

# GSB Sondermassnahmen

Version 1.0

# Inhaltsverzeichnis

- Die Sondermaßnahmen
- Funktionen der Sondermaßnahmen
- Anmerkungen 1 und 2 zu Sonderm.
- Der rechtliche Aspekt der Sonderm.
- Performance bedingte Kündigung

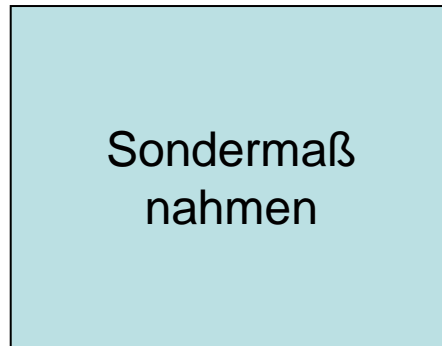
# Sondermaßnahmen

- Die Sondermaßnahmen
- Funktionen der Sondermaßnahmen
- Anmerkungen 1 und 2 zu Sonderm.
- Der rechtliche Aspekt der Sonderm.
- Performance bedingte Kündigung

# Die Sondermassnahmen

Kommunikation nach Außen

Kommunikation an die  
Interessenvertretung



Kommunikation an  
die Personalabteilung

Kommunikation an den Mitarbeiter

# Funktionen der Sondermaßnahmen

- **Die verschiedenen Funktionen der Sondermaßnahmen sind:**
- Kommunikation nach außen: Außerhalb der Firma wird es so dargestellt, als sei man ein besonders soziales Unternehmen, das sich um die Mitarbeiter sorgt und kümmert und um dessen Wohlergehen bedacht ist.
- Kommunikation an die Interessenvertretungen. Damit man bei den Interessenvertretungen nicht auf Gegenmaßnahmen stößt, muss man glaubhaft versichern, es handele sich um eine personelle Massnahme, um den Mitarbeiter wieder ins „Fahrwasser“ zu bringen.
- Kommunikation an die Mitarbeiter: Es sei ein ganz normaler Vorgang, um Mitarbeiter in einem Fachgebiet auszubilden, wo ein hoher oder nachhaltiger Bedarf an Mitarbeitern erwartet wird. Aufgrund der Ausübung des Direktionsrechtes wird der Mitarbeiter sich dieser Maßnahme nicht entziehen können.
- Kommunikation an die Personalabteilung: Durch die Anwendung dieser Massnahme können Störungen im Leistungsbereich oder auffälliges Verhalten identifiziert und entsprechend Abgemahnt werden. Dieses dient dann der Vorbereitung für die entsprechende personenbedingte oder verhaltensbedingte Kündigung.

# Anmerkungen 1 zu den Sondermassnahmen

- Sinn der Sondermaßnahmen ist es nicht, den Mitarbeiter wieder fit zu machen für das Unternehmen, sondern ihn verhaltensbedingt oder personenbedingt zu kündigen, um ihn nicht zu „entlassen“.
- Der dazu verwendete Einarbeitungsplan ist in Wirklichkeit also ein Ausarbeitsplan weil er vorgaukelt man würde den Mitarbeiter wieder fit machen, ihn aber durch die Einarbeitung in alte Produkte aus dem Unternehmen managen will.
- Der Ausfall der Schulungen ist wegen dieser alten Produkte sehr wahrscheinlich. Außerdem sind die Kollegen, die schon sehr lange auf diesen Schulungen arbeiten klar im Vorteil und geben natürlich Ihre Schulungen nicht auf.

# Anmerkungen 2 zu den Sondermassnahmen

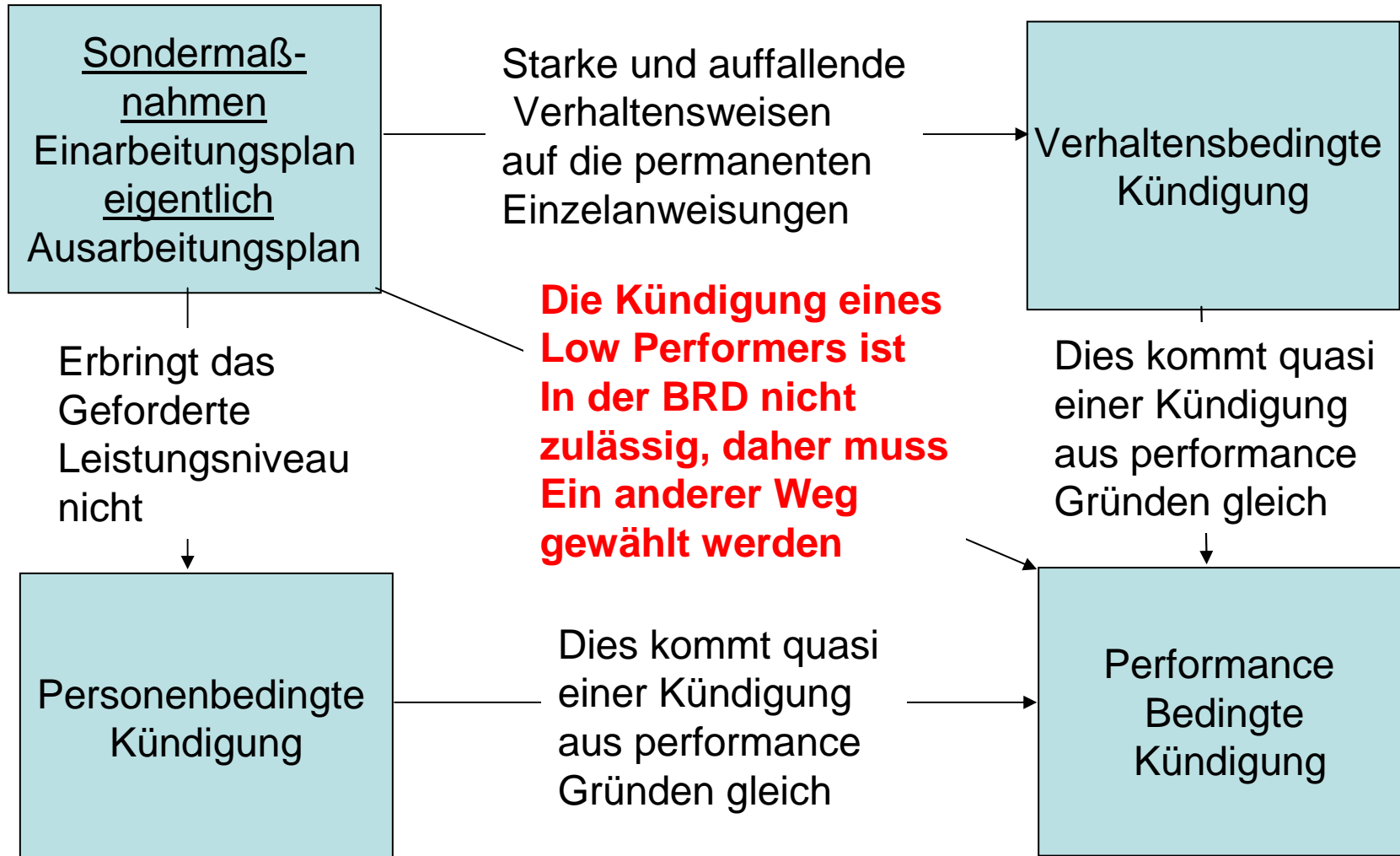
- Der Ausfall dieser dadurch zu erzielenden billable days wird dem Mitarbeiter angelastet, obwohl er nichts dafür kann.
- ...und noch dreister, es wird einem unterstellt, man würde dafür eine Teilabrechnung der Challenge erreichen wollen.
- Dem Mitarbeiter wird vorgeworfen, er würde keinen Beitrag zum Business leisten.

# Die „performance“ bedingte Kündigung

- Die Kündigung eines „Low Performers“ wird über die verhaltensbedingte oder die personenbedingte Kündigung abgesichert. In der Wirkung ergibt sich eine performance bedingte Kündigung von „Low Performern“



# Der rechtliche Aspekt der Sondermassnahmen



# Global Small Blue



Das Ziel von **GSB** sind hervorragende und humanistische Analysen von aktuellen Fragen der Unternehmen

**Diese Präsentation wurde Ihnen gewidmet von GSB**