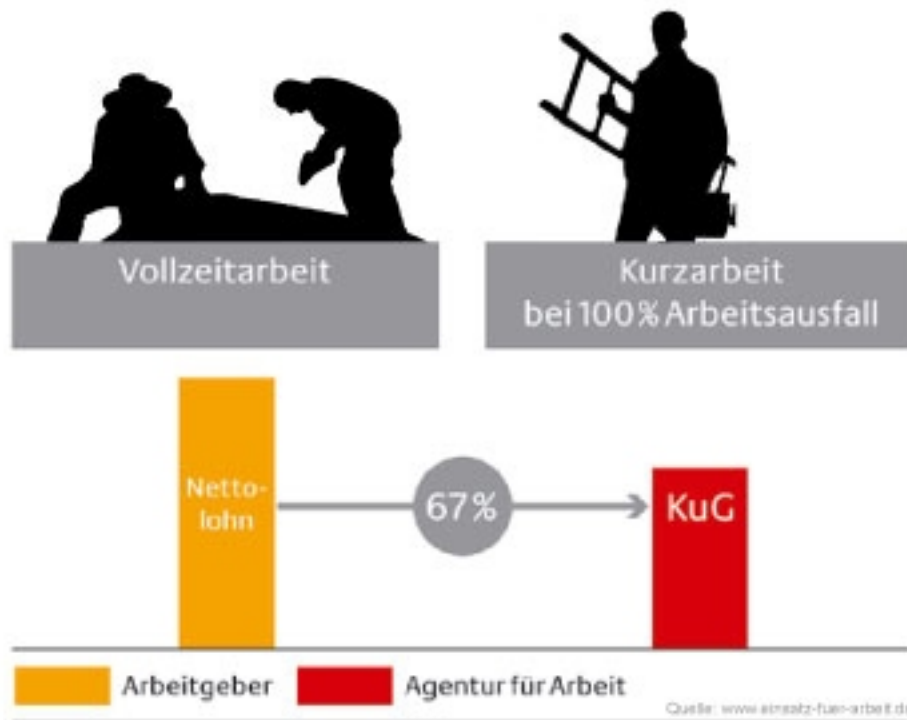


Mit Kurzarbeit aus der Krise

Dachdecker sollten in schlechten Zeiten ihr Stammpersonal halten, ausbilden und für ein gutes Betriebsklima sorgen. Denn in wenigen Jahren wird sich der Mangel an Fachkräften dramatisch verschärfen.

Eine Woche lang keine Arbeit. Weder für den Chef, noch für seine fünf Mitarbeiter. Das ist Raban Meurer in 21 Jahren Selbstständigkeit in diesem Sommer zum ersten Mal passiert – mitten in der allgemeinen Wirtschaftskrise. Da hat der Dachdeckermeister seinen Betrieb in Köln-Dellbrück abgeschlossen und seine Mitarbeiter in Kurzarbeit geschickt. „Das funktionierte sehr einfach und unkompliziert mit der örtlichen Agentur für Arbeit. Ich habe auch danach bei geringer Auslastung immer mal wieder für einzelne Mitarbeiter Kurzarbeit beantragt“, berichtet Meurer.

Der diesjährige Sommer war ein Tiefpunkt für seinen Betrieb – danach zogen die Aufträge wieder an. Einen seiner qualifizierten Facharbeiter zu entlassen, kam für Meurer überhaupt nicht in Betracht. „Wir müssen das Stammpersonal auf jeden Fall halten und weiter ausbilden, wenn es irgendwie geht“, lautet seine Devise. Und das höre er aus vielen anderen Betrieben in Nordrhein.



Auch größere Unternehmen haben in der Krise auf Kurzarbeit zurückgegriffen, um Entlassungen zu vermeiden. „Das ist ein sehr probates Mittel für kurzfristige Arbeitsausfälle. Wir haben ja gesehen, dass die Aufträge wieder kommen“, sagt Peter J. Ott, Geschäftsführer der Firma Klemens Ott GmbH in Miltenberg bei Aschaffenburg. Im Betrieb sind 25 Mitarbeiter beschäftigt, von denen im Sommer einige über zwei Monate hinweg Kurzarbeit gemacht haben. Dachdeckermeister Ott hat dabei seine Belegschaft von Beginn an offen einbezogen.

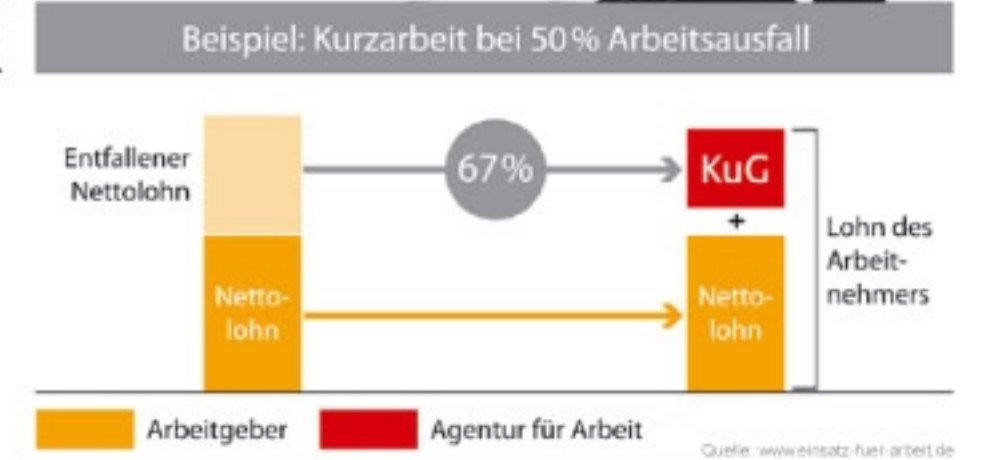
„Wir informieren unsere Mitarbeiter generell über die Auftragsbestände und haben zum Thema Kurzarbeit eine Betriebsversammlung einberufen.“ Dann wurde genau geplant, wer in welcher Woche zuhause bleibt. Damit keiner für einen Monat die vollen Einbußen von 40 Prozent hat.

„Wir haben das so verteilt, dass der Einzelne am Ende nur rund zehn Prozent weniger in der Lohntüte hatte“, erläutert Ott. Unmut gab es in seinem Betrieb keinen und für manchen war es sogar eine schöne neue Erfahrung, mal im Sommer und nicht nur im Winter für eine Woche zuhause zu sein.

Ein gutes Betriebsklima schaffen Die vom Zentralverband des Deutschen Handwerks mit forcierte Vereinfachung der Beantragung von Kurzarbeitergeld trägt also Früchte. Auch wenn längst nicht alle Dachdecker darauf zurückgreifen. „Es scheuen sich viele zu zeigen, dass sie nicht mehr genug Arbeit haben“, meint Peter J. Ott. Oder aber die Dachdecker informieren sich zu wenig,

Doch was ist die Alternative? Bei Ott haben sich Gesellen beworben, die wenig Gutes von Ihren vorherigen Arbeitgebern berichten. Da werden die Mitarbeiter einfach mal für eine Woche nach Hause geschickt, natürlich ohne Lohn. Oder es wird gekündigt und wieder eingestellt, wenn Arbeit wieder da ist. Für Ott sind das Betriebe, die dem Image des gesamten Gewerkschaden. „Wenn wir das Berufsbild wieder attraktiver machen wollen für Jugendliche, dann ist jeder Dachdeckermeister gefordert. Dann müssen Autos, Werkzeug, und Kleidung immer sauber sein. Dann braucht es vernünftige Arbeitsplätze und gute, verlässliche Führung“, sagt Ott. Ansonsten dürfe sich keiner wundern, wenn keiner mehr Dachdecker werden wolle.

Es geht darum, ein gutes Betriebsklima zu schaffen. Damit die Mitarbeiter für sich sagen, dass sie bleiben wollen, auch wenn andere Firmen anknöpfen. „Erfolgreiche Betriebe gehen mit Mitarbeitern offen um und beziehen diese ein, gerade in Krisenzeiten“, erklärt Maximilian Wolf, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Ludwig-Fröhler-Institut, das sich mit den Themen Wirtschaft & Recht im Handwerk beschäftigt. Wolf sitzt gerade an einer Studie zum Benchmarking im Handwerk, also dem systematischen Vergleich der Geschäftsabläufe.



Denn klar ist auch in der Krise: Die guten Betriebe bilden weiter aus, halten und motivieren zudem ihre Facharbeiter. Es heißt nachhaltig zu planen, denn mit dem demografischen Wandel kommt auch der Mangel an Fachkräften. „Die alte Denkweise, dass ich immer Personal bekomme, ist dann nur noch Wunschdenken“, sagt Sönke Wellhausen von der Handwerkskammer Flensburg. „Vielmehr gilt: Jeder bekommt die Leute, die er verdient“, fügt der betriebswirtschaftliche Berater hinzu.

„Es geht darum, die Mitarbeiter einzubeziehen, ihnen die Lage zu erklären und ihre Ideen einzuholen.“ Also regelmäßige Besprechungen, gemeinsam Kaffee trinken und darüber reden, was denn so los ist auf den Baustellen und beim Einzelnen. Und ganz wichtig: Die Mitarbeiter motivieren mit Anerkennung und Wertschätzung. Das braucht nur ein paar Minuten Zeit und kostet nichts, doch die Wirkungen sind enorm. „Denn das Handwerk lebt vom persönlichen, kollegialen Kontakt.“

