

Die Pandemie trifft jeden. Besonders im Brennpunkt sind Unternehmen. Dabei speziell im Fokus:

1. **Gesundheit der Mitarbeiter**
2. **Aufrechterhaltung des operativen Geschäfts**
3. **Sicherstellung der Liquidität**

Wir zeigen Ihnen, was Unternehmen aus HR-Sicht tun können, um sicher durch die Pandemie zu kommen. Dieser Leitfaden hilft Ihnen nicht nur für die Zeit der Pandemie, sondern auch für die Zeit danach.

Nach jeder großen Krise gab es einen großen Wachstumsschub. Aktuell prognostiziertes weltweites Wirtschaftswachstum für 2021: 4%. Investitionen werden nicht ausgesetzt, sondern verschoben.

Gesundheit der Mitarbeiter

Die Gesundheit der Mitarbeiter steht aktuell im Vordergrund. Dies erfordert flexibles Handeln. Generell sollten Hygienestandards erhöht werden, Ansammlungen von Menschen vermieden werden, externe Besucher temporär keinen Zugang mehr erhalten und PSA-Artikel (Persönliche Schutzausrüstung) verteilt werden.

Fokus	Maßnahme
<ul style="list-style-type: none"> • Reisetätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Video- oder Telefonkonferenzen
<ul style="list-style-type: none"> • Unvermeidbare Reisen 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualverkehr statt Bahn / ÖPNV • Ist der Aufenthaltsort der Mitarbeiter bekannt? • Maßnahmeplan zur Rückholung im Ernstfall
<ul style="list-style-type: none"> • Messeveranstaltung /-besuch 	<ul style="list-style-type: none"> • Online/Virtuelle Messen • Eigene Multimedia-Präsentation • Einladung einzelner Kunden
<ul style="list-style-type: none"> • Montage neuer Anlagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuterminierung
<ul style="list-style-type: none"> • Anreise ins Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Homeoffice • Urlaub, Abbau AZK
<ul style="list-style-type: none"> • Reparatur/Wartung 	<ul style="list-style-type: none"> • Onlinezugriff wenn möglich • Nutzung VR/AR

Blick nach Italien: In Italien können Unternehmen Mitarbeiter gegen Covid-19 versichern. Abgesichert werden u.a. Zulagen für Krankenhausaufenthalt & Rekonvaleszenz nach COVID-19-Infektion, Nachsorgepaket auch für Familienmanagement. Es ist zu erwarten, dass dies EU-weit ausgerollt wird.

Aufrechterhaltung des operativen Geschäfts:

Unternehmen müssen unbedingt einen Notfallplan erarbeiten. Die meisten haben diesen auch erstellt. Darin enthalten sein sollten:

- Rahmenbedingungen im Ernstfall
- Informationsfluss (Mitarbeiter, Öffentlichkeit, Lieferanten und Kunden, die eigene Lieferfähigkeit, Informationsmittel)
- Umgang mit Erkrankten
- Strategien, Pläne, Maßnahmen und Prozesse, um Schäden durch Unterbrechung zu minimieren
- Fokus auf Bereiche, die zum Aufrechterhalten des Betriebs besonders wichtig
- Reduktion des Infektionsrisikos (PSA, Training, Verhalten im Krisenfall, Klimaanlagen)

Zudem wichtig: Überprüfung der Bezugsquellen und die Bevorratung. Single-Sourcing sollte unbedingt vermieden werden, sofern dies jetzt noch möglich ist.

Ganz wichtig ist z.B. die interne Kommunikation, um Mitarbeiter mitzunehmen. Darin enthalten sein sollten auch flexible Arbeitszeitmodelle, um die Mitarbeiter keinem unnötigen Risiko auszusetzen.

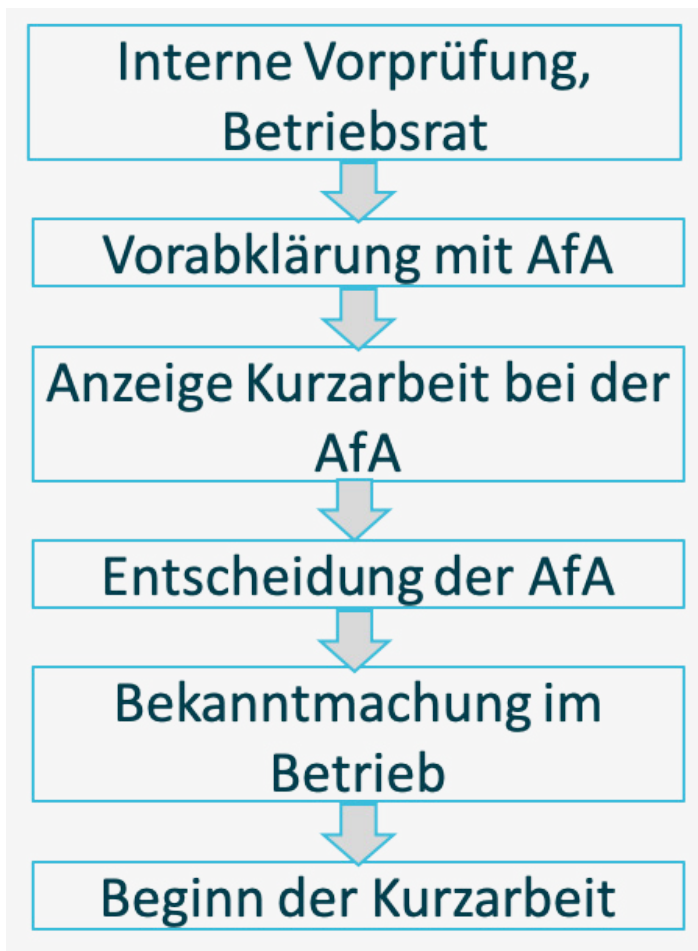
Sicherstellung der Liquidität

Ziel muss es für Unternehmen sein, die Liquidität zu sichern. Dazu gehört auch, die vorhandenen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Folgende Möglichkeiten gibt es unter anderem, um die vorhandene Belegschaft auch in der Krise halten zu können.

1. Kurzarbeitergeld
2. Kostenübernahme für Mitarbeiter in der Quarantäne nach IFSG (Infektionsschutzgesetz)
3. Betriebsmittelkredite

Beantragung von Kurzarbeitergeld:



Die Zeit nach der Krise

Je besser Unternehmen planen, desto größer ist die Chance, gestärkt aus der Krise hervorzugehen. Fragen, die sich Unternehmen stellen sollten, sind:

- Wie lange dauert die Krise (evtl. in Szenarien arbeiten)?
- Welcher Personalbedarf ist wann erforderlich?
- Wie hoch sind die krankheitsbedingten Ausfälle?
- Sind Termine noch einzuhalten?
- Sind Lieferketten unterbrochen und wenn ja, wie lange?
- Ist die Logistik noch in Takt?
- Gibt es Produktionsausfälle?
- Sind die Auftragsbasis geklärt und Neutermine vereinbart?

Zudem: Krisen haben immer starkes Wirtschaftswachstum nach sich gezogen. Darauf sollte die Personalstrategie ausgerichtet werden. Wachstum lässt sich nur mit dem richtigen Personal erzielen. Zeitarbeit kann ein wichtiger Aspekt sein.

- Subunternehmer transparent informieren (z. B. erwartete Produktionsunterbrechungen, geplante Wiederaufnahme der Produktion etc.)
- Personaldienstleister frühzeitig in Überlegungen einbinden und Maßnahmen vereinbaren
- Zeitarbeitern signalisieren, dass sie wieder gebraucht werden
- Abmeldefristen einhalten
- Hinwirken, dass beim Personaldienstleister keine wichtigen Fachkräfte entlassen werden (PDL kann auch KUG beantragen)
- Zeitarbeiter frühzeitig wiedereinsetzen, auch wenn dadurch interne Arbeitszeitkonten belastet werden

Nachhaltige Veränderung der Kommunikations- und Arbeitsformen

Die Krise zeigt. Unsere Kommunikations- und Arbeitsformen sind teilweise noch inflexibel und analog. Allerdings – es zeigt sich, Home-Office, Remotearbeiten etc. funktionieren. Die Krise wird die Arbeitswelt schneller als erwartet digitalisieren. Daher sollten Unternehmen folgendes berücksichtigen:

- Home-Office (z. B. 2-3 Tage / Woche) ermöglichen
- Technische Voraussetzungen schaffen
- Technik: genug Laptops, VPN, Datensicherungskonzepte etc.
- Arbeitsstättenverordnung

- Ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht neue Chancen
- Co-Working-Space als Variante
- Einrichtung von virtuellen Messen und Verkaufsräumen
- Video-, Webkonferenzen fördern
- Forcierung von Fernwartung, Einsatz von VR/AR in der Wartung, Videosequenzen für Wartung und Reparatur

Die Krise wird Spuren hinterlassen. Wir unterstützen Sie gerne, damit Ihr Unternehmen gestärkt aus der Krise hervorgeht. Kontaktieren Sie uns.

Kontakt: info-germany@expensereduction.com