Seminarablauf: Personalkosten rechtssicher steuern

Inhalte und Ziele des Seminars

A. Personalkosten als strategischer Erfolgsfaktor

- Welche arbeitsrechtlichen Stellschrauben existieren?

B. Arbeitszeit als wichtiges Instrument der Personalkostensteuerung)

I. Vermeidung von Überstunden und Zuschlägen durch flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten

II. Vermeidung von Missbrauch flexibler Arbeitszeitmodelle

III. Vermeidung von Mitbestimmung/Blockademöglichkeiten des Betriebsrats im Einzelfall (z.B. bei Überstunden, Schicht- und Dienstplänen, Planänderungen etc.)

IV. Vermeidung von Einzelfall-Mitbestimmung des Betriebsrats in Eilfällen (etwa bei Überstunden und kurzfristigen Schicht- und Dienstplanänderungen)

C. Vergütungssysteme wirtschaftlich und flexibel gestalten

I. Variable Vergütungsbestandteile (Zielvereinbarungen, Bonusmodelle etc.) - sinnvoll und rechtssicher einsetzen

II. Flexibilisierung durch Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte sowie befristete Entgeltregelungen

III. Regelungen zur Flexibilisierung von Zulagensystemen

IV. Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Jobrad) - rechtssicher und flexibel vereinbaren und entziehen

V. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Entgeltregelungen und deren Grenzen

D. Tarifrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

I. Wann ist ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft sinnvoll?
- Folgen der Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen sowie von arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln

II. Der Tarifwechsel durch Umstrukturierungen und Betriebsübergänge

E. Fehlzeiten wirksam reduzieren

I. Einstellung der Entgeltfortzahlung bei berechtigten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit
- Alle Fallgruppen von der „passgenauen" Arbeitsunfähigkeit bei Kündigungen und unbeliebten Weisungen bis zur Ankündigung von Arbeitsunfähigkeit

II. Einstellung der Entgeltfortzahlung bei Zweifeln an erneuter Ersterkrankung

III. Die rechtssichere Einführung von effektiven Kranken- und Rückkehrgesprächen

IV. Der rechtssichere und praktikable Einsatz von Anwesenheits- und Gesundheitsprämien

V. Rechtswirksame krankheitsbedingte Kündigungen

VI. Das BEM als strategische Vorbereitung wirksamer krankheitsbedingter Kündigungen

F. Leistungsdefizite wirksam bekämpfen

I. Kann sie/er nicht oder will sie/er nicht?
- Die strategische Vorbereitung personen- und/oder verhaltensbedingter Kündigungen wegen Leistungsmängeln

II. Der Wechsel von der schwierigen Kündigung wegen Minderleistung zur erfolgreichen Kündigung wegen Fehl- oder Nichtleistung
- Der diesbezüglich effektive Einsatz des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts

III. Die Versetzung als alternative Lösungsmöglichkeit

G. Personalreduzierung und Restrukturierung

I. Die richtige Unternehmerentscheidung – So schaffen sie sich den Kündigungsgrund selbst
- vom Arbeitsgericht nicht überprüfbare gestaltende Unternehmerentscheidungen vom Outsourcing bis zur Umstrukturierung und Rationalisierung

II. Die richtige Sozialauswahl - effektive Strategien, damit sie „die Richtigen" kündigen können
- Betriebliche Umstrukturierung zur Vorbereitung betriebsbedingter Kündigungen
- Die Gestaltung von Arbeitsverträgen als Mittel zur Begrenzung der Sozialauswahl
- Praktisch umsetzbare Mittel zum Schutz von Leistungsträgern

III. Effektive Freiwilligenprogramme zur legalen „Umgehung" der Sozialauswahl

IV. Effektive und schnelle Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu Interessenausgleich und Sozialplan
- wirksame Verhandlungsstrategien

V. Transfergesellschaften zur Vermeidung von Kündigungen

VI. Der Gefahr eines erstreikbaren Tarifsozialplans wirksam begegnen

H. Der Betriebsrat als Kostenfaktor und Flexibilisierungshindernis, aber auch als Mitgestalter

I. Konkrete Maßnahmen der effektiven Begrenzung der Betriebsratskosten für Freistellungen und Schulungen

II. Die effektive Begrenzung von Mitbestimmungsrechten durch Rahmen-Betriebsvereinbarungen und Eilfallregelungen

III. Effektive Nutzung starker Verhandlungspositionen
- Unterscheidung zwischen mitbestimmungsfreiem „Ob" und mitbestimmungspflichtigem „Wie"
- Entscheidungsspielraum bei freiwilligen Leistungen
- Beschränkung der Mitbestimmung auf kollektive Maßnahmen

IV. Betriebsvereinbarungen wirtschaftlich gestalten

V. (Teure) Einigungsstellen vermeiden oder effektiv einsetzen

VI. Die Änderung der Betriebsratsstruktur durch betriebliche Umstrukturierungen