EKAS MITTEILUNGSBLATT

Nr. 98 | **Mai 2024**



Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS



Kommunikation als Schlüssel zur Prävention





Dr. Carmen SpycherGeschäftsführerin
EKAS, Luzern

Sehr geehrte Damen und Herren

Will man Menschen von etwas überzeugen, muss man mit ihnen kommunizieren. In der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz ist das Thema Kommunikation darum omnipräsent.

Eines der zentralen Ziele der Prävention ist es, Menschen dazu zu bringen, sich aus eigenem Antrieb sicher zu verhalten. In Betrieben braucht es dafür oft einen Wandel der Betriebskultur. Diese motiviert die Mitarbeitenden idealerweise zu selbstständigem Handeln und konsequentem sicheren Arbeiten. Ein solcher Kulturwandel kann nur durch anhaltende und überlegte Kommunikation erreicht werden. Von Seiten der Führung gilt es beharrlich mitzuteilen, dass man Sicherheit und Gesundheit als wertvolle Güter sieht und die Mitarbeitenden ein wichtiger Teil des sicheren Arbeitens sind. Den Worten der Führung müssen jedoch auch Taten folgen, andernfalls bleibt die Botschaft ohne Wirkung.

Innerhalb eines Betriebs ist die Bedeutung der Kommunikation besonders eingängig. Diese spielt jedoch in allen Bereichen der Prävention eine Hauptrolle, etwa bei Präventionskampagnen, der Einführung von neuen Vorschriften oder im Vollzug. Nur wenn die richtigen Botschaften bei den richtigen Empfängern ankommen, lässt sich etwas bewegen. Wie können Betriebe vom Sinn sicheren Arbeitens überzeugt werden? Wie erhalten Arbeitnehmende Informationen dazu, was Arbeitssicherheit ihnen bringt?

Diese Ausgabe zeigt, wie Kommunikation in der Prävention gelingt und wo Unterstützung zu finden ist. Ich wünsche Ihnen eine unterhaltsame Lektüre!

. Spychel

Dr. Carmen SpycherGeschäftsführerin EKAS, Luzern

Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 98,

Herausgeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS Alpenquai 28b, 6005 Luzern Telefon 041 419 59 59 ekas@ekas.ch, www.ekas.ch

Verantwortliche Redaktion

Matthias Bieri Peter Schwander Dr. Carmen Spycher

Im Mitteilungsblatt werden Autorenartikel publiziert. Die Autoren sind jeweils bei ihrem Artikel namentlich erwähnt.

Konzept und Layout

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 20 500 Französisch: 7 200 Italienisch: 1500

Verbreitung

Schweiz

Copyright

© EKAS; der Nachdruck ist erlaubt unter Angabe der Quelle und nach vorgängiger Zustimmung der Redaktion.

Bezug

Das gedruckte Mitteilungsblatt kann kostenlos abonniert werden. Bestellungen bitte per Mail an: ekas@ekas.ch.

Das Mitteilungsblatt ist auf der Seite www.ekas.ch/mitteilungsblatt auch elektronisch verfügbar.

Interessierte können sich zudem per Newsletter über das Erscheinen der neusten Ausgabe informieren lassen. Registrierung unter: www.ekas.ch/newsletter.

SCHWERPUNKT

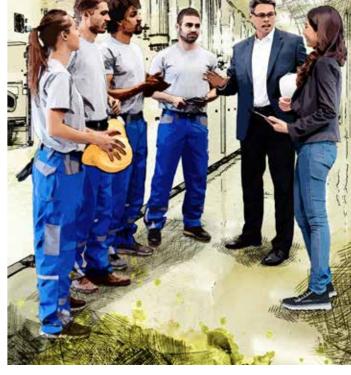
- 4 Präventionskultur: Wie Kommunikation die Arbeitswelt sicherer macht
- 8 Einfach «Stopp sagen»? Einfach «Stopp sagen»!
- **12** Sicherheit beginnt mit Kommunikation
- **16** Die Zutaten für eine effektive Präventionskampagne

FACHTHEMEN

- 19 Arbeitssicherheit in Bäckereien und Confiserien: eine Priorität für SAFE AT WORK
- 22 Sonne, aber sicher!
- **24** Arbeiten im Homeoffice braucht klare Abmachungen
- 28 SwissErgo ein Portrait

VERMISCHTES

- 30 Neue Informationsmittel und Angebote der EKAS
- **31** Neue Informationsmittel und Angebote des SECO
- 32 Neue Informationsmittel und Angebote der Suva
- **37** Neue Informationsmittel und Angebote der Kantone
- 38 Menschen, Zahlen und Fakten











Präventionskultur: Wie Kommunikation die Arbeitswelt sicherer macht

Eine wertschöpfende Präventionskultur führt nachhaltig zu weniger Ausfällen im Betrieb. Eine solche Kultur zu entwickeln – das gelingt nur mit überzeugender Kommunikation. Kommunikation und Kultur sind untrennbar miteinander verbunden, wie zwei Seiten einer Medaille. Effektive Kommunikation braucht Organisation und Übung.

rbeitssicherheit und Gesundheitsschutz waren lange Zeit auf technische Massnahmen sowie auf das Vermitteln von Regeln und Vorschriften beschränkt. Diese regelbasierte Herangehensweise kann dazu führen, dass Mitarbeitende sich zwar an die Vorschriften halten, jedoch ohne ein tieferes Verständnis dafür zu entwickeln oder die Gründe zu verstehen. Sie verhalten sich dann zwar korrekt, weil die Chefin oder «die Suva» das so wollen, aber nicht, weil sie selber den Sinn darin erkennen. Das ist ein fundamentaler Unterschied. Denn wenn ein Betrieb Unfälle und Berufskrankheiten nachhaltig senken will, reicht die regelbasierte Prävention nicht aus. Es braucht eine ganzheitliche, wertebasierte Präventionskultur, in welcher potentielle Risiken proaktiv thematisiert und so minimiert werden. Dabei werden Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz als grundlegende Werte betrachtet. Die Mitarbeitenden halten sich an

die Vorschriften und bringen sich proaktiv ein, zum eigenen und zum Wohl des Unternehmens. Idealerweise werden diese Werte auf allen Ebenen des Unternehmens aktiv gefördert, gelebt – und kommuniziert.

Es braucht eine ganzheitliche, wertebasierte Präventionskultur, in welcher potentielle Risiken proaktiv thematisiert und so minimiert werden.

Über Kommunikation zu gemeinsamen Werten

Basis einer Präventionskultur sind geteilte Werte und Grundannah-

schen nicht an, welche Werte und Grundprinzipien ihnen wichtig sind, das ist tief in unserem Inneren verborgen. Nur im gegenseitigen Austausch, über Gespräche und gemeinsame Geschichten spüren wir diese Grundannahmen und können sie weiterentwickeln. Warum ist es so wichtig, dass wir uns mit diesen Werten auseinandersetzen? Es sind unsere Werte und Überzeugungen, die unser Verhalten steuern. Und die Kommunikation ist der Schlüssel zu diesen Werten, sie steuert unser Denken und Verhalten (siehe dazu auch Text in der Box «Worüber reden Sie in Ihrem Betrieb?»). Kommunikation ist die treibende Kraft, sie macht die Präventionskultur erst lebendig.

men. Wir sehen unseren Mitmen-

Eine gelebte Präventionskultur besteht aus sechs miteinander verbundenen Dimensionen, wobei die Kommunikation im Zentrum steht (siehe Schaubild Seite 7). Führung, Werte



Jeannette Büche Bereichsleiterin, Human Factors, Suva, Luzern



Andrea Stocker Sozialpsychologin, Human Factors, Suva, Luzern

und Regeln, Lernen, betriebliche Organisation und Verantwortung lauten die übrigen Handlungsfelder. In diese Themen sollte ein Unternehmen investieren, um Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsalltag zu verankern. Diese Handlungsfelder sollten von allen im Unternehmen getragen werden, damit die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und auch in der Freizeit gefördert werden.

Es ist von entscheidender Bedeutung, in welchen Worten, Bildern und mit welchen Beispielen wir über Sicherheit und Gesundheit sprechen.

Bewusstes Kommunizieren

Es lohnt sich, Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb nicht einfach geschehen zu lassen, sondern aktiv zu steuern und zu organisieren. Kommunikation ist dabei weit mehr als ein «Transportmittel» für Sicherheitsregeln, Instruktionen und dergleichen. Häufig machen wir uns viele Gedanken über die Fakten, welche wir transportieren

Worüber reden Sie bei Ihnen im Betrieb?

sich durch die geteilten Werte und nen und handeln entsprechend. Normen aus, nach denen wir bewusst oder unbewusst handeln. Ähnlich dem Telefonspiel (oder len, ihnen einen positiven Dreh Diese entstehen, wenn wir kom- Stille Post), das Kinder spielen, geben? Aus «Die Lernende war munizieren. Über Gespräche und werden Geschichten auch in heute wieder so dumm und hat Erzählungen geben wir den Ge- Unternehmen von Person zu Per- ihre PSA vergessen» könnte werschehnissen und unseren Tätigkei- son weitererzählt. Bei fast jeder den: «Als sie gemerkt hat, dass ten einen Sinn, wodurch wir unsere Wiedererzählung fällt ein Element die PSA fehlt, hat sie ihren Kolle-Werthaltungen entwickeln. Zum weg oder sie wird um weitere gen angerufen und ihn gebeten, Beispiel erklären wir einander, wie Details ausgeschmückt. Erzählun- die Ausrüstung auf dem Weg mites zum Unfall gekommen ist oder gen von Unfällen werden im zubringen». So zeigen sie Lösungswieso wir uns an Sicherheitsregeln Unternehmen geteilt und dabei gehalten haben. Dies geschieht oft unatürlich verändert – weil man Ihre Lernenden und alle andere unbewusst, ist aber Teil unserer Erfahrungsbasis, auf der wir weitere Entscheidungen treffen und uns entsprechend verhalten. Wenn Moral der Geschichte jedoch auch wir kommunizieren, erhalten wir bei Nacherzählungen dieselbe. relevante Informationen und ler- Zum Beispiel «wir müssen alles tun, nen somit Risiken richtig einzu- dass das nicht wieder geschieht» schätzen und sie zu beherrschen. oder «die Mutigste von uns allen Wenn ein Kollege zum Beispiel erzählt, dass er fast über ein Kabel gestolpert ist, erfahren die ande- Es lohnt sich also, sich zu fragen, Von den eigenen Erlebnissen bepassen müssen bzw. können es in reden. Erzählen Sie sich zum Beider nächsten ähnlichen Situation spiel wie ein Kollege letztens auf kationsform, die wir von Kindesbeseitigen.

Alltagserzählungen folgen häufig einer Art Heldenepos. Eine Person wollte etwas bestimmtes tun, aber dann sind Schwierigkeiten aufge- über Sicherheit und Gesundheit, vention erzählen, wie wir mit Risitaucht oder es ist etwas Unerwar- die Sie selber in den letzten Tagen ken professionell umgehen, übertetes passiert. Am Ende erfahren bei Ihnen im Unternehmen erzählt nehmen wir Verantwortung und wir, ob sich die gewählte Lösungs- haben. Hören Sie auch hin, welche leisten so einen aktiven Beitrag zu strategie bewährt hat oder nicht. Geschichten die Mitarbeitenden einer gelebten Präventionskultur. So lernen wir, wie wir ähnliche über Arbeitssicherheit erzählen.

Eine Präventionskultur zeichnet Herausforderungen meistern kön- Welches war die «Moral» der

Teile vergessen hat oder die Mitarbeitenden dazu, auch in Geschichte ein bisschen spannen- Zukunft nach sicheren und gesunder machen wollte. Oft bleibt die

ren, dass sie an dieser Stelle auf- worüber Sie bei Ihnen im Betrieb richten, das können alle, Geschicheine gute Art bei einer gefährlichen beinen an kennen. Wenn wir er-Situation eingeschritten ist? Oder zählen, beteiligen wir uns. Nur Nicht nur Märchen, sondern auch eher bewundernd von den waghal- wenn wir Dinge, die wir selbst sigen Freizeitaktivitäten der Kolle- erlebt haben, weitergeben, köngin? Probieren Sie es aus und sam- nen auch andere davon profitieren. meln Sie die kleinen Geschichten Und wenn wir im Sinne der Prä-

Geschichten? Wie könnten Sie diese Geschichten anders erzähmöglichkeiten auf, Sie motivieren den Alternativen zu suchen. Sie können die Methode des Geschichtenerzählens auch nützen, um eine Instruktion noch wirkungsvoller zu gestalten, indem Sie neben Fakten auch eine passende Geschichte erzählen

ten sind eine natürliche Kommuni-

Die Dimensionen der Präventionskultur



Kommunikation

Kommunikation ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Präventionskultur. Sie muss aktiv gefördert und gestaltet werden. Ein offener Dialog und die Bereitschaft, Informationen auszutauschen, sind entscheidend. Nur so können potenzielle Gefahren frühzeitig erkannt und beseitigt werden.

Ein kluges und engagiertes Management ist unerlässlich. Führungskräfte müssen nicht nur die Präventionskultur unterstützen, sondern auch mit gutem Beispiel vorangehen. Ihr Engagement für Sicherheit und Gesundheitsschutz ermutigt die Mitarbeitenden, dasselbe zu tun.

Werte und Regeln

Gemeinsame Werte und Regeln definieren mehr als nur Verhaltensstandards - sie schaffen eine Verbindung unter den Mitarbeitenden und fördern die gemeinsame Umsetzung im Arbeitsalltag. Führungskräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle.

Betriebliche Organisation

Die betriebliche Organisation ist der Rahmen, in dem sich die Präventionskultur entfalten kann. Gut organisierte Arbeitsabläufe und klare Verantwortlichkeiten erleichtern die Umsetzung von Sicherheitsmassnahmen und tragen zur Effizienz bei.

Verantwortund

Mitarbeitende müssen Verantwortung für ihre eigene Sicherheit, aber auch für die ihrer Kolleginnen und Kollegen übernehmen. Sie müssen zum Beispiel STOPP sagen können. Eine starke Präventionskultur fördert dieses Bewusstsein und ermutigt alle, sicherheitsbewusst zu handeln.

Lernen

Lernen gehört zu einer lebendigen Präventionskultur. Es ist wichtig, dass Mitarbeitende regelmässig neue sicherheitsrelevante Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben und bereit sind, das Gelernte mit anderen zu teilen.

möchten. Dabei ist es häufig der «Ton, der die Musik macht». Es ist von entscheidender Bedeutung, in welchen Worten, Bildern und mit welchen Beispielen wir über Sicherheit und Gesundheit sprechen. Ein positiver, wertschätzender und unterstützender Tonfall kann helfen, dass die Mitarbeitenden Sicherheitsregeln und -vorgaben besser verstehen und akzeptieren. Und wir sollten uns bei

und vergessen dabei die Art und unseren Botschaften nicht nur auf Weise, wie wir unsere Botschaften das «Was» konzentrieren, also nicht an die Frau und den Mann bringen nur über Regeln, Vorgaben und Arbeitsabläufe sprechen. Sondern ab und an auch mal das «Warum» thematisieren. Warum braucht es die Vorgaben, warum investiert das Unternehmen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz? Nicht, um Mitarbeitende zu schikanieren, sondern um sie zu schützen. Damit sie gesund und sicher arbeiten und ihr Leben geniessen können.



Weitere Infos: www.suva.ch/praevention/ praeventionskultur

Einfach «Stopp sagen»? Einfach «Stopp sagen»!

«Stopp sagen bei Gefahr» – das klingt einleuchtend und überzeugend. Die Verankerung dieser Anweisung in den Betrieben trägt spürbar dazu bei, dass schwere Unfälle am Arbeitsplatz verhindert werden können. Im Arbeitsalltag ist es nicht einfach, Stopp zu sagen. Es erfordert von den Mitarbeitenden Mut und deshalb die Unterstützung der Vorgesetzten. Deren Kommunikation ist entscheidend, ob sich Mitarbeitende zu exponieren wagen.

it den lebenswichtigen Regeln hat die Suva auch das Stopp-Prinzip in die Prävention eingeführt: «Stopp bei Gefahr/Gefahr beheben/ Weiterarbeiten». Diese Präventionsmassnahmen sind sehr bekannt und über 20 000 Betriebe in der Schweiz haben sich mit ihrem Beitritt zur Sicherheitscharta zu ihnen bekannt.

Was so einfach klingt, ist in der Umsetzung jedoch nicht trivial. Aus diesem Grund hat die Suva ein neues Präventionsmodul entwickelt, welches das «Stopp sagen» thematisiert und aufzeigt, wie es im Betrieb zur Selbstverständlichkeit werden kann.

Zum Thema machen und ermuntern

Viele Mitarbeitende haben Angst vor der Reaktion der Kolleginnen und Kollegen oder der Vorgesetzten. Sie fragen sich: «Soll ich mich einmischen, obwohl ich Zweifel habe, ob es wirklich gefährlich ist? Ich will ja nicht blöd dastehen. Was, wenn gar

den lebenswichtigen nichts passiert? Bin ich dann der egeln hat die Suva auch as Stopp-Prinzip in die rävention eingeführt: STOPP sagen?» Manchen fehlen efahr/Gefahr beheben/ schlicht die Worte: «Wie soll ich

Viele Mitarbeitende haben Angst vor der Reaktion der Kolleginnen und Kollegen oder der Vorgesetzten.

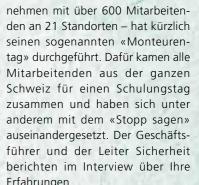
STOPP sagen? Wie soll ich es sagen, damit meine Kolleginnen und Kollegen mich verstehen?»

Damit die Mitarbeitenden sich im Ernstfall tatsächlich getrauen, STOPP zu sagen, brauchen sie die aktive Unterstützung und Förderung durch ihre Vorgesetzten. Das Thema sollte im Unternehmen bei jeder sich bietenden Gelegenheit (Besprechung, Instruktion usw.) thematisiert werden.

Die Suva unterstützt den Wandel

Das Präventionsmodul der Suva fördert ein offenes Gespräch über Sicherheit und Gesundheit – damit Führungskräfte, SiBe und Mitarbeitende ermutigt werden, bei Gefahr Stopp zu sagen. In einem idealen betrieblichen Umfeld ist STOPP sagen fester Bestandteil der täglichen Arbeit und ist Teil der Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden. Es steht für eine Kultur der Prävention, in der man sich gegenseitig unterstützt.

Die Roth Gerüste AG - ein Unter-





Andrea Stocker Sozialpsychologin, Human Factors, Suva. Luzern









Interview mit Philipp Wingeier, Geschäftsleiter und Andreas Schwenk, Leiter Qualitätsmanagementund Arbeitssicherheit von **Roth Gerüste AG**

Herr Wingeier, sind in der Arbeitssicherheit

die Herausforderungen bei der Roth Gerüste AG? Was läuft gut? Wo stehen Sie an?

Wingeier: Wir investieren sehr viel in die Aus- und Weiterbildung zur Arbeitssicherheit. Von unseren Mit- Wieso ist Stopp sagen so arbeitern kann niemand behaupten, dass sie das Thema nicht verstanden haben. Wenn ich dann sehe, dass sie es nicht umsetzen oder fahrläs-

arbeitenverordnung steht aktuell auch wenn es lebensgefährlich ist. die persönliche Schutzausrüstung Schwenk: Man traut sich nicht, sich schwergetan, die Situationen zu gegen Absturz im Fokus. Wir haben sehr viel Geld investiert, top aktuelle Ausrüstung beschafft, die ergonomisch auf dem neuesten Stand ist und die Verwendung geschult. Bei der Sicherheits-Charta sind wir seit vielen Jahren dabei. Stopp sagen bei Gefahr ist nicht neu für unsere noch der Irrglaube verbreitet, dass ich wirklich nein sage? Bekomme ich Leute. Aber die Botschaft ist bei die Mitarbeiter Probleme bekämen, Probleme? Ich muss ja trotzdem fertig ihnen nicht richtig angekommen.

Was haben Sie schon versucht, um das «Stopp sagen bei Gefahr» zu fördern?

Wingeier: Wir haben es auf verschiedene Arten probiert. Erst «lieb», dann mit «Drohen», dann mit finanziellen dabei. Anreizen. Letztes Jahr habe ich den Ehefrauen der Mitarbeiter geschrieben «Liebe Frau, sag doch deinem Mann, dass Sicherheit wichtig ist, so Pilotschulung zum Thema

dass er am Abend gesund zu euch nach Hause kommen kann...» – keine Reaktion. Die Mitarbeiter sagen «Ja, waren dabei. Wie haben Sie die ich habe gewusst, aber ich wollte nur Schulung erlebt? schnell, schnell....». Sie wissen, dass sie gewisse Sachen nicht tun sollten, Wingeier: Das «Stopp sagen» wurde aber machen es eben doch.

schwierig?

Wingeier: Wir haben Mühe, unseren Kunden «Nein» zu sagen, es gibt viel Druck von Seiten der Baumeister. sige Sachen machen, dann bin ich Ich denke, dass es auch ein Kulturthema ist. Einem Chef sagt man nicht sehr angeregte, teilweise auch emo-Schwenk: Durch die neue Bau- «Nein», dann macht man es halt, tionale Diskussionen gegeben. Am

Stopp zu sagen, auch wegen dem benennen, in denen sie eben nicht Zeitdruck. Wenn jemand mit auf der Stopp gesagt haben. Es gab eine Baustelle ist, ich oder mein Mitarbeiter, der Baustellenkontrolle macht, es auch an der Sprachbarriere, die es dann getrauen die Mitarbeitenden sich eher Stopp zu sagen. Dann haben sie Rückendeckung. Es ist immer wenn sie ihrem Chef Stopp sagen. werden mit der Arbeit... Es hat mir Deshalb fand ich es sehr gut, dass gut gefallen, dass die Monteure sehr die Mitarbeitenden am Monteuren- offen diskutiert haben. tag von Herrn Wingeier wirklich von ganz oben gehört haben, dass sie Was würden Sie sagen, hat Stopp sagen dürfen. Auch die Kader haben das gehört, die waren auch sagen bewirkt?

Alle Ihre Mitarbeitenden haben am Monteurentag an einer

«Stopp sagen bei Gefahr» teilgenommen. Sie beide

anhand konkreter Beispiele aus unserer Firma thematisiert. Das war sehr authentisch, glaubwürdig und hoffentlich nachhaltig.

Schwenk: Wertvoll war auch das Bildmaterial, das Situationen von unseren Baustellen zeigte und nicht von unbekannten Baustellen. Es hat Anfang haben die Teilnehmenden gewisse Hemmschwelle. Zum Teil lag bei uns halt gibt. Anderen Gruppen ist es leichter gefallen. Sie haben Fragen gestellt: Was passiert denn, wenn

die Diskussion über das Stopp

Schwenk: In den Pausen am Monteurentag oder wenn sie an Situationen herangelaufen sind, haben die Mitarbeiter zum Spass «Stopp» gesagt. Ich bin gespannt, wie jetzt dann die Umsetzung auf den Bau- Schwenk: Wir sind im Gerüstbau stellen aussieht. Ich hoffe, dass etwas dezentral unterwegs. Die Monteuhängen geblieben ist und es einen rengruppen sind heute auf einer Ruck in der Kultur gibt.

Welchen Beitrag leisten Sie als Geschäftsführer, um das Stopp sagen bei den Mitarbeitenden zu fördern?

los unterstützen im Stopp sagen. Und aufzeigen, dass Stopp sagen günstiger ist. Günstiger, weil wir keinen Unfall haben, aber auch günstiger in der Ausführung. Wenn eine Sie setzen die Schulungen dann um. Baustelle nicht parat ist und wir nicht Wingeier: Wir versuchen, regelmäsrichtig arbeiten können, haben wir sig zu kommunizieren. Wir haben ein einen Mehraufwand, den niemand Intranet, eine App, die alle nutzen zahlt. Wenn wir für die Arbeitssicher- können, mit guten und schlechten heit Stopp sagen können und erst Beispielen und sagen, wie wir es wolwiederkommen, wenn sie parat ist – dann ist das auch effizienzmässig dem einzelnen Mitarbeiter ist schwieein riesiger Vorteil. Ich probiere es rig. Die Gelegenheiten, die ich habe, auf diese Weise: Einerseits Rücken stärken und andererseits ganz nüch- nicht nur um Arbeitssicherheit. Es terne, betriebswirtschaftliche Argugeht auch darum, Merci zu sagen. mente bringen. Deshalb auch meine Ich versuche Vorbild sein und lebe es Präsenz vor Ort, um zu sagen «Ja, ihr vor. Um den Mitarbeitern zu zeigen: dürft Stopp sagen. Und wir fordern Der redet nicht nur von Wertschätdas auch ein.»

Eine Veränderung der Präventionskultur geschieht auch über die Diskussion, über die Kommunikation. Wie stellen Sie die Kommunikation von Ihnen bis zur untersten Hierarchiestufe sicher?

Baustelle und morgen auf der nächsten. Das ist für die Kommunikation schwierig. Wir versuchen es zum Beispiel über Monatsaktionen. Das sind Schulungen zu verschiedenen Themen wie Arbeitssicherheit oder Wingeier: Ich muss sie bedingungs- betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Niederlassungsleiter erhalten ein Deckblatt, auf dem das Monatsthema kurz erklärt ist, inkl. Hilfsmittel wie Schulungsvorlagen. len Die direkte Kommunikation mit nutze ich deshalb. Da geht es dann zung, der macht es auch. Selbst mal die Überhose anzuziehen ist das Beste. So lerne ich, wie die Firma funktioniert. In den Niederlassungen, wo ich mitgearbeitet habe, hören die Mitarbeitenden, was mir wichtig ist und können es leben.

Mutig und selbstbewusst STOPP sagen bei Gefahr

Die Do-it-yourself-Massnahmen des Präventionsmoduls «STOPP sagen bei Gefahr» unterstützen Sie im Gespräch mit Ihren Mitarbeitenden und Lernenden.

Wozu?

Ziel ist, dass alle im Team bei Gefahr STOPP sagen. Über unausgesprochene Befürchtungen oder Hemmnisse müssen wir reden.

Beim Präventionsmodul geht es darum, im Team zu erkennen, welche Hindernisse es gibt, bei Gefahr STOPP zu sagen und wie wir uns das STOPP sagen gegenseitig erleichtern können.

Was bietet das Präventionsmodul?

- Filme für den Gesprächseinstieg (für Mitarbeitende und Lernende)
- Ein Gesprächsleitfaden mit Fragen zum Thema: Verwenden Sie ihn zur Unterstützung bei der Moderation des Gesprächs und in der Diskussion mit Ihren Mitarbeitenden.
- Vorlage für eine Vereinbarung: Besiegeln Sie das Gespräch nachhaltig durch gemeinsames Unterzeichnen der Vereinbarung, bei Gefahr STOPP zu sagen.
- Kleinplakat zum STOPP sagen bei Gefahr.

Für wen?

Das Präventionsmodul richtet sich an alle Betriebe, die gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden das Thema STOPP sagen bei Gefahr angehen wollen.

Das Präventionsmodul ist gratis und lässt sich selbständig im Betrieb durchführen:







Sicherheit beginnt mit Kommunikation

Gefährdungen bei der Arbeit in der Reinigungsbranche werden häufig unterschätzt. Um das Risiko zu minimieren und die Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu schützen, braucht es ein Paket an Sicherheitsmassnahmen und Kommunikation auf allen Ebenen.

erufe im Reinigungssektor dürften die wenigsten auf dem Radar haben, müssten sie eine Liste der gefährlichsten Berufe erstellen. Dabei stuft Eine Reinigerin stolpert über ein Kabel oder eine Türdie Suva die Gebäudereinigung im Branchenvergleich immerhin im Mittelfeld ein. Schweizweit zählt sie für 2022 rund 5100 neue Unfälle im gesamten Facility-Service-Sektor bei 61400 Vollzeitstellen. Rund 80 Prozent der Beschäftigten sind Frauen.

Zwar sind die meisten Verletzungen zum Glück nicht schwerwiegend. Aber der Umgang mit Chemikalien, die Arbeit mit schweren und leistungsstarken Maschinen und Ausrüstungen sowie vor allem das Arbeiten auf Leitern und in der Höhe bringen Gefahren mit sich, die allzu oft unterschätzt werden – in der Öffentlichkeit, von den Unternehmen und den Mitarbeitenden selber.

Lange Absenzen

schwelle, verstaucht sich die Hand oder den Fuss und fällt für Wochen aus. Eine solche Verletzung ist zwar medizinisch nicht gravierend, aber der Unfall kann zu langen Absenzen führen. Stolperunfälle machen das Gros der Unfälle in der Reinigung aus, besonders im Bereich Unterhaltsreinigung. Eine weitere Gefahrenquelle ist der Umgang mit Chemikalien und schweren Lasten, worauf gerade bei Schwangeren von Gesetzes wegen besonderes Augenmerk gelegt werden muss.

Im Bereich Spezialreinigung sieht sich die Branche mit einer weiteren Kategorie an Risiken konfrontiert. Das gilt besonders bei der Reinigung von Fenstern und Fassaden, also dem Arbeiten in der Höhe. Hier steht die



Karin Funk Geschäftsführerin Rickenbach SO

Kennzahlen zur Reinigungsbranche:

Rund 80% der Beschäftigten sind FRAUEN.

5100

2022 passierten rund 5100 NEUE UNFÄLLE im gesamten Facility-Service-Sektor bei 61 400 Vollzeitstellen.

Gefahr von Abstürzen im Vordergrund. In Spitälern ist es die Arbeit mit Spezialreinigern bzw. Desinfektionsmitteln. Es kann etwa zur Verletzung der Haut und Augen kommen.

Bewusstsein für Risiken schärfen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind für All-

pura zentral. Als Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen in der Deutschschweiz formiert sie zusammen mit dem Tessiner Pendant AIPCT sowie den Sozialpartnern Unia und Syna die paritätisch zusammengesetzte Trägerschaft «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Reinigung». Die Parteien arbeiten seit Jahren partnerschaftlich und erfolgreich zusammen, was unter anderem in der für den Sektor bedeutenden Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (siehe Box) resultierte, die in Kooperation mit der Suva entwickelt worden war.

Die Arbeit mit
Bildern ist besonders
wichtig in einer
Branche, in der ein
grosser Teil der
Beschäftigten
schlecht bis gar nicht
deutsch bzw.
italienisch spricht.

Ziel ist es, in den Unternehmen das Bewusstsein für potenzielle Risiken zu schärfen und sie dabei zu unterstützen, Sicherheitsmassnahmen zu verstehen, umzusetzen und zu verbessern. Es ist wichtig, dass Bedingungen geschaffen werden, welche die Mitarbeitenden ermutigen, Sicherheitsbedenken anzusprechen, Stopp zu sagen und Vorschläge für Verbesserungen zu machen. Erst dann wird «Safety first» zur gelebten Realität im Arbeitsalltag.

Informationslücke schliessen

Damit dies gelingt, braucht es eine stufengerechte Kommunikation zwischen den Akteuren und gegen aussen. Das heisst, zwischen den Partnern innerhalb der Trägerschaft und der Suva; seitens der Trägerschaft gegenüber den Unternehmen, die sich der Branchenlösung angeschlossen haben; von Allpura gegenüber der Öffentlich-

keit; seitens der Verantwortlichen in den Betrieben gegenüber den Mitarbeitenden; der Gewerkschaften gegenüber den Mitgliedern sowie der Zentralen Paritätischen Kommission Reinigung gegenüber den Mitarbeitenden in den Unternehmen.

Vor allem gilt es Unternehmen, die nicht Teil der Branchenlösung sind, für das Thema zu sensibilisieren. Denn obwohl gesetzliche Pflicht, hat das Thema Arbeitssicherheit bei vielen Firmen im unternehmerischen Alltag keine Priorität. Arbeitssicherheit erfordert Aufwand für die Aus-

und Weiterbildung, die Schulung der Mitarbeitenden, für interne Kontrollen und Qualitätssicherungsprozesse. Das alles kostet Zeit und damit Geld. Gleichzeitig ist der Druck in der Branche auf die Margen hoch, die Forderung der Kunden nach Sicherheitsstandards für Reinigungskräfte gering. Nur bei grossen Ausschreibungen ist Sicherheit im Rahmen der Compliance ein Kriterium.

Dies ist jedoch zu kurz gedacht, denn es ist gut dokumentiert, dass sich Prävention für Unternehmen auszahlt! Nach wie vor zu wenig bekannt ist auch, dass Betriebe Sicherheitsmassnahmen dank der Branchenlösung einfacher und günstiger umsetzen und weiterentwickeln können, als wenn sie dies in Eigenregie angehen. Diese Informationslücken gilt es zu schliessen.

Über alle Kanäle

Allpura und ihre Partner setzen hierfür auf die gesamte Bandbreite der Kommunikationskanäle. Gerade Social Media eignet sich gut, um die Branchenlösung in weiten Kreisen zu promoten sowie auf Kurse und Schulungen hinzuweisen.

Mitglieder der Branchenlösung werden ferner im sogenannten Hirtenbrief per Post jeweils zum Jahresanfang über die Schwerpunktthemen des Jahres unterrichtet. Die von der Trägerschaft organisierte Tagung zum Erfahrungsaustausch (Erfa) wiederum richtet sich ausschliesslich an Sicherheitsbeauftragte, die den entsprechenden Grundkurs absolviert haben. Die Tagung findet jeweils im November statt. 2023 standen etwa Notfallorganisation, Schutz vor UV-Strahlen und korrekte Dokumentation auf der Agenda. Zwei Mal jährlich werden die Sicherheitsbeauftragten darüber hinaus via Flyer informiert.

Als zentrale Informationsplattform dient die Allpura-Homepage. Sie bietet unter anderem Zugang zur cloudbasierten App «Safely», über die sich alle Prozesse übersichtlich und rechtssicher digital dokumentieren lassen, und stellt eine umfangreiche Palette an «Werkzeugen» zum Download bereit: Handbücher, Broschüren, Checklisten, Flyer («10 Goldene Regeln»), die die Unternehmen ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen und für ihre internen Schulungen nutzen können. Dabei ist die Arbeit mit Bildern besonders wichtig in einer Branche, in der ein grosser Teil der Beschäftigten schlecht bis gar nicht deutsch bzw. italienisch spricht.

In sogenannten Audits überprüft Allpura jedes Jahr kostenlos mindestens acht Unternehmen, die die Trägerschaft über den Stand punkto Sicherheitsmassnahmen in den Betrieben orientieren. Die Audits haben soweit gezeigt: Das Sicherheitsniveau ist erfreulich hoch. Raum für Verbesserungen gibt es indes immer.

Königsweg Branchenlösung

Die Branchenlösung ist von der Trägerschaft «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» entwickelt worden. Ihr gehören mit Allpura und AIPCT die Arbeitgeberverbände der Deutschschweiz und des Tessins an sowie die Gewerkschaften Unia und Syna. Ein Experte für Arbeitssicherheit sowie eine Spezialistin der Suva beraten das Gremium. Die Westschweiz verfügt über eine eigene Lösung. Die erarbeiteten Lösungen, Strategien und Protokolle werden laufend aktualisiert und auf Praxistauglichkeit geprüft. So können Unternehmen die Vorgaben zur Arbeitssicherheit gesetzeskonform und effizient umsetzen und die Mitarbeitenden optimal schützen.

831 511 23% Unfälle und Erkrankungen im der Mitarbeitenden in der Jahre 2021, die sich auf Schweiz sind der Ansicht, dass die Berufsausübung auswirken ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Berufsausübung bedroht wird 400 neue Spezialistinnen und **Spezialisten ASGS** werden jedes Jahr gesucht Risiken und Verhaltensweise Organisation anbieten

Die Zutaten für eine effektive Präventionskampagne

Um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten, werden häufig Präventionskampagnen durchgeführt. Aber wie organisiert man eine Kampagne, die Aufmerksamkeit erregt und eine echte Bewusstseinsbildung und Verhaltensänderung bewirkt? Die nachfolgenden Ideen ebneten unter anderem den Weg für die Kampagne des Vereins höhere Berufsbildung ASGS, die auf den Beruf ASGS-Spezialist/-in aufmerksam machen soll.

Um sichtbar zu

sein, muss eine Kam-

pagne die Kanäle

verwenden, die für

ihre Zielgruppen und

ihr Thema am

relevantesten sind.

as Ziel von Prävention geht über die einfache Sensibilisierung hinaus und beabsichtigt, bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen zu beeinflussen und nicht bloss den reinen Wissenserwerb zu fördern. Doch wie kann man eine solche Entwicklung bei den Zielgruppen einer Kampagne bewirken?

Ziele und Zielgruppen klar identifizieren

Es mag banal erscheinen, aber die klare Identifizierung von Zielen und Zielgruppen ist der erste und entscheidende Schritt jeder Kommunikationskampagne. Zu

behalten; wenn aber die Struktur der Kampagne komplexer wird, ist mitunter eine genaue Überprüfung notwendig, um festzustellen, ob die Entscheidungen noch den anfänglichen Zielen und Zielgruppen entsprechen. Bei den Zielen geht es in unserem Fall darum, sich auf die Verhaltensweisen zu konzentrieren, die zu fördern oder zu unterbinden sind. In Bezug auf die Zielgruppe sollte diese genau definiert werden. Ist sie nicht klar umrissen, besteht die Gefahr, dass die Bot-

schaften allgemein gehalten sind und bestenfalls zu einer blossen Sensibilisierung führen. Ist die Zielgruppe gross, ist dies kein Problem. Es genügt, sinnvoll nach den Einstellungen zu den Verhaltensweisen, die man verhindern will, oder nach anderen relevanten demografischen Variablen zu segmentieren. Die Genauigkeit und die Differenzierung der Zielgruppen sind entscheidend für die Formulierung zielgerichteter Botschaften.

Botschaften formulieren, mit denen sich die Zielgruppen identifizieren können

Nun geht es darum, Wege zu finden, die verschiedenen Zielgruppen auf eine Weise anzusprechen, dass sie sich als Ziel der Kampagne erkennen. Damit sich ein Indivi-

duum mit einer Botschaft identifizieren kann, ist es womöglich sinnvoll. Elemente seiner Identität oder seiner Erfahrungen anzusprechen. Dies erfordert manchmal sehr unterschiedlich gestaltete Botschaften für die verschiedenen Publikumssegmente, da sich deren Lebenswelten in Bezug auf das fragliche Verhalten stark unterscheiden können. Umgekehrt können universelle Botschaften in gewissen Kampagnen die Kriterien aller Zielgruppen erfüllen. An sich gibt es keine Systematik, sondern es ist eine Frage des Einzelfalls. Entscheidend ist, die ausgewählten Botschaften systematisch mit den Zielgruppen zu vergleichen und zu bewerten, ob sie für Beginn eines Projekts ist es einfach, die Ziele im Auge zu all diese Zielgruppe geeignet sind oder ob sie weiter

angepasst werden müssen.

Entscheidungsfindung mit Hilfe von Experten oder Daten

Um auf die Erfahrungen der Zielgruppen eingehen zu können, muss man sie kennen. Hier gibt es kein Allheilmittel: Entweder ist eine genaue Kenntnis der Lebenswelten der Zielgruppen erforderlich, die nur Experten haben können, oder man stützt sich so weit wie möglich auf Studien

oder andere Quellen. Durch diese Verankerung mit der Realität vor Ort kann man bei den Zielgruppen Resonanz erzeugen und ihr Verhalten lenken. Es ist daher optimal, sich bei der Erstellung von Botschaften und generell bei allen strategischen Entscheidungen auf die Grundlage von Fakten zu stützen und nicht auf Intuitionen, die manchmal nicht mit der Realität übereinstimmen.

Die richtigen Kommunikationskanäle verwenden

Um sichtbar zu sein, muss eine Kampagne die Kanäle verwenden, die für ihre Zielgruppen und ihr Thema am relevantesten sind. Da die verschiedenen Medien von unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen konsumiert werden, sollten zunächst die klassischen Kanäle genutzt



Kommunikationsverantwortliche dingungen, Bern



Tristan Imstepf PR Executive &

interessant sein, über die klassischen Kanäle hinauszugehen und das Feld der Möglichkeiten zu erweitern. Die besten Präventionskampagnen sind oft diejenigen, die uns auch dort ansprechen, wo wir sie nicht erwarten. Wenn sie gut durchdacht umgesetzt wird, hinterlässt sie einen nachhaltigeren Eindruck. Gibt es Orte, die sich besonders gut für die zu verbietenden Verhaltensweisen eignen? Es kann z. B. sinnvoll sein, ein nützliches und anschauliches Goodie zu verteilen. Gibt es besondere Gewohnheiten bei bestimmten Zielgruppen? Warum denken Sie nicht über eine Partnerschaft mit einem Akteur nach, der hinter diesen Gewohnheiten steht, um von seiner Ausstrahlung zu profitieren. Genau solche

werden, die die entsprechenden Bevölkerungsgruppen

ansprechen: Fernsehen, Printmedien, soziale Medien,

Radio, Plakate usw. In einem zweiten Schritt kann es

Überlegungen gilt es zu machen, denn in der Regel entstehen genau so kreative und effektive Ideen.

Zutaten, aber kein Patentrezept

Es ist also deutlich geworden: Es gibt kein Patentrezept für die Entwicklung einer erfolgreichen Präventionskampagne. Die Themen, über die man informieren will, und die Zielgruppen, die erreicht werden sollen, sind derart unterschiedlich, dass es niemals einen universellen Ansatz für die Entwicklung einer Präventionskampagne geben wird. Es gibt jedoch einige, wie vorgängig beschrieben, die konstruktive Überlegungen ermöglichen und die Entscheidungen für eine Kampagne, die die Menschen erreicht, beeinflussen können.

Beispiel: Online-Werbekampagne für den Beruf Spezialist/Spezialistin ASGS

Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit bereits erste Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherund Gesundheitsschutz (ASGS) sind gesuchte Fachkräfte. Deshalb hat der Verein höhere Berufsbildung ASGS 2023 eine Werbekampagne lanciert. Damit sollen Mitarbeitende sowie die Unternehmen selbst für dieses wichtige und spannende Berufsbild sowie Mit der 2023 bis Ende 2024 laufenden Online-Werdie Ausbildungsmöglichkeiten sensibilisiert und gewonnen werden.

Spezialist/Spezialistinnen ASGS sind gesucht und wichtig

Mehr als 400 neue Spezialisten und Spezialistinnen ASGS werden jährlich gesucht (Quelle: Verein ASGS). Diese Fachkräfte müssen jedoch zuerst gefunden und entsprechend ausgebildet werden. Sind sie einmal da, übernehmen sie zentrale Aufgaben in Unternehmen und unterstützen dabei, Unfälle und krankheitsbedingte Ausfälle zu verhindern. Was von grosser Bedeutung ist, denn 2021 beispielsweise wurden 831 511 Unfälle und Erkrankungen in der Schweiz verzeichnet, die sich auf die Berufsausübung auswirkten (Quelle: SSUV). Spezialistinnen und Spezialisten ASGS stellen für die gesamte Belegschaft Sicherheit am Arbeitsplatz her und kennen sich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen aus. Mit ihrem breiten Strategie, die LinkedIn, Instagram und Facebook mit Wissen entwickeln sie fürs Unternehmen passende und effektive Massnahmen und beziehen dabei auch die Mitarbeitenden mit ein. Für die Angestellten ist es gruppen, Privatpersonen und Unternehmen, werden wichtig zu erkennen, dass ihr Arbeitgeber Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ernst nimmt. So waren 2021 23% der Mitarbeitenden in der Schweiz der Ansicht, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz bedroht ist (Quelle: SECO, EWCTS 2023).

Die Ausbildung zum Spezialisten oder zur Spezialistin Arbeit die gesamte Medienlandschaft der Schweiz ASGS können alle Berufstätigen absolvieren, die bedient.

heit und Gesundheitsschutz gesammelt haben.

So ist die Werbekampagne aufgebaut

bekampagne soll der Beruf der Spezialistin/des Spezialisten ASGS bekannter gemacht und künftig mehr Teilnehmende für die Ausbildung gewonnen werden. So zählen zu den Hauptzielgruppen einerseits Unternehmen, die bereits jemanden angestellt haben, die oder der sich um Gesundheitsschutz und Unfallprävention kümmert, jedoch noch Ausbildungsbedarf hat; oder Unternehmen, denen eine solche Fachperson noch gänzlich fehlt. Andererseits werden auch gezielt Privatpersonen angesprochen, die bereits auf dem Gebiet arbeiten, sich beruflich aber noch weiterentwickeln möchten, oder Personen, die sich grundsätzlich neu orientieren wollen.

Um die gewünschten Zielgruppen zu erreichen, ihr Interesse zu wecken und sie schliesslich für den Ausbildungsstart zu motivieren, wurden verschiedene Personas und passende Botschaften definiert. Das Herzstück der Kampagne bildet eine Social Media bezahlten Anzeigen und organischen Posts bespielt, ergänzt mit Google-Anzeigen (AdWords). Beide Zielauf einer Landingpage (www.gesundheit-undsicherheit-bei-der-arbeit.ch) mit spezifischen Informationen abgeholt. Um die Reichweite und Bekanntheit der Kampagne zu erhöhen, werden ausserdem Blog-Beiträge und Testimonial-Videos mit Interviews rund um den Beruf publiziert und mit gezielter PR-



Arbeitssicherheit in Bäckereien und Confiserien: eine Priorität für SAFE AT WORK

Jeden Tag hantieren in der Schweiz Tausende von handwerklichen Bäckern und Konditoren mit teils komplexen Maschinen und scharfen Werkzeugen, um uns mit frischen und qualitativ hochwertigen Produkten zu versorgen. Dabei spielt auch die Nachtarbeit nach wie vor eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang lanciert SAFE AT WORK in enger Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC) eine Präventionskampagne. Die Initiative zielt auf die elf häufigsten Unfallrisiken ab und soll die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen.

: über 23 000 Beschäftigten kommt der Bäcker- und Confiseurbranche eine Schlüsselrolle in der Schweizer Wirtschaft zu. Die Branche steht dabei mit Blick auf den Arbeitnehmerschutz vor grossen Herausforderungen, so z. B. hinsichtlich der Nachtarbeit und dem sicheren Umgang mit Maschinen. Zwischen 2013 und 2022 verzeichnete sie im Schnitt 1721 Berufsunfälle pro Jahr für den Produktions- und Verkaufsbereich, wobei die Anzahl Unfälle dank der Einführung sichererer Techniken und einer erhöhten Sensibilisierung deutlich zurückgegangen sind.

Es besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf im Bereich der Prävention.

Gezielte Risiken

Zu den häufigsten Unfällen in der Branche gehören Stürze auf gleicher Ebene und Verletzungen durch scharfe Werkzeuge. Diese Risiken können durch die sichere Gestaltung von Arbeitsbereichen und die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung vermindert werden. «Dies reicht jedoch nicht aus. Es ist auch entscheidend,



Currat-Jove Projektleiterin. nterkantonale Präventionsfachstelle UVG, Bern



Auch in Kleinstbetrieben der Branche ist meist ein breiter Maschinenpark vorhanden.

die Teams zu sensibilisieren, zu schulen und zu informieren», stellt René Matter von SAFE AT WORK, Leiter der Interkantonalen Präventionsfachstelle PFS, fest.

Darüber hinaus stellen Berufskrankheiten, auch wenn sie seltener auftreten, weiterhin eine Herausforderung dar. Bäckerasthma oder Hautreizungen können zu Arbeitsunfähigkeit führen. Die Kampagne vernachlässigt auch nicht die Risiken, die mit der in der Branche häufig vorkommenden Nachtarbeit verbunden sind. «Nachtarbeit kann unter anderem zu Schlafstörungen, Müdigkeit und Herz-Kreislauf Erkrankungen führen», erinnert René Matter.

Die Agenda der Kampagne

Die Kampagne wird sich über das ganze Jahr 2024 erstrecken und mehrere Aktivitäten beinhalten. Der Start erfolgte Ende April mit der Veröffentlichung des Schulungskits, dem zentralen Pfeiler der Kampagne. Es ist in drei Sprachen auf safeatwork.ch verfügbar und wird Arbeitgebern die notwendigen Hilfsmittel bieten, um ihre Teams zu den Risiken und richtigen Vorgehensweisen zu schulen. «Es ist in kurzen Modulen aufgebaut, leicht zu verstehen und einfach anzuwenden», sagt Erika Schütz, Projektleiterin bei der PFS.





Die Marke unterstützt die kantonalen Arbeitsinspekto- Personen oder auf die Organisation des Arbeitsumfelds rate bei ihren Bemühungen, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten und eine Prä-Unfällen führen, um die Arbeitnehmer zu schützen. Die finanziert durch die EKAS. Kampagnen konzentrieren sich auf die Handlungen von

BE SMART WORK SAFE und SAFE AT WORK sind die Präventionsmarke der Kantone für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz.

im Rahmen der strukturellen Prävention. Schliesslich regt SAFE AT WORK mit seinen Kampagnen auch die grundventionskultur zu fördern. Durch geeignete Verhaltens- legenden Bemühungen um die Arbeitssicherheit in massnahmen beugt SAFE AT WORK gefährlichen Situa- den Branchen an, die in die Zuständigkeit der Kantone tionen oder Ereignissen am Arbeitsplatz vor, die zu fallen. SAFE AT WORK und BE SMART WORK SAFE sind



Auch im Detailhandel mit Backwaren führen Berufsunfälle zu zahlreichen Ausfällen.

Die Bäcker-Confiseur-Betriebe erhalten die Informationen zur Kampagne per Briefpost. Per QR-Code finden sie Videobotschaften zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von prominenten Vertretern ihrer Branche. Eine Online-Plattform wird später die Möglichkeit bieten, das eigene Wissen zu testen und einen Lernnachweis zu erhalten, wodurch der Wert des Lernens gesteigert wird. Ausserdem wird eine kurze Checkliste für die Betriebe und die Durchführungsorgane zur Verfügung gestellt. Die SAFE AT WORK-Tagung am 3. Dezember 2024 im Richemont-Ausbildungszentrum in Luzern wird den krönenden Abschluss dieser Kampagne bilden.

Eine wesentliche Verpflichtung für alle Akteure der Branche

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Kampagne die Verbesserung der Arbeitssicherheit in Bäckereien und Konditoreien unterstützt. Sie stellt konkrete und geeignete Instrumente zur Verfügung und ist Teil eines umfassenden Ansatzes zur Förderung von Gesundheit

und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ihr Erfolg wird sich nicht nur an der Verringerung von Unfällen und Berufskrankheiten messen lassen, sondern auch an der Etablierung einer nachhaltigen Sicherheitskultur, die von allen geteilt wird.



Die Branchenlösung, «eine Art Königsweg».

Der Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC), Partner von SAFE AT WORK für die Kampagne, ist die Berufsorganisation der Arbeitgeber von handwerklichen Bäckereien und Confiserien in der ganzen Schweiz. Er hat rund 1300 aktive Mitglieder mit 2500 Verkaufsstellen. Die Branchenlösung stellt für die Betriebe der Bäckereiund Confiseriebranche eine Art Königsweg zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dar. Sie ermöglicht ihnen den Zugang zum notwendigen Wissen der ASA-Spezialisten, zu Gefährdungsermittlungen, Sicherheitsregeln und Massnahmenplänen sowie zu Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Porträt von Benjamin Horand

Leiter der Fachstelle ASA und Qualitätsmanagement des



Wer bist du?

Ich koordiniere die Tätigkeiten der Branchenlösung Nr. 6, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das Bäcker-Konditor-Confiseur-Gewerbe.

Welche Rolle übernimmt der Verband in der

Die rund 1200 Betriebe des Bäcker-Confiseurmeisterverbandes haben die Pflicht, die Branchenlösung in den Betrieben anzuwenden. Bereits Lernende werden von Schulungsmassnahmen erfasst und es besteht ein Ausund Weiterbildungsangebot.

Mit welchen Hauptrisiken sind die Mitarbeiter/innen der Branche konfrontiert?

Im Bereich der Berufsunfälle gehört Stolpern und Stürzen zu den Klassikern. Glücklicherweise passieren wenige Unfälle im Zusammenhang mit dem breiten Maschinenpark. Spezielle Herausforderungen in der Branche sind die Nachtarbeit und die Mehlstauballergie, welche als Berufskrankheit anerkannt ist.

Was sind derzeit die grössten Herausforderungen für die Arbeitssicherheit in der Branche?

Die Betriebe im Gewerbe haben mit Fachkräftemangel, Strompreisen, wachsendem administrativem Aufwand etc. zu kämpfen, was den Stellenwert der Arbeitssicherheit in Frage stellen könnte.



Der Sonnenschutz ist ein Schwerpunkt in der Präventionsstrategie der Suva. Die Suva hat sich dabei zum Ziel gesetzt, dass sich bis 2030 mindestens 75% aller Aussenbeschäftigten mit entsprechenden Mitteln vor der schädlichen ultravioletten (UV) Strahlung schützen. Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, unterstützt die Suva die Betriebe und Arbeitnehmende mit diversen Informationskampagnen und Präventionsmitteln. Auch Kontrollen gehören dazu.

sind beispielsweise die Ozonschicht,

n der Schweiz erkranken laut der Krebsliga pro Jahr circa 20 000 bis 25 000 Personen an hellem Hautkrebs. Die Suva schätzt, dass davon circa 1000 Personen pro Jahr, also rund drei Personen pro Tag, berufsbedingt aufgrund ihrer Arbeit draussen an der Sonne an hellem Hautkrebs erkranken. Dass diese Abschätzung durchaus realistisch ist, zeigen auch Zahlen aus Deutschland, wo bereits heute circa 6000 Fälle pro Jahr als Berufskrankheit anerkannt werden.

Ozonschicht und Klimawandel beeinflussen UV-Exposition

Es ist davon auszugehen, dass die Belastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch UV-Strahlen der Sonne in den nächsten Jahrzehnten weiter hoch bleiben oder sogar zunehmen wird. Gründe dafür welche bis in die 1980er Jahre durch ozonschädliche Fluorkohlenwasserstoffe (FCKW) beschädigt und ausgedünnt wurde. Denn das Ozon in der Atmosphäre verhindert, dass die gesamte UV-Strahlung von der Sonne die Erde erreicht. Nachdem 1987 ein Abkommen zum Schutz der Ozonschicht international umgesetzt wurde, erholt sich die Ozonschicht zwar wieder, aber nicht so schnell wie man sich dies erhofft hat. Es nächsten Jahren weiter zunehmen wird aber voraussichtlich noch einige Jahrzehnte dauern, bis das Niveau der Ozonschicht der 1970er Jahre wieder erreicht ist. Ozonlöcher tauchen auch immer wieder über dem europäischen Kontinent auf und führen so zu markant höherer UV-Strahlung. Zudem gibt es den Verdacht, dass der allgemeine Klimawandel die Ozonschicht wieder negativ beeinflusst. Der Klimawan-

Temperaturen auch zu einer höheren UV-Exposition, denn es ist davon auszugehen, dass sich Personen aufgrund der höheren Temperaturen immer öfter und länger draussen aufhalten. Weiter hat laut der Statistik von Meteo Schweiz die Jahres-Sonnenscheindauer in den letzten 40 Jahren deutlich zugenommen. Aufgrund all diesen Fakten liegt es nahe, dass die Hautkrebsfälle in den

UV-Schutz bei der Arbeit in der Schweiz - wo stehen wir?

Der Schutz von Arbeiterinnen und Arbeitern vor der schädlichen UV-Strahlung der Sonne ist ein zentraler Aspekt, um Hautkrebs langfristig vorzubeugen. Denn Beschäftigte, die im Freien an der Sonne arbeiten,

del sorgt aufgrund der steigenden

halb an rund 60 000 Betriebe ein Schreiben verfasst, um diese darauf aufmerksam zu machen, dass die

Im Frühling 2023 hat die Suva des-

erkranken in der Schweiz berufsbedingt aufgrund ihre Arbeit draussen an der Sonne an hellem Hautkrebs.

gehören zu der am stärksten be-

troffenen Personengruppe in der

Schweiz. Seit mehreren Jahren

macht die Suva Betriebe auf die Schutzmassnahmen zum Schutz von

Arbeitnehmenden aufmerksam und

stellt diverse Informationen und

Schulungsmaterialien, beispielsweise

in Form von Präventionsmodulen,

zur Verfügung. Die Suva hat im Jahr

2021 eine Befragung bei 450 leiten-

den Mitarbeitenden, Sicherheitsbe-

auftragten oder Mitarbeitenden ohne

Leitungsfunktion durchgeführt. Die

Antworten zeigen, dass nur rund 9%

aller Befragten, die von der Suva

geforderten UV-Schutzmassnahmen

umsetzen. Im Jahr darauf haben Mit-

arbeitende der Suva eine Beobach-

tung im Rahmen ihrer Aussendienst-

tätigkeit vorgenommen, um zu

überprüfen, ob sich die Resultate der

Befragung mit der Realität decken.

Vom 352 beobachteten Personen

waren nur 20 ausreichend geschützt,

was einer Umsetzungsquote von 6%

entspricht. Diese Zahlen liegen in der

gleichen Grössenordnung, sind aber

leider noch weit entfernt vom ambi-

tionierten Ziel.

Kontrolle ist gut,

Präventionskultur besser

Suva die Umsetzung der UV-Schutzmassnahmen kontrolliert. Falls sich Arbeitnehmende draussen nicht im Schatten aufhalten und an der prallen Sonne arbeiten, dann müssen diese von April bis September mindestens ein T-Shirt tragen, alle freien

Körperstellen regelmässig mit einem

hohen Lichtschutzfaktor (mindestens LSF 30) eincremen und mindestens im Juni und Juli eine Kopfbedeckung mit Stirnblende und Nackenschutz tragen. Die Kopfbedeckung ist aus diesem Grund von grosser Wichtigkeit, weil an sonnenexponierten Stellen am Kopf Hautkrebs besonders oft auftritt. Die Kontrollen im letzten Jahr haben gezeigt, dass sich jetzt zwar mehr Betriebe mit der Thematik UV-Schutz auseinanderset-

Auf den meisten Baustellen lässt sich irgendwo Sonnencreme finden leider aber oft noch originalverpackt.

zen, dass aber weiterhin grosser Nachholbedarf besteht. Die Schutzmassnahmen sind oft bekannt, aber leider nicht konsequent umgesetzt. Ein typisches Beispiel ist die Sonnencreme. Viele Arbeitgebende stellen diese ihren Mitarbeitenden bereits wie gefordert zur Verfügung. Dementsprechend lässt sich auf den meisten Baustellen irgendwo Sonnencreme finden – leider aber oft noch originalverpackt. Das regelmässige Eincremen ist also bei weitem noch nicht in die Präventionskultur der Unternehmen eingeflossen. Nur mit dem zur Verfügung stellen ist es nicht getan, denn die Mitarbeitenden müssen zur Anwendung instruiert, motiviert und über die Risiken der UV-Strahlung aufgeklärt werden. Nur so kann eine regelmässige Um-

setzung erreicht werden, so dass das Tragen von Stirnblende und Nackenschutz sowie das täglich mehrmalige Eincremen von Sonnencreme, genau gleich wie beispielsweise das Zähneputzen, nicht mehr aus dem Berufsalltag wegzudenken ist.

Parallel dazu führt die Suva schritt-

Arbeitsmedizinisches Vorsorgeprogramm

weise ein Vorsorgeprogramm zur Früherkennung von Hautkrebs ein, um die Haut von stark UV-exponierten Arbeitnehmenden im Rahmen eines einmaligen Hautkrebschecks präventiv zu untersuchen. 2023 wurden erstmals Betriebe der Branchen JardinSuisse und Gebäudehülle Schweiz der arbeitsmedizinischen Vorsorge unterstellt. Erste Ergebnisse von den rund 100 untersuchten Personen mit hohem Risiko wegen langjähriger Tätigkeit im Freien zeigen, dass bei mehr als jeder zehnten Person entweder Vorstufen von hellem Hautkrebs oder bereits heller Hautkrebs diagnostiziert wurde was einem hohen Wert entspricht. Zukünftig sollen auch andere Branchen der arbeitsmedizinischen Vorsorge unterstellt werden, doch das grosse Mengengerüst an zu untersuchenden Personen stellt die Suva und die Dermatologinnen und Dermatologen in der Schweiz vor Herausforderungen. Die Suva stellt deshalb Überlegungen an, wie die Kapazitätsengpässe von Dermatologinnen und Dermatologen in der Schweiz durch gezieltere Triage von stark UV-exponierten Arbeitnehmenden anhand digitaler Bildgebungsverfahren und künstlicher Intelligenz optimiert werden können.



Dr. Roland Krischek Sicherheits-

22



Auch im Homeoffice gilt das Arbeitsgesetz. Dessen Ziel ist es, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie eine Vereinbarung, welche die Rechte, Pflichten und Erwartungen im Zusammenhang mit dem Homeoffice regelt, sind dabei von zentraler Bedeutung. Denn Klarheit darüber, was Arbeitszeiten, Ergonomie, Erreichbarkeit etc. betreffen, ist für beide Seiten entlastend.

Gesundheitsschutz im Homeoffice das Arbeitsgesetz gibt Antworten

ie Bestimmungen zum Gesundheitsschutz gelten auch im Homeoffice unverändert. Arbeitgebende sind verpflichtet, alle Mitarbeitenden unabhängig vom Ort des Arbeitsplatzes ausreichend und angemessen über die bei ihrer Arbeit möglichen physischen und psychischen Gefährdungen sowie über Massnahmen zum Gesundheitsschutz zu informieren. Dies hat in einer allgemein verständlichen Sprache und in geeigneter Form während der Arbeitszeit zu erfolgen (Art. 5 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, ArGV 3; SR 822.113). Ausserdem sollte der Betrieb geeignete Hilfsmittel und weitergehende Informationen zur Verfügung stellen.

Das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) und seine Verordnungen schreiben der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine ergonomische Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes und der physischen Arbeitsumgebung vor (Art. 23 ff. ArGV 3). Diese Bestimmungen sind auch auf das Homeoffice und das mobile Arbeiten anwendbar.

Dasselbe gilt auch für die Bestimmungen über die Arbeitsund Ruhezeiten: Die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Büropersonal beträgt grundsätzlich 45 Stunden (Art. 9 ArG). Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Werktagen muss mindestens elf Stunden betragen. Diese kann einmal pro Woche auf acht Stunden verkürzt werden, sofern über zwei Wochen der Durchschnitt von elf

Stunden gewährleistet ist (Art. 15a ArG). Während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit verboten und bedarf, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, der Bewilligung durch die zuständige Behörde (Art. 16 und 17 bzw. 19 und 20 ArG). Die Dauer der Arbeits- und Ruhezeit ist gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zu erfassen (Art. 46 ArG i. V. m. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111)). Vorbehalten bleiben die Ausnahmen für einen allfälligen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a ArGV 1 oder die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Die Situation kann sich im Laufe der Zeit sowohl für den Art. 73b ArGV 1.

Klare Kommunikation und Abmachungen

Die Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, sowie klare Regeln zur erwarteten Erreichbarkeit spielen für den Gesundheitsschutz eine entscheidende Rolle. Der Ein-

Die Abgrenzung

von Arbeitszeit und

Freizeit, sowie

klare Regeln zur

erwarteten Erreich-

barkeit spielen für

den Gesundheits-

schutz eine ent-

scheidende Rolle.

bezug der Beschäftigten bei der Festlegung solcher Abmachungen ist gesetzlich vorgeschrieben, da sie einen Einfluss auf die Gesundheit haben: Die Mitarbeitenden oder ihre Vertretung im Betrieb haben ein Mitwirkungsrecht, sobald Fragen des Gesundheitsschutzes tangiert sind (Art. 6 Abs. 3 und 48 ArG in Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 und 2 ArGV 3). Eine klare, wertschätzende und transparente Kommunikation der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers unterstützt diesen Prozess und hilft auch für die Akzeptanz und bei der Umsetzung solcher Massnahmen durch die

Belegschaft. Es ist sinnvoll, diese Praktiken und Abmachungen in einer Vereinbarung und/oder einer Weisung schriftlich festzuhalten. Dabei ist immer auch den konkreten Voraussetzungen des Betriebs und der individuellen Situation der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen.

Wichtige Elemente einer Vereinbarung

In einer Vereinbarung für die Arbeit im Homeoffice lasser sich unter anderem folgende Punkte regeln:

- Ist die Arbeit im Homeoffice freiwillig oder besteht eine Pflicht?
- Wie viel arbeitet die betroffene Person im Homeoffice:
- Wie viele Stunden bzw. Tage pro Woche oder in welchen Situationen kann zu Hause gearbeitet
- Wie kurzfristig/flexibel muss aus betrieblichen Gründen umdisponiert werden?
- Wie sind die Erreichbarkeit und die Reaktionszeit
- Wie wird die Arbeitszeit erfasst?
- Nacht- (23.00–06.00 Uhr) und Sonntagsarbeit sind
- · Welche Vorgaben bestehen bezüglich der Einrichtung des Arbeitsplatzes zu Hause?

- Welche Geräte und welches Material stehen dafür zur Verfügung und wie ist eine allfällige Entschädigung geregelt?
- Wie ist bei Störungen vorzugehen, z.B. wenn die Arbeitsausführung verunmöglicht wird?
- Wie ist die Kinderbetreuung beim Arbeiten zu Hause
- Sind weitere Regelungen betreffend sensible Daten und Haftung zu beachten?

Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin (z. B. die Geburt eines Kindes) als auch für das Unternehmen (z. B. neue Aufträge) ändern. Daher ist es sinnvoll, den Inhalt der Vereinbarung regelmässig zu besprechen, um zu überprüfen, ob sie angepasst werden muss oder ob es Schwierigkeiten in der Umsetzung gibt. Beispielsweise bietet das Jahresgespräch dafür eine gute Gelegenheit.

Selbstorganisation im Homeoffice

In der Praxis hat es sich bewährt, wenn Mitarbeitende die Arbeit und ihr Privatleben so klar wie möglich trennen und auch räumlich abgrenzen. Das bedeutet, dass sie den Arbeitsplatz ausserhalb des Schlafzimmers oder der Küche einrichten (oder zumindest am Ende des Arbeitstages alles wegräumen), einen Tagesplan mit festen Arbeitszeiten einhalten und diesen sowohl in der Familie und gegenüber Mitbewohnenden als

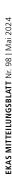
auch im Team kommunizieren. Hilfreich ist ausserdem, regelmässig die Arbeitshaltung zu wechseln und beispielsweise im Sitzen, Stehen oder Gehen zu telefonieren, den regelmässigen Kontakt zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen zu pflegen und sich ausserhalb der Arbeitszeiten abzumelden. All diese Massnahmen tragen dazu bei, dass das Homeoffice nicht zu einer gesundheitlichen «Rund-um-die-Uhr»-Belastung wird.

Den Arbeitsplatz zuhause richtig einrichten

Das ArG verlangt von einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass eine ergonomisch korrekte Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes zuhause gewährleistet ist. Für den Gesundheitsschutz relevant sind Kriterien wie beispielsweise eine ausreichend grosse Arbeitsfläche, um die Unterarme aufzulegen: eine separate Tastatur und Maus sowie ein externer Bildschirm; die Ausrichtung der Arbeitsfläche und des Bildschirms im rechten Winkel zu den Fenstern sowie keine Spiegelungen auf dem Bildschirm und kein blendendes Gegenlicht im Gesichtsfeld der Person; ein höhenverstellbarer Stuhl, wobei Stuhl und Tisch so eingestellt sein müssen, dass die Füsse flach auf dem Boden oder allenfalls auf einer Fussstütze stehen; die Verwendung der Tastatur ohne hochgezogene Schultern und mit den Unterarmen auf



Corina Müller Könz lic. iur., Fürsprecherin, Co-Leiterin Leistungsbereich Arbeitsbedingun gen, SECO, Vizepräsidentin EKAS





Kriterien für den Arbeitsplatz (Quelle: Broschüre «Homeoffice. Gesundheitsschutz – auch beim Arbeiten zu Hause», S. 19, www.seco.admin.ch/homeoffice).

der Arbeitsfläche aufliegend; ein Stuhl mit Lehne, die den ganzen Rücken stützt sowie die Möglichkeit, die Position zu verändern und ab und zu im Stehen zu arbeiten und ein paar Schritte zu gehen.

Auch die physische Arbeitsumgebung beeinflusst die Gesundheit im Homeoffice. Grundsätzlich sollte es eine ruhige, für die Arbeit geeignete Umgebung sein, im Idealfall ein separates, abgetrenntes Arbeitszimmer mit Tageslicht oder künstlichem Licht für eine ausreichende und



Die Broschüre «Homeoffice» vom SECO informiert aus arbeitsgesetzlicher Perspektive und im Sinne des Gesundheitsschutzes über Massnahmen, Organisation und Arbeitsplatzgestaltung bei der Arbeit von zu Hause aus. www.seco.admin.ch/homeoffice



Die Broschüre «Technische Überwachung am Arbeitsplatz» vom SECO gibt einen Überblick über die Voraussetzungen und Einschränkungen für technische Überwachungsund Kontrollsysteme.

www.seco.admin.ch/technische-ueberwachung-arbeitsplatz

homogene Beleuchtung. Von Vorteil für die Erholung der Sehmuskeln ist die Sicht ins Freie, um ab und zu den Blick schweifen zu lassen. Ein Fenster bietet zudem die Möglichkeit, regelmässig für frische Luft zu sorgen.

Klare Abmachungen können Gesundheitsrisiken im Homeoffice minimieren

Die Arbeit im Homeoffice birgt Gesundheitsrisiken, die nicht unterschätzt werden dürfen. Das Arbeitsgesetz hat das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Dies gilt auch, wenn sie zu Hause arbeiten. Ein schlecht eingerichteter Arbeitsplatz und unklare Vorgaben und Erwartungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gelten als Gesundheitsrisiko und erfordern eine entsprechende Anpassung. So können langfristig beispielsweise Nacken- und Rückenschmerzen, Verspannungen in den oberen Gliedmassen, Kopfschmerzen, trockene Augen oder Durchblutungsstörungen auftreten. Auch die psychische Gesundheit kann gefährdet sein, wenn die zeitliche Arbeitsorganisation unklar ist, den Mitarbeitenden Selbstorganisations-Kompetenzen für eine klare Tagesstruktur und für die Abgrenzung von Arbeit und Freizeit fehlen; oder die Arbeitsbelastung zu gross ist. Massnahmen wie eine klare Kommunikation und das Abschliessen einer Vereinbarung für die Arbeit von zu Hause aus, dessen Inhalt in Zusammenarbeit mit der Belegschaft erarbeitet werden muss, schützen die Gesundheit der Arbeitnehmenden - auch im Homeoffice.

Keine Überwachung am Arbeitsplatz – auch nicht im Homeoffice

Elektronische Überwachungs- und Kontrollsysteme, die dazu bestimmt sind, das Verhalten der Mitarbeitenden bei der Arbeit zu überwachen, sind weder im Betrieb noch bei mobiler Arbeit zulässig (Art. 26 ArGV 3). So darf die Anwesenheit am privaten Arbeitsplatz nicht ständig überwacht und kontrolliert werden. Arbeitnehmende im Homeoffice dürfen auch nicht gefilmt werden, um deren Verhalten zu Hause zu überwachen. Hingegen ist es Arbeitgebenden erlaubt, gezielt Informationen über die Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice zu verlangen (z. B. Fotos), wenn begründete Zweifel an der Einhaltung der Weisungen vorliegen und die betroffenen Mitarbeitenden im Rahmen der Homeoffice-Vereinbarung ihr Einverständnis für eine solche Mitwirkung gegeben haben.

Rubrik «Fachgesellschaften»





www.swissergo.ch

SwissErgo – ein Portrait

SwissErgo ist die Schweizerische Gesellschaft für Ergonomie und wurde 1999 von 26 engagierten Gründungsmitgliedern ins Leben gerufen. Ziel des Verbands war und ist es, die Ergonomie in der Schweiz auf akademischer, beruflicher und gesetzlicher Ebene zu fördern, damit sie als legitimes Fachgebiet im Bereich des Arbeitnehmerschutzes anerkannt wird. Heute zählt SwissErgo rund 140 Mitglieder.

Was ist Ergonomie?

wissErgo arbeitet mit dem Begriff Ergonomie auf der Grundlage der international anerkannten Definition. Danach ist Ergonomie ein interdisziplinäres Forschungs- und Anwendungsgebiet, das sich ganzheitlich mit dem Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisation befasst, um Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit bei der Gestaltung von Produkten und Systemen zu optimieren. Die drei Hauptbereiche der Ergonomie sind die kognitive, die organisatorische und die physikalische Ergonomie. SwissErgo versteht sich als Dachorganisation für alle Akteure im Bereich der Ergonomie.

Unsere Vision

In einer stetig wandelnden Arbeitswelt möchten wir die Gesundheit der Arbeitnehmer schützen und die physischen, psychosozialen und organisatorischen Risiken minimieren. Dies beinhaltet auch insbesondere die Anpassung von Arbeitsumgebungen an Menschen mit spezifischen Behinderungen und/oder Pathologien.

Unsere Aktivitäten

Unser Verband bietet eine Informations- und Austauschplattform für Ergonomen, Unternehmen und Akteure des Arbeitnehmerschutzes. Dabei arbeiten wir eng mit Partner-

organisationen zusammen, die ähnliche Ziele verfolgen: IEA (International Ergonomic Association), FEES (Federation of European Ergonomics Societies), CREE (Center for Registration of European Ergonomists) und suissepro.

Als Kompetenzzentrum für Ergonomie organisieren wir regelmässig unter anderem ApErgos und ERFAs, einen niederschwelligen Erfahrungsaustausch (physisch oder online) zu aktuellen Themen der Ergonomie. Beispiele sind Themen wie «Activity Based Working», «Exoskelette oder «Gekrümmte Bildschirme».

Unser Verband bietet eine Informationsplattform für Ergonomen, Unternehmen und Akteure des Arbeitnehmerschutzes.

Zurzeit arbeiten wir an einer Ergonomie-Toolbox – einer Wissensplattform über spezifische Berufe, deren ergonomische Risiken und Interventionsvorschläge. Die Mitglieder von SwissErgo können hier ihr Wissen einbringen, die Plattform wachsen lassen, aber auch von den Erfahrungen anderer Ergonomen profitieren. Zu diesem Zweck sind in diesem Jahr regionale ERFA-Tagungen geplant.

Herausforderungen

Damit der Beruf des Ergonomen nicht nur als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird und Organisationen in allen Bereichen der Ergonomie von Fachleuten beraten werden können, muss das Tätigkeitsfeld anerkannt werden. SwissErgo hat bereits mehrere Anläufe bei Politik und Wirtschaft unternommen, um die Anerkennung des Ergonomen als Spezialist der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gemäss VUV/EKAS 6508 zu erreichen. Das Ziel ist noch nicht erreicht und gehört zu den Prioritäten des Verbandes.

Seit rund zehn Jahren ist es in der Schweiz nicht mehr möglich, einen Master in Ergonomie zu erwerben. Durch die Zusammenarbeit mit CREE können jedoch Ausbildungen und Curricula aus den Staaten der EU und der Schweiz anerkannt und die Mitglieder als Europäische Ergonomen zertifiziert werden. Unsere Mitglieder erhalten Unterstützung und Beratung bei der Beantragung der Zertifizierung. Rund ein Drittel der SwissErgo-Mitglieder haben diese Zertifizierung bereits erhalten.

Wo finden Sie uns?

Unsere Aktivitäten werden über die Homepage www.swissergo.ch kommuniziert. Der aktuelle Vorstand unter Leitung von David Bozier freut sich über Ihre Kontaktaufnahme.



David Bozier

28

EKAS MITTEILUNGSBLATT Nr. 98 | Mai 2024

Neue Informationsmittel und Angebote der EKAS

BESTELLUNGEN

Alle Informations- und Präventionsmittel der EKAS sind kostenlos und können online bestellt werden:

www.ekas.ch > Dokumentation > Bestellservice

EKAS Wegleitung To de Grand and a state of the state of

Wegleitung für die Herausgabe von Richtlinien überarbeitet

Die Wegleitung für die Herausgabe von Richtlinien wurde punktuell überarbeitet. Die Wegleitung sorgt für eine einheitliche Vorgehensweise bei der Erarbeitung und Revision von Richtlinien. Die neue Version sieht unter anderem vor, dass die Vorsitzenden der jeweiligen Fachkommissionen die Richtlinien regelmässig auf Anpassungsbedarf prüfen.

 Wegleitung für die Herausgabe von Richtlinien und das Vorbereiten von Verordnungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. EKAS 6024.d https://www.ekas.ch/6024.d

Neue Informationsmittel und Angebote des SECO

DOWNLOAD

Download PDF:
www.seco.admin.ch >



Arbeitsanleitung «Gesundheitsschutz beim Umgang mit Chemikalien im Betrieb»

Diese neue Arbeitsanleitung richtet sich an Unternehmen und Arbeitsinspektorate. Sie zeigt auf, wie die rechtlichen Pflichten im Umgang mit Chemikalien in der Praxis umgesetzt werden können. Die Arbeitsanleitung ist in zwei Hauptbereiche gegliedert:

- Prozesse und Massnahmen, welche die Voraussetzungen für einen sicheren Umgang mit Chemikalien im Betrieb schaffen (zum Beispiel Festlegung von Zuständigkeiten, Führen von Dokumentationen, Einhaltung von Sonderbestimmungen).
- 2. Regeln zum Umgang mit Chemikalien im Betrieb (Sorgfaltspflichten
 am Arbeitsplatz und in der Logistik).
 Darüber hinaus zeigt die Arbeitsanleitung anhand konkreter Beispiele,
 welche Arbeitsdokumente in den
 Betrieben nötig sind, um die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Diese
 Beispiele dienen als Hilfestellung
 beim Erstellen der eigenen Arbeitsdokumente.

• Download

www.seco.admin.ch/arbeitsanleitungsorgfalt-chem

Neue Informationsmittel und Angebote der Suva







Hautschutz bei der Arbeit Die Gefahr von Hautkrankheiten wird unterschätzt



Angurten auf Baumaschinen ohne wenn und aber

Wenn eine Baumaschine kippt, können Sicherheitsgurte lebensrettend sein. Trotzdem schnallen sich viele Baumaschinenführerinnen und -führer auf dem Führersitz immer noch nicht an. Die Einwände, die sie dagegen vorbringen, entsprechen nicht der Realität. Und das hat immer wieder tödliche Folgen. Eine neue Webseite macht auf dieses Problem aufmerksam. Sensibilisierungsmaterial in Form von zwei Videos, einer Präsentation und einem Kleinplakat stehen zum Download bereit.

• Sicherheitsgurte retten Leben. Webseite, Videos, Präsentation, Kleinplakat: www.suva.ch/sicherheitsgurt

Hautkrankheiten richtig vorbeugen

Nach wie vor wird die Gefahr von Hauterkrankungen durch den Kontakt mit chemischen Stoffen am Arbeitsplatz oft unterschätzt. Besonders betroffen ist das Baugewerbe, die Metallbearbeitung, die chemische Industrie aber auch das Coiffeur- und Reinigungsgewerbe. Was im Arbeitsalltag dagegen zu tun ist, finden Sie in der aktualisierten Grundlagenbroschüre und auf unseren Webseiten zum Thema Hautschutz.

- Hautschutz bei der Arbeit. Informationsschrift, 20 Seiten A4, nur als PDF: www.suva.ch/44074.d
- Hautschutz: So vermeiden Sie Hautverletzungen und Hautkrank-

Webseite: www.suva.ch/hautschutz

Professionelles Absenzenmanagement lernen

Ein professionelles Absenzenmanagement hilft, Ausfalltage zu reduzieren und Kosten zu sparen. Wie das geht. zeigt Ihnen ein neues Online-Lernprogramm der Suva. Es handelt sich um eine kostenlose Grundlagenausbildung für Vorgesetzte, HR-Fachpersonen und Sicherheitsbeauftragte. Sie vermittelt ein Grundverständnis für das Absenzenmanagement. Sie lernen, Absenzen auszuwerten und die Rückkehrorganisation zu optimieren. Neu im Informationsangebot der Suva zum Absenzenmanagement ist auch ein Leitfaden für KMU im Umgang mit Absenzen.

- E-Learning Absenzenmanagement. Lernprogramm in drei Einheiten www.suva.ch/abm-e-learning
- Leitfaden für KMU im Umgang mit Absenzen.

Leitfaden für KMU im Umgang mit Absenzen

Factsheet: www.suva.ch/88336.d

BESTELLUNGEN

Suchfunktion der Website.

Alle Informationsmittel der Suva finden und

Geben Sie im Adressfeld Ihres Browsers direkt die hier jeweils genannte Webadresse der Publikationen ein oder benutzen Sie die

bestellen Sie online auf www.suva.ch.

Sicherer Umgang mit gesundheitsgefährdenden Chemikalien

Kennen Sie alle gesundheitsgefährdenden Chemikalien, die in Ihrem Betrieb verwendet werden? Und wissen Sie, wie damit umzugehen ist? Die Checkliste «Gesundheitsgefährdende Chemikalien im Betrieb» unterstützt Sie dabei, Ihre Mitarbeitenden vor irreversiblen Gesundheitsschäden zu schützen. Ergänzend erklärt das Factsheet «Sicherer Umgang mit Chemikalien», welche Informationen Sicherheitsdatenblätter bieten. Deren Kenntnis sind für einen sicheren Umgang mit Chemikalien unverzichtbar.

- Gesundheitsgefährdende Chemikalien im Betrieb. Checkliste, 6 Seiten A4: www.suva.ch/67204.d
- · Sicherer Umgang mit Chemikalien. Factsheet, 2 Seiten A4. nur als PDF: www.suva.ch/33107.d

Schutz vor körperlicher Überbelastung auf dem Bau

Mitarbeitende auf dem Bau sind beim Materialtransport besonders hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Folge davon können schmerzhafte Erkrankungen des Bewegungsapparats sein. Eine neue Webseite und ein Leitfaden für die Projektabwicklung erklären, wie alle Projektbeteiligten diese Belastungen minimieren können: mit systematischer Planung, baulichen Massnahmen und geeigneten Transportmitteln.

- Optimale Baulogistik: Schlüssel zum körperschonenden Lastentransport.
- Webseite: www.suva.ch/optibau
- Körperschonender Lastentransport dank optimaler Baulogistik. Planungsleitfaden, 31 Seiten A4,

nur als PDF: www.suva.ch/88332.d

Wenn Arbeitsunfälle zu Gerichtsfällen werden

Wann liegt nach einem Arbeitsunfall ein strafrechtlich relevanter Tatbestand vor? Wer steht vor dem Strafrichter in der Verantwortung, wenn Sicherheitsregeln nicht beachtet wurden? Die Antworten auf diese Fragen beleuchtet seit vielen Jahren immer wieder die vielbesuchte Event-Reihe der Suva «Ein Unfall vor Gericht». Wir haben die Webseite mit der Dokumentation des zuletzt behandelten Falls neu aufbereitet. Zur Verfügung stehen Fallbeschrieb und Urteile zum Unfall eines Temporär-Mitarbeiters mit einer Hubarbeitsbühne sowie mehrere Videos auch zu früheren

• Die strafrechtliche Verantwortung bei Arbeitsunfällen.

Webseite: www.suva.ch/gerichtsevent

32





Vorsicht beim Umgang mit Laserschweissgeräten

Laserschweissgeräte und Laserreinigungsgeräte sind heute beliebte Arbeitswerkzeuge. Ihre Anwendung kann aber auch die Gesundheit gefährden. Wer diese Geräte verwendet, ist sich oft nicht bewusst, dass es sich um Hochleistungslaser handelt mit einem ausgeprägten Schädigungspotenzial für Haut und Augen, nur schon durch Reflexionen. Die Webseite der Suva klärt deshalb über die zwingend notwendigen Schutzmassnahmen beim Umgang damit auf.

• Sichere Anwendung von Laserschweissgeräten oder Laserreinigungsgeräten. Webseite: www.suva.ch/laserschweissen

Auch temporär sicher arbeiten

Wer temporär arbeitet, hat heute ein höheres Unfallrisiko als fest angestellte Arbeitskolleginnen und Kollegen in der gleichen Branche. Doch das muss nicht sein. Die komplett überarbeitete Webseite zum Thema Personalverleih zeigt auf, wie die Zahl der Unfälle von Temporärmitarbeitenden durch das richtige Zusammenspiel von Verleih- und Einsatzbetrieben sowie der Mitarbeitenden selbst reduziert werden kann. Fünf Regeln für jede der drei Parteien helfen, die Risiken zu reduzieren.

• Personalverleih: Mehr Sicherheit bei der Temporärarbeit. Webseite www.suva.ch/personalverleih

Velosack und Dooring: zwei wichtige Stichworte für sicheres Velofahren

Zwei neue Webseiten machen auf wichtige aktuelle Themen für Velofahrende aufmerksam: auf den sogenannten «Velosack» und auf die Gefahr sich öffnender Autotüren am rechten Strassenrand. «Velosack» heisst der Wartebereich für Velofahrende vor den Autos an Kreuzungen. Er wird oft kombiniert mit Veloampeln, die Velos bei grün einen Vorstart gewähren. Die Webseite dazu erklärt das System und das richtige Verhalten. Die zweite Webseite gibt Tipps, wie die zunehmenden Unfälle mit Autotüren, das sogenannte «Dooring», zu vermeiden sind.

- Mehr Sicherheit an grossen Kreuzungen dank Velosack und Vorgrün. Webseite: www.suva.ch/velosack
- Schütze dich beim Velofahren im Quartier vor Dooring-Unfällen. Webseite: www.suva.ch/dooring





Präventionsarbeit digital im Griff mit mySuva

Kennen Sie die Online-Services für die Prävention der Suva? Das laufend ergänzte Angebot im öffentlichen zugänglichen Kundenportal mySuva umfasst eine Reihe praktischer Tools, die Sie mit dem Webbrowser oder mit der mySuva App abrufen können. Verfügbar sind zum Beispiel alle Checklisten der Suva, die online bearbeitet werden können. Der Service «Massnahmen» ergänzt Ihre Gefahrenermittlung, indem er die Verwaltung und Organisation der Schutzmassnahmen ermöglicht. Weitere praktische Services sind «Regeln passgenau» und «digitaler Sicherheitspass». Suva-versicherten Betrieben stehen im Betriebskontext zusätzliche Services und Funktionen zur Verfügung.

mySuva.

Online-Services Prävention: www.suva.ch/online-services-

mySuva App.

Kostenlose App für die Präventionsarbeit: Für iOS und Android: App Store, Google Play.

Kleinplakate fürs Anschlagbrett

- Alles im Griff? Stress führt zu Unfällen, beeinträchtigt die Gesundheit und mindert das Wohlbefinden.
- Sich anschnallen geht schneller als jede Ausrede. Kleinplakat A4: www.suva.ch/55403.d

Kleinplakat A4: www.suva.ch/55402.d

Kleinplakate-Abonnement: www.suva.ch/kleinplakate

34

98

Neue Informationsmittel und Angebote der Kantone

BESTELLUNGEN

Alle Informationsmittel und Angebote der Kantone finden und bestellen Sie online auf

www.safeatwork.ch

KURZ NOTIERT

Neu auf suva.ch



Sechs lebenswichtige Regeln zu Asbest.

Faltprospekt, 10 Seiten A6/5: www.suva.ch/84080.d

Sichere, gesunde Pflege und Betreuung: Auf die Schuhe kommt es an.

Pflege zuhause mit cleveren Hilfsmitteln: weniger Belastung und mehr Lebensqualität für alle.

www.suva.ch/88334.d

Überarbeitete **Publikationen**

Neun lebenswichtige Regeln für die Stahlbau-Montage.

Instruktionsmappe, 18 Einlageblätter A4: www.suva.ch/88821.d Faltprospekt, 14 Seiten A6/5: www.suva.ch/84048.d

Sicheres Einsteigen und Arbeiten in Schächten, Gruben und Kanälen.

Informationsschrift, 24 Seiten A4: www.suva.ch/44062.d

Schächte, Gruben und Kanäle. Das Wichtigste, damit Sie wieder nach oben kommen.

Faltprospekt, 8 Seiten A6/5: www.suva.ch/84007.d

Ausbildung und Instruktion im Betrieb.

www.suva.ch/66109.d

Turmdrehkrane - Installation, Montage, Demontage.

Informationsschrift, 24 Seiten:

Grenzwerte am Arbeitsplatz.

Informationsschrift, 28 Seiten A4, nur als PDF: www.suva.ch/1903.d

Falsch – richtig: Situationen auf Baustellen.

32 Seiten A5: www.suva.ch/11043.m

Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung mit

Verzeichnis, 12 Seiten A4: www.suva.ch/67000.d

Übergabestellen für den Warentransport mit Staplern und Kranen.

Checkliste, 4 Seiten A4: www.suva.ch/67123.d

Rückbau- und Abbrucharbeiten.

Checkliste, 4 Seiten A4:

Baugüteraufzüge mit Personenbeförderung.

Checkliste, 4 Seiten A4: www.suva.ch/67196.d

Zementekzem.

Elektrizität auf Baustellen.

Checkliste, 4 Seiten A4: www.suva.ch/67081.d

Elektrohandwerkzeuge.

Checkliste, 4 Seiten A4: www.suva.ch/67092.d

Arbeitsvorbereitung (AVOR) für nicht ortsfeste Arbeitsplätze

Checkliste, 4 Seiten A4: www.suva.ch/67124.d

Entfernen von asbesthaltigen Faserzementplatten im Freien.

Seilsicherung im steilen

Factsheet, 2 Seiten A4: www.suva.ch/33070.d

Eine monatlich aktualisierte Liste der hobenen Informationsmittel der Suva finwww.suva.ch/publikationen



SAFE AT WORK-Kalender für Garagen: Sicherheit an die Wand genagelt

14000 SAFE AT WORK-Kalender wurden Ende 2023 an Garagen und Karosserien in der Schweiz verschickt. Die Idee zu diesem Projekt entstand in Zusammenarbeit mit der Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Auto- und Zweiradgewerbes BAZ. Die Kalender zeigen junge Berufsleute, die sich bereit erklärt haben, an diesem Projekt teilzunehmen, um die Branche für die Bedeutung der Arbeitssicherheit und der Unfallprävention zu sensibilisieren. Die Kalender bieten auch Tipps zu «Sicherheitsgesprächen» an jedem ersten Montag des Monats.



Menschen, Zahlen und Fakten

Personelles

Kommission

Der Bundesrat hat am 22. November 2023 im Rahmen der Gesamterneuerungswahlen der ausserparlamentarischen Gremien für die Amtsperiode 2024 bis 2027 und in einer Nachwahl am 1. März 2024 sämtliche Nominierten in die EKAS gewählt. Folgende Mitglieder wurden neu in die Kommission gewählt:

Michele Aversa ist Branchenverantwortlicher der Syna.

Adrian Bloch ist Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz der Suva Luzern.

Christophe Iseli ist Leiter der Eidgenössischen Arbeitsinspektion beim SECO.

Andreas Hunkeler ist Bereichsleiter der Kantonalen Industrie- und Gewerbeaufsicht beim WAS wira Luzern und Vorstandsmitglied des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA).

Sandrine Spina ist Abteilungsleiterin des Amts für Wirtschaft und Arbeit AWA des Kantons Freiburg und Präsi-

Mit dem Ende der Legislatur haben mehrjährige Mitglieder der EKAS die Kommission verlassen. Die EKAS bedankt sich herzlich für das Engagement von:

Beat Bachmann, Kanton St. Gallen/IVA; Guido Fischer, Kanton Thurgau/IVA; Diego Frieden, transfair/Travail.Suisse; André Meier, Suva; Pascal Richoz, SECO.



Geschäftsstelle



Am 1. März 2024 hat Carmela Niederberger ihre Arbeit als Spezialistin der Arbeitssicherheit in der EKAS-Geschäftsstelle aufgenommen. Sie hat an der ETH Zürich Gesundheitswissenschaften und Technologie studiert Didaktik abgeschlossen. Ihre Masterarbeit hat sie zu Hitzestress verfasst.

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 17. Oktober 2023 und vom 14. Dezember 2023 unter anderem:

- den mittelfristigen Arbeitsplan 2024–2028 der EKAS
- und auch mit einem Zertifikat in die revidierten Richtlinien «Richtlinie zur Ausbildung für das Bedienen von Fahrzeug- und Turmdrehkranen» (EKAS 6510) sowie «Richtlinie zur Überprüfung und Kontrolle von Fahrzeugkranen und Turmdrehkranen» (EKAS 6511) verabschiedet;
 - den Auftrag erteilt, die Richtlinie «Schweissen, Schneiden und verwandte Verfahren zum Bearbeiten metallischer Werkstoffe» (EKAS 6509) zu revidieren;
 - die von Gsell Sicherheit GmbH vorgelegte Modelllösung M 22, die Betriebsgruppenlösung 24 «Vigier Holding» und die Branchenlösung 83 «Arztund Zahnarztpraxen» zertifiziert;
 - Den Auftrag erteilt, die Vergütungsordnung (EKAS 6019) der EKAS zu revidieren.

Was ist die EKAS?

Die Eidgenössische Koordinationskommission für vention, der Information sowie in der Erarbeitung von Arbeitssicherheit EKAS ist die zentrale Informationsund Koordinationsstelle für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Als Drehscheibe koordiniert sie Die EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der die Aufgabenbereiche der Durchführungsorgane im Durchführungsorgane, der Arbeitgeber und Arbeitneh-Vollzug, die einheitliche Anwendung der Vorschriften mer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundin den Betrieben und die Präventionstätigkeit. Sie stellt heit zusammen. die Finanzierung für die Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sicher und nimmt wichtige Aufgaben in der Ausbildung, der Prä- www.ekas.ch







05. - 06. Juni 2024 Messe Zürich

Fachmesse für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz
 Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz +
 Fachmesse für Berufsbekleidung, Berufswäsche,
 Textil-Leasing und Textil-Management



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG







