

Die Krux liegt in der Planbarkeit

Angesichts der Rezession lassen immer mehr Firmen der Region kurzarbeiten. Was bedeutet dies für die Mitarbeiter? Kann die Kurzarbeit Chance für ein «Time out» oder für Fortbildungen bieten?

Katharina Mösching

Im Februar haben 250 Firmen im Kanton Zürich einen Antrag auf Kurzarbeit gestellt. In den vergangenen drei Monaten zeichnet sich eine deutliche Zunahme ab: Im Dezember waren es 86 Betriebe, im Januar bereits deren 193. Insgesamt haben seit Oktober 685 Betriebe einen Antrag gestellt. Wie viele dieser Firmen tatsächlich kurzarbeiten lassen, lässt sich derzeit statistisch nicht erfassen, doch die Tendenz ist klar – steigend. Auch in der Region greifen immer mehr Unternehmen zu dieser Massnahme. Prominente Beispiele die Wolfensberger AG in Bauma oder Baumann Federn AG in Rüti. Für die Angestellten bedeutet das: Für jene Arbeitsstunden, welche sie weiterhin leisten, werden sie voll bezahlt. Für jene Arbeitstage, die ausfallen, beträgt die Entschädigung 80 Prozent des Verdienstaufalls.

Schlüsselrolle Kommunikation

In dieser Situation macht sich bei den Angestellten Unsicherheit breit. Gibt es eine «Best Practice» für Arbeitgeber, wenn sie ihren Angestellten krisenbedingte Massnahmen ankündigen müssen? Gudela Grote, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich, sagt: «Die Betriebsleitung muss offen auch über unsichere Entwicklungen der Firma kommunizieren.» Möglichst konkret sollte den Betroffenen dargelegt werden, wie die Kurzarbeitszeit auf individueller Ebene genutzt werden kann, ohne jedoch irgendeine Option vorzuschreiben. Und: Der veränderte Arbeitseinsatz sei für die Mitarbeitenden möglichst planbar zu gestalten. Die Planbarkeit ist aber womöglich die



Die Edeltstahlgiesserei Wolfensberger AG in Bauma musste Kurzarbeit einführen. 85 Arbeitnehmende sind betroffen und müssen Flexibilität beweisen. (hul)

Krux an der Sache. Bei der Baumann Federn AG in Rüti leistet seit Anfang 2009 die Mehrheit der Angestellten Kurzarbeit. Eine Trendwende ist laut Geschäftsleiter Hansjürg Hartmann nicht in Sicht, sodass auch für die nächsten Monate Kurzarbeit geplant ist: «Selbst unsere Kunden sind nicht in der Lage, verlässliche Prognosen zu stellen. Das macht das Geschäft kurzfristiger und erfordert eine hohe Flexibilität durch sämtliche Mitarbeitererebenen.»

Jede Woche wird neu entschieden

Im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Planung steht auch die Baumer Edeltstahlgiesserei Wolfensberger AG, die auf den 1. März Kurzarbeit einführen musste. Betroffen sind 85 Angestellte. Wie geht die Firma damit um? «Die Produktionsleitung entscheidet wöchentlich aufgrund der Auftragseingänge, wie hoch die Kurzarbeit in der nächsten Woche ausfallen wird», sagt Geschäftsführer Markus Schmidhauser. «Wir erwarten hohe Flexibilität von un-

seren Mitarbeitern und stellen fest, dass diese vorhanden ist. Die Mitarbeiter zeigen Verständnis für die Situation.» Jedoch versucht die Firma, die Kurzarbeit so einzurichten, dass die Arbeitnehmer jeweils ganze Tage nacheinander arbeiten. Damit werde die Produktivität so hoch wie möglich gehalten. Zudem hätten die Mitarbeiter die Möglichkeit, eine Nebentätigkeit aufzunehmen oder eine Weiterbildung zu absolvieren. Tatsächlich kann laut Seco Arbeitnehmern, die von Kurzarbeit betroffen sind, eine «geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigung» zugewiesen werden.

Für gut verdienende Angestellte kann die Kurzarbeit ein Anstoss sein, die eigene Lebenssituation zu überdenken und eine Auszeit zu nehmen – im Rahmen eines so genannten «Time outs». «Bis anhin sind keine Anträge auf unbezahlten Urlaub bei uns eingegangen», sagt Schmidhauser. Man stünde derartigen Anfragen aber offen gegenüber und würde einer solche «je nach Funktion des Mitarbeiters wohlwollend prüfen». Gibt

es derartige «Chancen» auch für Hilfspersonal? Wichtig sei, dass die Arbeitgeber klar dazu stünden, dass Kurzarbeit ein eigentlich unerwünschter Zustand ist, sagt Professorin Grote. «Dieser Zustand sollte nicht mit Aussagen wie «das ist doch eine Chance» beschönigt werden.»

Ein Fonds für die Fortbildung?

Beim Hilfspersonal bestünde der Lichtblick wohl am ehesten in Weiterbildung. Dies ist eine auch von Gewerkschaftsseite propagierte Massnahme zur Krisenentschärfung. Gefordert werden Programme für berufliche Qualifizierung und Weiterbildung für Kurzarbeitende. Gerade KMU in der Krise haben aber kaum Gelder für die betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Dieses Problem könnte laut Andreas Scheu, dem Unia-Sektionsleiter für das Zürcher Oberland, gelöst werden, indem man einen überbetrieblichen Fonds einrichte – etwa nach dem Beispiel des Finanzierungsmodells für den flexiblen Altersrücktritt auf dem Bau (FAR).