

4. BKU Quartal Veranstaltung für Unternehmer/innen
„soziale Marktwirtschaft vor globalen Herausforderungen“

Schön, dass Sie da sind!

Der BKU gibt Orientierung und Ermutigung.

Im BKU bilden Sie die öffentliche Meinung mit.

Im BKU stellen Sie das „Image“ des Unternehmers innerhalb der Gesellschaft und der Kirche wahrheitsgemäß dar.

Mit dem BKU haben Sie die Reflexion die Zukunft Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeiter und die dabei auftretenden Konflikte so zu gestalten, dass „fromm und erfolgreich“ keine Gegensätze sein müssen.

4. BKU Quartal Veranstaltungen für Unternehmer/innen „soziale Marktwirtschaft vor globalen Herausforderungen“

- 17.45 – 18:00 Begrüßung
Herr Andree Brüning, BKU
- 18:00 – 18:15 Grußwort und Einblick in die Ausbildung an der
Fachschule für Wirtschaft und Informatik
Dr. Ernst Schaub, Schulleitung
- 18:15 – 19:00 „Trennungen verantwortungsvoll gestalten“
Dr. Benedikt Jürgens, Leiter HR PEAG
- 19:00 – 19:30 Diskussion
Schlusswort Herr Andree Brüning, BKU
anschließend Austausch und Imbiss



Trennungen verantwortungsvoll gestalten

Verantwortung als zentraler Begriff moderner Ethik



Max Weber
(1864 - 1920)

[...] es ist ein abgrundtiefer Gegensatz, ob man unter der gesinnungsethischen Maxime handelt - religiös geredet - : „der Christ tut recht und stellt den Erfolg Gott anheim“ oder unter der verantwortungsethischen: daß man für die (voraussehbaren) Folgen seines Handelns aufzukommen hat. [...] Der Verantwortungsethiker [...] rechnet mit eben jenen durchschnittlichen Defekten der Menschen, - er hat, wie Fichte richtig gesagt hat, gar kein Recht, ihre Güte und Vollkommenheit vorauszusetzen, er fühlt sich nicht in der Lage, die Folgen seines Tuns, soweit er sie voraussehen konnte, auf andere abzuwälzen. Er wird sagen: diese Folgen werden meinem Tun zugerechnet.

Politik als Beruf (1919)

Verantwortung als zentraler Begriff moderner Ethik



Hans Jonas
(1903-1993)

Verantwortung ist die als Pflicht anerkannte Sorge um ein anderes Sein, die bei Bedrohung seiner Verletzlichkeit zur „Besorgnis“ wird. Als Potential aber steckt die Furcht schon in der ursprünglichen Frage, mit der man sich jede aktive Verantwortung beginnend vorstellen kann: was wird ihm zustoßen, wenn ich mich seiner nicht annehme? Je dunkler die Antwort, desto heller gezeichnet die Verantwortung.

Das Prinzip Verantwortung (1979)

Folgen für den Betroffenen: Ein belastender Trennungsprozess

PEAGHR...

www.peag-hr.de

Trennung

ambivalente
Phase

Neu-
orientierung

- Schock
- Erstarrung
- Hyperaktivität
- Hilflosigkeit
- Rückzug
- Identitätsverlust
- Ablehnung
- Verdrängung

Folgen für den Betroffenen: Ein belastender Trennungsprozess

PEAGHR...

www.peag-hr.de

Trennung

ambivalente
Phase

Neu-
orientierung

- Pendeln zwischen Allmachts- und Ohnmachtsgefühlen
- Schuldgefühle
- Differenzierte Selbstwahrnehmung
- Rationalisierung
- Öffnung für Beratung

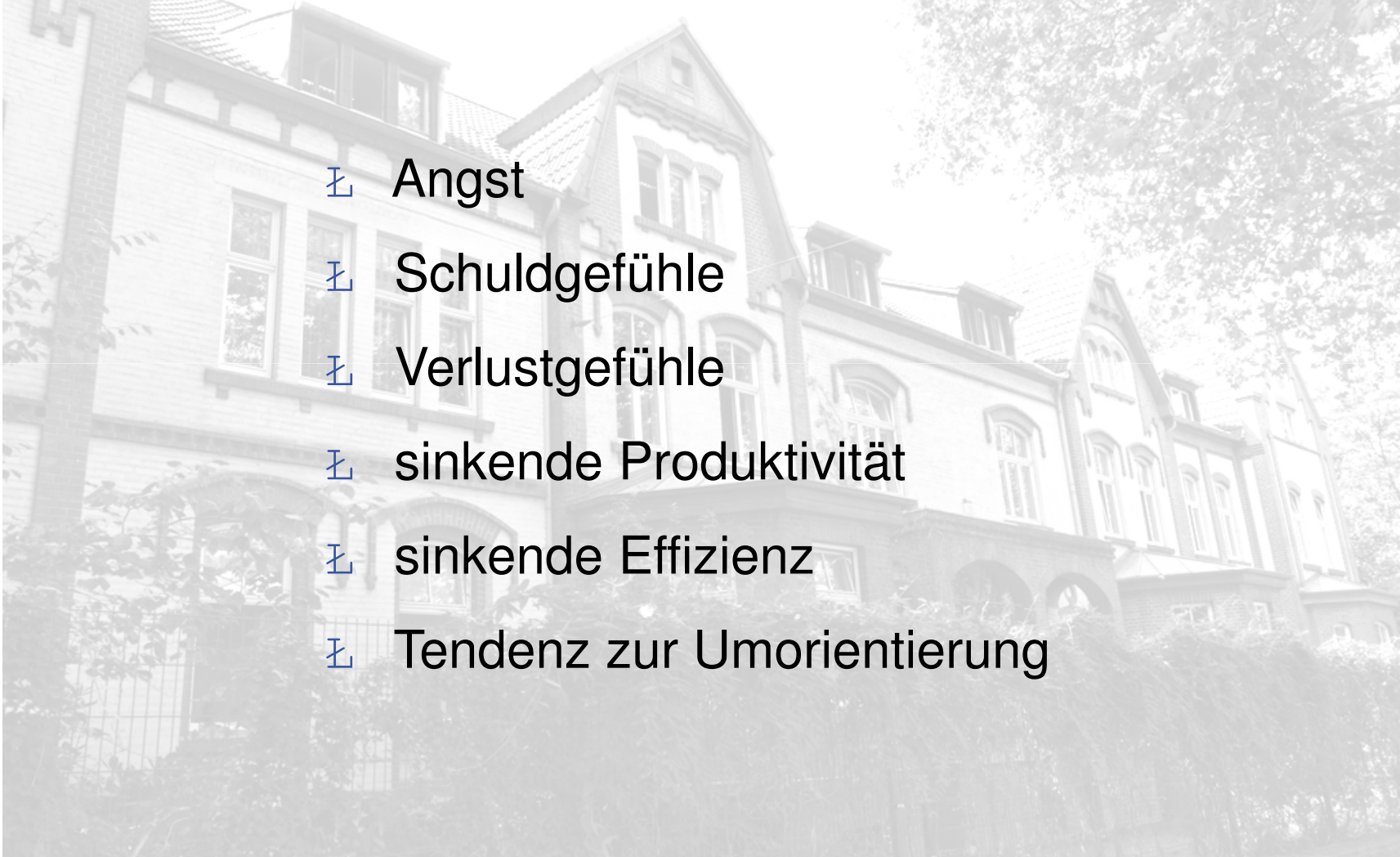
Folgen für den Betroffenen: Ein belastender Trennungsprozess

Trennung

ambivalente
Phase

Neu-
orientierung

- Alternativensuche
- Entscheidung
- Neuanfang
- Akzeptanz
- neue Weltzuwendung
- Rückfälle möglich

- 
- ⌘ Angst
 - ⌘ Schuldgefühle
 - ⌘ Verlustgefühle
 - ⌘ sinkende Produktivität
 - ⌘ sinkende Effizienz
 - ⌘ Tendenz zur Umorientierung

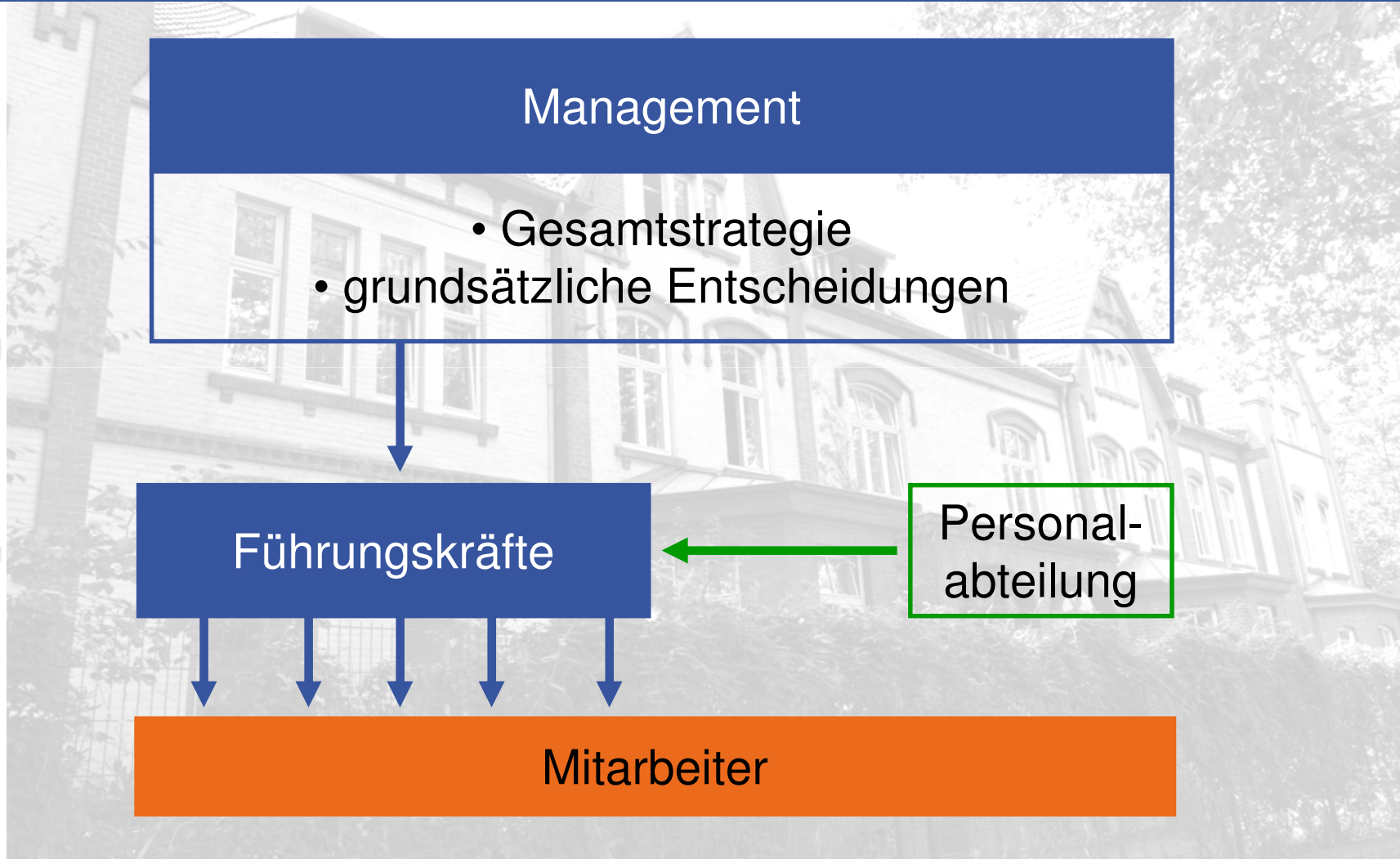
Folgen für die Beziehungen des Unternehmens

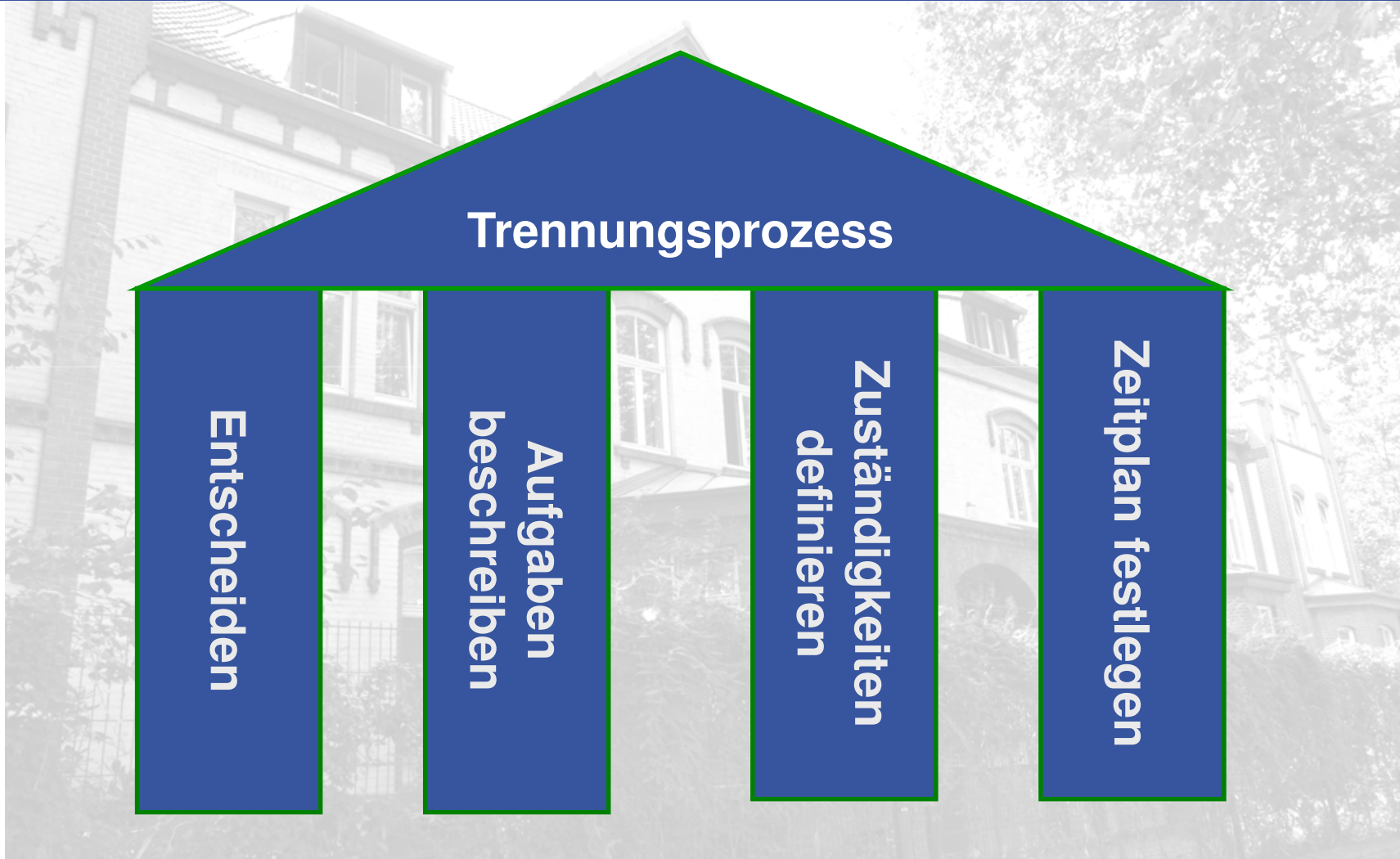
PEAGHR...

www.peag-hr.de



Wer ist verantwortlich?





1

Problem definieren

2

Ziele formulieren

3

Risiken benennen

4

Alternativen diskutieren

5

Entscheidung überprüfen

arbeitsrechtliche Aufgaben

- Arbeitsverträge prüfen
- kollektivrechtliche Dokumente prüfen
- Trennungswege diskutieren

betriebswirtschaftliche Aufgaben

- Formeln für Abfindungen entwickeln
- weitere Kosten ermitteln: Freistellung, Beratung, usw.
- Kostenmodelle berechnen

kommunikative Aufgaben

- Sprachregelung formulieren
- Kommunikation nach innen und außen vorbereiten
- Betriebsrat einbinden



1

Aufgaben priorisieren

2

vorgegebene Termine berücksichtigen

3

Reihenfolge festlegen

4

Termine festlegen (Meilensteine)

betriebsbedingte Kündigung

- + keine Sperrfrist (§ 144 SGB III)
- + keine Ruhezeiten (§ 143a SGB III)
- + keine Beschränkungen bei Abfindung
- + geringer Verhandlungsaufwand mit Betroffenenem

- Imageprobleme
- möglicherweise durch Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen
- Verhandlungen mit Betriebsrat
- Sozialauswahl
- Risiko von Arbeitsgerichtsprozessen

Aufhebungsvertrag

- + einvernehmliche Lösung
- + gute Ausgangsposition für Bewerbungen
- + Ausschluss von Arbeitsgerichtsprozessen
- + Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen

- Sperrfrist möglich
- Ruhezeit möglich
- hoher Verhandlungsaufwand mit Betroffenenem

Eine Freistellung bietet dem Betroffenen wichtige Vorteile:

- ⌘ Die berufliche Neuorientierung ist sofort möglich.
- ⌘ Er kann sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben.
- ⌘ Er hat die Möglichkeit, Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

unwiderrufliche
Freistellung

Arbeitnehmer wird komplett
freigestellt

widerrufliche
Freistellung

Arbeitnehmer wird
möglicherweise noch benötigt

In der Freistellungsphase bleibt der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
Freistellungen ziehen weder Sperrfristen noch Ruhezeiten nach sich.

Bundessozialgericht, Az. B 12 KR 22/07 R

Anspruch nach § 1 KSchG

0,5 Monatsgehälter pro Jahr der Betriebszugehörigkeit

andere Formeln

höherer oder niedriger Faktor: 0,25; 0,75; 1; >1

$[(\text{Lebensalter} \times \text{Firmenzugehörigkeit} \times \text{Gehalt}) / 50] \times 0,7$

2 Monatsgehälter, höchstens EUR 3.500,00 (Insolvenz)

$(\text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Lebensalter} \times \text{Bruttomonatsgehalt}) / 20$

Faktor gestuft nach Lebensalter (bis 30 Jahre: 0,3; ab 50 Jahre: 0,55)

Alter Arbeitgeber

sich
orientieren

sich
bewerben

sich
positionieren

Neuer Arbeitsvertrag

- ⌘ Trennungsprozess verarbeiten
- ⌘ Persönlichkeitsprofil entwickeln
- ⌘ Kompetenzen einschätzen
- ⌘ Ziele formulieren
- ⌘ den Arbeitsmarkt analysieren
- ⌘ Bewerbungsunterlagen erstellen

Alter Arbeitgeber

sich orientieren

sich bewerben

sich positionieren

Neuer Arbeitsvertrag

- ⌘ Stellenangebote akquirieren
- ⌘ Kommunikationsverhalten optimieren
- ⌘ Telefon- und Videotraining
- ⌘ Vorstellungsgespräche vorbereiten
- ⌘ Bewerbungsaktivitäten reflektieren
- ⌘ Probleme lösen

Alter Arbeitgeber

sich orientieren

sich bewerben

sich positionieren

Neuer Arbeitsvertrag

- ⌘ Angebote prüfen
- ⌘ Entscheidungshilfe bieten
- ⌘ bei Vertragsverhandlungen beraten
- ⌘ während der Probezeit begleiten

Voraussetzungen

Abschluss eines
Transfersozialplans

Begründung des
Stellenabbaus

Mindestanzahl
(reiner Stellenabbau)

Persönliche
Voraussetzungen der
Mitarbeiter

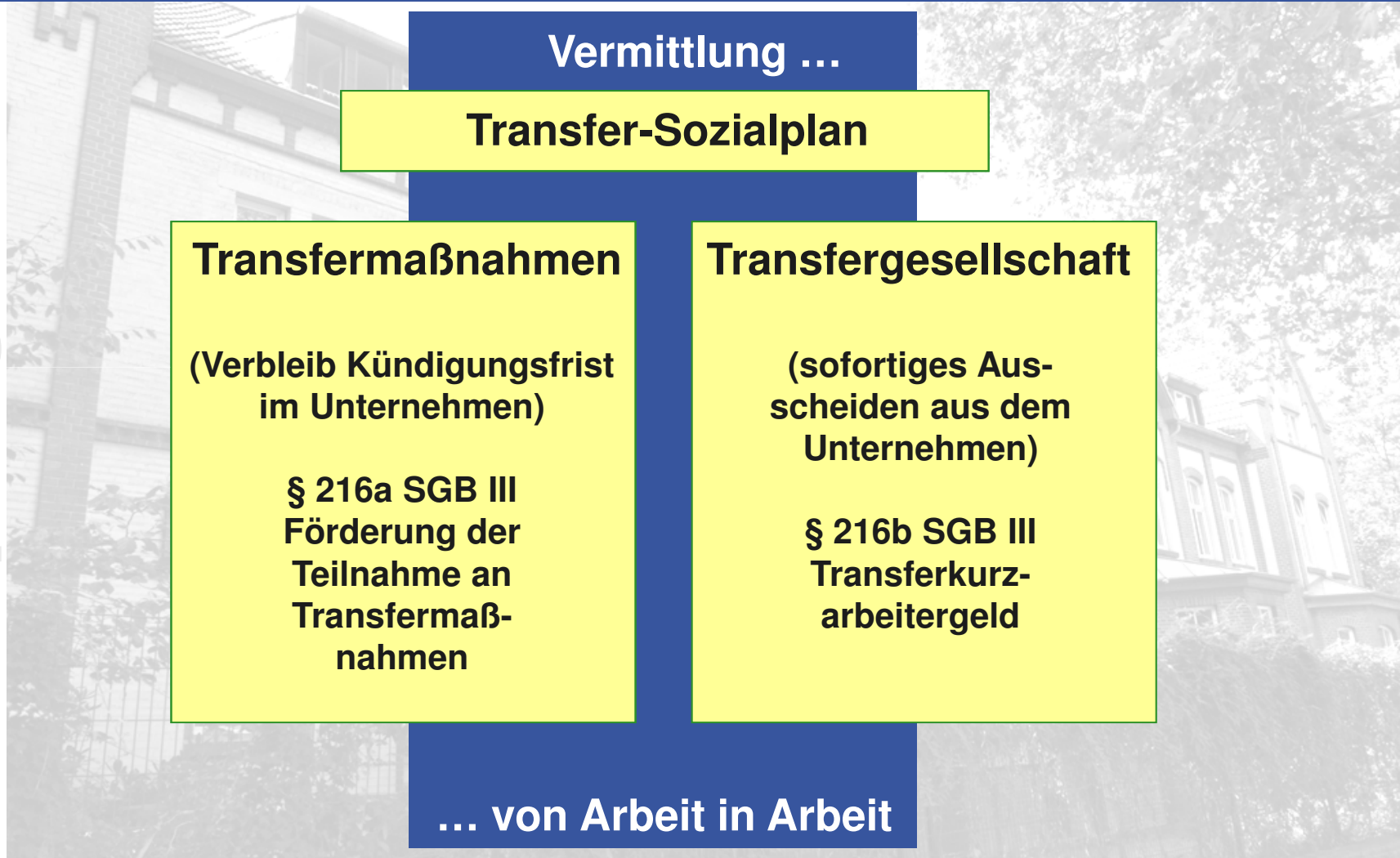
Hintergrund

Einigung der Betriebsparteien auf die
Inanspruchnahme von Transferleistungen

§ 111 BetrVG: Definition von Betriebsänderungen

§ 17 KSchG - Definition einer Mindestanzahl
betroffener Mitarbeiter in Abhängigkeit von der
Größe eines Unternehmens / Betriebs

- sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- von Arbeitslosigkeit bedroht
- Arbeitssuchendmeldung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

PEAGHR...

www.peag-hr.de



Dr. Benedikt Jürgens
Leiter PEAG HR
Eberhardstraße 12
44145 Dortmund

Telefon: 0231 56785-186
Telefax: 0231 56785-162
E-Mail: juergens@peag-hr.de

Termine!

01.12. 2009 Rorategottesdienst zum Advent
18:00 Uhr Priesterseminar Aachen

Februar 2010 Missio Projekt „Indien“
17:30 Uhr Missio Aachen

27.03.2010 Einkehrtag „Sozial Enzyklika“
18:00 Uhr Sophienhof Niederzier

Kontakt über www.bku.de oder www.anderspunktberaten.de

Mitglied werden!

Der Bund Katholischer Unternehmer lebt natürlich von seinen Mitgliedern. Wir freuen uns sehr, wenn Sie sich für eine Mitgliedschaft im BKU entscheiden und/oder an unseren Veranstaltungen 2010 teilnehmen. Damit unterstützen Sie unsere vielfältigen gesellschaftspolitischen und kirchlichen Aktivitäten.

Kontakt über www.bku.de oder www.anderspunktberaten.de