

Absenzen am Arbeitsplatz auf Höchsthiveau

Als das Bundesamt für Statistik (BfS) im letzten Sommer die Absenzzahlen von 2022 veröffentlichte, häuften sich Schlagzeilen wie «Absenzen am Arbeitsplatz auf Rekordhöhe». Vollzeitarbeitnehmende in der Schweiz fehlten aufgrund von Krankheit oder Unfall durchschnittlich 9,3 Tage. Gegenüber der Zeit vor der Pandemie (2019: 7,2 Tage) entspricht dies einer Zunahme von 34%. In der jährlichen Statistik des BfS über die gesundheitlich bedingten Absenzen wird nicht unterschieden zwischen krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten. Auswertungen, die ausschliesslich Krankheitsfälle betreffen, gibt es unseres Wissens nicht. Handkehrum interessiert sich praktisch jedes Unternehmen dafür, wo man im Vergleich zu andern Firmen steht.

Es lohnt sich, den Fokus nicht nur auf das Total der Absenztage bzw. die Absenzquote zu legen, sondern weitere Kennzahlen innerhalb einer Periode zu eruieren:

- Anzahl aller krankheitsbedingten Absenzfälle innerhalb eines Jahres
- Anzahl Krankheitsfälle mit Konflikt als Mitursache
- Anzahl der Kurzabsenzen von 1 und 2 Tagen (ohne Arztzeugnispflicht)
- Anteil der Belegschaft, die mindestens drei krankheitsbedingte Absenzen pro Jahr haben
- Anteil der Mitarbeitenden, die gar keine Krankheitsausfälle aufweisen
- Anzahl der Langzeitfälle mit Arbeitsunfähigkeiten von mehr als 30 Tagen
- Anzahl der Absenztage innerhalb der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung

Grundvoraussetzung für diese Auswertungen ist selbstverständlich eine korrekte einheitliche Erfassung der Absenzen. Hier herrscht vielerorts nach wie vor ein ziemlicher Blindflug. Wichtig ist zu wissen, dass die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zu prüfen hat, inwieweit bei den Krankheitsfällen betriebliche Ursachen mitwirken.

Praxistipp: Mit dem «SIZindex» werden die erwähnten Kennzahlen eines Unternehmens mit anderen Firmen verglichen und ausgewertet. Mehr Infos dazu: www.sizcare.ch

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

Eignungs-Kategorien	Qualifikations-Merkmale
<i>Eignung für den Job</i>	Diversität, kulturelle Eignung Potenzial Profil Reputation, bisherige Erfolge Übertritt (Formales und Gründe für Wechsel) Verfügbarkeit (Familie, Herkunft, Wohnort etc.)
<i>Kognitive Kompetenzen</i>	Abstraktions- und analytische Fähigkeit Strategisches, unternehmerisches, vernetztes Denken Umsetzungsorientierung, Entscheidungsfähigkeit Verantwortungs- und Verbindlichkeitsbewusstsein
<i>Persönlichkeit</i>	Ambition, Ehrgeiz Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen und Selbstvertrauen Loyalität, Identifikation Motivation, Engagement und Interesse Neugier, Offenheit, Leidenschaft Sympathie, Gelassenheit
<i>Harte Qualifikationen</i>	Aus- und Weiterbildung Berufliches Netzwerk, Sichtbarkeit Branchen- und Marktkenntnis Digitalisierungs- und Innovationskompetenzen Fachlichkeit, Berufserfahrung Führungserfahrung und -stil Internationale oder regionale Erfahrung, Sprachkenntnisse Projekt- und Prozessmanagementerfahrung
<i>Soziale Kompetenzen</i>	Ausgleich, Work-Life-Balance Kommunikations- und Verhandlungstalent Kundenorientierung, Dienstleistungsbewusstsein Team-, Kritik- und Kooperationsfähigkeit

Eignungskategorien und Qualifikationsmerkmale im Bewerbungsprozess

Bewerber/-innen und Personalvermittler/-innen gewichten unterschiedlich

Vergleicht man die Selbstdarstellungen der Bewerber/-innen mit den Einschätzungen durch die Personalvermittler/-innen mithilfe der genannten induktiven Analyseverfahren, fällt auf, dass Personalvermittler/-innen Persönlichkeitsmerkmale mit 28% und kognitive Kompetenzen mit 18% deutlich stärker betonen als Bewerber/-innen. Bei Letzteren sind es nur 18% resp. 13% (siehe Abbildung 2). Die Bewerber/-innen gewichten mit 49% dafür die harten Qualifikationen wesentlich höher als die Personalvermittler/-innen mit nur 41%. Schliesslich besteht bei den sozialen Kompetenzen eine Diskrepanz, welche die Bewerbenden mit 13% klar als wichtiger erachten als die Personalvermittler/-innen mit 6%.

Bedeutung der einzelnen Qualifikationsmerkmale

Sowohl in den Selbstdarstellungen der Bewerber/-innen als auch den Einschätzungen durch die Personalvermittler/-innen kommen die harten Qualifikationsmerkmale «internationale oder regionale Erfahrung, Sprachkenntnisse» und «Fach-

lichkeit, Berufserfahrung» besonders häufig vor sowie das Persönlichkeitsmerkmal «Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen und Selbstvertrauen» (siehe Abbildung 3). Daneben heben sich die harten Qualifikationsmerkmale «Branchen- und Marktkenntnis», «Aus- und Weiterbildung» und «Projekt- und Prozessmanagement» sowie die soziale Kompetenz «Kundenorientierung, Dienstleistungsbewusstsein» insofern ab, als sie bei den Bewerber/-innen mehr Beachtung finden als bei den Personalvermittler/-innen. Umgekehrt heben die Personalvermittler/-innen die kognitive Kompetenz «Abstraktions- und analytische Fähigkeit», das Persönlichkeitsmerkmal «Sympathie, Gelassenheit» sowie die harte Qualifikation «Führungserfahrung und -stil» stärker als die Bewerber/-innen hervor. Die einzelnen Merkmale der Kategorie der «Eignung für den Job» werden von beiden Seiten selten, dafür aber überraschend ausgeglichen genannt.

Unterschiede zwischen Geschlecht, Funktionen und Branchen

Die Bedeutung verschiedener Qualifikationskategorien für Bewerber/-innen und Personalvermittler/-innen können zusätz-