

Sozialversicherungen: Prämien sparen leicht gemacht

Text Philipp Schwarz Bilder PD

«Im Fokus»: Sozialversicherungsprämien

Die applica-Serie «Im Fokus» beleuchtet in loser Folge Themen, mit welchen sich SMGV-Mitglieder bewusst auseinandergesetzt haben. Nach «Der Showroom» in applica 8/2010 und «Steigende Sozialversicherungsprämien» sucht die applica-Redaktion weitere Mitglieder, die ihren betrieblichen Alltag anders oder besser gestalten und die entsprechenden Erfahrungen teilen möchten. Ihr Hinweis an applica@malergipser.com ist willkommen.

Die Firma Rolf Schlagenhauf AG in Meilen ZH kämpfte noch vor Jahren mit hohen Sozialversicherungsabgaben und jährlichen Prämien erhöhungen von bis zu 730'000 Franken. Mit einer Reihe von unterschiedlichen Massnahmen konnte die Situation entschärft werden.

Was hohe Sozialversicherungsprämien bedeuten, davon kann Rolf Schlagenhauf, Geschäftsführer des Familienbetriebes Schlagenhauf AG mit Sitz in Meilen ZH, ein Liedchen singen. «Im Jahr 2000 verzeichneten wir rund 20'000 Ausfallstunden. Bei rund 260 Angestellten machte das pro Kopf und Jahr fast zwei Wochen Ausfallzeit aus. Aufgerüttelt haben mich die Prämien erhöhungen bei den Sozialversicherungen von 2003 auf 2004. Kein Unternehmen kann sich eine Prämienhö-

hung von 730'000 Franken leisten.» Christian Lana, kaufmännischer Leiter bei der Rolf Schlagenhauf AG, ergänzt: «Solche Beiträge lassen sich nicht auf die Preise abwälzen, zumal der Konkurrenzdruck in der Branche markant zugenommen hat.» In der Praxis wirkten sich die vielen Ausfallstunden wie folgt aus: Von 2003 auf 2004 stiegen die Prämien für die Krankentaggeldversicherung um 31 Prozent, die Suva-Beiträge um 6 Prozent und jene für die berufliche Vorsorge um 20 Prozent.



Stetig steigende Krankheitsfälle und Unfälle der eigenen Mitarbeiter haben für ein Unternehmen steigende Sozialversicherungsprämien zur Folge und können an die finanzielle Substanz gehen. (Bild: Suva)

Die Zukunft des Unternehmens nicht gefährden

Für Rolf Schlagenhauf war im Jahr 2003 definitiv der Zeitpunkt gekommen, dass Ruder herumzureissen: «Für die Sozialinstitutionen waren wir in jener Zeit wie ein schlechter Schüler – unsere Ausgaben in den Bereichen Unfall und Krankheit lagen deutlich über dem Durchschnitt. Mit einer Reihe von verschiedenen Massnahmen konnte man der Entwicklung Einhalt bieten. Die Ideen wurden zusammen mit der Krankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung Suva erarbeitet. Hier die wichtigsten Massnahmen im Überblick:

■ Als eine der ersten Massnahmen wurde das Gesundheitsmanagement im Leitbild aufgenommen und ein konsequentes Absenzenmanagement eingeführt. Im Personalmanagement wurde eine Person bestimmt, welche dieses in der Praxis umsetzt. Dazu gehören auch der stetige Kontakt mit den unterschiedlichen Sozialversicherungen sowie die regelmässige Berichterstattung gegenüber der Geschäftsführung.

■ Ein Arzzeugnis wird seit 2004 von den Mitarbeitern erst ab dem dritten Tag verlangt. Bis zu diesem Zeitpunkt musste dieses schon ab dem ersten Tag beigebracht werden. Das hatte zur



Rolf Schlagenhauf, Geschäftsführer des Familienunternehmens Schlagenhauf

AG in Meilen, führt 260 Mitarbeiter in 18 dezentralen Betrieben in der Region Zürich, Zug und Winterthur.

Transformation

Attention
amiante!

**Contrôlez la présence d'amiante dans les ouvrages
construits avant 1990!**

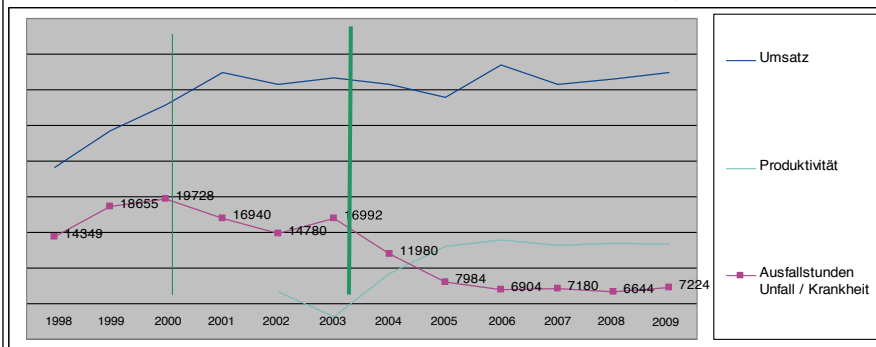
www.suva.ch/amiante

suvapro

...mehr Freude am Gebäude!

Erfolg der Massnahmen

ohne Absenzenmanagement mit Absenzenmanagement



www.schlagenhauf.ch

Tel. 0848 044 044

Seit der Einführung eines wirkungsvollen Absenzenmanagements ist die Zahl der krankheits- und unfallbedingten Ausfallstunden bei der Firma Schlagenhauf AG massiv gesunken.

Rolf Schlagenhauf macht deutlich, dass man nicht nur fordern könne, sondern auch seine Wertschätzung für die Mitarbeiter zeigen müsse. Die für die Mitarbeitenden wesentlichste und wohl auch wichtigste Neuerung war die Einführung eines Präsenzbonus. Zu Beginn betrug dieser pro Jahr 500 Franken und wurde ausbezahlt, wenn man während eines gesamten Jahres nicht krankheitshalber oder unfallbedingt fehlte.

Doch gerade bei dieser Massnahme zeigt sich, dass immer wieder Anpassungen notwendig sind, wenn beispielsweise die erhoffte Wirkung nicht eintritt: «Erkrankte ein Mitarbeiter im Frühjahr, fehlte der Anreiz, im zweiten Halbjahr nicht mehr krank zu werden, schliesslich erhielt er den Bonus aufgrund der Abwesenheit im Frühjahr ohnehin nicht mehr. Daher zahlen wir nun jeweils 200 Franken jenen Mitarbeitern, die während des ersten oder zweiten Halbjahrs nicht unfall- oder krankheitsbedingt fehlen.» Wer gar das gesamte Jahr wegen Krankheit und Unfall nicht fehlt, erhält zusätzlich 100 Franken, was letztlich zu einem Gesamtbonus von 500 Franken führt.

Ausfallstunden erheblich reduziert

Ergänzend gibt es auch einen Gruppenbonus, und der funktioniert so: Wenn beispielsweise 10 Mitarbeiter einer Abteilung während eines Jahres gesamthaft nicht länger als 30 Tage krankheits- oder unfallbedingt gefehlt haben, erhält jeder nochmals 100 Franken.

Nebst diesen finanziellen Anreizen wurde auch die Arbeitssicherheit erhöht. Alle Mitarbeiter erhielten eine Schutzausrüstung, die sie tragen müssen. Die Einhaltung der Vorschrift wird vom Vorgesetzten streng kontrolliert.

Absenzenmanagement der Suva

Das Absenzenmanagement der Suva ist ein aus 9 Werkzeugen bestehendes System, das Sie bei der Reduktion der Ausfalltage in Ihrem Unternehmen unterstützt. Der erprobte und bewährte «Werkzeugkasten» enthält eine ganze Palette von Anregungen und Massnahmen zu Themen wie Rolle der Unternehmensleitung, Datenerfassung, Ausbildung, Betreuung, Schonarbeit, Rückkehrgespräche, Motivations- und Anerkennungssysteme, Prävention. www.suva.ch, unter «Absenzenmanagement» (oben rechts auf der Website) suchen.

Rolf Schlagenhauf AG

Die Firma Rolf Schlagenhauf AG mit Sitz in Meilen ZH beschäftigt rund 260 Mitarbeiter in 18 dezentralen Betrieben in der Region Zürich, Winterthur und Zug. Zu den Angestellten zählen Maler, Gipser, Plattenleger, Fassadenspezialisten und Kundenmaurer. Geführt wird der Familienbetrieb, der seit 1934 existiert, in dritter Generation von Rolf Schlagenhauf, Malermeister und diplomierter Betriebsökonom FH. Das SMGV-Mitglied ist gerne bereit, anderen Mitgliedern nähere Auskünfte zum Thema Sozialversicherungsprämien zu geben. Zuständig sind christian.lana@schlagenhauf.ch oder rolf.schlagenhauf@schlagenhauf.ch (Tel. 044 924 20 20).

Folge, dass Kranke nach dem Arztbesuch auch bei Bagatelldfällen gleich für mehrere Tage krankgeschrieben wurden. So führten selbst Kleinigkeiten rasch zu Abwesenheiten von fünf Tagen.

■ Sämtliche Mitarbeiter werden laufend über Ausfälle ihrer Kollegen informiert, dies geschieht mittels Informationsschreiben (in der jeweiligen Muttersprache) oder durch Gruppentreffen. Wird der betreffende Mitarbeiter so nicht vor anderen «zur Schau gestellt»? Rolf Schlagenhauf: «Wir machten die Erfahrung, dass ein entfernter Kollege oft nicht weiss, dass sein Arbeitskollege ausgefallen ist. Mit unserer eingeführten Massnahme haben wir dieses Informationsdefizit behoben und es zeigt dem betroffenen Mitarbeiter, dass er ein wichtiges Bindeglied in der Firma ist. Zudem erhalten Unfall- und Krankheitsmeldungen plötzlich ein Gesicht.»

■ Den behandelnden Ärzten wird ein schriftlicher Arbeitsplatzbeschreibung gestellt, um so vielleicht Möglichkeiten für eine Restarbeitsfähigkeit bewusst zu machen.

■ Mit den Arbeitnehmern, die nach längerer Abwesenheit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wird ein ausführliches Rückführgespräch geführt.

Passiert dennoch ein Unfall, bei der keine Schutzausrüstung getragen wurde, kann der direkte Vorgesetzte des Verunfallten einen Abzug bei seinem eigenen Bonus erhalten, weil er seine Aufsichtspflicht verletzt hat. Ebenso wird auch seitens der Unternehmensführung der Gesundheitsschutz regelmässig thematisiert.

Ausserdem hat auch die Kommunikation einen wichtigen Stellenwert: Während und nach der Abwesenheit eines Mitarbeiters wird stetig das Gespräch mit dem Betreffenden gesucht. Dies ist klar geregelt und auch, wie vor-

zugehen ist, wenn jemand bereits nach kurzer Zeit erneut am Arbeitsplatz fehlt. «In so einem Fall werden die Gespräche nicht mehr mit dem direkten Vorgesetzten geführt, sondern mit der Personalabteilung und je nachdem auch mit der Geschäftsleitung. Absenzen können beispielsweise ja auch mit dem Betriebsklima zu tun haben», erklärt Christian Lana.

Mit all diesen Massnahmen ist es der Firma gelungen, die ursprünglichen 20'000 Ausfallstunden auf inzwischen stabile 6'500 Stunden pro Jahr bei gleichbleibender Mitarbeiterzahl zu re-

duzieren. Damit muss die Schlagenhaut AG deutlich tiefere Sozialversicherungsprämien bezahlen. Und die Arbeitnehmer hätten wieder mehr netto in der Tasche, sagt Rolf Schlagenhaut, weil sich bekanntermassen auch die Mitarbeiter hälftig an den Beiträgen für die Sozialversicherung zu beteiligen hätten. Sein Fazit: «Ein Unternehmen sollte neben den Umsatz- und Gewinnzielen auch die Sozialversicherungsabgaben besonders gut im Auge behalten. Oft lassen sich hier mit gezielten Massnahmen problemlos Einsparungen machen». ■

Arrêt des travaux

Attention
amiante!

**Contrôlez la présence d'amiante dans les ouvrages
à rénover construits avant 1990!**

www.suva.ch/amiante

suvapro