

## ARBEITSPLÄTZE

*Wie Kurzarbeit im Detail hilft*

LINZ. Die von Arbeitsminister Martin Kocher bekannt gegebene Verlängerung der Kurzarbeit bis Ende Juni wird in Oberösterreich begrüßt; aktuell sind in diesem Bundesland fast 73.000 Menschen in rund 8.000 Betrieben in Kurzarbeit.

„Allerdings sollte es nach dieser Phase 4 der Kurzarbeit eine schrittweise Rückkehr zum Regelbetrieb in den Unternehmen geben, sofern die Gesundheitslage es zulässt“, wünscht sich der oö. Wirtschaftslandesrat Markus Achleitner.

**So wird's gemacht**

Die Phase 4 der Kurzarbeit soll von 1. April bis 30. Juni wirksam sein. Die Arbeitszeit kann im Normalfall auf 30% reduziert werden; in Branchen, die wegen des behördlich angeordneten Lockdowns geschlossen halten müssen, ist auch eine Verkürzung auf null Prozent möglich.

Die Einkommens-Nettoersatzrate von 80 bis 90% – je nach Normalverdienst – bleibt gleich. (pj)

**Details zur Kurzarbeit**

Wirtschaftslandesrat Markus Achleitner (ÖÖ, l.) mit dem neuen Arbeitsminister Martin Kocher.

# Vor der Kündigung

Die Wiener Berufsgruppensprecherin Claudia Strohmaier plädiert für eine Gesamtstrategie vor dem „letzten Ausweg“.



„Personalmaßnahmen sollten als Teil eines Gesamtkonzepts für die Zukunft gesehen werden“, empfiehlt Claudia Strohmaier.

WIEN. Die Kurzarbeit war ursprünglich als Übergangslösung gedacht. „Doch je länger die Unsicherheit andauert, desto größer wird vor allem bei Gewerbebetrieben die Gefahr, dass sie weitere Personalmaßnahmen als unausweichlich erachten“, warnt Claudia Strohmaier, Berufsgruppensprecherin Unternehmensberatung in der Wiener Wirtschaftskammer.

Die Expertin gibt Tipps, welche Prioritäten bei personellen Maßnahmen ratsam sind und welche Alternativen es für Unternehmen gibt, um wieder fit für die Zukunft zu werden:

**1. Mitarbeiter helfen lassen**

Jeder Unternehmer neigt dazu, nach einer gewissen Zeit betriebsblind zu werden. Zugleich zeigt sich oft, dass Denkanstöße von außen sowie eine unvoreingenommene Analyse der Ist-Situation nicht nur bei den Unternehmen selbst, sondern auch bei langjährigen Mitarbeitern neuen Tatendrang entfalten können.

Wichtig ist dabei ein klarer Zukunftsplan! Wer hingegen voreilig seine Mitarbeiter kündigt, um kurzfristig seine Liquiditätssituation zu verbessern, könnte jahrelang angeeignetes Know-how schlagartig verlieren.

**2. Beim Sortiment sparen**

Auch kleine Betriebe erzeugen oft relativ viele Produkte, die sehr ähnlich sind, sich aber unterschiedlich gut verkaufen.

Auch kleine Handelsbetriebe führen oft ein zu großes Sortiment, das in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine enorme Belastung darstellt. Zudem entstehen unnötige Lagerkosten. Eine Straffung des Sortiments kann oft mehr bewirken als die Kündigung eines Mitarbeiters.

**3. Prioritäten setzen**

Die Palette an möglichen Personalmaßnahmen ist groß: Angefangen bei Kurzarbeit, über den Abbau von Zeit- und Urlaubsguthaben sowie temporären und einvernehmlichen Umstellungen

auf Teilzeitarbeit bis hin zur Altersteilzeit.

Ist die Lage allerdings bereits derart prekär, dass die Insolvenz droht, sind Kündigungen manchmal unvermeidbar.

Systemrelevante Mitarbeiter sollten sachlich und unvoreingenommen identifiziert und im Unternehmen gehalten werden.

Bei anderen Mitarbeitern können Wiedereinstellungszusagen geprüft werden. Dieses Potenzial ist von unschätzbarem Wert, wenn die Geschäfte wieder anspringen.

**4. Potenzial ausschöpfen**

Mittels Insourcing können zuvor ausgelagerte Fertigungsschritte wieder ins Unternehmen zurückverlagert werden.

Dadurch steigt die Auslastung der Mitarbeiter, es wird intern zusätzliches Know-how aufgebaut, die Margen können optimiert und die Abhängigkeit von externen Faktoren verringert werden; zudem könnten sich Steuervorteile ergeben. (pj)