

# Was tun, wenn der Job *wackelt*

## Die Krise sägt an Zigtausenden Arbeitsplätzen!

VON ERICH BRENNER  
UND SUSANNE KOWATSCH

*Die Zahl der Arbeitslosen steigt deutlich an, die Stimmung in vielen Unternehmen ist angespannt. Bittere Wahrheiten wie Gehaltsverzicht, Kurzarbeit und Kündigung sorgen dafür, dass die Angst um den eigenen Arbeitsplatz größer wird. Doch die wenigsten Arbeitnehmer wissen, wie sie reagieren sollen, wenn sie vom Chef zu einer kurzen Unterredung in sein Büro gerufen werden, und was ihnen zusteht. GEWINN klärt auf.*

▶ **H**aben Sie Bekannte/Verwandte, welche seit Anfang 2009 ihren Job verloren haben oder bedeutende Einschnitte bei Arbeitszeit und Einkommen hinnehmen mussten (Kurzarbeit, Gehaltsverzicht, Mehrarbeit bei gleichem Lohn etc.)? Rund 55 Prozent von 300 Personen bejahten diese im Rahmen einer Umfrage unter GEWINN-Abonnenten gestellte Frage. Damit sind sie nicht alleine. Die Fakten:

- Die Zahl der Arbeitslosen stieg seit Beginn des Jahres jeden Monat

um 25 bis 30 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (siehe GEWINN-Interview mit Dr. Johannes Kopf, Chef des AMS auf Seite 100).

- Erstmals seit sehr langer Zeit ist die Zahl der Beschäftigten in Österreich rückläufig (siehe Chart).

Ein weiteres Merkmal der Krise: Es betrifft nicht nur, wie in früheren Jahren von spöttischen Optimisten gerne behauptet, die „Minderleister“, sondern Arbeiter sowie Angestellte in jeder Hierarchieebene.

Die Antennen der Mitarbeiter sind somit ausgefahren und auf vol-

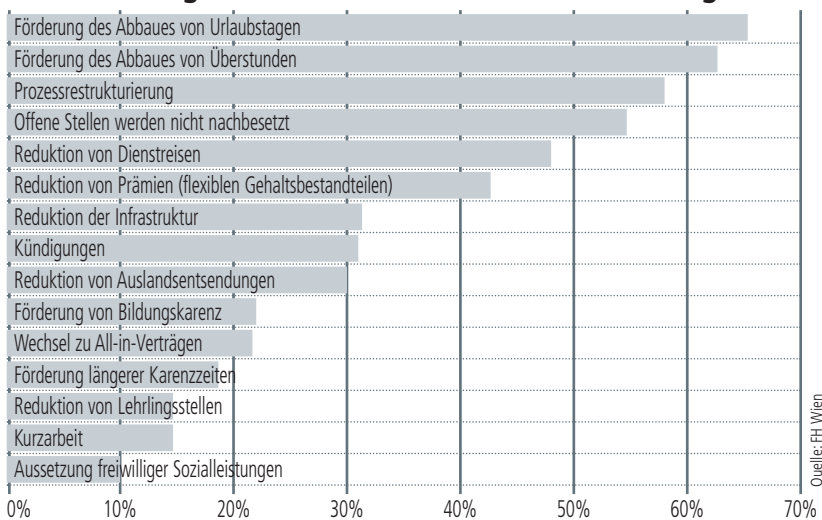
ler Empfangsstärke. Auf ihrem Radar: Wie steht es um die Ertragslage des Unternehmens? Wie hoch sind die Verkäufe? Wird die Produktion zurückgefahren? Wurde der Einkauf reduziert oder gestoppt? Wird ein Urlaubsabbau angeordnet? Wie sicher ist der eigene Arbeitsplatz? Wie hoch sind die Chancen, woanders unterzukommen, wenn man abgebaut werden sollte?

„In dieser Phase ist eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr wichtig“, heißt es dann gerne aus Beratermünd.



► Titelgeschichte

Welche der folgenden Maßnahmen haben Sie bereits umgesetzt?



Die FH Wien befragte 160 Unternehmen, wie sie in der Krise an der Personalschraube drehen

► Was so einfach dahingesagt ist, lebt sich in der Praxis aber nicht ohne gesundes Misstrauen. Das beginnt schon bei der Frage, wo man in einer Firma ohne Betriebsrat Einblick in den Kollektivvertrag (KV) bekommt. Wie realistisch ist es, dass man in so einer angespannten Zeit locker flockig ins Chefbüro geht und mal kurz Einsicht (Ihr gesetzliches Recht) in den KV haben möchte, was einem denn so im Fall des Falles zustehen würde?

Schon allein aus diesem Grund gibt GEWINN auf den folgenden Seiten Aufklärung, Tipps und Tricks rund um das Thema „Was tun, wenn der Arbeitsplatz wackelt...“, und zwar in einer Rei-

henfolge, die der Praxis in den Firmen folgt. Bevor gekündigt wird, werden noch andere Maßnahmen ergriffen, um Personalkosten einzusparen.

**Der Kollektivvertrag**

Doch bleiben wir noch bei dem Beispiel. Wo bekommt man seinen Kollektivvertrag her, wenn ihn der Chef nicht herausrückt? Auch die Arbeiterkammer (AK) kann ihn nicht hergeben. René Schindler, Gewerkschaft Metall Textil Nahrung, Experte im Bereich Sozialpolitik, klärt auf: „Den gibt es bei der Gewerkschaft. Er ist nicht öffentlich zugänglich, weil wir das als unsere Kernleistung sehen. Wir sagen, es ist ein

guter Zeitpunkt, um Gewerkschaftsmitglied zu werden. Mit den Regelungen alleine ist es ja nicht getan, wir bieten auch die Beratung dazu an. Aber wer wirklich nur den Kollektivvertrag selbst sehen will, kann ihn auch im Sozialministerium ([www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at)) beim Bundeseinigungsamt einsehen!“

**Versichern gegen die Arbeitslosigkeit**

Auch Versicherungen haben die steigende Anzahl jener, die Angst davor haben, arbeitslos zu werden, als Zielgruppe entdeckt. Zwar gibt es nach wie vor keine echte private Arbeitslosenversicherung, die großzügig zuzahlt, wenn man ein Fall fürs AMS wird. Aber in einer Menge von Produkten wie Lebens- oder auch Restschuldversicherungen für Kredite kommt das Element „Arbeitslose“ vor. Bei Ersterer kann man sich meist zwölf Monate die Prämienzahlungen sparen, manchmal übernimmt der Versicherer sogar die Prämienzahlung in der Zeit selbst.

Die Allianz bietet seit März das „Allianz Arbeitslosengeld“ an, das grob gesagt im Fall des Falles je nach Prämienhöhe 50 bis 500 Euro monatlich auszahlt, damit man seine Allianz-Versicherungsprämien weiter begleichen kann und nicht kündigen muss.

Für Kredite bietet beispielsweise die s-Versicherung (und daher in allen Erste-Bank- und Sparkassen-Filialen zu haben) seit Kurzem einen „Raten-Schutz“ an, der im Fall der Arbeitslosigkeit bis zu zwölf Monate lang die Kreditraten weiterzahlt. Das beson-

**Bewegten Zeiten die Stirn bieten:**



Unser **Energie- und Umweltreferat** bietet allen Wiener Unternehmen eine umfassende Beratung zur Absenkung ihres Energieverbrauchs und somit zur Senkung der Betriebskosten.

\*Oder jetzt bei Interesse SMS an 0800 100 220 mit dem Kennwort „Energie“ sowie Namen und Unternehmensnamen schicken und ein/e ExpertIn der WKW meldet sich zur Vereinbarung eines Beratungstermins bei Ihnen!

**Wolfgang Kapek (e/n/w/c):** „Der Abbau von Alturlaube ist nur einvernehmlich möglich und nicht einseitig anordbar.“



Foto: e/n/w/c-Rechtsanwälte

sollte, falls der Job schon ein wenig wackelt, ist das Wort „Wartezeit“.

### Sparen von Personalkosten ohne Kündigung

Wolfgang Kapek, Partner bei e/n/w/c Rechtsanwälte, teilt die einem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Maßnahmen, Personalkosten zu sparen, folgendermaßen ein: „Das beginnt meist bei der Arbeitszeit, dann geht es in den Entgeltbereich, und wenn das alles nichts hilft, betritt man das Beendigungsterrain.“

An erster Stelle steht meist der Abbau bestehender Zeitguthaben, etwa Gutstunden aus Durchrechnungen, Gleitzeiten und Überstunden sowie der Abbau von Alturlaube. Letzterer ist für Firmen aufgrund der notwendigen Rückstellungen teuer, daher wird er meist verordnet.

Manpower-Chef Erich Pichorner etwa hat ein Einsparungspotenzial von einer halben Million Euro nur bei den Urlaubsrückstellungen für seine Mitarbeiter entdeckt. „Einige interne Mitarbeiter hatten über 50 Urlaubstage stehen. Das muss alles im heurigen Kalenderjahr abgebaut werden.“

Kapek: „Es ist sehr kompliziert, einen Mitarbeiter zu zwingen, den Urlaub zu nehmen. Dieser muss beispielsweise auch eine Urlaubsmöglichkeit haben. Der Abbau von Alturlaube ist nur einvernehmlich möglich und nicht einseitig anordbar.“

Überhaupt gilt prinzipiell, dass solche Vereinbarungen direkt mit jedem

### Personalentwicklung im nächsten Halbjahr

	aufstocken	unverändert	verkleinern
Verarb. Gewerbe	4,8 (25,6)	52,2 (64,2)	41,7 (7,3)
Bau	13,5 (33,6)	57,1 (56,1)	28,7 (9,3)
Handel	6,2 (24,1)	61,8 (63,6)	32,0 (11,7)
Dienstleistungen	12,0 (22,9)	56,9 (56,4)	30,6 (12,9)
Gesamt	8,0 (25,9)	55,9 (61,3)	35,3 (9,7)

Angaben in % der Befragten, Rest o. A., (...) = Vorjahresangaben; Quelle: Creditreform

einzelnen Mitarbeiter schriftlich getroffen werden, oder mit dem Betriebsrat, wenn vorhanden.

### Kurzarbeit? Oder bloß Gehaltskürzung?

Kurzarbeit boomt nach wie vor. Wie viele Unternehmen Kurzarbeit einsetzen, siehe Interview mit AMS-Chef Kopf auf Seite 100.

Richtet einem also der Arbeitgeber aus, dass in Kürze auch im eigenen Betrieb Kurzarbeit eingeführt wird, sollte man trotzdem lieber genauer nachfragen. Denn einen Trend spüren derzeit die Arbeitsrechtler der Arbeiterkammern: Bei genauer Prüfung kann von gesetzlicher Kurzarbeit keine Rede sein. Manche Betriebe reduzieren einfach die Arbeitszeit und kürzen aliquot die Löhne. „Solche Praktiken sind nicht zulässig“, betont Jurist Richard Wohlgemuth von der Arbeiterkammer Kärnten. „Arbeitszeit kann nie einseitig vermindert werden und Kurzarbeit bedarf immer einer Vereinbarung mit den Sozialpartnern“, stellt er klar. Trotzdem kommt es leider auch vor, dass Ar-



Mit der Energieberatung für Wiener Unternehmen.

01/514 50-1045

wko.at/wien/energieberatung\*



WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

Weiter kommen.

► Titelgeschichte

▶ Teilnehmer aus Angst vor dem gänzlichen Jobverlust solche Regelungen akzeptieren.

Bei „echter“ Kurzarbeit wird jedenfalls folgendermaßen vorgegangen: Der Arbeitgeber muss meist sechs Wochen vor dem geplanten Beginn der Kurzarbeit mit dem regional zuständigen Arbeitsmarktservice in Kontakt treten. Das tatsächliche Begehren ist dann drei Wochen vor Beginn der Kurzarbeit beim AMS einzubringen. Zwischen AMS und dem Arbeitgeber ist gemeinsam mit dem allenfalls eingerichteten Betriebsrat die Situation zu beraten, die kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen (jedenfalls die Gewerkschaften) sind zusätzlich vom AMS beizuziehen.

**So funktioniert Kurzarbeit**

Kurzarbeit wird stets in Blöcken zu höchstens sechs Monaten vereinbart, insgesamt darf sie maximal 18 Monate dauern. In begründeten Fällen kann sie allerdings um maximal zwei weitere Monate – darüber hinaus – verlängert werden. Die Arbeitszeit der Betroffenen bewegt sich in dieser Zeit zwischen zehn und 90 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, und zwar auf den Durchschnitt des vereinbarten Kurzarbeitszeitraums durchgerechnet (Schwankungen oder gänzliches Pausieren zwischendurch sind daher ebenfalls möglich).

Wie sieht es mit der Bezahlung aus? Man erhält nicht nur das aliquot gekürzte (für die nun tatsächlich noch geleistete Zeit) Entgelt, sondern zusätzlich eine Kurzarbeitsunterstützung. Diese ist zumindest so hoch, wie das Arbeitslo-

**Erich Pichoner (Manpower):** „Einige interne Mitarbeiter hatten über 50 Urlaubstage stehen. Das muss alles im heurigen Kalenderjahr abgebaut werden. Wir sparen dadurch rund eine halbe Million Euro.“



Foto: Manpower

sengeld für die nicht gearbeitete Zeit getragen würde. Wie gut oder schlecht die Arbeitnehmer aussteigen, ist im Detail Vereinbarungssache: Besonders in Betrieben mit Betriebsrat können die Gewerkschaften meist durchsetzen, dass die betroffenen Arbeitnehmer deutlich weniger von ihrem Nettoeinkommen verlieren.

Seit Kurzem kann für die nun freigeordnete Zeit (bisherige Arbeitszeit) auch eine Vereinbarung hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Kurzarbeit mit Qualifizierung) getroffen werden. Der Arbeitnehmer erhält eine um 15 Prozent höhere Kurzarbeitsunterstützung als bei normaler Kurzarbeit. Der Arbeitgeber erhält hingegen eine um 15 Prozent höhere Beihilfe.

Für die Behaltspflicht nach Ende der Kurzarbeit gelten folgende Regeln:

- Bei einer Kurzarbeitsdauer bis zu zwei Monaten einen Monat,
- bei einer Kurzarbeit bis zu vier Monaten zwei Monate,
- bei einer Kurzarbeit bis zu zwölf Monaten drei Monate,

- bei einer längeren Kurzarbeit vier Monate.

**Während Kurzarbeit gekündigt?**

Grundsätzlich gilt während der Kurzarbeitsphase und einer darüber hinausgehenden Behaltfrist (je nach Dauer der Kurzarbeit zwischen einem und maximal vier Monaten) ein Kündigungsstopp. Vor einem sei aber gewarnt: Auch wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, während der Kurzarbeitsperiode seinen Personalstand aufrechtzuerhalten, kann er jederzeit personenbezogene Kündigungen aussprechen. Und Entlassungen bei arbeitsrechtlichen Verfehlungen umso mehr. Dann muss er lediglich jemanden anderen einstellen.

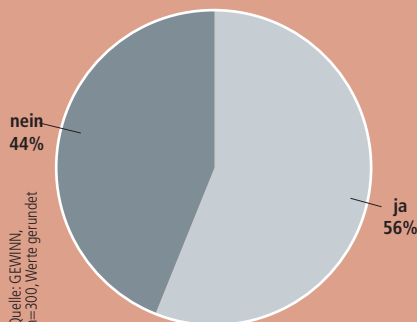
Selbst betriebsbedingte Kündigungen sind an sich möglich, dann ist allerdings die Zustimmung des Betriebsrats (ersatzweise der zuständigen Gewerkschaft) sowie des AMS-Regionalbeirats nötig. (Zur Kündigung ein wenig später mehr.)

Wichtig: Will einem der Chef während aufrechter Kurzarbeit eine einvernehmliche Kündigung aufschwätzen (denn die wäre an sich ebenso wie eine Selbstkündigung des Arbeitnehmers jederzeit möglich), muss man davor nachweislich Gelegenheit bekommen, sich mit Betriebsrat, Gewerkschaft oder Arbeiterkammer zu beraten, ansonsten ist die Kündigung nicht rechtsgültig!

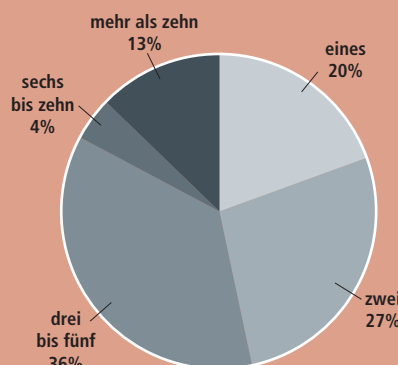
Sorgen um geringere Arbeitslose oder Pension muss man sich übrigens nicht machen, wenn „echte“ Kurzarbeit vorliegt. Denn das Unternehmen muss weiterhin auf Basis des ungekürzten

**GEWINN-Leserumfrage: Die Krise wird real erlebt**

Haben Sie Bekannte/Verwandte, welche seit Anfang 2009 ihren Job verloren haben oder bedeutende Einschnitte bei Arbeitszeit und Einkommen hinnehmen mussten?



Wie viele solcher Beispiele kennen Sie aus Ihrer näheren Umgebung?



GEWINN befragte 300 Leser über ihre Erfahrungen mit der Krise. Und wie das Ergebnis zeigt, ist sie angekommen. Rund 30 Prozent der Befragten kennen Personen in ihrer Umgebung, die gekündigt worden sind, weitere zwölf Prozent haben einen Golden Handshake angenommen. 17 Prozent dieser Personen leisten unbezahlte Mehrarbeit und 30 Prozent leisten Kurzarbeit. 71 Prozent gaben an, dass das Thema Jobsicherheit bei Treffen mit Freunden und Verwandten nun öfter zur Sprache gebracht wird als früher. Immerhin: 51 Prozent erachten ihren Arbeitsplatz als nicht gefährdet.

Einkommens (vor Kurzarbeit) Sozialabgaben abführen. Auch die Differenz auf die geschrumpften Arbeitnehmerbeiträge muss üblicherweise der Arbeitgeber übernehmen (Letzteres muss in der Kurzarbeitsvereinbarung aber ausdrücklich festgelegt sein).

### Die Arbeitszeitsenkung

Von Voll- auf Teilzeit umsteigen – das geht nur mit einer schriftlichen Einzelvereinbarung, die auch befristet ausgestellt werden kann. Unternehmer müssen hier nur auf den drohenden Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent aufpassen, etwa wenn (ein plakatives Beispiel) von 40 auf 20 Stunden reduziert wird, dennoch 40 Stunden weitergearbeitet werden. Außer man hat auch einen Überstundenausgleich vereinbart, etwa den Abbau der Überstunden innerhalb von drei Monaten.

### Die neue Altersteilzeit

Seit 2000 ermöglicht die Altersteilzeit den gleitenden Übergang in die Pension. Kapek: „Älteren Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduzieren, wird dabei bis zu fünf Jahre lang bis zur Pen-

sionierung de facto ihr Gehalt aus AMS-Mitteln aufgebessert.“ Seit Kurzem neu ist, dass es jetzt befristet bis 2012 zu Erleichterungen kommt. Das Zugangsalter wird eingefroren, Männer können ab 58 Jahren, Frauen ab 53 Jahren die Altersteilzeit nutzen. Bisher stieg das Nutzungsalter für die Altersteilzeit parallel zur Anhebung des regulären Frühpensionsalters (momentan für Männer 62 Jahre zehn Monate, für Frauen 57 Jahre zehn Monate). Die Altersteilzeit kann jeweils fünf Jahre vor der Grenze genützt werden. Außerdem müssen die Unternehmen künftig keine Ersatzarbeitskraft mehr einstellen (allerdings zahlt das AMS dem Unternehmen dann auch weniger Geld dafür).

### Babykarenz und Elternteilzeit

Besonders „beliebte“ Opfer in Zeiten der Wirtschaftskrise sind Eltern, meist Mütter, die sich gerade in Babykarenz befinden. Kaum einem fällt es auf, weil diejenige ohnehin schon länger nicht zu sehen war und ihr Job gerade anderweitig vergeben ist, da hat es der Sparstift leicht. Was sagt das Arbeitsrecht da-

zu? Bis zum ersten Geburtstag des Kindes gilt das Gleiche, was seit Eintritt der Schwangerschaft gilt: Kündigungs- und Entlassungsschutz, und zwar bis vier Wochen nach Ende der Karenz.

Allerdings gibt es eine eingeschränkte Möglichkeit, schon davor – mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts – die Jungmutter oder den ▶

**GEWINN**  
online-Service

Der schnellere Weg  
zum neuen Job

Unter [www.gewinn.com](http://www.gewinn.com), Menüpunkt „Management & Karriere“ finden Sie eine große Link-Sammlung zu Jobbörsen, Personalberatern, Headhuntern sowie Social Networks wie Xing.com.

## Radeln für den Klimaschutz:

# Mit innovativen E-Bikes flott durch die City

Radfahren liegt nicht nur im Trend, bei 0 Litern Spritverbrauch auf 100 km freut sich auch die Umwelt. Intersport Eybl ist seit 2008 klima:aktiv-Partner des Lebensministeriums: „Mit unserer Mitgliedschaft bekennen wir uns dazu, Bewegung in die Klimaschutzmärkte zu bringen. Es liegt in der Verantwortung jedes Unternehmens und jedes Einzelnen seinen Beitrag zu leisten“, betont Mag. Florian Größwang, Marketingleiter bei Intersport Eybl.

Um mit bestem Beispiel voran zu gehen, motivierte Intersport Eybl seine Mitarbeiter dazu, für kurze Strecken auf das Fahrrad umzusteigen. „Mehr als die Hälfte aller Fahrten mit dem PKW sind unter sechs Kilometer lang. Darum ist es wichtig, den Umstieg auf das Rad der Umwelt und der Gesundheit zuliebe zu fördern“, ist Größwang überzeugt.

Mit den innovativen Elektrofahrrädern bietet Intersport Eybl die derzeit wohl sportlichste und bequemste Alternative, um staufrei und entspannt ins Büro zu kommen.

Bis zu 25 km/h schafft das mit Elektromotor ausgestattete E-Bike auf ebener Fahrbahn und ist nahezu lautlos. „E-Bikes verstärken die Muskelkraft und helfen damit dem Radfahrer Kräfte und Anstrengung zu sparen. Diese Räder sind perfekt für den Stadtgebrauch, sie sind aber auch in sehr hügeligen Gegenden für ältere oder untrainierte Sportler eine tolle Unterstützung“, erklärt Größwang. Wie es sich mit einem E-Bike fährt und welche Vorteile Sie gegenüber herkömmlichen Drahteseln haben, können Sie bei den Intersport Eybl E-Bike-Wochen testen.

#### Test-Termine in den Intersport Eybl Megastores:

**29./30. Mai 2009**

Intersport Eybl Wien Mariahilf, Äußere Mariahilfer Str.

**05./06. Juni 2009**

Intersport Eybl Vösendorf

**12./13. Juni 2009**

Intersport Eybl Graz Center West

**19./20. Juni 2009**

Intersport Eybl Salzburg Bergheim

**26./27. Juni 2009**

Intersport Eybl Innsbruck



v.l.n.r. Lutz Eybl, Vizekanzler Josef Pröll, Florian Größwang

► Titelgeschichte

◉ **Jungvater loszuwerden:** Wenn die Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder einzelner Abteilungen notwendig wird (ab dem ersten Geburtstag des Kindes wird die Möglichkeit sogar noch darüber ein wenig ausgeweitet, siehe § 10 Abs. 4 Mutterschutzgesetz).

**Tipp:** Kaum jemand weiß, dass, wenn man Elternteilzeit in Anspruch nimmt (etwa das Reduzieren von 38,5 auf 30 Stunden, um mehr Zeit für das Kind zu haben), der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz (Kündigungen können nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ausgesprochen werden) sogar bis vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes gilt, bis zum vollendeten siebenten Lebensjahr besteht ein „Motivkündigungsschutz“ (d. h. wenn die Kündigung nur wegen der Teilzeitregelung ausgesprochen wird, kann sie binnen fünf Tagen beim Arbeitsgericht angefochten werden).

Aus diesem Grund berichtet auch Silvia Hruska-Frank, Abteilung Sozialpolitik der AK: „Solche Kündigungen während der Karenz kommen in der Praxis äußerst selten vor. Wir machen eher die Erfahrung, dass Mütter zwar meist bis zum Ende der Karenz im Dienstverhältnis bleiben, vor dem geplanten Wiedereinstieg allerdings oft stark unter Druck gesetzt werden, einer einvernehmlichen Lösung zuzustimmen – vor allem, wenn sie Elternteilzeit in Anspruch nehmen möchten.“

Bekommt man während der Karenz Geld angeboten, um freiwillig auf den Arbeitsplatz zu verzichten, kann man eigentlich nur empfehlen, das Geld zu nehmen. Und beizeiten einen Neustart anderswo zu planen.

**Die Bildungskarenz**

Die „Bildungskarenz plus“ hat – im Rahmen eines Maßnahmenpakets zur Flexibilisierung der Kurzarbeit – das Ziel, Arbeitslosigkeit zu verhindern. „BIKA+“ basiert auf dem Modell der Bildungskarenz, bei dem Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine drei- bis zwölfmonatige berufliche Auszeit zur Weiterbildung nutzen können. Dabei finanziert das AMS die Lebenshaltung der karenzierten Person über das Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes.

Kapek: „Im BIKA+Modell wird



Foto: Studio Ehringer GmbH

Barbara Klinger (chsh): „Grundsätzlich ist eine Kündigung in Österreich begründungsfrei.“

die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung vom Betrieb übernommen; dieser erhält einen Teil der Schulungskosten vom zuständigen Bundesland ersetzt.“ Bei der Bildungskarenz plus zahlen alle Bundesländer unter bestimmten Voraussetzungen 50 Prozent der Ausbildungskosten (Steiermark 25 Prozent), wobei die Höhe der geförderten Mitarbeiterzahl pro Unternehmen und die Höhe der Förderung pro Mitarbeiter in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt ist. Die Bildungskarenz plus ist bis Mitte bzw. Ende 2010 befristet.

**Der Gehaltsverzicht**

Dem Beispiel von Magna, wo 80 Prozent der Mitarbeiter auf zwischen fünf und 20 Prozent ihres Gehalts verzichten, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit noch einige andere Unternehmen folgen. Wie auch immer man dazu stehen mag, „neben der absoluten Grenze, dass der Lohn nicht geringer sein darf, als kollektivvertraglich vereinbart, ist die andere Grenze die, dass kein rechtswidriger Druck ausgeübt werden darf“, weist René Schindler, Gewerkschaft Metall Textil Nahrung, Experte im Bereich Sozialpolitik, hin. „Gibt es einen Betriebsrat, so versuchen wir gleich, eine Betriebsversammlung einzuberufen. In den beiden Fällen, die kürzlich stattgefunden haben, ging die Abstimmung 60:40 gegen Lohnverzicht aus. Natürlich wäre es auch möglich, die Leute einzeln zu bit-

ten, da knicken die meisten dann doch ein, verständlicherweise.“ Die Drohung mit Kündigung ist dabei laut Juidikatur kein rechtswidriger Druck.

**Kündigungstermine und -fristen**

Eine beliebte Frage bei Mitarbeitern: Wie viel Kündigungsfrist steht einem eigentlich zu? Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses und nicht der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen wurde. Die Kündigungsfrist ist die Zeitspanne, die zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin liegt. Welche Kündigungsfristen und -termine einzuhalten sind, regeln die verschiedenen Gesetze, Kollektivverträge (jetzt sehen Sie die eingangs erwähnte Frage nach Einsicht in den Kollektivvertrag im Chefbüro wahrscheinlich mit anderen Augen) oder auch der Arbeitsvertrag.

Üblicherweise existieren für Kündigungen keine Formvorschriften. Manchmal sehen jedoch z. B. Kollektivverträge oder Arbeitsverträge vor, dass Kündigungen nur rechtswirksam sind, wenn sie schriftlich erfolgen.

Die Kündigungsfrist nach dem Angestelltengesetz:

Wenn der Arbeitnehmer kündigt (Kündigungstermin: der Monatsletzte): einen Monat.

Wenn der Arbeitgeber kündigt (Kündigungstermin: Quartalsende):

- im ersten und zweiten Dienstjahr: sechs Wochen,
- nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr: zwei Monate,
- nach dem vollendeten fünften Dienstjahr: drei Monate,
- nach dem vollendeten 15. Dienstjahr: vier Monate,
- nach dem vollendeten 25. Dienstjahr: fünf Monate.

Eine vertragliche Vereinbarung für den 15. oder Monatsletzten ist zulässig.

Achtung: Liegt eine termin- bzw. fristwidrige Kündigung vor, das heißt, wurde die gesetzliche (vertragliche) Kündigungsfrist bzw. der Kündigungstermin nicht eingehalten, steht eine Kündigungsentschädigung zu, welche jedoch binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen ist.

**Der Kündigungsschutz und das Kündigungsanfechtungsverfahren**

Barbara Klinger, Rechtsanwältin bei chsh: „Grundsätzlich ist eine Kündigung in Österreich begründungsfrei. Da es aber eine ausgeprägte Form des

► Titelgeschichte

**WALTER SATTLBERGER, EX-ÖBB-KONZERNKOMMUNIKATION**

„Die Trennung erfolgte einvernehmlich.“



Foto: Peter Schmidt

► Kündigungsschutzes gibt, gilt dieser Grundsatz dann nicht mehr, sobald eine Kündigung nach den Regeln des allgemeinen Kündigungsschutzes vor Gericht angefochten wird.“

In Österreich genießt jeder Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern, der länger als sechs Monate beschäftigt ist, den allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz und somit die Möglichkeit, seine Kündigung vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht anzufechten. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, so kann der Betriebsrat diese Kündigung für den Arbeitnehmer anfechten, oder der Arbeitnehmer ficht sie, falls kein Betriebsrat besteht oder dieser untätig bleibt, selbst an.

Die einzige echte Erschwernis für Arbeitnehmer: Die Kündigungsanfechtung muss bereits innerhalb einer Woche ab Zugang der Kündigung erfolgen!

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen folgende Mitarbeitergruppen:

- Betriebsratsmitglieder, deren Stellvertreter sowie Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlwerber,
- Lehrlinge,
- Mütter bzw. Väter in Elternteilzeit,
- begünstigt behinderte Mitarbeiter,
- Präsenz- und Zivildienner.

Klinger: „Der besondere Kündigungsschutz besteht darin, dass diese Mitarbeitergruppen nur mit vorheriger Zustimmung durch das Gericht oder den Behindertenausschuss kündbar sind. Bevor die Kündigung eines besonders geschützten Mitarbeiters ausgesprochen wird, muss die Zustimmung der entsprechenden Behörde vorliegen. Zusätzlich bedarf die Kündigung einer besonderen Begründung.“

Eine Kündigung kann wegen Sozialwidrigkeit oder wegen eines verpönten Motivs (Motivkündigung) vor dem jeweils zuständigen Arbeits- und

Sozialgericht angefochten werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht und der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, kann zusätzlich auch ein Sozialvergleich beantragt werden. Dabei ist konkret anzugeben, welchen anderen Arbeitnehmer der Arbeitgeber hätte kündigen sollen, weil diesen eine Kündigung nicht so hart treffen würde.

Klinger: „Das Risiko des Arbeitgebers einer erfolgreichen Kündigungsanfechtung liegt in der rückwirkenden Unwirksamkeitserklärung der Kündigung; das Arbeitsverhältnis ist über den Beendigungszeitpunkt hinaus als bestehend anzusehen. Der Arbeitnehmer hat daher für die gesamte Prozessdauer Anspruch auf Entgelt und kann auf seinen ehemaligen Arbeitsplatz zurückkehren.“

**Die Einvernehmliche**

Klingt besser als „ich bin gekündigt worden“, kann aber auch Nachteile bringen, wenn man sich nicht entsprechend absichert: „Hat man beispielsweise eine Konkurrenzklausele, sollte man sie im Rahmen einer schriftlichen einvernehmlichen Lösung ausdrücklich außer Kraft setzen“, erklärt Arbeitsrechtlerin Irene Holzbauer von der AK Wien. Auch bei Betriebspensionen heißt es aufpassen, da sind die jeweiligen Rechtsgrundlagen vorher zu prüfen.

Ein ganz wichtiger Nachteil gilt für alle: Bei einer Einvernehmlichen sind die allgemeinen Kündigungsfristen nicht zu beachten. „Die Bedingungen der Auflösung werden dabei frei vereinbart“, warnt Holzbauer. So gibt es keine Kündigungsfrist und, wenn nichts extra vereinbart wird, auch keine Gehaltsfortzahlung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt. Im Nachhinein da wieder herauszukommen, heißt zu beweisen, dass man vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt wurde. „Nach der ständigen Judikatur sind stichhaltige Beweise dafür nötig“, warnt Holzbauer, „in den meisten Fällen gelingt der Nachweis nicht.“

Wichtigster **Tipp** daher: Nicht

überrumpeln lassen! Man hat ein Recht auf Bedenkzeit, während der man sich bei Betriebsrat, Arbeiterkammer oder Gewerkschaft nach den Rechten erkundigen kann!

Walter Sattlberger, Ex-Leiter Konzernkommunikation ÖBB, hat eine Einvernehmliche ausverhandelt und erinnert sich an Folgendes: „Begonnen hat es im November 2008, als mir mitgeteilt wurde, dass man sich von mir trennen will.“ Einen Monat später, am 23. Dezember, hat er dann die Auflösungsvereinbarung unterschrieben, die erklärte, dass sein unbefristetes Dienstverhältnis (All-inclusive-Vertrag) Ende Juni 2009 beendet wird. Den Auflösungsvertrag setzte er gemeinsam mit ÖBB-Personalchef Franz Nigl auf. Beide Seiten unterschrieben ihn, man einigte sich einvernehmlich. Aufbrauchen des Resturlaubs, alles normal. Wäre er, wie es ihm laut Vertrag möglich gewesen wäre, bereits am 1. April gegangen (er scheidet im Juni aus dem Unternehmen aus), wäre ihm sein restliches Gehalt als freiwillige Abfertigung ausbezahlt worden. „So hatte ich aber noch den Firmen-PC, das Firmen-Auto und Firmen-Handy zur Verfügung.“

Irgendwann einmal an Anfechtung der Kündigung gedacht? „Das habe ich nie als gangbaren Weg gesehen. Der Ausgang ist ungewiss, man streitet dann nur noch. Zudem habe ich den Vorteil, dass ich sofort woanders anfangen könnte. Das ist viel wert.“

**Tipp: Frühwarnsystem/Kündigung**

Genau da unterlaufen so manchem unerfahrenen Unternehmen Fehler, die geschasste Arbeitnehmer zu ihrem Vorteil nutzen können. Ein typisches Beispiel: „Nach der Meldung ans AMS darf von Arbeitgeberseite 30 Tage lang keine Kündigung ausgesprochen werden. Daran halten sich aber viele nicht“, schildert die auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwältin Alexandra Knell. Die Folge: „Die Kündigung gilt als gar nicht ausgesprochen“, so Knell. Was bedeutet, dass de facto das Arbeitsverhältnis aufrechtbleibt, samt aller Pflichten wie Gehalt etc. für den Arbeitgeber. Kommt er auf seinen Fehler lange nicht drauf, kann sich ein netter Anspruch für den Arbeitnehmer ergeben.

**Die Änderungskündigung**

Hier wird eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber unter der Bedin-



► Titelgeschichte

gung ausgesprochen, dass diese als zurückgenommen gilt, wenn der Mitarbeiter innerhalb einer Frist in die Vertragsänderung einwilligt. Es wird vom AMS wie ein aufrechtes Dienstverhältnis betrachtet, man rutscht nicht zwingend in die Abfertigung Neu.

**Die Wiedereinstellungszusage und der Aussetzungsvertrag**

Irene Holzbauer, AK Wien: „Vor allem in Saisonbetrieben oder aktuell jetzt in der Krise werden Arbeitsverhältnisse oftmals mit einvernehmlicher Lösung beendet, in der beiderseitigen Annahme, das Arbeitsverhältnis solle innerhalb weniger Monate wieder aufgenommen werden. Eine formale Beendigung statt einer bloßen Karenzierung ist nötig, damit ArbeitnehmerInnen während dieser Zeit Arbeitslosengeld beziehen können. Oftmals versuchen Arbeitgeber, sich durch einvernehmliche Lösungen, die von ArbeitnehmerInnen in Erwartung einer erhofften Wiedereinstellung (etwa nach einem Monat) unterschrieben werden, die Kündigungsfrist zu ersparen, die finanziell dann zulasten der Versichertengemeinschaft des Arbeitsmarktservice geht.“ Dem AMS gegenüber wird vom Arbeitgeber eine Wiedereinstellungszusage abgegeben, in der Hoffnung, dass das AMS die Mitarbeiter in der Zwischenzeit nicht vermittelt, was es



Foto: Michael Hétzmannseder

Rechtsanwältin Alexandra Knell: „Nach Meldung ans AMS darf der Arbeitgeber 30 Tage lang keine Kündigung aussprechen.“

rechtlich kann, in der Praxis wird aber darauf Rücksicht genommen.

Schindler zum Unterschied zu Aussetzverträgen: „Die sind in der Praxis ziemlich das Gleiche wie Wiedereinstellungszusagen, nur mit dem unangenehmen Unterschied, dass die offenen Ansprüche nicht ausgezahlt werden, sondern gestundet.“ Denn bleiben die Ansprüche offen und der Arbeitgeber geht dann in Konkurs, dauert es lange und ist mühevoll, die Ansprüche einzufordern (in der Folge beim Insolvenzentgeltfonds). „Außerdem gibt es dann immer Unsicherheiten mit dem AMS. Zumindest der Urlaub müsste

davor vom Arbeitgeber abgerechnet worden sein. Außerdem fehlen den Leuten dann Pensionsmonate für die Hacklerregelung. Bei einer ungeschickten Formulierung im Aussetzvertrag kann es sein, dass Vordienstzeiten wegfallen oder dass die Abfertigung Alt in Abfertigung Neu übergeht etc.“

Den einzigen Vorteil eines Aussetzungsvertrags ortet Schindler für Kündigungswillige: „Wer eigentlich eh gehen will, kann das während der Aussetzungsperiode jederzeit tun. Und er hat die gleichen Rechte wie sonst bei einer Arbeitgeberkündigung: auf die Abfertigung Alt etc.“

**Und eine Arbeitsplatzgarantie?**

Stellen Sie sich vor, der Boss Ihrer Firma stellt sich gemeinsam mit dem Betriebsrat vor die Mitarbeiter hin und verkündet eine Arbeitsplatzgarantie für das Jahr 2009. Was denken Sie? Hartmut Liese, Betriebsrat des Mobilfunkanbieters Orange: „Am Anfang wurde das von den Kollegen gar nicht so richtig aufgenommen. Nach dem Motto: Na, dann raschelt es 2010, kommt die Watschn dann doppelt so stark. Sie waren skeptisch.“ Und jetzt? Mehrere Monate nachdem Orange-Chef Michael Kramer diese Garantie abgegeben hat, befindet Liese, dass sich die Stimmung unter den 800 Mitarbeitern gebessert hat: „Kein Wun-

**Golden Handshake**

Leopold Baumgartner war 25 Jahre lang Systementwickler bei Siemens. Seine Abteilung, die interne Software-Entwicklung PSE, wurde am 1. April endgültig zugesperrt. Anfangs interessierte ihn der neue Sozialplan nur peripher: „Erst einmal wollte ich das 25-Jahres-Jubiläum erreichen. Damals habe ich eigentlich nur an die Jubiläumssprämie gedacht.“ Später wurde ihm klar, dass er damit auch in eine neue Abfertigungsstaffel fiel: „Da habe ich zu rechnen begonnen.“ Sein erster Schritt war das konsequente Senken aller Fixkosten. „Ich hatte einen Kredit vom Wohnungsausbau laufen. Ich habe mir ausgerechnet, wenn ich den vorzeitig zurückzahle, senkt das meinen monatli-

Leopold Baumgartner, Ex-Siemens: „Mir wurde klar, dass ich in eine neue Abfertigungsstaffel fiel. Da habe ich zu rechnen begonnen.“

Foto: Michael Hétzmannseder



chen Geldbedarf enorm.“ Der 45-Jährige nahm den Golden Handshake an. Er bekam zwölf Monatsgehälter gesetzliche Abfertigung (25 Jahre Zugehörigkeit) und neun Monatsgehälter freiwillige Abfertigung. Da der Konzern sich von einer großen Zahl Mitarbeiter trennte, war mit dem Betriebsrat bereits eine fixe Matrix aus Lebensalter und Firmenzugehörigkeit ausverhandelt.

Leopold Baumgartner musste nur noch unterschreiben. „Später ist das System geändert worden. Es sind nur die Guten gegangen und der Rest ist geblieben. Da ist unglaublich viel Know-how zerstört worden. Heute kann der Sozialplan nur noch mit dem Okay des Abteilungsleiters angenommen werden.“ Daneben gab es Modelle mit mehr Spielraum: „Die Firma hat großes Entgegenkommen gezeigt. Ein Kollege hat durchgesetzt, dass er ein Jahr freigestellt wird und dann in Altersteilzeit geht. Ab einem bestimmten Alter konnte man sich bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt gegen eine Grundsicherung freistellen lassen.“ Über den Betriebsrat gerät er ins Schwärmen: „Er hat uns sogar angeboten, die Dienstverträge künftiger Arbeitgeber vorab zu checken.“

► Titelgeschichte

Michael Kramer, Geschäftsführer von Orange, samt Betriebsrat Hartmut Liese: „Die Reaktion auf die für unsere Mitarbeiter von uns ausgesprochene Arbeitsplatzgarantie? Sie waren skeptisch.“

Foto: Pepo Schuster



duktivität. Wir haben unseren Mitarbeitern damit den Rücken gestärkt, das bringt mehr Chancen als bloße Einsparungen.“

**Was man generell tun sollte . . .**

. . . bringt Pichorner auf den Punkt. Er rät: „Raus aus der Opferrolle! Bloß nicht verkriechen und jammern! Wer seinen Job retten will, soll überlegen, was er tun kann, was seinem Unternehmen hilft. Ärmel hoch und Gas geben!“ Geht der Arbeitsplatz dennoch verloren, empfiehlt er folgende Strategien: Sofort weitersuchen. Sich in allen Jobplattformen eintragen. Bei allen Personaldienstleistern Lebenslauf und Bewerbung deponieren. Das Netzwerk aktivieren. Eine Ausbildung machen oder einen Abschluss nachholen. Alle möglichen Fördertöpfe anzapfen (z. B. [www.kursfoerderung.at](http://www.kursfoerderung.at)). Je besser man ausgebildet ist, desto schneller findet man auch wieder einen neuen Job!“

► der. Praktisch im Anschluss an diese Erklärung kamen bereits die ersten Meldungen der Konkurrenz, die Mitarbeiter freistellten.“

Wie kam es dazu, dass Kramer sich zu dieser von vielen als populistisch hingestellte Aussage entschlossen hat? Kramer: „Mein Kollege Christian Fuchs und ich stellten uns voriges Jahr

die Frage, ob wir es wirtschaftlich aushalten würden, im Jahr 2009 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.“ Die Zahlen dürften ausreichend gewesen sein. Aber hat es sich auch gelohnt für das Unternehmen? Kramer: „Was ist die Alternative? Angst um den Job führt zum Stillstand, nimmt einem die Kreativität und Pro-

## Outplacement – die soziale Kündigung

Rudolf Kirth arbeitete fünf Jahre bei einem bekannten mittelständischen Baustoffhersteller und war F&E-Leiter mit Leib, Seele und 25 Mitarbeitern. Zum Abschied bot man ihm eine Outplacement-Beratung an, „als Geste der Höflichkeit“. Erst zweifelte er an deren Sinnhaftigkeit, „wozu eigentlich, da nehme ich doch lieber das Geld“, dann ließ er sich auf das Abenteuer ein, „um zu schauen, was herauskommt“. Er lernte viel über sich selbst in dieser Zeit. Zuerst wurde die Trennung aufgearbeitet, wie es dazu gekommen war, und das Eigen mit dem Fremdbild verglichen. Weiter ging es mit dem Beleuchten seiner Jobwünsche und der dahinterliegenden Motive. Dann stürzten sich Berater und Klient auf den Arbeitsmarkt. Ein guter Outplacener verfügt über eine ebensolche Datenbank, ein großes Netzwerk und zahlreiche Kontakte. Nun unterstehen Kirth 350 Mitarbeiter. Als technischem Leiter bei der Teufelberger GmbH, ein Weltmarktführer in der Seilbranche, ist er für drei Standorte verantwortlich: einem in den USA nahe Boston, einen in Tschechien und einen im heimatlichen Wels.



Fotos: [www.mobile-fotografie.at](http://www.mobile-fotografie.at), Laurent Nostiz

Rudolf Kirth (li.) und Alexander Norman: „Jobsuche ist keine Sache, die man am Samstag in zwei Stunden nach der Zeitungslektüre erledigt. Es ist ein Fulltime-Job.“

Sein Coach Dr. Alexander Norman bezeichnet sich selbst lieber als „Newplacement“-Berater ([www.newplacement.at](http://www.newplacement.at)). Er umreißt sein Aufgabengebiet mit der zivilisierten Trennung vom alten Arbeitgeber, der Neuorientierung und dem Fußfassen im neuen Berufsumfeld. Wenn es in der alten Firma nicht mehr stimmt – woran erkennt man, dass der Job tatsächlich wackelt? „Selbsterkenntnis tut weh. Man muss sich ja selbst infrage stellen. Man muss sich fragen: Was bringe ich dem Unternehmen? Wie sieht meine Performance aus? Wie wichtig bin ich wirklich? Oft gibt es längst Alarmsignale, aber aus zutiefst menschlichen Gründen leugnet man sie weg.“

Je ungeübter man im Bewerbungsprozess ist, je poröser das Netzwerk und je unklarer die weitere berufliche Richtung, desto eher sollte man sich ein Outplacement-Paket aushandeln. Dessen Meilensteine sind Standortanalyse, Festlegen des Berufszieles, Marktbeobachtung und -bearbeitung, Projektauswahl, Verhandlungsführung, Vertragsabschluss und schließlich das „Onboarding“, die Integration ins neue Unternehmen. „Jobsuche ist keine Sache, die man am Samstag in zwei Stunden nach der Lektüre von Standard und Presse erledigt. Es ist ein Fulltime-Job von Montag bis Sonntag!“ Und ein teures Vergnügen: Newplacener Alexander Norman verrechnet 4.000 Euro für ein viermonatiges Kurzprogramm, 7.000 Euro für das siebenmonatige Standardprogramm und 12.000 Euro für das 14-monatige Senior-Executive-Programm. „Die Erfolgsquote bei den beiden letzten ist 95 Prozent.“ Als Erfolg wird immer die neue Beschäftigung (angestellt oder selbständig) angesehen. Wie kann man nun dem Chef das teure Abschiedszuckerl schmackhaft machen? „Großzügiger Umgang mit verdienten Leuten ist ein Signal für verbleibende Mitarbeiter. Schlechte Geschichten machen im Markt doppelt so schnell die Runde wie gute!“

# „Der Arbeitsmarkt funktioniert immer noch!“

► **GEWINN:** *Wie ist die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt?*

**KOPF:** Wir beobachten zwei Trends: Die Zahl der Arbeitslosen steigt und erstmals gibt es wieder einen Beschäftigungsrückgang.

**GEWINN:** *Wie viele Menschen sind arbeitslos?*

**KOPF:** Ende April hatten wir 258.240 vorgemerkte Arbeitslose, weitere 64.169 Personen sind in AMS-Schulungen, das ist ein Anstieg von 53.166 gegenüber dem Vergleichsmonat im Vorjahr, in Prozent sind das 25,9 mehr.

**GEWINN:** *Welchen Verlauf nimmt die Krise?*

**KOPF:** In solch einer Phase versuchen die Firmen zuerst, alles zu tun – Überstunden- und Urlaubsabbau und sonstige flexible Zeiteinteilungen –, um keine Kündigungen aussprechen zu müssen. Die Folge ist, dass der Arbeitsmarkt ein halbes Jahr Verspätung hat. So verzeichneten wir erstmals im November 2008 einen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahr (Anm. d. Red.: genaue Zahlen und Entwicklungen siehe Grafiken und Tabellen). Daher, so sonderbar das auch klingt, ist das Jahr 2008 in der Statistik eigentlich ein gutes. Aber der Anstieg geht dann umso schneller. Im ersten Quartal haben wir es mit einem 25- bis 30-prozentigen Anstieg pro Monat zu tun. Und der Rückgang im April gegen-



Foto: AMS/Petra Spiola

**GEWINN-Interview mit DR. JOHANNES KOPF, Geschäftsführer des Arbeitsmarktservice (AMS)**

über dem März ist primär auf den Sonderfaktor Schnee zurückzuführen. Da war der Winter zu Ende und die Firmen konnten wieder bauen. Also kein Grund zum Feiern einer Trendumkehr.

**GEWINN:** *Sie sprachen von Beschäftigungsrückgang?*

**KOPF:** Das bereitet uns wirklich Kopfzerbrechen. Im Zeitraum 2001 bis 2005 etwa stiegen die Arbeitslosenzahlen

zwar an, der Beschäftigungsstand aber ebenfalls. Nun sinkt die absolute Zahl der Beschäftigten hingegen.

**GEWINN:** *Sind alle Branchen gleich stark betroffen?*

**KOPF:** Die Krise ist eine exportorientierte, also eine, die von außen gekommen ist. Das ist so, wie wenn Sie einen Stein ins Wasser werfen – er schlägt Wellen. Zuerst waren es die Zeitarbeiter, die von den Industriebetrieben zurück an die Personal-Leasing-Firmen gegeben wurden, dort stieg die Zahl der Freisetzung. Dann betraf es die Industriearbeiter, dann die Zulieferer, dann Transport und Spediteure. Die Zahl der Arbeitslosen stieg in Europa, dadurch haben die Leute weniger Geld, was der Tourismus und der Handel zu spüren bekommen. Die Frage ist, wie weit breitet sich die Welle noch aus, was derzeit niemand beantworten kann. Sieht man sich die Zahlen an, kann man eindeutig sagen, es ist die Industrie, es sind die großen Betriebe, die betroffen sind, wie ein Anstieg von 74 Prozent an Arbeitslosen dort zeigt. Beim Bau ist der Anstieg mit 38,9 Prozent nicht gerade wenig. 80 Prozent der neuen Arbeitslosen sind Männer.

**GEWINN:** *Wie schätzen Sie die Entwicklung für 2009 und 2010 ein?*

**KOPF:** So stark wie heuer wird die Zahl der Arbeitslosen 2010 nicht mehr steigen. Wir gehen heuer von 25 bis 27 Prozent, also zirka 60.000 Arbeitslosen mehr, aus. 2010 werden es etwa halb so viele sein, die da noch dazukommen.

**GEWINN:** *Gibt es noch offene Stellen?*

**KOPF:** Ja. Das Erfreuliche ist, dass der Arbeitsmarkt immer noch funktioniert. Aber natürlich sind Firmen, die kürzlich Mitarbeiter gekündigt haben, ein paar Monate später nicht so locker darin, wieder neue Mitarbeiter einzustellen. Dann werden die Überstunden der Belegschaft wieder steigen, wieder vermehrt Zeitarbeiter eingestellt.

**GEWINN:** *Wie hat das AMS auf die Krise reagiert?*

**KOPF:** Wir haben unsere Bemühungen verstärkt. Wir haben 120 bis 130 Millionen Euro mehr Budgetmittel zur Verfügung, 200 zusätzliche Berater-Planstellen sind genehmigt und besetzt worden, die derzeit ausgebildet und im Win-

## Arbeitslosigkeit in Österreich

	Arbeitslose	Anstieg absolut	Anstieg in %
Vorgemerkte Arbeitslose	258.240	53.166	25,90%
Männer	147.604	40.067	37,30%
Frauen	110.636	13.099	13,40%
Inländer	208.840	41.294	24,60%
Ausländer	49.400	11.872	31,60%
Jugendliche (15 bis 24 Jahre)	44.101	11.245	34,20%
Ältere (ab 50 Jahren)	51.081	7.926	18,40%
behinderte Personen	5.702	500	9,60%
mit sonst. gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	29.475	3.674	14,20%
Langzeitarbeitslose (>12 Monate vorgemerkt)	6.297	529	9,20%
Vorgemerkte mit Einstellzusage (Arbeitsaufnahme)	45.704	6.635	17%
Schulungsteilnehmer des AMS	64.169	9.705	17,80%
gemeldete offene Stellen	27.440	-13.593	-33,10%
<b>Arbeitslosenquote nach EUROSTAT</b>	<b>4,50%</b>	<b>0,7</b>	
durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	97	3	3,20%

Quelle: AMS, Stand: 30. 4. 2009

ter, in der traditionell heißen Zeit für uns, bereit für den Einsatz sein werden. Wir gehen mehr als bisher zu den Firmen. Die fragen dann: Jetzt kommt's ihr daher, um für Stellen zu werben? Ja, gerade jetzt ist es notwendig! Durch diese verstärkten Bemühungen sind bereits mehrere tausend neue Jobs entstanden.

**GEWINN:** *Wie lange dauert es, bis ein Arbeitsloser einen neuen Job findet?*

**KOPF:** Das hat sich um drei Tage auf durchschnittlich 97 Tage erhöht.

**GEWINN:** *Wie viele Betriebe nutzen die Kurzarbeit?*

**KOPF:** Anfang Mai waren es 290 Betriebe, 56.728 Leute arbeiten kurz. Das ist ein großer Anstieg, Ende Jänner waren es erst 24.000 Menschen. Die derzeitige Situation kostet momentan 201 Millionen Euro. Ich rechne damit, dass die Zahl weiter, aber nicht mehr so wahn-sinnig schnell steigen wird. Ich glaube, dass einige Firmen wieder Abstand davon nehmen werden, weil Kurzarbeit über längere Zeit auch teuer kommt. Ich glaube nicht, dass wir 100.000 Leute in Kurzarbeit sehen werden.

**GEWINN:** *Steigt die Zahl der Kündigungen mit Einstellungs-zusagen?*

**KOPF:** Ja, Ende April hatten wir 45.704 vorgemerkte Arbeitslose, das sind um 17 Prozent mehr als im Vorjahr.

**GEWINN:** *Solche Zusagen werden von den Arbeitgebern ja gemacht, um die Mitarbeiter später wieder einzustellen. Berücksichtigen Sie das bei der Jobvermittlung?*

**KOPF:** Ja, derzeit akzeptieren wir zwei Monate, in denen wir ob der Zusage nicht vermitteln. Allerdings verwechseln einige Firmen solche Zusagen mit Aussetzverträgen, was, salopp formuliert, eine versteckte Karenz ist. Das Dienstverhältnis bleibt aufrecht, da gibt es dann kein Geld vom AMS.

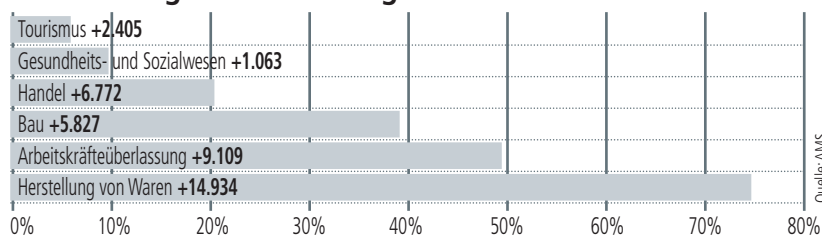
**GEWINN:** *Gibt es Firmen, die die Krise nur vorschieben, um Leute abzubauen?*

**KOPF:** Das kommt vor. Generell orte ich eine Tendenz hin zu ungenierteren Kündigungen.

**GEWINN:** *Was können Sie jenen raten, deren Arbeitsplatz zu wackeln beginnt?*

**KOPF:** Die Suche nach einem neuen Job ist ein Prozess. Man darf dabei nicht in eine Schockstarre verfallen, das ist verlorene Zeit. Was die wenigsten wissen und ich jedem rate: Man kann sich schon einen Monat vor Kündigungsfrist beim AMS melden und Jobangebote von uns bekommen. Je schneller und aktiver man agiert, desto besser!

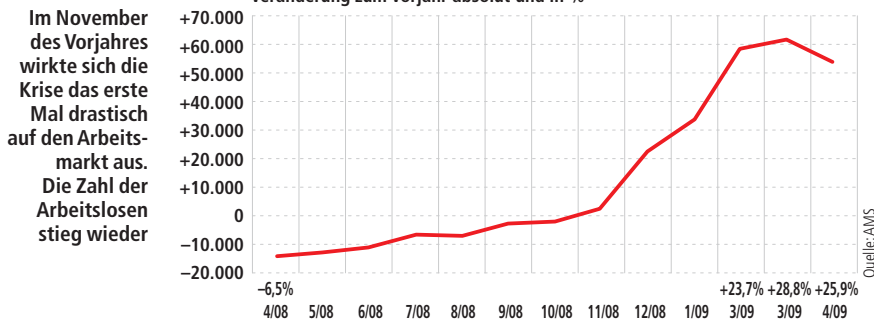
### Veränderung der Arbeitslosigkeit nach Branchen



Die Krise ist laut Johannes Kopf eine exportorientierte, daher ist der größte Anstieg der Arbeitslosigkeit bei der Herstellung von Waren (also der Industrie) sowie der Zeitarbeit zu finden. Auch im Baugewerbe ist die Zahl der neuen Arbeitslosen hoch

### Trendwende in Zahlen: Veränderung der Arbeitslosigkeit

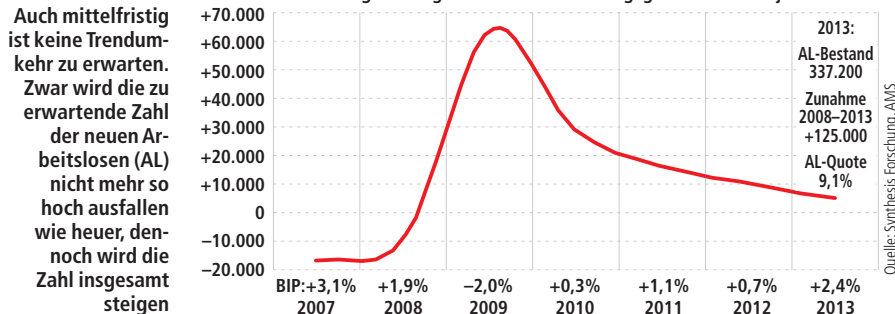
Veränderung zum Vorjahr absolut und in %



Im November des Vorjahres wirkte sich die Krise das erste Mal drastisch auf den Arbeitsmarkt aus. Die Zahl der Arbeitslosen stieg wieder

### Mittelfristig weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit

Veränderung der vorgemerkten Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr



Auch mittelfristig ist keine Trendumkehr zu erwarten. Zwar wird die zu erwartende Zahl der neuen Arbeitslosen (AL) nicht mehr so hoch ausfallen wie heuer, dennoch wird die Zahl insgesamt steigen

### Der Anstieg der Arbeitslosigkeit nach Berufen

Bestand	Jän.-Apr. 2008	Jän.-Apr. 2009	Veränderung
Maschineneinrichter, Berufe der maschin. Metallbearbeitung	850	1.714	101,65%
Schmied, Schlosser, Werkzeugmacher	3.982	7.121	78,82%
übrige Metallwarenmacher, Metalloberflächenveredler	2.099	3.401	62,04%
Techniker für Maschinenbau, Elektronik	1.332	2.097	57,38%
Holzverarbeiter	3.592	5.075	41,28%
Maschinist, Heizer	4.526	6.377	40,90%
Elektriker	4.153	5.691	37,03%
Landverkehrsberufe	9.160	12.376	35,11%
Spengler, Rohrinstallateure, Metallverbinder	4.537	6.110	34,68%
Hilfsberufe allgemeiner Art	26.972	35.848	32,91%
Bauberufe*	15.411	20.084	30,32%
Mechaniker u. verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher	2.693	3.455	28,32%
tätige Betriebsinh., Direktor, Geschäftsleiter	4.606	5.712	24,01%
Techniker, soweit nicht anderweitig eingeordnet	2.932	3.634	23,95%
Bauberufe*	17.703	21.799	23,13%
Gesamtsumme	232.034	283.148	22,03%

Reihung nach größter Veränderung u. mindestens über 1.500 zusätzliche Arbeitslose; Quelle: AMS, Stand: 14. 5. 2009  
\*) Das AMS führt in seiner Statistik die Bauberufe zweimal an, ohne diese näher zu qualifizieren.