter. Die gleiche Regelung gilt für Angehörige der genannten Personen. Die Stiftung kann einmalige Unterstützung in Fällen der Not gewähren. Die Stiftung kann auch Altersrenten, Witwen-, Waisen- und Sterbegelder gewähren. Werden solche Leistungen gewährt, so dürfen sowohl diese Leistungen als auch die Arbeitseinkommen der Mehrzahl der Leistungsempfänger die durch die Steuergesetzgebung für die Vergünstigung von Unterstützungskassen festgelegten Beträge nicht überschreiten.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 050103/49/2006

2.8 Mobilität (privat und dienstlich)

Mobilität bezeichnet im Folgenden das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort (einschließlich der damit verbundenen Umstände) sowie den zeitlich begrenzten Aufenthalt an Dritortorten. Das Thema Wohnortwechsel/Umzug aus dienstlichen Gründen wird in Kap. 2.7.2 ausführlich behandelt.

Berufsbedingte Mobilität entwickelte sich in den letzten Jahren zu einem immer wichtigeren Thema für Beschäftigte und Unternehmen. Zwei Aspekte spielen in den Vereinbarungen herausgehobene Rollen:

- die Fahrt zur Arbeitsstätte (entweder mit dem eigenen (Kraft-)Fahrzeug, für das dann Parkraum gebraucht wird, oder mit dem ÖPNV)
- der regelmäßige (befristete) auswärtige Einsatz bestimmter Berufsgruppen bzw. Funktionsträger.

2.8.1 Fahrten zur Arbeitsstätte (Werksverkehr)

Die Regelungen in diesem Kapitel betreffen die individuelle Fahrt zur Arbeitsstätte und den Werksverkehr (Werksbus). Prinzipiell sind Aufwendungen für Fahrten zur Arbeitsstätte steuerrechtlich durch die sog.

Pendlerpauschale² geregelt. Im Laufe der Zeit gab es hier immer wieder unterschiedliche Bedingungen. Zunächst das Beispiel eines Unternehmens, das seinen Beschäftigten einen Betrag für jeden mit dem Pkw zur Arbeit und zurück gefahrenen Kilometer zahlt.

»[...] zahlt den Betrag von DM 0,24 pro Kilometer der Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstätte an Mitarbeiter, die mit einem PKW zur Arbeit kommen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050104/9/1981

In einem anderen Fall gelten die ersten acht Kilometer als Eigenanteil der Beschäftigten. Die darüber hinausgehende Strecke wird nach einer Kilometerstaffelung berechnet.

»Nutzung Privat-Pkw

Maßgeblich ist die kürzeste Wegstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in Kilometern (einfache Fahrt). Die ersten 8 km sind Eigenanteil. Danach gilt folgende Staffelung:

- Über 8–13 km 5,50 €
- Über 13–18 km 10,50 €
- Über 18–23 km 16,50 €
- Über 23–28 km 22,- €
- Über 28–33 km 27,- €
- Über 33 km 33,- €.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/46/2005

Nicht alle Unternehmen sind in Ballungsräumen oder Gegenden ansässig, die über eine gute Verkehrsinfrastruktur verfügen. In diesen Fällen werden oft Werksbusse bzw. Shuttledienste eingesetzt, um den Beschäftigten, die (noch) keinen Führerschein bzw. kein Fahrzeug besitzen, den Weg zur Arbeit zu erleichtern.

»Werkbusregelung

Für die Mitarbeiter der Fertigung und der fertigungsnahen Bereiche wird voraussichtlich am [...], spätestens jedoch nach [...] ein Werkbusverkehr zur Früh- und Spätschicht eingerichtet. Die Mitarbeiter kön-

2 Zuletzt das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 9.12.2008.

nen den Werkbusverkehr zu ermäßigten Tarifen entsprechend nachfolgender Zonenregelung nutzen. Dafür entfällt der bisher gewährte Zuschuß. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die aus persönlichen oder anderen Gründen nicht am Werkbusverkehr teilnehmen.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050104/88/1990

Aufwendungen für Fahrten zum Unternehmen sind gemessen am Einkommen gerade für Auszubildende ein erheblicher Kostenfaktor. Einige Unternehmen bieten ihnen daher finanzielle Unterstützung an.

»Anwendungsbereich und Abgrenzung

Einen Fahrgeldzuschuß erhalten alle Auszubildenden, die

- eine tarifliche Ausbildungsvergütung nach den Tarifverträgen für Auszubildende erhalten und
- nachweislich den Weg von ihrer Wohnung zur betrieblichen Ausbildungsstätte bzw. zum Ausbildungszentrum mit einem öffentlichen oder privaten Verkehrsmittel zurücklegen.«

☛ INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 010304/1/1993

2.8.2 Öffentlicher Personennahverkehr/Parkplätze

In Zeiten zunehmenden Individualverkehrs und der Parkraumbewirtschaftung stehen Pkw-Fahrer oft vor der Frage, wo sie ihr Fahrzeug (möglichst kostenfrei) abstellen können. Gleiches trifft inzwischen oft auch auf Arbeitnehmende zu: Prinzipiell ist die Bereitstellung von Parkplätzen – abhängig von der Lage – für Unternehmen kostenintensiv, so dass einige Betriebe die Anreise ihrer Beschäftigten mit dem ÖPNV (»Jobticket«) offensiv fördern. Im ersten Fall steht weniger der Kostenaspekt für das Unternehmen als vielmehr die Vorteile für das Firmenumfeld und der Umweltschutz im Vordergrund.

»Ab 1. März [...] soll ein [...]Jobticket für die im Unternehmen Beschäftigten eingeführt werden. Damit wird angestrebt,

- den Mitarbeitern des Unternehmens die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs zu besonders attraktiven Bedingungen zu ermöglichen,

- den Straßenverkehr sowie die an das Unternehmensgelände grenzenden Wohngebiete vom Parkverkehr zu entlasten,
- einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050104/26/1998

Repressiver ist die folgende Regelung, laut der nur noch Inhaber des Jobtickets Firmenparkplätze nutzen können. Dies stellt die Beschäftigten vor die Frage, ob es nicht sinnvoller sei, mit dem ÖPNV zur Arbeit zu fahren.

»Nutzung der Garagenanlage/Tiefgarage

Der Erwerb eines Job-Tickets ist eine notwendige Voraussetzung für die gegenwärtige und zukünftige Nutzung von Parkplätzen in den Garagenanlagen des Arbeitgebers, d.h. die Vergabe eines Parkplatzes ist an den Erwerb eines Job-Tickets gebunden. Eine bestehende oder zukünftige Nutzungsberechtigung entfällt, wenn auf die Abnahme eines Job-Tickets verzichtet wird.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/101/1994

Durch diese Regelung werden ÖPNV-Nutzer gefördert, PKW-Nutzer müssen für einen Parkplatz zahlen. In ähnliche Richtung zielt die folgende Vereinbarung.

»Fahrtkostenzuschuß

Alle Mitarbeiter, die keinen Firmenparkplatz beanspruchen und mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zur Arbeit fahren, erhalten einen steuerfreien Fahrtkostenzuschuß von DM 40,00 monatlich. Für einen Firmenparkplatz ist ein monatlicher Kostenbeitrag von DM 20,00 zu entrichten.«

🔑 BÖRSE/MAKLER, 050103/32/1990

Allerdings – so lassen einige Vereinbarungen vermuten – erlauben die unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten es oft nicht, alle gleich zu behandeln. So müssen z. B. für diejenigen, die außerhalb eines Verkehrsverbundes wohnen, gesonderte Regelungen gefunden werden.

»Härtefallregelung

Für Arbeitnehmer/innen, die außerhalb des [...] Gebietes wohnen und öffentliche Verkehrsmittel benutzen, für die das Job-Ticket keine Gültigkeit besitzt (z. B. IC- oder EC-Züge) und die bei Umstieg auf den öffentlichen Personennahverkehr [...] eine längere als 45 Minuten währende Fahrtzeit für eine Strecke aufzuweisen hätten, wird auf Antrag eine Einzelfallentscheidung getroffen, über die der jeweils zuständige Betriebsrat informiert wird.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/101/1994

Dass die Bedingungen von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sind und auch unterschiedlich bewertet werden, zeigen die beiden abschließenden Beispiele: im ersten sorgt das Unternehmen für Abstellplätze; im zweiten werden Anreize zur Verhaltensänderung – der Bildung von Fahrgemeinschaften – gegeben.

»Die [...] stellt den Betriebsparkplatz unentgeltlich den Mitarbeitern zur Verfügung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 011100/11/2002

»Fahrgemeinschaften aus mindestens drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten einen Fahrkostenzuschuß. Der anteilige Betrag wird an jedes Mitglied der Fahrgemeinschaft gezahlt, das seinen bisherigen Parkausweis zurückgibt. Fahrgemeinschaften erhalten einen speziellen Parkausweis.«

🔑 KREDITGEWERBE, 070100/27/1994

2.8.3 Dienstfahrten (mit dem eigenen Kfz)

Viele Beschäftigte fahren nicht nur zur Arbeit, sondern auch für den Arbeitgeber. In den meisten Fällen, in denen dies nicht wie z. B. für Außendienstmitarbeiter die Hauptbetätigung ist, benutzen sie hierfür kein spezielles Firmenfahrzeug, sondern den Privatwagen. Für diese Fahrten gelten dann u. a. bestimmte versicherungsrechtliche Bedingungen.

»Dienstreise-Kaskoversicherung

Die Versicherung bezieht sich auf alle Personen- und Kombinationskraftwagen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einwilligung der Bank (Versicherungsnehmer) zu Dienstfahrten benutzt werden, soweit es sich um Fahrzeuge handelt, die sich nicht im Eigentum oder Besitz der Bank befinden.«

🔑 UNBEKANNT, 050104/49/2005

Allerdings schränken viele Unternehmen ihrerseits die Nutzung des Privat-Kfz ein.

»Kraftfahrzeug

Sollte die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich oder nicht wirtschaftlich sein, sind Kraftfahrzeuge zu nutzen. Dies kann ein privates Kraftfahrzeug, ein Mietwagen, ein Fahrzeug aus der firmeneigenen Fahrbereitschaft oder ein Taxi sein. Die Nutzung des privaten Kraftfahrzeuges sollte bei eintägigen Dienstreisen auf eine Gesamtstrecke (Hin- und Rückfahrt) von 250 km (pro Tag) beschränkt werden. Sofern die Gesamtstrecke mehr als 250 km (pro Tag) beträgt, ist ein Mietwagen zu nutzen. Bei mehrtägigen Dienstreisen ist dieses Verfahren analog anzuwenden.

Abweichende Regelungen können getroffen werden, wenn die Nutzung eines Mietwagens für den Reisenden nicht zumutbar ist.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040300/38/2003

2.8.4 Mehraufwendungen auf Dienstreisen

Aufwendungen, die durch berufsbedingte Mobilität entstehen, muss der Arbeitgeber übernehmen. Bei regelmäßigen Einsätzen außerhalb des Unternehmens entstehen Kosten, die oft zunächst der Beschäftigte begleichen und auslegen muss. Ein Unternehmen bietet Betroffenen die Nutzung spezieller Kreditkarten an, mit denen sie Kosten, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit entstehen, direkt abrechnen können. Vorteile dieses Vorgehens sieht das Unternehmen nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für sich.

»Die Einführung von Firmenkreditkarten für Vielreisende (sog. walking cards als firmenfinanzierte Mitarbeiterkarten) soll zur Optimierung von Abläufen und Kosten bei der Durchführung und Abrechnung von Dienstreisen führen.

Zweck und Dauer der Überlassung

[...] stellt vielreisenden Mitarbeiter/innen und Führungskräften eine Firmenkreditkarte zur Verfügung. Die Nutzung ist grundsätzlich für alle vielreisenden Mitarbeiter/innen vorgesehen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050104/80/2005

Auch das folgende Beispiel zeigt, dass Unternehmen ihrerseits sich etwas von einer vereinheitlichten Dienstreisenregelung versprechen.

»Zweck der Richtlinien

Zweck der Richtlinien ist es, die Durchführung der Dienstreisen mit dem Ziel der jeweils preisgünstigsten Reisemöglichkeit zu regeln sowie die einheitliche Abrechnung der Reise- und Bewirtungskosten und die Einhaltung der entsprechenden steuerlichen Vorschriften sicherzustellen.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 040300/19/2001

Im Folgenden wird das Interesse der Beschäftigten an einer angemessenen Erstattung des Aufwandes herausgestellt, man setzt jedoch gleichzeitig auf ihre Mitwirkung.

»Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf eine angemessene Erstattung der aus Anlass eines dienstlichen Auftrages entstehenden notwendigen Mehraufwendungen. Vorgesetzte und Mitarbeiter tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, dass eine Dienstreise (incl. Reisen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen) unter Berücksichtigung von Aufgaben und Reisezweck sowie unter Zeit- und Kostenaspekten wirtschaftlich durchgeführt wird.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040300/38/2003

2.9 Gesundheit

Gesunde Beschäftigte sind die Voraussetzung für eine effiziente Produktion. Doch nicht nur aus Unternehmenssicht ist der Erhalt der Gesundheit wünschenswert. Natürlich liegt auch den Beschäftigten daran, nicht arbeitsbedingt zu erkranken. Nicht zuletzt aus diesem Grund greifen zahlreiche Vereinbarungen dieses Thema auf. In diesem Kapitel wird der Gesundheitsbegriff weit interpretiert: Dazu gehören Fitness-, Sport- und Entspannungsangebote, die sowohl betriebsintern als auch -extern stattfinden können, aber auch unternehmenseigene Kurheime, Sucht- und (präventive) Gesundheitsberatung.

2.9.1 Sport, Fitness, Entspannung

In Betriebssportgruppen können Kolleginnen und Kollegen zusammen Sport treiben, organisiert durch das Unternehmen. Um entsprechende Angebote wahrnehmen zu können, sind einige Voraussetzungen einzuhalten.

»Der Spiel- und Sportbetrieb muß nach den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft, die durch ein Urteil des Bundessozialgerichtes gefestigt sind, im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden. Diese Vorschrift wird dadurch erfüllt, daß die Freizeit- und Betriebssportgruppen der Abteilung [...] eine namentliche Liste der regelmäßigen Teilnehmer, den Namen eines Gruppenverantwortlichen, die Art der ausgeübten Freizeitbetätigung oder des Sports und die Spiel- und Übungszeiten einreichen. Der Teilnehmerkreis einer Gruppe muß im wesentlichen auf die Mitarbeiter beschränkt bleiben.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060700/167/1980

Solche Sportgruppen werden in ihren Aktivitäten meist finanziell und/oder organisatorisch vom Arbeitgeber unterstützt. Größere Unternehmen stellen häufig auch die entsprechende Infrastruktur. (Kleinere) Unternehmen, die nicht über eigene Räumlichkeiten verfügen, haben andere pragmatische Lösungen gefunden.

»Das Unternehmen gewährt für alle aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der [...] einmal in der Woche freien Eintritt in das [...] Schwimmbad. Gültig ist der Freitag. Der Begünstigte ist verpflichtet, sich in das beim Schwimmmeister ausgelegte Unterschriftsbuch selbst einzutragen.«

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 060700/141/1998

An den Vereinbarungen lässt sich bisweilen ablesen, dass sich der Sportbegriff wandelt. Dominierten früher vor allem Mannschaftssportarten, finden sich heute zunehmend Individual- bzw. Kraftsportarten in den betrieblichen Sportprogrammen. Einige Unternehmen bieten ihren Beschäftigten vergünstigte Tarife in Sportstudios an. Aber auch sog. Gesundheitskurse, in denen nicht Sport im engeren Sinne betrieben wird, sind beliebt.

»Im Rahmen der Gesundheitsvorsorge bieten wir Gesundheitskurse an. Über sonstige Aktivitäten werden Sie informiert.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 050310/2/1997

Vielleitige Entspannungs-, Wellness- und Spa-Angebote machen auch vor Unternehmen nicht halt.

»Gesundheitsmanagement

Das Unternehmen investiert in die Gesundheit der Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang ist beabsichtigt, ein Corporate Health Center am Standort [...] zu errichten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/72/2007

Allerdings erfordern die zunehmend spezifischeren und professionalisierten Angebote immer öfter den Einsatz von Trainern. Dies führt zu verbindlicheren Teilnahmebedingungen.

»Die teilnehmenden [...] Beschäftigten sind verpflichtet, an den Ausgleichsübungen regelmäßig, d. h. mindestens 6 × monatlich, teilzunehmen. Die Teilnahme ist durch die Fitness-Einrichtung zu bescheinigen. [...] Beschäftigte, die – abgesehen von Urlaub, Krankheit und anderen begründeten Abwesenheiten – über einen längeren Zeitraum als zwei Monate hinweg nicht die Mindestteilnahme errei-

chen, sind aus dem Programm herauszunehmen. Ein Anspruch auf Zuschuss entfällt dann.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 060700/122/2001

2.9.2 Kuren und Erholungsaufenthalte

Seltener ermöglichen Unternehmen Kur- bzw. Erholungsaufenthalte. In einem Fall eines Kurangebotes mit Kinderbetreuung handelt es sich ausdrücklich um einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für diese Angebote ist in der Regel ein eigener Kostenanteil zu entrichten.

»Zielgruppe dieser Kur sind alle Mitarbeiter, die von der Teilnahme an der allgemeinen Kreislauftrainings-Kur mangels Betreuungsmöglichkeit für die Kinder faktisch ausgeschlossen sind. Dies sind vorrangig Alleinerziehende, aber z. B. auch Elternteile, wenn beide Partner berufstätig sind. Die Kurzeit beträgt [...] Tage. Kinderbetreuung ist für leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder im Alter von 3 bis 12 Jahren möglich. Der/Die Betriebsarzt/-ärztin kann die Mitnahme des Kindes/der Kinder zur Kur untersagen, wenn durch die Mitnahme des Kindes/der Kinder der Kurerfolg gefährdet erscheint.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 060700/163/2007

Häufiger als Kuren werden in den Vereinbarungen Erholungsaufenthalte bewilligt, mitunter in firmeneigenen Einrichtungen. Im folgenden Beispiel übernimmt der Betriebsrat organisatorische Funktionen.

»Zimmerverteilung

Die Zimmerverteilung für den durch diese und durch die Betriebsvereinbarung »Erholungsurlaub im Haus [...]« [...] berechtigten Personenkreis obliegt dem Gesamtbetriebsrat und erfolgt nach dem zeitlichen Eingang der Reservierungen. Für die Mitarbeiter steht ein Kontingent von 42 Zimmern und 5 »Blockhäusern« zur Verfügung. Die Buchungen haben bei dem durch den Gesamtbetriebsrat bestimmten Stellen zu erfolgen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050105/1/1996

Ein Unternehmen bietet nicht nur seinen Beschäftigten, sondern auch deren Kindern Erholungsmöglichkeiten, um »den Arbeitnehmer bei der Betreuung seiner Kinder zu entlasten.« Dabei wird im Detail noch zwischen behinderten und nichtbehinderten Kindern unterschieden.

»Kindererholungsmaßnahmen für nichtbehinderte Kinder

Die [...] ermöglicht nichtbehinderten Kindern von Arbeitnehmern [...] bei Vorliegen besonderer sozialer oder familiärer Gründe, ggf. auch unter Berücksichtigung gesundheitlicher Gründe der Kinder, die Teilnahme an Kindererholungsmaßnahmen im Rahmen der nachstehenden Regelungen, um den Arbeitnehmer bei der Betreuung seiner Kinder zu entlasten.«

🔑 POSTBRIEFDIENSTE, 050104/112/1998

2.9.3 Zusatzleistungen Gesundheit

Gesundheit hat ihren Preis. Das merkt man schnell, wenn man sich nach einer Krankheit wieder auf dem Weg der Genesung befindet. Aus diesem Grund bieten etliche Unternehmen zusätzliche Leistungen für die Therapie von Krankheiten, teilweise finanziert aus Versicherungen.

»Unterstützungsfähig sind insbesondere Aufwendungen für:

- Medizinische Hilfsmittel
- Leistungen im Rahmen der Behindertenhilfe
- Leistungen für medizinisch erforderliche Kurmaßnahmen (z. B. Mutter/Kind-Kuren, ganzheitliche Kuren für Haut- und Stoffwechselerkrankungen, ambulante/teilstationäre Kuren bei Geschwulsterkrankungen) [...]
- Behandlung bei Therapeuten oder Heilpraktikern (nach vorheriger schulmedizinischer Behandlung)
- Verschreibungspflichtige Medikamente
- Durch den Krankheitsfall bedingte Fahrtkosten
- Zahnbehandlung und Zahnersatz

Die Beihilfe für Aufwendungen [...] darf pro Person zur Zeit höchst-

tens € 1.500 im Kalenderjahr betragen. Im Übrigen können bei Vorliegen der Voraussetzungen Darlehen gewährt werden.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 050104/47/2005

Einige Unternehmen gewähren einen Brillenzuschuss.

»Mitarbeiter in der Kartographie erhalten für die Anschaffung einer Brille einen Zuschuß. Dieser beträgt 50 % des nach Abzug des Krankenkassenerstattungsbetrages verbleibenden Rechnungsbetrages, maximal das Doppelte des Kassenzuschusses. Der Brillenzuschuß für Mitarbeiter in der Kartographie beruht auf Betriebsübung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050104/9/1981

Viele Leistungen werden erst gewährt, wenn die Optionen anderer möglicher Kostenträger ausgeschöpft sind.

»Beihilfen bei Zahnbehandlung und ärztlich verordneten Hilfsmitteln

Privatversicherte werden analog zu den AOK-/Ersatzkassenmitgliedern behandelt. Es obliegt dem Privatversicherten, dafür zu sorgen, daß der Rechnungsführer die analoge Behandlung sicherstellen kann.

Die genannten Prozentsätze beziehen sich auf die echte Eigenbelastung des Teilnehmers. Die Möglichkeiten, Beihilfen und Leistungen von Rentenversicherungsträgern, gesetzlichen-, Ersatz- oder privaten Krankenkassen oder anderen öffentlichen Stellen zu erhalten, sind vorher auszuschöpfen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050103/34/2005

2.9.4 Sozial- und Gesundheitsberatung

Vorbeugen ist besser als heilen – diese alte Weisheit schlägt sich auch im Unternehmensalltag bzw. in Betriebsvereinbarungen nieder. Die folgende Vereinbarung basiert auf einem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis (Salutogenese): Gesundheit ist demnach kein selbstverständlicher Zustand, sondern muss aktiv »erarbeitet« werden. Sie hängt auch vom sozialen Arbeitsumfeld ab.

»Die [...] stellt allen Beschäftigten bei gesundheitlichen Problemen, Konflikten am Arbeitsplatz und Problemen im persönlichen Umfeld eine ausgebildete, kompetente und zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtete Betriebliche Sozialberatung zur Verfügung. Die Gesamtbetriebsvereinbarung trägt somit zur Schaffung eines leistungsfördernden Arbeitsklimas bei.«

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 050105/41/2002

Eine entsprechende Beratung muss besonders diskret und fachkundig durchgeführt werden, um Vertrauen zu schaffen.

»Wahrnehmung der Aufgaben der Betrieblichen Sozialberatung
Die [...] stellt für die Betriebliche Sozialberatung unternehmenseigenes Personal (Sozialberater) zur Verfügung. Die Sozialberater bedienen sich der anerkannten fachspezifischen Methoden der betrieblichen Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Hierzu wird ein entsprechendes Weiterbildungskonzept unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung zur Durchführung der fachlichen Weiterbildung aufgelegt. [...]

Die Sozialberater unterliegen einer besonderen Schweigepflicht. Sie sind verpflichtet, über persönliche Angelegenheiten, die ihnen in ihrer Eigenschaft als Sozialberater anvertraut werden oder zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren. Hiervon kann nur bei schriftlicher Befreiung von der Schweigepflicht durch den Betroffenen abgewichen werden. Soweit über Einzelheiten Schriftstücke angefertigt werden, sind diese als persönliche schützenswerte Daten vertraulich zu behandeln und unter Verschluss zu halten.«

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 050105/41/2002

Solche umfassenden Angebote wären zwar generell für Beschäftigte sinnvoll, meist sind sie aber nur für Großunternehmen bezahlbar. Für kleinere Firmen besteht jedoch prinzipiell die Möglichkeit, ähnliche Angebote in Kooperation mit Krankenkassen oder freien Gesundheitsberatern zu konzipieren und durchzuführen.

Speziell zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung liegen separate Analysen vor.

2.10 Einschränkungen und Zugeständnisse

Das Gestaltungsspektrum betrieblicher Sozialleistungen wird von gesetzlichen bzw. steuerrechtlichen Vorgaben begrenzt. Oft wäre es nicht sinnvoll, höhere (finanzielle) Leistungen zu vereinbaren, wenn diese nahezu vollständig von der Steuer aufgeessen würden. Dies betrifft meist die Bezuschussung von Mahlzeiten und die Erstattung von Fahrtkosten. Einige Vereinbarungen thematisieren diesen Umstand direkt.

»Essenszuschuss

Das Unternehmen zahlt für die Mitarbeiter, die am Mittagessen im Betriebsrestaurant teilnehmen, einen Essenszuschuss. Die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer entspricht mindestens der Höhe des amtlich jährlich neu festgesetzten Sachbezugwertes einer Mahlzeit. Zur Vermeidung einer Steuerpflicht wird die Eigenbeteiligung jährlich überprüft und ggf. neu festgesetzt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/72/2007

Veränderte Steuergesetze bewirken folglich auch die Änderung der Betriebsvereinbarung.

»Aufgrund der veränderten steuerlichen Rahmenbedingungen wird die Betriebsvereinbarung [...] durch folgende Regelung ersetzt [...]«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/100/1989

Die nachstehende Regelung schöpft den steuerrechtlichen Spielraum vollständig aus. Der Wortlaut lässt vermuten, dass der Betrag den damaligen Steuerrichtlinien angepasst war.

»Auch in diesem Jahr erhalten unsere Mitarbeiter einen Sachbezug in Form einer Gutschrift auf dem Kundenkonto. Für die Mitarbeiter besteht der Vorteil darin, daß der zufließende Betrag im Rahmen des Rabattfreibetrages in Höhe von DM 2400,00 lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 050104/102/1997

Neben diesen externen Einflussgrößen enthalten einige Vereinbarungen auch Hinweise darauf, dass sie aufgrund betriebsinterner Veränderungen wie Fusionen, wirtschaftlicher Schwierigkeiten etc. geändert wurden.

»Vorstand, Gesamtbetriebsrat und örtliche Betriebsräte stimmen in dem Ziel überein, [...] betriebliche Leistungen – Sozialleistungen – in ihrer bisherigen, im Anhang dokumentierten, jeweils werks- und konzernspezifisch entstandenen Form nicht mehr zu gewähren bzw. abzulösen.

Entfall betrieblicher Leistungen – Sozialleistungen

Die in Anlage 4 aufgeführten betrieblichen Leistungen entfallen und leben zukünftig weder ganz noch teilweise wieder auf. Die in Anlage 5 aufgeführten [...] Vereinbarungen werden einvernehmlich mit Inkrafttreten dieser Gesamtbetriebsvereinbarung und Betriebsvereinbarung außer Kraft gesetzt.

Mit der Gewährung einer ergebnis- und kennziffernbezogenen Erfolgsprämie unter Entfall betrieblicher Leistungen – Sozialleistungen – in ihrer bisherigen Form soll

- der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Vergütung für die Mitarbeiter transparenter gemacht werden,
- die Entwicklung einer leistungsorientierten Vergütungspolitik und -kultur gefördert werden,
- der erhebliche administrative Aufwand entfallen, der mit der Gewährung einer Vielzahl werksbezogener unterschiedlicher betrieblicher Leistungen – Sozialleistungen – verbunden ist.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040200/205/2000

Nachfolgend wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bestimmte Leistungen »als Kompensation dauerhaft entfallen«. Die Betriebsparteien einigen sich auf eine einmalige jährliche Sonderzahlung. Im Gegenzug entfallen andere betriebliche Zusatzleistungen.

»Es besteht darüber Einigkeit, dass folgende Leistungen an die Beschäftigten als Kompensation dauerhaft entfallen:

- die den Beschäftigten im Monat März ausgezahlte Urlaubskurbeihilfe in Höhe von EUR 77 (Verheiratete EUR 90) bzw. die entsprechend mit dem jeweiligen Teilzeitfaktor reduzierte Summe

- der Zuschuss des Unternehmens in Höhe von EUR 25 für eine Hauptabteilungsveranstaltung im Zwei-Jahres-Rhythmus [...] je Mitarbeiter/in je Hauptabteilung
- die Abschlusszahlung an Beschäftigte, welche in Rente bzw. in die passive Altersteilzeit gehen und deren Beschäftigungsverhältnis [...] endet.

Auch durch die Kündigung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. nach Auslaufen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung leben diese Ansprüche nicht wieder auf.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 040100/248/2005

In einer Vereinbarung wurden einige freiwillige betriebliche Sozialleistungen als Verhandlungsmasse für die Sicherung von Arbeitsplätzen eingesetzt.

»Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen haben Geschäftsleitung und Betriebsrat sich auf die nachfolgend genannten Kostenentlastungen verständigt. Im Ergebnis können im Geschäftsbereich »Regelung und Navigation« auf diese Weise [...] Arbeitsplätze erhalten werden. [...]

Fahrtkostenregelung

Ab [...] wird die Gesamtsumme der gezahlten Fahrtkostenzuschüsse auf die Hälfte reduziert. [...]

Schichtzulage

Die Betriebsvereinbarungen über Schichtarbeit [...] über die Zahlung einer 7% Zulage für die in Zwei-Schicht geleisteten Stunden werden mit Ablauf des [...] aufgehoben, der Zuschlag entfällt.«

☛ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050104/94/1998

Vereinbarungen, die relativ umfangreiche finanzielle Verpflichtungen für die Unternehmen mit sich bringen, verweisen oft auf den sog. Freiwilligkeitsvorbehalt. Damit sichern sich die Unternehmen gegen eine schlechtere Ertragslage ab, in der sie die zugesagten Leistungen nicht mehr erbringen können. Möglichen Situationen werden mitunter detailliert dargestellt.

»Vorbehalte

Die [...] behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

- die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
- der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder
- die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der Firma gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann.«

☛ WASSERVERSORGER, 050101/313/2000

Der folgenden Passus weist ausdrücklich darauf hin, dass Beschäftigte aus der Gewährung von freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen keinen Rechtsanspruch darauf ableiten können.

»Freiwilligkeitsvorbehalt/Kein Rechtsanspruch

Die Gewährung der vorstehend genannten Sozialleistungen erfolgt – soweit sie über das tarifliche Maß hinausgehen – freiwillig für die Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung. Auch eine langjährige Gewährung der Sozialleistungen begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft über die Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung hinaus.«

☛ KREDITGEWERBE, 050104/69/2006

Abschließend eine ähnliche Absicherung, in der zusätzlich aber auch die Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung hervorgehoben werden.

»Bei Gewährung freiwilliger, übertariflicher Leistungen entsteht jeweils kein Anspruch auf Leistungen auch in der Zukunft. Vorbehaltlich der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats kann der Vorstand beste-

hende Regelungen zu freiwilligen betrieblichen Leistungen jederzeit aufheben oder ändern bzw. solche Leistungen auf neue, erweiterte oder geänderte gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen anrechnen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050104/71/2005

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung hinsichtlich der Sozialleistungen, die in den analysierten Betriebsvereinbarungen zugesagt werden, basieren vorrangig auf dem BetrVG: § 87 Abs. 1 Ziffer 8 (Sozialeinrichtungen) und Ziffer 9 (Zuweisung von Wohnraum). Die meisten Vereinbarungen regeln jedoch andere Aspekte, stehen unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt des Unternehmens etc., was die Einflussmöglichkeiten für Betriebsräte erschwert. Wohl aus diesem Grund versuchen etliche Regelungen, alle Eventualitäten detailliert zu beschreiben und abzudecken. Dennoch bleiben Grauzonen, in denen es zu Unstimmigkeiten kommen könnte. Dies scheint den Betriebsparteien bewusst zu sein und sie formulieren in Vereinbarungen, wie bei etwaigen Fällen verfahren werden soll.

3.1 Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung

Der Grad der Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung lässt sich in etwa folgendermaßen unterscheiden:

- Information, Mitwirkung und Beratung, Mitbestimmung
- besondere Gremien, paritätische Kommissionen, Steuerungsgruppen
- »Verwaltung« in Händen des Betriebsrats

3.1.1 Information, Mitwirkung und Beratung, Mitbestimmung

Die folgende grundsätzliche Aussage zur Mitbestimmung enthält keine Angaben darüber, wie die notwendige Einigung herbeigeführt werden soll.

»Um auch künftig das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu wahren, werden sich der Betriebsrat und die Firma bei allen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen hinsichtlich der Erstattung von Selbstbehalten der privat Krankenversicherten rechtzeitig verständigen und eine den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechende Einigung bzw. Zustimmung herbeiführen.«

☛ GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 050104/21/2002

Die komplexe Struktur eines Unternehmens erfordert offenbar, dass genau definiert wird, welcher Betriebsrat wo das Mitbestimmungsrecht ausübt.

»Beteiligung der Betriebsräte

Das Mitbestimmungsrecht gemäß BetrVG wird wie folgt wahrgenommen:

- für Sozialräume, deren Nutzer Mitarbeiter eines Wahlbetriebes sind, durch den Betriebsrat dieses Betriebes,
- für Sozialräume, deren Nutzer Mitarbeiter mehrerer Wahlbetriebe eines Unternehmens des [...] Konzerns sind, durch den GBR dieser Gesellschaft,
- für Sozialräume, deren Nutzer Mitarbeiter mehrerer Unternehmen eines Unternehmensbereichs sind, für den ein Spartenbetriebsrat gebildet wurde, durch den Spartenbetriebsrat,
- für Sozialräume, deren Nutzer Mitarbeiter mehrerer Unternehmen des [...] Konzerns sind, durch den KBR.«

☛ LANDVERKEHR, 050105/37/2004

Mitbestimmen bedeutet auch Mitverantworten. Das folgende Zitat zeigt exemplarisch, dass in Einzelfällen Entscheidungen gegen einzelne Beschäftigte zum Vorteil der Gruppe nicht auszuschließen sind.

»Sollte es trotz intensiver Bemühungen nicht möglich sein, im Falle des betrieblichen Erziehungsurlaubes oder der befristeten Arbeitszeitreduzierung eine sinnvolle Ergänzung für die betroffene Abteilung zu finden, so können Personalabteilung und Betriebsrat gemeinsam in Ausnahmefällen den entsprechenden Antrag des/der Mitarbeiters/in wegen unzumutbarer zusätzlicher Belastung der Kollegen ablehnen.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/38/1997

In eine ähnliche Richtung weist die folgende Regelung. Prinzipiell besteht immer die Möglichkeit, dass freiwillige Sozialleistungen zu Unrecht gewährt werden, wie z. B. der Essenzuschuss. Um solche Möglichkeit zu minimieren, behält sich der Arbeitgeber vor, in Absprache mit dem Betriebsrat die Verwendung zu kontrollieren.

»Um die bestimmungsgemäße Verwendung der [...] gewährten Zuschüsse überprüfen zu können, ist die Personalabteilung berechtigt, nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat über die konkrete Vorgehensweise Missbrauchskontrollen durchzuführen.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050105/9/2007

3.1.2 Besondere Gremien, paritätische Kommissionen, Steuerungsgruppen

Passagen in den Vereinbarungen, die mit »Mitbestimmung« überschrieben sind, beziehen teils konkrete Gremien ein. Diese haben unterschiedliche Namen wie z. B. Kommission, Ausschuss, Arbeitsgruppe etc. und sind – wohl auch abhängig von der Unternehmensgröße – mit unterschiedlich vielen Mitgliedern besetzt. In den meisten Vereinbarungen fehlen Angaben über die Mitgliederzahl, in einigen Fällen wird sie jedoch recht konkret definiert. Vereinzelt bestehen Vorgaben zur Beschlussfassung.

»Mitbestimmungsorganisation

Zur Überwachung der vorgenannten Sozialeinrichtungen wird ein [...]ausschuss gebildet. Die personelle Zusammensetzung ist in An-

lage 3 geregelt. Der [...]ausschuss wird für die jeweilige Dauer der Amtszeit des Betriebsrats bestellt und fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050105/17/2000

Im folgenden Beispiel bietet ein externer Dienstleister seine Leistungen auf dem Betriebsgelände an. An der Preisgestaltung sind Betriebsräte, Unternehmen und der Ladeninhaber beteiligt.

»Personalladen

Die Einkaufsmöglichkeit im Personalladen für die oben genannten Mitarbeiter bleibt erhalten. Die grundsätzliche Kalkulation der Preise erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsrat, Ladenleitung und Personalabteilung.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 050104/85/1995

In einem anderen Fall besteht das zuständige Entscheidungsgremium aus Vertretern des Personalmanagements und des Betriebsrates.

»Sollte durch eine höhere Interessentenzahl die maximal zur Verfügung stehende Mengengrenze in einer der Ticketstufen erreicht sein, haben im Rahmen des Erstbezuges des freizügigen Tickets zunächst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher das Ticket [...] nutzten, vorrangigen Anspruch auf Bezuschussung. Darüber hinaus wird eine Personenwarteliste gebildet. Das Nachrücken in den Zuschußbezug von dieser Warteliste bei »freiwerdenden« Zuschüssen erfolgt durch eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe (Personalmanagement/Betriebsrat) monatlich nach Bedarf.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050104/11/1996

Im Gegensatz zu den beschriebenen konkreten Entscheidungsfindungen finden auch gemeinsame Planungsgespräche statt, in denen eher allgemeine Grundsätze festgelegt werden.

»Beratung über die Verwendung der Mittel

Die Verwendung der Mittel des Sozialfonds wird im Rahmen eines jährlichen Planungsgesprächs erörtert. Hierbei soll ein grundsätz-

liches Einvernehmen über Art, Form und Ausgestaltung der aus dem Sozialfonds zu erbringenden Sozialleistungen erzielt werden. Für die einzelnen Verwendungsbereiche werden Budgets festgelegt. An dem Planungsgespräch nehmen teil:

- Der Niederlassungsleiter oder Vertreter
- Die Betriebsratsvorsitzende oder Vertreter
- Die Mitglieder des Ausschusses ›Örtlicher Sozialfonds‹.

🔑 POSTBRIEFDIENSTE, 050103/37/2001

Paritätisch besetzte Gremien entscheiden über die Vergabe von Mitteln, die bestimmte Voraussetzungen vorsehen, wie z. B. Darlehen etc. Auch hier ist der Betriebsrat paritätisch beteiligt. Im Beispiel wird ausdrücklich die Verbindlichkeit der Entscheidung betont.

»Die Entscheidung über die Vergabe von Kleindarlehen, Wohnungsbeschaffungsdarlehen und Baudarlehen trifft die paritätische Kommission, die an jedem Standort aus je zwei Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrates gebildet wird. Die Entscheidung ergeht im Rahmen dieser Richtlinien und ist verbindlich.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Ein Chemiebetrieb wählt ein ähnliches Vorgehen: eine paritätische Kommission mit Anbindung an den Standort (›örtliche Kommission‹).

»Unterstützungen werden nur auf Antrag des Betroffenen gewährt. [...] Über die Anträge entscheidet jeweils eine örtliche Kommission, deren Mitglieder zur Hälfte von der örtlichen Personalabteilung und zur Hälfte vom örtlichen Betriebsrat benannt werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050103/6/1995

Im folgenden Fall wurde zur Verwaltung eines Budgets ein paritätischer Fondsausschuss, d. h. eine operative Steuerungsgruppe, gegründet. Er ist verpflichtet, der Geschäftsführung und dem Betriebsrat über die Mittelverwendung Rechenschaft abzulegen.

»Fondsausschuss

Es wird ein Fondsausschuss gebildet. Er besteht aus jeweils zwei Vertretern des Arbeitgebers und des Konzernbetriebsrates und trifft seine Entscheidungen mehrheitlich. Der Fondsausschuss entscheidet über die Maßnahmen, die vom Sozialfonds eingeleitet, durchgeführt und bezuschusst werden. Er prüft die Einhaltung seiner Beschlüsse und die Abrechnungen. Sitzungen des Fondsausschusses finden mindestens einmal jährlich und bei Bedarf statt. Der Fondsausschuss hat jährlich bis zum 31.03. an die Geschäftsleitung jedes Unternehmens der Gesellschaft und an den Vorstand der Gesellschaft und die Betriebsräte jedes Unternehmens über die Ausgaben des Vorjahres zu berichten.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050103/43/2005

Einige der im Untersuchungsmaterial angebotenen Sozialleistungen bestehen nur begrenzt (z. B. Wohnungen, Kurplätze etc.), d. h. die Nachfrage kann das Angebot übersteigen. Die Betriebsparteien haben entsprechende Vorgehensweisen verabredet.

»[...] Darüber hinaus wird eine Personenwarteliste gebildet. Das Nachrücken in den Zuschußbezug von dieser Warteliste bei »freiwerdenden« Zuschüssen erfolgt durch eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe (Personalmanagement/Betriebsrat) monatlich nach Bedarf.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050104/11/1996

3.1.3 Verwaltung und Organisation durch den Betriebsrat

Gelegentlich übernimmt der Betriebsrat selbst die Organisation bzw. Verwaltung von Einrichtungen. Im Folgenden organisiert er die Belegung des unternehmenseigenen Ferienhauses.

»Zimmerverteilung

Die Zimmerverteilung für den durch diese und durch die Betriebsvereinbarung »Erholungsurlaub im Haus [...]« [...] berechtigten Personenkreis obliegt dem Gesamtbetriebsrat und erfolgt nach dem

zeitlichen Eingang der Reservierungen. Für die Mitarbeiter steht ein Kontingent von 42 Zimmern und 5 »Blockhäusern« zur Verfügung. Die Buchungen haben bei den durch den Gesamtbetriebsrat bestimmten Stellen zu erfolgen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050105/1/1996

Mit der Zimmerzuteilung erledigt der Betriebsrat eine Aufgabe, die dem Unternehmen viel Aufwand abfordern würde. Mitunter verwaltet er das Sozialbudget und hat – nach Vorlage seiner Abrechnung – im Fall eines Restbetrags am Jahresende die Entscheidungsbefugnis für seine Verwendung.

»Verwaltung

Die Verwaltung des Sozialbudgets erfolgt durch den jeweils zuständigen Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Am Ende des jeweiligen Kalenderjahres wird der jeweils zuständige Betriebsrat die Verwendung der Mittel gegenüber dem jeweiligen Unternehmen nachweisen und eine Endabrechnung vorlegen. Sollte das Sozialbudget zum Jahresende nicht vollständig ausgeschöpft sein, so entscheidet der zuständige Betriebsrat über die Verwendung der überschüssigen Mittel in Abstimmung mit dem jeweiligen Unternehmen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050104/58/2002

Nachfolgend entscheidet der Betriebsrat in der relativ unbrisanten Frage, ob ein Betriebsausflug stattfindet oder nicht. Diese Regelung ist insofern interessant, als sie Betriebsrat und Belegschaft Gestaltungsoptionen lässt und den Betriebsausflug nicht obligatorisch vorgibt.

»Verzicht auf die Durchführung des Betriebsausfluges

Nach Abstimmung mit der Belegschaft kann der Betriebsrat auf die Durchführung eines Betriebsausfluges verzichten. Dieser Verzicht kann auf die Hauptverwaltung oder einzelne Zweigniederlassungen beschränkt werden. Im Falle des Verzichts wird jedem Betriebsangehörigen ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050104/105/0

3.2 Verfahren bei Streitigkeiten und Konflikten

Da ein störungsfreier Ablauf bei der Umsetzung der geregelten Sachverhalte zwar wünschenswert, aber nicht realistisch ist, werden in vielen Fällen auch Verfahrensregeln für Konfliktfälle entworfen. Die folgenden Regelungsbeispiele sind unterschiedlich komplex und reichen von Einzeilern bis hin zu umfangreichen Ausführungen.

Die nachstehende knappe Formulierung stellt ihren appellativen Charakter in den Vordergrund.

»Auf die persönlichen Belange des/r Arbeitnehmers/in ist Rücksicht zu nehmen. Bei Uneinigkeit ist mit dem Betriebsrat Einigkeit zu erreichen.«

🔑 BAUGEWERBE, 050104/27/0

Das Vorgehen bei Meinungsverschiedenheiten ist hier festgelegt, die konkrete Durchführung bleibt allerdings vage.

»Schlichtungskommission

Treten Meinungsverschiedenheiten bei der Auslegung oder Anwendung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung auf, so wird eine Kommission aus je einem Vertreter der Geschäftsführung und des Betriebsrates alles daran setzen, eine die Interessen der [...] und deren Arbeitnehmer ausgewogen berücksichtigende Lösung zu finden.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050104/43/2006

Detaillierter sind die Vorgaben in den folgenden zwei Vereinbarungen. Sie sehen zudem für den Fall, dass der interne Vermittlungsversuch scheitert, weitere Zuständige vor: einen einvernehmlich zu bestimmenden Vermittler bzw. die Einigungsstelle.

»Konfliktregelung

Die Personalleitung wird den antragstellenden Mitarbeiter bzw. den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat von der Entscheidung informieren. Ist der Antragsteller bzw. der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat mit der

Entscheidung nicht einverstanden, kann er den Vermittlungsausschuß nach dieser Vereinbarung anrufen. Der Vermittlungsausschuß besteht aus zwei Vertretern des Unternehmens sowie zwei Vertretern der Arbeitnehmerseite, wobei die Arbeitnehmerseite auch durch den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat vertreten werden kann. Jeder Beteiligte im Vermittlungsausschuß hat eine Stimme. Über den Antrag ist nach Erörterung der Antragstellung und Darlegung der Gesichtspunkte, die für und gegen den Antrag sprechen, abzustimmen. Sollte keine Einigung im Ausschuß erzielt werden, verständigen sich die Parteien auf einen einvernehmlich zu bestimmenden Vermittler.«

🔑 LANDVERKEHR, 050103/19/0

»Beilegung von Streitigkeiten

Ergeben sich bei der Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien, so werden Vorstand und Betriebsrat – ggf. unter Hilfenahme von Außenstehenden – gemeinsam nach Lösungen suchen. Ist Einvernehmen nicht zu erzielen, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/35/2002

Im nächsten Beispiel ist die Entscheidungsfindung bereits in der Konstruktion der Schiedsstelle angelegt. Sie ähnelt im Prinzip der soeben beschriebenen Konstruktion der Einigungsstelle: Die Stimme eines unparteiischen Vorsitzenden kann in Patt-Situationen entscheidend sein.

»Schiedsstelle

Für den Konfliktfall wird eine Schiedsstelle für Wohnungswirtschaft eingerichtet. Die Schiedsstelle besteht aus

- einem von der [...] und einem vom [...] benannten Vertreter
- einem Arbeitnehmervertreter der [...] und einem Mitarbeitervertreter des [...] sowie einem unparteiischen Vorsitzenden.

Für jedes Mitglied der Schiedsstelle ist mindestens 1 persönlicher Stellvertreter zu benennen.«

🔑 LANDVERKEHR, 050103/54/2002

Doch nicht nur zwischen Unternehmen und betrieblicher Interessenvertretung können Meinungsverschiedenheiten auftreten, sondern auch in Gremien, die vom Betriebsrat eingerichtet wurden. Die folgende Passage berücksichtigt diese Eventualität und beschreibt notwendige Schritte.

»Verwaltung/Organisation der Mitbestimmung des Betriebsrates
Zur Verwaltung der Betriebskantine bildet der Betriebsrat eine Kantinenkommission. Diese nimmt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 (1) Ziff. 8 BetrVG wahr, soweit sie einstimmig entscheidet. Kommt eine einstimmige Entscheidung über eine Angelegenheit nicht zustande, so ist diese dem Betriebsrat zur Entscheidung vorzulegen. Die Festlegung der Preise für die Haupt- und Zwischenverpflegung erfolgt nur nach Zustimmung des Betriebsrates.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 050105/8/2004

4. Offene Probleme

Die untersuchten Vereinbarungen zeigen, dass unter freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen eine Vielzahl von Angeboten verstanden wird. Dies erklärt die höchst unterschiedlichen Inhalte der Betriebsvereinbarungen a) hinsichtlich der Zusammenstellung verschiedener Leistungen und b) oft mit unternehmensspezifischem Bezug: Was für das eine Unternehmen wichtig und sinnvoll ist, kann für ein anderes bedeutungslos sein. Die Benennung (möglicher) Probleme kann an dieser Stelle nur theoretisch erfolgen – es ist aber bekannt, dass es im Betriebsalltag immer auch darauf ankommt, wie eine Vereinbarung umgesetzt wird. Die im Folgenden benannten offenen Probleme sind unter diesen Voraussetzungen zu sehen.

Freiwilligkeitsvorbehalt

Die sicherlich größte Schwachstelle der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen ist ihre grundsätzliche Freiwilligkeit. Auf diese Grundbedingung wird in vielen Vereinbarungen hingewiesen, ohne dabei auf Details einzugehen. Die Unternehmen sichern sich pauschal dagegen ab, dass aus freiwillig gewährten Leistungen Rechtsansprüche erwachsen können.

»Freiwilligkeitsvorbehalt/Kein Rechtsanspruch

Die Gewährung der vorstehend genannten Sozialleistungen erfolgt – soweit sie über das tarifliche Maß hinausgehen – freiwillig für die Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung. Auch eine langjährige Gewährung der Sozialleistungen begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft über die Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung hinaus.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050104/69/2006

Ähnlich steht es im folgenden Fall. Die Rahmenbedingungen bedeuten zwar nicht, dass gewährte Leistungen unvermittelt eingestellt werden, denn meist müssen die entsprechenden Vereinbarungen gekündigt werden. Aber eine prinzipielle Unsicherheit bleibt.

»Zuschüsse nach dieser Richtlinie stellen eine freiwillige Leistung des Unternehmens dar, auf die auch durch Wiederholung und regelmäßige Gewährung kein Rechtsanspruch erworben wird.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/29/1978

Die Auswertung ergab nur wenige Fälle, in denen Vereinbarungen zu Ungunsten der Beschäftigten verändert wurden. Dennoch muss man davon ausgehen, dass ein solches Vorgehen im Extremfall, etwa bei schlechter Ertragslage, praktiziert wird.

Die nachfolgend beschriebene betriebliche Neuausrichtung bzw. Umwandlung infolge eines Unternehmenszusammenschlusses bleibt ohne negative Auswirkungen auf die Leistungen als solche.

»Vorstand, Gesamtbetriebsrat und örtliche Betriebsräte stimmen in dem Ziel überein, durch die Einführung einer Erfolgsprämie Motivation, Kreativität und Leistung der Mitarbeiter zu fördern, um Erfolg und Zukunftsfähigkeit der [...] nachhaltig zu sichern. Sie stimmen weiterhin darin überein, betriebliche Leistungen – Sozialleistungen – in ihrer bisherigen, im Anhang dokumentierten, jeweils werks- und konzernspezifisch entstandenen Form nicht mehr zu gewähren bzw. abzulösen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 040200/205/2000

Bisweilen werden jedoch Teile freiwilliger betrieblicher Leistungen aufgegeben, um Kosten einzusparen.

»Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen haben Geschäftsleitung und Betriebsrat sich auf die nachfolgend genannten Kostenentlastungen verständigt. Im Ergebnis können [...] auf diese Weise [...] Arbeitsplätze erhalten werden.

Ab [...] wird die Gesamtsumme der gezahlten Fahrtkostenzuschüsse auf die Hälfte reduziert. Dies wird durch nachfolgende Regelung realisiert:

- Auszubildende, Werksangestellte und Tarifangestellte der unteren Tarifgruppen [...] erhalten den bisherigen Fahrtkostenzuschuß unverändert
- Mitarbeiter ab Tarifgruppe [...] und höher erhalten den bisherigen Fahrtkostenzuschuß um 76 DM gekürzt.
- AT-Mitarbeiter erhalten keinen Fahrtkostenzuschuß mehr.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050104/94/1998

Was ist sozial? Eine schwierige Definition

Die breite Analysegrundlage von 240 Vereinbarungen zeigt deutlich, dass es trotz einer gewissen Konzentration auf bestimmte Aspekte scheinbar unendlich viele Themen gibt, die im jeweiligen Unternehmenskontext als sozial bezeichnet werden. Unabhängig von der Ausgestaltung im Einzelfall lassen sich zwei gängige Grundtypen unterscheiden: Zum einen Leistungen, die prinzipiell allen Beschäftigten zuteilwerden, z. B. die Zuschussung des Mittagessens und die Erstattung von Kontoführungsgebühren. Zum anderen Leistungen, die nur definierte Personen- bzw. Beschäftigtengruppen in Anspruch nehmen können, dazu gehören z. B. Mutter-Kind-Kuren, Erholungsurlaube für behinderte Kinder von Beschäftigten oder vergünstigte Fahrkarten für Auszubildende.

»Essenszuschuss

Für jedes nachgewiesene Mittagessen [...] gewährt die [...] einen Zuschuss in Höhe von Euro 1,50. Sofern für diesen Zuschuss eine Lohnsteuerpflicht entsteht, übernimmt die Gesellschaft die zu zahlende pauschale Lohnsteuer.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 050104/19/2003

Gelegentlich hat es den Anschein, als ob die Sozialleistung eher einem gesunden Pragmatismus als einem sozialen Ansinnen entspringen würde und somit eher dazu dient, teure Lösungen zu umgehen.

»Da die [...] ein umweltbewusstes Unternehmen ist und der Parkplatz momentan überbelegt ist, wollen wir beim Fahrtkostenzuschuss die Nutzer öffentlicher Verkehrsmittel stärker fördern. Damit

wollen wir die Beschäftigten motivieren, verstärkt auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 050104/19/2003

Trotz ideenreich formulierter Sozialleistungen fällt auf, dass bestimmte Aspekte kaum oder nicht gesondert berücksichtigt werden: z. B. die Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Weiterbildungserfordernisse von Niedrigqualifizierten, die Einbindung von Leiharbeitskräften etc. Wenn ein Unternehmen sich als sozial versteht, sollte es nicht nur die Verantwortung für eine ausreichende materielle Versorgung seiner Beschäftigten in den Vordergrund stellen. Es sollte zudem dafür sorgen, dass deren allgemeines Qualifikationsniveau angehoben wird. Gleichzeitig ist es wichtig, vor dem Abschluss von Vereinbarungen die Art der Sozialleistung abzuwägen, um (neue) Benachteiligungen zu vermeiden (z. B. Generationskonflikte).

Geltungsbereiche

Die Geltungsbereiche der Sozialleistungen unterscheiden sich teils erheblich. Dies liegt auch an den Leistungen selbst: Mit den Angeboten sollen nicht zuletzt Benachteiligungen ausgeglichen werden. Insgesamt ist zu fragen, nach welchen Kriterien Begünstigte ausgewählt werden und warum gerade sie bestimmte Leistungen erhalten. In den Vereinbarungen selbst gibt es nur selten Hinweise darauf.

»Die Arbeits- und Sozialvereinbarung regelt den internen Geschäftsbetrieb. Sie gilt für alle Mitarbeiterinnen [...] sowie für alle Auszubildenden. Ausgenommen von dieser Vereinbarung sind leitende Angestellte.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050310/5/1997

Wie an mehreren Stellen erkennbar, sind leitende Angestellte oft ausgeklammert.

- »Diese Betriebsvereinbarung gilt
 - räumlich für den gesamten Geschäftsbereich [...]
 - persönlich für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen [...], die eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben sowie für das Reinigungspersonal.
 - nicht für leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.«

☛ GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050104/106/1989

Seltener, aber durchaus noch auffällig oft, werden andere Berufsgruppen wie Auszubildende, Praktikanten, Teilzeitkräfte, Raumpflegepersonal, Beschäftigte, die eine bestimmte Beschäftigungsdauer noch nicht erreicht haben, etc. vom Bezug der Leistungen ausgenommen. Dies kann inhaltlich berechtigt sein, die Gründe dafür sollten aber in den Vereinbarungen kurz erläutert werden.

Attraktivität und Aktualität der Leistungen

Die Wert- und Moralvorstellungen, die sich aus vielen Vereinbarungen herauslesen lassen, beziehen sich größtenteils auf Normallebensläufe: Ausbildung, Hochzeit, Nachwuchs, Beschäftigung bis zum Ende des Erwerbslebens idealerweise im selben Unternehmen, entsprechende Dienstjubiläen. Berufliche Umwege, gleichgeschlechtliche Partnerschaften, Scheidungen, Patchwork-Familien, Migrationshintergründe, Alleinerziehende, Adoptionen etc. werden in den Vereinbarungen nur selten berücksichtigt. Eine jahrzehntelange Betriebszugehörigkeit wird jedoch bald kaum mehr erreichbar sein.

»Jubiläumsgeld

Die [...] gewährt ihren Mitarbeitern anlässlich von Dienstjubiläen Jubiläumsgelder. Diese geldlichen Zuwendungen betragen

- bei 25jährigem Dienstjubiläum 1/12 der Jahresbezüge
- bei 40jährigem Dienstjubiläum 2/12 der Jahresbezüge
- bei 50jährigem Dienstjubiläum 3/12 der Jahresbezüge.

Die Zuwendungen werden auf volle 5 € aufgerundet.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050104/22/2004

Damit die Sozialleistungen für die Beschäftigten attraktiv bleiben, ist es nötig, die Konzepte von Zeit zu Zeit auf den Prüfstand zu stellen. Dazu gehört auch, die Belegschaft nach ihren Prioritäten zu befragen. In den meisten Vereinbarungen finden sich keine Hinweise darauf, dass dies stattgefunden hat. Die betriebliche Interessenvertretung könnte hier aktiv werden. Alternativ wäre das bereits erwähnte Cafeteria-System denkbar, das sich mit festen und wählbaren Bestandteilen gestalten lässt.

Soziale Verantwortung von Unternehmen

Über die soziale Verantwortung von Unternehmen wurde in den letzten Jahren – auch unter dem Begriff Corporate Social Responsibility (CRS) – viel diskutiert. Dabei geht es zum einen um die Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft, zum anderen aber auch um das Verhältnis zwischen Unternehmen und ihren Beschäftigten. Freiwillige betriebliche Sozialleistungen sind insofern ein Element dieses Komplexes. Viele Unternehmen versuchen vor diesem Hintergrund, ihr soziales Engagement in die Öffentlichkeit zu tragen.

»Es besteht Einvernehmen, dass eine familienbewusste Unternehmensführung nicht nur Ausdruck der gesellschaftspolitischen Verantwortung des Konzerns ist, sondern auch Ausdruck der HR-Strategie von [...]. [...] will sich nachhaltig auf drei Ebenen positionieren [...].«

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/141/2009

Es stellt sich die Frage, inwiefern auch weiterhin soziale, aber wenig prestigeträchtige Aspekte im Interesse der Unternehmen liegen werden. Man darf annehmen, dass vermehrt Maßnahmen vorgeschlagen werden und greifen, die neben einem Vorteil für die Beschäftigten immer auch einen sozialen Benefit für das Unternehmen beinhalten.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die Auswertung der rund 240 Vereinbarungen zu freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zeigt ein vielfältiges Spektrum an Ergebnissen. Die wichtigsten lassen sich wie folgt beschreiben:

- Der Bestand an Beispielen ist umfangreich.
- Unternehmen und betriebliche Interessenvertretungen betreiben mit den Vereinbarungen Sozialpolitik unter den betriebsspezifischen Voraussetzungen.
- Inhalte und Ziele der Vereinbarungen wandeln sich im Zeitverlauf.
- Zwischen staatlicher und betrieblicher Sozialpolitik besteht eine Wechselwirkung.
- Die faktischen Gestaltungsspielräume der betrieblichen Interessenvertretung sind eher gering, aber es gibt sie.
- Der Begriff sozial wird oft und gern, aber häufig auch unreflektiert gebraucht.
- Die freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen sind vielfach vermutlich nicht in Dokumentform verfasst, was den Beschäftigten die Zuordnung erschwert.

Umfangreicher Bestand an Beispielen

Menge und Alter der untersuchten Vereinbarungen zeigen bereits, dass freiwillige betriebliche Sozialleistungen seit vielen Jahren in den Unternehmen diskutiert, vereinbart und gewährt werden. Auf der Grundlage der Dokumente lässt sich nicht sagen, ob es somit auch einen großen Erfahrungsschatz im Umgang mit diesem Instrument gibt. Die Vereinbarungen lassen a) weder Rückschlüsse darüber zu, von wem die Initiative zu ihrem Abschluss ausgegangen war, b) noch gibt es genügend Angaben über ein Controlling, d. h. es ist unklar, ob Erfahrungen mit dem jeweiligen Angebot ausgewertet werden. Generell darf man annehmen,

dass finanzielle Leistungen per se besser akzeptiert werden als nicht-monetäre Leistungen. Aber genaue Hinweise darauf, wie eine Leistung »ankommt«, wurden nicht gefunden. Eine solche Überprüfung wäre notwendig um beurteilen zu können, ob die gesetzten Ziele erreicht werden.

Betriebliche Sozialpolitik

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen sind der Versuch der Betriebsparteien, aus ihrem Blickwinkel und ihrer Beurteilung betriebspezifischer Notwendigkeiten Sozialpolitik zu gestalten. Gelegentlich berührt betriebliche Sozialpolitik auch gesamtgesellschaftliche Aspekte, etwa bei der Bezuschussung von Tickets für den ÖPNV. Eigene Vorteile der Unternehmen bzw. ihrer Beschäftigten stehen jedoch zunächst klar im Vordergrund. Beispielsweise wenn Unternehmen sich für potentielle Fachkräfte attraktiv darstellen möchten. Auf dieser Ebene kann es zu Kollisionen mit gesellschaftlichen Zielen kommen, etwa wenn ein Unternehmen der Grundstückswirtschaft sich intern sehr sozial engagiert, hingegen die Interessen seiner Mieter nicht berücksichtigt. Hier ist es vermutlich nicht immer möglich, mikro- und makrosoziale Ziele in Einklang zu bringen.

Leistungen und Ziele wandeln sich

Ähnlich wie sich gesellschaftliche Werte im Lauf der Zeit ändern, wandeln sich auch die freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen. Oft sind es externe Faktoren, die neue Leistungen anstoßen: z. B. Beiträge zur Zusatzrente wegen unzureichender gesetzlicher Versorgung oder Kinderbetreuung in Zeiten zunehmender Frauenerwerbstätigkeit. Auch können bestimmte Angebote, etwa die Suchtberatung, generell in Misskredit geraten, wenn bekannt wird, dass Unternehmen (Krankheits-)Daten ihrer Beschäftigten speichern. Oft sind Leistungen allerdings auch abhängig von finanzrechtlichen Vorgaben, z. B. der Sachbezugswert für das Kantinenessen, die Erstattung einer Kontoführungsgebühr oder die Entfernungspauschale.

Wechselwirkungen

Staatliche und betriebliche Sozialpolitik beeinflussen sich gegenseitig. Viele ehemals freiwillige betriebliche Sozialleistungen sind inzwischen gesetzlich geregelt. Auf der anderen Seite sind aber auch staatliche Initiativen und Programme für betriebliche Aktivitäten ausschlaggebend, z. B. der Wettbewerb der Bundesregierung zur Prämierung familienfreundlicher Unternehmen. Größtenteils bewegten sich die untersuchten Vereinbarungen in einer Art Angebotsmainstream. Nur wenige Ausnahmen ließen sich inhaltlich als innovativ bezeichnen. Angesichts sich ändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (demographischer Wandel) sind Arbeitgeber allerdings darauf angewiesen, sich sowohl jungen Fachkräften als auch alternden Belegschaften als attraktiv zu präsentieren. Dies kann Unternehmen dazu bringen, neue Wege zu beschreiten.

Geringe Gestaltungsspielräume erweitern

Insgesamt sind die Gestaltungsspielräume eingeschränkt, und zwar in zweierlei Hinsicht: Zum einen gibt es finanzrechtliche Begrenzungen, zum anderen sind die Leistungen freiwillig und daher vom unternehmerischen Wohlwollen abhängig. Die meisten der untersuchten Vereinbarungen stehen unter Freiwilligkeitsvorbehalt, und in einigen (Krisen-) Fällen wurden auch Leistungen gestrichen oder verringert. Sicherlich sind bestimmte Leistungen wie z. B. Deputat oder Personalkauf für Unternehmen interessanter und weniger kostenintensiv als Beiträge für eine zusätzliche Rente etc. Betriebsräte haben aber die Möglichkeit, mit Arbeitgebern auf einigen Gebieten für Beschäftigte soziale Leistungen im weiteren Sinn zu vereinbaren – Leistungen, die nicht unbedingt eine große, firmeneigene Infrastruktur benötigen, sondern bei Bedarf von externen Dienstleistern erbracht werden (z. B. Rückenschule, Massage, Beratungen etc.). Hier können auch vorhandene kommunale Angebote bzw. Informationen darüber genutzt werden.

Sozial ist eine Frage der Definition

Die Analyse der Vereinbarungen zeigt deutlich, dass sozial nicht gleich sozial ist: Das gilt zum einen für die Bedeutung im Zeitverlauf als auch beim Blick auf die einzelnen Unternehmen. Es ist anzunehmen, dass das Unternehmen als Bezugsgröße für die Definition von sozial herangezogen wird und sich so die unterschiedlichen Angebote erklären. Diese Relativität des Begriffs sollte bei der Bewertung von Betriebsvereinbarungen immer präsent bleiben: Deshalb stellen sich Betriebsrat und Belegschaft eines ÖPNV-Unternehmens gegen die Einführung eines verbilligten sog. Sozialtickets für Hartz IV-Bezieher. Sie begründen ihre Position damit, dass man befürchte, die mit dem Sozialticket erwarteten Einnahmeausfälle tragen zu müssen.

Viele Dokumente, schwierige Zuordnung

Die 240 untersuchten Betriebsvereinbarungen legen den Schluss nahe, dass die wenigsten Unternehmen ihre freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in einem Dokument zusammenfassen. Meist werden die jeweiligen Leistungen in unterschiedlichen Dokumenten festgehalten. Für die Beschäftigten als potentielle Nutznießer wäre eine Leistungszusammenstellung, die stets aktualisiert wird, vorteilhaft. Dies wird in einigen Betrieben bereits praktiziert, vereinzelt gehören diese Zusammenstellungen sogar ausdrücklich zu den arbeitsvertraglichen Dokumenten für Neueingestellte.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Dieses Kapitel gibt in kompakter Form Anregungen, welche Punkte bei der Mitgestaltung von Sozialleistungen wichtig sein könnten. Das Ziel der Veröffentlichung, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und dabei einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben, erlaubt es nicht, allzu sehr ins Detail zu gehen.

6.1 Gestaltungsraster

Die vorliegende Auswertung hat zahlreiche Hinweise für die betriebliche Gestaltung ergeben, von denen einige in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst sind. Es handelt sich dabei nicht um einen in sich geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern eher um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen. Es ist das Angebot, sich mögliche Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen und dann zentrale Punkte für den eigenen Betrieb zu identifizieren.

Einführung/Präambel/Ziele

- materielle Unterstützung: Hilfe in Notlagen, Kapitalbildung der Beschäftigten, Anteil am Unternehmenserfolg, Anerkennung des Geleisteten
- Schaffung positiver betrieblicher Rahmenbedingungen: gesunde Ernährung, gesunde Arbeitsbedingungen
- Umweltschutz: attraktive Bedingungen zur Nutzung des ÖPNV schaffen, Umweltbewusstsein zeigen
- Entlastung: durch Sport/Freizeit/Urlaub, Unterstützung von Familienangehörigen, Versorgung mit günstigem Wohnraum, Versicherung von Unternehmensangehörigen

- übergeordnete betriebliche/wirtschaftliche Erfordernisse: Verbesserung der wirtschaftlichen Situation, Neuordnung nach Fusion etc.
- generelle Bedeutung von freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen: Bindung an das Unternehmen, Unterstützung der Beschäftigten etc.
- Hintergrund/Begründung der Maßnahme(n)

Geltungsbereich

Definition personeller/räumlicher Geltungsbereich

- alle Beschäftigten (z. B. bei Betriebsfeiern, Essensgeld), z. T. zu einem bestimmten Zeitpunkt
- bestimmte Beschäftigtengruppen, z. B. spezielle Angebote aus individuellem Anlass (Jubilare) oder Angebote für Alleinerziehende, Auszubildende, Eltern etc.
- bestimmte Betriebe oder Betriebsteile (Fahrdienste für entfernt gelegene Betriebsstellen, Büros ohne Klimaanlage, Betriebe ohne Kantine)
- Ausnahmen: leitende Angestellte, Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte, Praktikanten, ruhende Arbeitsverhältnisse, Altersteilzeit (abhängig vom jeweiligen Angebot)

Begründung der jeweiligen Festlegung

Konkrete Inhalte

- zusätzliche Urlaubstage: Dauer, Anlass
- zusätzliche Renten, Krankenkassenbeiträge etc.: Umfang, Voraussetzungen
- Kuren, Freizeitheime, Sport: Voraussetzungen
- Versicherungen: Begünstigtengruppen
- Sucht- und Gesundheitsberatung: Organisation, Datenschutz, Verschwiegenheit, Methoden
- Deputat, Personalkauf: Produkte, Zeitraum, Höchstbetrag
- Fahrgeld, Shuttle-Dienste, Parkplätze: Bedingungen
- Betriebsausflüge, Ehemaligentreffen: Budget pro Kopf, Wahlfreiheit, Termin
- Unterstützungskasse: Begünstigte

Grundsätze/Abwicklung

- Beteiligung/Einbindung betriebliche Interessenvertretung
- Festlegung finanzieller Beträge: Voraussetzungen, steuerliche Behandlung geldwerter Vorteile

- Festlegung gewährter (bezahlter) Freizeit: Dauer, Zeitpunkt
- Verfahrensmodalitäten: Voraussetzungen, Begünstigte, Genehmigungs- bzw. Auszahlungsbedingungen
- gemeinsame Gremien: z. B. betriebliche Interessenvertretung in Kombination mit Geschäftsführung/Personalabteilung oder Ausschuss der betrieblichen Interessenvertretung
- Verfahren in Konfliktfällen/bei Meinungsverschiedenheiten: Vorgehen
- Schlichtungskommission: Besetzung

Schlussbestimmungen

- Informations-/Berichtspflicht: Budgetverwaltung, Mittelzuweisung, Berichtsturnus, überschüssige Mittel
- Gültigkeit, Inkrafttreten, Befristung, Kündigung, Nachwirkung
- Salvatorische Klausel

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen sind – der Name sagt es – freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Aus diesem Grund sind die Möglichkeiten der Einflussnahme durch die Interessenvertretung formal eher gering. Betriebsvereinbarungen werden aber nicht einseitig geschlossen, sondern zwischen Partnern ausgehandelt. Insofern verfügt die betriebliche Interessenvertretung bei Betriebsvereinbarungen zu Sozialleistungen durchaus über Ansätze, gestaltend auf die Inhalte einzuwirken.

Vorteilhaft ist es sicherlich, wenn das Gremium sich vorab intern mit möglichen Inhalten der Sozialleistungen auseinandersetzt. Denn auch vorbildlich gestaltete Vereinbarungen haben wenig Sinn, wenn ihre Inhalte die Beschäftigten nicht erreichen. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass Sozialleistungen u. a. das Betriebsklima verbessern können und sollen: Hierzu eignen sich intensive Überlegungen, welche Maßnahmen diesem Ziel am besten dienen.

Eine gute Grundlage kann man sich mit einem Überblick über die

Vielzahl der unterschiedlichen Sozialleistungen verschaffen. Hierbei spielen Details der Ausgestaltung noch keine große Rolle. Die Interessenvertretung sollte gleichzeitig aber auch immer eigene Ideen und Anregungen entwickeln, die sich durch spezifische Umstände im eigenen Betrieb ergeben. Dritter Lieferant grundlegender Anregungen ist die eigene Belegschaft: Von ihr können entweder unsystematische Impulse ausgehen (z. B. individuelle Äußerungen); sie kann aber auch gezielt befragt werden (z. B. per Fragebogen).

Für diesen Prozess sollten die wichtigsten statistischen Angaben über die Belegschaft vorliegen, damit Instrumente vorab auf ihre Sinnhaftigkeit geprüft werden können: Gibt es viele Alleinerziehende im Betrieb? Mit welchen Verkehrsmitteln reisen die Beschäftigten an? Verfügt das Unternehmen über Wohnungen, die es an Beschäftigte vermieten kann?

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass eine Unternehmensleitung für gut begründete und argumentativ nachvollziehbare Initiativen dankbar ist. Für sie ist dies u. a. eine günstige Möglichkeit, vorhandene Mittel zielgerichtet und Erfolg versprechend einzusetzen.

Viele Geschäftsführungen haben ihre eigenen Vorstellungen von sinnvollen freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen. Diese entspringen teils der Betriebskultur und -geschichte, teils werden sie aber auch als Möglichkeit gesehen, das Unternehmen öffentlichkeitswirksam als sozial darzustellen. Letzteres ist auch unter dem Gesichtspunkt des Werbens um qualifizierte Beschäftigte zu sehen. Beide Hintergründe müssen nicht per se negativ sein – hier gibt es möglicherweise Schnittmengen mit den Interessen vieler Beschäftigter.

Wünschenswert wäre, dass Unternehmen abgestimmte und schlüssige Sozialleistungskonzepte entwickeln anstatt einer Menge unverbundener, nebeneinander existierender Angebote.

Eine wichtige Funktion kommt auch dem Controlling zu: In Fällen, in denen Gremien hohe Geldbeträge verwalten, ist eine Art Rechenschaftsbericht meist durch die Vereinbarungen vorgesehen und bezieht sich auf die Finanzmittel. Auch wenn sich an den verausgabten Mitteln einiges ablesen lässt: Controlling ist eine Art Evaluation, mit der festgestellt werden sollte, ob die Sozialleistungen auch in der Belegschaft ankommen und von ihr wertgeschätzt werden.

Ein letzter Appell richtet sich an die Interessenvertretung: Sie sollte entsprechende Betriebsvereinbarungen und ihre Inhalte bewerben, d. h.

der Betriebsöffentlichkeit vorstellen und erläutern. Diese nicht unwichtige Maßnahme wird – auch wenn sie offiziell Aufgabe des Arbeitgebers ist – anscheinend häufig unterlassen. Denn allem Anschein nach kennen nur 20% der Beschäftigten die freiwilligen Sozialleistungen des eigenen Betriebes.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Da Arbeitgeber Sozialleistungen prinzipiell freiwillig gewähren, sind die rechtlichen Grundlagen für die betriebliche Interessenvertretung verhältnismäßig eingeschränkt. Arbeitnehmende haben zunächst keinen Anspruch auf die Leistungen. Die Entscheidung über deren Einführung und Abschaffung ist mitbestimmungsfrei, ebenso die Höhe der Mittel, die Zweckbestimmung und der begünstigte Personenkreis. Umfangreiche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat jedoch bei der Ausgestaltung, insbesondere a) in Fragen von »Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist« (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG) sowie b) bei der »Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen« (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG). Das Bundesarbeitsgericht fasst den Begriff der Sozialeinrichtung sehr weit: Sie liegt bereits vor, wenn die Sozialleistungen einen bestimmten Zweck erfüllen, keine Ausnahmeerscheinung und dauerhaft ausgerichtet sind.

Für direkt gewährte Sozialleistungen (z. B. Altersruhegeld) kommt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Betracht.

Weitere rechtliche Möglichkeiten ergeben sich aus § 88 Nr. 2 und 3 BetrVG: »Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere geregelt werden die Einrichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist, und Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung.«

Nach § 77 Abs. 5 BetrVG können Betriebsvereinbarungen, soweit nichts anderes vereinbart ist, »mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.« Eine solche Kündigung bedarf keines sachlichen Grundes und

muss nicht die ganze Betriebsvereinbarung umfassen. Sie kann sich auch auf einzelne Teile der Vereinbarung beschränken.

Sofern in der Vereinbarung eine Nachwirkung nicht ausgeschlossen wurde, können die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung unter Umständen auch nach deren Kündigung so lange weitergelten, bis sie durch eine neue Vereinbarung abgelöst werden. Das Gesetz sieht eine Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen in der Regel jedoch nur im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung vor.

Im Zusammenhang mit einzelnen Elementen freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen können sich Berührungspunkte mit folgenden Rechtsbereichen/Gesetzen ergeben:

- Finanz- und Steuerrecht (finanzielle Zuwendungen)
- Versicherungsrecht (Versicherungen)
- Datenschutz (Schufa-Auskünfte bei Darlehen, Schuldner-/Suchtberatung)
- Mietrecht (Betriebswohnungen)
- Hygienebestimmungen (Kantinenbetrieb)
- Kinder- und Jugendschutz (Betriebskindergarten).

Neben diesen rechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit einer Betriebsvereinbarung gibt es auch das gewohnheitsrechtlich anerkannte Recht der betrieblichen Übung bzw. Betriebsübung. Grundsätzlich können Gegenstand einer Betriebsübung alle Leistungen und Vergünstigungen sein, die freiwillig gewährt werden und nicht bereits arbeits- oder tarifvertraglich oder eben in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind, z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Jubiläumsgratifikation, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse etc. Das Entstehen einer betrieblichen Übung setzt ein regelmäßiges Verhalten des Arbeitgebers voraus: Ein dreimaliges Verhalten des Arbeitgebers ist bindend. Erhält der Arbeitnehmer demnach drei Jahre hintereinander eine Leistung oder Vergünstigung (z. B. Weihnachtsgeld), so hat er auch in den folgenden Jahren Anspruch darauf. Der Arbeitgeber kann jedoch einen Freiwilligkeitsvorbehalt formulieren. Der Vorbehalt kann sich auch aus der Art und Weise der Gewährung ergeben: Zahlt der Arbeitgeber beispielsweise drei Jahre nacheinander Weihnachtsgeld in unterschiedlicher Höhe, so entsteht diesbezüglich keine betriebliche Übung. Durch die Zahlung unterschiedlich hoher Beträge gibt der Arbeitgeber zu verstehen, dass er jedes Jahr neu über die Zahlung entscheidet.

7. Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
BV	188
DV	6
andere	45
Gesamt	239

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Branchen	Anzahl absolut
Baugewerbe	3
Börse/Makler	3
Chemische Industrie	16
Datenverarbeitung/Software	1
Einzelhandel (ohne Kfz)	3
Elektromaschinenhersteller	3
Energiedienstleister	19
Ernährungsgewerbe	3
Fahrzeughersteller Kraftwagen	16
Fahrzeughersteller Sonstige	2
Forschung und Entwicklung	1
Gastgewerbe	2
Gesundheit und Soziales	6
Glas- und Keramikgewerbe	4
Großhandel (ohne Kfz)	9

Branchen	Anzahl absolut
Grundstücke u. Wohnung	12
Gummi- u. Kunststoffhersteller	1
Holzgewerbe	1
IT-Hersteller	6
Kfz-Reparatur/-handel	2
Kreditgewerbe	24
Landverkehr	11
Leasingunternehmen	1
Maschinenbau	8
Mess- und Regeltechnik	4
Metallerzeugung/-bearbeitung	13
Mineralölverarbeitung	1
Möbelhersteller u. a.	2
Nachrichtentechnik	2
Öffentliche Verwaltung	10
Papiergewerbe	3
Postbriefdienste	2
Postdienstleistungen	2
Sonstige Verkehrsdienstleister	9
TK-Dienstleister	2
Unbekannt	2
Unternehmensbezogene DL	8
Verbände und Gewerkschaften	5
Verlags- und Druckgewerbe	6
Versicherungsgewerbe	10
Wasserversorger	1
Gesamt	239

Tabelle 2: Branchenverteilung

Abschlussjahr	Anzahl absolut
Bis 1975	12
1976–1980	5
1981–1985	7
1986–1990	14
1991–1995	33
1996–2000	52
2001–2005	58
2006	18
2007	15
2008	5
ohne Angabe	20
Gesamt	239

***Tabelle 3:** Abschlussjahr*

Glossar

Betriebliche Übung

Bezeichnet den Umstand, dass ein Arbeitnehmer aus der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu Recht ableiten darf, dass a) der Arbeitgeber sich auch in Zukunft bzw. dauerhaft auf diese Art verhalten wird (z. B. bei der Gewährung von Leistungen und Vergünstigungen) und b) dadurch Rechtsansprüche auf solche Leistungen begründet werden. Durch die betriebliche Übung werden freiwillige Leistungen des Arbeitgebers zu verpflichtenden, denen sich der Arbeitgeber nicht mehr einseitig entziehen kann. → Freiwilligkeitsvorbehalt

Cafeteria-System

Umfassendes, definiertes Angebot, aus dem Beschäftigte innerhalb eines vorgegebenen Budgets nach ihren Bedürfnissen Sozialleistungen auswählen.

Corporate Identity

Unternehmensidentität. Einheitliches Auftreten eines Unternehmens nach innen und außen. Dazu gehören u. a. Leitbild, Logo, Schriftarten etc.

Corporate Social Responsibility (CSR)

(Freiwillige) gesellschaftspolitische Verantwortung von Unternehmen. Steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln a) in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), b) bei ökologisch relevanten Aspekten (Umwelt), c) in/bei Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und d) beim Austausch mit relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern).

E-Banking

Verrichten von Bankgeschäften von (privaten) Computern.

Freiwilligkeitsvorbehalt

Passage in Verträgen, Betriebsvereinbarungen etc., die die Entstehung eines arbeitnehmerseitigen Anspruchs auf Leistungen von vornherein ausschließen soll. Freiwilligkeitsvorbehalt kann sich auch aus der Art und Weise der Gewährung ergeben (unterschiedliche Höhe, Zeitpunkt etc.).

Fringe Benefits

Englische Bezeichnung für freiwillige Leistungen. Im weiteren Sinn mit den in Deutschland bekannten freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen vergleichbar.

Gruppenversicherung

Auch Kollektivversicherung. Versichert eine Personengruppe in einem gemeinsamen Vertrag. Sie wird vom Versicherungsnehmer (z. B. einer Vertragspartnerfirma) verwaltet. Dieser zieht die Beiträge bei den versicherten Mitgliedern oder Arbeitnehmern ein und führt sie an den Versicherer ab. Die Gruppenversicherung muss bestimmte Voraussetzungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFin) erfüllen.

Job-Ticket

Besondere Form der Dauerkarte für den → ÖPNV. Das Verkehrsunternehmen gibt Job-Tickets zu günstigen Konditionen an Unternehmen ab, wenn sich viele (oder alle) Beschäftigte an diesem System beteiligen.

ÖPNV

Öffentlicher Personennahverkehr. Im Gegensatz zum Individualverkehr, z. B. eigenem Kfz.

Sabbatical

Auch Sabbat-Jahr. Jahr der beruflichen Auszeit, das durch Abbau von Plusstunden für Reisen, Weiterbildungen etc. genutzt werden kann. Faktisch muss es sich nicht um ein Jahr handeln; oft ist es nur ein längerer Zeitraum.

Salvatorische Klausel

Bestimmung innerhalb eines Vertrages. Sie regelt, welche Rechtsfolgen eintreten, falls sich einzelne Vertragsbestandteile als unwirksam oder undurchführbar erweisen sollten. Sie soll einen teilweise unwirksamen oder undurchführbaren Vertrag so weit wie möglich aufrechterhalten.

Walking-Card

Auch Mitarbeiter-Kreditkarte. Persönliche Kreditkarte, mit der Beschäftigte Rechnungen begleichen, die im Rahmen von Dienstreisen anfallen.

Literatur- und Internethinweise

Busse, Gerd/Heidemann, Winfried (2005): Betriebliche Weiterbildung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2. Auflage, Frankfurt a. M.
Frick, Bernd/Neubäumer, Renate/Sesselmeier, Werner (Hg.) (1999): Die Anreizwirkungen betrieblicher Sozialleistungen, München/Mehring.

Kahlert, Andrea (2003): Mit einem Cafeteria-System zur »Total Compensation«, in: Personalführung 2/2003, S. 66–70.

Klammer, Ute (2000): Handlungsoptionen von Betriebs- und Personalräten im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik, in: Frick, Bernd/Neubäumer, Renate/Sesselmeier, Werner (Hg.) (1999): Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv?, München/Mehring, S. 147–171.

Klein-Schneider, Hartmut (1993): Gestaltungsinteresse der Gewerkschaften bei betrieblichen Sozialleistungen, in: Armin Mittelstädt (Hg.) (1993): Betriebliche Sozialpolitik. Relikt vergangener Zeiten oder Gestaltungsebene mit Zukunft?, Hamburg, S. 22–30.

Magula-Lösche, Anja (1999): Der Umfang betrieblicher Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Vergabe freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen, Berlin.

Maschke, Manuela/Zurholt, Gerburg (2006): Chancengleich und familienfreundlich, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt a. M.

Mittelstädt, Armin (1993): Betriebliche Sozialpolitik. Relikt vergangener Zeiten oder Gestaltungsebene mit Zukunft?, in: Armin Mittelstädt (Hg.) (1993): Betriebliche Sozialpolitik. Relikt vergangener Zeiten oder Gestaltungsebene mit Zukunft?, Hamburg, S. 9–16.

Oechsler, Walter A. (2006): Personal und Arbeit: Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeberarbeitnehmerbeziehungen, München.

Reichwein, Roland (1965): Funktionswandlungen der betrieblichen So-

zialpolitik. Eine soziologische Analyse der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen, Köln.

Röhrich, Dietmar/Laßmann, Nicolai (2010): Betriebliche Altersversorgung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt a. M.

Sommer, Marcus (1997): Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen, Berlin.

Internet

Einen guten ersten Überblick mit weiterführender Literatur liefert Wikipedia zum Thema betriebliche Sozialleistungen: www.wikipedia.org

Die Sicht von Arbeitgebern auf freiwillige betriebliche Sozialleistungen: http://www.arbeitgeber.org/fileadmin/redakteur/Vertraege_word/BV-S_61_BRT-Sozialleistungen.pdf

Im Archiv der Deutschen Gesellschaft für Personalführung lassen sich unter bestimmten Begriffen kostenfreie und kostenpflichtige Beiträge (u. a. aus der Zeitschrift Personalführung), Hinweise auf Veröffentlichungen etc. zum Thema recherchieren: www.dgfp.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen bei den industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hi-

naus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Adoption 30, 31
Altersgrenze 20, 44, 54
Altersvorsorge, betriebliche 9, 13
Angestellte, leitende 19, 20, 31, 35, 97, 105
Anreize 70
Ansparphase 41, 42
Arbeitsunfähigkeit 29, 61
Arbeitsunfall 44
Arbeitszeitreduzierung 86
Auslagen 13
Auszubildende 57, 68, 96, 98, 105
- Beihilfe 76
Beschäftigtengruppen 13, 18, 28, 96, 105
Besondere Lebensereignisse 30, 37
Betreuung 15, 40, 42, 76
Betriebsausflug 33, 34, 90
Betriebsfeier 33, 34, 105
Betriebsrentner 15, 35, 55, 56
Betriebsstätte 61
Betriebsübung 77, 109
- Cafeteria-System 10, 17, 49, 99, 113
Corporate Identity 34, 113
- Darlehen 7, 19, 53, 55, 56, 58, 61, 62, 63, 65, 77, 88, 109
Datenschutz 105, 109
Deputat 53, 102, 105
Dienstfahrt 70
Dienstreise 47, 71, 72
- Elternzeit 40, 41
Entgeltfortzahlung 29
Entspannung 73
Erfolgspremie 16, 36, 80, 95
Erholungsbeihilfe 23
Erholungsheim 75
Erwerbsunfähigkeit 20
Erziehungsurlaub 40, 41
Essen 48
- Fahrtkosten 16, 76, 79, 109
Fahrtkostenzuschuss 96
Familie und Beruf 9, 17, 40, 41
Fasching 38
Fitness 73, 74
Freistellung, unbezahlt 40
Freiwilligkeitsvorbehalt 81, 82, 84, 94, 102, 109, 113, 114
Fusion 14, 105
- Geburt 30, 31, 36, 37
Geburtstag 25, 38
Gehaltszahlung 60

Geltungsbereich 15, 18, 19, 20,
 21, 47, 105
 Gesundheitsberatung 48, 73, 77,
 105
 Gesundheitsförderung 7, 9, 13,
 48, 78
 Gesundheitsmanagement 74
 Gruppenversicherung 114

 Hitze 51
 Hochzeit 36, 37, 98

 Jahressonderzahlung 23, 24
 Job-Ticket 14, 69, 70, 114
 Jubiläum 27, 28, 35, 39
 Jubiläumsgeld 26, 28, 98

 Kantine 7, 48, 49, 105
 Karneval 37, 38
 Kfz, privates 54, 71
 Kinderbetreuung 37, 75, 101
 Kindererholungsmaßnahme 76
 Kollektiv-Unfallversicherung 47
 Kommission 51, 65, 86, 88, 91
 Konflikte 78, 84, 91, 97, 106
 Kontoführungsgebühr 101
 Krankheit 29, 45, 65, 74, 76
 Kreativität 16, 95
 Kredit 56, 59, 61
 Kur 75
 Kurplätze 89

 Lebenspartnerschaft 37
 Leitbild 113

 Mitarbeiterrabatt 55, 56
 Mitarbeiterverpflegung 48

 Mitbestimmung 84, 85
 Mitbestimmungsmöglichkeiten
 10, 11
 Mobilität 45, 58, 66, 71
 Motivation 7, 13, 16, 48, 95

 Nebenleistung 9
 Notlage 14, 64, 65

 Oktoberfest 34, 38
 ÖPNV 8, 66, 68, 69, 101, 103, 104,
 114

 Parkplatz 69, 96
 Pausenzone 50
 Personalkauf 53, 102, 105
 Personalladen 52, 87
 Pflegezeit 40
 Praktikanten 20, 35, 98, 105
 Provisionen 53

 Rechtsanspruch 61, 64, 82, 94, 95

 Sabbatical 41, 114
 Salvatorische Klausel 106, 115
 Schiedsstelle 92
 Schlichtungskommission 91, 106
 Schulden 11
 Sonderkonditionen 55
 Sonderurlaub 36, 38, 39
 Sonderzahlung 24, 80
 Sozialberatung 62, 78
 Sozialbudget 34, 35, 90
 Sozialfonds 18, 87, 88, 89
 Sozialpolitik, betriebliche 101
 Sozialräume 85
 Sport 73, 74, 104, 105

Standort 17, 74, 88, 118
 Sterbefall 32
 Steuerpflicht 50, 79
 Sucht 73, 105

 Tarifvertrag 41
 Teilzeitbeschäftigte 18, 23, 27, 28,
 105
 Tod 30, 32, 33, 36, 37, 38, 44, 46
 Treueurlaub 39, 40

 Umweltschutz 13, 68, 69, 104
 Umzug 38, 66
 Unternehmenserfolg 36, 80,
 104
 Unternehmensziele 16
 Urlaubsgeld 22, 23, 39, 44, 109
 Urlaubsgeldzuschuss 22

 Verantwortung, soziale 99
 Vergünstigungen für das Privat-
 leben 53
 Versicherung 46, 47, 71, 104
 Veteranen 34
 Vorschuss 61

 Waschzeiten 50, 51
 Wasserabgabe 51
 Weihnachtsgeld 7, 22, 23, 109
 Werksverkehr 66
 Wohnheim 57
 Wohnraum 19, 57, 84, 104

 Zeit 7, 9, 10, 24, 36, 41, 44, 47, 53,
 59, 67, 72, 76, 99, 101
 Zuschuss 23, 29, 30, 34, 61, 75,
 81, 96

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme		978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen		978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhricht Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007

Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit	978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten	978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien 978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003

Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

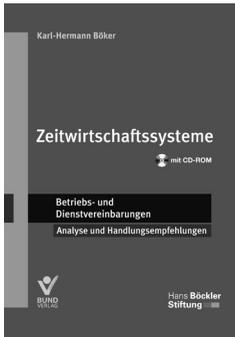
Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet: www.boeckler.de an.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Karl-Hermann Böker

Zeitwirtschafts- systeme

ISBN 978-3-7663-3942-3

2010, 113 Seiten

kartoniert, € 12,90

mit CD-ROM

Moderne Zeitwirtschaftssysteme regeln Arbeitszeit- und Schichtpläne und unterstützen inzwischen auch die Personaleinsatzplanung und das Personalcontrolling.

Die Auswertung von rund 170 Betriebs- und Dienstvereinbarungen macht deutlich, dass erweiterte Funktionen von Zeitwirtschaftssystemen und veränderte Interessenlagen in den Betrieben und Verwaltungen zu neuen Regelungen führen. Mögliche Verhaltens- und Leistungskontrollen werden verhindert, zugleich spielen Verfahrensabläufe und bessere Arbeitsgestaltung durch angepasste Einsatzplanungen eine große Rolle. Arbeitnehmervertretungen nutzen über eigene Berechtigungen und spezielle Auswertungen die Zeitwirtschaftssysteme zunehmend, um die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung besser überwachen zu können.

Zitate aus den Vereinbarungen geben Anregungen für eigene Überlegungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Fallstudien



Marianne Giesert

Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb

ISBN 978-3-7663-3798-6

2010, 115 Seiten,
kartoniert, € 12,90

In sieben Unternehmen und Verwaltungen unterschiedlicher Branchen und Größen wurden betriebliche Akteure zu ihren Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Betrieblichen Gesundheitsförderung bis hin zum Gesundheitsmanagement befragt. Erläutert werden die Strategien zur Umsetzung aus der Sicht von Betriebsräten und Führungskräften, wie Beschäftigte beteiligt und Maßnahmen durchgeführt wurden. Sofern vorhanden, werden auch die betrieblichen Vereinbarungen vorgestellt sowie Erfolgsfaktoren und störende Aspekte benannt. Nicht immer konnten die Projekte auch nachhaltig wirken.

Anregungen für die Entwicklung eigener Aktivitäten und Handlungsempfehlungen aus den unterschiedlichen Erfahrungen runden die Fallstudien ab.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Nikolai Laßmann

Dietmar Röhrich

Betriebliche Altersversorgung

ISBN 978-3-7663-3943-0

2010, 166 Seiten,

kartonierte, € 12,90,

mit CD-ROM

Unzureichende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung machen die betriebliche Altersversorgung attraktiv. Das Recht auf Entgeltumwandlung und die staatliche Förderung geben zusätzliche Impulse. Zugleich verändern sich die Finanzierungen: früher vorherrschende arbeitgeberfinanzierte Leistungszusagen werden vielfach durch arbeitnehmerfinanzierte beitragsorientierte Zusagen ersetzt. Teilweise zahlen Arbeitgeber Zuschüsse.

Ausgewertet wurden 239, seit dem Jahr 2002 abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen. Hiervon entfiel der überwiegende Anteil auf das Thema Entgeltumwandlung.

Die Auswertung gibt einen Überblick der vielfältigen Regelungsmöglichkeiten. Zusammen mit praktischen Hinweisen und Empfehlungen werden Anregungen für eigene Vereinbarungen geschaffen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen