

## Krisenbewältigung

# Kann Kurzarbeit Entlassungen verhindern?

PANORAMA hat fünf Fachpersonen aus Verwaltung, Sozialpartnerschaft und Wissenschaft über die Vorteile und die Grenzen von Kurzarbeit befragt. Ihre Wirkung auf die Sicherung von Arbeitsplätzen ist umstritten. Bei aller Unterschiedlichkeit der Positionen wird aber deutlich: Alternativen gibt es wenige.

Viktor Moser

– Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) verlangte Mitte Dezember 2009 die neuerliche Verlängerung der maximal möglichen Kurzarbeitdauer von 18 auf 24 Monate. Dieser Vorstoss wurde von den Arbeitgeberorganisationen mit dem Hinweis auf die Ausnahmesituation unterstützt. Voraussichtlich im März 2010 wird der Bundesrat über die geforderte Verlängerung entscheiden.

Kein Zweifel, Kurzarbeit ist hoch im Kurs. Gemäss Serge Gaillard, Direktor für Arbeit beim Staatssekretariat für Wirtschaft Seco, machen zurzeit mehr als 3100 Firmen mit rund 55000 Beschäftigten von dieser Massnahme Gebrauch. Erstmals haben auch Dienstleistungsunternehmen in grösserem Ausmass Kurzarbeit eingeführt, nachdem das Seco die teilweise restriktiv ausgelegten Kriterien in einem Rundschreiben präzisiert hatte. Nach wie vor stammt aber die eindeutige Mehrheit der Betriebe aus dem Industriesektor. Auch wenn Kurzarbeit weit herum unbestritten scheint, bleibt die Kernfrage offen: Kann sie Entlassungen verhindern und Arbeitsplätze retten?

## Sozialpartner und Seco einig

«Ja, Kurzarbeit verhindert Entlassungen, wenn der wirtschaftliche Einbruch zeitlich begrenzt und zyklisch ist», erklärt Serge Gaillard. Daniella Lützel Schwab, Leiterin Bereich Arbeitgeberpolitik bei Swissmem, dem Verband der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, und Beda Moor,

Zentralsekretär für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie bei der Gewerkschaft Unia, pflichten dieser Einschätzung auf Anfrage bei. Einig sind sich die drei Fachleute auch darin, dass die Kurzarbeit bei einem strukturell bedingten Produktionsrückgang Entlassungen höchstens hinauszögern könne.

## Bereit sein für den Aufschwung

Konjunkturelle und strukturelle Gründe liessen sich jedoch nicht fein säuberlich auseinanderhalten, so Gaillard: «Die Unternehmen können selber am besten beurteilen, ob sie eine Chance haben, mit der gleichen Produktion wieder einen Aufschwung zu erleben.» Beide Ursachen können gemäss Daniela Lützel Schwab auch kombiniert auf-

## «In jedem Fall schützt Kurzarbeit vor voreiligen Entscheiden.»

treten, sodass einzelne Betriebe parallel Kurzarbeit und partielle Entlassungen durchführen würden. «In jedem Fall schützt Kurzarbeit vor voreiligen Entscheiden, indem sich die weitere Entwicklung der Krise genauer beobachten lässt», sagt Lützel Schwab. Beda Moor bekräftigt diese Aussage mit dem konkreten Beispiel des Stahlproduzenten Schmolz + Bickenbach (ehemals Swiss Steel) in Emmenbrücke: «Die Firma produziert seit Anfang 2009 im Rahmen von Kurzarbeit. Entlassen wurde bisher noch niemand, weil die Betriebsleitung

überzeugt ist, dass Qualitätsstahl auch in Zukunft gebraucht wird. Bei einem Aufschwung müssen genügend Arbeitskräfte und Know-how vorhanden sein, damit auf die Nachfrage sofort reagiert werden kann – nicht zuletzt auch deshalb, weil Stahl im 4-Schichten-Betrieb hergestellt wird.»

## Skepsis bei der Wissenschaft

«Aufgrund unserer Untersuchungsergebnisse bleibt mir nichts anderes zu sagen, als dass Kurzarbeit ihre Wirkung verfehlt.» Diese ernüchternde Schlussfolgerung stammt von Andres Frick, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF). Die KOF hat Anfang der 80er- und der 90er Jahre sowie 2002/03 die Auswirkungen von Kurzarbeit untersucht.

Drei Mal war das Ergebnis im Wesentlichen identisch: Firmen, die Kurzarbeit eingeführt hatten, bauten mehr Beschäftigte ab als andere vergleichbare Unternehmen. Frick betont, dass das Untersuchungsmodell sehr differenziert gewesen sei und entsprechend viele Einflussgrössen wie Branchenzugehörigkeit oder Betriebsgrösse berücksichtigt habe. Immerhin hält er fest, dass in der jetzigen Krise die Kurzarbeit erfolgreicher sein könnte, da sie jetzt auch vermehrt den Dienstleistungssektor umfasse und die Krise der 90er Jahre wohl stärker strukturell bedingt gewesen sei. «Aber die Beschäftigung ist stets eine zeitlich verzögerte Folge der Auftragsituation», so Frick. «Auf dieser

Ebene verfügt der Staat auch über andere, konjunkturpolitische Mittel, um den Nachfragerückgang zu stoppen oder zumindest abzufedern.»

Kritisch äussert sich auch Theo Wehner, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich: «Bei kalkulierbaren, überschaubaren Schwankungen ist Kurzarbeit ein poli-

## «Bei strukturellen Problemen ist Kurzarbeit bloss ein Trostpflaster.»

tisch hilfreiches Instrument, bei strukturellen Problemen jedoch bloss ein Trostpflaster.» Neben der zeitlichen Dauer der Krise sei es entscheidend, ob die Produktionsschwankungen durch Faktoren innerhalb eines Unternehmens oder innerhalb einer Produktionskette begründet seien. Die Frage nach der Wirksamkeit lasse sich deshalb nicht generell beantworten. Tatsache sei aber, dass trotz massivem Ausbau der Kurzarbeit die Arbeitslosigkeit zunehme.

## Vorteile für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Eine Alternative zur Kurzarbeit könnten Entlassungen und Wiedereinstellungen sein. Wie jedoch Beda Moor am Beispiel des Stahlproduzenten Schmolz + Bickenbach ausführt, müssen die Unternehmen bei einem Wiederaufschwung sehr rasch bereit sein. Erfahrungsgemäss stehen dann die geeigneten Fachkräfte nicht mehr zur Verfügung. «Die Industrie ist heute so spezialisiert, dass auch die Einarbeitungskosten entsprechend hoch sind», präzisiert Serge Gaillard. Daniella Lützel Schwab pflichtet dieser Einschätzung bei.

Für die Mitarbeitenden sieht Beda Moor einen klaren Nutzen durch Kurzarbeit: «Sie haben länger Zeit für eine allfällige berufliche Neuorientierung.

## Stichworte zur Kurzarbeit

Kurzarbeit ist eine vorübergehende Reduzierung oder die zeitlich begrenzte vollständige Einstellung der Arbeit. Ihr Ziel ist es, Beschäftigungseinbrüche auszugleichen und Arbeitsplätze zu erhalten. Anspruch auf Entschädigung bei Kurzarbeit haben Arbeitnehmende, die für die Arbeitslosenversicherung (ALV) beitragspflichtig sind. Zudem muss der zeitliche Ausfall mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden betragen. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, übernimmt die ALV nach einer Karenzfrist 80 Prozent des Verdienstaufschlags. Die Karenzdauer beträgt zurzeit generell einen Tag pro Abrechnungsperiode (= 1 Monat). Im April 2009 wurde die Bezugsdauer von 12 auf 18 Monate erhöht. Offen ist derzeit eine weitere Verlängerung der Bezugsdauer auf 24 Monate.

Der Entscheid zum Wechsel kann reifen, sodass er von den Betroffenen selbst kommt.» Die Kehrseite dieser Optik beleuchtet Andres Frick, indem er zu bedenken gibt, dass durch die verlängerte Arbeitslosigkeit wichtige Entscheidungen und zielführende Arbeitsmarkt-massnahmen hinausgeschoben werden könnten.

## Chance zur Weiterbildung?

In welchem Mass Kurzarbeit für gezielte Weiterbildungen genutzt wird, ist nicht bekannt. Eine genaue Übersicht fehlt. Ab 2010 können durch das 3. Stabilisierungspaket betriebliche Weiterbildungen während der Kurzarbeit mit bis zu 50 Prozent subventioniert werden. Laut Daniella Lützel Schwab ist das Interesse der Betriebe an dieser Möglichkeit gross. Gerade bei länger dauernder Kurzarbeit ist Weiterbildung aus ihrer Sicht wichtig, damit die Mitarbeitenden ihre Motivation und eine gewisse Sicherheit auf-

rechterhalten können. «Die Chance für Weiterbildung wird kaum genutzt», erklärt demgegenüber Theo Wehner. Gemäss seinen Beobachtungen werden die Aufwendungen für Weiterbildung in der Krise sogar zurückgebunden. Dies auch deshalb, weil klare Ziele und Konzepte fehlten, um den Weiterbildungsbedarf genau zu definieren. Sein Fazit: «Wer nicht bereits vor der Krise Weiterbildung betrieben hat, wird dies auch in der Krise nicht tun.»

## Wenig Alternativen

Lässt man Entlassungen als Alternative weg, bleiben wenige Optionen offen. Beda Moor erwähnt vorzeitige Pensionierungen und/oder Altersteilzeit, d.h., degressive Arbeitszeitverkürzung ab einem gewissen Alter. Im Weiteren verweist er auf die Möglichkeit genereller Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitgebervertreterin Daniella Lützel Schwab sieht als Ausweichmöglichkeit primär flexible Arbeitszeiten, die auf der Basis von 2080 Jahresarbeitsstunden eine Bandbreite ermöglichen.

Auf diese Handlungsebene setzt auch Theo Wehner, wenn er bemerkt: «Es gelingt dem Management zu wenig, «atmende Unternehmen» zu schaffen, die Schwankungen durch flexible Arbeitszeitregelungen auffangen können.» Flexible Modelle würden die in der Regel voraussehbaren Produktionsveränderungen besser antizipieren. Im Gegensatz zur Kurzarbeit, die oft Unsicherheit auslöse, liesse sich über die betreffenden Massnahmen auch früher informieren. Klarheit und Sicherheit, so Wehner, seien eine wichtige Basis für tragfähige Organisationsentwicklungen. –

.....

Links: [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch) > Zeitschrift