

# Beurteilung von Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten aus ausgewählten europäischen Ländern

Ein Bericht des Winterthurer Instituts für  
Gesundheitsökonomie WIG  
im Auftrag der Eidgenössischen  
Koordinationskommission für  
Arbeitssicherheit EKAS

Linda Vinci, Thomas Egger, Maria Carlander, Cécile Grobet

Umsetzungspartner:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Eidgenössische Koordinationskommission  
für Arbeitssicherheit EKAS**

# Impressum

**Herausgeber**

ZHAW School of Management and Law  
Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie  
Gertrudstrasse 8  
Postfach  
8401 Winterthur  
Schweiz  
[www.zhaw.ch/wig](http://www.zhaw.ch/wig)

**Projektleitung, Kontakt**

Cécile Grobet, [cecile.grobet@zhaw.ch](mailto:cecile.grobet@zhaw.ch)

**Auftraggeber:**

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS

**Begleitgruppe:**

Peter Schwander, Geschäftsstelle EKAS  
Matthias Bieri, Geschäftsstelle EKAS

**Lektorat:**

Dr. Christoph Geschwind

**Empfohlene Zitierweise:**

Autor/-innen: Vinci, L., Egger, T., Carlander, M., Grobet, C.  
Titel: Beurteilung von Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in ausgewählten europäischen Ländern

Dezember 2025

Copyright © [2025],  
ZHAW School of Management and Law

# Management Summary

**Berufsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen belasten nicht nur die Betroffenen, sondern verursachen auch erhebliche betriebliche und volkswirtschaftliche Kosten. Die Schweiz weist im europäischen Vergleich eine relativ hohe Inzidenz von Berufsunfällen auf. Präventionsmassnahmen sind daher zentral, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken. Vor diesem Hintergrund hat die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) das Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie beauftragt, Präventionsmassnahmen aus dem Ausland zu untersuchen und deren mögliche Übertragbarkeit auf die Schweiz zu prüfen.**

## ZIEL DES BERICHTS

Im vorliegenden Bericht werden die vielversprechendsten Massnahmen hinsichtlich ihres Zusatznutzens und ihrer Umsetzbarkeit für die Schweiz bewertet und darauf basierend Handlungsempfehlungen abgeleitet. Ziel ist es, eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für Diskussionen zwischen den verschiedenen Akteuren der Berufsunfall- und Berufskrankheitsprävention zu schaffen.

## METHODE

Massnahmen, die potenziell auf die Schweiz übertragbar erscheinen und einen erkennbaren Zusatznutzen bieten könnten, wurden ausgewählt und anschliessend bewertet. Der Zusatznutzen wurde anhand der Kriterien Innovationsgrad sowie Evidenz/Erfahrungswerte beurteilt, die Umsetzbarkeit anhand der Kriterien Übertragbarkeit/kulturelle Passung und Implementierungsaufwand. Das Kriterium Evidenz/Erfahrungswerte wurde ausschliesslich von den Autor:innen bewertet, die anderen Kriterien sowohl von den Autor:innen als auch von der Begleitgruppe der Studie. Auf Basis der Bewertungsergebnisse haben die Autor:innen konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet.

## HAUPTERGEBNISSE

Von den 15 bewerteten Massnahmen werden folgende vier Massnahmen zur Weiterverfolgung empfohlen, weil sie einen hohen bis sehr hohen Zusatznutzen und eine moderate bis hohe Umsetzbarkeit aufweisen.

**Safety Climate Tool** bietet einen evidenzbasierten, umfassenden Ansatz zur Messung der Sicherheitskultur. Das Tool misst durch anonyme Online-Fragebögen die Wahrnehmung der Arbeitnehmenden bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsfragen und generiert Berichte mit Verbesserungsempfehlungen. Diese Massnahme wird empfohlen, da sie bestehende Schweizer Ansätze sinnvoll ergänzt, der Implementierungsaufwand gering ist und kulturell gut in die Schweiz passt.

**Workplace Wellbeing** ist ein 1- oder 3-Jahres-Programm zur Entwicklung ganzheitlicher Gesundheits-, Sicherheits- und Wohlbefindensstrategien mit drei Unterstützungsvarianten. Die Empfehlung basiert auf dem hohen Zusatznutzen durch den ganzheitlichen Ansatz und die sinnvolle Einsetzung von Tools und Beratung. Das niederschwellige Programm passt zudem kulturell gut in die Schweiz.

**OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung in Kombination mit verpflichtender Gefahrenerkennung und Risiko-Assessment am Arbeitsplatz.** OiRA bietet Kleinst- und Kleinunternehmen kostenlose Online-Tools zur selbstständigen Risikobewertung, aufgeschlüsselt nach Tätigkeits- oder Berufszweigen. Es ermöglicht die interaktive Identifikation von Arbeitsplatzrisiken und die Erstellung vollständiger Risikobewertungsberichte sowie eines Präventionsaktionsplans. Die Empfehlung erfolgt aufgrund des hohen Zusatznutzens und der wichtigen Lückenschliessung, da ein standardisiertes Vorgehen für die Risikobeurteilung in der Schweiz fehlt. Zudem passt das Tool kulturell gut in die Schweiz und könnte an bestehende branchenspezifische Lösungen angeknüpft werden. Die Kombination mit einer konkreten Verpflichtung zur Risikobeurteilung könnte die Einhaltung erhöhen und so zur systematischeren Umsetzung von Präventionsmassnahmen beitragen.

**AUVAsicher** bietet kostenlose Beratungsangebote für KMUs mit sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung, Arbeitsstättenbegehungen und konkreten Lösungsvorschlägen. Es wird empfohlen, da umfassende kostenlose Betreuungsangebote für KMUs in der Schweiz eine wichtige Lücke schliessen würden.

## ERGÄNZENDE ERKENNTNISSE

### Übergeordnete Herausforderungen in der Schweizer Präventionslandschaft

Die Analyse europäischer Präventionsmassnahmen und Gespräche mit europäischen und Schweizer Expert:innen haben zudem die folgenden übergeordneten strukturellen und kulturellen Herausforderungen in der Schweizer Präventionslandschaft identifiziert.

**Fragmentierte Zuständigkeiten:** Der gesetzliche Dualismus zwischen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sowie die Vielzahl von Akteuren für unterschiedliche Teilbereiche erschweren eine ganzheitliche Herangehensweise. Ein eigenständiges Arbeitsministerium existiert nicht. Eine verstärkte Koordination, eine zentrale Anlaufstelle oder eine nationale Präventionsstrategie unter Einbindung aller Akteure könnte die Wirksamkeit der Präventionsarbeit steigern.

**Stellenwert von Prävention in Betrieben und Bildung:** In vielen Betrieben hat Prävention einen geringen Stellenwert, da aufgrund seltener schwerer Arbeitsunfälle und niedriger Inspektionsdichte wenig Bewusstsein für Unfallrisiken besteht. Arbeitssicherheit rückt oft erst nach einem Ereignis in den Fokus. Eine stärkere Verankerung von Prävention in Aus- und Weiterbildungen und branchenspezifische Instrumente zur Selbsteinschätzung von Gefahren könnten das Risikobewusstsein in den Betrieben fördern.

**Vollzugskontrolle und Verbindlichkeit:** Gesetzliche Vorgaben wie Risikobeurteilungen werden aufgrund mangelnder Kontrolle und Durchsetzung oft nicht konsequent umgesetzt. Verpflichtende Vorgaben mit entsprechenden Vollzugsmechanismen würden die Präventionsbemühungen deutlich verstärken.

**Ressourcen für Inspektionen und Beratungen:** In einigen Kantonen gibt es nur sehr wenige Arbeitsinspektor:innen und diese sind mit einer hohen Arbeitslast konfrontiert. Persönliche Kontakte und branchengerechte Kommunikation auf Augenhöhe sind jedoch erfolgsentscheidend. Eine Aufstockung der Inspektionskapazitäten und verstärkte Einbindung branchenspezifischer Fachkräfte könnten die Reichweite und Wirksamkeit von Präventionsmassnahmen erhöhen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Impressum</b>	<b>II</b>
<b>Management Summary</b>	<b>III</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
1.1 Vorangehende Analysen	6
1.2 Kernthemen	6
1.3 Ziel des Berichts	7
1.4 Aufbau des Berichts	7
<b>2 Methode</b>	<b>8</b>
2.1 Auswahl der Massnahmen	8
2.2 Kriterien zur Bewertung der Massnahmen	8
2.3 Ableiten von Handlungsempfehlungen	8
<b>3 Ergebnis – Bewertung der Massnahmen</b>	<b>10</b>
3.1 Übersicht	10
3.2 Steckbriefe	11
<b>4 Handlungsempfehlungen</b>	<b>26</b>
<b>5 Ergänzende Erkenntnisse</b>	<b>28</b>
<b>6 Fazit</b>	<b>30</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>31</b>
<b>Verzeichnis generativer KI-Systeme</b>	<b>33</b>
<b>Autorinnen und Autoren</b>	<b>34</b>
<b>Anhang</b>	<b>35</b>

# 1 Einleitung

**Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind zentrale Voraussetzungen für ein funktionierendes Erwerbsleben. Unfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen haben nicht nur gravierende Folgen für die betroffenen Personen, sondern führen auch zu Produktionsausfällen, organisatorischen Belastungen in den Betrieben und erheblichen volkswirtschaftlichen Kosten. Präventionsmassnahmen sind daher zentral, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken.**

In der Schweiz ist die Prävention von Berufsunfällen im Unfallversicherungsgesetz (UVG) gesetzlich verankert.<sup>1</sup> Betriebe sind verpflichtet, Gefahren zu beurteilen, Schutzmassnahmen umzusetzen und bei besonderen Risiken Fachleute der Arbeitssicherheit beizuziehen. Dennoch weist die Schweiz im europäischen Vergleich eine relativ hohe Inzidenz von Berufsunfällen auf; aufgrund unterschiedlicher Meldeverfahren ist die Vergleichbarkeit jedoch eingeschränkt.<sup>2</sup> Vor diesem Hintergrund hat die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) das Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie beauftragt, Präventionsmassnahmen aus dem Ausland zu untersuchen und deren mögliche Übertragbarkeit auf die Schweiz zu prüfen.

## 1.1 VORANGEHENDE ANALYSEN

Das Projekt wurde in vier Modulen durchgeführt. In Modul 1 haben wir die Grundlagen gelegt und mittels einer breiten Suche Präventionssysteme und -massnahmen in 13 europäischen Ländern untersucht. Die 13 Länder haben wir ausgewählt, weil sie entweder eine geringere tödliche und nicht-tödliche Inzidenz von Berufsunfällen aufwiesen und/oder Nachbarländer der Schweiz sind. Aus Modul 1 resultierte eine Zusammenstellung der länderspezifischen Charakteristiken und eine Beschreibung der 83 identifizierten Massnahmen. Modul 2 diente der gemeinsamen Auswahl thematischer Schwerpunkte und vielversprechender Ansätze im Rahmen eines Workshops

mit Vertreter:innen der EKAS-Mitgliedergruppen und der EKAS-Geschäftsstelle. In Modul 3 erfolgte eine detaillierte Analyse der 20 in Modul 2 ausgewählten Massnahmen und fünf Schwerpunktthemen. Dabei wurden sowohl dokumentierte Erkenntnisse aus der Literatur- und Internetrecherche als auch praxisnahe Perspektiven aus 22 Experteninterviews herangezogen. Die Erfolgsfaktoren, Herausforderungen, Rahmenbedingungen, Anreize, Kommunikation und Wirksamkeit der Präventionsmassnahmen wurden systematisch erfasst.<sup>3</sup>

## 1.2 KERNTHEMEN

Im Verlauf dieser Arbeiten kristallisierten sich fünf Kernthemen heraus, die von den Beteiligten als besonders relevant für die Schweizer Präventionslandschaft eingeschätzt wurden:

- **Inspektionen/Kontrollen:** Regelmässige Inspektionen und Kontrollen stellen sicher, dass gesetzliche Vorgaben und Schutzmassnahmen in Unternehmen umgesetzt werden, und tragen dazu bei, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Zudem dienen Inspektionen/Kontrollen auch der Sensibilisierung von Arbeitgebenden und -nehmenden für Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen.
- **Risikobeurteilung** (der Begriff «Risikobeurteilung» wird in diesem Bericht gleichbedeutend mit dem Begriff «Gefährdungsbeurteilung» verwendet): Unternehmen bilden ihre Risiken innerhalb des Unternehmens systematisch ab und identifizieren, analysieren und klassifizieren ihre Risiken, um einen Präventionsaktionsplan zu erstellen.

- **Sicherheitskultur:** Sie bildet ein Querschnittsthema, das Einstellungen und Verhalten von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden prägt und somit die Nachhaltigkeit von Präventionsstrategien bestimmt. Eine Sicherheitskultur entsteht durch einen Entwicklungsprozess in der Organisation und wird durch Sozialisation, Beteiligung, Kommunikation und Führung gefördert. Das Management spielt eine entscheidende Rolle, indem es den Wandel initiiert und unterstützt. Gleichzeitig sind engagierte Mitarbeitende wichtig, die als Botschafter:innen für mehr Sicherheit wirken.
- **Unterstützung von KMUs:** Die Prävention von Berufsunfällen und Krankheiten stellt insbesondere in KMUs eine Herausforderung dar. Während grosse Unternehmen häufig über die finanziellen und personellen Ressourcen verfügen, um umfassende Massnahmen zu implementieren, stehen KMUs vor deutlich grösseren Hürden. Sie sind stark in den täglichen Betriebsablauf eingebunden, verfügen über begrenzte Ressourcen und haben oft nicht die Kapazitäten, um sich intensiv mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auseinanderzusetzen.
- **Prävention von Berufskrankheiten:** Berufskrankheiten stellen ein zunehmend relevantes Problem dar. Besonders muskuloskelettale Belastungen und psychosoziale Risikofaktoren treten in der Schweiz häufiger auf und stellen eine wachsende Herausforderung dar.

Diese Themen wurden ausgewählt, da sie für die Wirksamkeit von Präventionsstrategien zentral sind und in der Schweiz noch Entwicklungspotenzial aufweisen. Die untersuchten Massnahmen wurden diesen Kernthemen zugeordnet.

### 1.3 ZIEL DES BERICHTS

Im abschliessenden Modul 4 werden die vielversprechendsten Massnahmen hinsichtlich ihres Zusatznutzens und ihrer Umsetzbarkeit für die Schweiz bewertet und darauf basierend Handlungsempfehlungen abgeleitet. Ziel ist es, eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für Diskussionen zwischen den verschiedenen Akteuren der Berufsunfall- und Berufskrankheitsprävention zu schaffen.

### 1.4 AUFBAU DES BERICHTS

Der vorliegende Bericht ist wie folgt strukturiert: Zunächst wird die Methodik vorgestellt, einschliesslich des detaillierten Vorgehens und der verwendeten Bewertungskriterien. Anschliessend werden die ausgewählten Massnahmen beschrieben und in Bezug auf ihren Zusatznutzen und ihre Umsetzbarkeit beurteilt. Darauf aufbauend werden Handlungsempfehlungen für die Schweiz abgeleitet, die auf den Ergebnissen der Beurteilung basieren. Im Kapitel «Ergänzende Erkenntnisse» werden übergeordnete Befunde dargestellt, die nach Einschätzung der Autor:innen relevant für die Schweizer Berufsunfall- und Berufskrankheits-Präventionslandschaft sind. Das abschliessende Kapitel «Fazit» fasst die wichtigsten Erkenntnisse nochmals zusammen und leitet daraus Schlussfolgerungen ab.

## 2 Methode

**Dieses Kapitel stellt die Methode zur Bewertung des Zusatznutzens und der Umsetzbarkeit von ausgewählten, vielversprechenden europäischen Massnahmen vor. Zunächst wird die Auswahl der Massnahmen erläutert. Anschliessend wird auf die Kriterien zur Massnahmenbewertung und schliesslich auf die Ausarbeitung der Handlungsempfehlungen eingegangen.**

### 2.1 AUSWAHL DER MASSNAHMEN

Im ersten Schritt definierten die Autor:innen sowie die Begleitgruppe unabhängig voneinander jene Massnahmen aus den vorangegangenen Analysen,<sup>3</sup> die potenziell auf die Schweiz übertragbar erschienen und einen erkennbaren Zusatznutzen bieten könnten. In einem Abgleich wurden alle Massnahmen, die von beiden Gruppen ausgewählt worden waren, direkt in die Bewertungsrunde aufgenommen. Massnahmen, die nur eine der beiden Gruppen vorgeschlagen hatte, wurden diskutiert und ein Konsens zur Aufnahme oder Nichtaufnahme gefunden. Massnahmen, die nicht in die Bewertung aufgenommen worden sind im Anhang dokumentiert.

### 2.2 KRITERIEN ZUR BEWERTUNG DER MASSNAHMEN

Die Bewertung der Massnahmen erfolgte anhand von zwei übergeordneten Kriterien (nächste Seite): dem potenziellen Zusatznutzen für die Schweiz sowie der Umsetzbarkeit im Schweizer Kontext. Zur systematischen Operationalisierung wurden diese

Hauptkriterien jeweils in zwei Subkriterien differenziert: Der Zusatznutzen wurde anhand des Innovationsgrades sowie der verfügbaren Evidenz oder Erfahrungswerte bewertet, die Umsetzbarkeit anhand der Übertragbarkeit/kulturellen Passung und des Implementierungsaufwands. Die Bewertung erfolgte mittels einer fünfstufigen Skala von 1 bis 5. Dabei wurden tiefe Werte vergeben, wenn der Innovationsgrad gering, die Übertragbarkeit/kulturelle Passung schwierig, die Evidenz oder Erfahrungswerte gering oder der Implementierungsaufwand hoch waren. Hohe Werte erhielten entsprechend Massnahmen mit hohem Innovationsgrad, guter Übertragbarkeit/kultureller Passung, starker Evidenz oder Erfahrungswerten und geringem Implementierungsaufwand.

Die individuellen Bewertungen wurden anschliessend in einer gemeinsamen Sitzung der Autor:innen und der Begleitgruppe diskutiert und eine Einigung wurde gefunden.

### 2.3 ABLEITEN VON HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf Basis der Bewertungsergebnisse leiteten die Autor:innen konkrete Handlungsempfehlungen ab. Massnahmen, die einen Zusatznutzen von mindestens 4 Punkten und eine Umsetzbarkeit von mindestens 3 Punkten erzielten, wurden für die Empfehlung berücksichtigt. Die abgeleiteten Handlungsempfehlungen wurden anschliessend mit der Begleitgruppe reflektiert und konsolidiert.

<b>Zusatznutzen</b>	
Innovationsgrad	Stellt die Massnahme einen neuen Ansatz dar oder ergänzt bestehende Ansätze wesentlich? Schliesst die Massnahme in der Schweiz bestehende Lücken?
Evidenz/Erfahrungswerte	Gibt es Nachweise oder Berichte, Evaluationen oder Studien, die erweisen, dass die Massnahme erfolgreich ist? Basiert die Massnahme auf den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen?
<b>Umsetzbarkeit</b>	
Übertragbarkeit/kulturelle Passung	Passt die Massnahme in die Betriebe der Schweiz und ist sie kulturell anschlussfähig? Das Kriterium prüft, ob die Massnahme mit den betrieblichen Strukturen, den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie der in der Schweiz verbreiteten Arbeits- und Sicherheitskultur vereinbar ist und ob sie in typische Schweizer Betriebssettings integrierbar wäre. Zudem wird bewertet, ob die Massnahme bestehende Schweizer Programme oder Strukturen sinnvoll ergänzt.
Implementierungsaufwand	Was müsste alles adaptiert werden? Gibt es Hürden, die überwunden werden müssen? Wie viel Entwicklungsarbeit müsste geleistet werden? Sind nötige Gesetze oder Zuständigkeiten bereits vorhanden? Muss eine zuständige Stelle geschaffen werden? Wie viel müsste an der Massnahme geändert werden, damit sie für die Schweiz passt? Sind die finanziellen Ressourcen vorhanden und ist der Aufwand in vertretbarem Verhältnis zum erwarteten Nutzen (Kosten-Nutzen-Verhältnis)?

Die Autor:innen und die Begleitgruppe beurteilten die Massnahmen unabhängig voneinander anhand der Kriterien *Innovationsgrad*, *Übertragbarkeit/kulturelle Passung* und *Implementierungsaufwand*. Das Kriterium *Evidenz bzw. Erfahrungswerte* wurde ausschliesslich von den Autor:innen bewertet.

## 3 Ergebnis – Bewertung der Massnahmen

### 3.1 ÜBERSICHT

In diesem Kapitel werden die Bewertungsergebnisse der ausgewählten Massnahmen dargestellt. Insgesamt wurden 15 Massnahmen in Form von standardisierten Steckbriefen beschrieben und anhand der Kriterien Zusatznutzen sowie Umsetzbarkeit für die Schweiz beurteilt. Die Darstellung folgt einer Rangordnung: Massnahmen mit der höchsten Gesamtbewertung werden

zuerst aufgeführt, gefolgt von jenen mit geringerer Bewertung. Dadurch wird ersichtlich, welche Ansätze nach Einschätzung der Autor:innen und der Begleitgruppe das grösste Potenzial für eine Übertragung auf die Schweiz haben. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die bewerteten Massnahmen und ihre Werte zu Zusatznutzen und Umsetzbarkeit.

Massnahmen	Zusatznutzen	Umsetzbarkeit
Safety Climate Tool		
Workplace Wellbeing		
OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung		
Verpflichtende Gefahrenerkennung und Risiko-Assessment		
AUVAsicher – Betreuung von Kleinbetrieben		
Vision Zero – Forum für null Unfälle		
TOT-Raportit – Untersuchung von ernsten und tödlichen Arbeitsunfällen		
Well-being at Work Card		
AUVAtop – das modulare Beratungskonzept		
HSEQ-Training Park		
AUVAfitt – verbesserte Qualität der Arbeitsplätze		
GDA-Massnahmen		
Occupational Safety Card – Arbeitssicherheitskarte		
HMS-kort – Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte		
Fachkraft für Arbeitssicherheit		

## 3.2 STECKBRIEFE

### SAFETY CLIMATE TOOL

#### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

Das Safety Climate Tool misst die Wahrnehmung der Arbeitnehmenden in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen und die Sicherheitskultur. Es handelt sich um einen anonymen Online-Fragebogen und am Ende wird ein Bericht generiert, der Verbesserungsempfehlungen enthält.<sup>4</sup> Die Daten können auf verschiedene Weise aufgeschlüsselt werden, um Best Practices und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. So können gezielt Schwerpunkte gesetzt und Massnahmen ergriffen werden. Betriebe ermuntern ihre Mitarbeitenden aktiv zur Teilnahme. Hierfür werden Präsentationen, Leitfäden, Beispielkorrespondenz und Werbematerialien angeboten. Das Tool ist in über 55 Sprachen verfügbar.<sup>4</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

#### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



#### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungs-  
aufwand



Gesamt



#### Bewertung

Das Safety Climate Tool zeigt einen hohen Zusatznutzen. In der Schweiz existiert bereits der Online-Kulturcheck der Suva, den jedoch die Arbeitgebenden ausfüllen, sowie das vergleichbare Stressnostress-Tool, das auf Mitarbeitende ausgerichtet ist, aber weniger umfassend ist als das Safety Climate Tool. Die Massnahme ist evidenzbasiert und die gesammelten Daten werden an Forschende weitergeleitet und ausgewertet. Die Umsetzbarkeit wird als hoch bewertet. Das Tool passt kulturell in die Schweiz und könnte an bestehende Strukturen angeknüpft werden. Die Implementierung erfordert jedoch die Bereitschaft der Unternehmen, sich mit dem Thema Sicherheitskultur auseinanderzusetzen. Zudem wäre eine fachliche Begleitung bei der Durchführung und Interpretation der Ergebnisse hilfreich, um den maximalen Nutzen zu erzielen.

#### Fazit

Das Safety Climate Tool bietet einen evidenzbasierten, umfassenden Ansatz zur Messung der Sicherheitskultur und könnte bestehende Schweizer Tools ergänzen. Das Tool passt kulturell in die Schweiz und der Implementierungsaufwand scheint gering.

## WORKPLACE WELLBEING

### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

Das «Workplace Wellbeing»-Programm ist ein freiwilliges 1- oder 3-Jahres-Programm, das Betriebe unterstützt, eine ganzheitliche Strategie für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu entwickeln, umzusetzen und aufrechtzuerhalten.<sup>5</sup> Es gibt drei kostenpflichtige Varianten: Die unabhängige Variante stellt Ressourcen (Videos, interaktive Übungen, Selbsteinschätzungen, Quizzes und Wissenstests) für die selbstständige Ausarbeitung und Umsetzung einer eigenen Strategie zur Verfügung, die unterstützende Variante bietet zusätzlich einen Support Manager, der bei der Ausarbeitung und Umsetzung unterstützt, und die Premium Variante umfasst die Ressourcen, einen Support Manager und sechs Tage massgeschneiderte Beratung. Die Ressourcen sind über ein Online-Portal mit Videos, interaktiven Übungen, Selbsteinschätzungen und Wissenstests zugänglich.<sup>5</sup> UK-KMUs mit einer British-Safety-Council-Mitgliedschaft erhalten für 12 Monate Zugang zum Programm ohne zusätzliche Kosten. Dies ist Teil der gemeinnützigen Arbeit zur Unterstützung von KMUs, die nicht über die gleichen Ressourcen wie grosse Betriebe verfügen, wobei die Plätze begrenzt sind.

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Das Programm zeigt einen hohen Zusatznutzen. In der Schweiz existieren bereits Angebote zur Entwicklung einer Sicherheitskultur und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement: die «Integrierte Sicherheit» der Suva und das «Friendly Work Place»-Programm der Gesundheitsförderung Schweiz. Das «Workplace Wellbeing»-Programm zeichnet sich jedoch durch seinen ganzheitlichen Ansatz mit verschiedenen Unterstützungsvarianten aus, wobei Tools und Beratung sich sinnvoll ergänzen. Die Massnahmen basieren auf Mitarbeitenden- und Arbeitgebendenbefragungen und sind evidenzbasiert. Die Umsetzbarkeit wird als moderat bewertet. Das niederschwellige Programm passt auch kulturell gut in die Schweiz. Es bräuchte jedoch eine Organisation, die das Angebot bereitstellt und die Online-Tools verwaltet. Die thematische Breite geht über die Zuständigkeit der EKAS hinaus, weshalb eine breitere institutionelle Abstützung erforderlich wäre. Als Anknüpfungspunkt könnte die bestehende Online-Plattform «Führungslabor», die von verschiedenen Akteuren getragen wird, dienen. Die Koordination der verschiedenen Institutionen in der Schweiz, die bereits ein Angebot in diesem Bereich haben, könnte eine Hürde darstellen.

### Fazit

Das «Workplace Wellbeing»-Programm bietet einen evidenzbasierten, ganzheitlichen Ansatz, der trotz ähnlicher bestehender Angebote in der Schweiz einen Mehrwert schaffen könnte. Die Umsetzbarkeit wird aufgrund des mittleren Implementierungsaufwandes als moderat bewertet und geht über die EKAS-Zuständigkeit hinaus. Die verschiedenen Akteure zusammenzubringen, die für einen ganzheitlichen Ansatz mit verschiedenen Unterstützungsvarianten nötig wären, könnte eine Hürde darstellen. Die Übertragbarkeit auf die Schweiz und die kulturelle Passung sind jedoch hoch bewertet.

## OiRA – INTERAKTIVE ONLINE-RISIKOBEURTEILUNG

### Beschreibung

**Kernthema: Risikobeurteilung**

Die OiRA-Tools bieten Kleinst- und Kleinunternehmen die Ressourcen und das Know-how zur selbstständigen Risikobewertung. Diese kostenlosen, benutzerfreundlichen Tools sind online verfügbar. OiRA identifiziert Arbeitsplatzrisiken, leitet zur Umsetzung von Präventionsmassnahmen an und erklärt die Kontrolle und Meldung von Risiken.<sup>6</sup> Die Tools sind nach Tätigkeits- oder Berufszweigen aufgeschlüsselt. Mittels OiRA können die Bewertungen von Berufsrisiken auf interaktive Weise durchgeführt werden. Sie ermöglichen es, einen vollständigen Risikobewertungsbericht und einen Präventionsaktionsplan zu erstellen.<sup>7</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.2.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungs-  
aufwand



Gesamt



### Bewertung

Das OiRA-Tool zeigt einen hohen Zusatznutzen. In der Schweiz existiert bereits die Suva Safety App, die Risikobeurteilungen ermöglicht. Es gibt aber bisher kein standardisiertes Vorgehen für die Risikobeurteilung. Das OiRA-Tool birgt hier viel Potenzial. Die flexible Gestaltung ermöglicht länderspezifische Anpassungen. Die Umsetzbarkeit wird als moderat bewertet. Kulturell passt die Risikobeurteilung gut in die Schweiz. Das Tool könnte an die bestehenden branchenspezifischen Lösungen angeknüpft und von den Durchführungsorganen als Schwerpunkt gewählt werden, um die Verbreitung und Implementierung zu fördern. Eine schrittweise Einführung nach Branchen wäre möglich, und die Inspektor:innen der Durchführungsorgane könnten das Tool in den Betrieben einführen. Eine zentrale Stelle müsste das Tool betreuen, aufsetzen, branchenspezifisch übersetzen und vermarkten. Auf verpflichtender Basis wäre die Umsetzung einfacher, da gesetzliche Vorgaben die Hauptgründe für Unternehmen sind, mit der Risikobeurteilung zu beginnen.

### Fazit

Das OiRA-Tool zeigt einen hohen Innovationsgrad und könnte an bestehende Strukturen angeknüpft werden. Die Umsetzung erfordert jedoch eine Koordinationsstelle sowie Entwicklungsarbeit für branchenspezifische und auf die Schweiz zugeschnittene Anpassungen. Eine verpflichtende Einführung würde den Erfolg erheblich erhöhen, da eine freiwillige Nutzung wahrscheinlich begrenzt bliebe.

## VERPFLICHTENDE GEFAHRENERKENNUNG UND RISIKO-ASSESSMENT AM ARBEITSPLATZ

### Beschreibung

**Kernthema: Risikobeurteilung**

In vielen europäischen Ländern ist die Risikobeurteilung für alle Betriebe und Branchen gesetzlich vorgeschrieben.<sup>8-12</sup> Einige Länder definieren nur allgemeine Rahmenbedingungen, nach denen Risiken identifiziert, bewertet und behandelt werden müssen, ohne konkrete Vorgaben zur genauen Umsetzung zu machen.<sup>8,9</sup> In anderen Ländern sind alle Unternehmen verpflichtet, eine schriftliche Risikobewertung zu erstellen und regelmässig zu aktualisieren.<sup>10-12</sup> Die Aktualisierungsintervalle sind unterschiedlich geregelt: von empfohlenen bis zu verpflichtenden jährlichen oder dreijährlichen Aktualisierungen.<sup>8-12</sup> Die Risikobeurteilung umfasst teilweise nicht nur physische Risiken, sondern explizit auch psychosoziale Belastungsfaktoren wie Arbeitslast und verfügbare Ressourcen.<sup>8</sup> Bei Nichteinhaltung können Sanktionen verhängt werden.

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Die verpflichtende Gefahrenerkennung und Risikobeurteilung zeigt einen moderaten Zusatznutzen. In der Schweiz besteht auch die Pflicht zur Gefahrenerkennung gemäss Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), die jedoch nicht flächendeckend durchgesetzt wird. Es bräuchte mehr und konkretere Verpflichtungen wie beispielsweise eine schriftliche Risikobeurteilungen, einheitliche Dokumentationsvorgaben, regelmässige Aktualisierungen und Anpassungen nach Unfällen sowie behördliche Kontrollen durch vorzuweisende Dokumente. Die Umsetzbarkeit wird ebenfalls als moderat bewertet. Die Einführung von Bussen würde wahrscheinlich eine Gesetzesanpassung und grundsätzliche Änderung der Kontrollmechanismen erfordern. Kulturell würde die Förderung der Risikobeurteilung ohne Sanktionen besser passen. Für eine verpflichtende Umsetzung müsste die Massnahme in die EKAS-Richtlinien integriert werden, wobei auch die bestehenden ASA-Anforderungen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Beizug von Arbeitsärzt:innen und anderen Spezialist:innen der Arbeitssicherheit) einbezogen werden müssten.

### Fazit

In der Schweiz besteht bereits eine Verpflichtung zur Gefahrenerkennung. Diese müsste jedoch konsequenter durchgesetzt werden. Eine verpflichtende Umsetzung würde grundsätzliche Anpassungen des Regelwerks und der Kontrollmechanismen erfordern.

## AUVAsicher – BETREUUNG VON KLEINBETRIEBEN

### Beschreibung

**Kernthema: Unterstützung von KMUs**

AUVAsicher ist ein kostenloses Betreuungsangebot für KMUs mit bis zu 50 Beschäftigten. Die AUVAsicher-Sicherheitsfachkräfte und -Arbeitsmediziner:innen begehen gemeinsam mit den Betrieben deren Arbeitsstätten zur Gefährdungsidentifikation und stellen so die gesetzlich vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sicher. Sie besuchen Betriebe mit mindestens 11 Beschäftigten jährlich und kleinere Betriebe alle zwei bis drei Jahre. Anschliessend erhalten die Unternehmen konkrete Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen sowie zur Beseitigung bestehender Mängel.<sup>13</sup> Darüber hinaus informiert AUVAsicher über relevante gesetzliche Neuerungen im Arbeitnehmer:innenschutz und entwickelt stetig Innovationen für branchenspezifische Betreuungsansätze mit dem Fokus auf die speziellen Bedürfnisse von Klein- und Mittelunternehmen. Durch Kooperationen mit nationalen und internationalen Organisationen wird eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an neue Anforderungen sichergestellt. Bezüglich der Betreuung betrachtet AUVAsicher den regionalen Bezug als entscheidend für eine zielgerichtete und praxisnahe Betreuung.<sup>13</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.4.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

AUVAsicher zeigt einen hohen Zusatznutzen für die Schweiz, da umfassende, kostenlose Beratungsangebote für KMUs in diesem Umfang in der Schweiz nicht vorgesehen sind. AUVAsicher unterstützt KMUs bei gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbegehungen, während solche verpflichtenden Begehungen in der Schweiz nicht existieren. Die Massnahme wird regelmässig evaluiert. Die Umsetzbarkeit wird als moderat bewertet. In der Schweiz bestehen viele Hürden für eine solche umfassende Betreuung und die erforderlichen Ressourcen wären problematisch, obwohl ein derartiges Beratungsangebot willkommen wäre. Die Beratungen könnten an bestehende Schweizer Begehungen angeknüpft werden, würden jedoch deutlich mehr Ressourcen erfordern. Bei einer verpflichtenden Risikobeurteilung würden Unternehmen eher Beratungen in Anspruch nehmen, was die Wirksamkeit erhöhen könnte.

### Fazit

AUVAsicher bietet einen innovativen und umfassenden Betreuungsansatz für KMUs, der eine wesentliche Lücke in der Schweizer Präventionslandschaft schliessen könnte. Die Umsetzbarkeit ist jedoch aufgrund fehlender gesetzlicher Grundlagen und des grossen Ressourcenbedarfs moderat. Ohne verpflichtende Risikobeurteilungen wäre eine erfolgreiche Implementierung wahrscheinlich schwierig, da Unternehmen dann weniger sensibilisiert wären und Beratungen seltener in Anspruch nehmen würden.

## VISION ZERO – FORUM FÜR NULL UNFÄLLE ↻

### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

Das Forum für null Unfälle ist ein Netzwerk für Betriebe zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Jeder Betrieb kann Mitglied werden, unabhängig von Grösse, Branche oder aktuellem Reifegrad des Arbeitsschutzes.<sup>14</sup> Ziel ist es, durch Vernetzung, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Entwicklung von «Best Practices» langfristig eine Unfallrate von null anzustreben. Es werden sowohl physische Seminare als auch Webinare angeboten, ergänzt durch eine zentrale Online-Plattform mit Materialien und erfolgreichen Praxisbeispielen.<sup>8</sup> Zudem bietet das Forum für null Unfälle seinen Mitgliedern jährliche Sicherheitsklassifikationen an, mit denen Unternehmen ihre Fortschritte im Bereich Arbeitssicherheit sichtbar machen und vergleichen können. Diese Klassifikationen sind Anerkennungen, die das kontinuierliche Engagement der Unternehmen belohnen und zur weiteren Investition in Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen motivieren. Durch diese öffentliche Wertschätzung erfahren die Mitgliedsunternehmen auch einen positiven Imagegewinn, der zusätzliche Anreize schafft, aktiv am Forum teilzunehmen.<sup>8,15</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Das Forum für null Unfälle zeigt einen hohen Innovationsgrad für die Schweiz, da ein vergleichbares branchenübergreifendes Forum für Berufsunfallprävention bisher nicht existiert. Während es die BGM-Tagung von Gesundheitsförderung Schweiz für betriebliches Gesundheitsmanagement und kantonale Zusammenkünfte gibt, wäre ein branchenübergreifender und nationaler Ansatz für Arbeitssicherheit neu. Eine quantitative Erfolgsmessung fehlt, jedoch sind die Rückmeldungen positiv. Die Sicherheitsklassifikationen könnten ein zusätzlicher Anreiz für Firmen sein, ihre Fortschrittlichkeit in der Unfallprävention beispielsweise in Stelleninseraten zu zeigen. In der Schweiz existieren bereits Auszeichnungen wie «Friendly Work Space» und die Suva-Charta, die jedoch in Stelleninseraten kaum kommuniziert werden. Die Umsetzbarkeit wird als hoch eingeschätzt. Die kulturelle Passung ist auch eher hoch, wobei der Austausch-Gedanke in der Schweiz bisher weniger ausgeprägt ist. Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen findet in der Schweiz traditionell in Branchenlösungen statt, nicht branchenübergreifend. Der Implementierungsaufwand wäre eher gering: Es müssten eine koordinierende Institution etabliert, eine Online-Plattform erstellt und regionale Netzwerke gebildet werden.

### Fazit

Das Forum für null Unfälle stellt einen innovativen, branchenübergreifenden Ansatz dar, der eine neue Form der Vernetzung in der Arbeitssicherheit ermöglichen würde. Die als hoch eingeschätzte Umsetzbarkeit spricht für das Konzept. Für eine erfolgreiche Implementierung wären allerdings eine koordinierende Institution, eine Online-Plattform und regionale Netzwerke erforderlich. Obwohl der Erfahrungsaustausch in der Schweiz traditionell innerhalb von Branchen stattfindet, zeigt die eher hohe kulturelle Passung, dass ein branchenübergreifender Ansatz durchaus Akzeptanz finden könnte.

## TOT-RAPORTIT – UNTERSUCHUNG VON ERNSTEN UND TÖDLICHEN ARBEITSUNFÄLLEN (TOT-UNTERSUCHUNG) ⇄

### Beschreibung

**Kernthema: Inspektionen/Kontrollen**

Bei den TOT-Untersuchungen werden alle tödlichen und ausgewählte schwere Arbeitsunfälle systematisch analysiert. Ziel dieser Untersuchungen ist es, Unfallursachen detailliert aufzuklären, um präventive Massnahmen abzuleiten und somit zukünftig ähnliche Unfälle zu verhindern. Die Erkenntnisse und Empfehlungen der TOT-Untersuchungen werden öffentlich verfügbar gemacht und dienen Behörden, Unternehmen und Fachleuten zur Weiterentwicklung von Sicherheitsstandards und -praktiken.<sup>16</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.1.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Die TOT-Untersuchungen zeigen einen moderaten Zusatznutzen für die Schweiz. Vergleichbare Unfallanalysen existieren in der Schweiz bereits, jedoch deutlich weniger systematisch und mit geringerer Reichweite. Die Suva publiziert anonymisierte Unfallbeispiele auf ihrer Webseite und stellt diese auch als Schulungsunterlagen zur Verfügung, jedoch nicht systematisch und weniger prominent als die TOT-Berichte. Das öffentliche Zur-Verfügung-Stellen detaillierter Unfallanalysen ist fortschrittlich und vorbildlich, da aus realen Ereignissen viel gelernt werden kann und diese emotional gewichtiger sind als konstruierte Beispiele. Die Erfahrung zeigt, dass die Berichte hilfreich sind und in Schulungen und Weiterbildungsprogrammen genutzt werden, jedoch ist keine umfangreiche Evaluation verfügbar. Die Umsetzbarkeit wird als moderat bewertet. Die Verpflichtung zur Unfallmeldung existiert in der Schweiz bereits, und bei schweren Unfällen analysieren Gericht, Versicherung und Polizei die Vorfälle, wobei die Abläufe kantonal variieren. Die Datenerhebung wird somit bereits durchgeführt, jedoch fehlt die systematische Publikation. Datenschutzrechtlich müssten Anpassungen vorgenommen werden, damit Vorfälle öffentlich bekannt gemacht werden dürften, da in der Schweiz eine Zuordnung zu bestimmten Betrieben problematisch wäre. Kulturell bräuchte es ein Umdenken, damit von Vorfällen gelernt werden kann. Der Implementierungsaufwand wäre moderat, wobei die Verwendung als Lehrmittel in Schulungen auch in der Schweiz möglich und nicht mit zu grossem Aufwand verbunden wäre.

### Fazit

Die TOT-Untersuchungen bieten einen Ansatz zur systematischen Unfallanalyse und -publikation, der das Lernen aus realen Ereignissen ermöglicht. Die Umsetzung in der Schweiz wäre grundsätzlich möglich, da die Datenerhebung bereits erfolgt, erfordert jedoch datenschutzrechtliche Anpassungen und kulturelles Umdenken hin zu einer positiven Fehlerkultur.

## WELL-BEING AT WORK CARD

### Beschreibung

### Kernthema: Sicherheitskultur

Die Well-being at Work Card dient als Nachweis für absolvierte Schulungen und ist bei Arbeitnehmenden sehr angesehen. Um eine Karte zu erlangen, muss eine praxisorientierte Schulung, die sich an Mitarbeitende und Führungskräfte aller Branchen richtet, besucht werden. Ziel ist es, das Bewusstsein und die Eigenverantwortung für Arbeitswohlbefinden zu fördern. Die Schulung beinhaltet praxisnahe Diskussionen, Übungen und Reflexionen, welche direkt in den betrieblichen Alltag übertragen werden können. Zentrale Themen sind gesundes und sicheres Arbeiten, Work-Life-Balance, psychologische Sicherheit, Resilienz sowie emotionale Kompetenz. Die Karte entstand aus einer gemeinsamen Initiative von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.<sup>17</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungs-  
aufwand



Gesamt



### Bewertung

Die Well-being at Work Card zeigt einen hohen Zusatznutzen. Eine vergleichbare Schulungsmassnahme für Mitarbeitende in der Schweiz besteht noch nicht. Schulungen für Unternehmen existieren bereits, diese richten sich aber primär an Führungskräfte und weniger an Mitarbeitende. In der Schweiz gibt es bereits viele verschiedene Anbieter wie Coaches und Beratungsfirmen, jedoch fehlt ein systematischer, partnerschaftlicher Ansatz. Die Wirkung der Massnahme wurde bislang nicht systematisch wissenschaftlich evaluiert, jedoch gaben Teilnehmende an, dass die Schulung zu früheren und häufigeren Gesprächen über Arbeitswohlbefinden am Arbeitsplatz beigetragen hat. Die kulturelle Passung ist moderat. Die Umsetzbarkeit wird insgesamt auch als moderat bewertet. Auch der Implementierungsaufwand wird moderat eingeschätzt, insbesondere wenn die Massnahme verordnet werden sollte. Es bräuchte eine zentrale Stelle, die Vorgaben gibt, welche Inhalte die Schulung beinhalten müsste, damit die Karte vergeben wird. Eine solche Harmonisierung und Zentralisierung mit zentraler Koordinationsstelle ist in der Schweiz schwierig umzusetzen.

### Fazit

Die Well-being at Work Card stellt einen innovativen Ansatz dar, der eine Lücke in der systematischen Schulung von Mitarbeitenden zum Arbeitswohlbefinden schliessen könnte. Die Umsetzung in der Schweiz wäre jedoch aufgrund der schwierigen Etablierung einer zentralen Koordinationsstelle problematisch.

## AUVAtop – DAS MODULARE BERATUNGSKONZEPT DER AUVA

### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

AUVAtop ist ein freiwilliges, ergänzendes Beratungsangebot für interessierte Unternehmen. Es unterstützt Betriebe dabei, Schritt für Schritt eine nachhaltige Präventionskultur zu etablieren, und bindet sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende aktiv ein, um eine langfristige Verankerung im Unternehmen zu erreichen. Im ersten Schritt identifiziert eine Basisanalyse die Potenziale in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit. Aufgrund dieser Selbsteinschätzung wählt der Betrieb mit Unterstützung der Unfallversicherung geeignete Module aus einem Pool von 20 Optionen aus, darunter «Präventionskultur», «Arbeitsplatzevaluierung» oder «interne & externe Kommunikation». In einem partizipativen Prozess werden anschliessend betriebsangepasste Lösungen erarbeitet und umgesetzt. Der letzte Schritt umfasst eine Wirksamkeitsüberprüfung, um den Erfolg der Massnahme zu bewerten.<sup>18</sup> AUVAtop kann die Grundlage für ein betriebliches Präventions-Managementsystem bilden, beispielsweise für die ISO-45004:2024-Zertifizierung<sup>19</sup> oder für das AUVA-Gütesiegel «sicher und gesund arbeiten»<sup>20</sup>, eine Auszeichnung für Unternehmen mit besonderem Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad 


Evidenz/Erfahrung 

Gesamt 

### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung 

Implementierungs-  
aufwand 

Gesamt 

### Bewertung

AUVAtop zeigt einen moderaten Zusatznutzen für die Schweiz. Die starke Modularisierung mit 20 Modulen und der Möglichkeit zur schrittweisen Umsetzung ist innovativ und erlaubt es, gezielt relevante Themen zu bearbeiten. Die Suva bietet bereits Grundlagen der Präventionskultur (massgeschneiderte Kurse, Angebote und Beratungen wie integrierte Sicherheit) sowie den Kulturcheck und verschiedene Präventionsmodule zur Sicherheitskultur an. Das vorhandene Angebot ist jedoch auf Suva-Betriebe begrenzt, da die Massnahmen der Suva nur von Betrieben mit hohen Gefahren in Anspruch genommen werden können. Gewisse Themen und Tools werden von der Suva erstellt und allen bereitgestellt, auch Unternehmen ohne hohe Gefahren. Die Umsetzbarkeit wird als hoch bewertet. Eine solche Massnahme würde primär in den Zuständigkeitsbereich der Kantone fallen, weniger in jenen der Suva. Die bestehenden kantonalen Angebote könnten mit Unterstützung der EKAS gezielt ausgeweitet werden. Dabei könnte die interkantonale Präventionsfachstelle, die für alle Kantone zuständig ist, in die Umsetzung einbezogen werden. Andernfalls wäre eine Übertragung bestehender Suva-Angebote auf die Kantone denkbar, um eine breitere Abdeckung zu erreichen.

### Fazit

AUVAtop bietet durch seine modulare Struktur eine Ergänzung zu den bestehenden Suva-Angeboten und könnte deren Reichweite auf alle Unternehmen ausweiten. Die Umsetzbarkeit ist hoch, da bereits ähnliche Strukturen vorhanden sind und die interkantonale Präventionsfachstelle einbezogen werden könnte. Eine erfolgreiche Implementierung würde jedoch eine stärkere Einbindung der Kantone erfordern.

## HSEQ-TRAINING PARK

### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

Der HSEQ- (Health, Security, Education, Quality) Training Park ist eine praxisorientierte Trainingseinrichtung für Arbeitssicherheit. Insgesamt gibt es drei verschiedene Parks, die von unterschiedlichen Betreibern betrieben werden. Ziel ist es, Mitarbeitende unterschiedlicher Branchen praxisnah und anhand realistischer Szenarien für Themen der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren. Die Inhalte werden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerfirmen gestaltet. Das Konzept basiert auf interaktiven Führungen anstelle von klassischen Schulungen, um nachhaltiges Lernen und Bewusstseinsbildung zu fördern. Die Teilnahme ist kostenlos.<sup>21</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungs-  
aufwand



Gesamt



### Bewertung

Der HSEQ-Training Park zeigt einen moderaten Zusatznutzen für die Schweiz. Vergleichbare Ansätze existieren bereits in der Schweiz. Die Suva bietet verschiedene spezifische Parcours an (Augenschutz, Stolpern, Erlebnisparcours zur Förderung einer sicheren Lehrzeit), jedoch gehen diese Angebote in die Betriebe, während der HSEQ-Park an einem fixen Standort ist. In der Schweiz gibt es zum Beispiel den Campus Sursee, ein grosses Areal für Tagesschulungen, das auf die Aus- und -weiterbildung von Baufachleuten spezialisiert ist und als Anknüpfungspunkt dienen könnte. Die Massnahme wurde qualitativ evaluiert, wobei Teilnehmende und Auszubildende von positiven Erfahrungen berichten. Die Umsetzbarkeit wird als moderat bewertet. Kulturell würden solche Parks gut in die Schweiz passen. Für Brandschutzübungen existieren bereits Parks und praxisnahes Üben wird geschätzt. Es müssten jedoch Parks gebaut und Sponsoren oder Unternehmen gefunden werden, die den Park betreiben, oder ein Netzwerk für die Parknutzung gegründet werden. Die EKAS würde einen solchen Park nicht selbst aufbauen, könnte aber bei der Initiierung helfen. Die Suva könnte möglicherweise einen fixen Park errichten, und ÜK-Zentren könnten einheitliche überbetriebliche Kurse anbieten.

### Fazit

Der HSEQ-Training Park würde gut in die schweizerische Kultur passen und könnte an bestehende Strukturen wie den Campus Sursee anknüpfen. Die Umsetzung ist grundsätzlich machbar, erfordert jedoch Investitionen für den Parkaufbau und die Suche nach geeigneten Betreibern oder Sponsoren.

## AUVAfit – VERBESSERTERTE QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE

### Beschreibung

**Kernthema: Berufskrankheiten**

Ziel des freiwilligen Programms ist die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität sowie die Vermeidung und Reduktion arbeitsbedingter Fehlbelastungen. AUVAfit fokussiert auf die Minimierung körperlicher und psychischer Fehlbelastungen sowie auf die Prävention daraus resultierender gesundheitlicher Beeinträchtigungen wie Abnutzungsercheinungen, Schmerzen, Stress oder psychische Ermüdung.<sup>22</sup> Das Programm basiert auf der gesetzlichen Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung, bei der Betriebe bestehende Gefahren sowie die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, einschliesslich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, ermitteln und beurteilen müssen.<sup>23</sup> Es bietet Unterstützung und konkrete Angebote, wenn im Rahmen dieser Evaluierung ein Handlungsbedarf festgestellt wird. Das Programm besteht aus zwei Modulen, die einzeln oder in Kombination angewendet werden können: 1) Arbeits- und Organisationspsychologie oder 2) Ergonomie. Die AUVAfit-Berater:innen erarbeiten mit jedem teilnehmenden Unternehmen ein massgeschneidertes Konzept. Der AUVAfit-Programmablauf umfasst die Auftragsklärung, die Analyse der Arbeitsbedingungen, die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung von Massnahmen sowie die abschliessende Wirksamkeitsanalyse. Die Einbindung der Mitarbeitenden spielt eine zentrale Rolle. Durch die Partizipation werden praxisnahe, realisierbare Lösungen erarbeitet, die die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern.<sup>22</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.5.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

AUVAfit zeigt einen hohen Zusatznutzen für die Schweiz. Einzelne Angebote zu Ergonomie und Stress existieren bereits in der Schweiz, jedoch scheinen diese nicht so massgeschneidert zu sein wie AUVAfit. Das Programm wird durch Wirksamkeitsanalysen evaluiert und profitiert wesentlich von der gesetzlichen Verpflichtung der Betriebe zur Arbeitsplatzevaluierung – einer Pflicht, die in der Schweiz nicht existiert. Wird dabei ein Handlungsbedarf festgestellt, fördert diese Verpflichtung die Inanspruchnahme des Programms. Die Umsetzbarkeit wird entsprechend als gering bewertet. Diese gesetzliche Verpflichtung stellt einen zentralen Erfolgsfaktor dar und müsste die Grundlage bilden, um die Wirksamkeit zu gewährleisten. Für die Schweiz würde eine obligatorische Erfassung psychischer Belastungen eine erhebliche Hürde darstellen. Der hohe Implementierungsaufwand und die aufgrund der erforderlichen Verpflichtung geringe kulturelle Passung verstärken diese Einschätzung. Bezüglich der Zuständigkeit wären eher die Kantone als die Suva oder EKAS für eine solche Massnahme verantwortlich, was zusätzliche Koordinationsherausforderungen mit sich bringen würde.

### Fazit

AUVAfit bietet einen massgeschneiderten Ansatz zur Arbeitsplatzverbesserung im Bereich der körperlichen und psychischen Belastungen, der bestehende Schweizer Angebote ergänzen könnte. Eine erfolgreiche Umsetzung wäre jedoch ohne gesetzliche Verpflichtung zur Evaluation psychischer Belastungen und aufgrund der kulturellen Ablehnung von Obligatorien schwierig.

## GDA-MASSNAHMEN

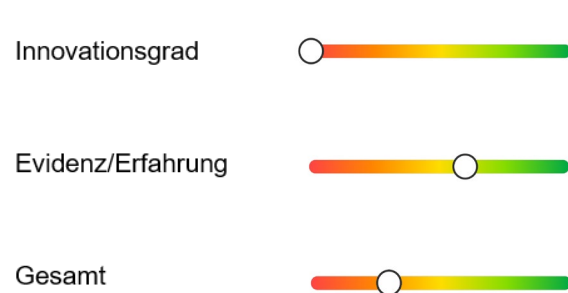
### Beschreibung

**Kernthema: Berufskrankheiten**

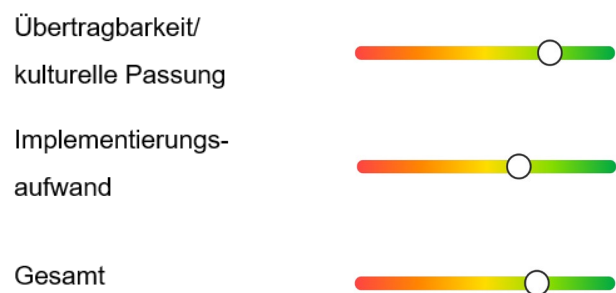
Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) führt drei Arbeitsprogramme zur Prävention von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch. Das Programm «Muskel- und Skelett-Belastungen» fokussiert auf die Reduktion von Erkrankungen durch schweres Heben, repetitive Tätigkeiten und Bewegungsmangel mittels Schulungen und Betriebsbesichtigungen und -beratungen. Informationen für Betriebe, Angestellte sowie betriebliche Akteur:innen werden gebündelt zur Verfügung gestellt.<sup>24</sup> Im Rahmen des Arbeitsprogramms «Psyche» werden arbeitsbedingte psychische Belastungen mittels Handlungshilfen, Qualifizierung von Aufsichtspersonal und Überprüfung der Regelwerke reduziert, wobei der Fokus auf kleineren Betrieben liegt.<sup>25</sup> Das Programm «Sicherer Umgang mit krebserzeugenden Gefahrenstoffen» deckte durch Betriebsbesichtigungen erhebliche Defizite bei der Umsetzung rechtlicher Vorgaben auf. Zur Unterstützung wurden der GDA Gefahrstoff-Check, der besonders kleine und mittlere Unternehmen bei der Risikobeurteilung und Prävention unterstützt, und eine Best-Practice-Datenbank mit erfolgreichen Lösungen und Praxishilfen entwickelt.<sup>26</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.5.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen



### Umsetzbarkeit



### Bewertung

Die Massnahmen zeigen einen tiefen Zusatznutzen für die Schweiz. Während innovative Elemente wie Gefahren-Checks, Best-Practice-Ansätze und Zweitbesichtigungen neue Impulse bieten könnten, existieren in der Schweiz bereits ähnliche Ansätze. Die GDA-Massnahmen decken somit keine wesentlichen Lücken. Die GDA-Träger sind verpflichtet, ihre Zielerreichung zu evaluieren, jedoch ist unklar, ob die Massnahmen evidenzbasiert sind. Die Umsetzbarkeit wird hoch eingeschätzt. Kulturell würden die Massnahmen gut in die Schweiz passen. Die rechtlichen Bedingungen für Präventionsmassnahmen zur Behandlung von psychischen Krankheiten sowie Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) sind vorhanden, jedoch fehlt eine zuständige Organisation für die Umsetzung und Finanzierung; die EKAS könnte diese aus Zuständigkeitsgründen nicht übernehmen. Die Ausweitung von Kontrollen ist politisch schwer durchsetzbar. Hinzu kommt, dass die personellen Ressourcen der kantonalen Arbeitsinspektorate bereits ausgeschöpft sind. Es wäre jedoch möglich, den Kantonen mehr Ressourcen hierfür zu geben. Reine Beratungen können aber nicht von der EKAS finanziert werden.

### Fazit

Die GDA-Massnahmen bieten sinnvolle Präventionsansätze, jedoch wäre eine Übertragung auf die Schweiz aufgrund fehlender Zuständigkeiten und Finanzierungsstrukturen eher schwierig umsetzbar. Da bereits ähnliche Ansätze existieren, liegt der Mehrwert primär in einzelnen Elementen wie der Best-Practice-Datenbank.

## OCCUPATIONAL SAFETY CARD – ARBEITSSICHERHEITSKARTE ↻

### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

Die Arbeitssicherheitskarte dient als Nachweis für eine national einheitliche Grundschulung zur Arbeitssicherheit, die von zertifizierten Ausbildenden angeboten wird. Ziel ist es sicherzustellen, dass Beschäftigte bereits mit Grundwissen ausgestattet sind, bevor sie sich mit den spezifischen Risiken ihres Arbeitsplatzes auseinandersetzen. Die Kurse schliessen mit einer standardisierten Prüfung ab und ihre Qualität wird kontinuierlich überwacht (unter anderem durch unangekündigte Inspektionen). Die Grundschulung ist formal freiwillig, aber viele Unternehmen verlangen die Karte explizit als Beschäftigungsvoraussetzung.<sup>27</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Die Arbeitssicherheitskarte zeigt einen hohen Innovationsgrad für die Schweiz. Die Suva bietet bereits den Online-Service «Sicherheitspässe» in ihrem Kundenportal und ihrer App an, wo unter anderem Instruktionsnachweise dokumentiert werden können, jedoch ist dieser nicht verpflichtend. Eine einheitliche Grundschulung mit vorgegebenem Inhalt für alle Beschäftigten wäre wünschenswert, wobei Cluster gebildet werden müssten (beispielsweise Bau, Werkstatt, Gesundheitsbereich, Dienstleistungsbereich). Die Massnahme würde ein Obligatorium erfordern, was in der Schweiz schwierig umzusetzen ist. Die Verpflichtung könnte in Gesamtarbeitsverträgen verankert werden. Die Umsetzbarkeit wird moderat bewertet. Kulturell würde eine solche Karte in die Schweiz passen, aber eine Verpflichtung würde wohl auf Widerstand stossen. Es müsste eine zentrale Stelle mit Register geschaffen und Kontakte zu Sicherheitsbeauftragten sowie Unternehmensverantwortlichen aufgebaut werden.

### Fazit

Die Arbeitssicherheitskarte würde eine sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden Suva-Angeboten darstellen und durch einheitliche Grundschulungen die Arbeitssicherheit erhöhen. Obligatorien sind in der Schweiz kulturell unbeliebt, jedoch würde die Umsetzung ohne Verpflichtung und entsprechende Kontrollmechanismen wahrscheinlich unzureichend sein.

## HMS-KORT – GESUNDHEIT-UMWELT-SICHERHEITS-KARTE

### Beschreibung

**Kernthema: Inspektionen/Kontrollen**

Die Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte weist die Identität des Arbeitnehmenden und dessen Arbeitgebenden aus. Die Karte bestätigt, dass sowohl das Unternehmen als auch der Arbeitnehmende in den erforderlichen öffentlichen Registern (Zentrales Koordinierungsregister für Rechtsträger, Mehrwertsteuerregister, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerregister, Melderegister (Geburtsnummer oder Identitätsnummer-Nummer) etc.) eingetragen sind. Arbeitnehmende auf Baustellen und vergleichbaren Arbeitsorten müssen die Karte jederzeit sichtbar mitführen. Die Kontrolle der Karte erfolgt durch verschiedene Akteure wie das Steueramt, die Polizei oder Sicherheitsbeauftragte.<sup>28</sup> Verstösse werden unmittelbar mit Bussgeldern sanktioniert.<sup>29</sup> Die Karte führt verschiedene Arbeitsthemen zusammen (Unternehmensregistrierung, Arbeiterlaubnis, Bekämpfung illegaler Beschäftigung etc.).

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.1.2 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Die Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte zeigt einen hohen Zusatznutzen. In der Schweiz existiert ein vergleichbares System noch nicht und die Zusammenführung verschiedener Arbeitsthemen auf einer Karte stellt einen innovativen Ansatz dar. Eine systematische, quantitative Evaluation der Effektivität gibt es nicht, jedoch bestätigen Inspektoren subjektiv eine Verbesserung der Sicherheitslage durch die Einführung der Karte. Als äusserst wirksam erweisen sich die direkten Bussgelder bei Verstössen. Die Umsetzbarkeit wird als gering bewertet. In der Schweiz sind nämlich Bussgelder in der Arbeitssicherheit nicht geläufig und die Durchsetzung von Sanktionen sowie die Zusammenarbeit zwischen Behörden wären schwierig. Der Föderalismus, die komplexen Zuständigkeitsverteilungen und der Datenschutz erschweren die Umsetzung erheblich. Eine Karte, an die Bedingungen wie beispielsweise der Nachweis eines absolvierten Kurses geknüpft wären, würde kulturell besser passen. Es müsste eine zentrale Stelle geschaffen werden, die die Karten ausstellt und eine entsprechende Datenbank führt.

### Fazit

Die Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte stellt einen innovativen Ansatz dar. Die komplexen Zuständigkeitsverteilungen, Datenschutzbestimmungen und die Ablehnung von Bussgeldern in der Arbeitssicherheit stellen jedoch grosse Hürden dar. Eine abgeschwächte Variante als Ausweissystem mit Kursnachweis wäre kulturell eher akzeptabel.

## FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT ↻

### Beschreibung

**Kernthema: Sicherheitskultur**

Arbeitgebende sind verpflichtet, einen Vertrag mit einem Arbeitsschutzdienst oder Betriebsarzt abzuschliessen. Über den Arbeitsschutzdienst können Kernexpert:innen beigezogen werden. Der Vertrag ermöglicht es diesen, basierend auf ihrer Fachkompetenz die angemessene Betreuung sicherzustellen.<sup>30</sup> Es gibt vier Arten von Kernexpert:innen: Betriebsärzt:innen, Sicherheitsexpert:innen, Arbeitshygieniker:innen, Expert:innen für Arbeit und Organisation. Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitenden müssen die Risikobeurteilung immer von Kernexpert:innen überprüfen lassen. Unternehmen mit bis zu 25 Mitarbeitenden, die ein branchenspezifisch anerkanntes Instrument verwenden, sind von der Pflicht zur Überprüfung durch Kernexpert:innen befreit.<sup>30</sup>

→ Weiterführende Informationen: Kapitel 5.3.1 des Berichts «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen ...»<sup>3</sup>

### Zusatznutzen

Innovationsgrad



Evidenz/Erfahrung



Gesamt



### Umsetzbarkeit

Übertragbarkeit/  
kulturelle Passung



Implementierungsaufwand



Gesamt



### Bewertung

Das System der verpflichtenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeigt einen moderaten Zusatznutzen für die Schweiz. Zwar existieren vergleichbare Verpflichtungen in der VUV und EKAS-Richtlinie 6508, diese werden jedoch nicht flächendeckend kontrolliert. Die bestehenden Branchenlösungen, bei denen Spezialist:innen die Unternehmen beraten, kommen meist nur bei erkennbaren Gefahren zum Einsatz. Die verpflichtende Überprüfung der Risikobeurteilung durch Kernexpert:innen stellt einen innovativen Ansatz dar. Die Wirksamkeit bleibt begrenzt, da es keine Verpflichtung zur Umsetzung der empfohlenen Massnahmen gibt und die Teilnahme an Branchenlösungen freiwillig ist. Ein verbindlicher Rahmen – etwa über formelle Vereinbarungen mit den Branchenlösungen – könnte hier für mehr Verbindlichkeit sorgen. Die Umsetzbarkeit wird als gering bewertet. Der Implementierungsaufwand wäre hoch, da in der Schweiz zu wenige entsprechende Spezialist:innen vorhanden sind. Es müsste eine umfassende Ausbildungsstruktur aufgebaut und über mehrere Jahre entwickelt werden, wobei gleichzeitig geeignete Personen für diese Spezialistentätigkeit gefunden werden müssten. Kulturell ist zudem mit Vorbehalten zu rechnen, da Obligatorien in der Schweiz auf Skepsis stossen. Zusätzlich wären rechtliche Anpassungen erforderlich, um eine Verpflichtung rechtlich zu verankern. Eine weitere Hürde besteht im fehlenden Problembewusstsein – häufig wird angenommen, dass das bestehende System ausreichend funktioniert.

### Fazit

Verpflichtende Fachkräfte für Arbeitssicherheit würden eine Lücke in der Schweiz schliessen, sind jedoch aufgrund des erheblichen Implementierungsaufwands und der kulturell bedingten Ablehnung von Obligatorien schwer umsetzbar.

## 4 Handlungsempfehlungen

**Die in diesem Bericht beschriebenen 15 Massnahmen wurden hinsichtlich ihres Zusatznutzens und der Umsetzbarkeit unterschiedlich bewertet. Basierend auf der Bewertung empfehlen wir (die Autor:innen dieses Berichts) folgende vier Massnahmen weiterzuverfolgen, weil sie einen hohen Zusatznutzen und eine moderate bis hohe Umsetzbarkeit aufweisen.**

### SAFETY CLIMATE TOOL

Das Safety Climate Tool misst die Wahrnehmung der Arbeitnehmenden in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen durch einen anonymen Online-Fragebogen. Das Tool generiert einen Bericht mit Verbesserungsempfehlungen und ermöglicht es, durch verschiedene Datenaufschlüsselungen Best Practices und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Zusätzlich werden unterstützende Materialien wie Präsentationen, Leitfäden und Werbematerialien bereitgestellt.<sup>4</sup> Wir empfehlen die Einführung des Safety Climate Tools für die Schweiz, da es einen hohen Zusatznutzen bietet und bestehende Ansätze sinnvoll ergänzt. Während in der Schweiz bereits der Online-Kulturcheck der Suva existiert, den jedoch die Arbeitgebenden ausfüllen, sowie das Stressnostress-Tool für Mitarbeitende, ist das Safety Climate Tool umfassender und evidenzbasiert angelegt. Die Umsetzbarkeit bewerten wir als hoch, da das Tool kulturell gut in die Schweiz passt und an bestehende Strukturen angeknüpft werden könnte. Den Implementierungsaufwand schätzen wir als gering ein, jedoch erfordert die erfolgreiche Nutzung die Bereitschaft der Unternehmen zur Auseinandersetzung mit der Sicherheitskultur sowie fachliche Begleitung bei der Durchführung und Interpretation der Ergebnisse.

### WORKPLACE WELLBEING

Das «Workplace Wellbeing»-Programm ist ein 1- oder 3-Jahres-Programm, das Organisationen dabei unterstützt, eine ganzheitliche Strategie für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu entwickeln und

umzusetzen. Es bietet drei Varianten mit unterschiedlichen Unterstützungsgraden: von selbstständiger Nutzung der Ressourcen bis hin zur Premium-Variante mit Support Manager und massgeschneiderter Beratung. Die Ressourcen sind über ein Online-Portal mit Videos, interaktiven Übungen, Selbsteinschätzungen und Wissenstests zugänglich.<sup>5</sup> Wir empfehlen die Einführung des «Workplace Wellbeing»-Programms für die Schweiz, da es einen hohen Zusatznutzen bietet und trotz ähnlicher bestehender Angebote einen Mehrwert schaffen könnte. Das Programm zeichnet sich durch seinen ganzheitlichen Ansatz und die verschiedenen Unterstützungsvarianten aus, wobei Tools und Beratung sich sinnvoll ergänzen. Die evidenzbasierten Massnahmen basieren auf Mitarbeitenden- und Arbeitgebendenbefragungen. Die Umsetzbarkeit bewerten wir als moderat, da das niederschwellige Programm kulturell gut in die Schweiz passt, aber die thematische Breite über die EKAS-Zuständigkeiten hinausgeht.

### OiRA – INTERAKTIVE ONLINE-RISIKOBEURTEILUNG IN KOMBINATION MIT DER VERPFLICHTENDEN GEFAHRENERKENNUNG UND RISIKO-ASSESSMENT AM ARBEITSPLATZ

Das OiRA-Tool bietet Kleinst- und Kleinunternehmen kostenlose, benutzerfreundliche Online-Ressourcen zur selbstständigen Risikobewertung. Die nach Tätigkeits- oder Berufszweigen aufgeschlüsselten Tools ermöglichen es, Arbeitsplatzrisiken interaktiv zu identifizieren, vollständige Risikobewertungsberichte sowie Präventionsaktionspläne zu erstellen und Präventionsmassnahmen umzusetzen.<sup>7</sup> Wir empfehlen die Weiterentwicklung des OiRA-Tools für die Schweiz, da es einen hohen Zusatznutzen bietet und eine wichtige Lücke schliesst, insofern bisher ein standardisiertes Vorgehen für die Risikobeurteilung fehlt. Die Umsetzbarkeit bewerten wir als moderat. Das Tool passt kulturell gut in die Schweiz und könnte an bestehenden branchenspezifischen

Lösungen anknüpfen. Die Umsetzung erfordert jedoch eine Koordinationsstelle sowie Entwicklungsarbeit für branchenspezifische und auf die Schweiz zugeschnittene Anpassungen. Die Kombination mit einer verpflichtenden Einführung der Risikobeurteilung würde den Erfolg erheblich erhöhen, da eine freiwillige Nutzung wahrscheinlich begrenzt bliebe.

### **AUVAsicher – BETREUUNG VON KLEINBETRIEBEN**

AUVAsicher ist ein kostenloses Betreuungsangebot für KMUs mit bis zu 50 Beschäftigten, das sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen bietet. Das Programm umfasst gemeinsame Begehungen der Arbeitsstätten zur Gefährdungsidentifikation, konkrete Lösungsvorschläge zur Verbes-

serung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen sowie optionale Dienstleistungen wie Arbeitsplatz-Evaluationen und kostenlose Messungen.<sup>13</sup> Wir empfehlen die Entwicklung eines ähnlichen Betreuungsangebots für die Schweiz, da AUVAsicher einen hohen Zusatznutzen bietet und eine Lücke in der Schweizer Präventionslandschaft schliessen könnte. Umfassende kostenlose Betreuungsangebote für KMUs in diesem Umfang sind in der Schweiz nicht vorgesehen, obwohl ein derartiges Angebot willkommen wäre. Die Umsetzbarkeit bewerten wir als moderat: Während die Massnahme an bestehende Schweizer Begehungen angeknüpft werden könnte, würde sie deutlich mehr Ressourcen erfordern. Eine erfolgreiche Implementierung wäre besonders bei der Einführung verpflichtender Risikobeurteilungen möglich, da Unternehmen dann eher Beratungen in Anspruch nehmen würden.

## 5 Ergänzende Erkenntnisse

**Die Analyse europäischer Präventionsmassnahmen und die Gespräche mit europäischen und Schweizer Expert:innen haben wichtige übergeordnete Herausforderungen in der schweizerischen Präventionslandschaft aufgedeckt. Diese strukturellen und kulturellen Aspekte können die Wirksamkeit von Präventionsbemühungen beeinflussen und verdienen besondere Aufmerksamkeit bei der Weiterentwicklung des Systems.**

### FRAGMENTIERTE ZUSTÄNDIGKEITEN ALS ZENTRALE HERAUSFORDERUNG

Ein zentrales Problem der Schweizer Präventionslandschaft sehen wir in der starken Fragmentierung der Zuständigkeiten. Der gesetzliche Dualismus zwischen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz bringt laut den befragten Expert:innen eine der grössten Herausforderungen mit sich. Das SECO beaufsichtigt den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gemäss Arbeitsgesetz, der von den Kantonen vollzogen wird, während die Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Rahmen des UVGs unter Aufsicht des Bundesamts für Gesundheit steht und der Vollzug von den Durchführungsorganen des ArG und der Suva vorgenommen wird. Ein eigenständiges Arbeitsministerium, das eine ganzheitliche Herangehensweise ermöglichen würde, existiert nicht.

Diese Komplexität verstärkt sich durch die Vielzahl von Akteuren, die für unterschiedliche Teilbereiche der Arbeitssicherheit verantwortlich sind. Dadurch fehlt aus unserer Sicht eine ganzheitliche Herangehensweise, und es wird für Betriebe schwierig, sich in der Präventionslandschaft zurechtzufinden. Dies kann zu Überforderung führen und hemmt eine effektive Präventionsarbeit. Erschwerend kommt hinzu, dass finanzielle Mittel ungleich auf verschiedene Akteure verteilt sein können, und aufgrund formaler sowie juristischer Vorgaben bezüglich Zuständigkeiten nicht alle gewünschten Massnahmen umgesetzt werden können.

Eine Annäherung der Akteure, eine verstärkte Koordination, eine zentrale Anlaufstelle für Betriebe, eine gemeinsame strategische Planung oder gar ein

gemeinsames Arbeitsministerium könnte eine kohärentere Präventionsstrategie ermöglichen und die Komplexität reduzieren. Die Entwicklung einer nationalen Präventionsstrategie unter Einbindung aller relevanten Akteure könnte das Bewusstsein und die Akzeptanz bei allen Beteiligten fördern und die Wirksamkeit der Präventionsarbeit in der Schweiz steigern.

### STELLENWERT VON PRÄVENTION IN BETRIEBEN UND BILDUNG

Eine weitere strukturelle Herausforderung haben wir im vergleichsweise geringen Stellenwert der Prävention in den Betrieben identifiziert. Viele Betriebe kommen laut Expert:innen aufgrund der begrenzten Anzahl schwerer Arbeitsunfälle und der geringen Inspektionsdichte kaum mit der Thematik in Berührung. Obwohl das fachliche Wissen über Prävention in den Betrieben meist vorhanden ist, fehlt oft das Bewusstsein für das eigene Unfallrisiko. Arbeitssicherheit erhält typischerweise erst dann Aufmerksamkeit, wenn sich ein Unfall ereignet hat.

Die Entwicklung einer Präventionsstrategie in Betrieben und des Risikobewusstseins bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden stellt einen wesentlichen Faktor dar. Sowohl Arbeitgebende als auch Mitarbeitende müssen den Mehrwert der Prävention erkennen. Ohne dieses Bewusstsein bleibt die Bereitschaft zur Umsetzung von Sicherheitsmassnahmen gering. Verschärft wird diese Problematik durch den geringen Stellenwert der Prävention in der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften.

Eine stärkere Verankerung des Themas in Bildungsprogrammen könnte hier wichtige Fortschritte ermöglichen. Branchenspezifische Instrumente zur Selbsteinschätzung von Risiken könnten Betriebe dabei unterstützen, proaktiv tätig zu werden.

### VOLLZUGSKONTROLLE UND VERBINDLICHKEIT

Die befragten Expert:innen identifizierten Schwächen bei der Durchsetzung von Bestimmungen:

Obwohl Vorgaben wie Risikobeurteilungen oder Mitarbeiterinstruktionen gesetzlich vorgeschrieben sind, werden sie aufgrund mangelnder Kontrolle und Durchsetzung oft nicht konsequent umgesetzt. Diese fehlende Verbindlichkeit schwächt die Präventionsanstrengungen.

Verpflichtende Vorgaben mit entsprechender Kontrolle würden die Präventionsbemühungen der Unternehmen deutlich verstärken. Angemessene Vollzugsmechanismen würden verpflichtende Vorgaben wirkungsvoll ergänzen.

## **RESSOURCEN FÜR INSPEKTIONEN UND BERATUNGEN**

Die Ressourcen für Inspektionen und behördliche Betriebsbesuche sind sehr knapp. In einigen Kantonen gibt es nur sehr wenige Arbeitsinspektor:innen, die mit einer hohen Arbeitslast konfrontiert sind. Dies

ist besonders problematisch, da persönliche Kontakte wichtig sind, um Betriebe gezielt zu informieren und Neuerungen in Weisungen und Gesetzen zu kommunizieren.

Branchengerechte Kommunikation auf Augenhöhe sehen wir als erfolgsentscheidend und könnte durch verstärkte persönliche Begleitung und Beratung erreicht werden. Individualisierte Massnahmen erweisen sich als erfolgsversprechender als allgemeine Lösungen. Jeder Betrieb hat eine eigene Präventionskultur und muss individuell dort abgeholt werden, wo er steht. Fachleute aus der jeweiligen Branche haben dabei eine hohe Akzeptanz und können auf Augenhöhe kommunizieren. Eine Aufstockung der Inspektionskapazitäten und die verstärkte Einbindung branchenspezifischer Fachkräfte könnten aus unserer Sicht die Reichweite und Wirksamkeit von Präventionsmassnahmen durch Beratung erhöhen.

## 6 Fazit

Die systematische Analyse europäischer Präventionsmassnahmen und ihre Bewertung für die Schweizer Verhältnisse zeigt sowohl konkrete Umsetzungsmöglichkeiten als auch grundlegende strukturelle Herausforderungen auf. **Vier vielversprechende Massnahmen haben das Potenzial, Lücken in der schweizerischen Präventionslandschaft zu schliessen** und die Wirksamkeit der Gesundheits- und Arbeitsschutzanstrengungen zu erhöhen.

Die empfohlenen Instrumente decken verschiedene Aspekte der Präventionsarbeit ab und ergänzen sich in ihrer Wirkung: Das evidenzbasierte Safety Climate Tool ermöglicht durch anonyme Mitarbeitendenbefragungen eine umfassende Messung der Sicherheitskultur und geht damit über bestehende Schweizer Ansätze hinaus. Das ganzheitliche «Workplace Wellbeing»-Programm verbindet Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden in einem strukturierten 1- bis 3-Jahres-Programm mit verschiedenen Unterstützungsvarianten. Das OiRA-Tool bietet kostenlose Online-Ressourcen für standardisierte Risikobeurteilungen, die bisher in der Schweiz fehlen und besonders Kleinst- und Kleinunternehmen bei der systematischen Gefährdungsidentifikation unterstützen würden. Die Kombination von OiRA mit einer konkreten Verpflichtung zur Risikobeurteilung könnte die Einhaltung erhöhen und so zu einer systematischeren Umsetzung von Präventionsmassnahmen beitragen. Das umfassende AUVAsicher-Betreuungsangebot würde eine wichtige Lücke schliessen, indem es KMUs kostenlosen Zugang zu sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Fachberatung bietet.

**Der Erfolg der empfohlenen Massnahmen hängt wesentlich von begleitenden strukturellen Verbesserungen ab.** Eine verstärkte Koordination

zwischen den verschiedenen Akteuren, die Schaffung zentraler Anlaufstellen für Betriebe und eine stärkere Verankerung der Prävention in Aus- und Weiterbildungsprogrammen würden die Wirksamkeit der vorgeschlagenen Instrumente erheblich steigern. Insbesondere die Einführung verpflichtender Vorgaben mit entsprechender Kontrolle könnte die Nutzung der entwickelten Tools deutlich erhöhen. Die Entwicklung einer nationalen Präventionsstrategie unter Einbindung aller relevanten Akteure könnte die verschiedenen Handlungsfelder systematisch angehen.

Die Untersuchung zeigt auch, dass **branchenspezifische, massgeschneiderte Ansätze erfolgversprechender sind als generelle Lösungen.** Die knappen Ressourcen für Inspektionen und Beratung verstärken die Notwendigkeit, innovative Wege zu finden, um Betriebe zu erreichen und zu unterstützen. Die empfohlenen digitalen Tools könnten hier eine wichtige Brückenfunktion übernehmen und gleichzeitig die persönliche Beratung effizienter gestalten.

**Für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Schweizer Präventionslandschaft ist ein koordinierter Ansatz erforderlich, der sowohl die Einführung bewährter Instrumente umfasst als auch strukturelle Herausforderungen angeht.** Die vorliegenden Erkenntnisse bieten eine differenzierte Grundlage für Diskussionen zwischen den verschiedenen Akteuren und können dazu beitragen, die Präventionsarbeit in der Schweiz längerfristig zu stärken. Durch die Kombination konkreter Massnahmen mit übergeordneten Strategien können die Arbeitsfähigkeit, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig erhalten werden.

# Literaturverzeichnis

- 1 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. 2016. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Verhuetung-Berufsunfaelle-Berufskrankheiten.html> (accessed 23 May 2023).
- 2 Heimsch F, Hulliger B, Schüler S, *et al.* Die Berufsunfallstatistik der Schweiz im internationalen Vergleich. Olten: : Fachhochschule Nordwestschweiz 2021.
- 3 Grobet C, Carlander M, Vinci L. Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den ausgesuchten europäischen Ländern. Winterthur: : Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2025.
- 4 Health and Safety Executive. HSE Tools. <https://books.hse.gov.uk/> (accessed 1 Feb 2024).
- 5 British Safety Council. Being Well Together Programme. Being Well Together. <https://www.beingwelltogether.org/choose-supporter-route/being-well-together-programme> (accessed 13 Dec 2023).
- 6 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. OiRA: kostenlose und einfache Tools für einen leicht überschaubaren Gefährdungsbeurteilungsprozess. <https://osha.europa.eu/de/tools-and-resources/oira> (accessed 2 Aug 2024).
- 7 INRS. TPE-PME : des outils en ligne pour évaluer les risques professionnels - Votre métier - OiRA. <https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html> (accessed 12 Dec 2023).
- 8 Alanko T. Risikobeteiligung und Sicherheitsklima in Finnland - Finnish Institute of Occupational Health. 2024.
- 9 Health and Safety Executive. Managing risks and risk assessment at work. <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/index.htm> (accessed 7 Aug 2024).
- 10 République Française. Comment générer son Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) avec l'outil gratuit de l'Assurance Maladie - francenum.gouv.fr. 2025. <https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/gestion-des-ressources-humaines/qualite-de-vie-au-travail/comment-generer-son> (accessed 30 Mar 2025).
- 11 Stolfa A. La valutazione dei rischi. I Working Papers di Olympus 2014;36.
- 12 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vangnetregeling - Maatwerkregeling en vangnetregeling - Arboportaal. 2018. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/maatwerkregelingen-vangnetregeling/vangnetregeling> (accessed 12 Dec 2023).
- 13 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVA sicher Leistungen | Präventionsbetreuung für Kleinbetriebe. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/auvasicher-betreuung-von-kleinbetrieben/leistungen/> (accessed 31 Mar 2025).
- 14 ISSA. The Vision Zero Forum in Finland. 2024. <https://visionzero.global/sites/default/files/2024-09/2-Vision%20Zero%20articles-23-Alanko.pdf>
- 15 Finnish Institute of Occupational Health. Työturvallisuuden tasoluokitukset myönnetty – kiinnostus kasvaa teemapäivien ja kumppanuuksien kautta | Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyoturvalisuuden-tasoluokitukset-myonnetty-kiinnostus-kasvaa-teemapaivien-ja-kumppanuuksien-kautta> (accessed 25 Mar 2025).
- 16 Finnish Workers' Compensation Center. Investigation of accidents at work. <https://www.tvk.fi/en/safety-at-work/investigation-of-accidents-at-work/> (accessed 30 Mar 2025).
- 17 Mäkinen P, Moilanen S. Well-Being at Work Card - The Finnish Center for Occupational Safety. 2024.
- 18 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVA top. <https://auva.at/praevention/sicher->

- arbeiten/beratung-und-messungen/auvatop/ (accessed 31 Mar 2025).
- 19 ISO. ISO 45004:2024. ISO. 2024. <https://www.iso.org/standard/64285.html> (accessed 31 Mar 2025).
  - 20 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVA Gütesiegel. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/auszeichnungen/auva-guetesiegel/> (accessed 31 Mar 2025).
  - 21 Heikkinen L. HSEQ-Training Park - Rudus Oy. 2024.
  - 22 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVA-fit. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/beratung-und-messungen/programm-auva-fit/> (accessed 1 Feb 2024).
  - 23 Unternehmensservice Portal. Arbeitsplatzevaluierung. 2025. <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/gesundheit/weitere-informationen-arbeitnehmerschutz/arbeitsplatz-evaluierung.html> (accessed 26 Oct 2025).
  - 24 Lamers J, Baars S. Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm 'Prävention macht stark- auch Deinen Rücken' (Arbeitsprogramm MSE). Berlin: : Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz 2018. [https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Muskel-Skelett-Erkrankungen/Muskel-Skelett-Erkrankungen\\_node.html](https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Muskel-Skelett-Erkrankungen/Muskel-Skelett-Erkrankungen_node.html) (accessed 2 Aug 2023).
  - 25 Lauenstein O. Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeits-bedingter psychischer Belastung (Psyche). Berlin: : Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018. <https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen> (accessed 2 Aug 2024).
  - 26 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. GDA Portal. [https://www.gda-portal.de/DE/Home/Home\\_node.html](https://www.gda-portal.de/DE/Home/Home_node.html) (accessed 31 July 2023).
  - 27 Wuorikoski T. Arbeitssicherheitskarte - The Finnish Center for Occupational Safety. 2024.
  - 28 Norwegian Labour Inspection Authority, Arbeidstilsynet. HSE cards. <https://www.arbeidstilsynet.no/en/hse-cards/hse-cards/> (accessed 9 Oct 2023).
  - 29 Hjorth B. Arbeitsinspektionen und Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte in Norwegen - The Norwegian Labour Inspection Authority. 2025.
  - 30 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbodeskundigen (kerndeskundigen) - Arboportaal. 2021. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbodeskundigen-kerndeskundigen> (accessed 12 Dec 2023).

# Verzeichnis generativer KI-Systeme

Zur Formulierung von Texten, Zusammenfassen von Literatur und Übersetzung von Textpassagen wurden KI-Tools verwendet:

- Anthropic. (2025). Claude (Version Sonnet 4 und Opus 4). <https://claude.ai/>
  - Erstellung von Textvorschlägen
  - Neuformulierung und Verbesserung von Formulierungen
  - Zusammenfassen von Literatur
  - Konsolidierung von Erkenntnissen
- OpenAI. (2025). ChatGPT (Version 4.5, 4 und 3.5). <https://chat.openai.com/chat>
  - Erstellung von Textvorschlägen
  - Neuformulierung und Verbesserung von Formulierungen
  - Zusammenfassen von Literatur
- DeepL (2025). DeepL Translator. <https://www.deepl.com/translator>
  - Übersetzen von Textpassagen
  - Neuformulierung und Verbesserung der Grammatik
  - Synonymsuche

# Autorinnen und Autoren



**Linda Vinci** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (WIG) der ZHAW mit den Schwerpunkten Health Technology Assessment (HTA) und gesundheitsökonomische Evaluationen. Sie schloss ihren Master in Gesundheitswissenschaften und Technologie an der ETH Zürich ab und ist seit 2020 am WIG tätig. Parallel arbeitet sie seit 2018 am Krebsregister der Kantone Zürich, Zug, Schaffhausen und Schwyz. Ihre Fachkompetenz umfasst gesundheitsökonomische Evaluationen, HTAs, Epidemiologie und Datenanalyse sowie Erfahrung in kantonalen Gesundheitsförderungs- und Präventionsprogrammen.



**Cécile Grobet** ist Co-Leiterin des Bereichs HTA und gesundheitsökonomische Evaluationen am WIG der ZHAW. Sie studierte Bewegungswissenschaften und Sport an der ETH Zürich und ist seit 2020 am WIG tätig, zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin, ab 2022 als stellvertretende Leiterin und seit 2024 als Co-Leiterin. Zuvor war sie in der klinischen Forschung und in der Gesundheitsförderung und Prävention tätig. Ihre Expertise liegt in der Leitung, Durchführung und Evaluation von gesundheitsökonomischen Analysen und HTAs, klinischen Studien sowie Gesundheitsförderungs- und Präventionsprogrammen.



**Thomas Egger** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Versorgungsforschung am WIG der ZHAW. Er absolvierte seinen Master in Gesundheitswissenschaften und Technologie an der ETH Zürich und ist seit 2022 am WIG tätig, zunächst als wissenschaftlicher Assistent und seit 2024 als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Seine berufliche Laufbahn umfasst Tätigkeiten in der Neurophysiologie am Zentrum für Paraplegie der Universitätsklinik Balgrist sowie in der Infektiologie am Kantonsspital St. Gallen. Seine Fachkompetenz liegt in der Konzeption, Durchführung und Auswertung quantitativer klinischer Forschungsprojekte sowie in der Versorgungsforschung.



**Maria Carlander** ist Expertin für Versorgungsforschung bei der SWICA Krankenversicherung. Sie hat einen Master in Public Health und einen Bachelor in Pflege. Von 2019 bis 2024 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIG der ZHAW tätig. Zuvor arbeitete sie elf Jahre als klinische Pflegefachperson in verschiedenen medizinischen Fachbereichen. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in unterschiedlichen Bereichen der Versorgungsforschung, unter anderem in der Evaluation von Disease-Management-Programmen, der Primärversorgung und in der Untersuchung gesundheitlicher Ungleichheiten bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen.

# Anhang

<b>Nicht angeschaute Massnahmen</b>	<b>Kapitel und Seiten in Bericht «Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den ausgesuchten europäischen Ländern»<sup>3</sup></b>
Activ'dos	Kapitel 5.5.2, Seite 66
Mates in Mind	Kapitel 5.5.2, Seiten 66-69
HSE tools	Kapitel 5.5.2, Seiten 69-70
Risiko-Inventur und Evaluation	Kapitel 5.2.2, Seiten 39-40
Woche des Arbeitsstress	Kapitel 5.5.2, Seite 70
AUVA Präventionsschwerpunkt «Packen wir's an!»	Kapitel 5.5.2, Seiten 71-72

Zürcher Hochschule für  
Angewandte Wissenschaften

**School of  
Management and Law**

St.-Georgen-Platz 2  
Postfach  
8401 Winterthur  
Schweiz

[www.zhaw.ch/sml](http://www.zhaw.ch/sml)

---

TRIPLE CROWN

---



swissuniversities