

Kodex für Gute Arbeit

Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinrich M. Stindt

Vortrag beim 24. Passauer Arbeitsrechts-Symposium am 17. Juni 2010

Gliederung

- I. **Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion**
- II. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz 2009 als Verstärker der Ethik im Arbeitsrecht
- III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Küttner Rechtsanwälte beraten die Initiative des Bund Katholischer Unternehmer (BKU)

I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion

Beispiele für
Auswüchse:

Unvorstellbares
kriminelles
Verhalten von
„Ehrenmännern“



150 Jahre Haft: Der frühere Investo Bernard Madoff (Mitte). Foto: Reuters

Unvorstellbare
Verluste

Frankfurter Allgemeine
FAZ.NET
Aktuell Wirtschaft Wirtschafts- & Finanzkrise

Finanzkrise

IWF schätzt Verluste auf 4 Billionen Dollar

Der IWF ruft die Regierungen auf, mehr zur Bereinigung der Bankbilanzen von sogenannten Giftpapieren zu tun

21. April 2009 Die Finanzkrise wird einer neuen Schätzung des Internationalen Währungsfonds (IWF) zufolge rund um den Globus Werte in Höhe von mehr als vier Billionen Dollar vernichten.

Unvorstellbare
Verdienste in
einem Jahr der
Krise

Frankfurter Allgemeine
FAZ.NET
Aktuell Finanzen Fonds & Zertifikate

Das haben Hedge-Fonds-Manager im Jahr 2008 verdient

Name	Firma	Verdienst in Dollar
1 James Simons	Renaissance Technologies Corp.	2,5 Mrd.
2 John Paulson	Paulson & Co.	2 Mrd.
3 John Arnold	Centaurus Energy	1,5 Mrd.
4 George Soros	Soros Fund Management	1,1 Mrd.
5 Raymond Dalio	Bridgewater Associates	780 Mio.
6 Bruce Kovner	Caxton Associates	640 Mio.
7 David Shaw	D. E. Shaw & Co.	275 Mio.
8 Stanley Druckenmiller	Duquesne Capital Management	260 Mio.

Quelle: Alpha Magazine

Unvorstellbare
Abfindungen

Die höchsten Abfindungen FAZ 17.8.2009

Deutschland	Unternehmen	Abfindung	Jahr
Frank Newman	Deutsche Bank	100 Millionen DM	1999
Thomas Middelhoff	Bertelsmann	33 Millionen Euro	2000
Bob Eaton	Daimler-Chrysler	30 Millionen Euro	2002
Clemens Börsig	Deutsche Bank	24,5 Millionen Dollar	2000
Frankreich			Jahr
Antoine Zacharias	Vinci	13 Millionen Euro	2006
Igor Landau	Aventis	12 Millionen Euro	2004
Jean-Marc Espalloux	Accor	12 Millionen Euro	2005
Daniel Bernard	Carrefour	9,8 Millionen Euro	2005
Vereinigte Staaten			Jahr
Robert Nardelli	Home Depot	210 Millionen Dollar	2007
Henry McKinnell	Pfizer	200 Millionen Dollar	2006
Philip J. Purcell	Morgan Stanley	62 Millionen Dollar	2005
Tom Freston	Viacom	59 Millionen Dollar	2006

Quelle: FAZ-Archiv

und 2010 ff:
Griechenland-Krise, PIGS-
Staaten-Krise, Euro-Krise,
usw.?

I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion



I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion

■ Ethik-Diskussion 2010

Prof. Dr. M. **Hüther**, Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, bei der Verleihung des Max-Weber-Preises für Wirtschaftsethik 2010 am 18.5.2010 unter Bezug auf Adam Smith und die moderne Marktökonomik:

„...Es wäre zu kurz gesprungen, wollten wir Wirtschaft und Gesellschaft ausschließlich durch Regeln gesteuert wissen, die das Individuum vollends von moralischen Orientierungen befreien.

Bedeutsam ist aber die Feststellung, dass der Umgang miteinander, die tägliche Gestaltung des „do et des“ sich nicht allein auf explizite, kodifizierte Regeln verlassen kann und sollte, sondern ebenso einer quasi natürlichen gelebten symmetrischen Fairness bedarf.

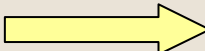
So bleibt ebenso richtig, dass die Selbststeuerung unserer kollektiven Systeme auch einer individualethischen Unterlegung bedarf. Ohne eine solche müssen Gesellschaften scheitern, allein weil nicht alles geregelt, nicht alles kodifiziert werden kann...“

I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion

Abschlussbericht zum Forschungsprojekt
des Bundesarbeitsministeriums:

„Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und
Mitarbeiterengagement in den
Unternehmen in Deutschland 2010“

Ethik ist notwendig und lohnt sich

Auszug 

Marktforschungsinstitut Gallup 2009:

„Neben einem juristischen Arbeitsvertrag
bestehen wechselseitige,
unausgesprochene Erwartungen,
Wünsche und Hoffnungen auf beiden
Seiten. Der *psychologische Vertrag* ist
eine Art Zusatzvertrag, der nur in den
Köpfen existiert und dynamisch ist.“

(Prof. Stapf, Universität Tübingen, als Mitautor
der Studie des Gallup Instituts, zitiert im
Handelsblatt, 8.4.2009, S.9)

Abschlussbericht zum Forschungsprojekt

„Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland“

Verbesserungspotenzial besteht. Wie groß dieses Potenzial ist, wird deutlich, wenn man die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung mit den Ergebnissen der 50 Sieger-Unternehmen der Benchmarkstudie „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007“ vergleicht (Abbildung 36).

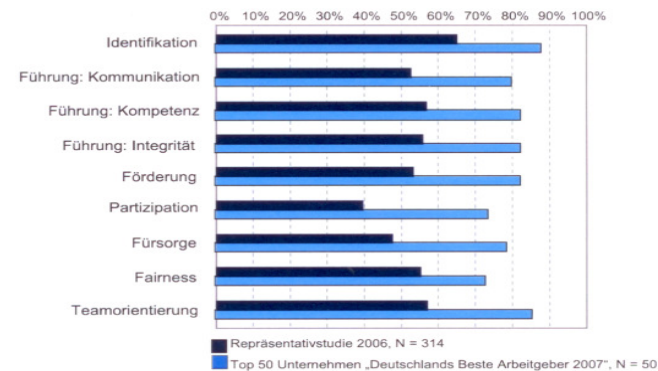


Abbildung 36. Top Boxes für die Unternehmen aus der Repräsentativstudie und für die Top 50 Unternehmen „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007“ im Vergleich (trifft überwiegend zu + trifft fast völlig zu).

Dieser Vergleich verdeutlicht das große Potenzial für die Verbesserung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur bzw. der Arbeitsqualität in Deutschland: Die ausgezeichneten Arbeitgeber erzielen etwa 20 bis 30 Prozent bessere Ergebnisse als die repräsentativ ausgewählten Unternehmen. Die Aspekte mit den größten Unterschieden und Verbesserungspotenzialen im Vergleich der 50 besten Unternehmen aus „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007“ und dem Durchschnitt der bundesdeutschen Unternehmen sind das

Seite 108

I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion

1. Wo ist der Raum für Ethik im Arbeitsrecht und mit welchem Inhalt ?

Keine einheitliche Definition, herkömmlich: Raum oberhalb des gesetzlichen Minimums, inhaltliche Wurzeln oft in Gesetzen (Generalklauseln, Ziele, etc.)

2. Arbeitsrecht enthält in der Regel bereits mehr als das ethische Minimum.

Wir haben ein ethisch angereichertes Arbeitsrecht (Hanau).

Reicht das zur Krisenbewältigung ?

3. Punktueller und einseitiger Schwerpunkt der letzten Jahre im Arbeitsrecht

„Ethik-Richtlinien“

- Teilgebiete: u.a. Liebesbeziehungen und Korruption
- Eine Richtung: Arbeitgeber „diktiert“ dem Arbeitnehmer

4. **Chance für einen ganzheitlichen Ansatz, der sich an beide Seiten richtet**

Gliederung

- I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion
- II. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz 2009 als Verstärker der Ethik im Arbeitsrecht**
- III. Die Initiative für einen Kodex für Gute Arbeit

II. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz 2009 als Verstärker der Ethik im Arbeitsrecht

Ganzheitlicher Lösungsansatz

- Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) vom 28.5.2009

- „§ 289a (neu) Erklärung zur Unternehmensführung

- (2) In die **Erklärung zur Unternehmensführung** sind aufzunehmen

- 1. die Erklärung gemäß § 161 des Aktiengesetzes;

- 2. relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, nebst Hinweis, wo sie öffentlich zugänglich sind;**

- 3. eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen.“ (Hervorhebung vom Verfasser)

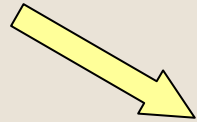
- **Begründung B. Besonderer Teil zu Artikel 1 (Änderung des Handelsgesetzbuchs)**

- „... Mit § 289a HGB wird Artikel 46a Abs. 2 und 3 der Bilanzrichtlinie in der Fassung der Abschlussprüferrichtlinie umgesetzt...“

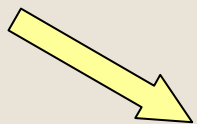
- „...**Zu denken ist hier an unternehmensweit gültige ethische Standards, Arbeits- und Sozialstandards, usw....**“ (Hervorhebungen vom Verfasser)

II. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz 2009 als Verstärker der Ethik im Arbeitsrecht

Neuer Gesetzlicher Ansatz und Ethik-Ansatz im Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) 2009



Gebot der Transparenz beim ethischen Verhalten von börsennotierten Unternehmen



Allgemein gültiger Grundsatz rechtsformunabhängig für alle Unternehmen/Arbeitgeber:

„Wer sich eines ethischen Verhaltens rühmt, soll dies auch transparent und nachprüfbar machen.“

Gliederung

- I. Recht und Ethik in der gegenwärtigen Krisendiskussion
- II. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz 2009 als Verstärker der Ethik im Arbeitsrecht
- III. **Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit**

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Präambel

1. Arbeitsvertrag

Allgemeine Vorschriften

- Vertragsfreiheit
- Vertragsvielfalt
- Vertragstransparenz
- Ausgewogenheit
- Vertragstreue

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Vertragsanbahnung
- Vertragsabschluss
- Vertragsdauer

Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- Information und Konsultation zwischen den Vertragspartnern
- Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit, Weiterbildung, Lebenslanges Lernen
- Arbeitsleistung und Qualität
- Vergütungsgrundsätze
- Flexicurity/Verbund von Flexibilität und Beschäftigungssicherung

Besondere Interessenlagen bei Arbeitnehmern

- Förderung junger Menschen
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- Altersadäquate Beschäftigung
- Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Chancen für Arbeitsuchende und Arbeitslose

Unvermeidbare Störungen im Arbeitsverhältnis

Beendigung und Übergang des Arbeitsverhältnisses

- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
- Ultima-Ratio-Prinzip
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Übergangsregelungen
- Transfermaßnahmen

Arbeitsförderung

- Gemeinsame Verantwortung als Versicherungsnehmer
- Beschäftigungsfördernde Inanspruchnahme von Leistungen
- Eigeninitiative und Zusammenarbeit bei der Beschäftigungssuche

2. Betriebsverfassung

Grundsätze der Betriebsverfassung als Regeln

Kardinaltugenden für Betriebsvereinbarungen

Zehn Paragraphen als Subsidiäre Betriebsverfassung für jeden Betrieb

3. Tarifregelungen

Einzelverantwortung, Branchenverantwortung, Gesamtverantwortung

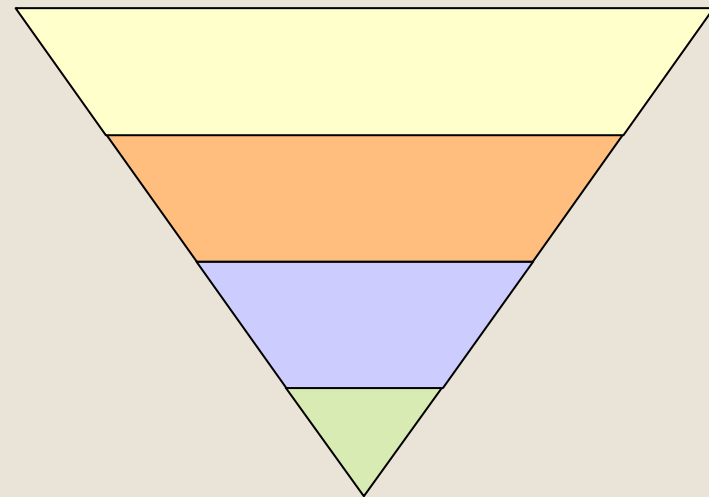
Verantwortung für Innovation

Tarifflexibilität als Beschäftigungsstabilisator

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Kodex für Gute Arbeit

- 60 Details (zum anständigen Umgang im Arbeitsverhältnis)
Langfassung
- 30 Empfehlungen, Anregungen und Erläuterungen
Kurzfassung
- 10 Merksätze
- 1 Kernsatz



III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Struktur und Methode des Kodex für Gute Arbeit

- Ein **Kodex für Gute Arbeit** soll
(rechtstechnisch wie beim Deutschen Corporate Governance Kodex)
- auf der Grundlage wichtiger **Rechte und Pflichten**
von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- im Arbeitsverhältnis beziehungsweise in sonstigen
Beschäftigungsverhältnissen und Beziehungen
- vor allem die **Chancen der guten Zusammenarbeit**
- durch die Formulierung von Empfehlungen = **Soll-Regeln**
- und Anregungen = **Sollte-Regeln** fördern.

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Kodex für Gute Arbeit

10 Merksätze (Extrakt aus den 60 Details und 30 Empfehlungen)

- 1. Menschen mögen – Vorbild sein**
- 2. Partner zeigen Respekt, Fairness und Vertrauen**
- 3. Arbeitsverträge sind klar und verlässlich**
- 4. Arbeitsverträge sind auf beiderseitige Interessen ausgerichtet und ausgewogen**
- 5. Jeder Vertragspartner hält, was er verspricht**
- 6. Lebenslanges Lernen macht den Einzelnen stark und kommt allen zugute**
- 7. Flexibilität wird um so mehr akzeptiert, wenn sie mit Beschäftigungssicherung verbunden ist**
- 8. Das gut geführte Unternehmen hat Platz für Menschen mit eigenen Interessen**
- 9. Gute Arbeitsbeziehungen bewähren sich in der Krise**
- 10. Starke Unternehmen haben starke Belegschaften**

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

„Weiterbildung/Lebenslanges Lernen“

Beispiel 1

Merksatz 6: Lebenslanges Lernen macht den Einzelnen stark und kommt allen zugute

- Klarheit über Primär- und Sekundär-Verantwortung
- Faire Kostenverteilung

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

„Weiterbildung/Lebenslanges Lernen“

Beispiel 1

Merksatz 6: Lebenslanges Lernen macht den Einzelnen stark und kommt allen zugute

- **Kodex-Kurzfassung Nr. 17:** „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen an die Arbeitsaufgabe anzupassen und sich eigenverantwortlich zur Aufrechterhaltung seiner Beschäftigungsfähigkeit weiterzubilden.“
- **Kodex-Kurzfassung Nr. 18.** „Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Verpflichtung zur Anpassung und Weiterbildung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens angemessen zu unterstützen und ihn über den gebotenen Weiterbildungsbedarf und hierfür geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.“

Details in Kodex-Langfassung Nr. 23-25

Primär- und Sekundär-Verantwortung

- (23) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen an die Arbeitsaufgabe anzupassen und sich eigenverantwortlich zur Aufrechterhaltung seiner Beschäftigungsfähigkeit weiterzubilden.
- (24) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Verpflichtung zur Anpassung und Weiterbildung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens angemessen zu unterstützen und ihn über den gebotenen Weiterbildungsbedarf und hierfür geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren, wenn diese für ihn erkennbar sind.
- (25) Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung, die ausschließlich betrieblichen Interessen dienen, kann der Arbeitgeber verlangen, wenn er die Kosten übernimmt und den Arbeitnehmer für die Dauer der Maßnahme freistellt. In den übrigen Fällen soll eine Verständigung über die Beteiligung an den Weiterbildungskosten oder eine bezahlte Freistellung von der Arbeit unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens unter Beachtung des Grundsatzes fairer Kostenteilung erfolgen. Die Beteiligung des Arbeitnehmers soll hier in der Regel so erfolgen, dass die Weiterbildung in der arbeitsfreien Zeit stattfindet.

Sozialgesetzbuch (SGB) III

§ 2 Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den Agenturen für Arbeit

(1) Die Agenturen für Arbeit erbringen insbesondere Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem sie

1. Arbeitgeber regelmäßig ...informieren...

2. Arbeitnehmer... beraten, ...

(2) Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen.

Sie sollen dabei insbesondere

1. im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen,
2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern vermeiden,
3. Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung nach § 37 b bei der Agentur für Arbeit informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ermöglichen.

(3) Die Arbeitgeber sollen die Agenturen für Arbeit frühzeitig über betriebliche Veränderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, unterrichten. Dazu gehören insbesondere Mitteilungen über

1. zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsplätze,
2. geplante Betriebserweiterungen und den damit verbundenen Arbeitskräftebedarf,
3. die Qualifikationsanforderungen an die einzustellenden Arbeitnehmer,
4. geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und
5. Planungen, wie Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können.

(4) Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen.

Sie sollen insbesondere

ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.

(5) Die Arbeitnehmer haben zur Vermeidung oder zur Beendigung von Arbeitslosigkeit insbesondere

1. ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen,
2. eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen, bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung,
3. eine zumutbare Beschäftigung aufzunehmen und
4. an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen.

Schwarz hervorgehoben: Fundstellen zur Weiterbildung und zum Transferausrichtung bei Personalanpassung; der Verfasser

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

„Altersadäquate Beschäftigung“

Beispiel 2

Merksatz 8: Das gut geführte Unternehmen hat Platz für Menschen mit eigenen Interessen

- Beschäftigung Älterer Arbeitnehmer klug und sozial
- Verbindung von Freistellungszeit und ehrenamtlicher Tätigkeit

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

„Altersadäquate Beschäftigung“

Beispiel 2

Merksatz 8: Das gut geführte Unternehmen hat Platz für Menschen mit eigenen Interessen

- **Kodex-Kurzfassung Nr. 22:** *„Bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer kommt der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere der Weiterbildung und der Gesundheitsförderung, erhebliche Bedeutung bei. Es sollen altersadäquate Formen und Methoden angeboten werden.“*

Details in Kodex-Langfassung Nr. 31

- (31) Zur Erhaltung von Beschäftigung kann bei entsprechender Interessenlage von Altersteilzeitarbeitsverträgen und/oder Lebensarbeitszeitkonten Gebrauch gemacht werden...
- Die sogenannte Blockbildung der Arbeitszeit soll die Ausnahme sein. Die Vertragsparteien prüfen sorgfältig die Möglichkeiten des individuellen tatsächlichen Ausgleitens aus dem aktiven Arbeitsverhältnis.
- Sie sollen die sich bietenden Möglichkeiten der Weitergabe des Erfahrungswissens an Arbeitnehmer nutzen, die in Verbindung mit der Altersteilzeitarbeit tätig werden.
- Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit der Wiederbesetzung der frei gewordenen Arbeitskapazität mit einem sonst Arbeitslosen, Auszubildenden oder Ausgebildeten nutzen.
- Arbeitgeber und Altersteilzeitarbeitnehmer sollen rechtzeitig die Verbindung von Freistellungszeit und ehrenamtlicher gemeinnütziger Tätigkeit beraten, der Arbeitgeber sollte auf Wunsch des Altersteilzeitarbeitnehmers durch Information und Vermittlung und gegebenenfalls weitere Maßnahmen geeignete Einsatzmöglichkeiten fördern.

Das ethische Ziel und die Wirklichkeit des Altersteilzeitgesetzes

Hintergrund der Empfehlungen zu Nr. 31

Inhalt des Arbeitsverhältnisses... Altersadäquate Beschäftigung

Das „**Altersteilzeitgesetz**“ (ATG) vom 23. Juli 1996 ist Art. 1 des
„Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ vom 23. Juli 1996

§ 1 Grundsatz

- (1) Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern ein **gleitender Übergang** vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.
- (2) Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) fördert durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindern und **damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.**

Die Praxis laut IAB 2009:

1. **90 %** aller ATZ- Verträge regeln die **Arbeitszeitblockung** in der ersten Hälfte der Vertragszeit.
2. Die **Wiederbesetzungsquote** liegt bei **33 %**
3. Wenn die Wiederbesetzung erfolgt, werden im eigenen Betrieb **Ausgebildete** eingestellt.

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Beispiel 3

„*Betriebsbedingte Kündigung erst, wenn sonst nichts mehr geht*“

Merksatz 9: Gute Arbeitsbeziehungen bewähren sich in der Krise

- Ultima-Ratio-Prinzip heißt: Beendigungskündigung nur als letztes Mittel

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

„Betriebsbedingte Kündigung erst, wenn sonst nichts mehr geht“

Beispiel 3

Merksatz 9: Gute Arbeitsbeziehungen bewähren sich in der Krise

(Auswahl aus der Langfassung Nr. 35-37)

Beendigung und Übergang des Arbeitsverhältnisses

- **Kodex-Kurzfassung Nr. 25:** „Nach dem Ultima-Ratio-Prinzip kommt eine **Beendigungskündigung nur als letztes Mittel** in Betracht, wenn keine Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. Dies gilt entsprechend auch für Aufhebungsverträge, die an Stelle von Kündigungen vereinbart werden.“

Details in Kodex-Langfassung Nr. 35-37

- (36) Beide Vertragspartner sollen, soweit vorhanden und vorgesehen, mit Unterstützung der kollektivrechtlichen Vertretungen, mildere und zumutbare Anpassungsmöglichkeiten von Arbeitsbedingungen sorgfältig prüfen und beraten, bevor es zur Beendigung von Arbeitsverträgen kommt. Dies gilt entsprechend auch für Aufhebungsverträge, die an Stelle von Kündigungen vereinbart werden.
- (37) Transfermaßnahmen
Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen vorsorgen, dass bei Vertragsbeendigungen eine Arbeitslosigkeit nach besten Kräften vermieden wird. Finanzielle Unterstützungen und sonstige Maßnahmen sollen den Einzelfällen angemessen sein. Sie sollen unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit primär auf die Ermöglichung und Förderung einer zumutbaren Anschlussstätigkeit gerichtet sein und dem Einzelfall angemessen Rechnung tragen. Dies gilt auch bei der Gestaltung und Inanspruchnahme von Kollektivregelungen. Mitnahmeeffekte sollen vermieden werden. Härtefällen sollte ausreichend Rechnung getragen werden.

Das ethische Ziel bei betriebsbedingten Vertragsbeendigungen

Hintergrund der Empfehlungen zu Nr. 35-37

Beendigung und Übergang des Arbeitsverhältnisses

Wichtige wiederholte Botschaften des Bundesarbeitsgerichtes:

- „Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Senats eine **zukunftsgerichtete Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion.**“
- „Die zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion von Sozialplänen eröffnet den Betriebsparteien **Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume.**“
- „...Beurteilungsspielraum hinsichtlich der voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile; Gestaltungsspielraum hinsichtlich des Ausgleichs oder der Abmilderung der prognostizierten Nachteile...“

(BAG, 1. Senat, Urt. V. 11.11.2008 und 20.1.2009)

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Hintergrund der Empfehlungen zu Nr. 35-37

Kosten/Nutzen für einen 1999/2000 tatsächlich durchgeführten Transfer-Sozialplan mit 100 Betroffenen =

**alle verloren ihren bisherigen Arbeitsplatz,
keiner wurde arbeitslos**

- **Übliche Ausgangsforderung Betriebsrat** (nur Abfindung)
- **Vereinbarte Ausstattung** (Budget: Abfindung 1/3 – Transfer 2/3)

- **Verbrauch netto**

unterhalb des Geldbudgets

voll im Zeitplan

gute Unterstützung durch die Arbeitsagentur

- **Bilanz:**

100% Erfolg (= Vermeiden von Arbeitslosigkeit)

Unterschreiten des Kostenbudgets

III. Die BKU-Initiative: Kodex für Gute Arbeit

Kodex für Gute Arbeit

1 Kernsatz (zugleich Nr. 1 der 10 Merksätze)

Menschen mögen – Vorbild sein