

Neues Betriebsverfassungsgesetz

Konsequenzen für das Ideenmanagement



Der Bundestag hat am 22. Juni 2001 in 2. und 3. Lesung das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) beschlossen. Es trat am 28. Juli 2001 in Kraft.

Für diese seit 1972 umfangreichsten Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerfG) stimmten in namentlicher Abstimmung 336 von 544 anwesenden Abgeordneten.

Neben Abgeordneten der SPD und Bündnis90/Die Grünen stimmten auch Mitglieder der PDS-Fraktion für das Gesetz.

Sprecher der CDU/CSU und FDP warfen der Regierung vor, mit der Reform den Standort Deutschland zu schwächen.

Dieser Fachbericht beantwortet die Frage, ob und welche Konsequenzen die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerfG) speziell für das Ideenmanagement hat.

Ideenmanagement = BVW + KVP

Ideenmanagement wird in diesem Bericht als Überbegriff für BVW und KVP verstanden:

- Betriebliches Vorschlagswesen (BVW) als partizipatives Optimierungsinstrument auf Basis spontaner Findung von Verbesserungsvorschlägen.
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) als partizipatives Optimierungsinstrument im Sinne eines konkreten Verfahrens¹⁾, Verbesserungsvorschläge systematisch im Team zu erarbeiten.

Bereits vor der Reform war im § 82 BetrVerfG das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf Vorschläge verankert:

§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierzu zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie *Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs* zu machen.

...

Das BetrVerfG wurde jetzt im § 75 ausdrücklich in Richtung Selbständigkeit und Eigeninitiative erweitert:

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

...

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu fördern. **Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.**²⁾

Laut Begründung zum Kabinettsentwurf³⁾ soll damit ein Beitrag zu mehr Demokratie im Betrieb geleistet werden. Dem diene vor allem eine entsprechende Gestaltung der Betriebsorganisation und der Arbeit, die Freiräume für Entscheidungen, Eigenverantwortung und Kreativität schafft. Damit solle die Bedeutung der Beteiligungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen hervorgehoben werden.

Konsequenz Nr. 1 für das Ideenmanagement:

Im § 75 BetrVerfG sind Arbeitgeber und Betriebsrat jetzt verpflichtet, die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Dies ist eine ideale Randbedingung für ein modernes Ideenmanagement.

Fragen der Mitbestimmung

Während der Betriebsrat (BR) nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVerfG über die Grundsätze des BVW, dessen unterschiedliche Verfahren in diesem Fachbericht als bekannt vorausgesetzt werden, mitzubestimmen hat, ist die Mitbestimmung zum KVP umstritten.

In KVP-Teams können

- Mitarbeiter aus einer oder unterschiedlichen Organisationseinheiten
- Mitarbeiter aus einer oder unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen
- zu vorgegebenen oder zu frei gewählten Themen
- im Rahmen von teilautonomen Gruppenarbeit oder ohne jeden Bezug zu Gruppenarbeit
- regelmäßig oder bei aktuellem Bedarf
- mit oder ohne Anleitung durch einen KVP-Moderator
- während oder außerhalb der regulären Arbeitszeit
- im Rahmen ihrer vereinbarten Arbeitsaufgaben oder darüber hinaus
- systematisch Verbesserungsvorschläge ausarbeiten und unter Umständen auch direkt umsetzen.

Der Hauptunterschied zum BVW, das auf spontaner Ideenfindung basiert, liegt in der systematischen Ideenfindung der KVP-Teams.

Da es sich bei den KVP-Ergebnissen nicht zwangsläufig um über die mit dem normalen Entgelt abgeholzten Arbeitsaufgaben hinausgehende Sonderleistungen⁴⁾ handeln muss, fehlen vielfach jegliche Voraus-

setzungen für Vorschlagsprämien, wie sie im Betrieblichen Vorschlagswesen eher typisch sind.

KVP mitbestimmungspflichtig?

Vor dem Hintergrund der teilweise gravierenden Unterschiede zwischen KVP und BVW gibt es darüber, ob KVP unter die Mitbestimmung über die Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens fällt, sehr unterschiedliche Auffassungen:

„Die einen sagen: Hätte der Gesetzgeber 1972 bei der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes gewusst, dass es KVP geben würde, hätte er es auch explizit mit eingeschlossen. Denn die Tätigkeit von KVP-Teams ist tatbestandsmäßig analog zum BVW zu sehen und damit ebenso mitbestimmungspflichtig.

Die anderen sagen: Für KVP gelten völlig andere Gesichtspunkte. Da geht es nicht um Sonderleistungen, sondern um die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe. Denn es besteht ein klarer Auftrag und die Teilnahme in einem KVP-Team geschieht im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflicht. Das ist etwas ganz anderes als BVW. Das ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Die dritten sagen: Ohne Betriebsrat läuft bei partizipativen Optimierungssystemen ohnehin nichts. Also machen wir eine Betriebsvereinbarung zu KVP. Sofern diejenigen Recht haben sollten, die den § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVerfG auf KVP nicht für analog anwendbar halten, handelt es sich dann um eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum KVP nach § 88 BetrVerfG.

Das Thema ist also strittig. Sie müssen damit leben, dass wir Ihnen keine verbindliche Richtlinie geben können. Möglicherweise wird es aber zu dieser Frage irgendwann in der Zukunft ein Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts geben.

Soweit Ziel des KVP die Fortbildung der Arbeitnehmer ist, beispielsweise die Einweisung in neue Arbeitsbereiche, Schulung über KVP-Denkweisen und -Methoden, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVerfG bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen.¹⁹⁾

Hat sich durch die Reform des BetrVerfG daran etwas geändert?

Mitbestimmung zur Gruppenarbeit

Im neuen BetrVerfG wurde in § 87 Abs. 1 ein neuer Punkt zur Gruppenarbeit eingefügt, bei der die Grundsätze der Durchführung nunmehr der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen:

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

...

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Ar-

beitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

...

Laut Begründung zum Kabinettsentwurf³⁾ hat sich Gruppenarbeit als moderne Arbeitsform erwiesen, die in vielen Fällen effiziente Arbeitsleistungen und gute Arbeitsbedingungen gleichermaßen mit sich bringe.

Die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die Gruppe und die Selbstorganisation der Gruppe berge gleichwohl eine Reihe von potentiellen Konflikten, die nur im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat sachgemäß gelöst werden könnten.

Auf diese Weise könnten Lösungen für die Gruppe als Ganzes gefunden werden, ohne einzelne Gruppenmitglieder auszugrenzen oder über Gebühr zu belasten, was ja wiederum Voraussetzung dafür sei, dass Gruppenarbeit zum Wohle des Betriebes funktioniere.

Die Mitbestimmung ist auf die Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung von teilautonomer Gruppenarbeit begrenzt. Einführung und Beendigung sind nicht von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst.

Hat sich der Arbeitgeber jedoch für die Einführung von Gruppenarbeit entschieden, greift die neue Mitbestimmung. Grundsätze über die Durchführung können beispielsweise Regelungen zu folgenden Fragen beinhalten:

- Gruppensprecher: Stellung, Aufgabe, Wahl
- Gruppengespräche
- KVP-Aktivitäten
- Konfliktlösung in der Gruppe
- Zusammenarbeit mit anderen Gruppen

Fall A: KVP in der Gruppenarbeit

Somit ist durch das aktuelle BetrVerfG folgende Rechtslage unstrittig:

Konsequenz Nr. 2 für das Ideenmanagement:

Der neue § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVerfG bewirkt, dass KVP im Sinne eines systematischen Erarbeitens von Verbesserungen in seinen Grundsätzen der Mitbestimmung unterliegt, wenn es sich dabei um einen Teilaspekt innerhalb der in ihren Grundsätzen mitbestimmungspflichtigen Durchführung der Gruppenarbeit handelt.

Fall B: KVP ohne Gruppenarbeit

KVP-Aktivitäten gibt es jedoch nicht nur innerhalb teilautonomer Gruppen. Es gibt viele Unternehmen, die noch keine oder nur in wenigen Organisationseinheiten Gruppenarbeit eingeführt haben, aber dennoch sehr erfolgreich mit KVP-Teams sind, die - auch losgelöst von der Gruppenarbeit im eigentlichen Sinne - wertvolle Verbesserungsvorschläge ausarbeiten.

Handelt es sich bei derartigen KVP-Teams ebenfalls um Gruppenarbeit im Sinne des neuen § 87 Abs. 1 Nr.

13, weil ja auch bei einem KVP-Team „im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt“?

Die Formulierung des § 87 Abs. 1 Nr. 13 verleitet dazu, diese Frage zu bejahen, was aber eindeutig falsch wäre. Denn in der Begründung zum Kabinettsentwurf³⁾ wird unmissverständlich dargelegt, dass das neue Mitbestimmungsrecht nur für teilautonome Gruppenarbeit gelten soll:

„Es werden also Arbeitnehmer, die an sich Einzeltätigkeiten erbringen, zu einer Arbeitsgruppe zusammengefasst, die durch Übertragung von vor- und nachgelagerten Tätigkeiten oder Vorgesetztenkompetenzen eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat. Die Gruppe steuert weitgehend die Ausführung der Aufgabe selbständig und kontrolliert – gegebenenfalls im Rahmen von Vorgaben – das Ergebnis. Schließlich muss die Arbeitsgruppe in den betrieblichen Arbeitsablauf eingegliedert sein. Arbeitsgruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation bestehen, wie z.B. Projektgruppen oder Steuerungsgruppen, werden nicht erfasst. Hier bestehen die eine Mitbestimmung rechtfertigenden Gefahren der Selbstausbeutung und Ausgrenzung nicht.“

Daraus ergibt sich zweifelsfrei:

Konsequenz Nr. 3 für das Ideenmanagement:

Der neue § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVerfG betrifft nicht KVP-Gruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation und losgelöst von der Gruppenarbeit einer teilautonomen Arbeitsgruppe tätig sind; diese fallen nicht unter die neue Mitbestimmung der Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit.

Auf die strittige Frage, ob bei derartigen KVP-Teams der § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVerfG über die Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens greift, wurde bereits weiter oben hingewiesen.

Überarbeiteter Arbeitnehmer-Begriff

Speziell bei Betriebsvereinbarungen (BV) zum Betrieblichen Vorschlagswesen wird in guter Absicht häufig ein Fehler gemacht, der ernsthafte Wissenslücken der zuständigen Ideenmanager offenbart:

- Die gute Absicht besteht darin, Verbesserungsvorschläge auch von Personen einbeziehen zu wollen, die keine Arbeitnehmer sind: Leiharbeiter, Freie Mitarbeiter, Leitende Angestellte, Kunden, Lieferanten, Rentner, Besucher, ...
- Der Fehler besteht darin, dies in der BVW-BV regeln zu wollen.

Angelegenheiten, die keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVerfG betreffen, unterliegen nicht der Regelungsbefugnis einer BV. Eine Regelung in einer BV, die unzulässiger Weise auf Nicht-Arbeitnehmer abzielt, ist daher wirkungslos. Um Missverständnissen vorzubeugen:

„Es ist jedoch äußerst sinnvoll, auch für jene Personen, die keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVerfG sind, eine Einrichtung für Verbesserungsvorschläge zu schaffen. Zuständig für die Koordination kann dieselbe Stelle sein, die auch für das Be-

triebliche Vorschlagswesen der Arbeitnehmer verantwortlich ist.

Dies unterliegt aber nicht der Mitbestimmung und hat daher nichts in einer Betriebsvereinbarung zu suchen. Die Lösung kann beispielsweise so aussehen:

Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden Dokumente erstellt, die das Verfahren für die Bearbeitung und Anerkennung von Verbesserungsvorschlägen von Rentnern, leitenden Angestellten, freien Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten usw. darlegen.“⁴⁾

Hierzu gibt es neue Aspekte: Der Arbeitnehmer-Begriff ist im § 5 des neuen BetrVerfG gegenüber der alten Fassung überarbeitet:

§ 5 Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer (**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, **unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.**

(2) ...

Der letzte Satz „Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.“ wurde inhaltsgleich aus dem früheren § 6 BetrVerfG übernommen, der Arbeiter und Angestellte speziell definierte und im aktuellen Gesetz entfallen ist.

In der Begründung zum Kabinettsentwurf³⁾ zum Wegfall des § 6 BetrVerfG wird dargelegt, dass die Trennung nach Arbeitern und Angestellten heute überholt ist.

Der aus dem alten § 6 in den erweiterten § 5 BetrVerfG übertragene Satz bewirkt nichts Neues.

Außendienst und Telearbeiter

Neu ist jedoch die Klarstellung im § 5 Abs. 1 BetrVerfG: „unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.“

In der Begründung zum Kabinettsentwurf³⁾ wird ausgeführt, dass längst nicht mehr alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag mit dem Inhaber eines Betriebes abgeschlossen haben, in dessen Betrieb arbeiten, sondern beispielsweise als Telearbeiter in häuslicher Umgebung oder für längere Dauer im Betrieb eines Kunden. Es solle daher klargestellt werden, dass die in den unterschiedlichen Formen des Außendienstes tätigen Arbeitnehmer und insbesondere die in Telearbeit Beschäftigten zur Belegschaft des Betriebes gehören und daher in vollem Umfang dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen.

Erfasst werden sollen

- alternierende Telearbeit (teils im Betrieb, teils woanders)
- mobile Telearbeit (an verschiedenen Orten bei Kunden oder Lieferanten als moderne Variante des Außendienstes)

- häusliche Telearbeit (zu Hause oder an einem anderen selbstgewählten Ort).

Es stehe der Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegen, wenn die geschuldete Arbeit nicht im räumlichen Bereich des Betriebs, sondern außerhalb erfolgt. Auf Grund des auch funktional zu verstehenden betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs müsse die Einordnung in den Betrieb nicht stets in tatsächlicher örtlicher Hinsicht erfolgen, vielmehr reiche die Einordnung in die betriebliche Organisation aus.

Der im neuen § 5 BetrVerfG ergänzte Nebensatz zu Außendienst und Telearbeit dient also nur der *Klarstellung*, bewirkt also nichts tatsächlich Neues.

Konsequenz Nr. 4 für das Ideenmanagement:

§ 5 BetrVerfG stellt jetzt klar, dass auch Außendienstmitarbeiter und Telearbeiter Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsrechts sind.

Sofern eine bestehende BVW-Betriebsvereinbarung bezüglich des Geltungsbereichs direkt oder indirekt auf den § 5 BetrVerfG referenziert, muss möglicherweise die entsprechende Formulierung BV kompatibel gemacht werden.

Sofern eine bestehende BVW-Betriebsvereinbarung Außendienstmitarbeiter oder Telearbeiter vom BVW ausschließt, sollte geprüft werden, ob dies unter Berücksichtigung der Reform des BetrVerfG weiterhin sinnvoll ist. Zu berücksichtigen ist, dass ein solcher Ausschluss mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot nicht im Einklang stehen würde.

Leiharbeitnehmer, Freie Mitarbeiter, ...

Leiharbeitnehmer - Arbeitnehmer, die bei einem anderen Betrieb Arbeitnehmer sind und von einem anderen Betrieb entliehen sind - erhalten jetzt gemäß § 7 BetrVerfG beim Entleiher das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat, wenn sie beim Entleiher bereits länger als drei Monate eingesetzt werden:

§ 7 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. **Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.**

Leiharbeitnehmer können sich also gegebenenfalls an der Wahl von zwei Betriebsräten beteiligen: Im eigenen Betrieb und im fremden Betrieb, bei dem sie bereits länger als 3 Monate arbeiten.

Um dem Betriebsrat einen besseren Überblick über die neuen Formen der Beschäftigung im Betrieb zu geben, wird die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 ausdrücklich auch auf im Betrieb beschäftigte Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen. Dies bezieht sich beispielsweise auf Angestellte eines externen Beratungsunternehmens oder Freie Mitarbeiter:

§ 80 Allgemeine Aufgaben

...

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; **die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.** ...

Es gilt jedoch nach wie vor der Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer, Freie Mitarbeiter und andere Externe keine Arbeitnehmer sind und daher eine eventuelle Regelung für Verbesserungsvorschläge derartiger Personen weiterhin nichts in der Betriebsvereinbarung zu suchen hat.

Konsequenz Nr. 5 für das Ideenmanagement:

Sofern eine bestehende BVW-Betriebsvereinbarung Personen einbezieht, die keine Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVerfG sind, ist dies sowohl nach der alten, als auch nach der neuen Fassung des BetrVerfG unzulässig und dringend zu sanieren.

Vorschläge an den Betriebsrat

Der neue § 86a beinhaltet ein Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer an den Betriebsrat.

§ 86a Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.

In der Begründung zum Kabinettsentwurf³⁾ wird ausgeführt, dass eine Begrenzung des Vorschlagsrechts auf bestimmte Themen nicht vorgesehen sei. Einzige Voraussetzung sei, dass das Thema in die Zuständigkeit des BR fällt. Wie der BR den Vorschlag behandelt, ob er ihn nur zur Kenntnis nimmt oder aber weiterverfolgt, obliege grundsätzlich seiner Entscheidungsfreiheit. Es kann beispielsweise sein, dass der Vorschlag nicht verwirklicht wird, weil er bereits mehrfach mit dem Arbeitgeber fruchtlos beraten wurde oder weil er nach Ansicht des BR mit den Interessen der Arbeitnehmer nicht vereinbar ist.

Es gibt also ab sofort

- Vorschläge an den Arbeitgeber im Rahmen von BVW und KVP (auch unter Berücksichtigung von § 82 Abs. 2 BetrVerfG)
- Vorschläge an den Betriebsrat (§ 86a BetrVerfG).

Es besteht die Gefahr, dass manche Mitarbeiter dies durcheinander bringen werden, zumal es schon bisher einen weiteren in gewisser Hinsicht ähnlichen Fall gibt:

- Meldungen von Erfindungen auf Grund des Arbeitnehmererfindungsgesetzes (§ 5 ArbNErfG)

Konsequenz Nr. 6 für das Ideenmanagement:

Das Ideenmanagement sollte zur Vermeidung von eventuellen Missverständnissen die Belegschaft rechtzeitig über die Unterschiede von

- Vorschlägen im Rahmen des Ideenmanagements
- Vorschlägen an den Betriebsrat auf Grundlage des neuen § 86a BetrVerfG informieren.

In der BVW-Betriebsvereinbarung kann ein Hinweis nicht schaden, dass Vorschläge an den Betriebsrat nach § 86a BetrVerfG nicht unter die Regelungen des Betrieblichen Vorschlagswesens und der BVW-BV fallen. Ähnlich wird es üblicher Weise auch zur Abgrenzung gegenüber Arbeitnehmererfindungen nach § 5 ArbNErfG⁵⁾ praktiziert.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes beinhaltet eine Fülle weiterer Veränderungen. Stellvertretend seien genannt: Vereinfachtes BR-Wahlverfahren, Erhöhung der Zahl der BR-Mitglieder, moderne Informations- und Kommunikationstechnik als ausdrücklich erforderliches BR-Arbeitsmittel, bessere BR-Freistellungsbedingungen, Chancengleichheit von Männern und Frauen, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Qualifizierung, Betrieblicher Umweltschutz.

Diese Neuerungen werden in diesem Fachbericht nicht behandelt, da sie für das Ideenmanagement keine unmittelbare Auswirkung haben.

- 1) EUREKA Impulse 3/2000:
Was ist KVP?
„Japanische Philosophie“ - Vorschläge im Team - Abgrenzung zum BVW
- 2) Bei allen Zitaten des BetrVerfG sind die Änderungen in **kursiver Fettschrift** hervorgehoben.
- 3) Kabinettsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz): Begründung PDF-Datei zum Download unter www.bma.de
- 4) EUREKA Impulse 3/2000:
Was ist ein VV?
Erfolgreiches Ideenmanagement kann nicht auf unsinniger VV-Definition basieren
- 5) EUREKA e.V.
Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training. ISBN 3-00-002550-2

Diesen und andere Fachberichte finden Sie als PDF-Datei unter www.kobblank.de in der Rubrik [IdeeThek](#)

Impressum:

EUREKA impulse 7/2001

ISSN 1618-4653

EUREKA e.V. Hartmannweg 12 D-73431 Aalen
www.eureka-akademie.de

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© Juli 2001 Peter Kobblank