

Kaiser Law

Kurzarbeit im Wandel der Zeit

Läuft die Auftragslage schlecht, steigt sowohl bei den betroffenen Unternehmen als auch bei ihren Angestellten die Nervosität. Unruhe und Unsicherheit breiten sich aus, das Betriebsklima verschlechtert sich häufig zusehends. Während die Mitarbeiter um ihre Stellen bangen, fürchten die Arbeitgeber ihre zum Teil langjährigen und hoch qualifizierten Arbeitnehmenden nicht mehr länger ans Unternehmen binden zu können oder gar entlassen zu müssen. Arbeitgebende verwenden in solchen Phasen häufig ihre ganze Energie darauf, die Ausgangslage des Unternehmens wieder zu verbessern, z.B. durch die Umsetzung längst fälliger Strukturanpassungen. Die damit verbundenen Veränderungen können zu weiteren Unsicherheiten bei den Arbeitnehmern führen. Für einen konstruktiven Dialog zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden bleibt da meist wenig Zeit.

Rasche Abhilfe dank Kurzarbeit

In solchen Situationen kann die Einführung von Kurzarbeit Entspannung bringen. Zwar bedeutet auch die Kurzarbeit eine Abkehr von der gewohnten Arbeitsroutine und eine offene Prognose für die mittel- und langfristige Zukunft des Unternehmens. Jedoch wird dieser Einschnitt von den Mitarbeitenden trotz aller Unsicherheit meist als weniger gravierend empfunden, als die unbestimmte Gefahr einer drohenden (Massen-) Entlassung. Sollte es dennoch im Anschluss an die Kurzarbeit zu Entlassungen kommen, erhalten die Mitarbeitenden dank der Kurzarbeit mehr Zeit für ihre Neupositionierung und wird der Beginn der Arbeitslosigkeit nach hinten verschoben, ohne dass dies einen Einfluss auf Dauer oder Höhe einer allfälligen Arbeitslosenentschädigung hätte.

Mitarbeiterbindung und Zeitgewinn

Für die Arbeitgeber ihrerseits bedeutet das Einführen von Kurzarbeit zwar einen administrativen Mehraufwand. In den meisten Fällen überwiegen jedoch die sich daraus ergebenden Vorteile, insbesondere indem die betroffenen Unternehmen vorübergehend nicht benötigte Arbeitsstunden rasch reduzieren können, ohne später im Aufschwung auf ihre qualifizierten Arbeitskräfte verzichten zu müssen.

Zudem gewinnen die Arbeitgeber dadurch die für allfällige Veränderungen notwendige Zeit, während gleichzeitig die Chance einer Erholung der allgemeinen Wirtschaftslage besteht. Aufgrund der weitgehenden Übernahme der Kurzarbeitsentschädigungen durch die öffentliche Hand, werden die den Unternehmen durch die Kurzarbeit entstehenden Mehrkosten grösstenteils aufgefangen.

Dem Instrument der Kurzarbeit wohnen demnach zahlreiche positive Aspekte inne. Doch wie hat es sich in der Vergangenheit tatsächlich bewährt?

Wirkungsvolles Instrument

Ein Blick zurück zeigt, dass sich die Einführung von Kurzarbeit namentlich in der jüngeren Vergangenheit während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 sowie 2015 in der Eurokrise, die aufgrund der Frankenstärke ausgelöst wurde, als durchaus probates Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen erwiesen hat. Wie sich gezeigt hat, ist der Nutzen von Kurzarbeit zwar beschränkt, solange auf Seiten der Unternehmen noch strukturelle Anpassungen notwendig sind. Sind diese Strukturbereinigungen jedoch bereits erfolgt, wie dies zuletzt in der Regel der Fall war, und handelt es sich um einen unter Umständen zwar heftigen, aber nur relativ kurzen Einbruch der Nachfrage, kann die Einführung von Kurzarbeit – insbesondere bei entsprechender Kommunikation – ein sehr wirksames Mittel sein, um eine kurz- oder mittelfristige Illiquidität zu überbrücken, Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden zu begegnen und Kündigungen durch Arbeitnehmende zu verhindern.

Kontakt

Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Abwicklung von Kurzarbeit. Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Erstgespräch:

Kaiser Law

lic. iur. Andrea Kaiser, Rechtsanwältin
Grossmünsterplatz 1
CH-8001 Zürich
Tel: +41 44 500 92 82
Mobile: +41 76 303 92 82
andrea.kaiser@kaiser-law.ch
www.kaiser-law.ch