

Konzernbetriebsrat Und Konzernbetriebsvereinbarung

Dieses Standardwerk richtet sich an Führungskräfte mit Personalverantwortung sowie an Leiter kleiner und mittlerer Unternehmen. Leicht verständlich werden -- zum Einlesen oder Nachschlagen - Organisationsfragen und unternehmerische Strategien dargestellt, betriebswirtschaftliches Grundwissen zu Rechnungswesen, Finanzierung und Planung, außerdem Marketing und Werbung, Projektmanagement und Prozesswissen, DV-Management, Planung und Organisation von Profitcenters, Arbeitsrecht, Personalführung und -beschaffung sowie Führungsmethoden und Arbeitstechniken. Ergänzt wird das Buch durch ein ausführliches Stichwortverzeichnis. Auch für die 5. Auflage wurde das Buch gründlich aktualisiert, erweitert und die Abschnitte zu Arbeitsrecht wurden dem aktuellen Stand der Gesetzgebung angepasst. Neue Stichworte sind zum Beispiel Leadership Excellence, Facility Management, Content Management, Enterprise Resource Planning, Six Sigma, Empathie, Veränderung der Altersstruktur bei den Arbeitnehmern, Ergonomie am Arbeitsplatz, Vorsorgeuntersuchungen, Compliance, Empfindlichkeitsanalyse, Unternehmensrevision, Personal Identity, Blogging und Podcasting.

Generationenverhältnisse und Generationenbeziehungen sind in einer Gesellschaft des langen Lebens ein konstantes Thema politischer, publizistischer und wissenschaftlicher Debatten. Das Handbuch bringt die wissenschaftlichen Debatten dazu zusammen und zeigt neue Wege des sozialen Handelns anhand des intergenerativen Arbeitens auf. Anhand von Praxisbeispielen und Anregungen (auch) aus dem Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser wird die Wirkung des intergenerativen Arbeitens dargestellt und ergänzt somit die theoretischen Auseinandersetzungen. Das Buch richtet sich sowohl an Generationenforscher, „Generationenpraktiker“ als auch an professionell in den Feldern der Psychologie, Sozialen Arbeit, Pädagogik und anderen Sozialwissenschaften Tätigen und bietet vor allem auch Studierenden eine Wissensbasis zum umfangreichen Themengebiet.

Im Zivilprozess geht es den Parteien vielfach nicht nur um die gerichtliche Entscheidung des Einzelfalls. Von dem Urteil erhoffen sie sich auch eine verbindliche Orientierungshilfe für die Zukunft. Zu diesem Zweck wird ein „Globalantrag“ zum Gegenstand von Unterlassungs- und Feststellungsklagen gemacht. Die Gerichte werden auf diesem Wege um eine umfassende Rechtsauskunft gebeten. Wo hierbei die Grenze des Zulässigen verläuft, ist in Wissenschaft und Praxis noch nicht hinreichend geklärt. Der Verfasser leuchtet die Rechtsschutzzone von Unterlassungs- und Feststellungsklage im Zivilprozess am Beispiel des Globalantrags im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren aus. Auf die kritische Analyse der Rechtsprechung zum Thema folgt der Vorschlag alternativer Vorgehensweisen, um das Begehren der Prozessparteien nach Rechtssicherheit über den konkreten Streitfall hinaus zu befriedigen.

Der Konzernbetriebsrat

Konzernbetriebsrat und Sozialplan im Konzern

Recht, Steuern, Finanzen, Bewertung, Prozess

Die Einsetzung einer Transfergesellschaft

Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien

Abschied vom Globalantrag

Die Reform des Strafverfahrens in Lateinamerika hat sich Ende des 20. Jahrhunderts, ausgehend von dem Entwurf einer Musterstraßprozessordnung für Iberoamerika aus dem Jahre 1988, mehr oder weniger über den gesamten Kontinent ausgebreitet. In diesem Zuge war die argentinische Bundesstraßprozessordnung von 1992 ein wichtiger Schritt gewesen, der den Übergang von den alten, in den Grundstrukturen noch aus der Vorklärungszeit stammenden Strafprozesssystemen in eine moderne rechtsstaatliche Strafprozessordnung vollzog. Die vorliegende Untersuchung beleuchtet im Abstand von etwa zwanzig Jahren, ausgehend von den Grundzügen der neuen Bundesstraßprozessordnung, die Verfahrenswirklichkeit, welche in Argentinien, genauso wie in anderen Ländern, dem Spardiktat unterworfen ist. Die ökonomischen Sachzwänge bieten dabei einen authentischen Blick auf die Mechanismen, die das argentinische Bundesstraßprozessrecht kennt, um der Masse an Verfahren im argentinischen Strafverfolgungsaltag gerecht zu werden und erlauben im Rechtsvergleich entlarvende Rückschlüsse auf die deutsche Strafprozessordnung.

Das Kollektivarbeitsrecht, das im Mittelpunkt des zweiten Lehrbuchbandes steht, gibt dem Arbeitsrecht seine Besonderheit. Kollektivmächte – die Gewerkschaften und die Belegschaftsvertretungen (Betriebs- und Personalräte) – wirken auf Arbeitnehmerseite an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit, um das strukturelle Ungleichgewicht zum Arbeitgeber auszugleichen. Das Kollektivarbeitsrecht befasst sich mit den Fragen, wer die Akteure sind, wie ihre Rechtsstellung aussieht und welche Mittel ihnen zur Verfügung stehen. Zwischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht gibt es zahlreiche Berührungspunkte, die sich am deutlichsten bei der Änderung von Arbeitsbedingungen und beim Betriebsübergang zeigen, die im Anschluss an das Kollektivarbeitsrecht behandelt werden. Der Band schließt mit einer Einführung in das Recht der Arbeitsstreitigkeiten, die den Arbeitsgerichten und den Schlichtungsstellen obliegt.

Zur Abfederung eines Personalabbaus werden zunehmend Transfergesellschaften eingesetzt. Vermutlich wird auch angesichts der neuerlichen Wirtschaftskrise vielerorts über dieses Instrument diskutiert. Diese Arbeit wendet sich an Unternehmer, Betriebsräte und Einigungsstellen, die die Einsetzung einer Transfergesellschaft ins Auge gefasst haben. Dafür werden Transfergesellschaften definiert, der Ablauf der Transferlösung erklärt und deren sinnvoller Anwendungsbereich eingegrenzt. Weiter informiert das Buch über Finanzierungsmöglichkeiten - v. a. über das Transferkurzarbeitergeld nach § 216b SGB III - und erläutert notwendige Regelwerke. Zentrales Ergebnis ist ein betriebsverfassungs- und arbeitsförderungsrechtlich fundierter Vorschlag eines vereinbarten Transfersozialplans.

Funktion und Kompetenz

Müickl/Fuhrrott/Niklas u.a. Arbeitsrecht i.d.Umstrukturierung

Rabe v. Pappenheim, Lexikon Arbeitsrecht 2019

Perspektiven zum Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser

Mitbestimmungsvereinbarungen im grenzüberschreitenden Konzern

Band 2: Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten

Dieses praktische Handbuch leistet einen Beitrag zur Professionalisierung der Human Resources in Unternehmen. Auf mehr als 2.000 Seiten finden Personalverantwortliche alles, was sie aus Management und Recht für ein erfolgreiches Personalwesen wissen müssen. Das Werk orientiert sich am Aufbau des Betriebsverfassungsgesetzes, wobei die Regelungen nicht nur kommentiert, sondern im Kontext des betrieblichen Alltags behandelt werden. Mit aktuellen Themen wie Personalplanung, demografischer Wandel, Leistungsbeurteilung, Restrukturierung, Compliance sowie Corporate Governance dient das Handbuch als wertvoller Ratgeber in der modernen Personalarbeit.

Technische und wissenschaftliche Neuerungen, die in immer schnellerer Folge auftreten, machen die berufliche Weiterbildung im Sinne eines "lebenslangen Lernens" zur unerläßlichen Voraussetzung für die Sicherung der individuellen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer, für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und schließlich auch für den Erhalt des Arbeitsplatzes. Angesichts dieses offenkundigen Zusammenhangs verwundert der Umstand, daß in tatsächlicher Hinsicht nur in geringem Umfang auf vorhandene Weiterbildungsangebote zurückgegriffen wird. Die Arbeit geht auf der Grundlage dieses Befundes der Frage nach, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung in Deutschland bestimmend sind. Bei der Untersuchung der einschlägigen Normen wird insbesondere geprüft, ob und inwiefern der Arbeitnehmer zur beruflichen Fortbildung bzw. der Arbeitgeber zum Angebot und zur Durchführung entsprechender Schulungsmaßnahmen verpflichtet ist. Nach der Betrachtung der Rechtslage in Deutschland wird ein kurzer Blick auf das französische Arbeitsrecht geworfen, das – anders als das hiesige einfache Bundesrecht – auf dem Gebiet der lebenslangen beruflichen Fortbildung der Arbeitnehmer ein sehr differenziertes System von Rechten und Pflichten vorhält. Die Arbeit schließt mit einer rechtspolitischen Bewertung der gefundenen Ergebnisse und dem Entwurf einer auf Bundesebene zu erlassenden, abschließenden Regelung der Arbeitnehmerweiterbildung.

Inhaltsangabe:Einleitung: Mergers & Acquisitions-Prozesse (M&A-Prozesse) haben in den letzten Jahren stark zugenommen und sind durch spektakuläre Übernahmen (z.B. Commerzbank Dresdner Bank) oder Übernahme- und Neustrukturierungsversuche (z.B. Opel) ins Licht der kritischen Öffentlichkeit gerückt. Die verschiedenen Phasen der Post-Merger-Integration (PMI) bergen Probleme und Risiken, die den Erfolg des M&A-Prozesses beeinträchtigen können. In der PMI gilt es, den M&A-Prozess zu stabilisieren und die Gesamtziele und strategien zu vollenden. Wichtiger Bestandteil ist hier der Faktor Arbeit, also die Arbeitnehmerchaft. Gerade die Arbeitnehmer werden in dieser Phase oft zur Schwachstelle eines ungestörten Ablaufs der PMI. Um den Gesamtablauf gut vorzubereiten und im Folgenden umzusetzen, sollten alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Dazu gehören die Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen und die Einbeziehung der Vertretergremien, die auf den Bestandschutz des bisher Vereinbarten und Erreichten bedacht sind. Wichtig ist, dass sich nicht Arbeitnehmer und Unternehmer als Gegner gegenüberstehen, sondern durch Kooperation im Wege vertrauensvoller Zusammenarbeit den Unternehmenserfolg unterstützen. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Fragen des kollektiven Arbeitsrechts in der PMI. Im ersten Schritt werden die PMI und ihre Einordnung im M&A-Prozess näher erläutert. Im Weiteren wird beschrieben, was die einzelnen Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts beinhaltet und wie sich diese auf die PMI auswirken beziehungsweise (bzw.) wie diese zu berücksichtigen sind. Besonders zu beachten ist im kollektiven Arbeitsrecht das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dieses ist formales Recht und muss, im Idealfall bevor ein M&A-Prozess in Gang gesetzt wird, beachtet werden. Die gesetzlichen Eckpunkte müssen in ihrer gesamten Komplexität in alle Überlegungen einfließen. Arbeitnehmer werden durch ihre Vertretergremien vertreten, die vor allem die Aufgabe haben, die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerchaft zum richtigen Zeitpunkt geltend zu machen.

Inhaltsverzeichnis:InhaltsverzeichnisIV AbbildungsverzeichnisVI A. Einleitung1 I.Post-Merger-Integration1 1.Definition1 2.Ablauf der Post-Merger-Integration2 a.)Integrationsprojekt2 b.)Führungsorganisation verzahnen3 c.)Führungsmannschaft besetzen4 d.)Mitarbeiterverhalten ausrichten6 e.)Operative Geschäftsaktivitäten verzahnen8 3.Erfolgsfaktoren10 a.)harte [...]

Tipps und Taktik

Outsourcing und arbeitsrechtliche Restrukturierung von Unternehmen

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten

Implikationen juristischer Vorschriften für die Organisation aktienrechtlicher Einheits- und Konzernunternehmungen

Die Legitimation der Konzernbetriebsverfassung

Um den Konzernbetriebsrat nach §§ 54 ff. BetrVG 1972 ranken sich Probleme, seit es ihn gibt. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2000 hat diese Unklarheiten nicht beseitigt, sondern im Gegenteil neue Fragen aufgeworfen. Diesen neuen und den alten Streitfragen geht dieses Buch nach. Ausgehend vom Konzernrecht, das dem Konzernbetriebsrat zugrunde liegt, wird unter dem Stichpunkt der Legitimation des Konzernbetriebsrates der Frage nachgegangen, wann und wie ein Konzernbetriebsrat auf Arbeitnehmerseite errichtet werden kann. Es folgt eine der Kernfragen um den Konzernbetriebsrat, nämlich die der Legitimation auf Arbeitgeberseite: Kann die Konzernleitung für ihre abhängigen Konzernunternehmen handeln, v.a. Konzernbetriebsvereinbarungen mit Wirkung für alle Konzernunternehmen abschließen? Zuletzt wird die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates dargestellt. Es zeigt sich, daß die originäre Zuständigkeit, in deren Bereich der Konzernbetriebsrat seine eigentliche Rolle in der Praxis spielt, eine Frage der Legitimation dieses Organs im Einzelfall für beide Seiten, die der Arbeitnehmer und die des Arbeitgebers, ist. Zudem wird ein in der Rechtswissenschaft bisher fast unbestritten gebliebener Ansatz komplett widerlegt und so die Prüfung des § 58 Abs. 1 BetrVG auf neue Füße gestellt. Nicht unberücksichtigt bleibt dabei die Erstreckung der Zuständigkeit auf betriebsratslose Einheiten nach der BetrVG-Reform. Abschließend wird das Verhältnis der Betriebsratsebenen zueinander geklärt und damit auch beantwortet, ob es eine Rahmenzuständigkeit des Konzernbetriebsrates geben kann und ob Öffnungsklauseln in Konzernbetriebsvereinbarungen für den Gesamt- oder Einzelbetriebsrat zulässig sind.

Konzernvereinbarungen rücken mehr und mehr in den Fokus von Wissenschaft und Praxis. Trotz dieser wachsenden Bedeutsamkeit sind zahlreiche Fragestellungen in Literatur und Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt, wobei das Spektrum vom Abschluss der Vereinbarung über deren Durchführung und Grenzen bis zu ihrer Beendigung reicht. Relevanz haben die rechtlichen Rahmenbedingungen in erster Linie für den Konzernbetriebsrat und die Konzernleitung, die die Konzernbetriebsvereinbarung abschließen und deren Durchführung bis zu ihrem Ende begleiten. Dabei spielen zunächst Zuständigkeitsaspekte eine Rolle, also die Frage, welche betriebsverfassungsrechtliche Ebene die Kompetenz für Abschluss, Durchführung oder Beendigung innehat. Erhebliche Auswirkungen zeigen sich auch in Bezug auf die Arbeitnehmer im Konzern, soweit ihnen Leistungen zugesagt oder Verhaltensregeln vorgegeben werden. Zentral interessiert dabei die Frage, welche Arbeitnehmer der Konzernbetriebsvereinbarung unterfallen und wie sich Umstrukturierungen, etwa im Falle eines Betriebsübergangs, auf die Konzernbetriebsvereinbarung auswirken. Das vorliegende Werk geht diesen Fragestellungen vertieft nach und leistet einen umfassenden Beitrag zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Konzernbetriebsvereinbarung.

HauptbeschreibungDie Europäische Aktiengesellschaft (SE) gestattet es, die unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer flexibel im Wege einer Vereinbarungslösung zu regeln. Deutschen Kapitalgesellschaften ist diese Möglichkeit verwehrt. Zahlreiche deutsche Gesellschaften haben sich aus diesem Grunde bereits in eine SE umgewandelt. Dabei geht es nicht nur darum, das Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung zu reduzieren, sondern auch darum, dass die geltenden Mitbestimmungsgesetze die internationale Wirtschaftsverflechtung nicht hinreichend berücksichtigen. So ist es nach der bestehenden gesetzlic.

Ökonomische Prinzipien im argentinischen Bundesstraßprozess

Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz

Tabellen zum Bundes-Angestelltentarifvertrag ; (Bund, Länder u. Gemeinden).

Betriebsübergang und Betriebsverfassung

BAT

Arbeitsrecht Band 2

Zwischen Betriebswirtschaftslehre und Rechtswissenschaft bestehen enge Bezie hungen, die in der Betriebswirtschaftslehre vor allem auf den Gebieten des Rechnungswesens, der Steuerlehre und der Personalwirtschaft traditionell ihren nachhal tigsten Ausdruck finden. Auf anderen Teilgebieten, etwa auf dem der Absatzwirtschaft (z. B. Wettbewerbsgesetze) und der Produktionswirtschaft (z. B. Produzentenhaft un), hat die Auseinandersetzung mit juristischen Normen in den letzten Jahren größere Bedeutung erlangt. In der betriebswirtschaftlichen Organisationstheorie wird der Einfluß von Rechtsnormen auf organisatorische Gestaltungsmaßnah!ten schon lange gesehen und die Notwendigkeit einer stärkeren Berücksichtigung des Beziehungsgefüges zwischen Rechtsnorm und Organisationsstruktur betont - der gegenwärtige Stand der Auseinandersetzung mit diesen Fragen kann jedoch nicht befriedigen. Selbst die betriebswirtschaftlichen Beiträge zur Konzernorganisation, unbestritten die intensivsten Behandlungen der Implikationen rechtlicher Normen f!ur die organisatorische Gestaltung komplexer Unternehmungen, kennen den Anspruch einer rigorosen, überzeugenden Analyse noch nicht einflößen. Die Grunde f!ur dieses Defizit durften im wesentlichen im Untersuchungsobjekt liegen, das vor allem zwei Anforderungen stellt: Den Ruckgriff auf ein geschlossenes, die rechtlich relevanten Parameter der organisatorischen Strukturgestaltung wider spruchsfrei erfassendes organisationstheoretisches Konzept und die umfassende Berücksichtigung der weitgestreuten Gesetze sowie der relevanten Rechtsprechung. Die Arbeit meines Mitarbeiters Axel v. Werder erfüllt diese Bedingungen in vorbildli cher Weise. Zwei Ergebnisse der Untersuchung mechte ich wegen ihrer besonderen Bedeutung f!ur die betriebswirtschaftliche Organisationsforschung hervorheben. Es gelingt dem Verfasser, auf der Grundlage eines geschlossenen Modells betriebli cher Handlungen bzw.

Wie komme ich in die Zeitung? Wie mache ich mein Anliegen verst ändlich? Was geh ö rt in eine Presseee kl ä rung? Wo finde ich urheberrechtsfreie Fotos? Wie pflege ich meine Kontakte? Was wollen meine Leser wissen? Welche Medien kann ich nutzen Menschen erreichen, Menschen informieren, Menschen anregen, wom ö glich sogar Menschen bewegen: Das wollen politisch oder sozial engagierte Gruppen und brauchen da f!ur ö ffentlichkeit. Aber wie macht man auf sich aufmerksam? Wie erreicht man, dass Informationen gelesen, geh ö rt und verstanden werden? Das HANDBUCH MEDIEN MACHEN bringt kompakt modernes Wissen und erleichtert das Verst ä ndnis f!ur das Handwerk der ö ffentlichen Kommunikation. Es enth ä lt eine Menge anwendungsgerechter Informationen und Einblicke in die Praxis von engagierten Aktiven sowie von Profis. Unverzichtbar f!ur jede engagierte Ö ffentlichkeitsarbeit!

Wer ein Unternehmen leiten will, der muss es kennen. Diese Aufgabe wird umso anspruchsvoller, je grosser und je komplexer die Strukturen des Unternehmens sind. Am anspruchsvollsten gestaltet sie sich, wenn nicht ein einzelnes Unternehmen in Rede steht, sondern ein Unternehmensverbund. Dort stosst die Informationsgewinnung durch das herrschende Unternehmen angesichts der rechtlichen Selbstständigkeit der einzelnen Verbundunternehmen auf rechtliche Hindernisse. Das führt zu einem Spannungsverhältnis zwischen Informationsbedürfnissen und Informationsmöglichkeiten. Florian Mader unternimmt es, die rechtlichen Grundlagen des Informationsflusses im Unternehmensverbund herauszuarbeiten, um auf dieser Grundlage Vorschläge für die unternehmerische Ausgestaltung dieses Informationsflusses zu unterbreiten. Dabei fokussiert er sich nicht nur auf aktienrechtliche Fragestellungen, sondern nimmt auch das Kapitalmarkt-, Kartell- und Bilanzrecht in den Blick. Die Arbeit wurde 2016 mit dem Telekom-Preis für zivilrechtliche Dissertationen (1. Preis) der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bonn und mit dem Förderpreis der Esche Schumann Commichau Stiftung ausgezeichnet

F!ur engagierte Leute in Gewerkschaften, Betriebsr ä ten und Non-Profit Organisationen

Praxishandbuch Unternehmenskauf

Betriebsverfassungsgesetz

Handkommentar

Rabe v. Pappenheim, Lexikon Arbeitsrecht 2017 incl. Webinar

Compliance im Krankenhaus

Personalmanagement und -marketing ist wesentlich mehr als Personalbeschaffung und die Formulierung von Stellenausschreibungen oder das bloße Verwalten von Kranken- und Gehaltsakten. Es enthält auch die Entwicklung des schon vorhandenen Personals. So sind etwa Fehlzeitkontrollen sowie die Ursachen und Vermeidung von Fehlzeiten interessante Aufgabengebiete, wobei bei vielen Vorgängen im Personalmanagement auch stets der Datenschutz eingehalten werden muss. Hinzu kommen Zielvereinbarungen hinsichtlich der Verbesserung von persönlichem Arbeitsverhalten und -einsatz und die Kontrolle auf Einhaltung. Dieses Buch will eine Hilfestellung für alle sein, welche erste Kenntnisse im Hinblick auf Führungspositionen im Personalmanagement erwerben wollen.

Die deutsche Mitbestimmung hat besonders bei der Volkswagen AG einen hohen Stellenwert sowie Mitbestimmungsgrad auf den verschiedenen Unternehmensebenen Team, Planung, Werkmanagement, Vorstand und Aufsichtsrat. Für eine detaillierte Darstellung des Verhältnisses zwischen Erfolg und Mitbestimmungsgrad ist eine empirische Untersuchung verschiedener Mitbestimmungsmodelle essenziell. Die Volkswagen AG bietet durch ihre internationalen Standorte die Basis für diese empirische und qualitative Untersuchung. Differenzierte Mitbestimmungsmodelle gegenüber dem deutschen Mitbestimmungsmodell, das an den deutschen Volkswagen Standorten durchgängig gelebt wird, sind an den ausgewählten Vergleichsstandorten Volkswagen Chattanooga und Volkswagen Shanghai zu finden. Die drei Vergleichsstandorte unterscheiden sich jeweils in der Ausprägung des Mitbestimmungsgrades über die verschiedenen Unternehmensebenen sowie durch die damit verbundenen Unternehmenserfolgsfaktoren. Für die empirische Untersuchung wurde ein zukunftsfähiges Participation-Performance-Model auf Basis von Erfolgs- und Mitbestimmungseinflussgrad-Thesen entwickelt, um den Einfluss der Mitbestimmung auf Erfolgsfaktoren über eine kombinierte Befragung zu evaluieren. Die standortbezogenen Erkenntnisse in Bezug auf Bestätigung oder Ablehnung der Thesen und im Hinblick auf die Trends der Zusammenhänge zwischen Erfolg und Mitbestimmungseinflussgrad wurden durch Regressions- und Korrelationsanalysen sowie Ranganalysen dargestellt. Ermittelte Bestätigungsgrade der Untersuchung wurden zur Validierung in die sogenannte Participation-Performance-Wirkmatrix übertragen. Ebenfalls wurde der Mitbestimmungseinflussgrad der verschiedenen Unternehmensebenen je Standort in eine Unternehmenspyramide übertragen und separat dargestellt. Die Ergebnisse der Studie dienen dem Management gleichermaßen wie der Arbeitnehmervertretung: Sie sind ein wesentlicher Baustein zur Orientierung, und bieten Erkenntnisse darüber, wie unterschiedlich die Vergleichsstandorte in Bezug auf Mitbestimmung und Erfolgsfaktoren funktionieren.

Compliance im Krankenhaus ist kein neues, aber ein wichtiges und vielschichtiges Thema. Andere Werke, welche die Deutsche Krankenhaus Verlagsgesellschaft zu Datenschutz, Korruptionsprävention und Krankenhaushaftung veröffentlicht hat, untermauern diese These. Trotz des Konsenses, der über die große Bedeutung von Compliance im Krankenhaus besteht, handelt es sich um ein entwicklungsfähiges und -bedürftiges Gebiet. Es scheint nur eine Frage der Zeit zu sein, bis sich für Krankenhaus-Fälle zuständige Gerichte und Behörden intensiver damit befassen werden. Im Vergleich zu der Flut von Publikationen, die sich entweder mit allgemeinen Compliance-Fragen oder Compliance im Gesundheitswesen beschäftigen, sind Detailbetrachtungen spezieller Krankenhaus-Aspekte unter einer "Compliance-Klammer" bislang eher rar gesät. Ferner scheint es so, dass sich viele Krankenhausvertreter zwar für das Thema interessieren, der Einführung eines Compliance-Management-Systems (CMS) aber (noch) skeptisch gegenüberstehen. Das vorliegende Werk versteht sich als Einführung und will einen Beitrag zur Schließung der zuvor angesprochenen Lücke leisten. Es besteht aus einem allgemeinen Teil, der primär Fragen der Compliance-Organisation im weiteren Sinne und grundsätzliche Haftungsrisiken behandelt (vgl. z.B. den Beitrag von Bock zur Zertifizierung von CMS), und einem besonderen Teil, der ausgewählte Spezialthemen anreißt (vgl. z.B. den Beitrag von Kudlich/Neelmeier zu Behandlungsaspekten). Indem es erfahrene Praktiker zu Wort kommen lässt, die von Compliance-Maßnahmen in ihren Unternehmen berichten (vgl. die Beiträge von Marquardt/Alexy und Lambers/Schneider), will es interessierten Krankenhausverantwortlichen entsprechende Anschauungshilfen geben. Die Perspektive von Krankenhauspraktikern kommt darüber hinaus auch bei der Betrachtung fachjuristischer Fragestellungen zum Tragen, die z.B. Kooperationen oder interne Untersuchungen betreffen (vgl. die Beiträge von Teubner/Tetzl und Dann/Jones).

Personalmanagement und -marketing

incl. Webinar

Konzernbetriebsrat und Konzernbetriebsvereinbarung in der Betriebs- und Unternehmensumstrukturierung

Market Intelligence

Die Konzernbetriebsvereinbarung

Festschrift für Wolfgang Zöllner zum 70. Geburtstag

Die Arbeit stellt eine erste monographische Abhandlung über den Konzernbetriebsrat dar. Insbesondere werden neben einer theoretischen Einordnung des Konzernbetriebsrates in das Konzern- und Betriebsverfassungsrecht die praktischen Möglichkeiten und die Effizienz dieser Institution erörtert. Dabei wurden die ersten praktischen Erfahrungen mit bereits bestehenden Konzernbetriebsräten verwertet, so dass die Arbeit wichtige Hinweise für die Praxis gibt.

Die Legalitätskontrolle innerhalb einer Aktiengesellschaft hat unter dem Schlagwort der Corporate Compliance innerhalb des letzten Jahrzehnts eine ausgesprochen weitreichende Neuordnung der deutschen Unternehmenspraxis bewirkt. Philipp Maximilian Holle stellt sich der Aufgabe, den dogmatischen Grundlagen einer Legalitätskontrollverpflichtung nachzugehen, die nicht nur im Aktienrecht, sondern auch im allgemeinen Zivil- sowie im Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht zu finden sind. Ein besonderes Augenmerk richtet der Autor auf die Frage der Corporate Compliance innerhalb eines Konzerns. Inwiefern kann der Vorstand der Obergesellschaft dazu verpflichtet sein, eine Legalitätskontrolle auch innerhalb anderer, rechtlich selbstständiger Unternehmenseinheiten durchzuführen? Bei rein wirtschaftlicher Betrachtung liegt ein solcher Kontrolldurchgriff durchaus nahe. Bei einer juristischen Betrachtung negiert ein Kontrolldurchgriff indes die rechtliche Eigenständigkeit der Tochtergesellschaft und ist deshalb in besonderem Masse begründungsbedürftig.

Das Werk führt Leser, die noch keine Experten im Bereich Mergers & Acquisitions (M&A) sind, anhand typischer Praxisbeispiele in die komplexe Materie ein und erläutert die rechtlichen, steuerlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Grundlagen. Viele Praxistipps, Checklisten und Musterformulierungen helfen bei der Umsetzung. Anhand von praktischen Erfahrungswerten werden bewährte Lösungsvorschläge aufgezeigt.

Praxishandbuch Human Resources

Deutsche Mitbestimmung als Erfolgsfaktor der Automobilindustrie im internationalen Vergleich

Risiken erkennen - Rahmenbedingungen gestalten

Rechtsfragen und Handlungshilfen unter Berücksichtigung der BDSG-Novellen

Handbuch Intergeneratives Arbeiten

Das kollektive Arbeitsrecht in der Post-Merger-Integration

Die betriebliche Mitbestimmung im Konzern wird durch die Verknüpfung von Arbeits- und Gesellschaftsrecht bestimmt. Die hierdurch auftretenden Probleme sollen mit der Institution des Konzernbetriebsrats gelöst werden. Dies gelingt zumindest in den Fällen, in denen der Konzern in seiner organisatorischen Zusammensetzung nicht verändert wird. Da Konzerne jedoch im tatsächlichen Wirtschaftsleben einem stetigen Veränderungsprozess unterliegen, handelt es sich bei ihnen in der Regel um dynamische Gefüge. Die permanente Anpassung an die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führt dazu, dass Konzerne ihre betriebliche und unternehmerische Ebene umstrukturieren. Die vorliegende Arbeit untersucht die Auswirkungen solcher Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Institution des Konzernbetriebsrats und die im Konzern bestehenden Konzernbetriebsvereinbarungen.

Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz

Die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei Unternehmensumwandlung

zugleich ein Beitrag zur Entwicklung einer interessendualistischen Konzernverfassung

An den Grenzen der Rechtsschutzzone von Unterlassungs- und Feststellungsklage im Zivilprozess am Beispiel des Globalantrags im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren

Der Informationsfluss im Unternehmensverbund

Moderne Marktforschung für Praktiker - Auswahlverfahren - Datenerhebung - Datenauswertung