



Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den ausgesuchten europäischen Ländern

**Bericht im Auftrag der Eidgenössischen Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS**

Ein Bericht der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Cécile Grobet, Maria Carlander, Linda Vinci

Winterthur, 01.07.2025

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor/-innen: Grobet, C., Carlander, M., Vinci, L.
Titel: Vertiefte Analyse relevanter Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den ausgesuchten europäischen Ländern
Auftraggeber: Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS
Begleitgruppe: Peter Schwander, EKAS, Matthias Bieri, EKAS
Ort: Winterthur
Datum: 01.07.2025

Projektteam

- Cécile Grobet (Projektleitung; grbt@zhaw.ch), Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (WIG), ZHAW
- Maria Carlander, WIG, ZHAW
- Linda Vinci, WIG, ZHAW

Begleitgruppe

- Peter Schwander, EKAS
- Mathias Bieri, EKAS

Hinweis zur Vollständigkeit der Analyse

Dieser Bericht stellt eine Auswahl relevanter Präventionsmassnahmen und -programme dar, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir haben uns bemüht, durch eine umfassende Internet- und Literaturrecherche sowie Interviews mit Fachpersonen möglichst viele relevante Informationen zu erfassen. Dennoch ist uns bewusst, dass aufgrund der Vielzahl existierender Massnahmen nicht alle verfügbaren Daten und Ansätze berücksichtigt werden konnten. Die Interviews dienten dazu, gezielte Erkenntnislücken zu schliessen, jedoch können einzelne Aspekte der Präventionslandschaft unberücksichtigt geblieben sein.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Interviews von den subjektiven Erfahrungen und Meinungen der Befragten geprägt sind.

Generative KI-Tools

Zur Formulierung von Texten, Zusammenfassen von Literatur und Übersetzung von Textpassagen wurden KI-Tools verwendet (siehe Kapitel 8. Verzeichnis Generativer KI-Systeme).

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary (Deutsch).....	5
Executive Summary (English)	8
Abkürzungsverzeichnis.....	11
1 Einleitung.....	12
2 Ziele des Berichts.....	14
3 Übersicht Gesamtstudie	14
4 Methode Modul 3 - Zusammenstellung relevanter Massnahmen.....	15
4.1 Internet- und Literaturrecherche	15
4.2 Interviews mit Fachpersonen aus ausgewählten Ländern.....	16
4.3 Leitfragen	16
4.3.1 Inspektionen/Kontrollen.....	16
4.3.2 Risikobeurteilung.....	16
4.3.3 Sicherheitskultur.....	17
4.3.4 Unterstützung von KMUs	17
4.3.5 Berufskrankheiten	17
4.4 Analyse der Präventionsmassnahmen in der Schweiz.....	18
4.5 Einordnung der Aussagen.....	18
5 Resultate	19
5.1 Inspektionen/Kontrollen.....	21
5.1.1 Länder	21
5.1.2 Massnahmen.....	28
5.1.3 Quintessenz Inspektionen/Kontrollen	31
5.2 Risikobeurteilung.....	32
5.2.1 Länder	32
5.2.2 Massnahmen.....	36
5.2.3 Quintessenz Risikobeurteilung	40
5.3 Sicherheitskultur.....	41
5.3.1 Massnahmen.....	41
5.3.2 Quintessenz Sicherheitskultur.....	52
5.4 Unterstützung von KMUs	53
5.4.1 Länder	53
5.4.2 Massnahmen.....	54
5.4.3 Quintessenz Unterstützung von KMUs	57
5.5 Berufskrankheiten	58
5.5.1 Länder	58
5.5.2 Massnahmen.....	64
5.5.3 Quintessenz Berufskrankheiten	74
5.6 Präventionsmassnahmen in der Schweiz	75

5.6.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen und Rolle des Staates	75
5.6.2	Inspektionen	75
5.6.3	Definition und Erfassung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Meldeverfahren	76
5.6.4	Identifizierte Massnahmen	77
5.6.5	Interviews Schweiz	85
5.6.6	Quintessenz Schweiz	88
6	Fazit	89
7	Literaturverzeichnis	90
8	Verzeichnis Generativer KI-Systeme	97
9	Anhang	98
9.1	Semistrukturierter Interviewleitfaden für die Interviews mit den Fachpersonen aus ausgewählten Ländern	98
9.2	Semistrukturierter Interviewleitfaden für die Interviews mit den Fachpersonen aus der Schweiz	100
9.3	Interview-Fachpersonen	102

Executive Summary (Deutsch)

Einleitung

Berufsunfälle und -krankheiten können menschliches Leid und wirtschaftliche Kosten verursachen. Wirksame Präventionsmassnahmen schützen nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern bringen auch den Unternehmen Vorteile wie geringere Arbeitsausfälle und höhere Produktivität. Im europäischen Vergleich weist die Schweiz eine überdurchschnittlich hohe Rate an Berufsunfällen auf. Aus diesem Grund beauftragte die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) das Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie mit der vertieften Analyse von Präventionsmassnahmen in ausgewählten europäischen Ländern.

Methode

Basierend auf einem vorangehenden Pre-Scoping Review und einem Workshop mit EKAS-Mitgliedern sowie Vertretern der EKAS-Geschäftsstelle wurden folgende fünf Kernthemen für die Schweiz als interessant und relevant identifiziert: Inspektionen/Kontrollen, Risikobeurteilung, Sicherheitskultur, Unterstützung von KMUs sowie Prävention von Berufskrankheiten. Diese Themen und entsprechende Präventionsmassnahmen wurden mittels vertiefter Internet- und Literaturrecherche sowie durch 22 Interviews mit Fachpersonen aus neun Ländern und der EU-OSHA analysiert. Dabei wurden Erfolgsfaktoren, Herausforderungen, Rahmenbedingungen, Anreize, Kommunikation und Wirksamkeit systematisch erfasst. Ergänzend wurde die aktuelle Präventionslandschaft in der Schweiz untersucht, um Lücken zu identifizieren. Dazu wurde eine gezielte Internet- und Literaturrecherche zu nationalen Präventionsprogrammen und -massnahmen sowie Interviews mit Schweizer Fachpersonen durchgeführt. Für alle Interviews wurde ein semistrukturierter Fragebogen verwendet.

Resultate

Inspektionen/Kontrollen

Regelmässige Inspektionen und Kontrollen sind zentrale Instrumente zur Verhinderung von Berufsunfällen und -krankheiten. Einige Länder kombinieren Kontrolle mit Beratung, setzen auf risikobasierte Ansätze und verhängen bei Verstössen unmittelbar Sanktionen. Während Norwegen mit unangekündigten Baustellenkontrollen und direkten Bussen Erfolge erzielt, setzen Länder wie Deutschland oder Finnland stärker auf unterstützende Beratung. Herausforderungen bestehen insbesondere bei der flächendeckenden Umsetzung, vor allem in KMUs. Erfolgsfaktoren sind eine transparente Kommunikation, ereignisorientierte Strategien und ein gezielter Ressourceneinsatz.

Risikobeurteilung

Die Risikobeurteilung ist in vielen europäischen Ländern gesetzlich verankert und bildet die Grundlage für gezielte Prävention. Unterschiede bestehen im Detaillierungsgrad der Vorgaben: Frankreich, Italien und der Niederlande schreiben regelmässige, schriftlich dokumentierte Bewertungen vor während in Grossbritannien und Finnland eine Verpflichtung ohne detaillierte Vorgaben zur Umsetzung besteht. Bei Nichteinhaltung drohen Sanktionen. Tools, wie das interaktive Online-Risikobeurteilungstool OiRA ermöglichen eine strukturierte, branchenspezifische Umsetzung und sind insbesondere für KMUs hilfreich.

Sicherheitskultur

Für den Aufbau und die nachhaltige Verankerung einer positiven Sicherheitskultur ist das Engagement der Unternehmensleitung und die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden entscheidend. Neben gesetzlichen Vorgaben und Kontrollen, tragen praxisnahe, interaktive Schulungen und Netzwerke, sowie individuelle Begleitung zur Sicherheitskultur bei. Finnland unterstützt dies mit der Arbeitssicherheitskarte, der Well-being at Work-Card und dem Vision-Zero-Forum. Weitere Länder setzen auf digitale Tools kombiniert mit individueller Begleitung (Grossbritannien), eine betriebsindividuelle, freiwillige Entwicklung der Präventionskultur (Österreich) oder auf formalisierte Verträge mit Sicherheitsfachkräften, um gesetzliche Vorgaben umzusetzen (Niederlande). Während einige Länder auf verpflichtende Strukturen und Kontrolle fokussieren, setzen andere auf partizipative, beratende und lernorientierte Ansätze.

Unterstützung von KMUs

KMUs benötigen gezielte Unterstützung, da ihnen häufig Ressourcen für umfassenden Präventionsstrategien fehlen. Digitale Tools wie OiRA bieten strukturierte, benutzerfreundliche und branchenspezifische Risikobeurteilungen. Österreich bietet mit dem AUVAsicher-Programm kostenlose Beratungen für KMUs durch Expert:innen an. Grossbritannien setzt auf Informationsangebote, Zusammenarbeit mit Branchenverbänden sowie Kommunikation über die Webseite und soziale Medien. Diese Beispiele zeigen, dass massgeschneiderte Unterstützung, digitale Tools, und branchenspezifische Ansätze KMUs bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmassnahmen unterstützen können.

Prävention von Berufskrankheiten

Die Prävention von Berufskrankheiten erfolgt in den untersuchten Ländern über systemisch integrierte, verpflichtende Risikobeurteilungen, arbeitsmedizinische Betreuung und gezielte Programme. Schweden setzt auf gesetzlich verankerte psychosoziale Prävention und betont die Verantwortung der Arbeitgebenden. In den Niederlanden ist die gesetzlich vorgeschriebene Risikobeurteilung ein zentrales Element. Finnland verfolgt einen gesetzlich klar geregelten, arbeitsmedizinisch verankerten Präventionsansatz mit verpflichtender Risikobeurteilung und kostenloser arbeitsmedizinischer Betreuung für die meisten Beschäftigten. Tools zur Analyse von Risiken wie Muskel- und Skelett-Erkrankungen oder Stress (Grossbritannien), sowie Programme wie Mates in Mind (Grossbritannien) oder AUVAfit (Österreich) zielen auf die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit. Erfolgsfaktoren sind kontinuierliche Beratung, praxisnahe Instrumente und der aktive Einbezug der Mitarbeitenden.

Präventionsmassnahmen in der Schweiz

In der Schweiz existieren viele übergreifenden Präventionskampagnen sowie zahlreiche branchenspezifische und themenbezogene Präventionsmassnahmen, insbesondere von der SUVA. Die Zuständigkeiten sind fragmentiert und eine gesamtheitliche Präventionsstrategie, die nebst dem Arbeitsschutz auch den Gesundheitsschutz einbezieht, ist nicht erkennbar.

Fazit

Die Analyse zeigt, dass ein wirksamer Arbeitsschutz auf verbindlichen Vorgaben, praktischen Tools, gezielter Beratung und der aktiven Beteiligung aller Akteure beruht. Inspektionen sind besonders wirksam, wenn sie risikoorientiert, beratend und sanktionsfähig ausgestaltet sind. Die Risikobeurteilung ist in vielen europäischen Ländern gesetzlich verankert; digitale Tools wie OiRA erleichtern die Umsetzung.

Eine positive Sicherheitskultur entsteht durch das Vorbild der Führungskräfte, klare Strukturen, partizipative Prozesse sowie regelmässige Schulungen und zielgruppengerechte Kommunikation. Für KMUs sind kostenlose Beratungen, digitale Tools zur Risikobeurteilung und branchenspezifische Programme hilfreich. Die Prävention von Berufskrankheiten erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Arbeitsmedizinern und staatlichen Akteuren. In der Schweiz zeigt sich ein fragmentiertes System mit Fokus auf Unfallverhütung gemäss UVG, während der Gesundheitsschutz oft nachrangig behandelt wird. Insgesamt zeigt sich, dass erfolgreiche Arbeitsschutzstrategien auf der Kombination aus gesetzlichen Vorgaben, praxisnaher Unterstützung und einer gelebten Sicherheitskultur beruhen.

Executive Summary (English)

Introduction

Occupational accidents and diseases can cause human suffering and economic losses. Effective prevention measures not only protect workers but also benefit employers through reduced absenteeism and increased productivity. Compared to other European countries, Switzerland has a high rate of workplace accidents. Therefore, the Swiss Federal Coordination Commission for Occupational Safety (EKAS) commissioned the Winterthur Institute of Health Economics to conduct an in-depth analysis of prevention strategies in selected European countries.

Methodology

Building on a pre-scoping review and a workshop with EKAS members and representatives, five key topics were identified as particularly interesting and relevant to Switzerland: inspections and controls, risk assessment, safety culture, support for small and medium-sized enterprises (SMEs), and prevention of occupational diseases. These topics and their associated prevention measures were analysed through extensive internet and literature search, as well as 22 interviews with experts from nine countries and EU-OSHA. The study examined success factors, challenges, regulatory frameworks, incentives, communication strategies, and effectiveness. Furthermore, the current prevention landscape in Switzerland was reviewed to identify gaps. For this purpose, a targeted internet and literature search on national prevention programmes and measures was conducted, as well as interviews with Swiss experts. All interviews followed a semi-structured format.

Results

Inspections/controls

Regular inspections and controls are key tools of occupational safety. Some countries combine inspections with advisory support, use risk-based approaches, and impose immediate penalties for violations. Norway, for example, uses unannounced site visits and on-the-spot fines, while Germany and Finland emphasize supportive guidance. Challenges include achieving comprehensive coverage, particularly among SMEs. Success factors include clear communication, incident-based strategies, and efficient resource allocation.

Risk Assessment

Risk assessment is a legal requirement in many European countries and forms the foundation for targeted prevention. However, the level of detail specified in the requirements varies: while countries such as France, Italy and the Netherlands require written and regularly updated risk assessments, in the United Kingdom (UK) and Finland mandate assessments without prescribing detailed procedures. Non-compliance carries penalties. Tools like OiRA (Online interactive Risk Assessment) offer structured, sector-specific support and implementation, and are particularly useful for SMEs.

Safety Culture

Building and sustaining a positive safety culture requires management commitment and active employee engagement. Beyond legal requirements and enforcement, practical interactive training, peer networks, and individual coaching all contribute to safety culture. Finland has developed tools such as the Occupational Safety Card, the Well-being at Work Card, and the Vision Zero Forum. Other approaches include digital tools paired with personalized coaching (UK), voluntary company-specific development of prevention culture (Austria), or formalised contracts with safety professionals (Netherlands). While some countries focus on mandatory structures and enforcement, others emphasise participatory, advisory and learning-based approaches.

Supporting SMEs

SMEs need targeted support as they often lack resources for comprehensive prevention strategies. Digital tools like OiRA provide structured, user-friendly, sector-specific risk assessments. Austria's AUVAsicher programme offers free expert consulting to SMEs. UK provides information resources, works with trade bodies, and communicates through websites and social media. These examples demonstrate that tailored support, digital tools, and sector-specific approaches can help SMEs implement occupational safety measures effectively.

Preventing Occupational Diseases

In the countries studied, prevention of work-related illnesses is typically addressed through mandatory risk assessments, occupational health services, and targeted initiatives. Sweden focuses on legally embedded prevention for psychosocial risks and emphasises employer responsibilities. In the Netherlands, the legally required risk assessment is a central element. Finland pursues a clearly regulated medically-anchored prevention approach with mandatory risk assessment and free occupational health services for most employees. UK uses tools to assess stress and musculoskeletal risk, alongside initiatives like Mates in Mind. Austria's AUVAFit programme promotes physical and mental health. Success factors include ongoing consultation, practical tools, and active employee involvement.

Prevention measures in Switzerland

In Switzerland, there are many overarching prevention campaigns as well as numerous sector-specific and theme-based prevention measures, particularly from SUVA. Responsibilities are fragmented and there is no apparent comprehensive prevention strategy that integrates both accident prevention and health protection.

Conclusion

The analysis demonstrates that effective workplace safety depends on binding requirements, practical tools, targeted guidance, and active participation from all stakeholders. Inspections are most effective when they are risk-based, advisory, and backed by enforcement authority. Risk assessment is legally mandated in many European countries, with digital tools like OiRA facilitating implementation. A positive safety culture develops through leadership example, clear structures, participatory processes, regular training, and targeted communication. SMEs benefit from free consulting, digital risk assessment tools, and sector-specific programmes. Preventing occupational diseases requires close collaboration among employers, occupational health professionals, and government agencies. Switzerland's system is frag-

mented, with a focus on accident prevention under the Accident Insurance Act (UVG) while health protection often receives less priority. Overall, successful occupational safety strategies combine legal requirements, practical support, and a lived safety culture.

Abkürzungsverzeichnis

AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Österreich
ASchG	Arbeitnehmer:innenschutzgesetz Österreich
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
ESENER	European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Die europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
HSE	Health and Safety Executive
HSEQ	Health, Security, Education, Quality
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation)
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MSE	Muskel- und Skeletterkrankungen
OiRA	Online interactive Risk Assessment
OSH	Occupational Safety and Health, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
TOT	Untersuchung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
WIG	Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

1 Einleitung

Wirksame Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten können menschliches Leid, frühzeitige Todesfälle und wirtschaftliche Kosten verhindern. Neben den Arbeitnehmenden selbst profitieren auch die Unternehmen von leistungsfähigeren Arbeitnehmenden und geringeren Arbeitsausfällen.¹ Die Kostenersparnisse umfassen direkte Kosten (Taggelder und Heilungskosten) sowie indirekte Kosten durch Produktionsausfälle, betriebliche Umdisponierungen und Überstunden. Dabei wird nur ein Teil dieser Kosten von der Unfallversicherung übernommen.¹ Berufskrankheiten sowie Tumorerkrankungen entstehen typischerweise durch langfristige Exposition gegenüber gesundheitsschädigenden Faktoren wie Belastungen des Bewegungsapparates, und gefährlichen Arbeitsstoffen. Im Unterschied zu Berufsunfällen treten die Folgen von Berufskrankheiten oft verzögert und schleichend auf. Die systematische Früherkennung sowie gezielte Präventionsmassnahmen am Arbeitsplatz sind daher entscheidend, um das Risiko von Berufskrankheiten effektiv zu minimieren.^{2,3} In den letzten Jahren haben auch arbeitsbedingte Erkrankungen an Bedeutung gewonnen. Sie sind nicht als Berufskrankheiten anerkannt, stellen aber einen Risikofaktor für Arbeitsunfähigkeit dar und sind daher ebenfalls in den Fokus der arbeitsmedizinischen Prävention gerückt. Hierzu zählen z.B. psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz.⁴

Im Vergleich zu EU-Ländern weist die Schweiz überdurchschnittlich viele Berufsunfälle auf. So hatten im Jahr 20121 in der Schweiz 2006 Personen pro 100'000 Erwerbstätige einen nicht-tödlichen Berufsunfall, der mindestens einen Arbeitsausfall von vier Kalendertagen nach sich zog und 0.75 / 100'000 Personen einen tödlichen Berufsunfall.⁵ So hatten im Jahr 20121 in der Schweiz 2006 Personen pro 100'000 Erwerbstätige einen nicht-tödlichen Berufsunfall, der mindestens einen Arbeitsausfall von vier Kalendertagen nach sich zog und 0.75/100'000 Personen einen tödlichen Berufsunfall.⁵ Aufgrund unterschiedlicher Melde- und Erfassungsverfahren sowie Berufsunfalldefinitionen sind diese Inzidenzzahlen aber nicht direkt mit denen der EU-Länder vergleichbar. Bei einem besser geeigneten Vergleich zwischen Ländern, bei dem das Schweizer Meldesystem für alle Länder simuliert wird, liegt die Schweiz dann auch im Durchschnitt.⁶

Aufgrund der verhältnismässig hohen Berufsunfall-Inzidenz möchte die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen anderer Länder identifizieren, deren Wirksamkeit untersuchen und nach Möglichkeit die Übertragbarkeit auf die Schweiz prüfen.

In einem Pre-Scoping Review hat das Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (WIG) eine Übersicht der Kennzahlen zur Erwerbstätigkeit und zu Berufsunfällen in ausgewählten europäischen Ländern zusammengestellt.⁷ Darüber hinaus wurden verschiedene Präventionsmassnahmen identifiziert und beschrieben. Die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Analyse wurden in einem Workshop mit Vertretern der EKAS-Mitgliedergruppen (Durchführungsorgane, Privatversicherer, Arbeitnehmendenvertreter) und der EKAS-Geschäftsstelle diskutiert, wobei zentrale Fragestellungen und thematische Schwerpunkte für eine vertiefte Untersuchung definiert wurden.

Der vorliegende Bericht knüpft an diese Vorarbeiten an und widmet sich der detaillierten Analyse der identifizierten Massnahmen und Schwerpunktthemen. Dabei werden sowohl dokumentierte Erkennt-

nisse aus der Literatur- und Internetrecherche als auch praxisnahe Perspektiven aus Experteninterviews herangezogen. Ziel ist es, Erfolgsfaktoren, Herausforderungen, Rahmenbedingungen, Anreize, Kommunikation und Wirksamkeit ausgewählter Präventionsmassnahmen systematisch zu erfassen.

2 Ziele des Berichts

Hauptziel dieses Berichts ist es, erfolgversprechende Präventionsmassnahmen und -programme zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu beschreiben. Die im Workshop mit EKAS-Mitgliedern (Modul 2) identifizierten Kernthemen und Massnahmen werden vertieft betrachtet. Ergänzend dazu werden Interviews mit Fachpersonen aus ausgewählten Ländern durchgeführt, um Erfolgsfaktoren, Herausforderungen, praxisnahe Einblicke und Erfahrungsberichte in die Analyse einfließen zu lassen.

3 Übersicht Gesamtstudie

Die Gesamtstudie enthält folgende Module:

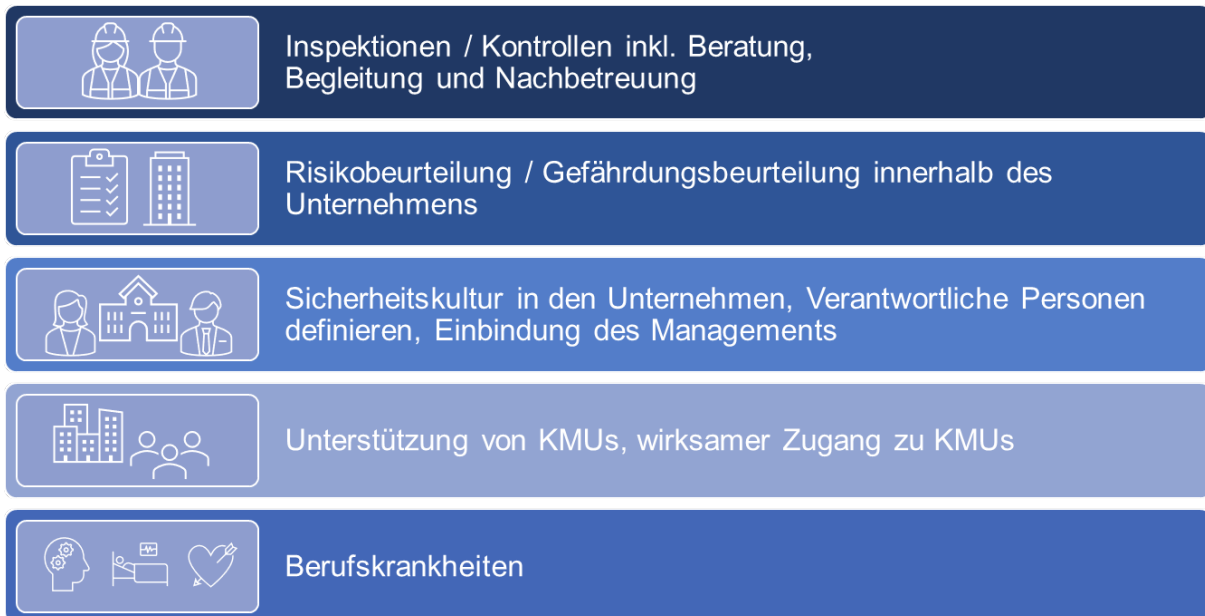
1. Pre-Scoping Review	<ul style="list-style-type: none">• Recherche zu Berufsunfall- und Berufskrankheitspräventionskonzepten in europäischen Ländern mit tieferer Inzidenz von tödlichen und nicht-tödlichen Berufsunfällen• Zusammentragen von länderspezifischen Charakteristiken
2. Workshop mit den Mitgliedern der EKAS	<ul style="list-style-type: none">• Präsentation der Ergebnisse des Pre-Scoping Reviews• Diskussion von Fragen, Abholen der Vorstellungen der EKAS-Mitglieder• Definition des weiteren Vorgehens und der zu vertiefenden Länder und Präventionsmassnahmen
3. Zusammenstellung relevanter Massnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Vertiefte Analyse von besonders interessanten Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den ausgesuchten europäischen Ländern• Interviews mit Expert:innen aus den ausgesuchten Ländern
4. Empfehlung für die Schweiz	<ul style="list-style-type: none">• Möglicherweise Bewertung der Massnahmen mittels eines Ampelsystems• Ausarbeitung von Empfehlungen für die Schweiz

Der vorliegende Bericht beinhaltet Modul 3, die Zusammenstellung relevanter Präventionsmassnahmen. Die Ergebnisse des Pre-Scoping Reviews können im 2024 erstellten Bericht gelesen werden.⁷

4 Methode Modul 3 - Zusammenstellung relevanter Massnahmen

Im Folgenden wird das Vorgehen für Modul 3 geschildert. Aus dem Workshop mit relevanten Stakeholdern (Modul 2) haben sich die folgenden Kernthemen zum Weiterverfolgen herauskristallisiert:

Abbildung 1: Identifizierte Kernthemen zur Weiterbearbeitung der internationalen Präventionsmassnahmen



Grosses Interesse wurde an den Inspektionen und Kontrollen in den anderen Ländern sowie an der damit verbundenen Beratung und Begleitung der Betriebe geäussert. Zwei der identifizierten Kernthemen beziehen sich auf Präventionsmassnahmen innerhalb einzelner Unternehmen: die Risikobeurteilung und die Sicherheitskultur. Besonderes Augenmerk soll zudem auf die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gelegt werden, da diese eine Schlüsselrolle in der Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten einnehmen, jedoch oft schwer zu erreichen sind. Des Weiteren wurden auch einige Massnahmen im Bereich der Berufskrankheiten für eine vertiefte Analyse ausgewählt, da diese zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Neben den genannten Kernthemen wurden im Modul 2 einzelne Massnahmen identifiziert, die im vorliegenden Bericht weiter vertieft wurden (siehe letzte Spalte der Tabelle 1).

Um die Kernbereiche und Massnahmen eingehender zu untersuchen, wurde die Internet- und Literaturrecherche aus Modul 1 vertieft. Zusätzlich wurden Interviews mit Fachpersonen aus ausgewählten Ländern zu den Kernthemen und zu ausgewählten Massnahmen durchgeführt.

4.1 Internet- und Literaturrecherche

Im Rahmen der Internet- und Literaturrecherche wurden nationale und internationale Webseiten von Regierungen, Versicherungen, Organisationen, Unternehmen und Verbänden, die sich mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befassen, durchforstet. Zudem wurden veröffentlichte Literatur, offizielle Dokumente sowie von Interviewpartnern bereitgestellte Materialien auf relevante Informationen hin

untersucht. Ziel der Recherche war es, die Kernthemen und einzelnen Massnahmen noch besser zu identifizieren und detailliert zu analysieren. Die relevanten Informationen wurden anhand vordefinierter Leitfragen extrahiert, strukturiert und zusammengefasst.

4.2 Interviews mit Fachpersonen aus ausgewählten Ländern

Um die Erkenntnisse aus der Internet- und Literaturrecherche zu ergänzen, wurden Interviews mit Fachpersonen aus verschiedenen Ländern durchgeführt. Während Dokumente und offizielle Berichte wertvolle Informationen liefern, sind Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Praxis oft nicht explizit dokumentiert. Erfahrungswerte und Einschätzungen von Expert:innen bieten daher eine wertvolle Ergänzung.

Für die Interviews wurde ein semistrukturierter Fragebogen verwendet (siehe Anhang 9.1). Diese Methode gewährleistet eine einheitliche Vorgehensweise und gleichzeitig ausreichend Flexibilität, um auf besonders relevante oder interessante Aspekte im Gespräch eingehen zu können.

4.3 Leitfragen

Pro Kernthema wurden vordefinierte Leitfragen formuliert. Diese dienten als Orientierung, sowohl für die Internet- und Literaturrecherche als auch für die Interviews mit Fachpersonen. Die Leitfragen ermöglichen eine gezielte Erfassung relevanter Informationen in den Kernthemen und zu den bestehenden Massnahmen. Zudem unterstützen sie den Vergleich zwischen verschiedenen Ländern und Ansätzen. Im Folgenden sind die Leitfragen thematisch gegliedert dargestellt.

4.3.1 Inspektionen/Kontrollen

- Wie sind Inspektionen und Kontrollen im jeweiligen Land entstanden?
- Wie werden Beratungen und Kontrollen kombiniert?
- Wie laufen diese vor Ort ab?
- Welche Aspekte der Inspektionen/Kontrollen erweisen sich als besonders wirksam und effektiv und welche Bereiche zeigen Schwächen oder funktionieren weniger gut?
- Gibt es Nachkontrollen?
- Wie wird Überzeugungsarbeit erfolgreich und nachhaltig betrieben?

Da Deutschland, Finnland, die Niederlande, Norwegen und Schweden in diesem Bereich im Modul 1 als besonders fortschrittlich aufgefallen sind, wurden die Recherchen auf diese Länder eingegrenzt.

4.3.2 Risikobeurteilung

- Wie erreichen die Länder die Umsetzung einer systematischen Risikobeurteilung?
- Wie regelmässig muss die Beurteilung erneuert werden?
- Was genau ist vorgeschrieben?
- Wie wird die Durchführung überprüft?

Der ESENER-Bericht (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) zeigt, dass Italien und Grossbritannien in diesem Bereich führend sind. Aus diesem Grund wurden die Recherchen auf diese Länder sowie die ausgewählten Massnahmen eingegrenzt (siehe letzte Spalte der Tabelle 1). Zusätzlich wurde das von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) entwickelte Online interactive Risk Assessment (OiRA) vertieft analysiert.

Im vorliegenden Bericht erfolgt keine terminologische Unterscheidung zwischen Risikobeurteilung, Gefährdungsbeurteilung und Gefährdungsermittlung; stattdessen werden diese Konzepte unter dem Sammelbegriff «Risikobeurteilung» zusammengefasst.

4.3.3 Sicherheitskultur

- Wie kann ein positiver Zugang zum Thema Sicherheit und Gesundheit hergestellt werden?
- Wie kann eine positive Sicherheitskultur erfolgreich in den Unternehmen verankert werden?
- Wie kann man die Unternehmensführung für das Thema gewinnen? Wie holt man sich das Commitment zum Thema? Wie kann man zeigen, dass es den Unternehmen etwas bringt?

Diese Leitfragen wurden mittels Analyse der acht in diesem Kernthema identifizierten einzelnen Massnahmen (siehe letzte Spalte der Tabelle 1) angegangen.

4.3.4 Unterstützung von KMUs

- Wie erreichen andere Länder KMUs (kleine und mittlere Unternehmen)?
- Welche bewährten Praktiken oder Lösungen gibt es?
- Welche Tools oder Instrumente stehen KMUs zur Verfügung?
- Was ist der Anreiz für KMUs, sich vermehrt für die Prävention einzusetzen?
- Wie werden KMUs hinsichtlich Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten finanziell unterstützt?

Grossbritannien und Frankreich engagieren sich in grösserem Masse für KMUs, indem beispielsweise Präventionsangebote für KMUs kostenlos sind. Aus diesem Grund wurden die Recherchen auf diese Länder sowie die ausgewählten Massnahmen eingegrenzt (siehe letzte Spalte der Tabelle 1).

4.3.5 Berufskrankheiten

Für die Analyse der Berufskrankheiten wurden zwei Hauptansätze vorgesehen:

1. Gezielte Internet- und Literaturrecherche in Finnland und Schweden, um Massnahmen zur Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE), psychosozialen Erkrankungen und Hauterkrankungen zu identifizieren.
2. Vertiefte Analyse der ausgewählten Massnahmen im Bereich der Prävention von Berufserkrankungen (siehe letzte Spalte der Tabelle 1).

4.4 Analyse der Präventionsmassnahmen in der Schweiz

Um später die Lücken und den Nutzen für die Schweiz beurteilen zu können, ist es von entscheidender Bedeutung, die aktuelle Situation in der Schweiz zu verstehen. Zu diesem Zweck wurden folgende Schritte durchgeführt:

- Zusammenstellung der Charakteristiken der Schweiz, einschliesslich gesetzlicher Rahmenbedingungen, staatlicher Rolle, Anzahl und Art von Kontrollen sowie Meldeverfahren.
- Identifikation und Beschreibung von Präventionsprogrammen und -massnahmen in der Schweiz, einschliesslich ihres Inhalts, des Durchführungsorgans, des Sektors, der Wirksamkeit usw.
- Erhebung von Erfahrungen mit den Präventionsmassnahmen bei Fachpersonen.

In Analogie zur Untersuchung der ausgewählten europäischen Länder im ersten Modul wurde auch für die Schweiz eine gezielte Internet- und Literaturrecherche zu Präventionsprogrammen und -massnahmen durchgeführt. In diesem Kapitel wurden sämtliche nationalen Programme und Massnahmen erfasst und in diesem Bericht aufgeführt – nicht nur ausgewählte Massnahmen, die den fünf Kernthemen entsprechen. Daher werden hier deutlich mehr Massnahmen beschrieben als dies in den anderen Kapiteln der Fall ist, allerdings weniger eingehend analysiert (vergleichbar mit den Beschreibungen aller identifizierten Massnahmen in Modul 1). Mittels Interviews wurden in der Schweiz Fachpersonen zu den Massnahmen befragt, um eine objektive und ausgewogene Perspektive zu erhalten und eine gleichwertige Ausgangslage für alle untersuchten Länder zu schaffen. Auch hier wurde ein semistrukturierter Leitfaden verwendet (siehe Anhang 9.2).

4.5 Einordnung der Aussagen

Dieser Bericht basiert wie oben beschrieben auf einer Kombination aus umfassender Internet- und Literaturrecherche sowie Interviews mit Fachpersonen aus verschiedenen europäischen Ländern. Die Literatur- und Internetrecherche bildete die Grundlage für die vertiefte Analyse von Massnahmen. Die Interviews dienten dazu, Erkenntnislücken zu schliessen, insbesondere zu Aspekten, die in schriftlichen Quellen schwer oder nicht zugänglich sind – beispielsweise zur Umsetzungspraxis, den Herausforderungen und Erfolgsfaktoren oder zur Wirkung einzelner Massnahmen im betrieblichen Alltag. Die Interviewpartner:innen wurden auf Basis ihrer Expertise und Erfahrung ausgewählt. Wir weisen darauf hin, dass die Aussagen aus den Interviews subjektive Einschätzungen und Erfahrungen der befragten Personen und ihren Organisationen widerspiegeln.

Die Sichtweise des Autorenteam ist – soweit möglich – nicht in die Darstellung eingeflossen. Wir haben uns um grösstmögliche Neutralität und Objektivität bemüht und auf wertende Aussagen verzichtet. Eine Validierung der Interviewaussagen durch unabhängige Dritte war im Rahmen dieses Projekts nicht vorgesehen.

Die Aussagen im Bericht sind aus unserer Sicht glaubwürdig und nachvollziehbar, da sie auf den zugänglichen Quellen und den Informationen aus den Interviews beruhen. Dennoch kann aufgrund der Vielzahl existierender Massnahmen und der eingeschränkten Verfügbarkeit mancher Informationen keine vollständige Erfassung aller relevanten Ansätze gewährleistet werden. Wir erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

5 Resultate

Dieses Kapitel präsentiert die Ergebnisse der Untersuchungen zu den Kernthemen und den ausgewählten Massnahmen. Tabelle 1 zeigt, welche Kernthemen und Massnahmen in den einzelnen Ländern analysiert wurden. Pro Land wurden die mit dem Häkchen markierten Kerngebiete und die in der letzten Spalte aufgeführten einzelnen Massnahmen betrachtet. Im vorliegenden Bericht wurden die einzelnen Massnahmen den jeweils passenden Kerngebieten zugeordnet.

Tabelle 1: Übersicht der untersuchten Kernthemen und Massnahmen pro Land

Land	Kernthemen					Einzelne Massnahmen
	Inspektion / Kontrollen	Risikobeurteilung	Sicherheitskultur	Unterstützung KMUs	Berufskrankheiten*	
Deutschland	✓					<ul style="list-style-type: none"> GDA-Massnahmen (Bereich: MSE, psychische Erkrankungen, krebserzeugende Gefahrenstoffe)
Finnland	✓	✓			✓	<ul style="list-style-type: none"> TOT-raportit – Untersuchung von ernsten und tödlichen Arbeitsunfällen (TOT-Untersuchung) Verpflichtende Gefahrenerkennung und Risiko-Assessment Occupational Safety Card Well-being at Work Card HSEQ-Training park Vision Zero – Forum für null Unfälle
Frankreich		✓				<ul style="list-style-type: none"> OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung Activ'dos
Grossbritannien		✓		✓		<ul style="list-style-type: none"> Workplace Wellbeing Safety Climate Tool Mates in Mind (psychisches Wohlbefinden) HSE tools (MSE, stress)
Italien		✓				
Niederlande	✓	✓			✓	<ul style="list-style-type: none"> Risiko-Inventur und Evaluation Fachkraft für Arbeitssicherheit Woche des Arbeitsstress
Norwegen	✓					<ul style="list-style-type: none"> HMS-kort – Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte

Land	Kernthemen					Einzelne Massnahmen
	Inspektion / Kontrollen	Risikobeurteilung	Sicherheitskultur	Unterstützung KMUs	Berufskrankheiten*	
Schweden	✓				✓	
Österreich						<ul style="list-style-type: none"> • AUVAtop – das modulare Beratungskonzept • AUVA sicher – Betreuung von Kleinbetrieben • MSE-Kampagne • AUVAfit – verbesserte Qualität der Arbeitsplätze (MSE, psychische Erkrankungen)

*Dieses Themenfeld wurde auf folgende Berufskrankheiten eingegrenzt: Muskuloskelettale Erkrankungen, psychosoziale Erkrankungen, Erkrankungen der Haut

Abkürzungen: AUVA: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Österreich; GDA: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie; HSE: Health and Safety Executive; HSEQ: Health, Security, Education, Quality; MSE: Muskel- und Skeletterkrankungen; OiRA: Online interactive Risk Assessment; TOT: Untersuchung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle

Zudem wurde das OiRA-Tool der EU-OSHA, das länderübergreifend angeboten wird, vertieft analysiert.

Es wurden Online-Interviews mit 22 Fachpersonen aus neun Ländern und der EU-OSHA durchgeführt. Eine detaillierte Liste der Interviewpartner:innen ist im Anhang 9.3 zu finden.

In den folgenden Kapiteln werden die gewonnenen Erkenntnisse zu den einzelnen Kernthemen und Massnahmen beschrieben. Die Beschreibung der einzelnen Länder erfolgt jeweils zuerst, gefolgt von der Beschreibung der einzelnen Massnahmen. Die Reihenfolge orientiert sich an der Gliederung in Tabelle 1.

5.1 Inspektionen/Kontrollen

Regelmässige Inspektionen und Kontrollen sind zentrale Instrumente zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Sie stellen sicher, dass gesetzliche Vorgaben und Schutzmassnahmen in Unternehmen umgesetzt werden und tragen dazu bei, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Neben der Überprüfung der Einhaltung von Vorschriften dienen Inspektionen auch der Sensibilisierung von Arbeitgebenden und -nehmenden für Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen. Eine enge Verknüpfung von Kontrolle und Beratung kann Unternehmen dabei unterstützen, nachhaltige Verbesserungen im Arbeitsschutz zu erzielen. Im Folgenden werden verschiedene Ansätze zu Inspektionen und Kontrollen aus fünf ausgewählten Ländern und zwei konkreten Massnahmen dargelegt.

5.1.1 Länder

Deutschland

Informationen zu Inspektionen und Kontrollen: Das deutsche Arbeitsschutzsystem basiert auf zwei Säulen: dem staatlichen Arbeitsschutz (Bund und Länder) und den 34 gesetzlichen Unfallversicherungsträgern (UVT), darunter die Berufsgenossenschaften (BG). Während der Staat durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) regelt, wie Betriebe ihre Beschäftigten schützen müssen, übernehmen die UVT gemäss Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) neben der Versicherung auch Präventionsaufgaben.^{8,9}

Alle Unternehmen sind Pflichtmitglieder der UVT, wodurch sämtliche Beschäftigten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert sind. Finanziert wird das System durch Arbeitgeberbeiträge, die diese von Haftungsrisiken entlasten. Die UVT erlassen Unfallverhütungsvorschriften und setzen Massnahmen zur Prävention und Ersten Hilfe um.^{8,9}

Zur Vermeidung von Doppelarbeit kooperieren staatliche Stellen und UVT in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Diese sorgt für abgestimmte Grundsätze bei:

- Beratung und Überwachung von Betrieben,
- Schwerpunktsetzungen und gemeinsamen Aktionen,
- Austausch von Daten und Ergebnissen aus Betriebsbesichtigungen.^{8,9}

In der dritten GDA-Periode liegt der Fokus auf einer abgestimmten Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und UVT, um das strategische Ziel „Arbeit sicher und gesund gestalten – Prävention mit Hilfe der Risikobeurteilung“ zu erreichen. Inhaltlich stehen die drei Hauptthemen „Muskel-Skelett-Belastungen“, „Psychische Belastungen“ und „Krebserzeugende Gefahrstoffe“ im Mittelpunkt.¹⁰

Zwischen 2021 und 2025 sollen insgesamt 200.000 Betriebsbesichtigungen mit Systembewertung (BmSys) durchgeführt werden, vor allem in KMU. Diese Inspektionen werden zu gleichen Teilen von den Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und den Präventionsdiensten der UVT übernommen. Bis Ende 2023 wurde etwa die Hälfte der geplanten Besichtigungen bereits umgesetzt.¹⁰

Die BmSys basiert auf den GDA-Leitlinien zu „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ und „Risikobeurteilung und Dokumentation“. Von den 200.000 Inspektionen werden 150.000 gezielt anhand

abgestimmter, risikobasierter Kriterien ausgewählt, während die verbleibenden 50.000 Betriebe per Zufall bestimmt werden (je 25.000 pro Träger). Die Arbeitsschutzbehörden der Länder orientieren sich bei der gefährdungsorientierten Auswahl an der Risikobewertung gemäss dem Konzept zur risikoorientierten Überwachung.¹⁰

Entstehung der Inspektionen und Kontrollen: Die erste staatliche Arbeitsschutzbehörde war die Preussische Gewerbe-Inspektion, die 1853 gegründet wurde, um die ersten Arbeitsschutzgesetze zu überwachen, insbesondere im Bereich des Jugendarbeitsschutzes.⁸ Ab den 1860er Jahren entstanden ähnliche Inspektionsstellen in weiteren Ländern. Mit der Reichsgewerbeordnung von 1869 wurde der Arbeitsschutz erstmals einheitlich geregelt, aber weiterhin von den Ländern vollzogen.^{8,11} Die gesetzliche Unfallversicherung wurde 1884 eingeführt, und diente der finanziellen Absicherung der Arbeiter bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie der Entlastung Arbeitgeber von Haftungsrisiken der.^{8,11}

Kombination von Beratung und Kontrollen: Werden bei einer Besichtigung Mängel oder Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt, wird erörtert, wie diese behoben werden können oder der Zielzustand erreicht werden kann. Sollte eine Beratung nicht erfolgreich sein, können Sanktionen wie Bussgelder verhängt werden.¹²

Ablauf vor Ort: Besichtigungen werden meist angekündigt und beginnen mit der Prüfung der Unterlagen, insbesondere der Risikobeurteilung. Anschliessend wird überprüft, ob die Dokumentation mit der Realität im Betrieb übereinstimmt. Beim Rundgang, begleitet von Verantwortlichen, werden in grossen Betrieben ausgewählte Bereiche, in kleinen der gesamte Betrieb inspiziert. Abschliessend werden Ergebnisse, Verbesserungen und Best Practices besprochen.¹²

Erfolgsfaktoren: Bei den Inspektionen wird der Fokus auf Risikobranchen gelegt. Dieser risikoorientierte Ansatz, die Kombination von Kontrolle und Beratung sowie das branchenspezifische Vorgehen gelten als Erfolgsfaktoren.¹²

Herausforderungen: Aufgrund des Mangels an Personal und Ressourcen ist eine gezielte Fokussierung auf bestimmte Betriebe erforderlich. In Zukunft könnte Künstliche Intelligenz dabei unterstützen, relevante Betriebe für Inspektionen zu identifizieren.¹²

Nachkontrollen: Es werden Nachkontrollen durchgeführt.¹²

Überzeugungsarbeit: Es wird vermittelt, dass Arbeitsschutz ein essenzieller Faktor ist und seine zahlreichen positiven Effekte werden klar aufgezeigt: Sicherung der Fachkräfte, Stärkung der Existenz von Betrieben und Erhöhung der Krisenfestigkeit der Unternehmen. Zudem fördert der Arbeitsschutz die Bindung der Mitarbeitenden, reduziert Abwesenheiten und steigert die Produktivität durch gesunde Beschäftigte. Prozessstabilität wird gewährleistet und eine rechtssichere Organisation schützt bei Unfällen vor rechtlichen Konsequenzen. Kurz gesagt: Prävention zahlt sich aus – der 'Return on Prevention' macht es deutlich.¹²

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Der risikoorientierte Ansatz, die Kombination von Kontrolle und Beratung sowie das branchenspezifische Vorgehen tragen zum Erfolg der Inspektionen/Kontrollen in Deutschland bei.

Finnland

Informationen zu Inspektionen und Kontrollen: Die Arbeitsaufsicht in Finnland nimmt eine zentrale Rolle bei der Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ein. Die gesetzlichen Vorgaben und die regulatorischen Rahmenbedingungen werden vom Ministerium für Soziales und Gesundheit festgelegt, während regionale Behörden («Regional State Administrative Agencies») für deren praktische Umsetzung verantwortlich sind.^{13,14}

Entstehung der Inspektionen und Kontrollen: Die Arbeitsschutzaufsicht in Finnland erfolgt aktuell in fünf regionalen Verantwortungsbereichen (*Regional State Administrative Agency*), die jedoch ab 2026 durch eine zentrale, landesweite Organisation (*Finnish Supervisory Agency*) ersetzt werden sollen. Der Grund für die Zentralisierung ist politisch, die neue Organisation soll die Genehmigungs- und Kontrollverfahren harmonisieren und die Abläufe bei der Erteilung von Genehmigungen effizienter gestalten.¹⁵ Jährlich erfolgt eine Vielzahl an Kontrollen (2023 ca. 25'000), die sowohl präventiv stattfinden, aber auch speziell nach Arbeitsunfällen. Aufgrund der Umstellung auf die landesweite Organisation ist schrittweise eine Reduktion der Inspektionszahlen geplant. Früher waren Kontrollen branchenorientiert, was jedoch Lücken verursachte. Seit einiger Zeit verfolgt Finnland einen risiko- und phänomenbasierten Kontrollansatz (gezielte Kontrollen basierend auf spezifischen übergreifenden Problemen wie psychosozialen Belastungen oder illegaler Beschäftigung), um gezielter auf Problembereiche einzugehen.¹⁶

Kombination von Beratung und Kontrollen: Beratung und Kontrolle sind in Finnland eng verbunden. Eine landesweite Telefonhotline (09-15 Uhr) nimmt Meldungen zu Arbeitsunfällen und Missständen entgegen, bietet gleichzeitig aber auch beratende Unterstützung. Auch vor Ort geben Inspektoren beratende Hinweise, Arbeitsmaterialien und Empfehlungen für Verbesserungen. Dies gilt besonders für KMUs, die oft intensivere Unterstützung benötigen.¹⁶

Ablauf vor Ort: Inspektionen erfolgen entweder unangekündigt oder nach Voranmeldung, abhängig von der Branche und dem Kontext. Beispielsweise erfolgen Kontrollen auf Baustellen oft unangekündigt, teilweise in Kooperation mit der Polizei. In grösseren Industriebetrieben ist eine Voranmeldung hingegen üblich, da der Dialog und die Zusammenarbeit mit Verantwortlichen im Zentrum stehen. Nach Eingang einer Meldung über Unfälle müssen Inspektoren innerhalb von zwei Tagen eine Ersteinschätzung durchführen, danach entscheiden sie über die Notwendigkeit eines Vor-Ort-Besuches.¹⁶

Erfolgsfaktoren: Phänomen- und risikobasierte Kontrollen sind besonders wirksam, da sie es ermöglichen, gezielt auf spezifische Probleme einzugehen. Entscheidend für den Erfolg sind zudem gute Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten der Inspektoren. Darüber hinaus trägt die Kombination von Kontrollen und Beratung nachhaltig dazu bei, dass Sicherheitsbestimmungen tatsächlich eingehalten werden. Elektronische Systeme erleichtern zusätzlich die Durchführung von Nachkontrollen und verbessern die Dokumentation.¹⁶

Schwächen: Allerdings erschweren unzureichende Ressourcen, insbesondere in KMUs, oft die wirksame Umsetzung der Massnahmen zur Arbeitssicherheit. Zudem erfolgt die Kontrolle psychosozialer Belastungen bisher nur oberflächlich oder stichprobenartig. Im Bereich Gewalt und Verletzungen – wie beispielsweise bei Nadelstichverletzungen im Gesundheitswesen – erzielen die Kontrollen nur eine begrenzte Wirkung; nachhaltige Verbesserungen müssen meist direkt in den Betrieben entwickelt werden.

Weitere Herausforderungen bestehen in der Rekrutierung qualifizierter neuer Inspektoren sowie im Wissensverlust durch Pensionierungen.¹⁶

Nachkontrollen: Nachkontrollen werden durchgeführt. Betriebe erhalten klare Fristen und Bedingungen, welche Verbesserungen vorzunehmen sind. Die Umsetzung kann auch elektronisch übermittelt und dokumentiert werden, was eine physische Nachkontrolle oft überflüssig macht. Das digitale System zur Dokumentation von Massnahmen ist seit einigen Jahren etabliert und unterstützt die Überwachung.¹⁶

Überzeugungsarbeit: Die finnische Kultur unterstützt generell die Bereitschaft der Unternehmen, erkannte Mängel rasch zu beheben. Um Unternehmen langfristig zu überzeugen, sind insbesondere gute Kommunikationsfähigkeiten der Inspektoren entscheidend. Unternehmen müssen verstehen, warum Massnahmen notwendig sind und welche konkreten Vorteile daraus resultieren. Speziell bei kleinen Unternehmen ist eine intensive beratende Unterstützung erforderlich, da diese oft nicht die nötigen Ressourcen für umfangreiche Sicherheitsmassnahmen besitzen.¹⁶

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Durch einen kombinierten Ansatz aus Kontrolle und Beratung können die finnischen Arbeitsinspektionen zur nachhaltigen Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen beitragen.

Niederlande

Informationen zu Inspektionen und Kontrollen: Die niederländische Arbeitsinspektion spielt eine zentrale Rolle im niederländischen OSH-System (Occupational Safety and Health, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit).¹⁷ Die Arbeitsbehörde des Ministeriums für Soziales und Arbeit überwacht die Einhaltung von verschiedenen Arbeitsgesetzen, Verordnungen und Vorschriften. Sie untersucht zudem Betrug, Ausbeutung und organisierte Kriminalität in der Arbeits- und Einkommenskette. Im Bereich Soziales und Arbeit überwacht sie Entwicklungen und Risiken und berichtet darüber an die Beteiligten.¹⁸ Aufsichtstätigkeiten werden selektiv gemacht. Auf Basis einer Risikoanalyse werden zu prüfende Bereiche ausgewählt. Basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse wurden folgende Bereiche als hohe Priorität festgelegt: notorische Wiederholungstäter, illegale Beschäftigung, Arbeitsausbeutung, Scheinkonstruktionen, Unternehmen mit strukturell schlechten Sicherheitsbewertungen, Unternehmen, die mit gefährlichen Stoffen arbeiten und Leistungsbetrug. Bei sich ändernden Umständen werden die Prioritäten entsprechend angepasst.¹⁹

Die niederländische Arbeitsbehörde strebt an, mit ihren Aufsichts- und Ermittlungsmassnahmen die grösstmögliche Wirkung zu erzielen. Sie misst die Effekte ihrer Massnahmen und macht diese transparent, um den Erfolg der Interventionen zu zeigen. Durch die Weitergabe der Ergebnisse an (potenzielle) Partner und andere Aufsichtsbehörden möchte sie die Wirksamkeit von Aufsicht und Ermittlungen steigern.¹⁸

Kombination von Beratung und Kontrollen: Die Inspektion konzentriert sich nicht nur auf die Durchsetzung der Gesetze, sondern nimmt auch präventive Aufgaben wahr, um gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Diese präventiven Massnahmen sind ein wesentlicher Teil der Strategie, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden.¹⁷ Um die grössten Risiken zu bewältigen

und den grösstmöglichen Effekt zu erzielen, erstellt die Arbeitsbehörde Programme, die aus langfristigen Aktivitäten zu bestimmten Themen (z. B. gefährliche Stoffe oder Arbeitsausbeutung) oder Sektoren (z. B. Metallbranche oder Temporärarbeit) bestehen. Für maximale Wirksamkeit kombiniert sie verschiedene Aufsichts- und Ermittlungsinstrumente sowie Interventionen wie Inspektionen, Kommunikation, (strafrechtliche) Ermittlungen, Forschung, Druck auf Auftraggebende und die Förderung von Kooperationen.

Nachkontrollen: Inspektionen werden bei Bedarf so lange wiederholt, bis die Mängel behoben sind. Zudem überwacht die Arbeitsbehörde die Umsetzung zugesagter Verbesserungsmaßnahmen. Die Einhaltung wird in Zusammenarbeit mit Stakeholdern wie Sozialpartnern und Branchenorganisationen gefördert.¹⁸

Da weder durch Internetrecherche noch durch Interviews Informationen dazu gefunden werden konnten, wurden folgende Aspekte nicht beleuchtet: Entstehung der Inspektionen und Kontrollen, Ablauf vor Ort, Erfolgsfaktoren, Schwächen und Überzeugungsarbeit.

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Auf Basis einer Risikoanalyse werden die zu prüfenden Bereiche ausgewählt und verschiedene Aufsichts- und Ermittlungsinstrumente sowie Interventionen werden kombiniert, um eine maximale Wirksamkeit zu erzielen.

Norwegen

Informationen zu Inspektionen und Kontrollen: In Norwegen legt der Staat die Rahmenbedingungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fest, insbesondere durch das Arbeitsumweltgesetz. Die praktische Umsetzung erfolgt durch die norwegische Arbeitsaufsichtsbehörde («Arbeidstilsynet»), die landesweit Inspektionen durchführt und für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sorgt. Zusätzlich fördert der Staat den sozialen Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden und verfolgt eine proaktive Strategie zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.²⁰

Entstehung der Inspektionen und Kontrollen: Die norwegische Aufsichtsbehörde legt traditionell den Schwerpunkt auf Arbeitssicherheit. Aktuell wurde ein neuer Schwerpunkt auf Kriminalität im Arbeitsumfeld gesetzt, was insbesondere auf die starke Zunahme illegal beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte zurückzuführen ist. In acht Kompetenzzentren für Arbeitskriminalität arbeiten die Aufsichtsbehörde, die Steuerbehörde, die Polizei und die Norwegian Labour and Welfare Administration aktuell eng zusammen. Durch die behördenübergreifende Zusammenarbeit werden die Bemühungen der Agenturen effizienter und zielgerichteter. Wird gegen die Gesetze und Vorschriften einer Behörde verstossen, so ist dies häufig auch ein Verstoss gegen die Vorschriften anderer Behörden.^{21,22} Die Aufsichtsbehörde erhält jährliche Vorgaben („Tildelingsbrev“) von der Regierung, die festlegen, wie die Ressourcen eingesetzt werden. Die Prioritäten basieren unter anderem auf regelmässigen Studien des staatlichen Instituts für Arbeitsumwelt (STAMI), welches Branchen mit besonders hohen Unfall- und Krankheitszahlen identifiziert.²³

Kombination von Beratung und Kontrollen: Inspektoren dürfen keine direkte Beratung oder konkrete Lösungsvorschläge geben, da sie sonst bei Unfällen haftbar wären. Sie bieten jedoch mündliche Anleitung und sprechen über Herausforderungen mit den Arbeitgebenden. Konkrete technische Lösungen (z.B. Aufbau einer Arbeitsplattform) werden nicht explizit genehmigt.²³

Ablauf vor Ort: Der Ablauf vor Ort sieht zwei unterschiedliche Formen von Kontrollen vor. Bei angemeldeten Kontrollen wird der Arbeitgebende im Voraus schriftlich informiert. Danach erfolgen Gespräche mit der Betriebsleitung sowie den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit direkt im Unternehmen. Unangemeldete Kontrollen finden hauptsächlich im Bau- und Transportsektor statt. Dabei erscheinen zwei Inspektoren spontan auf der Baustelle, um unmittelbar die Einhaltung der Sicherheitsstandards zu prüfen. Wenn bei diesen Kontrollen schwerwiegende Mängel festgestellt werden, erfolgt eine weitere Kontrolle, diesmal im Büro des Unternehmens, um insbesondere die vorhandenen Risikoanalysen genauer zu überprüfen. Die Inspektoren arbeiten bei beiden Kontrollarten mit standardisierten Checklisten, auf denen wichtige Sicherheits- und Ausbildungsthemen, wie beispielsweise ergonomische Schulungen oder die Einführung neuer Mitarbeitender, aufgeführt sind.²³

Ein Beispiel für ein konkretes Kontrollthema ist die Überprüfung der Einführung der Mitarbeitenden: Hierbei kontrollieren Inspektoren, ob der Arbeitgebende die Beschäftigten ausreichend über bestehende Unfall- und Gesundheitsrisiken informiert hat und ob eine angemessene Einführung, praktische Übungen und Anweisungen durchgeführt wurden, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.²³

Erfolgsfaktoren: Ein zentraler Erfolgsfaktor der norwegischen Arbeitsinspektion ist die Einführung direkter Bussen im Jahr 2014. Diese ermöglichen es, kleinere Verstöße sofort zu sanktionieren, was sich als sehr effektiv erwiesen hat. Die Höhe der Bussen wurde seither laufend angepasst, um eine ausreichende abschreckende Wirkung zu erzielen. Im Jahr 2023 erreichte die Anzahl der ausgesprochenen Bussen mit 798 einen Höchststand. Die Arbeitsaufsichtsbehörde führt dies unter anderem auf gezieltere und präzisere Inspektionen zurück, die vermehrt zu konkreten Verbesserungsmassnahmen in Unternehmen führen. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die differenzierte und verhältnismässige Festsetzung der Strafen, die auch sehr hohe Beträge erreichen kann – wie etwa die Jahreshöchstbusse von 1,2 Millionen NOK (ca. 140 000 CHF^a) im 2023 für fehlenden Schutz bei Arbeiten in der Höhe. Ziel ist es, gesetzeswidriges Verhalten wirtschaftlich unattraktiv zu machen und sowohl eine präventive als auch abschreckende Wirkung zu erzielen. Unternehmen, die wiederholt gegen das Arbeitsgesetz verstossen, sollen künftig auch öffentlich benannt werden, um zusätzlichen Druck zur Einhaltung der Vorschriften aufzubauen. Diese konsequente Strategie stärkt den Arbeitsschutz und bekämpft effektiv unfaire Praktiken am Arbeitsmarkt.^{21,24–27} Besonders wirksam sind auch unangemeldete Kontrollen auf Baustellen sowie die regelmässige und sichtbare Präsenz der Inspektoren vor Ort. Zudem sichern standardisierte Checklisten, dass wesentliche Sicherheitsaspekte systematisch und umfassend überprüft werden.²³

Schwächen: Aufgrund beschränkter Ressourcen ist es schwierig, regelmässige Nachkontrollen umfassend durchzuführen. Hinzu kommt, dass die Kontrolle von Risikoanalysen häufig erst nachträglich erfolgt, da diese auf den Baustellen oft nicht direkt verfügbar sind. Eine weitere Herausforderung liegt darin, besonders problematische Arbeitgebende zu erreichen, die weder kooperativ sind noch Veränderungen umsetzen möchten – sogenannte „schwierigste Kunden“. Auch die geografischen Bedingungen in Norwegen erschweren teilweise die Durchführung der Kontrollen, da die Inspektoren oft lange Anfahrten bewältigen müssen.²³

^a Eidgenössische Steuerverwaltung. Jahresmittelkurse 2023. 1 CHF NOK = 8.514

Nachkontrollen: Nachkontrollen werden regelmässig durchgeführt, allerdings oft nur telefonisch oder durch Einreichung von Dokumentationen. Direkte Nachkontrollen vor Ort wären zwar wünschenswert, sind aber aus Ressourcengründen eingeschränkt.²³

Überzeugungsarbeit: Die Überzeugungsarbeit hängt stark von den individuellen Fähigkeiten des Inspektors und der Haltung des Arbeitgebenden ab. Arbeitgebende werden in vier Gruppen eingeteilt:

- jene, die wollen und können (freiwillig kooperativ)
- jene, die können aber nicht wollen (müssen mit Sanktionen überzeugt werden)
- jene, die wollen aber nicht können (benötigen Unterstützung)
- jene, die weder wollen noch können (sehr schwer erreichbar, teilweise muss die Behörde hier aufgeben).

Nachhaltige Überzeugung gelingt vor allem durch sichtbare Präsenz, unmittelbare Sanktionen (Bussen), und klare Kommunikation darüber, warum präventive Sicherheitsmassnahmen wichtig sind.²³

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Durch eine klare, risikoorientierte Kontrollstrategie sowie unmittelbare Sanktionen bei Verstössen kann die norwegische Arbeitsaufsicht dazu beitragen, Sicherheits- und Gesundheitsstandards am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Kombination aus Kontrolle und regelmässiger Präsenz vor Ort kann dabei die präventive Wirkung der Massnahmen verstärken.

Schweden

Informationen zu Inspektionen und Kontrollen: In Schweden tragen Arbeitgebende die Hauptverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Das schwedische Arbeitsumweltamt («Arbetsmiljöverket», SWEA) überwacht die Einhaltung umfassender gesetzlicher Vorschriften, führt risikobasierte Inspektionen durch und koordiniert Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und -krankheiten. Wichtige Unterstützung leisten betriebliche Sicherheitsbeauftragte («Skyddsombud»), die Interessen der Mitarbeitenden vertreten und zur Einhaltung der Arbeitsschutzstandards beitragen.^{28,29}

Entstehung der Inspektionen und Kontrollen: Die Inspektionen werden vom schwedischen Amt für Arbeitsumwelt (Arbetsmiljöverket) durchgeführt, basierend auf dem Arbeitsumweltgesetz und weiteren eigenen Vorschriften. Die Regierung erteilt jährlich ein allgemeines Regulierungsschreiben, das insbesondere auf die Anzahl der Inspektionen abzielt (2024: 25'000 Inspektionen). Ein aktueller Schwerpunkt liegt auf der Bekämpfung von Arbeitskriminalität, in Kooperation mit Polizei und Steuerbehörden. Seit 2015 gibt es zudem Vorschriften zur organisatorischen und sozialen Arbeitsumgebung, die besonders auf Stressprävention abzielen.³⁰

Kombination von Beratung und Kontrollen: Das schwedische Amt für Arbeitsumwelt hat den Fokus zuletzt deutlich von Beratung auf Kontrolle verlagert. Inspektoren dürfen keine konkreten Lösungsansätze mehr vorschlagen, sondern lediglich Anforderungen formulieren. Hintergrund dieser Praxis ist, dass die Verantwortung für die Arbeitssicherheit klar bei den Arbeitgebern liegt – nicht bei den Inspektoren. Würde ein Inspektor eine konkrete Empfehlung abgeben und es käme danach zu einem Unfall, könnte er unter Umständen haftbar gemacht werden. Die Arbeitgebenden wünschen sich dennoch mehr Beratung und Unterstützung. Um diesem Bedarf zumindest teilweise gerecht zu werden, stellt das Amt gemeinsam mit den Gewerkschaften erarbeitete Materialien und Hilfsmittel auf seiner Webseite zur Verfügung.³⁰

Ablauf vor Ort: Inspektionen dauern durchschnittlich 2 bis 2.5 Stunden und sind häufig thematisch fokussiert (z.B. Maschinensicherheit). Die Mehrzahl (60 - 70%) der angekündigten Inspektionen resultiert in Anforderungen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Arbeitgebende werden etwa drei Wochen im Voraus informiert, was häufig zu Korrekturen vor der eigentlichen Inspektion führt. Die Regierung will jedoch vermehrt unangekündigte Kontrollen durchführen, um Manipulationen zu verhindern.³⁰

Erfolgsfaktoren: Angekündigte Inspektionen führen häufig dazu, dass Unternehmen bereits im Vorfeld Verbesserungen vornehmen. Direkte Anforderungen („Krav“) haben sich als besonders effektiv erwiesen, vor allem bei Betrieben, die grundsätzlich gewillt sind, jedoch Unterstützung benötigen. Darüber hinaus hat sich die Zusammenarbeit mit Polizei und Steuerbehörden bei der Bekämpfung von Arbeitskriminalität als sehr wirkungsvoll gezeigt. Ein weiterer wichtiger Erfolg ist die Einführung neuer Vorschriften zur sozialen und organisatorischen Arbeitsumgebung seit dem Jahr 2015.³⁰

Schwächen: Die tatsächlichen Effekte der Inspektionen sind schwer messbar, da es sich um Stichproben handelt. Trotz neuer Vorschriften nimmt Stress und soziale Arbeitsbelastung weiterhin zu, und die Wirksamkeit der Massnahmen in diesem Bereich ist bisher nicht eindeutig feststellbar. Zudem wird es zunehmend schwieriger, Sicherheitsbeauftragte („Skyddsombud“) zu rekrutieren und zu unterstützen, da immer weniger Mitarbeitende diese Rolle übernehmen möchten. Das Fehlen zentraler Kontaktdatenbanken erschwert zusätzlich den Zugang zu den Unternehmen.³⁰

Nachkontrollen: 30–40 % der Inspektionen haben Nachkontrollen. Diese können entweder vor Ort oder schriftlich (durch Dokumentation) erfolgen. Seit der Pandemie werden Nachkontrollen zunehmend als Distanzinspektionen via Telefon oder Video durchgeführt, was insbesondere bei Routinekontrollen effektiv ist und Ressourcen spart.³⁰

Überzeugungsarbeit: Die nachhaltige Überzeugungsarbeit erfolgt über direkte Anforderungen („Krav“) an Arbeitgebende und durch eine starke Kooperation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmervertretungen. Sicherheitsbeauftragte („Skyddsombud“) spielen dabei eine wichtige Rolle; sie sollen Arbeitgebende überwachen und benötigen hierzu gezielte Schulungen und ausreichend Zeit. Das schwedische Amt für Arbeitsumwelt nutzt zudem Social Media, Kampagnen und Podcasts, um Arbeitgebende für spezifische Themen zu sensibilisieren. Kommunikation und Sensibilisierung erfolgen häufig über EU-weite OSHA-Kampagnen.³⁰

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Inspektionen in Schweden wirken präventiv, indem sie Arbeitgebende frühzeitig zur Behebung erkannter Sicherheitsmängel verpflichten und gezielte Verbesserungen durchsetzen. Die Kombination von klaren Anforderungen, Nachkontrollen und Sensibilisierungsaktivitäten stärkt nachhaltig die betriebliche Sicherheitskultur.

5.1.2 Massnahmen

Untersuchung von ernsten und tödlichen Arbeitsunfällen (TOT-raportit; Finnland)

Die Untersuchung von ernsten und tödlichen Arbeitsunfällen (*Työpaikkaonnettomuuksien tutkinta*, „TOT-raportit“, TOT-Untersuchung) ist eine etablierte Massnahme des Finnish Workers' Compensation

Center (Tapaturmavakuutuskeskus, TVK), bei der alle tödlichen und ausgewählte schwere Arbeitsunfälle systematisch analysiert werden. 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.³¹

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Massnahme in Finnland ist das langjährige, gut etablierte System der Untersuchung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle (TOT-Untersuchungen), das seit Mitte der 1980er Jahre systematisch aufgebaut wurde. Ursprünglich wurden die Unfalluntersuchen auf freiwilliger Basis durchgeführt, was deren Umsetzung oft erschwerte. Mit einer Gesetzesreform, die 2025 in Kraft tritt, wurden die Untersuchungen verpflichtend verankert, sodass diese nun auch ohne Einverständnis der Arbeitgebenden erfolgen können und der Zugang zu relevanten Dokumenten gesichert ist.³²

Rahmenbedingungen und Anreize: Wichtige regulatorische Rahmenbedingungen sind die gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgebende, eine Arbeitsunfallversicherung abzuschliessen, sowie die Möglichkeit einer Zwangsversicherung bei Nichteinhaltung. Eine Besonderheit des finnischen Systems besteht darin, dass private Versicherungsunternehmen gesetzlich verpflichtet sind, Arbeitsunfallversicherungen mit identischem Deckungsumfang anzubieten und trotzdem über den Preis konkurrieren können. Arbeitgebende erhalten finanzielle Anreize zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, da die Versicherungsprämien abhängig von der Risikoeinstufung der jeweiligen Arbeit berechnet werden.³²

Kommunikation und Informationsfluss: Der Informationsfluss erfolgt in Finnland zentral über den Finnish Workers' Compensation Center, die Analysen und Berichte über Unfalluntersuchungen erstellt. Diese werden öffentlich zur Verfügung gestellt und intensiv genutzt, beispielsweise in Schulungen oder Weiterbildungsprogrammen. Der Finnish Workers' Compensation Center koordiniert zudem aktiv mit den Arbeitsschutzbehörden und gibt Empfehlungen, wohin Kontrollmassnahmen gezielt gelenkt werden sollten. Informationen aus den Untersuchungen werden direkt an die zuständigen Behörden und auch an Arbeitgebende kommuniziert.³²

Evaluation: Die Wirksamkeit der Massnahmen wird nicht direkt quantitativ (z.B. monetäre Einsparungen) gemessen, jedoch indirekt anhand der Nutzung der veröffentlichten Berichte überprüft. Die Berichte der Unfalluntersuchungen werden häufig heruntergeladen und in Schulungen verwendet, was als Zeichen ihrer Relevanz gilt. Darüber hinaus verfolgt die TVK künftig, inwieweit ihre Sicherheitsempfehlungen und Vorschläge aufgrund der neu geschaffenen gesetzlichen Grundlage tatsächlich umgesetzt werden.³²

Finanzierung: Die Aktivitäten dem Finnish Workers' Compensation Center werden vollständig über Mitgliedsbeiträge der Versicherungsunternehmen finanziert, welche verpflichtet sind, Arbeitsunfallversicherungen anzubieten. Zusätzlich werden 1,75 % der Versicherungsbeiträge (ca. 9-10 Millionen Euro pro Jahr) in den nationalen Arbeitsschutzfonds (Työsuojelurahasto) eingezahlt. Diese Mittel dienen speziell der Finanzierung von Forschungsprojekten und Massnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dieses Finanzierungssystem gilt in Finnland als besonders effektiv und international vorbildlich.³²

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Der Beitrag der TOT-Untersuchungen zu Inspektionen und Kontrollen besteht darin, dass durch die systematische Analyse ernster und tödlicher Arbeitsunfälle spezifische Ursachen und Sicherheitsdefizite identifiziert werden. Diese Erkenntnisse ermöglichen es den Behörden, Kontrollen gezielter auszurichten, Schwachstellen in Unternehmen frühzeitig zu erkennen und somit Arbeitsunfälle zukünftig effektiver zu verhindern.

HMS-kort – Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte (Norwegen)

Die Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte zeigt, wer der Arbeitnehmende ist und für welches Unternehmen die Person arbeitet. Die Karte bestätigt, dass sowohl das Unternehmen als auch der Arbeitnehmende in den erforderlichen öffentlichen Registern eingetragen sind. Für die Ausstellung der Karte ist Norwegian Labour Inspection Authority zuständig. Die Kontrolle der Karte kann durch unterschiedliche Akteure gemacht werden, unter anderem das Steueramt, Polizei, Sicherheitsbeauftragte kontrollieren die Karten.³³

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Die Einführung der Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte (Norwegisch: HMS-kort) wurde insbesondere aufgrund der starken Zunahme ausländischer Arbeitskräfte nach Öffnung des Schengen-Raums umgesetzt. Ein entscheidender Erfolgsfaktor war die klare und verbindliche Pflicht, dass die Karte jederzeit sichtbar mitgeführt werden muss. Durch die Einführung direkter Bussgelder (z.B. 1500 NOK pro fehlender Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte) konnten Verstöße sofort sanktioniert werden, was sich als äusserst wirksam erwies. Eine Herausforderung besteht allerdings darin, dass es vereinzelt Verzögerungen bei der Ausstellung oder Lieferung der Karten gibt und Inspektoren flexible Lösungen finden müssen (z.B. Anerkennung von Bestellbestätigungen, sofern die Karte nachweislich beantragt wurde).²³

Rahmenbedingungen und Anreize: Die regulatorische Grundlage für die Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte bildet die Verordnung zur verpflichtenden Ausstattung aller Beschäftigten auf Baustellen und vergleichbaren Arbeitsorten. Unternehmen werden durch die konsequente Durchsetzung und finanzielle Sanktionen motiviert, die Vorschriften einzuhalten. Die politisch gewollte enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitsaufsicht, Polizei und Steuerbehörden stärkt zusätzlich den Druck, die Regelungen zur Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte strikt umzusetzen.²³

Kommunikation und Informationsfluss: Der Informationsfluss zwischen Behörden, Arbeitgebenden und Arbeitnehmer:innen erfolgt primär durch klare behördliche Vorgaben sowie durch umfassende Informationen auf der offiziellen Webseite der norwegischen Arbeitsaufsicht. Dort finden Unternehmen detaillierte Leitlinien zu den Vorschriften, Bestellverfahren und Ausnahmefällen bezüglich der Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte. Auch im Zuge von Inspektionen erfolgt ein direkter Informationsaustausch zwischen Inspektoren und Betrieben, wobei Verstöße klar kommuniziert und dokumentiert werden.²³

Evaluation: Die Wirksamkeit der Massnahmen zur Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte wird vor allem durch unangemeldete Stichproben vor Ort überprüft. Verstöße werden unmittelbar mit Bussgeldern geahndet. Eine systematische, quantitative Evaluation der Effektivität, beispielsweise durch die Erfassung von Unfallzahlen in Verbindung mit der Pflicht zur Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte, erfolgt aktuell nicht explizit. Inspektoren bestätigen jedoch subjektiv eine erhebliche Verbesserung der Sicherheitslage durch die Einführung dieser Regelungen.²³

Finanzierung: Zur Finanzierung liegen keine konkreten Informationen vor, allerdings dürfte es sich lediglich um administrative Kosten handeln, die bei der Ausstellung und Zustellung der Karte durch die zuständige Behördenstelle entstehen.²³

Beitrag zu Inspektionen/Kontrollen: Der Beitrag der norwegischen Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte zu Inspektionen und Kontrollen besteht darin, dass sie eine eindeutige Identifikation der Mitarbeitenden ermöglicht und so illegale Beschäftigung auf Baustellen und vergleichbaren Arbeitsorten reduziert. Durch die gesetzliche Verpflichtung zum Tragen der Karte und unmittelbare Sanktionen bei Verstößen wird die Kontrolltätigkeit der Inspektoren wesentlich erleichtert und beschleunigt, was insgesamt die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen unterstützt.

5.1.3 Quintessenz Inspektionen/Kontrollen

Inspektionen sind ein zentrales Element des Arbeitsschutzes – sie sichern die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und tragen zur Prävention bei. Die Länder setzen dabei unterschiedliche Schwerpunkte: Deutschland verfolgt einen kombinierten Ansatz aus Kontrolle und Beratung, mit enger Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und Unfallversicherungsträgern. Besonders hervorzuheben ist die risikoorientierte Auswahl der Betriebe und die systematische Einbindung von KMU.

Finnland kombiniert ebenfalls Kontrolle und Beratung, mit phänomenbasierten Schwerpunkten wie psychosoziale Belastungen oder illegale Beschäftigung. Digitale Tools zur Nachverfolgung und die systematische Auswertung tödlicher Arbeitsunfälle (TOT-Untersuchungen) bilden die Grundlage für gezielte Präventionsstrategien.

Norwegen setzt auf eine abschreckende Strategie mit hohen Bussgeldern, unangekündigten Kontrollen und behördenübergreifender Zusammenarbeit. Konkrete technische Beratung durch Inspektoren ist untersagt, um Haftungsrisiken zu vermeiden – stattdessen werden klare Anforderungen gestellt. Ein fachlicher Dialog mit Betrieben findet dennoch statt. Auch Schweden schränkt die Beratung stark ein: Inspektoren dürfen keine Lösungsvorschläge machen, sondern nur definieren, was zu verbessern ist. Die Verantwortung liegt konsequent bei den Arbeitgebenden.

Die Niederlande verfolgen einen strategisch-programmatischen Ansatz: Auf Basis von Risikoanalysen werden Themen und Branchen priorisiert, Inspektionen mit Ermittlungen, Kommunikation und Präventionskampagnen kombiniert und die Wirksamkeit der Massnahmen systematisch gemessen.

Insgesamt zeigt sich ein klarer Gegensatz zwischen beratungsorientierten (z. B. Finnland, Deutschland) und sanktionsorientierten Systemen (z. B. Norwegen, Schweden). Erfolgreiche Modelle zeichnen sich durch Risikoorientierung, klare Prioritäten, gezielte Ressourcensteuerung und – je nach Kontext – eine passende Balance zwischen Kontrolle, Sanktion und Unterstützung aus.

5.2 Risikobeurteilung

Die Risikobeurteilung (schliesst Gefährdungsbeurteilung oder Gefährdungsermittlung mit ein) ist ein Instrument, um Risiken zu reduzieren oder zu beseitigen. Unternehmen bilden ihre Risiken innerhalb des Unternehmens ab und identifizieren, analysieren und klassifizieren ihre Risiken, um einen Präventionsaktionsplan zu erstellen. In allen untersuchten Ländern sind gemäss Modul 1 umfassende Risikobeurteilungen zentral für die Präventionsarbeit. Die europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) aus dem Jahr 2019 hat jedoch ergeben, dass in Schweizer Unternehmen wenig systematische Risikobeurteilung gemacht wird, nämlich nur halb so viel wie im Europäischen Vergleich.³⁴ Die Schweiz platziert sich am Ende der Rangliste und könnte von den Erfahrungen aus dem Ausland profitieren.³⁵ Im Folgenden werden verschiedene Ansätze zur Risikobeurteilung aus fünf ausgewählten Ländern und drei Massnahmen dargelegt.

5.2.1 Länder

Finnland

Informationen zur Risikobeurteilung: In Finnland ist die Risikobeurteilung gesetzlich vorgeschrieben. Das Gesetz definiert jedoch nur allgemeine Rahmenbedingungen, nach denen Risiken identifiziert, bewertet und behandelt werden müssen, ohne konkrete Vorgaben zur genauen Umsetzung zu machen.³⁶

Implementierung: Die Verantwortung für die Durchführung der Risikobeurteilung liegt beim Arbeitgebenden (Linienorganisation: Führungskräfte und Geschäftsleitung). Bei Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden gibt es zusätzlich einen Sicherheitsbeauftragten. Die Risikobeurteilung sollte stets gemeinsam mit den Mitarbeitenden erfolgen. Zur Unterstützung stehen verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung, darunter Listen typischer Risiken sowie digitale Tools, wie das speziell für kleinere Betriebe entwickelte OiRA.³⁶

Aktualisierung: Die Risikobeurteilung wird als kontinuierlicher Prozess verstanden. Es ist jedoch üblich und empfohlen, mindestens einmal jährlich eine umfassende Aktualisierung durchzuführen.³⁶

Inhalt: Die Risikobeurteilung umfasst nicht nur physische Risiken, sondern explizit auch psychosoziale Belastungsfaktoren wie Arbeitslast und verfügbare Ressourcen. In der finnischen Gesetzgebung wird nicht exakt vorgeschrieben, welche konkreten Aspekte zwingend geprüft werden müssen, sondern nur, dass Risiken insgesamt bewertet und geeignete Massnahmen abgeleitet werden müssen.³⁶

Überprüfung: Im Rahmen behördlicher Inspektionen muss der Arbeitgebende nachweisen können, dass eine Risikobeurteilung durchgeführt wurde. Es gibt jedoch keine gesetzlichen Vorgaben zur Form der Dokumentation. Empfehlenswert und üblich ist jedoch eine schriftliche oder elektronische Dokumentation, um bei Inspektionen entsprechende Nachweise vorlegen zu können.³⁶

Beitrag zur Risikobeurteilung: Die Risikobeurteilung in Finnland trägt zur Prävention von Arbeitsunfällen bei, indem Unternehmen gesetzlich verpflichtet werden, Risiken regelmässig zu identifizieren und Massnahmen gemeinsam mit Mitarbeitenden umzusetzen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf physischen sowie psychosozialen Belastungen, wobei insbesondere kleinere Unternehmen durch Hilfsmittel wie das digitale OiRA-Tool unterstützt werden.

Frankreich

Informationen zur Risikobeurteilung: Die Beurteilung berufsbedingter Risiken ist in Frankreich eine zentrale Verantwortung des Arbeitgebenden. Sie umfasst die systematische Identifikation von Gefahren sowie die Analyse und Bewertung von Risiken, die mit den verschiedenen Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten verbunden sind. Ziel ist es, präventive Massnahmen abzuleiten, um Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen.³⁷

Implementierung: Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, die Risiken bzgl. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu identifizieren und bewerten, sobald der/die erste Mitarbeitende eingestellt wird. Dazu müssen alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Grösse oder der Branche, ein Risikobeurteilungsdokument (document unique d'évaluation des risques professionnels, DUERP) erstellen und pflegen.³⁸

Aktualisierung: Es ist gesetzlich festgehalten, dass das DUERP regelmässig aktualisiert werden muss: i) Mindestens einmal pro Jahr in Unternehmen mit mindestens 11 Beschäftigten, ii) bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen, die sich auf die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer:innen auswirken könnte (z. B. Einführung neuer Maschinen, Arbeitsprozesse oder Änderungen in der Organisation), iii) nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, wenn dies eine Anpassung der Risikobewertung erforderlich macht.³⁸

Inhalt: Das DUERP dient als zentrales Dokument für die Arbeitsschutzstrategie eines Unternehmens und umfasst eine systematische Analyse der Gefahren und Risiken für die Beschäftigten mittels folgender Schritte: 1) Bestandaufnahme von Arbeitssituationen und Risiken, 2) Identifizierung von Gefahren – es müssen alle identifizierten Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit erfasst werden, einschliesslich physischer, chemischer, biologischer, ergonomischer und psychosozialer Gefahren, 3) Klassifizierung und Priorisierung von Risiken, 4) Ableiten von Präventionsmassnahmen. In Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten muss ein jährlicher Aktionsplan zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erstellt und dem DUERP beigefügt werden.³⁸ Um kleine Unternehmen bei der Durchführung ihrer Risikobewertung zu unterstützen, hat das Institut national de recherche et de sécurité (INRS) das OiRA-Tool für Frankreich adaptiert (siehe OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung in Frankreich). Dieses benutzerfreundliche Online-Tool führt Unternehmen schrittweise durch den Prozess der Risikobewertung und bietet geeignete Präventionsmassnahmen zur Erstellung eines Aktionsplans. OiRA Frankreich stellt branchenspezifische Instrumente bereit, die in Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren, wie Berufsverbänden und Fachorganisationen, entwickelt wurden.³⁹

Überprüfung: Die Arbeitsinspektor:innen überprüfen im Rahmen von Inspektionen, ob das DUERP vorhanden, aktuell und für die Beschäftigten zugänglich ist. Bei Verstössen – etwa wenn kein DUERP vorliegt oder es nicht auf dem neuesten Stand ist – können Arbeitgebende mit einer Geldbusse bestraft werden. Darüber hinaus können auch die Sozialversicherungen, Arbeitsmediziner sowie das betriebliche Sozial- und Wirtschaftskomitee (internes Gremium) Kontrollen durchführen und prüfen, ob gesundheitliche Risiken angemessen bewertet wurden.³⁸

Beitrag zur Risikobeurteilung: Mit der gesetzlich verpflichtenden, systematischen Identifikation von Gefahren, der regelmässigen Analyse und Bewertung von Risiken sowie dem Ableiten von Präventionsmassnahmen und Erstellen eines jährlichen Aktionsplans leistet Frankreich einen zentralen Beitrag zur Risikobeurteilung in Unternehmen.

Grossbritannien

Informationen zur Risikobeurteilung: Gemäss dem ESENER-Bericht gehört Grossbritannien zu den Ländern, die am häufigsten regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz durchführen.³⁵ Laut der Verordnung zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von 1999 müssen Arbeitgebende Gefahren identifizieren, die Verletzungen oder Krankheiten verursachen könnten; bewerten, wie wahrscheinlich und schwerwiegend die Risiken sind und Massnahmen ergreifen, um die Gefahr zu beseitigen oder das Risiko zu kontrollieren.⁴⁰

Implementierung: Unternehmen müssen eine Risikobeurteilung durchführen und nachweisen, welche Massnahmen sie für physische und psychosoziale Risiken ergriffen haben. Arbeitsinspektor:innen prüfen dies durch Gespräche mit der Unternehmensleitung. Eine schriftliche Dokumentation ist nicht zwingend erforderlich, aber ein Nachweis muss vorliegen.⁴⁰

Inhalt: Unternehmen mit fünf oder mehr Mitarbeitenden müssen die Gefahren, potenziell betroffene Personen und die Massnahmen zur Risikokontrolle dokumentieren. Die nationale Behörde für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz «Health and Safety Executive» (HSE) bietet eine Vorlage und Beispiele für Risikobeurteilungen.⁴¹ Die HSE empfiehlt folgendes fünfstufiges Vorgehen:⁴¹

1. Gefahren identifizieren
2. Bestimmen, wer von diesen Gefahren betroffen sein könnte
3. Risiken bewerten (Schwere und Wahrscheinlichkeit) und geeignete Vorsichtsmassnahmen festlegen
4. Kontrollen umsetzen und Ergebnisse dokumentieren
5. Bewertung überprüfen und bei Bedarf neu bewerten

Für die meisten kleinen Unternehmen mit geringem Risiko sind die Schritte, die unternommen werden müssen, überschaubar. Auf der Webseite der HSE stehen auch Ratschläge zu den häufigsten Risiken am Arbeitsplatz und deren Bewältigung zur Verfügung.⁴¹ Es gibt keine festen Vorgaben, da Arbeitsplätze unterschiedlich sind. Die Risikobeurteilung ist Teil des Managementsystems und Inspektor:innen prüfen, ob dieses funktioniert und nicht nur, ob ein Dokument existiert.⁴⁰

Überprüfung: Sobald eine Risikobewertung abgeschlossen ist, sollte sie in regelmässigen Abständen überprüft werden (je nach Grad des Risikos) und auf jeden Fall dann, wenn die aktuelle Bewertung nicht mehr gültig ist und/oder wenn es zu wesentlichen Änderungen bei der Tätigkeit oder Aufgabe gekommen ist. Relevante Risikobewertungen sollten auch nach einem Unfall, Vorfall oder Krankheitsfall überprüft werden, um festzustellen, ob die Kontrollmassnahmen und der Grad des bewerteten Risikos angemessen sind oder angepasst werden müssen.⁴²

Beitrag zur Risikobeurteilung: Unternehmen müssen eine Risikobeurteilung durchführen und nachweisen, aber es gibt keine festen Vorgaben. Die Inspektor:innen prüfen, ob die Risikobeurteilung funktioniert und nicht nur, ob ein Dokument existiert.

Italien

Informationen zur Risikobeurteilung: Gemäss dem ESENER-Bericht gehört Italien zu den Ländern, die am häufigsten regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz durchführen.³⁵

Implementierung: Das Gesetzesdekret 81/08 verpflichtet alle Unternehmen, eine Risikobeurteilung vorzunehmen.⁴³ Der Arbeitgebende kann diese Aufgabe nicht delegieren.⁴⁴

Inhalt: Der Arbeitgebende muss ein standardisiertes Beurteilungsdokument (Documento di Valutazione dei Rischi - DVR) ausfüllen. Dieses Dokument muss innerhalb von 90 Tagen nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit erstellt und dann alle drei Jahre überarbeitet werden.⁴³

Das Risikobeurteilungsdokument muss mindestens Folgendes enthalten:

- Eine Bewertung aller Risiken, einschliesslich der verwendeten Bewertungskriterien.
- Angaben zu den eingeführten Präventions- und Schutzmassnahmen sowie zur eingesetzten persönlichen Schutzausrüstung.
- Ein Massnahmenprogramm zur kontinuierlichen Verbesserung des Sicherheitsniveaus.
- Verfahren zur Umsetzung der Massnahmen und Benennung der zuständigen Stellen im Unternehmen.
- Namen der für den Präventions- und Schutzdienst verantwortlichen Person, des Sicherheitsbeauftragten der Arbeitnehmenden oder des Gebietsvertretenden und des zuständigen Betriebsarztes.
- Identifikation der Tätigkeiten, die besondere Risiken für Arbeitnehmende darstellen und daher spezielle Fähigkeiten oder Schulungen erfordern.⁴³

Die Methode zur Risikobewertung kann der Arbeitgebende frei wählen; sie muss aber angemessen sein.⁴³ Eine gängige Methode ist das Matrixsystem. Dabei wird das Risiko numerisch ermittelt, indem die Wahrscheinlichkeit des Auftretens eines gefährlichen Ereignisses mit dem Schadensausmass multipliziert wird. Dieser Wert wird dann mit einer Matrix verglichen, die das Risiko in verständliche Kategorien wie „vernachlässigbar“, „gering“, „mittel“ und „hoch“ einteilt.⁴⁵

Für Mikro- und Kleinunternehmen stehen vereinfachte Risikobeurteilungsfomulare zur Verfügung, die verwendet werden können, wenn keine erheblichen Arbeitsschutzrisiken vorliegen. Ausserdem bieten Online-Plattformen speziell auf Kleinunternehmen zugeschnittene Informationen zur Durchführung von Risikobewertungen.³⁵

Überprüfung: Die im Gesetzesdekret 81/08 vorgeschriebenen Überwachungsorgane überprüfen die Umsetzung der Vorschriften im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und ergreifen im Falle von Verstössen die notwendigen Massnahmen und Sanktionen.⁴⁴

Beitrag zur Risikobeurteilung: Unternehmen müssen eine Risikobeurteilung basierend auf einem standardisierten Beurteilungsdokument durchführen. Für Mikro- und Kleinunternehmen ohne erheblichen Arbeitsschutzrisiken stehen vereinfachte Risikobeurteilungsfomulare zur Verfügung.

Niederlande

Informationen zur Risikobeurteilung: In den meisten Fällen schliessen Arbeitgebende einen Vertrag mit einem Arbeitsschutzdienst ab. Der Arbeitsschutzdienst kann verschiedene Kernexperten einsetzen, die die Arbeitgebenden bei den Aufgaben des Arbeitsschutzes unterstützen, z.B. Risikobeurteilung.⁴⁶

Implementierung: Die Risikobeurteilung, inklusive Aktionsplan, ist aufgrund des EU-Gesetzes verpflichtend. Für kleinere Unternehmen gibt es Sonderregelungen. Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeitenden können die Risikobeurteilung nutzen, die von ihrer Branche erstellt wurde.⁴⁷ Unternehmen müssen ihre Risikobeurteilung extern validieren lassen. Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeitenden können auf die externe Validierung verzichten, wenn sie ein von den Sozialpartnern anerkanntes OiRA-Tool nutzen.⁴⁸ Fehlt die Risikobeurteilung bei einer Kontrolle, drohen Strafen. Jedoch wird eher versucht zu unterstützen, als Sanktionen zu verhängen.⁴⁷

Aktualisierung: Das Gesetz schreibt kein festes Intervall für die Aktualisierung der Risikobeurteilung vor. Als Faustregel gilt diese einmal pro Jahr zu aktualisieren, bei Veränderungen sofort.⁴⁷

Inhalt: In der Risiko-Inventur und Evaluations-App gibt es eine Liste der berufsbedingten Risiken, die bei der Risikobeurteilung berücksichtigt werden sollen. Es handelt sich dabei um eine Empfehlung und nicht um eine Verpflichtung. Die wichtigsten Risiken sind gefährliche Substanzen, körperliche Faktoren und psychosoziale Belastungen. Die Zertifizierung von Maschinen (oft nach ISO-Standards) wird bei der Risikobeurteilung auch erfasst.⁴⁷

Überprüfung: Durch Arbeitsinspektionen wird die Einhaltung der Gesetze in den Unternehmen überwacht.⁴⁷

Beitrag zur Risikobeurteilung: Die Risikobeurteilung, inklusive Aktionsplan, ist verpflichtend und muss extern validieren werden. Für kleinere Unternehmen gibt es Sonderregelungen.

5.2.2 Massnahmen

OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung (EU-OSHA)

OiRA wurde 2009 von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) basierend auf dem niederländischen Tool «Risiko-Inventur und Evaluation» (RI&E) entwickelt.⁴⁹ Die OiRA-Tools bieten Kleinst- und Kleinunternehmen die Ressourcen und das Know-how zur selbstständigen Risikobewertung. Diese kostenlosen, benutzerfreundlichen Tools sind online verfügbar. OiRA folgt einem schrittweisen Ansatz. Es identifiziert Arbeitsplatzrisiken, leitet zur Umsetzung von Präventionsmassnahmen an und erklärt die Kontrolle und Meldung von Risiken.⁴⁹ 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.⁵⁰ Einzelpersonen und Unternehmen können das passende OiRA-Tool für ihr Land, ihre Branche und ihr Unternehmen auswählen.

Erfolgsfaktoren: Ein zentraler Erfolgsfaktor von OiRA ist seine flexible Gestaltung, die eine länderspezifische Anpassung ermöglicht. Damit die Tools genutzt werden, sind sie branchenspezifisch und in der Sprache der Unternehmen gehalten. Ein weiterer Vorteil von OiRA liegt in seiner Fähigkeit, Unternehmen für spezifische Arbeitsschutzprobleme zu sensibilisieren. Viele Firmen berichten, dass OiRA ihnen

geholfen hat, das Konzept der Risikobeurteilung überhaupt zu verstehen. Da jedes Land unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen und Ansätze hat, variieren die Erfolgsfaktoren von OiRA je nach Land.⁴⁸

Herausforderungen: Oft fehlen Ländern die Mittel oder der politische Fokus, um gewünschte Massnahmen umzusetzen. Die Tools müssen nutzerfreundlich sein und aktiv beworben werden. Es reicht nicht, sie zu entwickeln und online zu stellen. Die Vermarktung sollte schon bei der Entwicklung mitgedacht werden. In vielen Ländern werden die Sozialpartner eingebunden, doch Ministerien haben oft begrenzte Marketingkapazitäten. Da sich Gesetze ständig ändern, wird gerade versucht, OiRA so zu gestalten, dass Updates einfach und ressourcenschonend umgesetzt werden können.⁴⁸

Rahmenbedingungen: Regulatorisch basiert OiRA auf der OSH «Framework Directive». Politisch profitierte OiRA von der Aufnahme in zwei «EU Strategic Frameworks on Health and Safety at Work» (2014-2020 und 2021-2027), da diese nationalen Strategien und Ressourcenzuweisungen beeinflussen.⁴⁸

Anreize: Gesetzliche Vorgaben sind der Hauptgrund, warum Unternehmen mit der Risikobeurteilung beginnen. OiRA bietet eine aktuelle und zuverlässige Übersicht dieser Vorschriften, was in einigen Ländern der entscheidende Faktor für die Nutzung ist. Unternehmen, die zuvor externe Dienstleister nutzten, wechselten wegen hoher Kosten, mangelnder Qualität oder unpassender Lösungen zu OiRA. Manche entschieden sich auch unabhängig davon für eine interne Umsetzung, um mehr Kontrolle zu haben.⁴⁸

Informationsfluss: Der Informationsfluss variiert je nach Land, Ansatz und verfügbaren Ressourcen. Arbeitgebende sind die Zielgruppe. In Ländern mit starkem sozialem Dialog sind Gewerkschaften wertvolle Partner zur Promotion von OiRA. Auch Arbeitsinspektor:innen werden geschult, damit sie OiRA in Unternehmen vorstellen können.⁴⁸

Wirksamkeit: Auf EU-Ebene wird OiRA evaluiert, jedoch nicht die Tools, da diese nicht von EU-OSHA erstellt werden. Qualitative Studien zu diesen werden aber durchgeführt.⁴⁸

Finanzierung: Die EU finanziert Softwareentwicklung, Wartung, Usability-Tests, qualitative Studien und die Evaluation auf EU-Ebene. Zudem erstellt sie gelegentlich Tools zur Unterstützung der Partner. OiRA und die Beratung sind für Partner kostenlos.⁴⁸

Beitrag zur Risikobeurteilung: Die OiRA-Tools bieten Kleinst- und Kleinunternehmen die Ressourcen und das Know-how zur selbstständigen Risikobewertung. Die Tools sind kostenlos, benutzerfreundlich und ermöglichen die Erstellung eines vollständigen Risikobewertungsberichts sowie eines Präventionsaktionsplans. Länderspezifische Anpassungen und eine flexible Gestaltung tragen ebenfalls zum Erfolg bei.

OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung in Frankreich

Das von der EU-OSHA entwickelte OiRA-Tool wurde in Frankreich erfolgreich implementiert und dient insbesondere KMUs als unterstützendes Instrument zur Erstellung des gesetzlich vorgeschriebenen DUERP. Im Gegensatz zu anderen Ländern, in denen das OiRA-Tool häufig unter der Aufsicht der Arbeitsinspektorate steht, wird es in Frankreich durch das INRS verwaltet, das im Auftrag der Krankenkassen tätig ist.⁵¹

Erfolgsfaktoren: Ein zentraler Erfolgsfaktor des französischen OiRA-Ansatzes ist, dass es ein einfach nutzbares Instrument ist. Das Tool wurde in Zusammenarbeit mit den KMUs und Berufsorganisationen entwickelt, wobei besonderer Wert auf eine verständliche Sprache, praxisnahe Formulierungen und eine sinnvolle Reihenfolge der Fragen gelegt wurde. Insbesondere die ersten Fragen eines Assessments müssen für Unternehmen direkt relevant sein, um frühzeitige Abbrüche zu vermeiden. OiRA legt den Fokus auf die Hauptrisiken pro Branche und schlägt branchenspezifische Massnahmenvorschläge für einen Aktionsplan vor, was die Umsetzung von Präventionsmassnahmen erleichtert. Die gezielte Einbindung von Berufsorganisationen in den Entwicklungsprozess stellt sicher, dass das Tool an die Bedürfnisse der jeweiligen Branchen angepasst ist. Inzwischen existieren 45 branchenspezifische OiRA-Versionen, mit denen bisher 10–30 % der Unternehmen in den jeweiligen Branchen erreicht wurden. Dies wertet das INRS als Erfolg.⁵¹

Herausforderungen: Die Verbreitung von OiRA stellt eine wesentliche Herausforderung dar. Viele KMUs sind durch ihr Tagesgeschäft stark ausgelastet und setzen sich nur begrenzt mit weiterführenden Themen wie der Arbeitssicherheit auseinander. Um Unternehmen gezielt zu erreichen, setzt das INRS auf direkte Ansprache an branchenspezifischen Veranstaltungen sowie auf Schulung von Multiplikator:innen, die das Tool in die Betriebe bringen.⁵¹

Rahmenbedingungen: OiRA richtet sich insbesondere an Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitenden und ist als niederschwelliger Einstieg in die betriebliche Prävention konzipiert. Das DUERP ist in Frankreich gesetzlich vorgeschrieben, und das OiRA-Tool wird explizit als Hilfsmittel zur Erstellung des DUERP im Gesetz erwähnt. Ein OiRA-Assessment umfasst 25–30 branchenspezifische Fragen und generiert im Anschluss konkrete Handlungsempfehlungen für einen individuellen Aktionsplan. Die Einführung begann mit den Sektoren Gastgewerbe, Autowerkstätten, Strassengüterverkehr und Einzelhandel mit Nicht-Lebensmitteln und wurde mittlerweile auf 25 Branchen ausgeweitet.⁵¹

Anreize: Ein Anreiz für Unternehmen, das OiRA-Tool zu nutzen, liegt in den finanziellen Unterstützungsmassnahmen: Versicherungen gewähren Zuschüsse für betriebliche Präventionsmassnahmen, wobei das Vorliegen eines DUERP eine Voraussetzung ist. OiRA kann somit direkt zur Erfüllung dieser Bedingung beitragen.⁵¹

Informationsfluss: Um die Bekanntheit des Tools zu steigern, setzt das INRS auf einen mehrstufigen Kommunikationsansatz: Neben Informationskampagnen, Newslettern und Online-Toolkits werden gezielt Branchenakteure und Multiplikator:innen identifiziert und geschult, um OiRA innerhalb der Unternehmen zu verbreiten. Beim Angehen einer neuen Branche führt das INRS jeweils zu Beginn eine Studie durch, in welcher sie die relevanten Partner in dieser Branche identifiziert, um herauszufinden, wer die Personen sind, die in Kontakt mit den Firmen sind. Diese Personen werden dann einbezogen und OiRA wird diesen Personen vorgestellt und vermittelt und diese werden zu OiRA weitergebildet. Jede OiRA-Version verfügt über eine eigene Website mit spezifischen Materialien wie Broschüren und Arbeitsblättern.⁵¹

Wirksamkeit: Jeden Monat werden systematische Auswertungen der Nutzungszahlen überprüft und im November 2024 wurde eine Befragung unter den OiRA-Nutzenden durchgeführt. Diese zeigte, dass 95% der Befragten antworteten, dass die Erwartungen an OiRA vollständig oder teilweise erfüllt wurden und 85% implementierten die von OiRA empfohlenen Massnahmen. Dies waren z.B. Massnahmen zur

Arbeitsorganisation, neue Schulungskurse für Mitarbeitende und die Beschaffung neuer Maschinen und Werkzeuge. 84 % gaben an, dass OiRA es ihnen ermöglicht hat, die Gesundheit und Sicherheit in ihrem Unternehmen zu verbessern.^{51,52}

Finanzierung: OiRA und die Arbeit um OiRA sind durch die Steuern und Versicherungsprämien finanziert.⁵¹

Beitrag zur Risikobeurteilung: In Frankreich wurde OiRA in Zusammenarbeit mit KMUs und Berufsorganisationen entwickelt und zeichnet sich durch eine verständliche Sprache sowie praxisnahe Formulierungen aus. Die gezielte Einbindung der Berufsorganisationen im Entwicklungsprozess stellt sicher, dass das Tool auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Branchen zugeschnitten ist. Inzwischen existieren 45 branchenspezifische OiRA-Versionen. 85% der befragten OiRA-Nutzenden gaben an, die empfohlenen Massnahmen umgesetzt zu haben.

RI&E: Risiko-Inventur und Evaluation (Niederlande)

In den Niederlanden ist die RI&E gesetzlich vorgeschrieben und bildet die Grundlage für präventive Massnahmen in Unternehmen. Darin erfasst der Arbeitgebende alle berufsbedingten Risiken und erstellt einen Aktionsplan zu deren Management. Die RI&E ist vom Ministerium für Soziales und Beschäftigung, ist obligatorisch und hat das Ziel, Risiken zu reduzieren und zu beseitigen.⁵³ Ein Arbeitgebender kann die RI&E selbst erstellen, einen Arbeitsschutzexperten hinzuziehen oder ein Branchen-Tool nutzen. Die Webseite «rie.nl» hilft bei der Wahl des passenden Instruments. Um mehr Aufmerksamkeit auf die RI&E-Pflicht zu lenken, hat das Ministerium für Soziales und Beschäftigung eine Kampagne gestartet. Ziel der Kampagne ist es, das Bewusstsein für die RI&E und ihre Verpflichtung zu stärken. Dabei wird auch das Thema psychosoziale Arbeitsbelastung beleuchtet - ein Sammelbegriff für stressverursachende Faktoren wie Diskriminierung, hohen Arbeitsdruck oder (sexuelle) Belästigung.⁵⁴

Erfolgsfaktoren: Die Erfolgsfaktoren sind: einfacher Zugang, kostenlose Nutzung, die niederländische Sprache, benutzerfreundliches Design sowie die Implementierung über die Website, sodass Experten es nur noch überprüfen müssen.⁵⁵

Herausforderungen: Die Entwicklung war langwierig und die Software wurde mehrfach aktualisiert. Stakeholder waren stets eingebunden und die Software wurde getestet. Viele Nutzer hören jedoch auf, die Software zu verwenden, wenn Mitarbeitende und Experten einbezogen werden müssen. Deshalb werden E-Mail-Erinnerungen versendet und die Nutzer zur weiteren Nutzung ermutigt.⁵⁵

Rahmenbedingungen: EU-Gesetze werden in den Niederlanden mit strengeren Richtlinien ins nationale Recht übernommen.⁵⁵

Anreize: Die Risikobeurteilung inklusive Aktionsplan ist aufgrund des EU-Gesetzes verpflichtend.⁵⁵

Informationsfluss: Das Ministerium führt nationale Kampagnen durch und Inspektor:innen informieren über die Risikobeurteilung. Zudem verfassen Experten Artikel dazu in Branchen-Fachzeitschriften.⁵⁵

Wirksamkeit: Die Wirksamkeit wird nicht gemessen, jedoch kann die Nutzung der App nachverfolgt werden. RI&E gilt als wirksam, da es das Risikobewusstsein schärft und einen Aktionsplan bereitstellt.⁵⁵

Finanzierung: RI&E wird vom Ministerium für Soziales finanziert und den Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt.⁵⁵

Beitrag zur Risikobeurteilung: Die RI&E ist verpflichtend und der einfache Zugang, die kostenlose Nutzung, die niederländische Sprache, das benutzerfreundliche Design sowie die Implementierung über die Website tragen zum Erfolg bei.

5.2.3 Quintessenz Risikobeurteilung

Die Risikobeurteilung ist ein essenzielles Instrument zur Identifikation, Analyse und Reduktion von Gefahren am Arbeitsplatz. Sie bildet die Grundlage für präventive Massnahmen und ist in vielen Ländern für alle Betriebe und Branchen gesetzlich vorgeschrieben. In Finnland und Grossbritannien besteht eine Verpflichtung zur Risikobeurteilung, jedoch ohne detaillierte Vorgaben zur Umsetzung. In Frankreich, Italien und den Niederlanden sind alle Unternehmen verpflichtet, eine schriftliche Risikobewertung zu erstellen und regelmässig zu aktualisieren. Während in Frankreich (DUERP) und Italien (DVR) eine jährliche beziehungsweise dreijährliche Überarbeitung vorgeschrieben ist, müssen niederländische Unternehmen ihre Risikobeurteilung im RI&E-Tool dokumentieren und extern validieren lassen. In diesen Ländern können bei Nichteinhaltung Sanktionen verhängt werden. Basierend auf dem niederländischen RI&E hat die EU-OSHA das interaktive Online-Risikobeurteilungstool (OiRA) entwickelt. Es ermöglicht eine strukturierte Erfassung von branchenspezifischen Risiken und die Erstellung eines auf die Branche zugeschnittenen Präventionsplans mit passenden der Massnahmen. OiRA wurde besonders in Frankreich erfolgreich implementiert und unterstützt vor allem kleine Unternehmen bei der Risikobeurteilung. Inzwischen existieren in Frankreich 45 branchenspezifische OiRA-Versionen.

5.3 Sicherheitskultur

Eine positive Sicherheitskultur fördert nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, sondern stärkt auch das Vertrauen, die Zusammenarbeit und das Engagement innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus trägt eine positive Sicherheitskultur massgeblich zur Reduzierung von Unfällen und Verletzungen bei, was sowohl die individuelle Gesundheit als auch die finanzielle Stabilität des Unternehmens fördert. Zu einer positiven Sicherheitskultur gehört, dass sich die Unternehmensführung, das Management und die Vorgesetzten dem Thema annehmen, es aktiv fördern, eine Vorbildrolle einnehmen und die Richtlinien selbst konsequent umsetzen. Zudem können Verantwortliche oder Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmen zu einer positiven Sicherheitskultur beitragen. Es reicht jedoch nicht, eine Sicherheitskultur «anzuordnen». Sie entsteht durch einen Entwicklungsprozess in der Organisation und wird durch Sozialisation, Beteiligung, Kommunikation und Führung gefördert und durch klare Regeln und Strukturen ergänzt. Das Management spielt eine entscheidende Rolle, indem es den Wandel initiiert und unterstützt („top-down“). Gleichzeitig sind engagierte Mitarbeitende wichtig, die als Botschafter für mehr Sicherheit in der digitalen Arbeitswelt wirken und ihre Kollegen überzeugen („bottom-up“).⁵⁶ Sicherheitskultur bedeutet auch Prävention. Ziel sollte eine gelebte Präventionskultur sein, die Arbeit ganzheitlich und menschengerecht gestaltet – statt lediglich bestehender Regeln und Praktiken nachträglich an neue Risiken anzupassen. Sie basiert auf der Überzeugung, dass Sicherheit und Gesundheit grundlegende Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft sind und präventives Handeln sinnvoll und lohnend ist.⁵⁶ Im Folgenden wird anhand von acht konkreten Massnahmen aufgezeigt, wie eine positive Sicherheitskultur gefördert werden kann.

5.3.1 Massnahmen

Occupational Safety Card - Arbeitssicherheitskarte (Finnland)

Die finnische Arbeitssicherheitskarte („Työturvallisuuskortti“) wurde Anfang der 2000er Jahre eingeführt, um Mitarbeitenden eine einheitliche Grundschulung zur Arbeitssicherheit zu bieten. Ziel ist, sicherzustellen, dass Beschäftigte bereits mit Grundwissen ausgestattet sind, bevor sie sich mit den spezifischen Risiken ihres Arbeitsplatzes auseinandersetzen. Heute nehmen jährlich über 160'000 Personen aus verschiedensten Branchen (u. a. Bauwesen, Industrie, Logistik) an dieser Schulung teil, die von rund 1'500 zertifizierten Auszubildenden angeboten wird. Die Anzahl der Erstausbildungen dürfte der Anzahl der Neueintritte in der jeweiligen Branche entsprechen. Die Kurse schliessen mit einer standardisierten Prüfung ab, und ihre Qualität wird kontinuierlich durch The Finnish Center for Occupational Safety (Työturvallisuuskeskus) überwacht.⁵⁷

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die enge Zusammenarbeit zwischen der Arbeitssicherheitszentrale und grossen finnischen Unternehmen bei der Entwicklung der Schulungsmaterialien. Dadurch bleibt die Schulung praxisnah und relevant. Zudem sichern regelmässige Qualitätskontrollen (u. a. unangekündigte Inspektionen) die hohe Qualität der Ausbildung. Herausforderungen bestehen darin, die direkte Wirkung der Schulungen auf den Rückgang von Arbeitsunfällen eindeutig nachzuweisen, obwohl eine allgemeine Verringerung schwerer Arbeitsunfälle beobachtet wurde.⁵⁷

Rahmenbedingungen und Anreize: Die Arbeitssicherheitskarte basiert auf der finnischen Gesetzgebung, die eine systematische Arbeitssicherheitsunterweisung vorschreibt. Viele Unternehmen verlangen die Karte inzwischen explizit als Beschäftigungsvoraussetzung, was die Teilnahme zusätzlich motiviert. Besonders für Jugendliche (unter 18 Jahren) ist die Teilnahme kostenfrei, während für alle anderen Beschäftigten die Kosten durch den Arbeitgebenden getragen werden.⁵⁷

Kommunikation und Informationsfluss: Der Informationsfluss ist über ein gesetzlich vorgeschriebenes nationales Register („Työsuojeluhenkilörekisteri“) organisiert, in welchem Sicherheitsbeauftragten und Verantwortlichen der Unternehmen eingetragen werden. Dies erleichtert den direkten Austausch zwischen Behörden, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Darüber hinaus erstellt und verbreitet die Arbeitssicherheitszentrale branchenspezifische Informationen, Materialien und gezielte Empfehlungen, um Betriebe bei der Verbesserung ihrer Sicherheitskultur zu unterstützen.⁵⁷

Evaluation: Die Evaluation der Massnahme erfolgt regelmässig durch Befragungen zur Zufriedenheit und Effektivität der Schulungen. Eine direkte quantitative Erfolgsmessung anhand von Unfallstatistiken ist allerdings schwierig. Die Einhaltung der Qualitätsstandards bei den Schulungen wird durch unangekündigte Qualitätskontrollen überprüft.⁵⁷

Finanzierung: Die Finanzierung der Arbeitssicherheitskarte erfolgt indirekt über verpflichtende Versicherungsbeiträge, die in den Arbeitsschutzfonds („Työsuojelurahasto“) fliessen. Gemäss finnischer Gesetzgebung ist dieser Fonds verpflichtet, die Arbeitssicherheitszentrale finanziell zu unterstützen. Etwa die Hälfte der Finanzierung stammt aus diesem Fonds, während die andere Hälfte über die Einnahmen aus den kostenpflichtigen Schulungen gedeckt wird. Sämtliche Erlöse fliessen direkt in die gemeinnützige Tätigkeit des Finnish Center for Occupational Safety zurück.⁵⁷

Beitrag zur Sicherheitskultur: Die Arbeitssicherheitskarte trägt zur Sicherheitskultur bei, indem sie Mitarbeitenden systematisch Grundwissen vermittelt und sie befähigt, Risiken im Arbeitsalltag frühzeitig zu erkennen und eigenverantwortlich sicher zu handeln. Durch den hohen Stellenwert der Karte in Unternehmen wird Sicherheit als gemeinsamer Wert sichtbar gefördert.

Well-being at Work Card (Finnland)

Die finnische Well-being at Work Card („Työhyvinvointikortti“) ist eine praxisorientierte Schulungsmassnahme, die sich an Mitarbeitende und Führungskräfte aller Branchen richtet. 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. Entwickelt und koordiniert wird die Massnahme von The Finnish Center for Occupational Safety (*Työturvallisuuskeskus, TTK*).⁵⁸

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenorganisationen, die diese Schulung gemeinsam entwickelt haben. Der praxisnahe und interaktive Ansatz („Coaching-Elemente“) ermöglicht es, das Gelernte direkt in den Arbeitsalltag zu integrieren. Die regelmässige Aktualisierung des Materials alle fünf Jahre sorgt dafür, dass die Inhalte stets relevant bleiben und neue Herausforderungen wie psychologische Sicherheit und Resilienz berücksichtigt werden. Eine Herausforderung ist, dass die Wirkung der

Massnahme stark von der betrieblichen Umsetzung abhängt: Der Besuch einzelner Personen reicht nicht aus, wenn das Gelernte nicht in der gesamten Organisation geteilt und gelebt wird.⁵⁸

Rahmenbedingungen und Anreize: Die Massnahme entstand aus der Notwendigkeit, Arbeitskarrieren zu verlängern und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. Sie wurde von den Sozialpartnern initiiert, um eine neutrale und breit akzeptierte Ausbildung zu gewährleisten. Unternehmen werden dazu motiviert, die Schulungen anzubieten, da sie sowohl von Arbeitgebenden- als auch Arbeitnehmenden- seite getragen werden und zur langfristigen Mitarbeiterbindung und Produktivität beitragen können. Die Kosten werden vollständig durch die Arbeitgebenden übernommen.⁵⁸

Kommunikation und Informationsfluss: Die Kommunikation erfolgt hauptsächlich über das zentrale Register für Arbeitsschutzverantwortliche („Työsuojeluhenkilörekisteri“), welches vom The Finnish Center for Occupational Safety verwaltet wird. Das Zentrum nutzt dieses Register, um direkt Informationen im Marketing-Sinne zu verbreiten, solange die Empfänger dem nicht ausdrücklich widersprechen. Darüber hinaus erfolgt die Kommunikation über gezielte Marketingaktionen wie Messeauftritte, Zeitungsartikel, Erfahrungsberichte sowie direkte Empfehlungen unter Unternehmen.⁵⁸

Evaluation: Die Wirkung der Massnahme wurde bislang nicht systematisch wissenschaftlich evaluiert. Nach zehnjährigem Bestehen wurde jedoch eine Teilnehmerbefragung durchgeführt, bei der Teilnehmende angaben, dass die Schulung zu früheren und häufigeren Gesprächen über Arbeitswohlbefinden am Arbeitsplatz beigetragen hat. Die stabile Nachfrage über die Jahre hinweg gilt ebenfalls als Indikator für die praktische Relevanz und Akzeptanz der Massnahme.⁵⁸

Finanzierung: Die Massnahme wird zur Hälfte indirekt aus gesetzlich vorgeschriebenen Unfallversicherungsbeiträgen finanziert, welche in den nationalen Arbeitsschutzfonds (Työsuojelurahasto) fließen und dann dem finnischen Center for Occupational Safety zur Verfügung gestellt werden. Die andere Hälfte stammt aus Einnahmen durch die angebotenen Schulungen. Sämtliche Erträge fließen direkt zurück in gemeinnützige Aktivitäten des Arbeitssicherheitszentrums.⁵⁸

Beitrag zur Sicherheitskultur: Die Well-being at Work Card fördert eine nachhaltige Sicherheitskultur durch interaktive Schulungen, die Mitarbeitende und Führungskräfte sensibilisieren, Eigenverantwortung stärken und dazu ermutigen, offen über Arbeitsbelastungen und Präventionsmassnahmen zu sprechen.

HSEQ-Training Park (Finnland)

Der HSEQ- (Health, Security, Education, Quality) Training Park („Turvapuisto“) in Finnland ist eine praxisorientierte Trainingseinrichtung für Arbeitssicherheit. Insgesamt gibt es drei verschiedene Parks, die von unterschiedlichen Betreibern betrieben werden. Dieses Beispiel bezieht sich auf den Park, der von der Firma Rudus Oy betrieben wird. Ziel ist es, Mitarbeitenden unterschiedlicher Branchen praxisnah und anhand realistischer Szenarien für Themen der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren. Die Inhalte werden von Rudus Oy in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerfirmen gestaltet. Jährlich (Anm.: nur im Sommer, kein Winterunterhalt des Parks) besuchen rund 2'000-3'000 Teilnehmende den Park, darunter Arbeitgebende, Arbeitnehmende sowie Studierende und Schülerinnen und Schüler. Insgesamt haben seit der Eröffnung 2009 mindestens 35'000 Personen den Park besucht. Das Konzept basiert

auf interaktiven Führungen anstelle von klassischen Schulungen, um nachhaltiges Lernen und Bewusstseinsbildung zu fördern.⁵⁹

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Ein entscheidender Erfolgsfaktor des HSEQ-Training Parks ist die praxisorientierte und erlebnisbasierte Lernumgebung, welche deutlich effektiver wahrgenommen wird als traditionelle Schulungsformen (Video, Theorie). Die Idee entstand ursprünglich aus internen Sicherheitsbedürfnissen von Rudus Oy selbst. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Zusammenarbeit mit externen Partnern, welche die Ausbildungsstationen gestalten und aktualisieren. Eine Herausforderung liegt darin, die langfristige Wirkung der Massnahme messbar zu machen. Ausserdem zeigte sich, dass die Vermittlung von Sicherheitsthemen an jüngere, unerfahrene Berufsanfänger schwieriger ist, da ihnen noch relevante Praxiserfahrung fehlt.⁵⁹

Rahmenbedingungen und Anreize: Der Park entstand nicht aufgrund politischer Vorgaben, sondern auf Eigeninitiative der Firma Rudus Oy und wird in Kooperation mit weiteren Partnerunternehmen betrieben. Die Teilnahme ist kostenlos, was die Unternehmen motiviert, die Schulungsangebote zu nutzen. Rudus Oy nutzt den Park auch, um seiner gesetzlichen Verantwortung als Arbeitgebenden für die Arbeitssicherheit nachzukommen. Insbesondere Investoren legen Wert auf Sicherheitsmassnahmen, was für grössere Unternehmen einen zusätzlichen Anreiz darstellt.⁵⁹

Kommunikation und Informationsfluss: Kommunikation und Informationsfluss: Der Informationsfluss erfolgt hauptsächlich über informelle Kanäle wie Mundpropaganda. Rudus Oy selbst informiert intern über sicherheitsrelevante Ereignisse innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus werden bei für die Schulenden unbekanntem Branchen Vorgespräche geführt, um die Inhalte gezielt auf die Teilnehmenden abzustimmen. Bei Schulungen für Schülerinnen und Schüler ist die regionale staatliche Verwaltungsbehörde, die Inspektionen und Kontrollen an den Arbeitsplätzen durchführt, vor Ort, um den Jugendlichen frühzeitig einen wichtigen Einblick in die Arbeitssicherheit und deren Rahmenbedingungen zu geben.⁵⁹

Evaluation: Die Effektivität des Parks wurde vom finnischen Institut für Arbeitsmedizin (Työterveyslaitos) evaluiert. Obwohl Teilnehmende und Ausbildner positive Erfahrungen berichten, konnte eine direkte messbare Wirkung auf die Unfallzahlen nicht nachgewiesen werden. Die Evaluation basiert bisher vorwiegend auf qualitativen Erfahrungen der Teilnehmenden.⁵⁹

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt gemeinschaftlich. Rudus Oy stellt die Infrastruktur (bzw. den Ort) bereit, während Partnerunternehmen durch Sponsoring die einzelnen Ausbildungsstationen finanziell unterstützen. Die gesamten Betriebskosten des Parks werden durch diese Partnerschaften gedeckt.⁵⁹

Ergänzende Information: Der Sicherheitspark Nord Finnland in Oulu wird nicht von einem Unternehmen betrieben, sondern arbeitet eigenständig. Mitgliedsunternehmen können Lerninhalte aktiv mitgestalten und den Park kostenlos nutzen. Momentan gehören etwa 60 Unternehmen – darunter auch Rudus Oy – zum Netzwerk. Alle Mitglieder verfügen über einen einheitlichen Vertrag, der sie berechtigt, eigene Lernstationen individuell oder gemeinsam mit anderen Mitgliedern zu errichten. Zusätzlich werden firmeneigene Trainer ausgebildet, um interne Schulungen direkt im Park durchzuführen. Für externe Unternehmen steht der Sicherheitspark ebenfalls offen, die Nutzung erfolgt in diesem Fall jedoch gegen eine Gebühr. Ein Rundgang im Park dauert üblicherweise zwei bis vier Stunden und kann auch mit Trainings für die Sicherheitskarte kombiniert werden.⁶⁰

Beitrag zur Sicherheitskultur: Der HSEQ-Training Park unterstützt die Sicherheitskultur durch praxisnahes und erlebnisorientiertes Lernen, das die Sensibilisierung und das Bewusstsein für Gefahren am Arbeitsplatz auf effektive Weise erhöht. Der direkte Bezug zur Realität sorgt dafür, dass Teilnehmende, besonders Junge, die neu im Arbeitsleben sind, das Erlernete unmittelbar in den Arbeitsalltag integrieren können.

Vision Zero – Forum für null Unfälle (Finnland, neu)

Diese Massnahme wurde in der Literaturrecherche zu Modul 1 nicht gefunden. Da die Massnahme in Finnland bereits seit zwei Jahrzehnten etabliert wurde ⁶¹ und von der International Social Security Association (ISSA) in 2017 unter dem Namen Vision Zero lanciert wurde ⁶², wird sie als sehr relevant erachtet und nun in Modul 3 unter dem Kernbereich Sicherheitskultur beschrieben.

Die Massnahme „Nolla tapaturmaa -foorumi“ („Forum für null Unfälle“) ist ein finnisches Netzwerk zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Ursprünglich vor über 20 Jahren mit etwa 20 Unternehmen gestartet, umfasst das Forum heute rund 560 Mitgliedsunternehmen und erreicht etwa 18 % der finnischen Arbeitnehmenden. Ziel ist es, durch Vernetzung, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Entwicklung von „Best Practices“ langfristig eine Unfallrate von null anzustreben. Koordiniert wird das Netzwerk vom Finnischen Institut für Arbeitsmedizin.³⁶

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die offene und konstruktive Zusammenarbeit der teilnehmenden Unternehmen. Die Bereitschaft der Mitglieder, ihre Erfahrungen, Erfolge und Herausforderungen im Bereich Arbeitssicherheit transparent miteinander zu teilen, stärkt den Austausch und die Lernkultur im Netzwerk. Das Forum schafft ein positives Umfeld, in dem sich Unternehmen gegenseitig unterstützen können, um ihre Sicherheitskultur kontinuierlich zu verbessern. Als spezifische Herausforderung gilt, dass die direkte quantitative Messung der Wirksamkeit des Forums schwierig ist. Insbesondere grössere Unternehmen empfinden möglicherweise einen geringeren direkten Nutzen durch die Teilnahme (da ihre Arbeitssicherheitsmassnahmen bereits auf einem hohen Niveau sind), bleiben jedoch oft aus Solidarität und Imagegründen Mitglied. Kleinere Betriebe profitieren dagegen stark vom Wissensaustausch, was jedoch gezielte Unterstützungsangebote erfordert.³⁶

Rahmenbedingungen und Anreize: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Finnland fordern explizit eine systematische Risikobeurteilung am Arbeitsplatz, was die Teilnahme am Forum attraktiv macht. Zusätzlich 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, welche 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. Ebenso wirkt der regelmässige Austausch von Best Practices als zusätzlicher Anreiz, da Unternehmen praxisorientierte, erprobte Lösungen für die Verbesserung ihrer Sicherheitskultur erhalten.^{36,63}

Kommunikation und Informationsfluss: Der Informationsfluss erfolgt sowohl über persönliche Treffen (jährliche physische Seminare) als auch digital über Webinare und eine zentrale Online-Plattform, auf

der Materialien und erfolgreiche Praxisbeispiele bereitgestellt werden. Durch diese breitgefächerten Kommunikationswege stellt das Forum sicher, dass Behörden, Arbeitgebende und Arbeitnehmenden gezielt und effizient erreicht werden.³⁶

Evaluation: Die Evaluation erfolgt überwiegend durch qualitative Verfahren. Einerseits werden jährlich Sicherheitsklassifikationen vergeben, die den Unternehmen Rückmeldungen zum aktuellen Sicherheitsstandard geben. Andererseits erfolgt eine indirekte Erfolgskontrolle über Feedback der Teilnehmenden zu Seminaren und Workshops. Obwohl diese Rückmeldungen überwiegend positiv ausfallen, fehlt bisher eine eindeutige quantitative Erfolgsmessung bezüglich der Reduktion von Unfällen.³⁶

Finanzierung: Das Forum finanziert sich primär durch Mitgliedsbeiträge der beteiligten Unternehmen. Zusätzlich entstehen Einnahmen aus kostenpflichtigen Veranstaltungen wie dem jährlichen Seminar, welche zur Finanzierung des Forums beitragen.³⁶

Beitrag zur Sicherheitskultur: Das Forum fördert eine positive Sicherheitskultur, indem erfolgreiche Massnahmen und Best-Practice-Beispiele sichtbar gemacht werden. Der Schwerpunkt liegt auf einer offenen Kommunikation, regelmässigem Austausch sowie der aktiven Beteiligung aller Mitarbeitenden. Führungskräften wird der Nutzen von Investitionen in Arbeitssicherheit durch konkrete Zusammenhänge zu Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit verdeutlicht, wodurch ihr langfristiges Commitment gestärkt wird. Der praxisnahe Austausch und die Sichtbarkeit realer Erfolge zeigen den Unternehmen, dass eine proaktive Sicherheitskultur nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllt, sondern auch massgeblich zur Mitarbeitermotivation, Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.³⁶

Workplace Wellbeing (Grossbritannien)

Das «Workplace Wellbeing»-Programm (früher "Being Well Together") ist ein 1- oder 3-Jahres-Programm, das Organisationen unterstützt, eine ganzheitliche Strategie für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu entwickeln, umzusetzen und aufrechtzuerhalten. Es gibt drei Varianten: die unabhängige Variante stellt Ressourcen für eine eigene Strategie zur Verfügung, die unterstützte Variante bietet zusätzlich einen Support Manager, der bei der Ausarbeitung und Umsetzung unterstützt und die Premium Variante, welche die Ressourcen, einen Support Manager und sechs Tage massgeschneiderte Beratung umfasst.⁶⁴

Die Ressourcen sind über ein Online-Portal (Resource Hub) zugänglich. Es bietet Videos, interaktive Übungen, Selbsteinschätzungen, Quizzes und Wissenstests zu folgenden Themen: Ernährung, Drogen, Alkohol, Rauchen, finanzielles Wohlergehen, Einführung in das Thema Wohlbefinden, Isolation/Einsamkeit, psychische Gesundheit, Elternschaft/Pflege, körperliche Aktivität, Präsentismus, Arbeiten während der Ferien, Schlaf und Stress.⁶⁴

Auf der Webseite werden in Form von «Testimonials» Nutzererfahrungen geteilt, die möglicherweise andere Unternehmen dazu inspirieren, das Programm ebenfalls umzusetzen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass das Programm Zeit, Geld und Ressourcen spart und gleichzeitig das Engagement, die Bindung und die Moral der Mitarbeitenden stärkt.⁶⁴

Das Programm wurde vom British Safety Council in Zusammenarbeit mit der Wohltätigkeitsorganisation Mates in Mind entwickelt. "Being Well Together" ist die Wohlfühlmarke des British Safety Council, die

nebst dem «Workplace Wellbeing»-Programm eine ganze Reihe von Dienstleistungen umfasst, darunter Audits, Beratungen, Schulungen, Auszeichnungen, Veranstaltungen und Publikationen wie Best-Practice-Leitfäden, Newsletter und Magazin.⁶⁴

Erfolgsfaktoren: Der Erfolg des Programms beruht auf der Kombination aus persönlicher Unterstützung durch Fachkräfte – meist per Telefon oder Teams, gelegentlich auch vor Ort – und den gut abgestimmten Tools. Die Verknüpfung der Ergebnisse aus Mitarbeiter- und Arbeitgebendenbefragungen bildet die Grundlage für eine fundierte Strategie. Durch die persönliche Begleitung werden die Unternehmen gezielt unterstützt und auf Kurs gehalten. Evidenzbasierte Massnahmen werden eingeführt und nachhaltig in die Unternehmenskultur integriert.⁶⁵

Herausforderungen: Viele Herausforderungen ergeben sich aus der Ausgangssituation der Unternehmen, insbesondere ob sie über die notwendigen Ressourcen und Zeit verfügen, um die erforderlichen Massnahmen umzusetzen. Oft ist mehr Anleitung und persönliche Unterstützung nötig als erwartet, weshalb qualifizierte Fachkräfte entscheidend sind. Operative Herausforderungen entstehen insbesondere bei der Gestaltung und Umsetzung von Befragungen sowie der Unterstützung der Unternehmen in ihrer Kapazitäts- und Kompetenzentwicklung. Während einige Firmen über das nötige Know-how verfügen, fehlt ihnen die Zeit, während andere sowohl die Zeit als auch die Kompetenzen nicht haben.⁶⁵

Rahmenbedingungen: Zentrale Grundlagen sind die CIPD-Domänen (Chartered Institute of Personnel and Development) für das Wohlbefinden sowie für die Management-Standards der HSE. Alle Massnahmen basieren auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten aus Arbeitgebendenbefragungen sowie weiteren Quellen wie Fehlzeitenmanagement. Einige Unternehmen führen eigene Befragungen durch, die ebenfalls berücksichtigt werden. Ziel ist es, fundierte Massnahmen zu entwickeln, die den Kontext der Organisation einbeziehen.⁶⁵

Anreize: Es gibt keine spezifischen Anreize. Das Programm ist kostengünstig und Unternehmen können viel Nutzen daraus ziehen.⁶⁵

Informationsfluss: Eine Beziehung zu den Arbeitgebenden wird aufgebaut.⁶⁵

Wirksamkeit: Befragungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden werden regelmässig durchgeführt und die Fortschritte werden dokumentiert.⁶⁵

Finanzierung: Die Arbeitgebende finanzieren die Massnahmen.⁶⁵

Beitrag zur Sicherheitskultur: Das «Workplace Wellbeing»-Programm zeichnet sich durch persönliche Begleitung aus, mit der Unternehmen gezielt unterstützt und auf Kurs gehalten werden. So werden evidenzbasierte Massnahmen nachhaltig in die Unternehmenskultur integriert.

Safety Climate Tool (Grossbritannien)

Das Safety Climate Tool der nationalen Behörde für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz HSE 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. Das Tool ist in über 45 Sprachen verfügbar. Die Daten können auf verschiedene Weise aufgeschlüsselt werden, um Best Practices und Verbesserungsbereiche, wie Standort oder Hierarchie, zu identifizieren. So können gezielt Schwerpunkte gesetzt

und Massnahmen ergriffen werden.⁶⁶ Um eine erfolgreiche Umfrage zu initiieren und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern, bietet die HSE Präsentationen, Leitfäden, Beispielkorrespondenz und Werbematerialien an. Mehrere Unternehmen weltweit nutzen das Safety Climate Tool, unabhängig von Grösse und Branchen. Nutzende berichten von höherer Mitarbeitermotivation und -bindung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, reduzierten Arbeitsunfällen und geringerer Kosten sowie besserer Führung.⁶⁶

Erfolgsfaktoren: Safety Climate Tool basiert auf fundierter Forschung und ist somit evidenzbasiert. Es ist in verschiedenen Formaten verfügbar – als kostenloser Download der Papier-Version oder als erweiterte digitale Version zum Kauf. Mit der digitalen Version können automatisch Berichte und Vergleiche erstellt werden und sie liefert anonymisierte Daten, mit denen das Tool kontinuierlich verbessert wird.⁶⁷

Herausforderungen: Es gab keine grösseren Herausforderungen, da das Tool auf Forschung basiert; es wurde getestet und die Ergebnisse wurden validiert. Eine technische Herausforderung war die Umwandlung des Papier-Tools in eine digitale Version; dies übernahm deshalb eine externe Organisation.⁶⁷

Rahmenbedingungen und Anreize: Die HSE-Marke steht für höchste Standards im Arbeitsschutz. Ihre Tools gelten in Grossbritannien als Goldstandard für die Sicherheitskultur. Die Vermarktung der Tools erfolgt über externe Organisationen.⁶⁷

Informationsfluss: Der Informationsfluss variiert je nach Nutzung. Das Unternehmen stimmt dies mit Gewerkschaften oder Arbeitnehmendenvertretern ab und legt fest, wer an der Befragung teilnimmt. Die anonymisierten Daten fliessen an Forschende zurück, um die Evidenzbasis zu stärken und das Tool weiterzuentwickeln.⁶⁷

Wirksamkeit: Die gesammelten Daten werden an Forschende weitergeleitet und ausgewertet.⁶⁷

Finanzierung: HSE investierte in die Tool-Entwicklung und schloss eine Partnerschafts- sowie Finanzvereinbarung mit der Organisation ab, die die Software entwickelte. HSE profitiert auch von den Verkaufserlösen.⁶⁷

Beitrag zur Sicherheitskultur: Das Safety Climate Tool ist evidenzbasiert und in verschiedenen Formaten verfügbar. Mit der digitalen Version können automatisch Berichte und Vergleiche erstellt werden.

Fachkraft für Arbeitssicherheit (Niederlande)

Arbeitgebende sind laut Ministerium für Soziales und Beschäftigung verpflichtet, einen Vertrag mit einem Arbeitsschutzdienst oder Betriebsarzt abzuschliessen. Über den Arbeitsschutzdienst können Kernexperten eingestellt werden. Der Vertrag ermöglicht es den Kernexperten, basierend auf ihrer Fachkompetenz die angemessene Betreuung sicherzustellen.⁶⁸ Es gibt vier Arten von Kernexperten:

- Betriebsarzt:in: Unterstützt die Arbeitgebenden auf vielfältige Weise, z. B. bei Fehlzeitenberatung und Prävention. Als einziger Kernexperte führt er regelmässig arbeitsmedizinische Untersuchungen zur Identifizierung von Risiken am Arbeitsplatz durch.
- Sicherheitsexperte:in: Berät die Arbeitgebenden zum Thema Arbeitssicherheit und Unfallvermeidung.

- Arbeitshygieniker:in: Berät die Arbeitgebenden zur Vermeidung gesundheitsschädlicher Arbeitsumfelder, z. B. durch gefährliche Stoffe, physikalische Einflüsse oder körperliche Belastungen.
- Experte:in für Arbeit und Organisation: Berät die Arbeitgebenden zu verschiedenen Themen mit Fokus auf die Optimierung der Arbeitsbedingungen, z. B. zur Reduzierung von Arbeitsstress oder zur Prävention von unerwünschtem Verhalten.⁶⁸

In bestimmten Fällen können Mitarbeitende auch weitere Experten wie Arbeitspsychologen oder Physiotherapeuten hinzuziehen. Dies muss der Arbeitgebende jedoch zuvor mit dem Betriebsrat oder der Arbeitnehmendenvertretung abstimmen.⁶⁸

Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitenden müssen die RI&E immer von einem Kernexperten überprüfen lassen. Das RI&E muss dabei festlegen, wie Mitarbeitende einen Kernexperten hinzuziehen können. Unternehmen mit bis zu 25 Mitarbeitenden, die ein branchenspezifisch anerkanntes RI&E-Instrument verwenden, sind von der Pflicht zur Überprüfung durch einen Kernexperten befreit.⁶⁸

Herausforderungen: In einer Studie gaben sowohl Kernexperten als auch Interessenvertreter an, dass die Kernexperten oft zu viele Aufgaben im Verhältnis zur verfügbaren Zeit haben. Zudem betonen sie die Notwendigkeit einer klaren Definition von Rollen und Zuständigkeiten sowie einer Schulung in verschiedenen Bereichen (z. B. Ergonomie, psychosoziale Aspekte), die auch die Entwicklung von Beratungskompetenzen umfasst.⁶⁹

Rahmenbedingungen: Die niederländischen Richtlinien basieren auf der europäischen Richtlinie 89/391 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Eine klarere Definition der Aufgaben der Kernexperten würde deren Stellung innerhalb eines Unternehmens verbessern. Eine starke Unterstützung durch die Unternehmensleitung ist für die Kernexperten unerlässlich, um effektiv notwendige Massnahmen zur Gesundheits- und Sicherheit umzusetzen.⁶⁹

Informationen zu Erfolgsfaktoren, Anreizen, Informationsfluss, Wirksamkeit und Finanzierung konnten weder durch ein Interview noch durch Internet- oder Literaturrecherche ermittelt werden.

Beitrag zur Sicherheitskultur: Arbeitgebende sind verpflichtet, einen Vertrag mit einem Arbeitsschutzdienst oder Betriebsarzt abzuschliessen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit übernehmen zahlreiche Aufgaben, die zu einer positiven Sicherheitskultur beitragen, wie beispielsweise die Überprüfung der RI&E.

AUVAtop – Das modulare Beratungskonzept der AUVA (Österreich)

In Österreich gewinnt ein umfassendes Arbeitssicherheits- und Gesundheitskonzept im Betrieb zunehmend an Bedeutung. Dabei spielen sowohl die Führungsqualität als auch das individuelle Handeln der Beschäftigten eine zentrale Rolle. Im Modul 1 dieses Projekts wurde die Kampagne «Partnerschaft für Prävention» der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt Österreich (AUVA) identifiziert. Im Rahmen der weiteren Recherchen stellte sich aber heraus, dass diese Kampagne vor mehr als zehn Jahren stattfand und nicht mehr aktuell ist. AUVA hat ein neues Angebot entwickelt, welches in diesem Kapitel vorgestellt wird. Mit AUVAtop bietet die AUVA ein modulares Beratungskonzept im Bereich der Sicherheitskultur an. Die klassischen Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat bleiben davon unberührt – AUVAtop ist ein freiwilliges, ergänzendes Angebot für interessierte Unternehmen. Es unterstützt Betriebe dabei, Schritt

für Schritt eine nachhaltige Präventionskultur zu etablieren. Im ersten Schritt identifiziert eine Basisanalyse die Potenziale in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit. Aufgrund dieser Selbsteinschätzung wählt der Betrieb mit Unterstützung der AUVA 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.⁷⁰ AUVAtop kann die Grundlage für ein betriebliches Präventions-Managementsystem bilden, beispielsweise für die ISO 45004:2024-Zertifizierung⁷¹ oder das AUVA Gütesiegel «sicher und gesund arbeiten»⁷², eine Auszeichnung für Unternehmen mit besonderem Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Erfolgsfaktoren: Ein Erfolgsfaktor von AUVAtop ist der modulare Aufbau, der es Unternehmen ermöglicht, gezielt relevante Themen zu bearbeiten. Die aktive Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitenden ist essenziell für eine nachhaltige Verankerung im Unternehmen, da Sicherheitskultur stets personenbezogen ist. Kommunikation spielt eine zentrale Rolle: Regelmässige Schulungen, Weiterbildungen und Mitarbeitendengespräche sorgen dafür, dass das Thema Prävention kontinuierlich präsent bleibt. Nachvollziehbare und strukturierte Abläufe erleichtern die Identifikation von Verbesserungspotenzialen und ermöglichen eine effektive und effiziente Umsetzung der Massnahmen. AUVAtop kann nur auf Anfrage in Anspruch genommen werden. Damit verfolgt AUVAtop eine positive, beratende Herangehensweise. Positive Kommunikation ist der goldene Schlüssel, um die Unternehmen abzuholen. Dabei sind sowohl "top-down"-Initiativen durch das Management als auch "bottom-up"-Prozesse durch engagierte Mitarbeitende erforderlich, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.^{70,73}

Herausforderungen: Die Etablierung oder Veränderung einer Sicherheitskultur ist ein langfristiger Prozess, der Geduld und Ausdauer erfordert. Die Unternehmensleitung muss sich aktiv engagieren und eine Vorbildfunktion einnehmen. Als Ziel sollte man sich nicht die Kultur selbst setzen, sondern die kontinuierliche Umsetzung konkreter Präventionsmassnahmen, die dann langfristig zur Entstehung einer Sicherheitskultur führen.⁷³

Rahmenbedingungen: Das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) vereint Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz, Vorschriften zu Arbeitsbedingungen und Prävention. Aus diesem Gesetz und aus Managementsystemen für Prävention wurden die Schlüsselthemen ausgewählt und in den entsprechenden Modulen aufgenommen. Die zentralen Themen aus dem Gesetz sowie aus etablierten Managementsystemen für Prävention wurden in die AUVAtop-Module integriert. Eine Sammlung praxisnaher Fragen unterstützt Unternehmen dabei, sich mit diesen Themen systematisch auseinanderzusetzen und eine nachhaltige Implementierung sicherzustellen. Die Beratungen durch AUVAtop nehmen die Themen auf und überprüfen zudem, ob die Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben einhalten und bieten entsprechende Beratungen an.^{70,73}

Anreize: Erfolgreich organisierter Arbeitnehmer:innenschutz wird zunehmend als Wettbewerbsfaktor wahrgenommen, da Produktivität und Qualität eng mit der Gesundheit und Motivation der Mitarbeitenden verknüpft sind. In Österreich zeigt sich zudem eine Tendenz, dass Beschäftigte einen sicheren Arbeitsplatz einer höheren Vergütung vorziehen. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz wirken sich positiv auf die Mitarbeitendenzufriedenheit und die Fluktuation aus, sodass Unternehmen motiviert sind,

hier mehr zu investieren. Unternehmen nutzen AUVAtop zudem i) zur Prüfung, ob sie das Gesetz einhalten, ii) nach einem Vorfall im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, iii) zur Vorbereitung auf eine ISO-Zertifizierung oder das AUVA Gütesiegel und iv) bei der Anschaffung neuer Maschinen oder Arbeitsplatzveränderungen. Zusätzlich fordert das ASchG in § 5, dass Arbeitgebende psychische Belastungen ermitteln und beurteilen. Zudem ist die Ergonomie ein grosses Thema und AUVAtop führt Beratungen hierzu durch. Ein weiteres Instrument ist die «Return on Prevention»-Berechnung, die Unternehmen aufzeigt, wie sich Investitionen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirtschaftlich auszahlen.⁷³

Informationsfluss: Die AUVA tritt mit ihren angeschlossenen Unternehmen über die Webseite, Veranstaltungen und den Newsletter in Kontakt.⁷³

Wirksamkeit: Zur Messung der Wirksamkeit und des Nutzens von Präventionsmassnahmen sollten Unternehmen gezielt Indikatoren aus Gesundheits- und Managementsystemen nutzen. Dabei ist es wichtig, nicht nur einzelne Massnahmen zu evaluieren, sondern auch den Kulturwandel im Unternehmen zu erfassen. AUVAtop verweist hierzu auf das RABUN-Modell, das Unternehmen bei der Analyse ihrer Präventionskultur unterstützt: Welche **R**egeln existieren? Gibt es **A**nweisungen? Sind die Werte der Präventionskultur **b**ekannt? Wie wird die Präventionskultur **u**mgesetzt? Gibt es **N**achweise, wie die Nachhaltigkeit der Kultur sichergestellt wird?⁷³

Finanzierung: Die Beratungen durch AUVAtop sind in der Regel kostenlos. Unternehmen finanzieren AUVAtop durch ihre AUVA-Prämien.⁷³

Beitrag zur Sicherheitskultur: AUVAtop ist ein modulares Beratungskonzept zur Stärkung der Sicherheitskultur in Unternehmen. Auf Basis einer geführten Selbsteinschätzung wählt der Betrieb gemeinsam mit der AUVA gezielt relevante Module aus einem Pool von 20 Optionen aus. Die aktive Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitenden ist dabei zentral, um eine nachhaltige Verankerung der Sicherheitskultur zu gewährleisten.

Die folgende Tabelle soll helfen, AUVAtop von AUVAsicher und AUVAFit zu unterscheiden:

Zielgruppe	Schwerpunkt	Angebotsform	Dauer	Informationsfluss
Führungskräfte, Betriebe, Mitarbeitende	Strategische Verankerung von Prävention, betriebliches Präventions-Managementsystem, z.B. für ISO-Zertifizierung oder AUVA-Gütesiegel	Auswahl an 20 Modulen	Begrenzter Zeitrahmen	Über die AUVA

5.3.2 Quintessenz Sicherheitskultur

Sicherheitskultur stellt einen zentralen Baustein für nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar, wird jedoch international unterschiedlich konzipiert und umgesetzt. In Finnland lässt sich eine besonders umfassende und systematische Förderung erkennen. Programme wie die Arbeitssicherheitskarte, die Well-being at Work Card und der HSEQ-Training Park zeichnen sich durch hohe Praxisnähe, breite Akzeptanz und enge Zusammenarbeit mit Sozialpartnern aus. Ergänzt wird dieses Angebot durch das Netzwerk „Forum für null Unfälle“, das auf freiwilliger Basis den Austausch guter Praxis zwischen Unternehmen unterstützt.

Ein deutlicher Kontrast zeigt sich in Schweden, wo der gesetzliche Rahmen eine klare Trennung zwischen Kontrolle und Beratung vorschreibt. Inspektor:innen dürfen keine konkreten Handlungsempfehlungen mehr geben, da die rechtliche Verantwortung explizit bei den Arbeitgebenden liegt. Weitere Länder verfolgen hybride Ansätze: In Österreich zielt das AUVAtop-Programm auf eine betriebsindividuelle, freiwillige Entwicklung der Präventionskultur ab. Die Niederlande wiederum setzen auf formalisierte Verträge mit Sicherheitsfachkräften, um gesetzliche Vorgaben umzusetzen. Grossbritannien verfolgt einen datenbasierten Zugang mit Instrumenten wie dem Safety Climate Tool, das eine evidenzbasierte Evaluation der Sicherheitskultur ermöglicht.

Während einige Länder auf verpflichtende Strukturen und Kontrolle fokussieren, setzen andere auf partizipative, beratende und lernorientierte Ansätze. Erfolgsentscheidend ist in allen Fällen die Kombination aus Führungsverantwortung, systematischer Beteiligung der Mitarbeitenden und struktureller Verankerung präventiven Handelns im betrieblichen Alltag.

5.4 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 Präventionsmassnahmen 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. In der Schweiz existiert eine Vielzahl an Präventionsmaterialien und -dokumenten für KMUs. Doch statt als Unterstützung wahrgenommen zu werden, führt diese Fülle und hohe Kadenz von neuen Materialien eher zu einer Überforderung bei der Umsetzung. Dieses Kapitel zeigt daher auf, was Grossbritannien unternimmt und welche konkreten Massnahmen in anderen Ländern existieren, um KMUs bei der Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten gezielt zu unterstützen.

5.4.1 Länder

Grossbritannien

Informationen zur Unterstützung von KMUs: Die HSE bietet auf ihrer Webseite Informationen zu grundlegenden Schritten für kleine und risikoarme Unternehmen an, damit sie die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einhalten können («Health and safety basics for your business»)⁷⁴. Zudem gibt es eine Einführung in das Management von Gesundheit und Sicherheit. Diese hilft zu erkennen, wo Handlungsbedarf besteht und zeigt auf, wie Schutzmassnahmen geplant, überwacht und überprüft werden können. Gemäss dieser Einführung ist für die meisten kleinen, risikoarmen Unternehmen ein formelles Managementsystem nicht erforderlich sondern ein einfacher Ansatz (Planen, Umsetzen, Prüfen, Handeln) reicht.⁷⁵

Im Jahr 2022 stellte das British Safety Council fest, dass der Druck durch die Covid-Pandemie und die schwierige Wirtschaftslage, einschliesslich steigender Energiekosten, insbesondere für kleine Unternehmen zunahm. Deshalb wurde Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich für einen kostenlosen dreistündigen Workshop zu bewerben. Diese Workshops sollen Arbeitgebenden helfen zu verstehen, warum das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden wichtig ist und wie sie es verbessern können. Zusätzlich unterstützen die Workshops die Arbeitgebenden bei der Entwicklung und Bewertung ihrer Strategien. Teilnehmende hatten zudem die Möglichkeit, sich um eine Geldprämie von bis zu 10'000 Pfund zu bewerben, um nach den Workshops geplante Aktivitäten zu finanzieren.⁷⁶

Erreichung von KMUs: KMUs zu erreichen ist herausfordernd, deshalb nutzt die HSE verschiedene Ansätze. Einer davon ist die Zusammenarbeit mit Branchenverbänden, die Wissen an ihre Mitglieder weitergeben. Ein weiterer Ansatz geht über die Lieferkette, indem zum Beispiel Lieferanten gebeten werden, Gefahrenstoffe in ihren Produkten zu reduzieren. Zudem setzt die HSE über ihre Webseite und auch über Social Media auf eine starke Kommunikation. Beispielsweise wird angekündigt, wann Inspektionen in einer bestimmten Region stattfinden und dass man von unangekündigten Besuchen betroffen sein kann. Tatsächlich sind flächendeckende Inspektionen bei KMUs nicht machbar und deshalb erfolgen sie meist nur nach Vorfällen.⁷⁷

Erfolgsbeispiele: Ein mehrjähriger Fokus auf einen Sektor hat sich bewährt, da Unternehmen so wahrnehmen, dass sie im Blickfeld stehen. Ein Ansatz basierend auf Evidenz, Datenerhebung, Aufklärung und Konsequenzen bei Nichteinhaltung hat sich mehrfach bewährt. Ein Erfolgsbeispiel sind die Massnahme zu Isocyanaten in Autolacke. Durch Aufklärung, kostenlose Urinmessungen und Inspektionen bei fehlender Probeeinsendung konnte die Exposition erfolgreich reduziert werden.⁷⁷

Instrumente: Es gibt keine spezifischen Instrumente für KMUs, sondern gezielte Interventionen wie beispielsweise bei den Isocyanaten. Spezifische Risiken werden jeweils identifiziert und der Fokus liegt dann auf bestimmten KMUs. Auf der Webseite stehen Leitlinien zur Verfügung, die bestimmte Bereiche ansprechen. Die meisten Unterlagen sind kostenlos, nur gedruckte Kopien sind kostenpflichtig. Für KMUs gibt es viele Informationen, die Unternehmen müssen diese jedoch selber aktiv abrufen.⁷⁷

Anreize: Es gibt nur negative Anreize wie Geldstrafen und strafrechtliche Massnahmen.⁷⁷

Finanzierung: Die KMUs werden nicht finanziell unterstützt.⁷⁷

Beitrag zur Unterstützung von KMUs: Es werden verschiedene Ansätze verwendet die auf Evidenz, Datenerhebung, Aufklärung und Konsequenzen bei Nichteinhaltung beruhen. Über mehrere Jahre hinweg wird der Fokus auf jeweils einen Sektor gelegt. Zudem werden viele Informationen für KMUs bereitgestellt.

5.4.2 Massnahmen

OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung (Frankreich)

Das OiRA in Frankreich ist ein hervorragendes Beispiel für ein Tool, das KMUs effektiv unterstützt. Die Ausführungen zu OiRA sind im Kapitel «Risikobeurteilung, OiRA – Interaktive Online-Risikobeurteilung in Frankreich » beschrieben.

RI&E: Risiko-Inventur und Evaluation (Niederlande)

Das Risiko-Inventur und Evaluation Tool wurde beim Kapitel «Risikobeurteilung» beschrieben.

AUVAsicher – Betreuung von Kleinbetrieben (Österreich)

AUVAsicher ist ein kostenloses Betreuungsangebot der AUVA für KMUs mit bis zu 50 Beschäftigten. Die AUVAsicher Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen bieten die gesetzlich vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung an und begehen gemeinsam mit den Betrieben deren Arbeitsstätten, um Gefährdungen und Gesundheitsbelastungen zu identifizieren. Anschliessend erhalten die Unternehmen sie konkrete Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen sowie zur Beseitigung bestehender Mängel. Zusätzlich informiert AUVAsicher über relevante gesetzliche Neuerungen im Arbeitnehmer:innenschutz. AUVAsicher entwickelt stetig Innovationen für branchenspezifische Betreuungsansätze mit dem Fokus auf die speziellen Bedürfnisse von Klein- und Mittelunternehmen. Neben der Grundbetreuung bietet AUVAsicher optionale Dienstleistungen wie Arbeitsplatz-Evaluationen, Beratung bei Auflagen des Arbeitsinspektorats, kostenlose Messungen (z.B. Beleuchtung, Klima, Lärm, Staub), Untersuchungen (z.B. Lungenfunktionstest) oder Beratung zu sicherheitstechnischen (Strahlung, Lärm, Arbeitsstoffe, etc.) oder arbeitsmedizinischen Fragen (Berufskrankheiten, Hygiene, Stress, Ernährung, etc.) in Anspruch nehmen.⁷⁸

Aktuell betreut AUVAsicher rund 115'000 Arbeitsstätten. Das Programm wird von insgesamt 360 Fachkräften umgesetzt, darunter 145 interne Mitarbeitende und 215 externe, dazugekaufte Dienstleister:innen wie freiberufliche Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte und private Beratungszentren, mit denen ein Jahresstundenkontingent vereinbart wird. Pro Tag betreut eine interne Fachkraft in der Regel drei bis fünf Betriebe.⁷⁹

Erfolgsfaktoren: AUVAsicher gewährleistet eine flächendeckende Betreuung in ganz Österreich. Gleichzeitig ist der regionale Bezug entscheidend, um eine zielgerichtete und praxisnahe Beratung sicherzustellen. Eine klare Vision und Mission über alle Beteiligten hinweg trägt zur Wirksamkeit des Programms bei. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist das Engagement der Unternehmensleitung, die den Nutzen von Sicherheits- und Gesundheitsschutz erkannt haben muss. Auch Themen der Prävention und Präventionskampagnen werden in den Beratungen aufgenommen. Durch regelmässige Evaluationen – insbesondere anhand des Qualitätsberichts – wird die Wirksamkeit und Kundenzufriedenheit des Programms überprüft und weiterentwickelt.⁷⁹

Herausforderungen: Die nachhaltige Verankerung von Arbeitsschutzmassnahmen in KMUs erfordert Zeit. In der Regel dauert es drei bis fünf Jahre, bis Präventionsthemen vollständig in den Betrieben etabliert sind, sodass z.B. eine Einreichung beim «Goldenen Securitas» erfolgt (siehe übernächster Abschnitt). Zudem stellt die zielgruppengerechte Kommunikation eine Herausforderung dar, da die Botschaften verständlich und praxisnah vermittelt werden müssen.⁷⁹

Rahmenbedingungen: Das ASchG verpflichtet Unternehmen mit mindestens 11 Beschäftigten zu jährlichen Sicherheitsbegehungen. Betriebe mit weniger als 11 Beschäftigten müssen diese alle zwei bis drei Jahre durchführen. Die Begehungen sollten nach Möglichkeit von einer Sicherheitsfachkraft und einem/einer Arbeitsmediziner:in gemeinsam durchgeführt werden. Sie sind ein wichtiger Bestandteil der Gefahrenevaluierung, bei der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ermittelt und bewertet werden. AUVAsicher unterstützt KMUs dabei, diese gesetzlich vorgeschriebenen Begehungen umzusetzen und ihre Gefährdungsbeurteilung aktuell zu halten. Nach der Anmeldung bei AUVAsicher übernimmt die AUVA die Terminplanung und stellt sicher, dass die gesetzlichen Fristen eingehalten werden. Die Arbeitswelt ist einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Neue Technologien, Branchentrends sowie neue gesetzliche Bestimmungen stellen fortlaufende Herausforderungen dar, denen sich Arbeitnehmende und Arbeitgebende gleichermaßen stellen müssen. Durch Kooperationen mit nationalen und internationalen Organisationen sichert AUVAsicher eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an neue Anforderungen.^{78,79}

Anreiz: Die Arbeitsinspektor:innen, das ASchG und sicherheitsrelevante Vorfälle setzen Anreize, um sich bei AUVAsicher anzumelden. Ein zusätzlicher Anreiz ist die Auszeichnung der «Goldene Securitas», die besonders engagierte Betriebe würdigt. Die Betriebe schätzen es, dass sie auf Beratungsschwerpunkten wie z.B. MSE oder Diisocyanaten aufmerksam gemacht und darüber informiert werden. Solche Themen werden gezielt in die branchenspezifischen Beratungsleitfäden aufgenommen.⁷⁹

Informationsfluss: Die Arbeitsinspektor:innen weisen Betriebe aktiv auf AUVAsicher hin. Eine Betreuung erfolgt jedoch nur nach Anmeldung. Einmal jährlich tauschen sich AUVAsicher und die Arbeitsinspektorate über aktuelle Themenschwerpunkte aus, sodass diese in die Beratungen integriert werden

können. Dabei orientieren sich die Inhalte oft an den Schwerpunkten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).⁷⁹

Wirksamkeit: Laut einer Online-Umfrage zur Wirksamkeit von AUVAsicher berichten 75% der befragten Betriebe, die AUVAsicher in Anspruch genommen haben, von einer positiven Wirkung auf die Selbstwirksamkeit und das proaktive Handeln. Dazu zählen das selbständige Erkennen und Beheben von möglichen und bislang unbekanntem Gefährdungen und Belastungen sowie die Umsetzung konkreter präventiver Massnahmen oder das Umdenken im Betrieb. 88% der befragten Unternehmen gaben an, dass die Betreuung durch AUVAsicher die Sicherheits- und Gesundheitskultur im Betrieb verbessert habe (z.B. durch eine bessere Umsetzung von Massnahmen). Zudem stellten 65% der Betriebe konkrete Verbesserungen fest, etwa eine Reduktion der Krankheitsfälle und Unfälle oder eine Optimierung der Arbeitsbedingungen.⁸⁰

Finanzierung: Die Finanzierung von AUVAsicher erfolgt über die Prämienbeiträge der Unternehmen an die AUVA. Für teilnehmende Betriebe ist das Angebot kostenfrei.⁷⁹

Beitrag zur Risikobeurteilung: AUVAsicher unterstützt KMUs gezielt durch ein kostenloses, flächendeckendes Betreuungsangebot, das Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen bereitstellt, um Betriebe individuell zu beraten, präventive Massnahmen umzusetzen und gesetzliche Bestimmungen einzuhalten. Die Schwerpunkte liegen auf der Identifikation von Gefährdungen, branchenspezifischer Beratung, der Information über neue gesetzliche Bestimmungen sowie praxisnaher Unterstützung durch Messungen, Schulungen und Beratung zu spezifischen Arbeitsschutzthemen.

Die folgende Tabelle soll helfen, AUVAsicher von AUVAtop und AUVAfit zu unterscheiden:

Zielgruppe	Schwerpunkt	Angebotsform	Dauer	Informationsfluss
KMUs	Betriebsbegehung durch Fachkräfte, Analyse von Gefährdungen und Belastungen, Erstellung konkreter Lösungsvorschläge, Beratung bei Auflagen des Arbeitsinspektorats	Betreuungsangebot durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen in KMUs	Anmeldung muss über Betrieb erfolgen. Danach langfristige Begleitung, AUVA übernimmt Terminplanung	Über die Arbeitsinspektor:innen

5.4.3 Quintessenz Unterstützung von KMUs

KMUs stehen vor besonderen Herausforderungen bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmassnahmen. Im Gegensatz zu grossen Unternehmen fehlen ihnen häufig die personellen und finanziellen Ressourcen, um umfassende Präventionsstrategien zu realisieren. Verschiedene Länder setzen gezielte Massnahmen ein, um KMU besser zu erreichen. In Frankreich wird das digitale Tool OiRA und in den Niederlanden das RI&E-Tool erfolgreich eingesetzt, um eine strukturierte, benutzerfreundliche und branchenspezifische Risikobeurteilung zu ermöglichen. Grossbritannien nutzt verschiedene Ansätze, darunter Online-Informationsangebote, die Zusammenarbeit mit Branchenverbänden sowie eine starke Kommunikation über die Webseite und soziale Medien. Ein mehrjähriger Fokus auf einzelne Sektoren hat sich bewährt, ebenso wie ein evidenzbasierter Ansatz, der Datenerhebung und Aufklärung kombiniert, und ein besonderer Fokus auf eine verständliche Sprache und praxisnahe Formulierungen, die für die KMUs relevant sind. In Österreich bietet das AUVAsicher-Programm eine kostenlose Beratung für KMUs durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen. Dabei werden Risikobeurteilungen durchgeführt, gezielte Lösungen entwickelt und Unternehmen aktiv begleitet. Diese in diesem Kapitel aufgezeigten Massnahmen verdeutlichen, dass individuelle Betreuung, digitale Tools, und branchenspezifische Ansätze KMUs helfen können, Arbeitsschutzmassnahmen wirksam zu implementieren.

5.5 Berufskrankheiten

Die Europäische Unternehmenserhebung sowie auch die Diskussionen in Modul 2 (Workshop) haben verdeutlicht, dass Berufskrankheiten ein zunehmend relevantes Problem darstellen. Besonders Muskuloskelettale Belastungen und psychosoziale Risikofaktoren treten in der Schweiz häufig auf.³⁴ Dieses Kapitel gibt einen Überblick über nationale Strategien und Initiativen in zwei nordischen Ländern^b und stellt sieben ausgewählte Massnahmen zur Prävention von Berufskrankheiten vor.

5.5.1 Länder

Finnland

Definition von Berufskrankheiten: In Finnland wird zwischen Berufskrankheiten und *berufsbedingten* Krankheiten unterschieden. Eine Berufskrankheit ist *«eine Krankheit, die wahrscheinlich durch eine physikalische, chemische oder biologische Einwirkung bei der Arbeit verursacht wird und die als Berufskrankheit nach dem Berufskrankheitengesetz entschädigungsfähig ist»*. Berufsbedingte Krankheiten sind Krankheiten, die auf arbeitsbedingte Ursachen zurückzuführen sind. Letztere werden jedoch nicht von der Versicherung entschädigt, sondern über die reguläre Sozial-/Krankenversicherung.^{81,82}

Informationen zur Prävention von Berufskrankheiten: In Finnland ist die Prävention von Berufskrankheiten gesetzlich klar geregelt. Arbeitgebende sind verpflichtet, systematische Risikobeurteilungen durchzuführen, gefährdende Faktoren zu identifizieren und geeignete Schutzmassnahmen zu implementieren. Die Arbeitsmedizin spielt dabei eine zentrale Rolle, sowohl bei der Risikobeurteilung als auch bei der Frühdiagnose und Prävention von Erkrankungen.

Erfolgsfaktoren: Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben und arbeitsmedizinischen Diensten. Durch regelmässige Arbeitsplatzbegehungen und Risikobeurteilungen werden Risiken früh erkannt und Massnahmen rechtzeitig umgesetzt.⁸³ Die Finanzierung der Forschung durch den Arbeitsschutzfonds trägt auch massgeblich zur Weiterentwicklung des Feldes der Gesundheit im Beruf bei.^{32,84}

Herausforderungen: Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, Berufskrankheiten rechtzeitig zu erkennen, da diese oft erst nach jahrelanger Exposition sichtbar werden. Daher sind die kontinuierliche Dokumentation und Langzeitüberwachung von Expositionen und Erkrankungen entscheidend. Eine weitere Herausforderung stellt die Einhaltung und praktische Umsetzung gesetzlicher Anforderungen durch alle Unternehmen dar, insbesondere bei KMUs.^{16,83,85}

Rahmenbedingungen: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen verpflichten Arbeitgebende in Finnland dazu, regelmässige Risikobeurteilungen durchzuführen und angemessene Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Zudem muss jedem Arbeitnehmenden eine kostenlose arbeitsmedizinische Betreuung bereitgestellt werden, unabhängig von Dauer oder Art der Beschäftigung. Arbeitsmedizinische Dienstleistungen können öffentlich oder privat organisiert sein und sind gesetzlich verpflichtend.⁸⁵

^b Ursprünglich war geplant, auch eine Länderrecherche zu Norwegen durchzuführen. Nach einer umfassenden Recherche zu Finnland und Schweden wurde jedoch festgestellt, dass die nordischen Länder einen ähnlichen Präventionsansatz verfolgen, weshalb auf eine vertiefte Analyse zu Norwegen verzichtet wurde.

Anreize: Der Hauptanreiz für Unternehmen, diese Massnahmen durchzuführen, ist die gesetzliche Verpflichtung und die damit verbundene Haftung. Darüber hinaus können die Betriebe durch Informationen über die Vorteile der Prävention in verschiedenen Zusammenhängen (z.B. höhere Produktivität und geringere Fehlzeiten) sensibilisiert werden. Regelmässige Kontrollen durch Behörden und arbeitsmedizinische Dienste sowie sichtbare Erfolge (z.B. Rückgang von Berufskrankheiten) können Unternehmen zusätzlich zur Umsetzung motivieren.^{83,85}

Informationsfluss: Der Informationsfluss zwischen Behörden, Arbeitsmedizin und Unternehmen ist eng organisiert. Arbeitgebende müssen arbeitsmedizinische Dienste informieren, sobald Verdachtsfälle oder bestätigte Berufskrankheiten auftreten. Arbeitsmedizinische Dienste wiederum sind gesetzlich verpflichtet, solche Fälle und Verdachtsfälle den zuständigen Behörden (insbesondere «Regional State Administrative Agency, welche für die Inspektionen am Arbeitsplatz zuständig sind) zu melden. Diese kontinuierliche Kommunikation ermöglicht eine zeitnahe Reaktion auf Gefährdungen.⁸⁵

Wirksamkeit: Die Wirksamkeit der Präventionsmassnahmen wird durch systematische Datenerfassung und Analysen langfristig überprüft. Der Finnish Institute for Occupational Health (Työterveyslaitos) verwaltet ein Register, in dem Berufskrankheiten und deren Verdachtsfälle dokumentiert und ausgewertet werden. Damit können langfristige Trends beobachtet und Massnahmen entsprechend angepasst werden.^{13,83,85,86}

Finanzierung: Die Finanzierung der Präventionsmassnahmen erfolgt hauptsächlich durch die Arbeitgebenden, die gesetzlich verpflichtet sind, kostenlose arbeitsmedizinische Dienste für ihre Beschäftigten bereitzustellen. Diese Dienste werden durch private oder öffentliche Anbietende erbracht und über die allgemeinen Betriebskosten finanziert.⁸⁵

Spezifische Massnahmen zur Prävention:

Muskuloskelettale Erkrankungen: Diese Massnahmen umfassen die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, das Einbeziehen der Beschäftigten in Verbesserungsprozesse und gezielte Interventionen zur Reduzierung physischer Belastungen. Zudem werden spezifische Belastungsfaktoren (z. B. schweres Heben, Zwangshaltungen, repetitives Arbeiten) berücksichtigt.⁸³ Ausserdem werden auch präventive Massnahmen bei den Schulungen zur Sicherheitskarte thematisiert (siehe Kernthema Sicherheitsklima).

Psychosoziale Erkrankungen: Diese werden durch Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, besseren Führungspraktiken und partizipativen Entscheidungsprozessen adressiert. Ziel ist es, übermässige Arbeitsbelastungen und Konflikte am Arbeitsplatz zu reduzieren.⁸³ Es gibt auch ein spezielles Toolkit für Arbeitgebende, das forschungsbasierte Instrumente und Materialien zu Themen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz enthält. Einige bieten Unterstützung bei der Erstellung einer Übersicht, während andere ein umfassenderes Modell anbieten.⁸⁷ Die Prävention von psychosozialen Erkrankungen werden auch in den Trainings zur Sicherheitskarte und Well-Being at Work-Card thematisiert (siehe Kernthema Sicherheitsklima).

Hauterkrankungen: Die Prävention von Hauterkrankungen konzentriert sich vor allem auf den sicheren Umgang mit Chemikalien. Dies umfasst ein digitales Chemikalienmanagement, benutzerfreundliche Sicherheitsdatenblätter und regelmässige Schulungen zum sicheren Umgang mit Gefahrenstoffen.^{13,85}

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: Der Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten in Finnland liegt insbesondere darin, dass gesetzlich verpflichtende, regelmässige Risikobeurteilungen und die intensive Zusammenarbeit mit arbeitsmedizinischen Diensten eine frühzeitige Identifikation und gezielte Reduktion von arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken ermöglichen. Durch kontinuierliche Langzeitüberwachung von Expositionen und Erkrankungen sowie spezifische Massnahmen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, psychosozialen Prävention und sicherem Umgang mit Gefahrstoffen wird die Entstehung chronischer Berufskrankheiten aktiv minimiert. Besonders wirkungsvoll ist die konsequente Einbindung der Arbeitsmedizin, die sicherstellt, dass Risiken frühzeitig erkannt und geeignete Schutzmassnahmen umgesetzt werden.

Niederlande

Informationen zur Prävention von Berufskrankheiten: In den Niederlanden ist die gesetzlich vorgeschriebene Risikobeurteilung durch den Arbeitgeber ein zentrales Element der Prävention von Berufskrankheiten. Dabei muss erfasst werden, welchen Gefahren die Mitarbeitenden ausgesetzt sind und wie sich diese Risiken vermeiden oder zumindest verringern lassen. Ist ein Risiko nicht vollständig auszuschliessen, ist eine Überwachung der betroffenen Personen erforderlich. In der Regel werden die Mitarbeitenden alle vier Jahre eingeladen, einen arbeitsmedizinischen Dienst aufzusuchen. Dort erfolgen eine Befragung, Messungen, die Beurteilung individueller Risiken sowie eine Beratung.⁸⁸

Massnahmen zur Prävention: Es gibt einige gute Praxisbeispiele, diese unterscheiden sich jedoch stark je nach Branche. Anstatt auf ein einzelnes Instrument zu setzen, verfolgt man einen systemischen und multifaktoriellen Ansatz. Eine wichtige Rolle spielen dabei die gesetzlichen Vorgaben zur Umsetzung und Nachverfolgung der betrieblichen Risikobeurteilung. Um die Anwendung in der Praxis zu erleichtern, wird an einfach nutzbaren Tools gearbeitet. Zudem wird grosser Wert auf die Sensibilisierung von Fachpersonen, auf wirkungsvolle Risikokommunikation sowie auf die Förderung evidenzbasierter Präventionsmassnahmen gelegt.⁸⁸

Erfolgsfaktoren: Ein Erfolgsfaktor ist die gemeinsame Entwicklung von Massnahmen mit allen beteiligten Akteuren. Alle sollen einbezogen werden. Wichtig ist auch, dass das Bewusstsein für Risiken kontinuierlich gefördert wird. Ziel ist eine nachhaltige Verhaltensänderung: Die Mitarbeitenden sollen Risiken erkennen und aktiv an besseren Arbeitsbedingungen mitwirken. Besonders wirksam sind Massnahmen, die Risikofaktoren gezielt reduzieren. Dafür braucht es interdisziplinäre Zusammenarbeit, arbeitsmedizinische Unterstützung, eine gute Risikobeurteilung und einen Umsetzungsplan. Eine allgemeine Lösung gibt es nicht, erfolgreich sind wissenschaftlich fundierte Programme, die auf Verhaltensänderung ausgerichtet sind.⁸⁸

Erreichung der Betriebe: Die Umsetzung von Präventionsmassnahmen hängt von einer gut aufgebauten Qualitätsstruktur und der Risikobeurteilung im Betrieb ab. Wichtig ist, dass alle relevanten Akteure erreicht werden – dafür braucht es Qualitätsbewertungen innerhalb der Betriebe oder Branchen. Besonders zentral ist die enge Zusammenarbeit auf Policy-Ebene zwischen Arbeitgebenden, Gewerkschaften und dem arbeitsmedizinischen Dienst. So entstehen gemeinsame Programme. Entscheidend ist auch eine funktionierende Infrastruktur im Bereich der Arbeitsmedizin. Die Arbeitsinspektion besucht Betriebe und kann bei Nichteinhaltung Sanktionen verhängen.⁸⁸

Informationsfluss: Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Arbeitgebenden. Das Arbeitsumgebungsgesetz regelt den Rahmen dafür. Auf nationaler Ebene gibt es Gremien, in denen Arbeitnehmende und Gewerkschaften mitreden können. Grundsätzlich muss aber jedes Unternehmen selbst Massnahmen umsetzen – in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden und der Gewerkschaft auf Betriebsebene.⁸⁸

Instrumente: Es gibt viele Instrumente zur Unterstützung der Prävention, z.B. wissenschaftlich fundierte Apps, Wearables oder Tools zur Haltungsüberwachung. Sie sind jedoch freiwillig und auf nationaler Ebene nicht verbindlich geregelt.⁸⁸

Anreize: Früher gab es steuerliche Vergünstigungen für Unternehmen, die Präventionsmassnahmen umsetzen. Inzwischen ist das nicht mehr der Fall. Statt Anreizen steht nun die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben im Vordergrund; wer diese nicht befolgt, muss mit Sanktionen rechnen.⁸⁸

Überzeugungsarbeit: Wenn gesetzliche Vorgaben nicht eingehalten werden, drohen Sanktionen. Zudem wird aktuell versucht, Unternehmen durch Kommunikation und Aufklärung zu einer Verhaltensänderung zu motivieren. Ein bewährter Ansatz ist die partizipative Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Zudem orientiert man sich an Präventionsmassnahmen aus dem Bereich der öffentlichen Gesundheit, die mit geeigneten Instrumenten nicht nur über Risiken informieren, sondern auch konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.⁸⁸

Finanzierung: Die Unternehmen tragen die Kosten für die Präventionsmassnahmen.⁸⁸

Wirksamkeit: Wenn die Risikobeurteilung sorgfältig durchgeführt wird, entsteht ein Qualitätskreislauf. Die Risikobeurteilung bildet die Grundlage für die Evaluation, ob die identifizierten Risiken wirksam vermindert wurden.⁸⁸

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: In den Niederlanden ist die gesetzlich vorgeschriebene Risikobeurteilung durch den Arbeitgeber ein zentrales Element der Prävention von Berufskrankheiten. Dabei werden nicht nur Risiken identifiziert, sondern auch konkrete Massnahmen zur Risikominderung abgeleitet. Es wird versucht, Verhaltensänderungen zu fördern und partizipative Ansätze zu entwickeln, bei denen die Mitarbeitenden aktiv einbezogen werden.

Schweden

Informationen zur Prävention von Berufskrankheiten: In Schweden basiert die Prävention von Berufskrankheiten auf dem Prinzip, dass Arbeitgebende für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden verantwortlich sind. Dazu gehört die gesetzlich verankerte Pflicht zur systematischen Risikobeurteilung und Massnahmenplanung. Verschiedene Behörden und Organisationen, wie der arbeitsmedizinische Dienst und die Arbeitsumweltbehörde, unterstützen die Umsetzung präventiver Massnahmen. Grundsätzlich werden Berufskrankheiten entschädigt, die auf der ILO-Liste^c stehen. Da keine psychischen Erkrankungen auf der ILO-Liste stehen, führt die schwedische Sozialversicherungsanstalt (*Försäkringskassan*) eine eigene Liste möglicher psychisch bedingter Berufskrankheiten. Eine Krank-

^c International Labour Organization. Mehr Information: ILO-List of Occupational Diseases.

heit muss mindestens 180 Tage gedauert haben, um als Berufskrankheit anerkannt zu werden. Im Einzelfall entscheidet die Versicherung (z. B. afa-Versicherung). Stressbedingte Krankheiten sowie Burnout können soeben entschädigt werden.^{89–91}

Erfolgsfaktoren: Erfolgsfaktoren sind insbesondere die klare gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgebenden, eine regelmässige Risikobeurteilung durchzuführen und daraus abgeleitet geeignete Präventionsmassnahmen umzusetzen.⁹² Zusätzlich unterstützen spezialisierte Dienste, wie der arbeitsmedizinische Dienst, Unternehmen bei der gezielten Umsetzung ergonomischer und psychosozialer Verbesserungen. Eine wichtige Unterstützung bietet auch Healthy Working Life (Suntarbetsliv⁹³), indem es forschungsbasierte Instrumente und Methoden bereitstellt, beispielsweise den «Stressdialog».⁹⁴ Zudem trägt die afa-Versicherung^d massgeblich zur Erforschung präventiver Massnahmen bei, indem jährlich etwa CHF 15 Mio. für rund 180 Forschungsprojekte investiert werden.⁹⁵

Herausforderungen: Herausforderungen liegen insbesondere darin, dass die Verantwortung zur Umsetzung der Massnahmen bei den Arbeitgebenden liegt, welche unterschiedliche Ressourcen und Kenntnisse besitzen. Insbesondere kleinere Betriebe können Schwierigkeiten haben, die gesetzlichen Anforderungen vollständig umzusetzen. Die Erkennung von Berufskrankheiten, insbesondere psychosozialer Erkrankungen, ist zudem komplex und bedarf einer gezielten Sensibilisierung und fortlaufenden Schulung.⁹²

Rahmenbedingungen: Die gesetzliche Verpflichtung zur Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist zentraler regulatorischer Rahmen. Unternehmen sind verpflichtet, regelmässige arbeitsmedizinische Untersuchungen für Mitarbeitende durchzuführen, die potentiell gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind, und Massnahmen zur psychosozialen Prävention zu etablieren. Klare Vorgaben durch die Arbeitsumweltbehörde unterstützen Arbeitgebende bei der Umsetzung dieser Pflichten.^{92,96–100}

Anreize: Neben der gesetzlichen Verpflichtung gibt es konkrete finanzielle Anreize: Unternehmen können finanzielle Unterstützung über das Programm «Unterstützung bei der beruflichen Rehabilitation» (*Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd*) beantragen, das die Hälfte der Kosten für externe Dienstleistungen zur Prävention und Rehabilitation übernimmt. Ab 2025 sind bis zu 20.000 SEK (ca. 2400 CHF ^e) pro Mitarbeitenden und Jahr, maximal jedoch 200.000 SEK (ca. 24 000 CHF) pro Unternehmen vorgesehen. Darüber hinaus existieren steuerliche Abzugsmöglichkeiten für gesundheitsfördernde Massnahmen.¹⁰¹

Informationsfluss: Informationen werden aktiv von Behörden und Organisationen wie Healthy Working Life (Suntarbetsliv) sowie das Schwedische Zentralamt für Arbeitsumwelt (Arbetsmiljöverket) über verschiedene Kanäle verbreitet, darunter Informationsbriefe, soziale Medien und Online-Angebote. Zudem stellen arbeitsmedizinische Dienste und betriebliche Sicherheitsverantwortliche sicher, dass wichtige Informationen Mitarbeitende direkt erreichen.³⁰

^d Die Afa-Versicherung wird gemeinschaftlich von Svenskt Näringsliv (Arbeitgeberverband), LO (Gewerkschaftsbund der Arbeiter) und PTK (Angestellengewerkschaften) getragen. Diese Sozialpartner legen gemeinsam die Bedingungen der Versicherungen fest, welche Beschäftigte über ihre Anstellung erhalten. Die konkreten Versicherungsbedingungen entstehen durch gemeinsame Verhandlungen zwischen diesen Parteien.

^eEidgenössische Steuerverwaltung. Jahresmittelkurse 2024. 1 CHF = 8.332 SEK

Wirksamkeit: Die Wirksamkeit der Massnahmen wird über Kennzahlen wie Abwesenheitsraten, die Prävalenz und Inzidenz relevanter Erkrankungen verfolgt. Durch die afa-Versicherung werden gezielt Forschungsprojekte finanziert, deren Ergebnisse in Form von kostenlosen Instrumenten und Materialien zur Verfügung gestellt werden. Diese Forschung orientiert sich an Schadensdatenbanken mit über 16 Millionen Datensätzen und aktuellen Trends im Arbeitsleben, was die praktische Relevanz erhöht.⁹⁵

Finanzierung: Die primäre Finanzierung der Massnahmen erfolgt durch die Arbeitgebenden selbst, da sie gesetzlich die Verantwortung für die Arbeitssicherheit tragen. Ergänzend gibt es jedoch staatliche Förderungen wie Zuschüsse zur Prävention sowie Rehabilitationshilfen («Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd»)¹⁰¹. Darüber hinaus stellt die afa-Versicherung umfangreiche Mittel zur Förderung relevanter Forschungsprojekte bereit.⁹⁵

Spezifische Massnahmen zu Prävention

Muskuloskelettale Erkrankungen: Arbeitgebende sind verpflichtet, durch systematisches Arbeitsmilieumanagement die Risiken für muskuloskelettale Erkrankungen zu minimieren. Der arbeitsmedizinische Dienst unterstützt dabei, Risiken zu identifizieren und ergonomische Verbesserungen vorzunehmen. Ergänzend dazu sind Arbeitgebende verpflichtet, bei anhaltenden Risiken medizinische Kontrollen durchzuführen, um frühzeitig gesundheitliche Probleme bei Arbeitnehmenden zu erkennen. Diese Kontrollen umfassen Gespräche, körperliche Untersuchungen oder spezifische Tests, durchgeführt von entsprechend qualifizierten Ärzten oder Physiotherapeuten. Für besonders körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten ist zudem ein Eignungszertifikat («Tjänstbarhetsintyg») erforderlich, welches die gesundheitliche Eignung der Mitarbeitenden bestätigt. Die medizinische Untersuchung ist freiwillig, aber bei fehlenden Einzugszertifikat kann der Arbeitnehmende nicht beschäftigt werden. Arbeitgebende tragen sämtliche Kosten für diese Untersuchungen, die für Mitarbeitende freiwillig sind, aber eine wichtige präventive Rolle spielen. Mitarbeitende und betriebliche Sicherheitsbeauftragte («Skyddsombud») werden aktiv in das Arbeitsmilieumanagement eingebunden und sind aufgefordert, Massnahmen vorzuschlagen und Rückmeldung zu geben, um eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu fördern.^{30,102,103}

Psychosoziale Erkrankungen: Unternehmen in Schweden können verschiedene Massnahmen umsetzen, um frühzeitig Anzeichen psychischer Belastung zu erkennen und präventiv darauf zu reagieren. Besonders relevant sind Routinen für den regelmässigen Kontakt und die Begleitung von Mitarbeitenden, die Unterstützung benötigen. Aktuell geniesst die Prävention psychosozialer Erkrankungen hohe Priorität und wird bei Arbeitsplatzinspektionen regelmässig thematisiert. Der Fokus liegt dabei auf drei besonders kritischen Bereichen der organisatorischen und sozialen Arbeitsumgebung, die mit einem hohen Risiko für die psychische Gesundheit verbunden sind: ungesunde Arbeitsbelastung, Arbeitszeitgestaltung sowie diskriminierendes oder verletzendes Verhalten (Mobbing). Gesetzliche Vorgaben betonen, dass nicht nur individuelle Reaktionen, sondern vor allem die zugrundeliegenden Risiken in der Arbeitsumgebung reduziert werden müssen. Konkret bedeutet dies, dass Arbeitgebende verpflichtet sind, Arbeitsanforderungen und vorhandene Ressourcen im Gleichgewicht zu halten, klare Arbeitsanweisungen zu geben und eine Kultur gegenseitiger Unterstützung zu fördern. Mitarbeitende und betriebliche Sicherheitsbeauftragte spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung dieser Massnahmen. Arbeitgebende müssen sicherstellen, dass alle Beschäftigten aktiv am Arbeitsschutzprozess beteiligt werden,

indem sie zum Beispiel Massnahmen vorschlagen und Feedback zu bereits umgesetzten Veränderungen geben können. Ebenso sind Mitarbeitende dazu verpflichtet, aktiv an den Präventionsmassnahmen mitzuwirken und gefährliche Situationen umgehend zu melden.^{30,92,102,104}

Hauterkrankungen: Arbeitnehmende, die mit potenziell gefährlichen chemischen Stoffen arbeiten, müssen sich vor Arbeitsbeginn und in regelmässigen Abständen arbeitsmedizinischen Untersuchungen unterziehen.^{105,106}

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: In Schweden trägt insbesondere die gesetzlich vorgeschriebene systematische Risikobeurteilung sowie die klare Verantwortlichkeit der Arbeitgebenden wirksam zur Prävention von Berufskrankheiten bei. Durch spezialisierte Unterstützung von Diensten wie Healthy Working Life (Suntarbetsliv) und arbeitsmedizinischen Einrichtungen werden ergonomische und psychosoziale Belastungen frühzeitig erkannt und gezielt reduziert. Finanzielle Förderprogramme sowie umfangreiche Forschungsprojekte sorgen zudem dafür, dass wirksame präventive Strategien entwickelt und umgesetzt werden können. Insgesamt führt die enge Verknüpfung von gesetzlicher Verpflichtung, praxisnaher Unterstützung und kontinuierlicher Sensibilisierung zu einer messbaren Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen.

5.5.2 Massnahmen

Prävention von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren im Rahmen der GDA (Deutschland)

Arbeitsprogramm «Muskel- und Skelett-Belastungen»: Unternehmer, Führungskräfte, Personalvertretungen sowie Verantwortliche werden informiert und qualifiziert, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel- und Skelett-Bereich zu reduzieren. Im Rahmen dessen fanden auch Besichtigungen und Beratungen vor Ort statt.¹⁰⁷ Der Fokus lag dabei auf risikobezogene Tätigkeiten wie schwerem Heben und Tragen, sich wiederholenden Arbeitsabläufen sowie Bewegungsmangel. Die Umsetzung dieser Massnahme liegt in den Händen der GDA-Träger (Bund, Länder und Unfallversicherungsträger).¹⁰⁷ Basierend auf qualitativen Auswahlkriterien wurden in bestimmten Betrieben Zweitbesichtigungen durchgeführt, um zu überprüfen, ob Verbesserungen erzielt wurden.¹⁰⁷ Das Programm wurde anhand eines prozess-orientierten Wirkungsmonitorings evaluiert.¹⁰⁷

Arbeitsprogramm «Psyche»: Das Ziel bestand darin, flächendeckend Massnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit umzusetzen und Gesundheitsgefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen zu vermeiden.¹⁰⁸ Zu diesem Zweck wurden Handlungshilfen weiterentwickelt, Aufsichtspersonal und betriebliche Akteure qualifiziert sowie die Regelwerke auf die Berücksichtigung der psychischen Belastungen überprüft. Besonderes Augenmerk lag hierbei auf Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten.¹⁰⁸ Die Handlungshilfen fanden mit über 130'000 Druckexemplaren grossen Anklang. Zudem wurden über Veranstaltungen, Werbematerialien und andere Massnahmen Betriebe informiert und motiviert. Die Durchführung dieser Massnahme obliegt dem Bund, den Ländern, den Unfallversicherungsträgern, der Arbeitgebendenseite, der Arbeitnehmendenvertretung sowie der Krankenversicherung.¹⁰⁸

Arbeitsprogramm «Sicherer Umgang mit krebserzeugenden Gefahrenstoffen»: Besichtigungen wurden in Betrieben durchgeführt, in denen mit krebserzeugenden Gefahrenstoffen gearbeitet wird oder

solche entstehen können. Dabei wurde eine Sensibilisierung der Betriebe zu diesem Thema erreicht, Präventionsansätze wurden überprüft, und entsprechende Auflagen sowie Empfehlungen wurden implementiert.¹⁰⁹ Die Betriebsüberprüfungen offenbarten erhebliche Defizite bei der Umsetzung rechtlicher Vorgaben. Viele Betriebe erfüllten folgende Pflichten ungenügend oder gar nicht:¹⁰⁹

- Überprüfung von Alternativen zu krebserzeugenden Gefahrstoffen
- Bestimmung der Exposition der Beschäftigten
- Einhaltung der stoffspezifischen Arbeitsplatzgrenzwerte
- Umsetzung notwendiger Schutzmassnahmen
- Erstellung eines Expositionsverzeichnisses
- Sicherstellung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Es bestand somit Handlungsbedarf zum Schutz der Beschäftigten vor krebserzeugenden Gefahrstoffen. Der GDA Gefahrstoff-Check unterstützt besonders kleine und mittlere Unternehmen bei der Prävention. Er hilft Arbeitsschutzbeteiligten, die Risikobeurteilung bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen zu prüfen und zu verbessern. Der Check bietet konkrete Anleitungen zur Umsetzung notwendiger Massnahmen. Eine Best-Practice-Datenbank erleichtert den branchenübergreifenden Austausch bewährter Arbeitsschutzmassnahmen. Diese Datenbank bündelt erfolgreiche Lösungen und Praxishilfen zu krebserzeugenden Gefahrstoffen und stellt sie Unternehmen zur Verfügung. Alle Betriebe sind aufgefordert, ihre Best-Practice-Beispiele für den Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen zu teilen, damit andere davon profitieren können.¹⁰⁹

Erfolgsfaktoren: Erfolgsfaktoren umfassen praxisorientierte Tools wie z. B. den Gefahrstoff-Check sowie die Betriebsbesichtigungen, bei denen auch Verbesserungspotenziale in der Prävention von Berufskrankheiten aufgezeigt werden. Rechtsverbindlichkeit, gesetzliche Vorgaben sowie die Förderung einer Präventionskultur spielen ebenso eine wichtige Rolle.¹¹⁰

Erreichung der Zielgruppe: Durch direkte Kommunikation werden die Betriebsverantwortlichen erreicht. Diese sind für den Arbeitsschutz verantwortlich und nehmen eine wichtige Vorbildfunktion ein. Gleichzeitig sollen Mitarbeitende mitwirken. Digitale Medien werden ebenfalls genutzt, um Arbeitgebende zu erreichen und einzubinden.¹¹⁰

Informationsfluss: Die Informationen fliessen von den Behörden zu den Arbeitgebenden, die die Präventionsarbeit delegieren können, jedoch einen Nachweis erbringen müssen. Von dort müssen die Informationen zu den Arbeitnehmenden gelangen. Ergänzend fördern Arbeitsausschüsse und Gremien den Erfahrungsaustausch.¹¹⁰

Instrumente, digitale Technologien oder innovative Tools: Zu den verfügbaren Tools gehören unter anderem die Leitmerkalmethode für Muskel-Skelett-Belastungen, der Gefahrstoff-Check sowie eine Handlungshilfe zur Risikobeurteilung psychischer Belastungen.¹¹⁰

Anreize: Arbeitgebende sind verpflichtet, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und man versucht, sie dazu zu bewegen, aus intrinsischer Motivation heraus die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen. Finanzielle Anreize im Rahmen der GDA gibt es nicht.¹¹⁰

Überzeugungsarbeit: Aufsichtspersonen, die Betriebe inspizieren, leisten Überzeugungsarbeit, sensibilisieren für wichtige Themen und informieren über notwendige Massnahmen. Zudem stehen sie weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung, falls Fragen entstehen.¹¹⁰

Finanzierung: Es gibt keine Förderprogramme im Rahmen der GDA.¹¹⁰

Wirksamkeit: Die GDA-Träger sind verpflichtet, ihre Zielerreichung zu evaluieren.¹⁰⁹ Bei Betriebsbesuchen wird die Situation der Prävention von Muskel-Skelett-Belastungen und psychischer Gesundheit im Betrieb nach festgelegten Kriterien erfasst. Die nachhaltige Verankerung der Prävention wird durch die Förderung einer gelebten Präventionskultur angestrebt.¹¹⁰

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: Unternehmen werden durch Schulungen, Handlungshilfen und Betriebsbesichtigungen für zentrale Gesundheitsrisiken sensibilisiert. Besonders praxisnahe Tools wie der Gefahrstoff-Check helfen, Risiken zu identifizieren und gezielt zu mindern. Eine Wirkungskontrolle erfolgt über Evaluationen und Zweitbesichtigungen.

Activ'dos (Frankreich)

Activ'Dos ist ein digitales Präventionsprogramm der französischen Krankenversicherung Ameli, das speziell zur Vorbeugung und Linderung von Rückenschmerzen entwickelt wurde. Es richtet sich an Menschen, die unter Rückenschmerzen leiden oder diese vermeiden möchten, insbesondere im Arbeitsalltag.

Die kostenlose Mobile App bietet individuelle Übungsprogramme, Tipps zur richtigen Körperhaltung und Empfehlungen für den Alltag, um die Rückenmuskulatur zu stärken und Schmerzen vorzubeugen. Sie ist interaktiv und Nutzende können ihre Beschwerden eingeben, um massgeschneiderte Bewegungsübungen und Ratschläge zu erhalten. Sechs kurze Fragen ermöglichen es, der persönlichen Situation angepasste Übungen vorzuschlagen.

Eine integrierte Bibliothek mit Videos und Quizfragen hilft dabei, den eigenen Rücken besser kennenzulernen. Die animierten Übungen und Übungssequenzen wurden von Expert:innen wie Physiotherapeut:innen und Ärzt:innen zusammengestellt.

Das Programm sensibilisiert Arbeitnehmende und Arbeitgebende für ergonomische Massnahmen und gesunde Bewegungsabläufe am Arbeitsplatz und ergänzt bestehende Präventionsätze im Betrieb. Zur langfristigen Motivation unterstützt die App die Dokumentation des Fortschritts und erinnert regelmässig an die Übungen. Zudem sorgen Benachrichtigungen und Belohnungsabzeichen für anhaltendes Engagement.¹¹¹

Leider konnte für diese Massnahme kein Interviewpartner ausfindig gemacht werden, weshalb sich die Ausführungen in diesem Kapitel auf die Internetrecherche beschränken.

Mates in Mind (Grossbritannien)

Mates in Mind ist eine führende britische Wohltätigkeitsorganisation des British Safety Councils, die das Bewusstsein für das Stigma schlechter psychischer Gesundheit schärft und anspricht. Sie fördert und leitet die Entwicklung eines positiven psychischen Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Mates in Mind konzentriert sich auf das Baugewerbe sowie verwandte Sektoren wie Transport, Logistik, Fertigung und

andere. Mates in Mind zielt darauf ab, Arbeitgebenden klare Informationen über die verfügbare Unterstützung und Beratung zu psychischer Gesundheit und Wohlbefinden zur Verfügung zu stellen und ihnen zu zeigen, wie sie dies in ihren Organisationen angehen können.¹¹²

Das Programm hat einen ganzheitlichen Ansatz mit folgenden vier Schlüsselementen:

- Die Arbeitskräfte mit zugeschnittenen Botschaften schulen und informieren, damit alle ihre Rollen und Verantwortlichkeiten im Hinblick auf das mentale Wohlbefinden verstehen. Angeboten werden öffentliche, unternehmensinterne und massgeschneiderte Schulungen sowie E-Learning-Kurse. Als Teil der Mates in Mind-Gemeinschaft erhält man Zugang zu vielen Ressourcen, Schulungen, Unterstützungsangeboten, einer jährlichen Bewertung des eigenen Programms und einem massgeschneiderten Empfehlungsbericht. Zudem begleitet ein engagierter Support-Manager das Unternehmen auf dem Weg zum psychischen Wohlbefinden.¹¹²
- Unternehmen bei der Erstellung eines passenden Programms unterstützen - von der Entwicklung einer Stressmanagement-Policy bis hin zur rechtzeitigen Verbindung der Arbeitskräfte mit geeigneter Unterstützung. Das Programm verfolgt nicht das Prinzip «One size fits all». Stattdessen wird mit den Unternehmen zusammengearbeitet, um Verbesserungsbereiche zu identifizieren, Bedürfnisse zu erfassen und das Programm gemeinsam umzusetzen. Mates in Mind bietet fortlaufende Unterstützung und Anleitung, während sich das Unternehmen weiterentwickelt.¹¹²
- Das Programm im gesamten Unternehmen mit relevanten und zugänglichen Kommunikationsmaterialien wie informativen Postern, Infografiken, Aufklebern für Helme und Fahrzeuge, Flyern und Karten sichtbar unterstützen. Vieler dieser Materialien können kostenlos auf der Webseite heruntergeladen werden. Unterstützer haben exklusiven Zugang zu weiteren Postern, Infografiken und Aufklärungsgesprächen.¹¹²
- Den Aufbau einer Evidenzbasis fördern. Mates in Mind entwickelt ein Forschungsprogramm, um die Art und die Auswirkungen der psychischen Gesundheit in der Branche zu verstehen und wirksame Lösungen zu gewährleisten. Seit der Gründung von Mates in Mind wurde eigene Forschung durchgeführt und andere Organisationen in Grossbritannien unterstützt.¹¹²

Erfolgsfaktoren: Die Initiative wurde von der Bauindustrie selbst gegründet, wodurch ein starkes Gefühl der Eigenverantwortung und grosser Willen entstand. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Kombination der Zusammenarbeit mit den Unternehmen und das direkte Ansprechen der Beschäftigten. Nachweislich wirksame Massnahmen werden eingeführt, kontinuierlich evaluiert und anhand gesammelter Daten optimiert. Es wird angestrebt, möglichst viel aus den praktischen Erfahrungen der Organisationen zu lernen. Nebst der eigenen Forschung kooperieren sie auch mit Universitäten.¹¹³

Herausforderungen: Oft setzen Unternehmen gut gemeinte Massnahmen um, die jedoch oft nur das Bewusstsein für mentale Gesundheit schärfen, anstatt tatsächlich die Unternehmenskultur und Verhaltensweisen nachhaltig zu verändern. Der Übergang von der Aufklärung zur Verhaltensänderung ist anspruchsvoll. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, genügend Organisationen zu erreichen, um eine sektorweite Veränderung zu bewirken. Insbesondere im Bauwesen, ist die Auftragskette eine Herausforderung. Die grössten Risiken bestehen oft am Ende der Subunternehmerkette, wo es schwierig ist, Mitarbeitende direkt zu erreichen. Deshalb wurde ein Modell entwickelt, bei dem grössere, etablierte

Unternehmen finanzielle Unterstützung für präventive Massnahmen in ihren Subauftragnehmer bereitstellen.¹¹³

Rahmenbedingungen: Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, Stress am Arbeitsplatz zu erkennen und zu minimieren sowie für die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu sorgen. Mates in Mind setzt sich dafür ein, dass Unternehmen ihre gesetzlichen Pflichten kennen und Best Practices umsetzen. Zudem wird mit Behörden wie beispielsweise HSE und dem British Safety Institute zusammengearbeitet, um Leitfäden zu entwickeln.¹¹³

Anreize: Der Hauptanreiz für Unternehmen liegt darin, dass eine gesündere und zufriedener Belegschaft die Leistung steigert und dies finanzielle Vorteile bringt. Dabei geht es nicht nur um krankheitsbedingte Ausfälle, sondern auch um Mitarbeitende, die anwesend sind, aber nicht voll leistungsfähig, was in vielen Branchen ein erhebliches Sicherheitsrisiko darstellt. Mentale Gesundheit spielt eine entscheidende Rolle bei der Einhaltung von Sicherheitsvorgaben. Viele Organisationen berichten über die positiven Effekte ihrer Massnahmen, was weitere Unternehmen dazu motiviert, aktiv zu werden.¹¹³

Informationsfluss: Ein vielseitiger Ansatz wird verfolgt, wobei der Fokus auf der organisatorischen Ebene liegt. Über Arbeitgebende oder die Auftragskette wird versucht, die Mitarbeitende zu erreichen. Auch Berufsanfänger werden unterstützt, indem mit Organisationen zusammengearbeitet wird, die Studierende und Auszubildende betreuen. Die Ressourcen werden über ein Portal bereitgestellt, auf das teilnehmende Unternehmen zugreifen können und Informationen an ihre Mitarbeitenden weitergeben sollen. Da dies nicht immer zuverlässig geschieht, kommen verschiedene Kommunikationskanäle zum Einsatz, darunter Social Media, Blogs, direkte E-Mails sowie digitale Inhalte, z. B. in kurzen, leicht verständlichen Videoformaten. Zusätzlich werden gedruckte Materialien wie Poster zur Verfügung gestellt. Zudem werden Schulungen (online und vor Ort) sowie Programm-Support und Beratungsleistungen angeboten.¹¹³

Jährlich werden an den Mates in Mind Impact Awards Beiträge zur Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz oder in einem Sektor gewürdigt. Die Verantwortlichen erhalten Anerkennung für ihre Bemühungen, das Bewusstsein für psychische Erkrankungen wird geschärft und die Stigmatisierung und das Schweigen bekämpft. Durch das Vorstellen der ergriffenen Massnahmen und deren Auswirkungen werden zudem andere Unternehmen über den Umgang mit psychischen Erkrankungen aufgeklärt.¹¹²

Wirksamkeit: Es wird erfasst, wie viele Personen durch Schulungen, Beratungen und Events erreicht werden. Auf Organisationsebene wird dokumentiert, wie viele Unternehmen ein Assessment durchgeführt haben, wo sie in der Benchmarking-Analyse stehen und wie sie sich entwickeln. Nach den Schulungen werden Feedbacks eingeholt, um die Wirksamkeit zu bewerten. Zusätzlich wird eine Stakeholder-Umfrage durchgeführt, um deren Perspektiven zu erfassen und mögliche Lücken zu identifizieren. Aktuell liefern Unternehmen begrenzte Daten, jedoch besteht das Ziel, mehr Informationen zu sammeln, diese auf Sektorebene zu aggregieren und die Wirksamkeit der Massnahmen zu analysieren. Die Datenerhebung sollte gezielt auf den angestrebten Impact ausgerichtet sein. Dafür ist es wichtig, eine klare Theory of Change zu definieren und die Datenerfassung von Anfang an regelmässig sowie strukturiert und so umfassend wie nötig durchzuführen.¹¹³ Das Programm wird jährlich durch einen Impact-Report evaluiert.¹¹²

Finanzierung: Die Stiftung wird durch die teilnehmenden Unternehmen finanziert, die eine Gebühr bezahlen. Diese Gebühren variieren je nach Unternehmensgrösse. Zusätzlich wird durch Fundraising Geld gesammelt, da die Gebühren nicht alle Kosten abdecken.¹¹³

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: Mit einem ganzheitlichen Ansatz unterstützt das Programm Unternehmen durch Schulungen, Beratung und massgeschneiderte Massnahmen dabei, mentale Belastungen zu erkennen und anzugehen. Durch evidenzbasierte Ansätze, zahlreiche Materialien und fortlaufende Begleitung werden Veränderungen in Unternehmen angestossen.

HSE Tools (Grossbritannien)

Die HSE bietet verschiedene Online-Assessment-Tools an, um Betriebe bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz zu unterstützen. Die Tools sind nicht Sektor-spezifisch; zu Berufskrankheiten gibt es ein Tool zu Muskel- und Skelett-Erkrankungen und eines zu Stress.⁶⁶

Das Online-Tool für Muskel- und Skelett-Erkrankungen ist eine digitale Plattform für Arbeitnehmende und Sicherheitsbeauftragte. Es kombiniert die Bewertungsleitfäden "MAC" (Manual handling assessment charts), "RAPP" (Risk assessment of pushing and pulling) und "ART" (Assessment of repetitive tasks of the upper limbs). Die Schritt-für-Schritt-Erfassung der Risiken körperlich anstrengender Tätigkeiten hilft, den Grad des Risikos zu verstehen, interpretieren, kategorisieren und kommunizieren.⁶⁶ Das Tool ist kostenlos verfügbar. Für grosse Unternehmen, die im Laufe des Jahres mehrere Bewertungen für alle drei Instrumente (MAC, RAPP und ART) durchführen oder ihre Bewertungen analysieren möchten, gibt es eine kostenpflichtige Premium-Option. Am Ende generiert das Tool einen Bericht, der die häufigsten Risikofaktoren für jede Art von körperlicher Tätigkeit aufzeigt.⁶⁶ Dies hilft, gemeinsame Themen zu identifizieren und Massnahmen zur Risikominderung zu ergreifen.

Neben dem Organisationsbericht gibt es auch die Möglichkeit, Berichte nach Demografie oder Aufgabe zu filtern. Dies erleichtert die Weiterleitung von Details zu prioritären Bereichen an lokale Verantwortliche für Gesundheit und Sicherheit. Mit dem Tool zu Muskel- und Skelett-Erkrankungen kann Zeit und Aufwand gespart werden.⁶⁶

Das Stressindikator-Tool ist eine Online-Umfrage, die dazu dient, anonym Daten von Arbeitnehmenden zu sammeln, die bei der Risikobewertung verwendet werden können. Das Sammeln und Verstehen dieser Informationen hilft, Bereiche, die verbessert werden können, zu identifizieren und so arbeitsbedingten Stress zu verhindern und zu bewältigen. Die Berichterstattungsfunktion ist automatisiert, so dass keine Zeit mit dem Zusammentragen von Daten oder der manuellen Eingabe der Ergebnisse verbracht werden muss. Für Arbeitnehmende, die auch im Home-Office arbeiten, gibt es zusätzliche Fragen zu Stress, Ängstlichkeit und Depression. Der Bericht fasst die Ansichten und Erfahrungen der Mitarbeitenden zusammen und gibt Empfehlungen für künftige Verbesserungen. Die Ergebnisse können nach Abteilung, Aufgabenbereichen, Standorten, Alter etc. analysiert werden.⁶⁶

Das Stressindikator-Tool kann kostenlos für maximal 50 Mitarbeitende getestet werden. Es gibt ein Premium-Tool, das in mehreren Sprachen verfügbar ist. Mehrere Unternehmen weltweit nutzen dieses Tool, unabhängig von Grösse und Branchen. Sie berichten von höherer Mitarbeitermotivation und -bindung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, reduzierten Krankheitsausfällen und Kosten sowie besserer Unterstützung und Führung.⁶⁶

Erfolgsfaktoren: Die Erfolgsfaktoren variieren je nach Tool. HSE entwickelt, basierend auf Forschung und Stakeholder-Feedback, wirksame Massnahmen für spezifische Branchen. Je nach Bedarf können dies Leitlinien, Schulungen oder Software-Tools sein. HSE bietet hochqualifizierte Schulungen zu strategischen Themen wie Sicherheitskultur oder Nachhaltigkeitsherausforderungen an. Es gibt keine universelle Lösung; Massnahmen werden dem Sektor und dem Unternehmen angepasst. Falls Schulungen oder Leitlinien nicht ausreichen, kann HSE durch Sanktionen, wie Geldstrafen oder in extremen Fällen strafrechtliche Verfolgung, die Vorschriften (Health and Safety Work Act) durchsetzen.¹¹⁴

Herausforderungen: Inspektor:innen werden gezielt geschult, sodass sie passende Interventionen für die Unternehmen identifizieren können. Die Massnahmen müssen zur Kultur, Sprache und Arbeitsumgebung passen. Dafür ist ein umfassendes Verständnis des gesamten Systems erforderlich, nicht nur einzelner Komponenten. Die grösste Herausforderung besteht darin, den wirkungsvollsten Ansatzpunkt im System zu identifizieren.¹¹⁴

Rahmenbedingungen und Anreize: Die HSE basiert auf den Vorgaben des Health and Safety Work Act. Unternehmen werden zur Nutzung der Tools motiviert, um ein sicheres und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Falls sie dem nicht nachkommen und Schaden verursachen, drohen Geldbussen, Verbesserungsvorschriften oder negative öffentliche Aufmerksamkeit.¹¹⁴

Informationsfluss: Es wird mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmendenvertretungen zusammengearbeitet. Wenn Inspektor:innen einen Arbeitsplatz besuchen, fragen sie stets nach einem Gespräch mit der Gewerkschaft, sofern diese Teil der Unternehmensstruktur ist.¹¹⁴

Wirksamkeit: Datenanalysten werten Daten aus und stellen sie Inspektor:innen zur Verfügung, um Unternehmen mit dem höchsten Risiko in ihren Branchen gezielt zu überwachen.¹¹⁴

Finanzierung: Die HSE finanziert die Tools.¹¹⁴

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: Das Tool zu Muskel- und Skelett-Erkrankungen kombiniert Bewertungsmethoden (MAC, RAPP, ART) und liefert Risikoberichte zur gezielten Prävention. Das Stressindikator-Tool erfasst anonym psychische Belastungen und unterstützt durch automatisierte Auswertungen. Beide Tools sind praxisnah, datengestützt und fördern die Arbeitssicherheit sowie den Gesundheitsschutz.

Woche des Arbeitsstress (Niederlande)

Arbeit muss nicht stressig sein! Während der Work Stress Week erfahren Unternehmen, was sie tun können, um ihren Mitarbeitenden zu helfen. Aus der Woche ist ein Toolkit entstanden, mit Tipps, Webinars, Interviews, Podcasts, 99 Lösungen, Trainings, Online-Beratungen, Booklets, Whitepapers, Achtsamkeitsübungen, Leitfäden, etc.¹¹⁵ Die Kampagne wurde vor elf Jahren vom Ministerium für Soziales und Beschäftigung ins Leben gerufen, um das Thema Arbeitsstress stärker in den öffentlichen Diskurs zu bringen und auf die schwerwiegenden Folgen für Gesellschaft, Karriere und Privatleben aufmerksam zu machen. Eine Evaluation wurde durchgeführt, jedoch ohne direkten Einfluss auf Mitarbeitende zu messen. Derzeit wird geprüft, ob die Kampagne fortgeführt wird, da inzwischen zahlreiche Organisationen und Initiativen das Thema aufgegriffen haben und die Week van de Werkstress möglicherweise an Relevanz verloren hat. Ähnliche Initiativen sind die Nederlandse Week van Mentale Gezondheid, die Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer und DESTRESS.¹¹⁶

Ein Interview zu Erfolgsfaktoren, Herausforderungen etc. konnte nicht durchgeführt werden.

AUVA Präventionsschwerpunkt «Packen wir's an!» (Österreich)

Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) zählen weltweit zu den häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen. Physische Fehlbelastungen, wie das Heben schwerer Lasten, erhöhen nicht nur das Risiko für MSE, sondern führen auch zu akuter Ermüdung. Dies kann die Wahrscheinlichkeit für Arbeitsunfälle bei der Manipulation von Lasten erhöhen und Fehlhandlungen begünstigen, die wiederum zu Stolper-, Rutsch- oder Sturzunfällen führen können. Die AUVA-Unfallstatistik zeigt, dass zwischen 2015 bis 2019 rund jeder zehnte anerkannte Arbeitsunfall auf eine «Bewegung des Körpers unter/mit körperlicher Belastung» zurückzuführen war. Schätzungen der AUVA zufolge entfallen etwa 16% der Gesamtkostenlast aller arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfälle auf MSE.¹¹⁷

Vor diesem Hintergrund führte die AUVA im Zeitraum 2021–2022 eine Präventionskampagne mit dem Schwerpunkt MSE durch. Diese Initiative knüpfte an die EU-OSHA-Kampagne «Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!» (2020–2022) an.¹¹⁷

Erfolgsfaktoren: Kampagnen allgemein und hier am Beispiel der MSE-Kampagne sind erfolgreich, wenn alle relevanten Akteure gemeinsam agieren. Ein wesentlicher Vorteil von EU-OSHA-Kampagnen besteht darin, dass über nationale Focal Points zentrale Stakeholder – darunter das Arbeitsinspektorat, die AUVA sowie die Arbeiter- und Wirtschaftskammer – gleichzeitig über relevante Themen informiert und sensibilisiert werden. Ein weiterer Erfolgsfaktor von Kampagnen ist die betriebliche Beratung durch Fachpersonen. Diese Berater:innen spielen eine Schlüsselrolle, indem sie Themen in die Betriebe bringen, Betriebe unterstützen und als Multiplikator:innen fungieren. Um sie optimal auf diese Aufgabe vorzubereiten, werden sie im Vorfeld der Kampagnen geschult und mit spezifischen Materialien ausgestattet. Zur Unterstützung der Berater:innen wurden im Rahmen der Kampagnen sogenannte Betriebschecks entwickelt, das sind Checklisten mit gezielten Fragen ans Unternehmen. Diese bieten eine strukturierte Möglichkeit, Betriebe in das Thema einzuführen. Darüber hinaus erweist sich die Bereitstellung praxisnaher, hilfreicher und bedienungsfreundlicher Tools als besonders wertvoll. Ein Beispiel aus einer früheren Kampagne zu gefährlichen Arbeitsstoffen ist ein Tool zur Erstellung eines Arbeitsstoffverzeichnisses, das Betrieben konkrete Handlungsempfehlungen für verschiedene Stoffe bot. Ein zentraler Aspekt erfolgreicher Präventionsarbeit ist eine einheitliche Kommunikation. Alle Beteiligten sollten eine konsistente Sprache verwenden und ihre Materialien aufeinander abstimmen. Eine enge Abstimmung mit den Betrieben selbst ist essenziell, um deren spezifische Bedarfe zu identifizieren. Eine vorgelagerte Zielgruppenbefragung kann dazu beitragen, die Ansprache zielgerichtet zu gestalten.¹¹⁸

Herausforderungen: Ein häufiges Problem von EU-OSHA-Kampagnen ist deren vergleichsweise kurze Laufzeit von zwei Jahren. In vielen Betrieben benötigt es jedoch mehr Zeit, bis neue Schwerpunktthemen nachhaltig etabliert sind. Eine weitere Herausforderung stellt die hohe Dunkelziffer nicht erkannter Berufskrankheiten dar. Ein stärkeres Engagement in diesem Bereich ist erforderlich, um langfristige Strategien zur Prävention und frühzeitige Erkennung von Berufskrankheiten zu entwickeln.¹¹⁸

Evaluation: Zur Überprüfung der Wirksamkeit von Präventionskampagnen führt die AUVA qualitative Befragungen durch.¹¹⁸

Finanzierung: Die Finanzierung der AUVA-Kampagnen erfolgt über Beiträge der Arbeitgebenden, die für jeden Beschäftigten entrichtet werden.¹¹⁸

Beitrag zur Prävention von Berufskrankheiten: Kampagnen tragen zur Prävention von Berufskrankheiten bei, wenn alle relevanten Akteure gemeinsam agieren. Sie sollten Betriebe mit gezielten Materialien und Tools unterstützen und geschulte Berater:innen als Multiplikator:innen einsetzen. Durch praxisnahe Betriebschecks und abgestimmte Kommunikationsmittel gelingt es, relevante Themen wirkungsvoll in die Betriebe zu bringen. Zu beachten ist, dass Präventionskampagnen eine ausreichend lange Laufzeit benötigen, damit ihre Inhalte nachhaltig in den Betrieben verankert werden können.

AUVAfit – verbesserte Qualität der Arbeitsplätze (Österreich)

In Österreich wird etwa ein Drittel aller Krankheitstage auf Erkrankungen Muskel-Skelett-Systems sowie psychische und Verhaltensstörungen zurückzuführen. Arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Entstehung dieser Erkrankungen. Um diesen vorzubeugen, sind gut gestaltete Arbeitsbedingungen erforderlich. Vor diesem Hintergrund hat die AUVA in Zusammenarbeit mit einem interdisziplinären Expert:innenteam das Programm AUVAfit entwickelt. Ziel des 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 Abnutzungserscheinungen, Schmerzen, Stress oder psychische Ermüdung. Das Programm besteht aus zwei Modulen, die einzeln oder in Kombination angewendet werden können: 1) Arbeits- und Organisationspsychologie, 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.¹¹⁹

Erfolgsfaktoren: Ein zentraler Erfolgsfaktor von AUVAfit ist die gesetzliche Verpflichtung für Betriebe, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu evaluieren. Unternehmen führen hierzu Mitarbeitendenbefragungen, Gruppenworkshops oder Einzelinterviews durch – entweder intern oder mit externer Unterstützung durch Arbeitspsycholog:innen, Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte oder AUVA-Berater:innen. Nach Abschluss der Evaluierung besteht oft das Bedürfnis nach weiterführenden Massnahmen, wobei AUVAfit fachliche Unterstützung bietet. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die individuelle Anpassung der Massnahmen an die spezifischen Gegebenheiten eines Unternehmens. Anstatt standardisierte Lösungen vorzugeben, werden gemeinsam mit den Betrieben massgeschneiderte Konzepte entwickelt. Darüber hinaus spielt die Einbindung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Bereits die partizipative Ist-Analyse wird als wertschätzend wahrgenommen und führt dazu, dass Mitarbeitende die erarbeiteten Massnahmen eher unterstützen. Durch diese Partizipation werden praxisnahe, realisierbare Lösungen erarbeitet, die die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern.¹²⁰

Herausforderungen: Ein Schlüsselement für den Erfolg des Programms ist die Auftragsklärung zu Beginn. Hierbei muss mit der Unternehmensführung abgestimmt werden, welche Massnahmen umsetzbar sind und welche Rahmenbedingungen bestehen. Wichtig ist dabei die Bereitschaft des Unternehmens, aktiv an der Umsetzung der Massnahmen mitzuwirken. Ein Hindernis ist die Wahrnehmung des Programms durch die Unternehmen. Oft besteht die Sorge, dass die Beteiligung der Mitarbeitenden zu

unrealistischen Erwartungen führt. Es ist daher essenziell, Betriebe von den Vorteilen partizipativer Prozesse zu überzeugen. Die Kommunikation ist sehr wichtig. Das Wording muss gut überlegt sein, Begriffe wie «Psychologie» sollten sensibel verwendet werden. Informationen sollten zielgruppengerecht aufbereitet und nicht zu komplex sein. Eine weitere Herausforderung sind die begrenzten Ressourcen des Programms. AUVAfit kann Betriebe nur einmalig unterstützen. Pro Jahr werden ca. 20 bis 40 Betriebe beraten.¹²⁰

Anreiz: Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung psychischer Belastungen führt dazu, dass Unternehmen nach geeigneten Lösungen suchen und externe Expertise einholen. Damit entsteht eine Handlungsbereitschaft. Zusätzlich fördert der bestehende Fachkräftemangel das Interesse an präventiven Massnahmen, da attraktive Arbeitsbedingungen die Mitarbeiterbindung und -gewinnung positiv beeinflussen können.¹²⁰

Informationsfluss: Externe Partner:innen und AUVA Berater:innen machen Betriebe auf das Programm aufmerksam. Darüber hinaus wird ein Informationswebinar angeboten, in dem erfolgreiche Projektbeispiele vorgestellt werden. Ergänzend werden Unternehmen durch Fachzeitschriften über das Programm informiert.¹²⁰

Evaluation: AUVAfit ist evidenzbasiert und es findet eine laufende Prozessevaluation, ein Monitoring und eine Ergebnisevaluation mittels Befragungen statt.¹²⁰

Finanzierung: Für Unternehmen, die bei der AUVA versichert sind, ist die Teilnahme an AUVAfit kostenlos. Das Programm wird aus den Beiträgen der Arbeitgeber:innen finanziert.¹²⁰

Beitrag zur Risikobeurteilung: In Österreich sind die Betriebe gesetzlich verpflichtet, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu evaluieren. Hier setzt AUVAfit an. Es identifiziert gezielt körperliche und psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz. In einem partizipativen Prozess mit allen Beteiligten (von Führungskräften bis Mitarbeitenden) werden massgeschneiderte Konzepte entwickelt. Arbeitspsychologische und ergonomische Lösungen werden ausgearbeitet. Durch den partizipativen Analyse- und Umsetzungsprozesse wird eine hohe Akzeptanz und Wirksamkeit ermöglicht.

Die folgende Tabelle soll helfen, AUVAfit von AUVAtop und AUVAsicher zu unterscheiden:

Zielgruppe	Schwerpunkt	Angebotsform	Dauer	Informationsfluss
Betriebe, Abteilungen, Teams, nicht mehr als 50 Mitarbeitende	Prävention arbeitsbedingter Beschwerden (physische sowie psychische Belastungen)	Zwei Module: eines zu Arbeits- und Organisationspsychologie und eines zu Ergonomie	Dieses Angebot steht den Betrieben einmalig zur Verfügung	Über externe Partner:innen, AUVA Berater:innen, Webinar, Zeitschriften

5.5.3 Quintessenz Berufskrankheiten

Finnland verfolgt einen gesetzlich klar geregelten, stark arbeitsmedizinisch verankerten Ansatz mit verpflichtender Risikobeurteilung, enger Zusammenarbeit zwischen Betrieben und arbeitsmedizinischen Diensten und systematischer Langzeitüberwachung. Die Kombination aus gesetzlichem Rahmen, kostenloser arbeitsmedizinischer Betreuung für den meisten beschäftigten und gezielter Forschung macht Finnland zu einem Vorzeigemodell.

In den Niederlanden ist die gesetzlich vorgeschriebene Risikobeurteilung ebenfalls ein zentrales Element der Prävention von Berufskrankheiten. Es wird versucht, Verhaltensänderungen zu fördern und partizipative Ansätze zu entwickeln, bei denen die Mitarbeitenden aktiv mitwirken.

Auch Schweden betont die Verantwortung der Arbeitgebenden. Zusätzlich bestehen klare gesetzliche Vorgaben zur psychosozialen Prävention, ergänzt durch innovative Tools (z. B. Stressdialog) und staatlich geförderte Programme zur betrieblichen Rehabilitation. Allerdings stellt die praktische Umsetzung – v. a. in KMU – eine Herausforderung dar.

Im deutschen GDA-Modell ist die Prävention institutionell breit abgestützt. Programme zu Muskel-Skelett-Belastungen, psychischer Gesundheit oder gefährlichen Stoffen setzen auf Schulung, Betriebsbesuche und konkrete Handlungshilfen. Die rechtliche Verbindlichkeit schafft Struktur, finanzielle Anreize fehlen jedoch.

Weitere Initiativen zeigen unterschiedliche Schwerpunkte: Mates in Mind (UK) adressiert psychische Gesundheit sektorspezifisch über Schulungen und Kulturveränderung, Activ'Dos (FR) bietet ein niedrigschwelliges App-basiertes Präventionsprogramm für Rückenschmerzen. HSE Tools (UK) kombinieren digitale Risikobewertung mit automatisierten Berichten. In Österreich ergänzt AUVA klassische Kampagnen durch Programme wie AUVAfit, das stark auf partizipative Umsetzung und individuelle Anpassung setzt.

Auffällig ist der Gegensatz zwischen systemisch-integrierten, verpflichtenden Modellen (z. B. Finnland, Schweden) und punktuellen, oft freiwilligen Programmen (z. B. Frankreich, UK). Erfolgreiche Strategien zeichnen sich durch verbindliche gesetzliche Grundlagen, frühzeitige arbeitsmedizinische Einbindung, partizipative Analyse- und Umsetzungsprozesse, gezielte Ressourcensteuerung und praxisnahe Unterstützung aus.

5.6 Präventionsmassnahmen in der Schweiz

Im Gegensatz zu den vorangehenden Kapiteln, in denen die Analyse von ausgewählten Ländern und Massnahmen vertieft wurden, sind in diesem Kapitel sämtliche nationalen Programme und Massnahmen der Schweiz aufgeführt. Dies erfolgt in Anlehnung an den Bericht aus Modul 1, in welchem pro ausgewähltes Land (jedoch nicht für die Schweiz) alle identifizierten Massnahmen kurz beschrieben wurden und nicht nur eine Auswahl aufgeführt wurde.

5.6.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen und Rolle des Staates

In der Schweiz liegt die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, also die Arbeitssicherheit, in der Verantwortung der Arbeitgebenden.¹²¹ Die Prävention von Berufsunfällen ist im Unfallversicherungsgesetz (UVG) verankert und somit verpflichtend. Die Betriebe müssen Gefahren beurteilen, Schutzmassnahmen ergreifen und bei besonderen Risiken Fachleute der Arbeitssicherheit einschalten.¹²²

Das UVG ist seit 1984 in Kraft und regelt die obligatorische Versicherung von Arbeitssuchenden und unselbständig Erwerbstätigen in der Schweiz gegen Unfälle und Berufskrankheiten. Neben der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt SUVA gibt es in der Schweiz 29 weitere Unfallversicherer.⁶ Die EKAS sorgt für die Abstimmung der einzelnen Durchführungsbereiche des UVG und gewährleistet so eine einheitliche Anwendung der Vorschriften in den Betrieben sowie die Koordination von Präventionsmassnahmen zur Unfallverhütung. Die Überwachung der Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften liegt hauptsächlich bei den kantonalen Aufsichtsinspektoraten und der SUVA. Zusätzlich übernehmen das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und verschiedene Fachorganisationen bestimmte Aufgaben im Vollzug. Die EKAS ist für die Steuerung, den Einsatz und die Finanzierung der Aktivitäten dieser Durchführungsorgane verantwortlich.⁶

5.6.2 Inspektionen

Die SUVA überwacht die Einhaltung der Vorschriften zur Verhütung von Berufsunfällen in Betrieben mit hohen Risiken. In allen anderen Betrieben sind die kantonalen Arbeitsinspektorate verantwortlich.¹²³ Die Beratungs- und Kontrolltätigkeit der Durchführungsorgane konzentriert sich hauptsächlich auf die Aspekte des einzelnen Arbeitsplatzes. Die wichtigsten Anforderungen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden unter der Abkürzung ASA (Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit) zu einem effektiven Sicherheitssystem zusammengefasst.¹²⁴ Diese Anforderungen führen dazu, dass die Durchführungsorgane im Rahmen einer Systemkontrolle beurteilen müssen, ob die Organisation des Betriebes (das "System") ausreichend Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleistet. Durch Stichproben am Arbeitsplatz wird die Umsetzung des "Systems" überprüft.¹²⁵

Die Kontrolle von Arbeitsplätzen und -abläufen kann beispielsweise aufgrund von Unfällen und auf Initiative der Arbeitgebenden oder der Durchführungsorgane erfolgen. Dabei werden nicht nur die technischen Sicherheitsaspekte isoliert betrachtet, sondern auch deren Auswirkungen auf das betriebliche

Sicherheitssystem berücksichtigt. Die Risikobeurteilung des kontrollierten Arbeitsplatzes oder -ablaufes ist ein wichtiges Instrument für eine schnelle und effiziente Kontrolle.¹²⁵

In kleineren Betrieben ist es unwahrscheinlich, dass die SUVA regelmässige Kontrollen vor Ort durchführen kann. Deshalb gibt es die elektronische Selbstkontrolle als Ergänzung zur Arbeitssicherheitskontrolle. Dabei werden die ausgewählten Betriebe aufgefordert einen Online-Fragebogen zur Standortbestimmung auszufüllen. Anschliessend erhalten sie gezielte Empfehlungen für Massnahmen und weitere Informationen.¹²³

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 48'096 Betriebskontrollen durchgeführt: 24'115 durch die SUVA, 12'464 durch die Kantone, 11'468 durch die Fachorganisationen und 49 durch das SECO. Davon waren 1'530 ASA-Systemkontrollen durch die SUVA, 3'945 durch die Kantone, und 17 durch das SECO.¹²⁶

5.6.3 Definition und Erfassung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Meldeverfahren

In der Schweiz wird ein Unfall gesetzlich als Beeinträchtigung der physischen oder psychischen Gesundheit definiert, die unbeabsichtigt und durch einen plötzlichen ungewöhnlichen äusseren Faktor entsteht.⁶ Unfälle gelten als Berufsunfälle, wenn sie sich während der Arbeit oder der Arbeitspausen ereignen, sowie vor und nach der Arbeit, falls sich die Arbeitnehmenden in einem Bereich befinden, der mit ihrer Arbeit zusammenhängt (ohne Arbeitsweg). Bei Teilzeitarbeitenden, die weniger als acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgebenden arbeiten, werden auch Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle erachtet.^{6,127}

Berufskrankheiten sind in der Schweiz Krankheiten, die vor allem oder ausschliesslich durch schädigende Substanzen oder bestimmte Tätigkeiten bei der Arbeit verursacht wurden. Gemäss Artikel 9 Absatz 2 des UVG gelten auch andere Krankheiten als Berufskrankheiten, wenn nachgewiesen wird, dass sie vor allem oder überwiegend durch die berufliche Tätigkeit verursacht wurden.¹²⁸ Eine Krankheit wird definiert als jegliche Einschränkung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit, die nicht auf einen Unfall zurückzuführen ist und entweder eine medizinische Untersuchung oder Behandlung erfordert oder zu Arbeitsunfähigkeit führt.¹²⁸ Im Anhang der Verordnung über die Unfallversicherung ist eine Liste von schädlichen Substanzen und berufsbedingten Erkrankungen publiziert.¹²⁸

Das Unfallgeschehen basiert in der Schweiz auf einem weitreichendem und engmaschigem versicherungsbasierten Melde- und Erfassungssystem.⁶ Jede in der Schweiz beschäftigte Person ist verpflichtend nach UVG gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Wenn sie mindestens acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgebenden beschäftigt ist, umfasst der Versicherungsschutz auch Nichtberufsunfälle.¹²⁹ Die Versicherten oder ihre Hinterbliebenen müssen dem Arbeitgebenden unverzüglich den Berufsunfall melden. Falls der Arbeitgebende nicht erreichbar ist, müssen sie direkt dem Versicherer gemeldet werden. Bei einem Berufsunfall übernimmt grundsätzlich die obligatorische Unfallversicherung die finanziellen Folgen. Die Grundlagen für die Anerkennung basieren auf dem Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, dem UVG, dem Krankenversicherungsgesetz und den entsprechenden Verordnungen. Etwa 96% der gemeldeten Fälle werden anerkannt.⁶

Das Unfallgeschehen in der Schweiz wird jährlich systematisch und nach festgelegten Kriterien erfasst und ausgewertet. Die bei der SUVA angesiedelte Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung erstellt die einheitlichen Unfallstatistiken basierend auf den von den Versicherern gelieferten Daten.⁶

5.6.4 Identifizierte Massnahmen

CH: Grundlagen der Präventionskultur und Kulturcheck

Die SUVA bietet massgeschneiderte Kurse, Angebote und Beratungen an, die beim Aufbau einer Präventionskultur helfen. Anhand der sechs Dimensionen: Werte und Regeln, Kommunikation, Führung, Lernen, Verantwortung, betriebliche Organisation soll die Prävention zur Selbstverständlichkeit werden. Denn Checklisten reichen nicht mehr aus, da Arbeitsabläufe komplexer werden, die Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung übernehmen und Themen wie Gesundheit und Freizeitsicherheit an Bedeutung gewinnen. Es braucht eine umfassende Präventionskultur.¹³⁰ Zudem bietet die SUVA einen Online-Kulturcheck an, um festzustellen, auf welchem Kurs sich die Prävention im Betrieb befindet.¹³¹

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Kurse, Angebote, Beratungen, Check	Alle	Aktuell	Führungspersonen	Unklar

CH: Sicherheits-CHARTA: Stopp bei Gefahr / Gefahr beheben / Weiterarbeiten

Die Sicherheits-CHARTA wurde von der SUVA in Zusammenarbeit mit Arbeitgebendenverbänden, Planerinnen und Planern und Gewerkschaften initiiert. Das Ziel ist mehr Sicherheit am Arbeitsplatz, «STOPP bei Gefahr, Gefahr beheben, weiterarbeiten» soll gelten. Wer die Charta unterzeichnet, muss dafür sorgen, dass die Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz eingehalten werden, um lebensgefährliche Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Über 18'000 Betriebe sind der Sicherheits-Charta beigetreten.¹³²

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Manifest	Alle	Aktuell	Führungspersonen	Unklar

CH: Hey Chef! Hey Chefin!

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Führungsaufgaben, die viele Führungskräfte bereits umsetzen, jedoch nicht alle. Mit der Aktion «Hey Chef! Hey Chefin!» möchte die EKAS mehr Arbeitgebende für das Thema Arbeitssicherheit sensibilisieren. Die Kampagne zeigt die Vorteile auf, die sich aus der Auseinandersetzung mit diesem Thema ergeben und informiert über die Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgebende. Die Online-Webseite bietet Zugang zu Weiterbildungen, Informationen, Ansprechstellen und Angebote, die bei der Umsetzung von Massnahmen helfen.¹³³

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Kampagne	Alle	Seit 2022	Führungspersonen	Unklar

CH: Stressnostress

Stressnostress ist ein Online-Portal, das auf die Risiken von zunehmendem Stress im Beruf- und Privatleben aufmerksam macht und Hilfen zur Stressreduktion und Stressprävention anbietet. Dazu gehören Stress-Checks für Einzelpersonen sowie für Teams, Workshops, Stressberatungen und ein Stress-Lexikon. Der Verein Stressnostress wurde 2004 gegründet und 2021 wurde er durch die Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP übernommen. Die Qualität der Stress-Checks wird durch das Institut für Psychologie der Universität Bern gesichert. Die Checks und Workshops sind wissenschaftlich fundiert.¹³⁴

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Onlineportal	Alle	Seit 2004	Führungspersonen und Mitarbeitende	Mittel (evidenzbasiert)

CH: Führungslabor

Die fünf national tätigen Organisationen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (EKAS, SECO, Beratungsstelle für Unfallverhütung (BFU), SUVA und Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz) haben zusammen die Online-Plattform «Führungslabor» entwickelt. Das Onlineportal stellt einen Ratgeber, einen Selbsttest, mit dem Führungspersonen herausfinden können, was sie bereits gut machen und was sie verbessern können, sowie Links zu sorgfältig ausgewählten Angeboten, die Betroffene bei der Verbesserung unterstützen, zur Verfügung.¹³⁵

Die Präventionskampagne richtet sich an etwa 115'000 Kleinunternehmen im Dienstleistungssektor in der gesamten Schweiz. Diese Unternehmen sind oft durch eine einfache Struktur gekennzeichnet, in der eine Person viele leitende Aufgaben übernimmt, was häufig aufgrund der hohen Belastung zu einem Mangel an Wissen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz führt. Die Kampagne wird durch eine umfassende Digitalkampagne, Direct Mailings, Messeauftritte sowie über interne Kanäle der Trägerorganisationen und Partner beworben.¹³⁵

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Kampagne	Dienstleistung	Aktuell	Führungspersonen	Unklar

CH: Prävention im Büro

Die Aktion «Prävention im Büro» wurde von der EKAS ins Leben gerufen. Im Fokus stehen die häufig unterschätzten Risiken in Dienstleistungsunternehmen mit Büroarbeitsplätzen. Die Aktion bietet Führungskräften und Mitarbeitenden auf unterhaltsame Weise praktische Tipps und Informationen zu Themen wie «Büroeinrichtung», «Gebäudeunterhalt» und «Ergonomie am Arbeitsplatz». Dazu gibt es die Online-Tools «EKAS-Box», «EKAS-Checkbox» und «EKAS-Lernmodule».¹³⁵ In der «EKAS-Box» zeigen kurze Videosequenzen, wie die Sicherheit und Gesundheit im Büro verbessert werden kann und worauf man dabei achten sollte. Mit der Web-Applikation und den zwei Smartphone-Apps der «EKAS-Checkbox» können Unfallgefahren im Betrieb identifiziert werden und man kann überprüfen, ob der Büroarbeitsplatz ergonomisch eingerichtet ist. Mit den leicht zugänglichen und unterhaltsamen «EKAS-

Lernmodulen» können Kenntnisse in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz getestet und vertieft werden.¹³⁶

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Online-Tools	Dienstleistung	Aktuell	Führungspersonen und Mitarbeitenden	Unklar

CH: Personalverleih – Temporärarbeit

Die EKAS führte mit dem Branchenverband swisstaffing, den Kantonen, SECO SUVA, Versicherern und Sozialpartnern ein Projekt im Personalverleih durch, um die Prävention von Berufsunfällen zu verbessern. Im Rahmen des Projekts wurden persönliche Sicherheitspässe, Präventions-DVD namentlich mit einer elektronischen Version von Gefahrensituationen, Anforderungs- und Qualifikationsprofile, Lernspiele und Informationsbroschüren erstellt. Das Projekt war erfolgreich, denn seit 2007 ist das Unfallrisiko in der Verleiharbeit um 15 Prozent gesunken.¹³⁷

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Online-Tools	Dienstleistung	Aktuell	Führungspersonen und Mitarbeitenden	Mittel (wirksam)

CH: SAFE AT WORK

SUVA, die Kantone, SECO und Fachorganisationen führen verschiedene Präventionskampagnen für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz durch.¹³⁸ Diese umfassen klassische Informationsmaterialien, Beratungen zur passenden Sicherheitsausrüstung und Überschlags-Simulatoren für Messeauftritte. Im Fokus stehen Bereiche, in denen erfahrungsgemäss die grössten Gefahren bestehen. Durch gezielte und konkrete Massnahmen sensibilisiert «SAFE AT WORK» für die Gefahren am Arbeitsplatz, und bewirkt nachhaltige Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmer:innen.¹³⁵ Ein Bestandteil von «SAFE AT WORK» ist die Kampagne «BE SMART WORK SAFE», die zum Ziel hat, die Sicherheit am Arbeitsplatz als festen Bestandteil im Alltag junger Arbeitnehmenden zu verankern. Dabei steht der direkte Dialog mit den Jugendlichen im Mittelpunkt.¹³⁸

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Kampagne	Bäckereien- Confisereien Brauereien Garagen Verwaltungen Weinkeller Rettungsdienst Pflegeheime Gasgewerbe Fleischwirtschaft und Metzgereigewerbe	Aktuell	Führungspersonen und Mitarbeitenden	Unklar

CH: Gemeinsam gegen Asbest

Die Informationsplattform «Forum Asbest Schweiz» wurde vom Bundesamt für Gesundheit, Bundesamts für Umwelt, SUVA und weiterer Partner erstellt. Es werden Leitfäden zum korrekten Umgang mit

asbesthaltigen Materialien veröffentlicht sowie Qualitätskriterien definiert, die Dienstleister im Zusammenhang mit Asbest erfüllen müssen, um auf der Webseite des Forums Asbest Schweiz gelistet zu werden. Um eine breite Öffentlichkeit für Asbest zu sensibilisieren, wurde die Initiative «Gemeinsam gegen Asbest» vom Forum Asbest Schweiz ins Leben gerufen.¹³⁹

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Kampagne	Bausektor	Aktuell	Architekt:innen, Planer:innen, Liegenschaftsbesitzer:innen, Mieter:innen	Unklar

CH: Genau geschaut, gut geschützt

Um die Bevölkerung auf die schrittweise Einführung der dazumal neuen, international geltenden Gefahrensymbole (GHS) vorzubereiten und Bewusstsein für den sicheren Umgang mit chemischen Produkten zu schärfen, hat das Bundesamt für Gesundheit, EKAS, SECO, Bundesamt für Umwelt, Bundesamt für Landwirtschaft und der Schweizerische Versicherungsverband die GHS-Kampagne gestartet. Ein Risikotest, Informationsmaterial, Lernmaterialien und Lernfilme und eine App sind auf der Webseite zugänglich.¹⁴⁰

TYP	SEKTOR	ZEITRAUM	INFORMATIONSFLOSS	EVIDENZGRAD
Kampagne	Betriebe, die professionell mit chemischen Mitteln zu tun haben	2012 bis 2015	Führungspersonen und Mitarbeitenden	Unklar

CH: SUVA Präventionsmodule

Die SUVA bietet viele verschiedene Präventionsmodule an, die entweder unter der Leitung einer Fachperson der SUVA oder als Do-it-yourself-Modul selbstständig durchgeführt werden können.¹⁴¹ Die Do-it-yourself-Module sind **blau** markiert, die Module unter Leitung einer Fachperson sind **orange** markiert und diejenigen, die in beiden Formaten verfügbar sind, sind **violett** markiert.

Lebenswichtige Regeln

Es gibt Instruktionen zu lebenswichtigen Regeln, die für folgende Branchen angeboten werden: **Elektroarbeiten, Waldarbeiten, Baubranche, Instandhaltung, Gewerbe und Industrie**. Zudem ist eine Kaderschulung zu **Hochbau** verfügbar. Die Ziele der Instruktionen sind die Vermittlung des Wissens über die lebenswichtigen Regeln, die Betonung der konsequenten Einhaltung dieser Regeln und die Förderung der Bereitschaft von Vorgesetzten und Mitarbeitenden, bei Regelverstößen sofort zu stoppen und die Gefahr zu beseitigen, bevor die Arbeit fortgesetzt wird.¹⁴¹

Präventionskultur

Um die Präventionskultur zu fördern, bietet die SUVA folgende Module an:¹⁴¹

- **STOPP sagen bei Gefahr**: Mit Hilfe von Filmen, einem Gesprächsleitfaden, und einem Kleinplakat werden Gespräche mit Mitarbeitenden und Lernenden geführt, um sie zu ermutigen bei Gefahr STOPP zu sagen und Unfälle zu verhindern. Zuletzt wird eine Vereinbarung unterzeichnet.

- **Schulung «Kurzinstruktion»:** Eine Fachperson der SUVA zeigt Führungskräften, Sicherheitsbeauftragte sowie Instruktorinnen und Instrukturen, wie sie Kurzinstruktionen optimal planen und durchführen können.
- **Schulung «Arbeitssicherheit ist Führungsaufgabe»:** In diesem Workshop lernen leitende Mitarbeitende und Sicherheitsbeauftragte, wie sie ihre Verantwortung und Vorbildfunktion wahrnehmen, eine gute Sicherheitskultur fördern und die lebenswichtigen Regeln durchsetzen, um schwere Arbeitsunfälle zu vermeiden. Das Modul ist für Unternehmen mit höchstens 80 Angestellten.
- **Workshop «Verantwortung in der Arbeitssicherheit»:** Eine Fachperson motiviert Führungskräfte und weitere Multiplikatoren (Coaches usw.) dazu, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als zentrale Führungsaufgaben zu begreifen und ihre Verantwortung in diesen Bereichen wahrzunehmen.

Sicherheitskompetenz

Zur Förderung der Sicherheitskompetenz bietet die SUVA folgende Module an:¹⁴¹

- **3-2-1 Das Quiz:** Mit diesem Wissensquiz schärfen Mitarbeitende ihr Gefahrenbewusstsein und erweitern ihr Wissen über die Unfallverhütung.
- **Workshop «Persönliche Unfallprävention»:** Mitarbeitende analysieren und reflektieren ihre persönlich erlebten Unfälle, ermitteln ihr persönliches Unfallrisiko und leiten individuelle Präventionsziele ab.
- **Workshop «Sicherheitsaudit mit der MySUVA App»:** Die kostenlose MySUVA enthält über 180 Checklisten, die dabei unterstützen, Gefahren im Betrieb zu identifizieren und zu bewältigen. Im Workshop lernen Mitarbeitende mit Führungsfunktionen und Sicherheitsbeauftragte, wie sie mit der App effizient ein Sicherheitsaudit durchführen können.
- **Workshop «Ereignisabklärung nach Unfällen»:** In diesem Workshop lernen Mitarbeitende mit Führungsfunktion, Sicherheitsbeauftragte sowie Inhaberinnen und Inhaber kleinerer und mittlerer Betriebe, wie sie die Ursachen von Unfällen durch eine systematische Abklärung nach einem Vorfall ermitteln können.

Augen, Hände

Zum Augen- und Händeschutz am Arbeitsplatz bietet die SUVA folgende Schulungsmodule an:¹⁴¹

- **Augen schützen wie ein Profi:** Ein Parcours simuliert Gefahrensituationen und demonstriert, wann welche Schutzbrillen angebracht sind. Die Zielgruppe sind Mitarbeitende und Fachpersonen.
- **Auffrischungs-Aktivitäten «Augen schützen wie ein Profi»:** Sechs Aktionen, die im eigenen Betrieb eingesetzt werden können, werden angeboten.
- **Hände schützen wie ein Profi:** Mitarbeitende, die Schutzhandschuhe gegen mechanische Risiken tragen müssen, lernen in einem Postenlauf, die Gefahren zu identifizieren und ihre Hände professionell zu schützen.

Stolpern

Die SUVA bietet Mitarbeitenden mehrere Präventionsmodule im Bereich Stolpern und Stürze an:¹⁴¹

- Workshop **Stolperfallensafari**: Mitarbeitende suchen bei einem Betriebsrundgang nach potenziellen Stolperfallen, fotografieren sie und entwickeln Massnahmen zu ihrer Beseitigung.
- **Stolpern/Stürzen: Starterkit**: Das Grundwissen zu Stolper- und Sturzunfällen wird anhand von Informationsmaterial, einem Film und einem Bilderrätsel vermittelt.
- **Stolpern/Stürzen: Tatort Treppe**: Anhand einer rutschfesten, transparenten Folie mit Unfallzeichnung, die auf eine Treppe geklebt wird, sowie Kleinplakaten und Klebern mit dem Aufdruck «Tempo raus. Nutzen Sie den Handlauf» wird auf das Risiko von Treppenstürzen hingewiesen und die Mitarbeitenden für das Thema sensibilisiert.
- **Stolpern/Stürzen: Wettbewerb «Richtig oder Falsch?»**: In diesem Wettbewerb sollen die Mitarbeitenden auf einem F4-Plakat sichere und gefährliche Situationen unterscheiden, um ihr Bewusstsein für Sturzgefahren zu schärfen.
- **Stolperparcours**: Die sieben Stationen vom Stolperparcour simulieren typische Stolpersituationen. Die erlebnisorientierte Vermittlung sorgt für einen bleibenden Eindruck. Nach dem Absolvieren des Parcours setzen sich die Teilnehmenden ein konkretes Ziel, um ihr Risiko für Sturz- und Stolperunfälle zu verringern.

Sichere Lehrzeit

Zur Förderung einer sicheren Lehre bietet die SUVA folgende Module an:¹⁴¹

- **Modul 1: «10 Schritte für eine sichere Lehrzeit»**: Mit einem Leitfaden und einem Arbeitsheft mit zehn Aufgaben werden die Lernenden für das Thema Sicherheit sensibilisiert.
- **Modul 2: «Danger Zone – Lernaufgaben»**: Während ihrer gesamten Lehrzeit lösen Lernende eine frei zusammenstellbare Aufgabensammlung und besprechen diese mit ihrem Berufsbildenden.
- **Modul 3: «Erlebnisparcours»**: Die sieben Stationen des Parcours verdeutlichen anhand verschiedener Gefahrensituationen, warum das Tragen der Schutzausrüstung, das Einhalten der Regeln und das Vermeiden von Selbstüberschätzung wichtig sind.
- **Modul 4: «Safety Flash» – Kurzfilme**: Drei Kurzfilme zeigen Unfallbeispiele aus dem Arbeitsalltag und der Freizeit, die als Basis für ein Gespräch zur Verhaltensoptimierung dienen.
- **Modul 5: «Fit for work & life»**: Die Lernenden reflektieren ihr Verhalten zu Stress, Schlaf, Stimmung, Fitness und Risiko und identifizieren in drei Bereichen relevante Verbesserungsmöglichkeiten.

Stress/Schlaf

Die SUVA bietet mehrere Präventionsmodule im Bereich Stress und Schlaf an:¹⁴¹

- **Anti-Stress-Workshop**: Die Mitarbeitenden absolvieren sechs Posten mit Atemtechniken, Ausgleichsübungen und der Steuerung von Gedanken.
- **Ressourcen und Stress-Workshop für Führungspersonen**: Die Entstehung und Folgen von Stress sowie Tipps zum Stressabbau und zur Stärkung der Stressabwehr werden vermittelt.
- **Ressourcen und Stress-Workshop für Mitarbeitende**: Wissenswerte Grundlagen und praktische Instrumente für den besseren Umgang mit Belastungen werden vermittelt, das Gelernte in erlebnisbasierten Übungen angewendet und persönliche Erfahrungen ausgewertet.

- Workshop **Traumhaft entspannt- Grundlagen zu Stress und Schlaf**: Die Grundlagen von Stress und Schlaf werden vermittelt und die Mitarbeitenden erarbeiten Mittel zur Stärkung der eigenen Ressourcen.
- Workshop **Gut schlafen – sicherer und gesünder leben**: Die Mitarbeitenden lernen, warum erholsamer Schlaf essenziell ist und welche Massnahmen sie selbst dafür ergreifen können.

Berufskrankheiten

Die SUVA bietet folgende Präventionsmodule zu Berufskrankheiten an:¹⁴¹

- Workshop **Gehörschutz-Check**: Mit speziellen digitalen Kopfhörern wird die individuelle Schutzwirkung von Gehörschutzproppen überprüft.
- **Sonne: Schütze dich vor UV-Strahlen!** Die Mitarbeitenden bearbeiten Aufgaben zum Thema UV-Schutz an fünf Posten und werden durch zwei Videos für das Thema sensibilisiert. Beim Modul mit einer Fachperson werden zudem mit einer UV-Kamera Hautschädigungen aufgezeigt.
- **Lasten clever anpacken**: Theoretische Grundlagen werden anhand von Praxisbeispielen aus dem Betrieb geübt.
- Workshop **Gesund arbeiten am Bildschirm**: Der Workshop umfasst eine PowerPoint-Präsentation mit Anweisungen zur Arbeitsplatzgestaltung, praktische Anwendungsbeispiele, Tipps für mehr Bewegung und Entspannung sowie eine Fragerunde oder bei Teilnahme einer Fachperson eine individuelle Beratung.
- **move@work: Ausgleichs- und Kräftigungsübungen am Arbeitsplatz**: Mitarbeitende aus Verwaltung, Gewerbe und Industrie lernen, wie sie anhand einfachen Übungen Fehlbelastungen vorbeugen und Spannungen abbauen.
- Workshop **Fit werden**: Spielerische Bewegungspausen, Informationen zu Bewegung und Gesundheit, ein Quiz zu mehr Bewegung im Alltag und Unfallprävention sowie eine Fit-Challenge mit dem Football sind enthalten.
- Workshop **Schichtarbeit**: Folgende Inhalte werden behandelt: Herausforderungen von Schicht-/Nachtarbeit, der circadiane Rhythmus, wissenschaftlich fundierte Tipps zum gesunden Umgang mit Schicht-/Nachtarbeit bezüglich Wach-Schlafrythmus, Ernährung, Vereinbarkeit von Familie und Freizeit sowie aktivierende und ausgleichende Bewegung, inklusive persönlicher Massnahmenplanung.
- **Absenzmanagement**
 - **Modul 1: Kurzanalyse** HR-Leitung; evtl. Geschäftsleitung, HR-Administration, Projektleitung
Absenzenmanagement erfahren in einem Gespräch wie Ihr Betrieb bezüglich krankheits- und unfallbedingter Absenzen im Branchenvergleich dasteht und erhalten Tipps für mögliche Verbesserungen.
 - **Modul 2: Prozesse optimieren**: Die Grundlagen des Absenzenmanagements und der Betreuungsprozesse im Betrieb werden evaluiert, die internen Weisungen und Checklisten optimiert und erstellt sowie Vorlagen zur Kennzahlenüberprüfung und Definition von Präventionsschwerpunkten.

- **Modul 3: Führung stärken:** In dieser Schulung lernen Führungskräfte Rückkehr- und Fehlzeitengespräche kompetent zu führen und die Mitarbeitenden bei der Wiedereingliederung zu begleiten.
- **Modul 4: Früherkennung:** In dieser Schulung werden den Führungskräften anhand Fallbeispielen Empfehlungen zur Früherkennung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zu einem wirksamen Vorgehen im Bereich der Prävention vermittelt.

CH: SUVA Fokusthemen

Zusätzlich zu den Präventionsmodulen stellt die SUVA auf ihrer Webseite viele Informationen zu unterschiedlichen Themen bereit (Checklisten, Dokumenten Factsheets, Lern- und Lehrmittel, Regeln und Tipps, Tools und Tests, Videos, etc.).¹⁴¹ Die Auswahl der Fokusthemen basiert auf der nationalen 10-Jahres-Strategie und in Abstimmung mit der EKAS. Der Schwerpunkt liegt auf Unternehmen mit den grössten Risiken. Zu jedem Fokusthema werden klare Ziele definiert und alle drei Jahre überprüft. Viele dieser Themen sind mit einer Kampagne verbunden. Einige Kampagnen erreichen die breite Öffentlichkeit, während andere gezielt innerhalb einer bestimmten Branche umgesetzt werden.¹⁴² Auf diese wird hier nicht weiter eingegangen. Die Massnahmen sind evidenzbasiert und werden mithilfe des Wirkungsmodells evaluiert:

- **Output:** Qualitative und quantitative Erfassung, z. B. Anzahl durchgeführter Kurse, Downloads oder Nachbefragungen nach Kontrollen.
- **Wirkung:** Veränderung des Verhaltens bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, evaluiert im 3-Jahres-Rhythmus.
- **Impact:** Analyse der Fallzahlen, z. B. durch Benchmarking, um Unternehmen mit überdurchschnittlich vielen Unfällen gezielt zu kontrollieren.¹⁴²

CH: SUVA Kurse und Weiterbildungen

Die SUVA bietet eine Vielzahl an Weiterbildungskursen an. Im Folgenden werden diejenigen aufgeführt, die zu einem im Workshop identifizierten Kernthema passen:¹⁴³

Kernthema Risikobeurteilung:

- **Risikobeurteilung:** In diesem Blended-Learning-Kurs lernen Sicherheitsfachleuten die «Methode SUVA» zur Risikobeurteilung an Arbeitsplätzen und bei Arbeitsabläufen kennen.

Kernthema Berufskrankheiten:

- **Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz:** Der Kurs vermittelt die wichtigsten ergonomischen Gestaltungskriterien am Bildschirmarbeitsplatz.
- **Industrielle Arbeitsplätze optimal gestalten:** In diesem Blended-Learning-Kurs werden Fakten vermittelt, die körperliche Belastungen in Arbeitssituationen beurteilt, Präventionsziele formuliert und systematische Massnahmen abgeleitet.
- **Clever mit Lasten umgehen:** Die körperlichen Belastungen im Umgang mit Lasten werden beurteilt, Massnahmen werden aufgezeigt und es wird erklärt, wie Mitarbeitende in körperschonender Arbeitstechnik angeleitet werden können.

- Lärm am Arbeitsplatz messen und beurteilen: In diesem Blended-Learning-Kurs wird gelehrt, wie Messungen durchgeführt und interpretiert werden, um daraus Massnahmen abzuleiten. Ausserdem wird erklärt, wie Mitarbeitende in der Anwendung von Gehörschutzmitteln angeleitet werden können. Strahlenschutz: Verschiedene Kurse zum Strahlenschutz werden angeboten z.B. zu Röntgenanlagen aber auch zu Radioaktiver Quellen.

CH: Weitere Massnahmen

Weitere Massnahmen werden durchgeführt, darunter die jährlichen ASA-Weiterbildungen zu Themen, die von der EKAS festgelegt werden, die Überbetrieblichen ASA-Lösungen und das SICHEM online-Tool für Chemikalien. Zudem setzen die Fachorganisationen in ihren jeweiligen Branchen Massnahmen um (z.B. Risiko runter bei Bauern).

5.6.5 Interviews Schweiz

Zur vertieften Analyse der wichtigsten Massnahmen, den Herausforderungen, Hürden und Lücken in der Schweiz, zur Erfassung von Anreizen und zur Identifikation, wie Überzeugungsarbeit geleistet wird, wurden Interviews mit Expert:innen aus der EKAS Geschäftsstelle, der SUVA und dem SECO geführt. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind in diesem Kapitel zusammengefasst.

Wichtigste Massnahmen, Gesetze oder Bestimmungen

Das Arbeitsgesetz, das UVG, die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) sowie spezifische Verordnungen, wie die Bauarbeiterverordnung und die Krankenverordnung bilden die zentralen gesetzlichen Grundlagen. Das Arbeitsgesetz regelt den allgemeinen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und enthält z. B. Bestimmungen zu Arbeitszeiten. Es bezieht sich auch auf Erkrankungen, die berufsassoziiert, aber nicht ausschliesslich berufsbedingt sind. Das UVG und VUV umfassen hingegen die Unfallprävention und Verhütung von Berufskrankheiten. Zudem spielt die Eignungsverordnung für Arbeitssicherheitsspezialisten (ASA-Spezialist:innen) eine entscheidende Rolle. Die EKAS-Richtlinien konkretisieren die gesetzlichen Vorgaben und dienen als praxisnahe Orientierungshilfe für die Umsetzung in den Betrieben. Sie sind weit verbreitet und in der betrieblichen Praxis wichtig. Laut den Interviewpartner:innen zählen insbesondere die behördlichen Betriebsbesuche sowie die Vor-Ort-Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat zu den wichtigsten Präventionsmassnahmen. Mit den überbetrieblichen ASA-Lösungen können ASA-Spezialist:innen den angeschlossenen Betrieben gute Lösungen zu einem vorteilhaften Preis-Leistungs-Verhältnis anbieten. Auch die SUVA-Präventionsmodule mit lebenswichtigen Regeln gehören laut den Expert:innen zu den zentralen Präventionsmassnahmen. Durch deren Einhaltung würden sich rund 80% der Unfälle verhindern lassen. Im Rahmen der Budgetprozesse können Präventionsprojekte bei der EKAS zur Finanzierung beantragt werden.^{142,144,145}

Herausforderungen

Der gesetzliche Dualismus zwischen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz bringt laut Interviewpartner:innen eine der grössten Herausforderungen mit sich. Während das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) für das Arbeitsgesetz zuständig ist, liegt die Verantwortung für Berufsunfälle und

Berufskrankheiten beim Bundesamt für Gesundheit (BAG). Ein eigenständiges Arbeitsministerium gibt es nicht.^{142,144,145}

Ein zentrales Problem ist zudem die Fragmentierung der Zuständigkeiten: Zahlreiche Akteure sind für unterschiedliche Teilbereiche der Arbeitssicherheit verantwortlich, wodurch eine ganzheitliche Herangehensweise fehlt. Diese Komplexität erschwert es den Betrieben, sich zurechtzufinden und kann zu Überforderung führen. Zudem bremsen sich verschiedene Akteure gegenseitig aus; finanzielle Mittel sind ungleich verteilt und aufgrund formaler sowie juristischer Vorgaben können nicht alle gewünschten Massnahmen umgesetzt werden.^{142,144,145}

Hinzu kommt, dass es in einigen Kantonen nur sehr wenige Arbeitsinspektor:innen gibt und diese mit einer hohen Arbeitslast konfrontiert sind. Zudem beeinflussen die unterschiedlichen Sprachregionen mit ihren kulturellen Prägungen, die gebirgige Topografie und die hohe Anzahl kleiner Unternehmen die Arbeitssicherheit. Im Vergleich zu anderen Ländern gibt es in der Schweiz ausserdem weniger verbindliche Vorgaben.^{142,144,145}

Lücken

Laut den Interviewpartner:innen kommen viele Betriebe aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl schwerer Arbeitsunfälle und der begrenzten Anzahl an Inspektionen kaum mit der Thematik der Prävention in Berührung. Obwohl das Wissen über Prävention in den Betrieben meist vorhanden ist, fehlt oft das Bewusstsein für das eigene Unfallrisiko. Arbeitssicherheit erhält oft erst dann Aufmerksamkeit, wenn sich ein Unfall ereignet hat. Ein weiterer Schwachpunkt ist der geringe Stellenwert der Prävention in der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften sowie generell in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen. Zudem wird in vielen Bereichen isoliert gearbeitet, wodurch Synergien verloren gehen. Der Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sind gesetzlich strikt getrennt. Die Schweizer Präventionsstrategie beschränkt sich aktuell auf UVG-geregelte Massnahmen und lässt den Gesundheitsschutz (Arbeitsgesetz) weitgehend ausser Acht. Daten werden einzeln und in verschiedenen Systemen gesammelt. Eine ganzheitliche Analyse und die Ableitung präventiver Massnahmen sind dadurch erschwert und wichtige Erkenntnisse gehen verloren. KMUs werden immer noch zu wenig adressiert. Für sie ist der Aufwand überproportional hoch, um das Thema anzugehen. Eine weitere Schwachstelle ist laut den interviewten Expert:innen das Fehlen bestimmter Verpflichtungen, wie etwa eine klare Vorgabe zur regelmässigen Instruktion der Mitarbeitenden und die Pflicht zur Risikobeurteilung. Gesetze allein reichen jedoch nicht aus.^{142,144,145}

Anreize

Um Unternehmen noch mehr und nachhaltiger für Prävention zu sensibilisieren, müssen sie laut den Interviewpartner:innen noch gezielter erreicht und über die Bedeutung des Themas informiert werden. Sowohl Arbeitgebende als auch Mitarbeitende müssen den Mehrwert der Prävention erkennen. Insbesondere in der Aus- und Weiterbildung sollte Prävention stärker verankert werden. Ein möglicher Anreiz wäre zudem die Einführung finanzieller Anreizsysteme, wie etwa ein Bonus-Malus-System bei den Versicherungen. Eine verstärkte Durchsetzung durch häufigere Kontrollen mit Beratung hätte vermutlich kurzfristige Effekte, wäre jedoch mittel- und langfristig weniger wirksam. Stattdessen sollte der Fokus auf systemische Veränderungen und die Förderung der unternehmerischen Sozialverantwortung gelegt werden. Eine konsequentere Erfassung von Abwesenheiten und deren Ursachen durch die Betriebe

könnte zudem verdeutlichen, dass präventive Massnahmen langfristig wirtschaftliche Vorteile bieten.^{142,144,145}

Überzeugungsarbeit

Überzeugungsarbeit wird geleistet, indem der Mehrwert von Massnahmen klar aufgezeigt wird. Entscheidend ist, gemeinsam mit Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden herauszufinden, wie Massnahmen gestaltet sein müssen, damit sie in der Praxis angewendet werden. Dabei sollte der Fokus auf den wichtigsten Bedürfnissen liegen, anstatt alles abdecken zu wollen. Die SUVA kann in ihrem Zuständigkeitsbereich Prämien erhöhungen verhängen oder die Arbeit einstellen, wenn Verpflichtungen nicht eingehalten werden. Da sie jedoch vor allem grosse Unternehmen kontrolliert, wird dies teils als ungerecht empfunden. Die Kantone können in ihrem Zuständigkeitsbereich auch die Arbeit einstellen, aber keine Prämien erhöhungen verhängen. Auch durch persönlichen Kontakt wird Überzeugungsarbeit geleistet. Jeder Betrieb hat eine eigene Präventionskultur und muss individuell dort abgeholt werden, wo er steht. Dabei ist es wichtig, die Sprache der Branche zu sprechen. Fachleute aus der jeweiligen Branche haben eine hohe Akzeptanz und können auf Augenhöhe kommunizieren.^{142,144,145}

Hürden

Laut den Interviewpartner:innen ist die Entwicklung des Bewusstseins für Risiken bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden eine zentrale Hürde. Ohne dieses Bewusstsein bleibt die Bereitschaft zur Umsetzung von Sicherheitsmassnahmen gering. Zudem fehlen teilweise klare Verbindlichkeiten. Ein weiteres Hindernis ist, dass viele Unternehmen ihren Beratungsbedarf nicht erkennen. Während grosse Betriebe meist über klare Ansprechpersonen verfügen, gestaltet sich die Kommunikation mit kleinen Unternehmen schwieriger. Es ist herausfordernd, massgeschneiderte Massnahmen für kleine Unternehmen zu entwickeln.^{142,144,145}

5.6.6 Quintessenz Schweiz

In der Schweiz liegt die Verantwortung für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten bei den Arbeitgebenden. Die gesetzliche Grundlage bilden das Arbeitsgesetz, das UVG, ergänzt durch die VUV sowie weitere spezifische Verordnungen. Die EKAS stimmt die Tätigkeiten der verschiedenen Durchführungsorgane – darunter die SUVA, die kantonalen Arbeitsinspektorate, das SECO und verschiedene Fachorganisationen – im Rahmen des UVG aufeinander ab und koordiniert die Präventionsmassnahmen.

Neben übergreifenden Präventionskampagnen, wie der Aktion Hey Chef! Hey Chefin!, gibt es zahlreiche branchenspezifische und themenbezogene Massnahmen. Die Durchführungsorgane setzen Präventionsmassnahmen sowohl gemeinsam als auch eigenständig um. Besonders die SUVA spielt dabei eine wichtige Rolle und führt viele Massnahmen selbstständig durch, darunter die SUVA-Präventionsmodule zu den lebenswichtigen Regeln.

Da Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz gesetzlich getrennt sind und die Zuständigkeiten fragmentiert bleiben, fehlt es laut den Interviewpartner:innen an einer ganzheitlichen Präventionsstrategie. Der Fokus liegt derzeit primär auf UVG-geregelten Massnahmen, während der Gesundheitsschutz bei der Prävention weitgehend vernachlässigt wird. Viele Betriebe kommen laut Expert:innen aufgrund der begrenzten Anzahl an Kontrollen und geringer Unfallzahlen kaum mit dem Thema in Berührung, wobei insbesondere bei kleinen Unternehmen der Zugang und das Bewusstsein für Risiken fehlen. Der Stellenwert der Prävention in der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften sowie generell in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen ist laut den Expert:innen in der Schweiz noch zu gering. Anreize wie gezielte Information, finanzielle Anreizsysteme und stärkere Verankerung in der Aus- und Weiterbildung könnten die Prävention stärken.

6 Fazit

Durch Inspektionen, Risikobeurteilungen, einer starken Sicherheitskultur sowie gezielter Unterstützung, insbesondere KMUs, kann ein wirksamer Arbeitsschutz etabliert werden. Regelmässige Inspektionen und Kontrollen spielen eine zentrale Rolle bei der Reduzierung von Berufsunfällen und -krankheiten. Besonders wirksam erweisen sich dabei die risikobasierte Auswahl der zu überprüfenden Unternehmen, Sanktionen sowie die Kombination von Kontrolle und Beratung. Der Erfolg dieser Massnahmen hängt jedoch auch von der interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen Behörden, Unternehmen und Versicherungen ab.

Die Risikobeurteilung ist ein essenzielles Instrument zur Identifikation, Analyse und Minimierung von Gefahren am Arbeitsplatz. Europäische Länder haben unterschiedliche Vorgaben zu Dokumentationspflichten und Aktualisierungsfrequenzen. Es zeigt sich, dass digitale Tools wie OiRA und RI&E insbesondere KMU bei der Umsetzung unterstützen. Eine gesetzliche Verankerung mit klaren Vorgaben und regelmässige Überprüfungen können die Wirksamkeit der Risikobeurteilung steigern.

Eine gelebte Sicherheitskultur ist entscheidend, um Arbeitsschutzmassnahmen langfristig in Unternehmen zu verankern. Sie entsteht durch die Vorbildfunktion der Führungskräfte, klare Strukturen, partizipative Prozesse sowie regelmässige Schulungen und zielgruppengerechte Kommunikation.

Bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmassnahmen stehen besonders KMU vor Herausforderungen. Kostenlose Beratungsangebote, digitale Tools zur Risikobeurteilung und branchenspezifische Programme haben sich als wirksame Unterstützung erwiesen. Gerade niedrigschwellige, praxisnahe Lösungen sind entscheidend, um KMU in den Arbeitsschutz einzubinden.

Die Prävention von Berufskrankheiten erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Arbeitsmedizinern und staatlichen Akteuren. Erfahrungen aus Finnland, Niederlande und Schweden zeigen, dass gesetzliche Verpflichtungen, finanzielle Anreize sowie eine arbeitsmedizinische Betreuung zur Reduktion berufsbedingter Erkrankungen beitragen.

In der Schweiz besteht derzeit keine umfassende Präventionsstrategie, da Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz gesetzlich getrennt geregelt und die Zuständigkeiten auf verschiedene Akteure verteilt sind. Der Fokus liegt vor allem auf UVG-geregelten Massnahmen, während Betriebe – insbesondere kleinere – aufgrund seltener Kontrollen und geringer Unfallzahlen oft wenig mit dem Thema Prävention in Kontakt kommen.

Insgesamt zeigt sich, dass erfolgreiche Arbeitsschutzstrategien auf der Kombination aus gesetzlichen Vorgaben, praxisnaher Unterstützung und einer gelebten Sicherheitskultur beruhen. Eine stärkere Vernetzung der Akteure, der Einsatz digitaler Tools und eine kontinuierliche Sensibilisierung sind entscheidend, um langfristig sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

7 Literaturverzeichnis

1. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. EKAS Selbstporträt. Published online 2017. Accessed May 15, 2023. <https://www.ekas.ch/download.php?id=6586>
2. Eurostat. Europäische Statistik der Berufskrankheiten - Experimentelle Statistiken. Accessed March 31, 2025. <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/experimental-statistics/european-occupational-diseases-statistics>
3. EKAS. Berufskrankheiten. Accessed March 31, 2025. <https://wegleitung.ekas.ch/uebersicht-wegleitung/angaben-zum-uvvg/gegenstand-der-versicherung/berufskrankheiten>
4. Suva. Factsheet Berufskrankheiten: Definition, Statistik, Anerkennung. Published online August 1, 2018. Accessed May 19, 2025. <https://www.suva.ch/de-ch/download/factsheets/berufskrankheiten--factsheet/berufskrankheiten--factsheet>
5. Eurostat. Datenbank - Eurostat. February 1, 2024. Accessed February 1, 2024. <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/main/data/database/>
6. Heimsch F, Hulliger B, Schüler S, Souvik D. *Die Berufsunfallstatistik Der Schweiz Im Internationalen Vergleich*. Fachhochschule Nordwestschweiz; 2021.
7. Grobet C, Carlander M, Vinci L, Wieser S. *Analyse von Massnahmen Zur Prävention von Tödlichen Und Nicht-Tödlichen Berufsunfällen Und Berufskrankheiten in Ausgewählten Europäischen Ländern*. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften; 2024.
8. Michels L. Schriftliche Auskunft zu Inspektionen und Kontrollen Deutschland.
9. *Gesetz Über Die Durchführung von Maßnahmen Des Arbeitsschutzes Zur Verbesserung Der Sicherheit Und Des Gesundheitsschutzes Der Beschäftigten Bei Der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) § 20 & § 21*. Accessed March 26, 2025. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>
10. *Sicherheit Und Gesundheit Bei Der Arbeit - Berichtsjahr 2023. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; 2024. Accessed March 24, 2025. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2023.html?pk_campaign=DOI
11. Die deutschen Fabrik- und Gewerbeinspektionen. Accessed March 26, 2025. <https://lokalgeschichte.de/die-deutschen-fabrik-und-gewerbeinspektionen>
12. Michels L. Interview zu Inspektionen und Kontrollen Deutschland.
13. Finnish Ministry of Social Affairs and Health. Occupational accidents and illnesses. Ministry of Social Affairs and Health. Accessed October 7, 2023. <https://stm.fi/en/sickness-rehabilitation/occupational-accidents-and-illnesses>
14. Regional State Administrative Agencies. Etusivu. Aluehallintovirasto. Accessed July 21, 2023. <https://avi.fi/etusivu>
15. Regional State Administrative Agencies / Aluehallintovirastot. Regional State Administrative Agencies. Accessed May 30, 2025. <https://avi.fi/aluehallintovirastot>
16. Kajander S. Inspektionen und Kontrollen in Finnland - Regiona State Administrative Agency. Published online December 9, 2024.
17. OSH system at national level - Netherlands - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work. Accessed November 14, 2023. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/osh-system-national-level-netherlands>
18. Netherlands Labour Authority. *What Does the Netherlands Labour Authority Do?*; 2022.

19. Ministry of Social Affairs and Employment. Netherlands Labour Authority. December 4, 2018. Accessed October 2, 2024. <https://www.nl labour authority.nl/>
20. OSH system at national level – Norway - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work. Accessed December 11, 2023. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/osh-system-national-level-norway>
21. inkluderingsdepartementet A og. Regjeringen vil slå hardere ned på arbeidslivskriminalitet. Regjeringen.no. April 5, 2024. Accessed May 30, 2025. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-vil-sla-hardere-ned-pa-arbeidslivskriminalitet/id3032808/>
22. Arbeidslivskriminalitet. Accessed May 30, 2025. <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/arbeidslivskriminalitet/>
23. Hjorth B. Arbeitsinspektionen und Gesundheit-Umwelt-Sicherheits-Karte in Norwegen - The Norwegian Labour Inspection Authority. Published online January 14, 2025.
24. Tilsynsstatistikk. Accessed May 30, 2025. <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/statistikk/tilsynsstatistikk/>
25. Advokatfirmaet Hjort AS. Lovendring hever taket for overtredelsesgebyrer fra Arbeidstilsynet. Hjort. May 29, 2024. Accessed May 30, 2025. <https://www.hjort.no/lovendring-hever-taket-for-overtredelsesgebyrer-fra-arbeidstilsynet/>
26. Gjessing M. Rekordmange bøter fra Arbeidstilsynet. Tu.no. March 18, 2024. Accessed May 30, 2025. <https://www.tu.no/artikler/rekordmange-boter-fra-arbeidstilsynet/544969>
27. NRK. Stortinget vedtar nye tiltak mot arbeidslivskriminalitet. NRK. May 27, 2025. Accessed May 30, 2025. <https://www.nrk.no/nyheter/stortinget-vedtar-nye-tiltak-mot-arbeidslivskriminalitet-1.17433997>
28. OSH system at national level - Sweden - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work. Accessed August 15, 2023. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/osh-system-national-level-sweden>
29. Inspections, investigations and checks - Arbetsmiljöverket. Accessed August 15, 2023. <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/inspections-investigations-and-checks/>
30. Sandberg J. Arbeitsinspektionen in Schweden - Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt. Published online November 18, 2024.
31. Finnish Workers' Compensation Center. Investigation of accidents at work. Accessed March 30, 2025. <https://www.tvk.fi/en/safety-at-work/investigation-of-accidents-at-work/>
32. Tynkkynen M. Untersuchung und Evaluation von ernsten und tödlichen Arbeitsunfällen (Finnland) - Finnish Worker's Compensation Center. Published online December 2, 2024.
33. Norwegian Labour Inspection Authority, Arbeidstilsynet. HSE cards. Accessed October 9, 2023. <https://www.arbeidstilsynet.no/en/hse-cards/hse-cards/>
34. Krieger R, Arial M. *Ausgewählte Ergebnisse der Europäischen Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken 2019*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO; 2021. Accessed March 7, 2024. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/gesundheits-schutz_befragung_2019.html
35. Howard A, Antczak R, Albertsen K. Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report - How European workplaces manage safety and health. *European Agency for Safety and Health at Work*. Published online 2022. doi:10.2802/881291

36. Alanko T. Risikobeteiligung und Sicherheitsklima in Finnland - Finnish Institute of Occupational Health. Published online December 2, 2024.
37. République Française. Comment générer son Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) avec l'outil gratuit de l'Assurance Maladie - francenum.gouv.fr. January 31, 2025. Accessed March 30, 2025. <https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/gestion-des-ressources-humaines/qualite-de-vie-au-travail/comment-generer-son>
38. République Française. Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)? August 7, 2024. Accessed March 30, 2025. <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F35360>
39. INRS. OiRA (Online interactive Risk Assessment) - Outil - INRS. January 2018. Accessed March 30, 2025. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil64>
40. Curran A. Interview zur Risikobeurteilung in Grossbritannien.
41. Health and Safety Executive. Managing risks and risk assessment at work. Accessed August 7, 2024. <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/index.htm>
42. British Safety Council. Risk Assessments. Accessed August 7, 2024. <https://www.britsafe.org/training-and-learning/informational-resources/risk-assessments-what-they-are-why-they-re-important-and-how-to-complete-them>
43. Stolfa A. La valutazione dei rischi. *I Working Papers di Olympus*. 2014;36.
44. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Schriftliche Auskunft zur Risikobeurteilung in Italien.
45. Ravina A, Servadio M. Criticità relative alla matrice di rischio "PxD" per la valutazione del rischio aziendale. *Safety & Security Magazine*. February 22, 2018. Accessed July 31, 2024. <https://www.safetysecuritymagazine.com/articoli/criticita-relative-alla-matrice-rischio-pxd-la-valutazione-del-rischio-aziendale/>
46. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vangnetregeling - Maatwerkregeling en vangnetregeling - Arboportaal. May 4, 2018. Accessed December 12, 2023. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/maatwerkregeling-en-vangnetregeling/vangnetregeling>
47. Luijckx NL. Interview zu Risikobeurteilung Niederlande.
48. Flintrop J. Interview zu OiRA EU-OSHA.
49. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. OiRA: kostenlose und einfache Tools für einen leicht überschaubaren Gefährdungsbeurteilungsprozess. Accessed August 2, 2024. <https://osha.europa.eu/de/tools-and-resources/oira>
50. INRS. TPE-PME : des outils en ligne pour évaluer les risques professionnels - Votre métier - OiRA. Accessed December 12, 2023. <https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>
51. Le Berre O. Interview zu Risikobeurteilung und OiRA in Frankreich mit INRS. Published online January 13, 2025.
52. INRS. OiRA French user survey. Published online November 2024.
53. Netherlands Enterprise Agency, RVO. Risk Assessment & Evaluation (RI&E). *business.gov.nl*. December 2, 2022. Accessed February 1, 2024. <https://business.gov.nl/regulation/risk-inventory-evaluation/>
54. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). February 5, 2024. Accessed October 9, 2024. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie>
55. Luijckx NL. Interview zu Risiko Inventur und Evaluation Niederlande.

56. Digmayer C, Jakobs EM, Borg A, et al. Eine nachhaltige Sicherheitskultur als Transformationsansatz für Industrie 4.0 in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Jeske T, Lennings F, eds. *Produktivitätsmanagement 4.0: Praxiserprobte Vorgehensweisen zur Nutzung der Digitalisierung in der Industrie*. Springer; 2021:43-80. doi:10.1007/978-3-662-61584-3_3
57. Wuorikoski T. Arbeitssicherheitskarte - The Finnish Center for Occupational Safety. Published online December 9, 2024.
58. Mäkinen P, Moilanen S. Well-Being at Work Card - The Finnish Center for Occupational Safety. Published online December 9, 2024.
59. Heikkinen L. HSEQ-Training Park - Rudus Oy. Published online December 9, 2024.
60. Turvapuisto Pohjois-Suomi. Pohjois-Suomen Turvapuisto. 2025. Accessed March 31, 2025. <https://pohjois-suomenturvapuisto.fi/>
61. Työterveyslaitos. Nolla tapaturmaa -foorumi – verkostosta voimaa kehittämiseen. April 7, 2025. Accessed March 25, 2025. <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoympariston-riskit-ja-turvallisuus/nolla-tapaturmaa-foorumi-verkostosta-voimaa-kehittamiseen>
62. Vision Zero. Vision Zero Homepage. Accessed March 25, 2025. <https://visionzero.global/>
63. Finnish Institute of Occupational Health. Työturvallisuuden tasoluokitukset myönnetty – kiinnostus kasvaa teemapäivien ja kumppanuuksien kautta | Työterveyslaitos. Accessed March 25, 2025. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyoturvallisuuden-tasoluokitukset-myonnetty-kiinnostus-kasvaa-teemapäivien-ja-kumppanuuksien-kautta>
64. British Safety Council. Being Well Together Programme. Being Well Together. Accessed December 13, 2023. <https://www.beingwelltogether.org/choose-supporter-route/being-well-together-programme>
65. Haynes S. Interview zu Workplace Wellbeing programme Grossbritannien.
66. Health and Safety Executive. HSE Tools. Accessed February 1, 2024. <https://books.hse.gov.uk/>
67. Curran A. Interview zum Safety Climate Tool Grossbritannien.
68. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbodeskundigen (kerndeskundigen) - Arboportaal. January 19, 2021. Accessed December 12, 2023. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbodeskundigen-kerndeskundigen>
69. van Scheijndel P, Willemsen J, Vermeulen H, Snijders J, De Broeck V. *Versterking van de Rol van de Deskundige Werknemer: Op Weg Naar de Preventieadviseur*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; 2024.
70. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVAtop. Accessed March 31, 2025. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/beratung-und-messungen/auvatop/>
71. ISO. ISO 45004:2024. ISO. March 2024. Accessed March 31, 2025. <https://www.iso.org/standard/64285.html>
72. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVA Gütesiegel. Accessed March 31, 2025. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/auszeichnungen/auva-guetesiegel/>
73. Pammer B. Sicherheitskultur, AUVAtop. Published online December 12, 2024.
74. Health and Safety Executive. Health and safety basics for your business. Accessed October 15, 2024. <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/>
75. Health and Safety Executive. Introduction to managing health and safety. Accessed October 15, 2024. <https://www.hse.gov.uk/managing/introduction/how-to-manage.htm>

76. British Safety Council. Free help for SMEs and micros on workplace wellbeing. British Safety Council. October 25, 2022. Accessed October 15, 2024. <https://www.britsafe.org/about-us/press-releases/free-help-for-smes-and-micros-on-workplace-wellbeing>
77. Curran A. Interview zu Unterstützung von KMUs Grossbritannien.
78. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVAsicher Leistungen | Präventionsbetreuung für Kleinbetriebe. Accessed March 31, 2025. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/auvasicher-betreuung-von-kleinbetrieben/leistungen/>
79. Libowitzky B. Interview zu AUVAsicher, KMUs, Sicherheitskultur. Published online January 16, 2025.
80. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. *AUVAsicher Qualitätsbericht 2023*. AUVA; 2024.
81. Ammattitauti. Tapaturmavakuutuskeskus. Accessed June 1, 2025. <https://www.tvk.fi/korvaaminen/ammattitauti/>
82. Ammattitaudit. Työsuojelu. October 11, 2024. Accessed June 1, 2025. <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/ammattitaudit>
83. Finnish Institute of Occupational Health. Finnish Institute of Occupational Health. Accessed March 30, 2025. <https://www.ttl.fi/en>
84. The Centre for Occupational Safety. The Centre for Occupational Safety. February 12, 2025. Accessed March 31, 2025. <https://ttk.fi/en/>
85. Työsuojelu. Ammattitaudit. Työsuojelu. October 11, 2024. Accessed March 30, 2025. <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/ammattitaudit>
86. The Finnish Center for Occupational Safety. Työperäisten sairauksien rekisteri | Työterveyslaitos. Accessed March 31, 2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoperaisten-sairauksien-rekisteri>
87. Finnish Institute of Occupational Health. The Mental Health Toolkit for workplaces and occupational healthcare providers. Accessed March 31, 2025. <https://hyvatyo.ttl.fi/en/mental-health-toolkit/tools>
88. van der Molen HF. Interview zu Berufskrankheiten Niederlande.
89. afa Försäkring. Arbetssjukdomar med psykiska orsaker. Published online April 2020. Accessed May 31, 2025. https://www.afaforsakring.se/dokument/fig3hthe2vz5hflu871b/f6389_arbetssjukdomar-med-psykiska-orsaker.pdf
90. Vad är en arbetssjukdom? Accessed June 1, 2025. <https://www.afaforsakring.se/kundtjanst/fragor-och-svar/arbetskada-vad-ar-en-arbetssjukdom>
91. Försäkringskassan. Skador i arbetet. October 28, 2024. Accessed May 31, 2025. <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/skador-i-arbetet>
92. Folkhälsomyndigheten. Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet – resultat från en kartläggande litteraturöversikt om universella interventioner på arbetsplatsen. June 23, 2021. Accessed February 13, 2025. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikation-sarkiv/a/att-forebygga-psykisk-ohalsa-i-arbetslivet/>
93. Suntarbetsliv. Välkommen till Suntarbetsliv. Accessed March 31, 2025. <https://www.suntarbetsliv.se/>
94. Suntarbetsliv. Har ni tid att prata om stress? Stressdialogen. Accessed February 22, 2025. <https://stressdialogen.suntarbetsliv.se/>
95. afa Försäkring. Forskning - Afa Försäkring. Forskningsarkivet - Samlad kunskap om arbetsmiljö och hälsa. Accessed February 22, 2025. <https://fou.afaforsakring.se/sv/forskningsarkivet>

96. Försäkringskassan. Att förebygga sjukfrånvaro. October 30, 2024. Accessed February 12, 2025. <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/att-forebygga-sjukfranvaro>
97. afa. Statistik: Muskeloskeletal sjukdom vanlig orsak till lång sjukfrånvaro. October 18, 2024. Accessed January 24, 2025. <https://www.afaforsakring.se/ohalsa-och-arbetsuskador/analys-och-statistik/aktuella-statistikrapporter/muskuloskeletal-sjukdomar>
98. Hartman L. Mobilisering för att förebygga sjukfrånvaro.
99. Arbetsmiljöverket. Arbetsanpassning – individuella åtgärder. Accessed February 12, 2025. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsanpassning-individuella-atgarder/>
100. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Publikationer. Accessed February 12, 2025. <https://my-nak.se/publikationer/>
101. Försäkringskassan. Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd. February 12, 2025. Accessed February 12, 2025. <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/arbetsplatsinriktat-rehabiliteringsstod>
102. Sveriges Företagshälsor. Om Företagshälsovård. Accessed March 31, 2025. <https://www.foretagshalsor.se/sv/om-foretagshalsovard>
103. Prevent. Företagshälsovård. Accessed March 31, 2025. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/roller/foretagshalsovard/>
104. Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Accessed March 31, 2025. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>
105. Arbetsmiljöverket. Förebygg hudbesvär och hudskador. Accessed March 31, 2025. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/hudbesvar-och-hudskador/forebygg-hudbesvar-och-hudskador/>
106. Arbetsmiljöverket. Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2023:15), föreskrifter. Accessed March 31, 2025. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-202315/>
107. Lamers J, Baars S. *Abschlussbericht Zum GDA-Arbeitsprogramm "Prävention Macht Stark- Auch Deinen Rücken" (Arbeitsprogramm MSE)*. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz; 2018. Accessed August 2, 2023. https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Muskel-Skelett-Erkrankungen/Muskel-Skelett-Erkrankungen_node.html
108. Lauenstein O. *Abschlussbericht Zum GDA-Arbeitsprogramm Schutz Und Stärkung Der Gesundheit Bei Arbeits-Bedingter Psychischer Belastung (Psyche)*. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; 2018. Accessed August 2, 2024. <https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen>
109. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. GDA Portal. Accessed July 31, 2023. https://www.gda-portal.de/DE/Home/Home_node.html
110. Michels L. Interview zu Berufskrankheiten Deutschland.
111. l'Assurance Maladie. Appli Activ'Dos. February 26, 2025. Accessed December 12, 2023. <https://www.ameli.fr/assure/sante/assurance-maladie/application-activ-dos>
112. Mates in Mind. Mates in Mind. Mates in Mind. September 13, 2023. Accessed December 13, 2023. <https://www.matesinmind.org/>
113. Downie S. Interview zu Mates in Mind Grossbritannien.
114. Curran A. Interview zu Health and Safety executive Tools Grossbritannien.

115. Week van de Werkstress. Woche des Arbeitsstress. Week van de Werkstress. Accessed December 12, 2023. <https://www.wvdws.nl/>
116. Team Woche des Arbeitsstress. Schriftliche Auskunft zur Woche des Arbeitsstress.
117. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. Packen wir's an! - Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE). Accessed December 12, 2023. <https://auva.at/praevention/kampagnen/packen-wirs-an/>
118. Jelenko M. Interview zur MSE-Kampagne und zu Präventionskampagnen der AUVA. Published online January 14, 2025.
119. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. AUVAfit. Accessed February 1, 2024. <https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/beratung-und-messungen/programm-auvafit/>
120. Reiter M. Interview zu AUVAfit. Published online January 14, 2025.
121. Bundesamt für Gesundheit. Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Accessed March 24, 2025. <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung/unfallverhuetung/verhuetung-berufsunfaelle-berufskrankheiten.html>
122. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. March 11, 2016. Accessed May 23, 2023. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Verhuetung-Berufsunfaelle-Berufskrankheiten.html>
123. Suva. Kontrolle und Beratung Arbeitssicherheit. Accessed May 19, 2024. <https://www.suva.ch/de-ch/ueber-uns/die-suva/kontrolle-beratung-arbeitssicherheit>
124. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. EKAS - Was ist ASA? Accessed May 19, 2024. <https://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=20>
125. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit. Allgemeine Information zur Kontrolltätigkeit. July 13, 2023. Accessed May 19, 2024. <https://wegleitung.ekas.ch/uebersicht-wegleitung/vollzug-der-arbeitssicherheit/taetigkeiten-der-durchfuehrungsorgane/kontrolltaetigkeit-im-durchfuehrungsverfahren-der-arbeitssicherheit/prinzipielles-zur-kontrolltaetigkeit>
126. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. *EKAS Jahresbericht 2022.*; 2022. Accessed May 19, 2024. <https://www.ekas.ch/index-de.php?frameset=14>
127. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. *Bundesgesetz Über Die Unfallversicherung (UVG)*.; 1981. https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1982/1676_1676_1676/20230101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1982-1676_1676_1676-20230101-de-pdf-a-5.pdf
128. Pletscher C, Rast H. *Factsheet Berufskrankheit*. Suva Abteilung Arbeitsmedizin; 2018. Accessed May 10, 2024. <https://www.suva.ch/de-ch/download/factsheets/berufskrankheiten--factsheet/berufskrankheiten--factsheet>
129. Bundesamt für Gesundheit. Unfallversicherung: Wer ist obligatorisch versichert? April 23, 2020. Accessed May 19, 2024. <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung/uv-versicherte.html>
130. Suva. Präventionskultur: Schlüssel zu mehr Sicherheit und Erfolg. Accessed May 21, 2024. <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/praeventionskultur>
131. Suva. Kulturcheck: wo steht dein Betrieb? Accessed June 27, 2024. <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/praeventionskultur/startseite-kulturcheck>
132. Suva. Sicherheitscharta. Accessed May 21, 2024. <https://www.sicherheits-charta.ch/de/sicherheits-charta/>

133. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. Hey Chef! Hey Chefin! hey-chef.ch. Accessed May 21, 2024. <https://hey-chef.ch/>
134. Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen. stressnostress.ch. stress-nostress.ch. Accessed May 21, 2024. <https://stressnostress.ch/>
135. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. Kampagnen. Accessed May 21, 2024. <https://www.ekas.ch/index-de.php?frameset=113>
136. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. Prävention im Büro. Accessed May 21, 2024. <http://www.praevention-im-buero.ch/>
137. Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS. Neue Präventionsinstrumente der EKAS. Accessed May 21, 2024. <https://www.ekas.ch/index-de.php?frameset=44>
138. Haus der Kantone. SAFE AT WORK. Accessed May 21, 2024. <https://www.safeatwork.ch/safeatwork.ch/ueber-uns>
139. Forum Asbest Schweiz. Gemeinsam gegen Asbest. Accessed May 22, 2024. <https://forum-asbest.ch/>
140. Bundesamt für Gesundheit, Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bundesamt für Umwelt BAFU, Bundesamt für Landwirtschaft BLW. Genau geschaut, gut geschützt. cheminfo.ch: Accessed May 22, 2024. <https://www.cheminfo.ch/de/home>
141. Suva. Präventionsmodule. Accessed May 22, 2024. <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/beratung-kurse-und-angebote/praeventionsmodule-uebersicht>
142. Gschwind M. Interview zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten - SUVA. Published online March 11, 2025.
143. Suva. Weiterbildungskurse im Überblick. Accessed July 17, 2024. <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/beratung-kurse-und-angebote/weiterbildung-kurse-und-lehrgaenge/uebersicht-kurse-weiterbildungen>
144. Mandanis I. Interview zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in der Schweiz - EKAS. Published online March 13, 2025.
145. Iseli C. Interview zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten - SECO. Published online March 25, 2025.

8 Verzeichnis Generativer KI-Systeme

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

9 Anhang

9.1 Semistrukturierter Interviewleitfaden für die Interviews mit den Fachpersonen aus ausgewählten Ländern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir interessieren uns dafür, welche nationalen Massnahmen sich in Ihrem Land als besonders wirksam erwiesen haben. Wie angekündigt, möchten wir Ihnen vorab den Fragenkatalog zukommen lassen, damit Sie sich ein Bild von den Themen machen können, die wir gerne besprechen würden.

Diese Themen/Massnahmen sind aus Schweizer Sicht besonders interessant:

- [Thema 1]
- [Thema 2]
- [Thema 3]

Gerne würden wir Ihnen im Interview die untenstehenden Fragen zu den ausgewählten Themen/Massnahmen stellen.

Thema	Fragen
Einstieg / Allgemein	1. Welche Massnahmen, Gesetze oder Bestimmungen sind in Ihrem Land aus Ihrer Sicht die wichtigsten und erfolgversprechendsten zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten?
Ausgewählte Massnahmen	2. Erfolgsfaktoren und Herausforderungen: Was sind die wesentlichen Faktoren, die zum Erfolg dieser Massnahmen beigetragen haben? Gab es spezifische Herausforderungen oder Stolpersteine, die überwunden werden mussten? 3. Rahmenbedingungen und Anreize: Welche politischen oder regulatorischen Rahmenbedingungen haben zur Umsetzung dieser Massnahmen beigetragen? Welche Anreize motivieren Unternehmen, diese Massnahmen anzuwenden? 4. Kommunikation und Informationsfluss: Wie wird der Informationsfluss zwischen Behörden, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Bezug auf diese Massnahmen organisiert? 5. Evaluation: Wie wird die Wirksamkeit der Massnahmen überprüft? 6. Finanzierung: Wie wird die Massnahme finanziert?
Inspektionen / Kontrollen	7. Wie haben sich Inspektionen und Kontrollen zur Überwachung der Arbeitssicherheit in Ihrem Land entwickelt? 8. Wie werden Beratung und Kontrollen kombiniert? 9. Wie laufen diese vor Ort ab? 10. Welche Aspekte der Inspektionen / Kontrollen erweisen sich als besonders wirksam und effektiv? Welche Bereiche zeigen Schwächen oder funktionieren weniger gut? 11. Gibt es Nachkontrollen? Falls ja, wie werden diese organisiert? 12. Wie wird Überzeugungsarbeit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende erfolgreich und nachhaltig betrieben?
Risikobeurteilung	13. Wie wird die systematische Risikobeurteilung in Ihrem Land umgesetzt? Welche Massnahmen sorgen für die konsequente Anwendung? 14. Wie regelmässig muss die Risikobeurteilung erneuert werden? 15. Was ist in der Risikobeurteilung genau vorgeschrieben? Welche Aspekte müssen zwingend geprüft werden?

	16. Wie wird die Durchführung der Risikobeurteilung überprüft?
Sicherheitskultur	17. Wie kann ein positiver Zugang zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert werden? 18. Wie lässt sich eine positive Sicherheitskultur erfolgreich in Unternehmen verankern? 19. Wie gewinnt man die Unternehmensführung für das Thema? Wie holt man sich das Commitment zum Thema? 20. Wie kann man Unternehmen zeigen, dass eine positive Sicherheitskultur einen Mehrwert bringen?
Unterstützung von KMUs	21. Wie erreichen Sie KMUs in Ihrem Land? 22. Welche bewährten Praktiken oder Lösungen haben sich bei KMUs bewährt? 23. Welche Tools oder Instrumente stehen KMUs zur Verfügung, um sie bei der Prävention zu unterstützen? 24. Welche Anreize motivieren KMUs sich verstärkt für Prävention einzusetzen? 25. Wie werden KMUs finanziell unterstützt bei der Umsetzung von Präventionsmassnahmen?
Berufskrankheiten	26. Welche spezifischen Massnahmen gibt es in Ihrem Land zur Prävention von muskuloskelettalen Erkrankungen, psychosoziale Erkrankungen und Hauterkrankungen? Welche sind besonders wirksam? 27. Was sind die Erfolgsfaktoren und wirksamen Elemente dieser Massnahmen? 28. Wie erreichen diese Massnahmen Arbeitgebende und Arbeitnehmende, und wie werden die Massnahmen in der Praxis umgesetzt? 29. Wie wird der Informationsfluss zwischen den Beteiligten (Arbeitgebende, Arbeitnehmende, Behörden, etc.) organisiert? 30. Welche Instrumente, digitalen Technologien oder innovativen Tools (z.B. Apps, Wearables, ergonomische Tools) werden zur Unterstützung von Präventionsmassnahmen eingesetzt? 31. Welche Anreize gibt es für Unternehmen, diese Massnahmen umzusetzen? Gibt es finanzielle oder andere Anreize? 32. Ist Überzeugungsarbeit erforderlich, um Unternehmen zur Umsetzung der Massnahmen zu bewegen? Falls ja, wer leistet diese Überzeugungsarbeit? 33. Wie werden die Massnahmen finanziert? Gibt es staatliche Unterstützung oder Förderprogramme? 34. Wie wird die Wirksamkeit der Massnahmen geprüft? Welche Kennzahlen müssen dokumentiert werden? Ist die Massnahme nachhaltig?
Allgemeine Beschreibung des Landes	
Auswahl	35. Haben wir die relevanten Massnahmen in Ihrem Land identifiziert? Gibt es weitere besonders wirksame oder erfolgreiche Massnahmen, die Sie uns empfehlen würden?
Abschluss	
Abschluss	36. Was sind abschliessend Ihre allgemeinen «Lessons Learned» in Bezug auf die Implementierung von Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten? 37. Haben Sie noch Ergänzungen oder Anmerkungen zu diesem Interview?

9.2 Semistrukturierter Interviewleitfaden für die Interviews mit den Fachpersonen aus der Schweiz

Vielen herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an unserem Interview teilzunehmen und Ihre Erfahrungen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in der Schweiz mit uns zu teilen.

Aus unserer Studie resultiert eine Zusammenstellung vielversprechender Präventionsmassnahmen aus ausgewählten europäischen Ländern. Zudem werden wir ausarbeiten, welche Massnahmen wie gewinnbringend auf die Schweiz übertragen werden könnten.

Gerne würden wir Ihnen im Interview die untenstehenden Fragen stellen:

- Welche **Massnahmen, Gesetzte oder Bestimmungen** sind in der Schweiz aus Ihrer Sicht die wichtigsten und wirksamsten zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten?
- Gibt es Herausforderungen bei politischen oder regulatorischen Rahmenbedingungen?
- Was könnten Gründe sein, dass Berufsunfallzahlen in Schweiz im Vergleich zu Europa doch noch recht hoch sind?
- In welchen Bereichen sehen Sie die grössten Lücken in der Schweizer Präventionsstrategie? Wo gibt es noch nicht-ausgeschöpftes Potential?
- Welche Anreize bräuchte es in der Schweiz, um Unternehmen noch mehr und nachhaltig für die Prävention zu motivieren?
- Wie wird Überzeugungsarbeit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende betrieben?
- Welches sind die grössten Hürden oder Stolpersteine bei der Umsetzung von Präventionsmassnahmen?
- Wenn Sie einen Wunsch zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten frei hätten, was würden Sie in der Schweiz ändern bzw. welche Massnahme würden Sie einführen oder ausbauen?
- Haben wir die relevanten nationalen Massnahmen in der Schweiz identifiziert?
 - Führungslabor Prävention im Büro
 - SAFE AT WORK
 - Personalverleih – Temporärarbeit
 - Sicherheits-CHARTA: Stopp bei Gefahr / Gefahr beheben / Weiterarbeiten
 - Grundlagen der Präventionskultur und Kulturcheck
 - Gemeinsam gegen Asbest
 - Hey Chef! Hey Chefin!
 - Stressnostress
 - Genau geschaut, gut geschützt
 - SUVA Präventionsmodule (Lebenswichtige Regeln, Präventionskultur, Sicherheitskompetenz, Augen, Hände, Stolpern, Sichere Lehrzeit, Stress/Schlaf, Berufskrankheiten)
 - SUVA Kurse und Weiterbildungen
 - SUVA: Zusätzlich zu den Präventionsmodulen stellt die SUVA auf ihrer Webseite viele Informationen zu unterschiedlichen Themen bereit (Checklisten, Dokumenten Factsheets, Lern- und Lehrmittel, Regeln und Tipps, Tools und Tests, Videos, etc.).

- Gibt es weitere besonders wirksame oder erfolgreiche Massnahmen, die hier nicht aufgeführt sind?

Optionale Fragen, falls noch Zeit bleibt:

- Welche Aspekte der Inspektionen / Kontrollen erweisen sich als besonders wirksam und effektiv? Welche Bereiche zeigen Schwächen oder funktionieren weniger gut?
- Wird die systematische Risikobeurteilung in der Schweiz umgesetzt? Falls ja, wie und welche Massnahmen sorgen für die konsequente Anwendung?
- Ist eine positive Sicherheitskultur in Schweizer Unternehmen verankert?
- Wie werden KMUs erreicht? Was würde KMUs helfen, um noch mehr in Präventionsarbeit zu investieren?
- Haben Sie noch Ergänzungen oder Anmerkungen zu diesem Interview?

9.3 Interview-Fachpersonen

Land	Person	Organisation und Funktion
Deutschland	Ludger Michels	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Geschäftsstelle Nationale Arbeitsschutzkonferenz
EU	Julia Flintrop	Projektleiterin, EU-OSHA
Finnland	Mika Tynkkynen	Leiter Abteilung Forschung, Finnish Worker's Compensation Center
Finnland	Tommi Alanko	Leiter Abteilung Arbeitssicherheit, Finnish Institute of Occupational Health
Finnland	Sami Kajander	Senior Officer und Abteilungsleiter, Regional State Administrative Agency, Southern Finland
Finnland	Pirkko Mäkinen Seija Moilanen	Senior Spezialistinnen Well-Being at Work Card, The (finnish) Center for Occupational Safety
Finnland	Tuomas Wuorikoski	Director Strategy and Development, The (finnish) Center for Occupational Safety
Finnland	Lasse Heikkinen	Safety Manager, Rudus Oy
Frankreich	Olivier Le Berre	Abteilungsleiter, Verantwortlicher OiRA Frankreich, INRS
Grossbritannien	Andrew Curran	Forschungsdirektor und leitender wissenschaftlicher Berater, Health and Safety Executive
Grossbritannien	Samantha Downie	Geschäftsführerin, Mates in Mind
Grossbritannien	Stephen Haynes	Direktor Wohlbefinden, British Safety Council
Niederlande	Niels Lucas Luijckx	Senior policy officer, Sociaal-Economische Raad
Niederlande	Henk F van der Molen	Leiter des Niederländischen Zentrums für Berufskrankheiten, Amsterdam University Medical Center
Norwegen	Bård Hjorth	Bereichsleiter, The Norwegian Labour Inspection Authority
Schweden	Jan Sandberg	Unternehmensentwickler, Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt
Schweiz	Iris Mandanis	Stv. Geschäftsführerin, EKAS
Schweiz	Christophe Iseli	Leiter Eidgenössische Arbeitsinspektion, SECO
Schweiz	Martin Gschwind	Prozesskontrolle Prävention, SUVA
Österreich	Maria Reiter	Arbeits- und Organisationspsychologin AUVAFit, AUVA
Österreich	Bettina Pammer	Sicherheitskultur, Fachbereich Managementsysteme für Prävention, AUVA-Gütesiegel, AUVATop, AUVA
Österreich	Barbara Libowitzky	Abteilungsleiterin Kleinbetriebsbetreuung AUVAsicher, AUVA
Österreich	Marie Jelenko	Leiterin Präventionskampagnen, AUVA