

Wenn die Krise auf den Arbeitsmarkt durchschlägt

Immer mehr Unternehmen greifen zum Mittel der Kurzarbeit. Die Angestellten haben dann zwar weniger Lohn – können aber ihre Stelle behalten.

Von **Andrea Fischer**

In den kommenden Monaten sei mit einem merklichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu rechnen – das prognostizieren die Experten des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Auch Entlassungen grösseren Ausmasses sind angesichts der düsteren Konjunkturprognosen nicht mehr auszuschliessen (siehe dazu Box).

Bei der Kurzarbeit zeigt der Trend bereits klar nach oben. So haben im Kanton Zürich im Oktober 31 Unternehmen Kurzarbeit beantragt, im November waren es bereits 52. Das sind deutlich mehr als die durchschnittlich 10 bis 15 Anträge in den übrigen Monaten des Jahres. Kurzarbeit heisst, dass die Arbeit in einem Unternehmen vorübergehend reduziert oder ganz eingestellt wird. Das bringt den Betroffenen zwar eine Lohneinbusse, denn der Arbeitsausfall wird von der Arbeitslosenversicherung nur zu 80 Prozent entschädigt. Dafür können Kurzarbeitende ihre Stelle behalten und den vollen Schutz der Sozialversicherungen.

Gerade in Zeiten einer sich anbahnenden Krise ist der Erhalt von Arbeitsplätzen aus Arbeitnehmersicht vorrangig. Man werde in der nächsten Zeit deshalb vermehrt darauf pochen, bei Engpässen zuerst Kurzarbeit zu prüfen, sagt Hans Hartmann, Sprecher der Gewerkschaft Unia. Kurzarbeitende erhalten jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Entschädigung. Die kantonalen Behörden überprüfen, ob diese gegeben sind:

■ Kurzarbeit muss wirtschaftlich bedingt sein, und es muss eine realistische Chance bestehen, damit Arbeitsplätze zu erhalten. Andernfalls wird sie vom Kanton nicht bewilligt. Diese schmerzliche Erfahrung mussten unlängst die krisengeschüttelten Redaktionen der Neuenburger Zeitungen «L'Express» und «L'Impartial» machen.



Arbeitnehmer des Borregaard-Werkes in Riedholz SO diskutieren am 2. Oktober über die geplante Schliessung.

BILD URS FLUEELER/KEYSTONE

Sie hatten ihren Arbeitgeber mit Streik dazu gedrängt, Kurzarbeit zu beantragen, statt Leute zu entlassen (TA vom 18. 11.). Doch das kantonale Arbeitsamt lehnte ab. Die finanziellen Schwierigkeiten der Firma seien nicht konjunkturell bedingt. Eine Besserung sei nicht abzusehen, weshalb die Bedingungen für Kurzarbeit nicht gegeben seien.

■ Die Arbeitnehmenden müssen einverstanden sein. Kurzarbeit darf niemandem aufgezwungen werden, präzisiert Hans-Peter Egger vom Seco. Jedoch riskierten

Angestellte eine Kündigung, wenn sie Kurzarbeit ablehnen.

■ Als Kurzarbeit gilt, wenn der Arbeitsausfall mindestens 10 Prozent der gesamten Arbeitsstunden im Betrieb ausmacht.

■ Lässt es die Kurzarbeit zu, dann müssen betroffene Arbeitnehmende auch eine Zwischenbeschäftigung annehmen.

■ Die Kurzarbeitsentschädigung wird längstens zwei Jahre bezahlt. In Zeiten grosser Krise kann der Bundesrat diese Maximalfrist verlängern.

Grundsätzlich können alle Unternehmen Kurzarbeit einführen. Doch würden sich nicht alle Branchen dazu eignen, so Hans-Peter Egger vom Seco. Ein Verkaufsgeschäft könne seine Angestellten nicht einfach weniger arbeiten lassen und den Laden in dieser Zeit schliessen. Die Chance, Kunden zu verpassen, sei zu gross. Kurzarbeit ist daher am häufigsten in der Industrie mit ihren klar regulierten Produktionsabläufen anzutreffen. Unter der neuesten Welle von Kurzarbeit im Kanton Zürich ist aber auch die Werbebranche relativ stark vertreten.

Sozialpläne bei Massenentlassungen sind nicht Pflicht

Wenn Unternehmen einen Sozialplan erlassen, tun sie das meist auf Druck von aussen.

Der Dezember ist für Erich Tschanz der letzte Monat bei der Firma Borregaard. Der 48-jährige Bahnwagendisponent ist einer von rund 390 Angestellten, den die Solothurner Zellstofffabrik per Ende Jahr anlässlich ihrer Schliessung entlässt. Wie alle seine Arbeitskollegen erhält auch Tschanz eine Abgangentschädigung. In seinem Fall sind es 25 000 Franken. Darüber hinaus hat er Anspruch auf Unterstützung bei der Stellensuche. Borregaard hat dafür die Personalvermittlung Adecco engagiert. So steht es im Sozialplan, den die Gewerkschaft Unia in Verhandlungen durchgesetzt hat.

Bei Massenentlassungen kommt es zwar relativ häufig zu Sozialplänen, «eine

gesetzliche Pflicht dazu gibt es aber nicht», sagt der Zürcher Rechtsanwalt Martin L. Müller. Einzelne Gesamtarbeitsverträge (GAV) verlangen jedoch einen Sozialplan, und auch das Bundespersonal hat im Fall einer Massenentlassung Anspruch darauf. Doch das Gesetz (OR) regelt das Vorgehen bei Massenentlassungen nur rudimentär. Demnach sind

■ die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung schriftlich zu informieren über Ausmass und Gründe des geplanten Personalabbaus. Gleichzeitig müssen Massenentlassungen dem kantonalen Arbeitsamt gemeldet werden.

■ Anschliessend erhalten die Angestellten Gelegenheit, selber Vorschläge einzubringen, wie man die Kündigungen vermeiden, beschränken oder abfedern könnte. Diese Konsultation der Arbeitnehmenden ist zwingend. Wird sie unter-

lassen, dann gilt die Kündigung als missbräuchlich und die Betroffenen können eine Entschädigung verlangen. «Auch kommen Arbeitgeber nicht darum herum, sich mit den Vorschlägen ihrer Angestellten auseinanderzusetzen», sagt Arbeitsrechtsexperte Müller. Andernfalls mache dieses Konsultationsrecht keinen Sinn.

■ Wie lange die Angestellten Zeit haben für ihre Vorschläge, ist gesetzlich nicht festgelegt. Gemäss Martin L. Müller gilt eine Konsultationsphase zwischen 10 bis 14 Tagen in der Regel als angemessen.

■ Eine Massenentlassung liegt vor, wenn mindestens 10 Prozent der Belegschaft innerhalb von 30 Tagen gekündigt wird. Bei Betrieben bis zu 100 Mitarbeitern müssen mindestens 10 Personen betroffen sein.

Wenn sich Unternehmen dennoch für einen Sozialplan entscheiden, dann ge-

sche dies oft – wie im Fall von Borregaard – auf Druck von Seiten der Gewerkschaften, sagt Müller. Auch Imagegründe können ausschlaggebend sein. «Eine Grossbank, die in einem einzelnen Geschäftsbereich eine Massenentlassung vornimmt, ist darauf angewiesen, ein positives Image zu erhalten.»

Ziel von Sozialplänen ist es, die Folgen einer Betriebsschliessung oder einer Umstrukturierung zu mildern. «Im Vordergrund stehen dabei», so Müller, «Massnahmen zur Wiedereingliederung der Entlassenen in den Arbeitsprozess». Hinzu kämen finanzielle Leistungen, die in der Regel abgestuft seien nach Alter und Dienstjahren der Angestellten. Dem Inhalt von Sozialplänen seien letztlich keine Grenzen gesetzt. Er werde jedoch nicht zum vornherein festgelegt, sondern im konkreten Fall zwischen den Partnern ausgehandelt. (afi)

Andrea Fischer beantwortet Ihre Fragen zum Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht, Familienrecht und Konsumrecht.



unterzukommen? Ist mein Freund überhaupt verpflichtet, die Fragen zur Krankengeschichte wahrheitsgemäss auszufüllen?

Ja, das ist er. Falls er Fragen nicht wahrheitsgemäss beantwortet und sich das im Nachhinein herausstellt, dann riskiert er nicht nur, dass ihm die Kasse die Leistung verweigert, sie kann ihm auch die Zusatzversicherung wieder kündigen. Und die Chance, dass ein Verheimlichen auffliegt, ist recht gross.

Zwar sind im Versicherungsantrag nur die Fragen zu beantworten, die gestellt werden. Nun erkundigen sich aber viele Kassen auch danach, ob der Antragssteller schon einmal bei einer Zusatzversicherung abgelehnt worden sei. Auch diese Frage ist wahrheitsgetreu zu beantworten. Kommt dazu, dass «vorbestehende Leiden grundsätzlich nicht versicherbar» sind, wie der Krankenkassen-Ombudsman betont.

Die Komplementärmedizin wird zwar wieder in die Grundversicherung aufgenommen, so hat es das Parlament im September beschlossen. Noch ist aber nicht definiert, welche Leistungen dannzumal

LESER FRAGEN

gedeckt sein werden. Auch muss das Volk darüber erst noch abstimmen, weshalb es noch ein Weichen dauert, bis diese Änderung in Kraft tritt.

ALTERSVORSORGE

Was passiert, wenn ich zu viel einzahle?

Ich habe dieses Jahr fälschlicherweise 7500 Franken in meine 3. Säule a einbezahlt. Dabei sind maximal 6365 Franken erlaubt. Muss ich nun mit einer Busse rechnen?

Nein, Sie haben nichts zu befürchten. Der Maximalbetrag von 6365 Franken besagt im Prinzip nur, wie viel Sie von den Steuern abziehen dürfen. Vorläufig müssen Sie auch noch nichts unternehmen.

Bei der von Ihnen erwähnten 3. Säule a handelt es sich um die sogenannte gebundene Selbstvorsorge. Sie ist freiwillig und wird vom Staat steuerlich begünstigt. Die steuerliche Begünstigung hat jedoch Grenzen. So dürfen Arbeitnehmende, die bereits eine 2. Säule haben,

pro Jahr höchstens 6365 Franken geltend machen.

Doch was passiert nun, wenn man, wie in Ihrem Fall, zu viel einzahlt? Ihre Vorsorgeeinrichtung wird Ihnen die Einzahlung, wie üblich, schriftlich bestätigen. Eine Kopie dieser Bestätigung reichen Sie im nächsten Jahr zusammen mit Ihrer Steuererklärung ein. In der Steuererklärung selber können Sie aber lediglich den Maximalbetrag von 6365 Franken zum Abzug bringen.

Aufgrund der Unterlagen wird das Steueramt dann erkennen, dass Sie zu viel in ihre 3. Säule einbezahlt haben. Die Behörde wird Ihnen das bescheinigen und Sie gleichzeitig auffordern, sich das Geld zurückerstatten zu lassen. Sie selber können sich dann mit dieser behördlichen Bescheinigung an ihre Vorsorgeeinrichtung wenden und verlangen, dass man Ihnen entweder das Geld zurückbezahlt oder als Anzahlung für das kommende Jahr anrechnet.

Tages-Anzeiger, Sozial & Sicher, Postfach, 8021 Zürich, sozial@sicher@tages-anzeiger.ch

Was tun bei Stellenverlust?

Ob Massentlassung oder Einzelkündigung: Die rechtlichen Ansprüche von Arbeitnehmenden sind die gleichen.

Von **Andrea Fischer**

Abgesehen von ein paar spezifischen Vorschriften (siehe Kasten), macht das Gesetz keinen Unterschied zwischen Einzel- und Massentlassungen. Auch gelten in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die gleichen Bestimmungen wie sonst. Wer gekündigt wird, hat Anrecht auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist. Steht im Vertrag dazu nichts, dann sind die minimalen Bestimmungen des Obligationenrechts massgebend.

Arbeitnehmende können in Krisenzeiten von ihren Chefs nicht mehr Fürsorge – etwa eine verlängerte Kündigungsfrist – verlangen. Umgekehrt dürfen Arbeitgeber sich auch nicht auf eine finanzielle Notsituation berufen und die vertraglichen Bestimmungen zu ihren Gunsten ausser Kraft setzen.

Wer von Arbeitslosigkeit bedroht ist, sollte sich möglichst rasch ans zuständige Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) wenden. Das RAV unterstützt Arbeitnehmende bei der Suche von dem Zeitpunkt an, zu dem sie sich angemeldet haben. Zudem ist es Aufgabe von gekündigten Angestellten, dass sie sich bereits während der Kündigungsfrist um eine neue Stelle bemühen. Andernfalls droht ihnen eine Kürzung des Arbeitslosentageldes. Der Arbeitgeber hat seinerseits die Pflicht, seinen Angestellten während der Kündigungsfrist die benötigte Zeit für Vorstellungsgespräche freizugeben.

Sofort mit Stellensuche beginnen

Ein Recht auf Arbeitslosenunterstützung besteht jedoch erst, wenn man tatsächlich ganz oder teilweise ohne Arbeit ist, wobei die ersten fünf Tage als sogenannte Wartezeit gelten, für welche keine finanziellen Leistungen ausgerichtet werden. Keine Wartezeit haben all jene abzusitzen, die nicht mehr als 3000 Franken für eine Vollzeitstelle verdient haben.

Abgangsentschädigungen werden in der Arbeitslosenversicherung als Lohn angerechnet – allerdings nur, wenn die Entschädigung höher ist als 126 000 Franken. Das heisst: Alle die weniger als diesen Betrag von ihrem früheren Arbeitgeber erhalten haben, können – wie alle ändern auch – ohne Einschränkung Arbeitslosentageld beziehen. Dabei spielt keine Rolle, ob die Abgangsentschädigung Teil eines Sozialplans war oder nicht.

Schliesslich sind Arbeitslose nicht nur dazu verpflichtet, sich ständig um einen neuen Job zu bemühen, sie müssen auch bereit sein, jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Was das heisst, ist in Artikel 16 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes detailliert aufgeführt. Als zumutbar gilt etwa eine Lohneinbusse bis zu 30 Prozent gegenüber dem früheren Einkommen, wobei die Höhe des Lohns auch eine Rolle spielt.

Schubiger lenkt ein

Die Firma Schubiger Möbel holt Max Jörins Sideboard wieder ab. Jörin hatte bemängelt, dass die Maserung der Schubladen klar anders sei als die der Türen. Vom TA befragte Experten gaben ihm Recht, doch Schubiger blieb dabei, dass die Differenzen normal seien (TA vom 17. 11. 2008).



Max Jörin.

«Nachdem der Artikel erschienen war, rief mich Firmeninhaber Jürg Schubiger an und offerierte, das Möbel zurückzunehmen», erzählt Jörin. «Er sagte, er wolle sein Geld mit zufriedenen und nicht mit unzufriedenen Kunden verdienen.» Jörin freuts: «Jetzt kann ich den Feierabend auf dem Sofa wieder geniessen.» (thm)

ZUSATZVERSICHERUNG

Darf man beim Antrag schummeln?

Mein Freund leidet an einer psychischen Erkrankung und ist deswegen seit Jahren in Behandlung. Nun hat er einen Alternativmediziner gefunden, der mit seinem Ansatz Hoffnung auf Heilung verspricht. Nur: Mein Freund verfügt nicht über die nötige Zusatzversicherung, und seine Krankenkasse will ihn da nicht aufnehmen, da sie hohe Kosten erwartet. Gibt es eine Möglichkeit, trotz der Vorgeschichte bei einer Zusatzversicherung