

Anwesenheitsprämien – ein zweischneidiges Schwert

Frage: Soll ein Unternehmen Mitarbeitende, die keine oder nur wenige krankheitsbedingte Absenzen haben, mit einer Anwesenheitsprämie belohnen?

Antwort: Auslöser für die Einführung einer solchen Prämie ist meist eine hohe Zahl von Kurzabsenzen, bei denen der Arbeitgeber zweifelt, ob sie objektiv begründet sind. Arbeitsunfähigkeiten von ein bis zwei Tagen, für die in der Regel kein Arztzeugnis verlangt wird, sind häufig motivationsbedingt. Man spricht vom «Bett-kantenentscheid»: Gehe ich trotz leichtem Unwohlsein zur Arbeit oder bleibe ich zu Hause? Ein finanzieller Anreiz kann diese Entscheidung beeinflussen und die Absenzen tatsächlich senken.

Die Kehrseite besteht darin, dass Anwesenheitsprämien den Präsentismus fördern können. Wer krank arbeitet, erhöht das Unfall- und Fehlerrisiko, riskiert eine Verschlimmerung der Krankheit und steckt womöglich das Team an. Was an Absenzen gespart wird, kann so doppelt kosten. Hinzu kommt die Fürsorgepflicht. Der Arbeitgeber muss die Gesundheit seiner Mitarbeitenden schützen und für ein Klima sorgen, in dem es selbstverständlich ist, dass Kranke nicht zur Arbeit erscheinen (müssen). Kraft seines Weisungsrechts kann (und soll) er kranke Personen auch nach Hause schicken. Eine Prämie, die das Gegenteil belohnt, weicht diesen Gesundheitsschutz auf. Entsprechend ist arbeitsrechtlich umstritten, ob solche Vereinbarungen überhaupt zulässig sind.

Praxistipp: Die Erkenntnisse aus unseren jährlichen Absenzanalysen zeigen, dass in vielen Unternehmen 25 bis 30 Prozent der Belegschaft keinen einzigen krankheitsbedingten Ausfall haben. Diese Mitarbeitenden verdienen Anerkennung, doch dafür braucht es keine vertraglich vereinbarte Prämie. Investieren Sie stattdessen in die Führungskompetenz Ihrer Kader und in die Motivation Ihrer Teams.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Dennlerstrasse 2, CH-8048 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

«Viele Firmen investieren in betriebliche Gesundheitskonzepte.»

sich über die Impulse und kreativen Ideen, die aus den Gesprächen hervorgehen. Nach sechs bis zwölf Monaten trifft sich die Belegschaft zu einem Folgetermin, um sich über den Stand der Umsetzung der Ideen auszutauschen. Mögliche Fragen sind: Welche Ideen konnten erfolgreich umgesetzt werden? Was hat sich verbessert? Wo hat es nicht geklappt? Was braucht es, um diese Idee weiter voranzutreiben? Sollen weitere Ideen ausprobiert werden?

Mentaler Stress und emotionale Belastung

Das Beispiel der Schreinerei Schneider AG zeigt: Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Faktor, der zu einem guten Arbeitsklima und schlussendlich auch zum Unternehmenserfolg beiträgt. Viele Firmen haben dies unlängst erkannt und investieren in betriebliche Gesundheitskonzepte. Trotzdem beklagen rund ein Drittel der Angestellten beispielsweise über mentalen Stress und hohe emotionale Belastungen am Arbeitsplatz. «Die mentale Gesundheit hat in den letzten Jahren in den Unternehmen stark an Relevanz zugenommen», berichtet Leoni Brogli, wissenschaftliche Assistentin am Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Deshalb sei es umso wichtiger, einen Beitrag zu einer besseren Zusammenarbeit im Unternehmen zugunsten einer höheren Resilienz und eines verbesserten Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden zu leisten.

Praxiserprobt, niederschwellig und kostenlos

Mit diesem Ziel wurde 2024 das Projekt «gesunde KMU» ins Leben gerufen. Es entstand aus einer Kooperation des Bundesamts für Gesundheit (BAG) und der Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

Wie Leoni Brogli informiert, steht dabei die Unterstützung von KMU-Betrieben bei gesundheitsfördernden Massnahmen im Zentrum. «Im Vergleich zu Grossunternehmen verfügen KMU über weniger personelle und finanzielle Ressourcen für ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement.» Die Aufarbeitung praxiserprobter Beispiele soll es den interessierten Betrieben ermöglichen, einen kostenlosen und niederschweligen Zugang zu Wissen und Erfahrungen zu erhalten. Einzelne Beispiele stammen auch aus Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden, sofern die Ansätze auf KMU übertragbar sind.

Von körperlicher Gesundheit bis Stimmungsbarometer

Seit Projektbeginn ist eine Sammlung von aktuell 18 Praxisbeispielen zu den Themen Erholung, Führung, körperliche Gesundheit, mentale Gesundheit, Reintegration, Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Zusammenarbeit im Betrieb entstanden. Darin finden sich zum einen die Problemstellungen in den Firmen – etwa zum Thema Schichtplanung –, und mit welchen Lösungen den Herausforderungen begegnet wurde, beispielsweise mit der Einführung einer partizipativen Schichtplanung oder, in einem anderen Praxisbeispiel, mit einem standardisierten Stimmungsbarometer, um offen über Belastungen und nötige Massnahmen sprechen zu können.

Ein anderer Fall beschäftigt sich mit der Einführung eines Stimmungsbarometers für die Mitarbeitenden der Firma MyCamper. Seit der Einführung im Jahr 2021 ist das Stimmungsbarometer ein fester Bestandteil in den Gesprächen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. «Unsere Mitarbeitenden teilen offen, wie es ihnen geht und wenn sie gestresst sind. Ein wichtiger Erfolgsfaktor, der das ermöglicht, ist unsere offene, kollegiale Unternehmens-