

Wenn der Bonus in die Falle führt

Manche Unternehmen vergüten Angestellten einen Bonus, wenn sie innerhalb eines Jahres nie fehlen. So will man die Absenzzahlen in den Griff bekommen. Der Erfolg dieser Massnahme ist oft nur vorübergehend.

Von Corinne Baumgartner

Ein Mitarbeitender in der Schweiz fehlt durchschnittlich 69 Arbeitsstunden beziehungsweise 8,6 Tage im Jahr (BfS 2005). Die Kosten der Absenzen belasten Unternehmen. Absenzen belasten Teams und bedeuten für Vorgesetzte zusätzlichen Aufwand.

Ein guter Umgang mit kranken und verunfallten Mitarbeitenden stellt für Unternehmen eine grosse Herausforderung dar, die in der Praxis unterschiedlich gehandhabt wird. Um steigende Absenzzahlen in den Griff zu bekommen, greifen Unternehmen nicht selten auf materielle Belohnungen für Mitarbeitende ohne Absenzen zurück. In bester Absicht wird ein Bonus für diejenigen

ausgeschüttet, welche dem Arbeitsplatz während eines Jahres nie fernblieben.

Von Schokoladentafel bis zu 2000 Franken

Gängige Formen des Null-Absenz-Bonus sind zum Beispiel kleine Präsente (Schokolade, Früchtekorb ...), ein zusätzlicher Ferientag, Geldbeträge von 100 bis 2000 Franken, Reka-Checks, Goldvreneli oder ein Teambonus bei niedriger Teamabsenzrate.

Der Bonus soll stets anwesende Mitarbeitende belohnen und sie zu einem gesunden Lebensstil motivieren. Sogenannte «Blaumacher» soll er von Kurzabsenzen abhalten.

Betrachtet man die Effekte solcher Bonussysteme, fällt die Bilanz jedoch durchgezogen aus. Mitarbeitende, die immer am Arbeitsplatz erscheinen, schätzen es zwar, dass dies vom Arbeitgeber bemerkt und verdankt wird. Dennoch berichten Unternehmen, die einen Null-Absenz-Bonus eingeführt haben, oft von einer nur vorübergehenden Reduktion der Kurzabsenzen.

Zweifelhafter Anreiz

Ein nachhaltiger Rückgang der Abwesenheitstage ist durch ein Bonus-System nicht zu erreichen. Denn: Die Einführung eines Null-Absenz-Bonus birgt zahlreiche Risiken:

ANZEIGE

Karriere-Center

**NEU
kostenlos**

- **Traumjob-Tool**
So verpassen Sie keine Karriere-Chance.
- **Bildungsberatung**
Für die Wahl der richtigen Aus- oder Weiterbildung.
- **Führungscoaching**
Damit Sie für Ihre Führungsaufgabe fit sind.
- **10 Karriere-Ratgeber**



 **ausbildung-
weiterbildung.ch**

Das Schweizer Bildungsportal

**Schnelle Übersicht
über 450 Anbieter und
mehr als 800 Lehrgänge.**

**Besuchen Sie jetzt
www.ausbildung-weiterbildung.ch
und nutzen Sie Ihr Karriere-Potential!**



Angestellte schätzen es, wenn die Vorgesetzten sich für ständige Anwesenheit bedanken.

- **Die Ungerechtigkeitsfalle:** Mitarbeitende mit chronischen Krankheiten oder einer Anfälligkeit für Erkältungskrankheiten haben keine Chance, den Bonus zu erhalten. Obwohl sie bei Beschwerden wie Migräne oder Rückenschmerzen oft zur Arbeit erscheinen, wird ihnen das nicht materiell verdankt, da sie mit grosser Wahrscheinlichkeit früher oder später das Bett hüten müssen. Sie werden so doppelt benachteiligt. Das System schafft mehr Verlierer als Gewinner und wird von den Mitarbeitenden oft als ungerecht wahrgenommen.
- **Die Präsentismusfalle:** Bei deutlichen Anzeichen von Krankheit wird dem Körper die nötige Ruhe nicht gegönnt und kranke Mitarbeitende erscheinen am Arbeitsplatz. Dieses Durchbeißen birgt das Risiko einer längeren Krankheitsdauer und der Ansteckung von Kollegen.
- **Die Absenzfalle:** Fällt ein Mitarbeitender wegen Krankheit oder Unfall

am Anfang des Jahres aus, hat er seinen Bonus bereits «verspielt». Er zieht in Erwägung, den selbst eingeschätzten Gegenwert des Bonus in Freitagen einzuziehen oder bei den ersten Anzeichen einer Krankheit zu Hause zu bleiben – während er sonst in einer solchen Situation zur Arbeit erschienen wäre.

- **Die Entschädigungsfalle:** Die angemessene Höhe eines Bonus festzulegen ist sehr schwierig. Bei kleinen Präsenten kann der Gedanke entstehen, die persönliche Anwesenheit sei dem Unternehmen bloss eine Schachtel Pralinen wert. Bei Geldbeträgen besteht die Gefahr, dass die Summe bald als Lohnbestandteil erachtet wird und stets erhöht werden muss, um den gewünschten Effekt aufrechtzuerhalten.

Wertschätzung wirkt

Absenzen lassen sich nur durch aufmerksames Hinschauen nachhaltig senken. Ein konsequenter Umgang mit Ab-

senzen erfordert die Aufmerksamkeit der Vorgesetzten für negative Veränderungen bei den Mitarbeitenden. Durch wertschätzende Gespräche, angemessene Unterstützung und gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungsmassnahmen können Absenzen frühzeitig angegangen und künftige Absenzen längerfristig reduziert werden. Herzstück ist dabei die Gesprächsführung und die Stärkung des Vertrauens.

Positiver Effekt des Dankeschöns

Ein Danke für den unermüdlichen Einsatz und die ständige Anwesenheit ist ein wichtiges Element. Mitarbeitende ohne Absenzen wissen genau, dass sie nie gefehlt haben. Umso mehr schätzen sie es, wenn dies von den Vorgesetzten bemerkt und verdankt wird. Mithilfe von Aufmerksamkeit und Bedanken kann ein positiver Effekt erzielt werden, ohne ein System mit vielen Verlierern einzurichten. So profitieren alle, Unternehmen, Teams und Mitarbeitende. ●●

AUTORIN

Corinne Baumgartner, lic. phil. Arbeitspsychologin, ist Projektleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung am IfA Institut für Arbeitsmedizin. Das IfA ist spezialisiert auf die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Kernbereich ist die Einführung eines systematischen Absenzmanagements mit Schulung der Führungskräfte.

ONLINE

www.arbeitsmedizin.ch