

## **Management Summary einer qualitativen Evaluation der Präventionsmodelle im Bauhaupt- und Baunebengewerbe in den EU-Ländern GB, S, D, F, I, A im Vergleich zur CH**

(Charakteristik, Unterschiede, Wirkungen, Learnings)

ausgearbeitet für

**Suva**  
6002 Luzern

## **Inhaltsverzeichnis**

Basis der Untersuchung	3
In Kürze	3
1. Charakteristik der einzelnen Systeme	4
1.1 EU-Administration	4
1.2 Grossbritannien	5
1.3 Schweden	6
1.4 Deutschland	7
1.5 Frankreich	8
1.6 Italien	9
1.7 Österreich	10
1.8 Schweiz	11
2. Vergleich der Systeme	12
2.1 Zusammenfassender subjektiver Stellenwert relevanter Faktoren	12
2.2 Motive von Arbeitnehmern und Arbeitgebern	14
3. Schlussfolgerungen	17

## **Basis der Untersuchung**

- Fokus Bauhaupt- und Baunebengewerbe
- Total 504 qualitative persönliche Interviews mit halbstrukturiertem Fragebogen (offene und geschlossene Fragestellungen)
- 221 Interviews mit Experten (Verwaltung, Behörden, Organisationen, Verbände, Gewerkschaften, Versicherer, Sicherheitsfachleuten). Dauer pro Interview: 60-90 Minuten.
- 141 Interviews mit Arbeitgebern (Inhaber, GL-Mitgliedern) und 142 Interviews mit Arbeitnehmern (Facharbeitern). Dauer pro Interview: ca. 45 Minuten.
- Durchführung in den Staaten Grossbritannien, Schweden, Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich und Schweiz und in der EU-Administration.
- Durchführung der Interviews von Oktober bis Dezember 2009

## **In Kürze**

**Die Suva als zuständiges Organ für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Schweiz wollte die Aktivitäten bezüglich der Arbeitsunfallprävention im Bauhaupt- und Baunebengewerbe in der Schweiz mit jenen der umliegenden Länder vergleichen. Das war der Anlass für die vorliegende Studie in der Schweiz und in ausgewählten EU-Ländern.**

Die 7 Staaten wie auch die EU pflegen unterschiedliche Wege zur Realisierung der Arbeitssicherheit und der Verhinderung von Arbeitsunfällen im Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Das zeigen die nachfolgenden „Unfall-Topografien“. Vordergründig scheinen alle Wege erfolgreich zu sein, gehen doch die offiziellen Unfallzahlen in allen Staaten grundsätzlich von Jahr zu Jahr zurück.

Die vertiefte Analyse zeigt jedoch, dass die Erfolgskriterien und Erfolgsmesslatten sehr unterschiedlich sind. Insofern ist die vordergründige (zahlenbasierende) Wirkung der verschiedenen Wege zu relativieren. Dazu vorweg 5 Feststellungen:

- die Unfall-Datenquellen und die Unfall-Datenfilter sind in allen Staaten unterschiedlich und die vergleichenden Statistiken (Eurostat) somit inhaltlich irreführend. Der mutmassliche Zuverlässigkeitsgrad der Daten ist in den Systemen D, A und CH am höchsten, gefolgt von S und F sowie sehr tief in GB und I.
- Druck, monetär durch Bonus-Malus und Versicherungsprämien oder psychologisch durch Schockprävention, verbunden mit konsequenten Kontrollen und Sanktionen, ist bezüglich der Unfallprophylaxe wirksam, aber nicht nachhaltig (nur bedingte Einstellungsänderungen bei den Beteiligten), wenn begleitende andere Massnahmen (z.B. Schulung, Trainings, Belohnung) fehlen. Dies zeigen die Systeme GB und F.
- Uneinigkeit, Unklarheit bezüglich der Arbeitssicherheits-Philosophie, den Zielsetzungen, den Methoden, der Umsetzung und der Verantwortlichkeiten sind lähmend und wirken sich auf den Vollzug und auf die Arbeitsschutzsicherheit negativ aus. Das zeigen die Systeme D und I auf unterschiedliche Weise.
- Auch die besten und intensivsten externen Informationen, Begleitungen, Beeinflussungen ohne systematische und konkrete Basisunterstützung auf der Baustelle und ohne konsequente Kontrollen und „schmerzende“ Sanktionen sind nur bedingt wirksam und nicht nachhaltig. Das zeigen die Systeme A und CH.
- Die interaktive Eigenverantwortlichkeit der direkt Beteiligten, insbesondere von AG und AN mit gegenseitigen permanenten Kontrollinstanzen auf der Baustelle und konsequenten Sanktionen bei Missachtungen, ist sehr wirksam und nachhaltig (weniger risikoorientierte Persönlichkeitsstrukturen). Dies zeigt das System S.

## 1. Charakteristik der einzelnen Systeme

### 1.1. EU-Administration

#### **Systemcharakteristik: Formale Eigenverantwortlichkeit!**

T.O.P-Strategie (technisch, organisatorisch, persönlich) mit Richtlinien und Minimalstandards, die von den Staaten erfüllt werden müssen. Technische und persönliche Richtlinien sind klassisch mit Vorschriften und Delegation an den Arbeitgeber. Zusätzlich klare Forderungen bezüglich Organisation mittels Vorgaben an die Arbeitgeber bezüglich verpflichtender Geländeanalysen, Bauplatzanalysen, Bauplatzkoordination, Geländemanager, Sicherheitsbeauftragten verbunden mit Schulungs-, Trainingspflicht, Sicherheitsdelegationen zwecks Kontrolle und besserer Interaktion zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Zwang zur Implementierung in die nationalen Strukturen. Die EU fordert die Mindestbefüllung der vorgegebenen Standards (juristisch) und kontrolliert deren Umsetzung (nicht praktisch, aber formal) in den EU-Staaten.

Die EU-Ziele für die Arbeitssicherheit sind ambitiös. In den EU-Staaten werden diese noch weitgehend nicht erreicht und nicht erfüllt.

Zur Zeit ist der Umsetzungsgrad der „neuen Vorgaben“ bezüglich Organisation in den EU-Staaten noch sehr unterschiedlich. Noch gering, wenig engagiert ist die Umsetzung in Österreich, Italien, und Deutschland. Teilweise gibt es Widerstände gegen die strukturell geforderten Veränderungen (D). Weiter fortgeschritten und akzeptiert ist die Umsetzung in Frankreich und Grossbritannien. Vollständig erfüllt und sogar übertroffen wird diese Forderung in Schweden.

Ein Massstab für die Implementierung sind rückläufige Unfallzahlen. Bei zunehmenden Unfallzahlen wird die Kontrollaufmerksamkeit der EU geweckt. Die Unfallzahlen, welche an Eurostat geliefert werden, weisen mutmasslich auch deshalb systematisch rückläufige Unfallhäufigkeiten aus.

## 1.2. Grossbritannien

### Systemcharakteristik: Druck, Schock Auslagerung (Mogelpackung)!

<p>Stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pflicht Geländemanager beizuziehen</li> <li>- Pflicht der Risikobeurteilung vor Projektstart</li> <li>- Pflicht zu Sicherheitstrainings für Arbeitnehmer (Zertifikat)</li> <li>- Stil, Kommunikation via Schock-Botschaften</li> <li>- konsequente Kündigungs-, Entlassungspraxis nach dreimaligem Fehlverhalten</li> <li>- Arbeitgeber mit erhöhtem Arbeitssicherheits-Interesse (Druck) aufgrund der privatwirtschaftlichen, freien Versicherungspflicht und der stärkeren und schnelleren Reaktion der Versicherer mit Prämienhöhungen oder speziellen Risikoklauseln (Bonus/Malus) auf die Unfallbilanz des Unternehmens.</li> <li>- Kernziel der Minimierung der Versicherungskosten und Schadensklagen zwingt zu hoher Beachtung des Arbeitssicherheit</li> </ul>
<p>Schwächen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versicherungsschutz mit hohem Unternehmerrisiko, nur minimaler Arbeitnehmer-Schutz garantiert. Forderung nach persönlicher Haftpflichtversicherung der Arbeitnehmer. Es gibt Kleinstunternehmer ohne Versicherung.</li> <li>- ausgeprägte Untervertragskultur, die die Sicherheit auf Baustellen durch komplizierte Verantwortlichkeiten erschwert</li> <li>- Bestreben gefährliche Arbeiten (wie Gerüstbau) auszulagern, da diese das Risikoprofil und die Prämienhöhe bestimmen</li> <li>- Bestreben nach möglichst wenig Festangestellten (für die man verantwortlich ist), da sich das positiv auf die Versicherungsprämien auswirkt</li> <li>- Missverständliche Richtlinien</li> <li>- geringe Integration fremdsprachiger, ausländischer Arbeitnehmer in die Arbeitssicherheit</li> <li>- Unfalldaten aufgrund unterschiedlicher Quellen</li> <li>- absolut nicht aussagekräftige Unfallstatistik</li> </ul>
<p>Fazit</p>	<p>Auch wenn die Statistik der Unfalldaten als unzuverlässig zu beurteilen ist, so könnte die Wirkung des Systems Grossbritannien sich doch positiv auf die Unfallzahl auswirken. Verantwortlich dafür sind zum einen die relativ fortgeschrittene Implementierung der EU-Richtlinien sowie der durch das privatwirtschaftliche Versicherungssystem hohe Druck auf die Arbeitgeber zur Minimierung der Versicherungskosten. Zudem werden die Arbeitnehmer durch die Sicherheitstrainingspflicht, der Forderung nach Arbeitnehmer-Haftpflichtverantwortung und der Kommunikation von Schock-Botschaften aktiv in die Thematik eingebunden.</p> <p>Diese unfallwirksamen Systemzustände werden jedoch stark in Frage gestellt durch die Minimierung der eigenen Betriebsstruktur auf möglichst wenige gemeldeten Festangestellte, dem Bestreben nach Auslagerung von gefährlichen Arbeiten, der dadurch verbreiteten Untervertragskultur, also der Auslagerung an Kleinstunternehmen mit fragwürdigem Versicherungsschutz, unkontrollierbaren Unfallpräventionsaktivitäten und vielfach fehlenden Unfallmeldungen.</p>

### 1.3. Schweden

#### Systemcharakteristik: Interaktive Eigenverantwortlichkeit!

Stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesetzlicher Zwang zur Interaktion zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich Arbeitssicherheit</li> <li>- Arbeitsplatzkoordination durch Arbeitgeber, Bauherr, Planer und Staat</li> <li>- Sicherheitsdelegation der Arbeitnehmer mit gesetzlichen Entscheidungsbefugnissen</li> <li>- Arbeitssicherheits-Verantwortlichkeit und Kontrolle gemeinsam von „oben“ <u>und</u> „unten“</li> <li>- Permanente Präsenz und aktive Kommunikation auf der Baustelle zwecks Prävention, Schulung, Kontrolle</li> <li>- kein Bonus/Malus, gleiche Versicherungsprämien für alle</li> <li>- Versicherung für Kontrolle und Sanktionen unwichtig</li> <li>- wichtig ist direkte persönliche Kommunikation, Kampagnen sind weniger wichtig</li> <li>- aktive Rolle der Gewerkschaften</li> <li>- zuverlässige statistische Unfalldaten, positive Unfallbilanz</li> </ul>
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbindung von Kleinstunternehmen</li> </ul>
Fazit	<p>Es scheint so, als ob das schwedische System als Vorbild für die EU-Richtlinien diene.</p> <p>Das System mit dem starken Einfluss und der starken Einbindung der Arbeitnehmer und der Akzeptanz der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber als relevante Partner in Sachen Arbeitssicherheit funktioniert und ist ein Teil der Sicherheitskultur. Es ist vollständig implementiert und verhindert durch die aktivierte interaktive Eigenverantwortlichkeit und die formale Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmer bezüglich arbeitssicherheitsrelevanter Faktoren relativ wirksam Unfälle.</p> <p>Trotzdem fallen auch bei diesem System die besonders gefährlichen Kleinstfirmen immer noch durch das gegenseitige Kontrollnetz.</p>

## 1.4. Deutschland

### Systemcharakteristik: Verunsichernde Deregulierung!

<p>Stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der Bauherr muss sich an Baustellenverordnung halten</li> <li>- die Notwendigkeit der Einführung von Geländeanalysen und Sicherheitsbeauftragten (EU)</li> <li>- die positive Wirkung auf Unfallzahlen</li> <li>- Bonus/Malus als wirkungsvolle Lenkungsmaßnahme</li> <li>- sehr zuverlässige statistische Unfalldaten aufgrund der Verknüpfung der Erfassungs-/Meldepflicht mit der Schadenzahlung (Versicherer)</li> </ul>
<p>Schwächen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deregulierung, Abbau, Auflösung bestehender, gewachsener, bewährter Strukturen (Umstrukturierung BG, EU-Vorgaben)</li> <li>- Arbeitgeber wird alleine gelassen</li> <li>- Verunsicherung, Unklarheit für Arbeitgeber, Verbände, Gewerkschaften und Organisationen</li> <li>- Demotivation der bisherigen Verantwortlichen für Arbeitssicherheit (bezüglich Prävention, Kontrollen)</li> <li>- Abbau der Unterstützung an Arbeitgeber, Abbau der Kontrollen</li> <li>- ungenügende Kontrollen, fehlende Kontroll-Ressourcen, Sanktionen nur nach Unfällen</li> </ul>
<p>Fazit</p>	<p>Die Situation in Deutschland ist sehr aufgeladen durch gegenseitige Schuldzuweisungen. Umstrukturierungen der BG sowie EU-Verpflichtungen zur Einführung neuer Instrumente polarisiert stark und spaltet die Gemüter von Behörden, Berufsorganisationen, Genossenschaften und Gewerkschaften. Man spricht von einer Deregulierung, Auflösung von gewachsenen, bewährten Strukturen, die allen Beteiligten einen klaren Rahmen und sicheren Halt gaben.</p> <p>Die Verunsicherung durch den EU-Appell an eine als zu vage definierte Eigenverantwortlichkeit wirkt lähmend und demotivierend und blockiert tendenziell das Engagement für die Arbeitssicherheit. Es fehlt zur Zeit an konstruktiver Lösungssuche und Unterstützungsangeboten, insbesondere auf Expertenebene. Man will es gar nicht versuchen, obwohl die Auswirkungen der EU-Vorgaben sich bereits positiv in den verminderten Unfallzahlen zeigen.</p> <p>Die Konsequenz davon ist, dass sich Arbeitgeber alleingelassen und überfordert fühlen. Experten sehen die Problematik jedoch nicht bei sich, sondern bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Arbeitgeber beklagen die vagen Vorgaben und die fehlende Unterstützung, und Arbeitnehmer haben das gefährliche Empfinden, dass immer weniger für ihre Sicherheit (nicht Versicherungsschutz) getan wird.</p>

## 1.5. Frankreich

### Systemcharakteristik: Eigenverantwortung durch Druck!

Stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortgeschrittene Akzeptanz des EU-Systems mit Geländeanalysen, Sicherheitsdelegation und Sicherheitsbeauftragten</li> <li>- Bonus/Malus als wirkungsvolle Lenkungsmassnahme, Prämienhöhung via Email, doppelte Bestrafungsmöglichkeit durch Arbeitsinspektorat und Versicherer</li> <li>- zuverlässige statistische Unfalldaten aufgrund der Verknüpfung der Erfassungs-/Meldepflicht mit der Schadenzahlung (Versicherer)</li> <li>- Trainingsangebote mit Zertifizierung durch Versicherer</li> <li>- Obligatorische Trainings-, Schulungspflicht durch Arbeitgeber</li> <li>- aktive Kontrolle mit Sanktionen durch Arbeitsinspektorat und Versicherer</li> <li>- Arbeitnehmer müssen persönliche Haftpflichtversicherung abschliessen, können bei krassem Eigenverschulden haftbar gemacht werden</li> </ul>
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schwache Kommunikation und Sensibilisierung via Kampagnen</li> </ul>
Fazit	<p>In Frankreich werden die EU-Richtlinien relativ ernst genommen und insbesondere von den übergeordneten Verantwortlichen (Experten) akzeptiert und mit Nachdruck um-, respektive durchgesetzt.</p> <p>Nicht nur der Druck auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist dadurch gestiegen, sondern auch das Angebot an begleitenden Massnahmen (Koordination, Schulung usw.). Der Zwang zur vermehrten Eigenverantwortlichkeit ist verbunden mit verschärften Kontrollen und Sanktionen nicht nur beim Arbeitgeber (Bussen, Bonus/Malus), sondern auch beim Arbeitnehmer (private Haftung).</p> <p>Die Schwachstelle ist, dass das ganze System immer noch primär über Druck und erst partiell über Einsicht funktioniert. Deshalb sind auch die motivationalen Defizitbilanzen sowohl bei Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern noch keineswegs gut. Für die noch bessere Implementierung braucht es deshalb primär praxisbezogene Präventions-, Kommunikationsaktivitäten, diesbezüglich besteht noch ein grosser Optimierungsbedarf.</p>

## 1.6. Italien

### Systemcharakteristik: Vordergründige Funktionalität!

Stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Notwendigkeit der Einführung von Geländeanalysen und Sicherheitsbeauftragten (EU)</li> <li>- Trainings-, Schulungspflicht durch Arbeitgeber</li> <li>- bei Nichteinhaltung der Arbeitssicherheits-Vorgaben Möglichkeit zum Ausschluss von öffentlichen Projekten und dem Bezug von Unterstützungsgeldern</li> </ul>
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fehlende politische Einigungsbereitschaft und personelle Ressourcen zur Umsetzung der Zielvorgaben</li> <li>- fehlende Ressourcen zur Erfüllung der Soll-Vorstellungen</li> <li>- Staatliche obligatorische Versicherung garantiert nur Basisschutz für Arbeitnehmer, für Arbeitgeber ist der Abschluss von zusätzlichen Privatversicherungen zur Absicherung bei Schadensfällen notwendig</li> <li>- ungenügende Kontrollen, fehlende Kontroll-Ressourcen</li> <li>- Zielvorgaben werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern selten erreicht, da keine ernsthaften Konsequenzen zu befürchten sind.</li> <li>- Kampagnen sind wirkungslos und ohne Nutzen</li> <li>- sehr unzuverlässige statistische Unfalldaten</li> </ul>
Fazit	<p>Die heutigen Strukturen in Italien sind auf der politischen und der legislativen Ebene wie auch bezüglich der Umsetzungsunterstützung und im Vollzug (Kontrollen, Sanktionen) nur vordergründig vorhanden.</p> <p>Das meiste ist in Diskussion, in Verhandlung, in Prüfung, in Überarbeitung und somit in der Praxis nur bedingt verbindlich. Dies trotz viel Engagement vieler verantwortlicher Stellen und der vorhandenen Einsicht der Notwendigkeit eines systematischen, transparenten und nachvollziehbaren Arbeitsschutzes sowie der Pflicht zur Umsetzung der EU-Richtlinien.</p> <p>Der einzige vorhandene Druck kommt latent von der nur begrenzten Arbeitgeber-Schutz bietenden, staatlichen Versicherung, die jedoch durch zusätzliche private Haftpflichtversicherungen neutralisiert werden kann.</p> <p>Da Kontroll- und Sanktionsinstanzen hoffnungslos überfordert sind (personell und finanziell), ist es Arbeitgebern und Arbeitnehmern weitgehend frei gestellt, was sie in Sachen Arbeitssicherheit unternehmen. Trotzdem wird <u>nicht nichts</u> getan, insbesondere von grösseren Unternehmen. Das zeigen auch die Unfallzahlen, auch wenn diese als unzuverlässig beurteilt werden.</p> <p>Der Freiraum in Sachen Arbeitssicherheit führt jedoch in der ohnehin angespannten Arbeitsmarktsituation (Arbeitslosigkeit, Schwarzarbeit) auch zu vielen arbeitsschutzspezifisch gefährlichen Situationen (versicherungloses arbeiten).</p>

## 1.7. Österreich

### Systemcharakteristik: Sanktionslose Abschiebung!

<p>Stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Notwendigkeit der Einführung von Geländeanalysen und Sicherheitsbeauftragten (EU)</li> <li>- Trainings-, Schulungspflicht durch Arbeitgeber</li> <li>- kein Bonus/Malus ist eine Stärke aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern</li> <li>- auf hohe Akzeptanz stossende, praktische, auf der Baustelle stattfindende Präventions-, Kommunikationsmassnahmen</li> <li>- zuverlässige statistische Unfalldaten</li> </ul>
<p>Schwächen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wenig aktives Implementierungsbestreben in Sachen Arbeitssicherheit durch den Arbeitgeber</li> <li>- „Unterschreibungskultur“, Arbeitgeber verpflichten die Arbeitnehmer die einzuhaltenen Arbeitssicherheits-Vorschriften zu unterschreiben. Zwang zur „blinden“ Unterschrift auch bei Nichtverstehen. Aktives Bestreben der Arbeitgeber sich selbst zu entlasten, von der Verantwortung zu entbinden.</li> <li>- polarisierende Wirkung der „Unterschriftenkultur“ auf Arbeitnehmer: Teils wirksamer Appell an die Eigenverantwortlichkeit, teils der Effekt der „Entbindung vom weiteren Denken“</li> <li>- ungenügende Kontrollen, fehlende Kontroll-Ressourcen</li> <li>- Sanktionen nur nach Unfällen, Handhabung: „österreichisch-flexibel“, ist Verhandlungssache</li> <li>- wirkungslose Kommunikationskampagnen</li> </ul>
<p>Fazit</p>	<p>Die Einführung der neuen Richtlinien der EU ist in Österreich noch in der Anfangsphase. Gewisse positive und mutmasslich auch wirksame Unfallverhütungsmassnahmen in der Richtung des intensiveren Einbezugs der Arbeitnehmer sind jedoch erkennbar, insbesondere bezüglich Schulung und praktischer Prävention auf der Baustelle.</p> <p>Demgegenüber steht jedoch auch eine weitverbreitete Haltung der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer mehr formal (nicht motivational), also gewissermassen „amtlich“ zur Mitverantwortung zu zwingen und sich dadurch gleichzeitig von der eigenen Verantwortung wie auch von Kontrollen und Sanktionen zu entbinden.</p> <p>Faktisch führt dieser Druck (Unterschreibkultur) bei Arbeitnehmern aber nur teilweise zur gewünschten Eigenverantwortung. Mutmasslich häufiger, insbesondere in den vielen Kleinstunternehmen, fühlen sich Arbeitnehmer dadurch alleingelassen und überfordert.</p> <p>Dies führt zu hohen persönlichen Sicherheitsdefiziten, die in Kombination mit den absolut ungenügenden Kontrollen und schmerzlosen, sowie „oft verhandelbaren“ Sanktionen durch Arbeitgeber und übergeordnete Organe, sich negativ auf die Arbeitssicherheit und die Unfallzahlen auswirken.</p>

## 1.8. Schweiz

### Systemcharakteristik: Sanktionslose Begleitung!

Stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Alles aus einer Hand“, <i>ein</i> Ansprechpartner positiv für Arbeitgeber, Verbände, Organisationen, Arbeitnehmer</li> <li>- Die Vorteile des Monopols und der Verknüpfung von Gesetzgebung, Prävention und Vollzug überwiegen die Nachteile</li> <li>- Stil, Kommunikation, Kontakt sehr kundenorientiert, konstruktiv, kulant. nett</li> <li>- Bonus/Malus teilweise als wirkungsvolle Lenkungsmaßnahme</li> <li>- verlässliche statistischen Unfalldaten aufgrund der Verknüpfung der Erfassungs-/Meldepflicht mit der Schadenzahlung (Versicherer)</li> </ul>
Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ungenügende Kontrollen und zu sanfte, zu wenig konsequente Sanktionen</li> <li>- fehlender Mut zu unpopulären Massnahmen (aufgrund der Kundenbindung, Kundenverständnis)</li> <li>- unklare Kontrollverantwortlichkeiten</li> <li>- zu geringe Kontrollaktionen und -ressourcen</li> <li>- zu geringe Präsenz auf der Baustelle</li> <li>- fehlende Ansprache der Arbeitnehmer</li> <li>- Sanktionen nur nach Unfällen</li> <li>- die faktische Begrenzung der Sanktionen auf das Monetäre (Bonus/Malus) motiviert primär zu kreativen Prämienreduktions-Lösungen und nur bedingt zu Massnahmen zur Reduktion der Arbeitsunfälle.</li> </ul>
Fazit	<p>Die Situation in der Schweiz wird als „äusserst komfortabel“ beurteilt. Durch Fullservice, alles aus einer Hand, vorhandene finanzielle Mittel, systematische, vertrauenswürdige Aktivitäten, unterhaltsame und informative Informationen und den pfleglichen Kundenumgang „fehlt es an nichts“.</p> <p>Die Vorteile des Suva-Monopols überwiegen klar. Die Verknüpfung von Strategie, Gesetzgebung, Prävention und Vollzug ist weitgehend unbestritten, sowohl für Experten wie auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.</p> <p>Trotz des „allgemeinen Wohlfühlzustandes“ sind sich alle Segmente (Exp., AG, AN) einig, dass die Aktivitäten bezüglich Arbeitssicherheit mangels Einbindung der Arbeitnehmer sowie mangels Kontrollen und Sanktionen gewissermassen auf „halber Strecke stecken bleiben“.</p> <p>Die starke Fokussierung auf die Arbeitgeber sowie auf die indirekten Anweisungen zum Schutz (extrem hoher subjektiver Stellenwert von technischen Schutzvorschriften und der persönlicher Schutzausrüstung) sowie die weitgehend fehlenden direkten Aktivitäten bei Arbeitnehmern auf der Baustelle (z.B. über Schulungen, Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten usw.) sind mögliche Problemquellen.</p>

## 2. Vergleich der Systeme

### 2.1. Zusammenfassender subjektiver Stellenwert relevanter Faktoren

Die Tabelle (siehe nächste Seite) zeigt auf einen kurzen Nenner gebracht, dass...

... in **GB (System: Druck, Schock Auslagerung)** sich der Druck des Versicherungsregelwerks, die Schockprävention und das konsequente Sanktionsverhalten positiv auf das Verhalten der Arbeitnehmer auswirkt, dieses aber das Fehlverhalten nur begrenzt positiv beeinflusst und aufgrund der relativ grossen Sicherheitsdefizite das System somit nicht nachhaltig ist. Aufgrund des Auslagerungsverhalten und der sehr unsystematischen Datenerfassung sind die vorhandenen statistisch Daten zudem wenig zuverlässig, womit schlussendlich keine sichere Aussage zur Unfallpräventionswirkung des Systems möglich ist.

...in **S (System: Interaktive Eigenverantwortlichkeit)** sich die Koordination auf den Baustellen, die technischen Schutzvorkehrungen, die Prävention (insbesondere Schulung und Anleitung auf der Baustelle) sowie das Verhalten der Arbeitnehmer und die konsequenten Sanktionen sehr positiv auf das Fehlverhalten sowie die Sicherheitsdefizite und somit auch auf die Unfallhäufigkeiten auswirken.

... in **D (System: Verunsichernde Deregulierung)** unter den verunsichernden Deregulierungsempfindungen insbesondere die Massnahmen bezüglich der Koordination auf der Baustelle, des Versicherungs-Regelwerks, der Prävention/Kommunikation, der Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten und somit auch die Kontrollaktivitäten leiden, was sich blockierend auf das Fehlverhalten und die Sicherheitsdefizite auswirkt. Aufgrund der zuverlässigen Unfalldaten sind somit die direkten Auswirkungen der Verunsicherung messbar.

... in **F (System: Eigenverantwortung durch Druck)** sich die ergriffenen Massnahmen insbesondere durch die relativ konsequente Sanktionierung (auch von Arbeitnehmern) und die Förderung der Eigenverantwortlichkeit durch Schulung positiv auf das Fehlverhalten auswirken, jedoch aufgrund des „Druckprinzips“ (noch) nicht sehr nachhaltig sind (wie die relativ hohen Sicherheitsdefizite zeigen). Trotz der ziemlich zuverlässigen Daten ist somit eine langfristige Wirkungsbeurteilung nur bedingt möglich.

... in **I (System: Vordergründige Funktionalität)** allen Massnahmen auf den verschiedenen Ebenen zumindest vordergründig und theoretisch eine relativ bedeutende Funktionalität zugeordnet wird. Absolut zentral wird die Bedeutung des Verhaltens der Arbeitgeber bezeichnet (dieser entscheidet mangels anderer Strukturen faktisch allein und absolut frei), unbedeutend die Koordination auf der Baustelle und die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten. Mangels Kontrollen und Sanktionen sind Fehlverhalten und Sicherheitsdefizite sehr gross, mangels systematischer Strukturen werden zudem die statistischen Daten als unzuverlässig eingestuft, wodurch es unmöglich ist, über die tatsächliche Wirkung des Systems eine Aussage zu machen.

... in **A (System: Sanktionslose Abschiebung)** die PSA eine herausragende Bedeutung hat, eine besonders tiefe jedoch die Koordination auf der Baustelle, das Versicherungs-Regelwerk (kein Bonus/Malus als Beeinflussung), die Prävention/Kommunikation sowie die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten. Dies primär aufgrund der Unterschriftenpflicht-Kultur, der Abschiebung der Verantwortung an den Arbeitnehmer. Mangels Kontrollen und Sanktionen sind Fehlverhalten und Sicherheitsdefizite gross. Da die statistischen Daten als zuverlässig zu beurteilen sind, ist die Wirkung des Systems klar abschätzbar.

.. in der **CH (System: Sanktionslose Begleitung)** die PSA und das Verhalten der Arbeitgeber eine herausragende Bedeutung für die Arbeitssicherheit hat, wenig bedeutsam aber die Koordination auf der Baustelle und das Versicherungs-Regelwerk ist. Absolut nicht bedeutend sind zudem die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten sowie Kontrollen und Sanktionen. Dadurch sind auch das Fehlverhalten sowie die Sicherheitsdefizite relativ gross. Da die statistischen Daten als zuverlässig zu beurteilen sind, ist die Wirkung des Systems klar abschätzbar.

### Zusammenfassender subjektiver Stellenwert relevanter Faktoren

(Synthese aus ermittelten qualitativen und quantitativen Daten)

Legende:      ++      =      sehr hoch (subjektiver Stellenwert)  
                  +      =      ziemlich hoch  
                  0      =      mittelmässig  
                  -      =      ziemlich tief  
                  --     =      sehr tief

 = positiv für Arbeitssicherheit  
 = negativ für Arbeitssicherheit

Faktoren	EU	GB	S	D	F	I	A	CH
Systemcharakteristik	<b>Formale Eigenverantwortlichkeit</b>	<b>Druck, Schock, Auslagerung</b>	<b>Interaktive Eigenverantwortlichkeit</b>	<b>Verunsichernde Deregulierung</b>	<b>Eigenverantwortung auf Druck</b>	<b>Vordergründige Funktionalität</b>	<b>Sanktionslose Abschiebung</b>	<b>Sanktionslose Begleitung</b>
AS Arbeitssicherheitsvorschriften	+	+	+	+	+	0	+	+
Koordination der Arbeitssicherheitsvorschriften auf der Baustelle	++	+	++	-	+	-	-	0
VR Versicherungs-Regelwerk	-	++	-	-	-	0	-	0
TS Technische Schutzvorkehrungen	++	+	++	+	+	+	+	+
PS persönliche Schutzausrüstung	0	0	+	0	0	0	++	++
PK Prävention/Kommunikation	-	++	++	-	+	+	-	+
V-AG Verhalten Arbeitgeber	++	+	+	+	+	++	+	++
V-AN Verhalten Arbeitnehmer	+	++	++	+	+	+	+	+
Ausbildung Sicherheitsbeauftragte	+	+	+	-	+	-	-	--
Kontrolle, Sanktionen vor Unfällen	+	+	+	-	+	--	--	--
Sanktionen nach Unfällen	0	++	++	0	+	--	-	-
konkretes Fehlverhalten	XXXXX	-	--	0	-	++	+	+
Persönliche Sicherheitsdefizite (Einstellung)	XXXXX	+	--	0	+	++	+	+
Externe Sicherheitsdefizite (Beeinflusser)	XXXXX	+	--	0	+	++	+	+
Zuverlässigkeit der statistischen Daten	0	--	+	++	+	--	++	++

## 2.2. Motive von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Die Typologie der Motive von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist in allen untersuchten Ländern annähernd gleich, lediglich die Ausprägungen der Defizite sind teils unterschiedlich. Die Untersuchung bestätigt die bereits in der Studie im 2009 gefundenen Motivstrukturen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

### Arbeitnehmer (Arbeiter auf Baustelle)

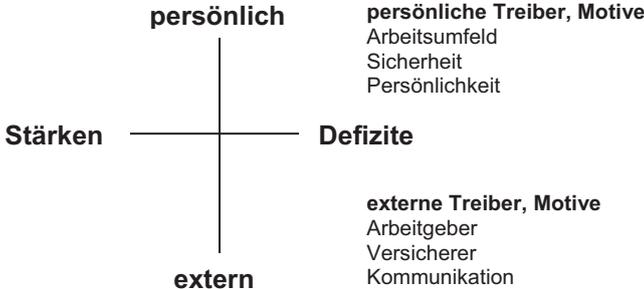
<b>Typ:</b>	<b>„Egoist“</b>
<b>Motivationsstyp:</b>	<b>„Vermeidung“ (egozentrischer, Befehlsempfänger mit mehr oder weniger ausgeprägten Selbstschutz- und Eigenverantwortungsmechanismen)</b>
persönliche Treiber:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existenzangst steht vor Sicherheit, risikobereit, intuitive Selbstschutzmechanismen, erfahrungsgesteuert, emotional gesteuert</li> <li>- Vermeidung von Schmerz</li> <li>- strapazierte Gesundheit</li> <li>- mangelnde Anerkennung</li> <li>- Stress, Fahrlässigkeit</li> <li>- Unaufmerksamkeit</li> <li>- Faulheit, Nachlässigkeit</li> </ul>
externe Treiber:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unfallereignisse</li> <li>- Unfallerlebnisse</li> <li>- dramatische angstauslösende Schockbilder</li> <li>- Kontrollen durch Arbeitgeber, Sicherheitsbeauftragter, Staat/Versicherer, Bauherr, Druck, Vorschriften, Sanktionen</li> <li>- Eigenverantwortung, Training, Schulung</li> <li>- unverbindliche Information, Anleitung</li> <li>- unverständliche Information, Anleitung</li> </ul>
<b>Kommunikationsstyp:</b>	<b>„Schmerz“ oder „Training“ (ansprechbar über Schockbilder, Unfallsituationen und permanente Sicherheitsschulung mit Zertifizierungsmöglichkeit)</b>

### Arbeitgeber

<b>Typ</b>	<b>„Geplagter“</b>
<b>Motivationsstyp</b>	<b>„Überlastung“ („Sicherheits-Pokerer“, kennt die Überlebenswichtigkeit der Sicherheit, vernachlässigt diese aber bewusst, zwar mit schlechtem Gewissen, aber aufgrund notwendiger anderer Prioritätensetzung)</b>
persönliche Treiber	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kunst es allen Recht zu machen, Überlebenskampf</li> <li>- Pflicht, Druck von Bauherren, Behörden</li> <li>- Vorschriften, Finanzen, Setzen von Prioritäten, Unfälle kann sich Betrieb nicht leisten</li> <li>- „Sicherheits-Pokerer“</li> <li>- Schuldgefühle bezüglich Arbeitssicherheit, auf Mitarbeiter abwälzen, alleinlassen, Forderung nach Eigenverantwortlichkeit</li> <li>- Entlastungen (zeitlich und körperlich)</li> <li>- Zeit, Aufwand, Überlastung, Stress</li> </ul>
externe Treiber	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorgaben, Kontrollen, Baupolizei, Staat/Versicherer, Ereignisse, Unfälle</li> <li>- Staat/Versicherer als wichtige Entlastung von den Sicherheitspflichten</li> <li>- Transfer und Übersetzungsdruck, Druck zur Weitergabe, Bearbeitung der Informationen vom Staat/Versicherer für Arbeitnehmer</li> </ul>
<b>Kommunikationsstyp</b>	<b>Delegationswunsch, faktische Abgabe (Outsourcing) der Sicherheitsproblematik an andere Verantwortliche, direktere und intensivere Praxispräsenz der „anderen“ auf der Baustelle</b>

**Ländervergleich Motive, Treiber, Defizite**

Legende: prozentuale Anteile



	Grossbritannien	Schweden	Deutschland
<b>Arbeitnehmer</b>	<p>9% (top-left), 41% (top-right), 13% (bottom-left), 37% (bottom-right)</p>	<p>22% (top-left), 28% (top-right), 34% (bottom-left), 16% (bottom-right)</p>	<p>14% (top-left), 36% (top-right), 19% (bottom-left), 31% (bottom-right)</p>
<b>Arbeitgeber</b>	<p>9% (top-left), 41% (top-right), 6% (bottom-left), 44% (bottom-right)</p>	<p>25% (top-left), 25% (top-right), 29% (bottom-left), 21% (bottom-right)</p>	<p>16% (top-left), 34% (top-right), 15% (bottom-left), 35% (bottom-right)</p>

	Frankreich	Italien	Österreich	Schweiz
<b>Arbeitnehmer</b>	<p>16% (top-left), 34% (top-right), 15% (bottom-left), 35% (bottom-right)</p>	<p>5% (top-left), 45% (top-right), 4% (bottom-left), 46% (bottom-right)</p>	<p>8% (top-left), 42% (top-right), 20% (bottom-left), 30% (bottom-right)</p>	<p>10% (top-left), 40% (top-right), 20% (bottom-left), 30% (bottom-right)</p>
<b>Arbeitgeber</b>	<p>22% (top-left), 28% (top-right), 17% (bottom-left), 33% (bottom-right)</p>	<p>3% (top-left), 47% (top-right), 4% (bottom-left), 46% (bottom-right)</p>	<p>12% (top-left), 38% (top-right), 15% (bottom-left), 35% (bottom-right)</p>	<p>17% (top-left), 33% (top-right), 18% (bottom-left), 32% (bottom-right)</p>

## Definition der Defizite:

### Defizite persönliche Treiber sind definiert durch:

- **die Arbeitsumfelddefizite (10)**  
bei meiner konkreten Arbeit  
bei der Arbeitsplatzgarantie  
beim Arbeitsklima  
bei der Anerkennung, Unterstützung, Wertschätzung  
beim Verdienst, Einkommen  
beim Status, der Karriere  
bei den Erholungszeiten, Pausen  
bei den Konsumgewohnheiten am Arbeitsplatz (Alkohol, Drogen, Zigaretten)  
bei der Belastung, bei Stress, Mobbing oder Burnout  
bei der Gesundheit
- **die Sicherheitsdefizite (9)**  
bei der persönlichen Sicherheit  
bei der Bedeutung, der Wichtigkeit von Sicherheit  
bei der Sicherheitskultur, den Sicherheits-Vorgaben am Arbeitsplatz  
bei Sicherheits-Problemen, Sicherheits-Hemmschwellen am Arbeitsplatz  
beim persönlichen Sicherheitsverhalten, Schutzverhalten  
beim Sicherheitsverhalten des Arbeitnehmers  
bei riskantem Verhalten, bei der Missachtung der Sicherheit  
bei der Beanspruchung von Hilfen, Informationen, Wissen  
bei Schutzmassnahmen, Unfallvorbeugung, Präventionsverhalten
- **die Persönlichkeitsdefizite (6)**  
für guten Lohn oder Erfolg bin ich bereit, einiges zu riskieren  
ich bin eher mutig und risikobereit  
ich liebe es die persönlichen Grenzen zu spüren  
ich bin eher ein Draufgänger  
ich bin mir bewusst, dass ich in einigen Bereichen meine Gesundheit strapaziere  
bei Stress reagiere ich eher mit Wut und Aggressivität

### Defizite externe Treiber sind definiert durch:

- **die Arbeitgeberdefizite (14)**  
bei der Bedeutung des Arbeitgebers als Sicherheitsbeeinflusser  
bei der Sicherheits-Kultur der Arbeitgeber  
bei den Aktivitäten der Arbeitgeber als Beeinflusser der Sicherheit  
beim Engagement der Arbeitgeber  
bei der Wertschätzung der Sicherheits-Aktivitäten des Arbeitgebers  
bei Problemen durch die Sicherheits-Aktivitäten des Arbeitgebers  
bei Reaktionen der Arbeitgeber auf Unfall-Ereignisse  
beim Schadenmanagement der Arbeitgeber  
bei den Rehabilitationsbemühungen der Arbeitgeber  
bei den Präventions-, Schutzbemühungen der Arbeitgeber  
bei der Beratung, der Unterstützung, der Hilfe der Arbeitgeber für die Sicherheit am Arbeitsplatz  
bei Produkten, Angeboten der Arbeitgeber für die Sicherheit am Arbeitsplatz  
bei der Wissensvermittlung, Weiterbildung, Schulung durch den Arbeitgeber  
bei den Informationen, der Kommunikation der Arbeitgeber bezüglich Sicherheit am Arbeitsplatz
- **die Defizite der Versicherer (14)**  
bei der Bedeutung der Versicherung als Sicherheitsbeeinflusser  
bei der Sicherheits-Kultur der Versicherungen  
bei den Aktivitäten der Versicherungen als Beeinflusser der Sicherheit  
beim Engagement der Versicherungen  
bei der Wertschätzung der Sicherheits-Aktivitäten der Versicherungen  
bei Problemen durch die Sicherheits-Aktivitäten der Versicherungen  
bei der Reaktion der Versicherung auf Unfälle  
beim Schadenmanagement der Versicherungen  
bei der Rehabilitationsbemühungen der Versicherungen  
bei der Prävention, Schutzbemühungen der Versicherungen  
bei der Beratung, der Unterstützung, der Hilfe der Versicherungen für die Sicherheit am Arbeitsplatz  
bei Produkten, Angeboten der Versicherungen für die Sicherheit am Arbeitsplatz  
bei der Wissensvermittlung, Weiterbildung, Schulung durch die Versicherungen  
bei Informationen, der Kommunikation der Versicherungen bezüglich Sicherheit am Arbeitsplatz
- **die Defizite der Kommunikation (8)**  
bei der Bekanntheit von Präventions-Informationskampagnen zur Arbeitssicherheit  
bei der Überzeugungskraft von Präventions-Informationskampagnen zur Arbeitssicherheit  
bei der Bedeutung von Präventions-Informationskampagnen zur Arbeitssicherheit  
bei der Glaubwürdigkeit von Präventions-Informationskampagnen zur Arbeitssicherheit  
beim Praxiswert von Präventions-Informationskampagnen zur Arbeitssicherheit  
bei der Wirkung auf Arbeitssicherheit durch Präventions-Informationskampagnen  
bei der Wirkung auf Unfallhäufigkeit durch Präventions-Informationskampagnen  
bei der Wirkung auf Unfallvorbeugung, Unfallvermeidung durch Präventions-Informationskampagnen

### 3. Schlussfolgerungen

Es zeigen sich zwei Grundprinzipien:

#### Prinzip der technischen Risikominimalisierung mittels Vorschriften an AG

Top-Down

Vorschriften, Prävention, Kontrolle, Sanktionen durch Staat, Versicherer

Umsetzungsverantwortung bei Arbeitgeber

T (technische) + P (persönliche) Vorschriften überreguliert, exakt definiert

O (organisatorische) Vorschriften ohne verbindliche Vorgaben

formale Repression (Bonus/Malus)

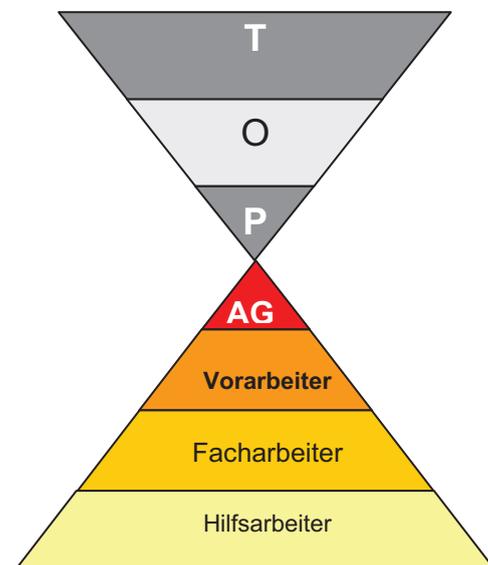
fehlende AN-Implementierung

begrenzte Durchdringung, schwache Wirkung auf die Basis

selten Kontrollen, fehlende Kontroll-Ressourcen

geringe Sanktionen, nur monetäre Sanktionen

nicht optimale Wirkung



#### Prinzip der interaktiven Eigenverantwortlichkeit zwischen AG und AN

T und P Richtlinien als Selbstverständlichkeit

Richtlinien für T (technisch), O (organisatorisch), P (persönlich) durch Staat, Versicherer

Hauptfokus auf O (organisatorisch): Pflicht zu Geländeanalyse, Bauplatzkoordination und Sicherheitsverantwortlichen

Verbindliche Vorgaben für Interaktionspflicht (Eigeninitiative) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

permanente Präsenz von Sicherheitsverantwortlichen auf Baustelle

systematische, verpflichtende Sicherheitstrainings Arbeitnehmer

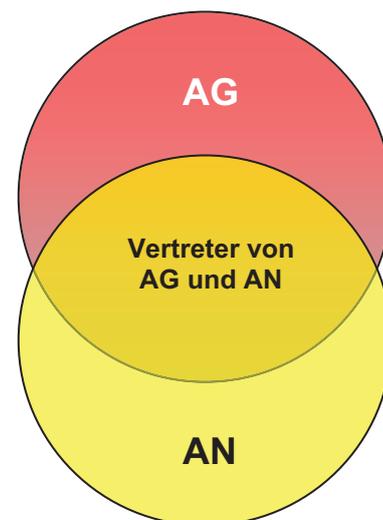
Support in Form von Experten, Schulung, Training, Zertifizierung durch Staat, Versicherer

Verantwortlichkeit für Umsetzung bei Arbeitgebern UND Arbeitnehmern

Kontrolle gegenseitig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Entscheidungs-, Weisungsbefugnis auch durch AN möglich

Staat, Versicherer als Einigungs- und/oder Sanktionsstelle



Faktisch funktioniert die Philosophie zur Verhinderung von Arbeitsunfällen in den meisten der untersuchten Staaten (Ausnahme S) heute noch nach dem Top-Down-Prinzip mit Adressat, Filter und Schlüsselstelle AG.

Resultat:

ausgefeilte Vorschriften, Anleitungen

überforderte AG

unerreichte AN

fehlende Kontrollen und Kontroll-Ressourcen

Die komplexe Eigenverantwortlichkeit und Interaktionsnotwendigkeit zwischen AG und AN wird von Behörden und Versicherer weitgehend ausgeklammert.

## Wirkungs-Vergleich der Präventionssysteme

Aus dem Vergleich der untersuchten Präventionssysteme ist ersichtlich, dass ausser dem Implementierungsgrad resp. der Art der Massnahmen (Vorschriften, Versicherungsregelwerk, Kommunikation) **primär und besonders stark die Kontroll-/Sanktionsintensitäten die Wirkung der Systeme beeinflussen.**

	Massnahmen	Kontrolle Sanktionen	Wirkung	grün = wichtig, häufig, positiv gelb = mittelmässig rot = unwichtig, selten, negativ
<b>GB</b>				<b>System ist Mogelpackung. Die positive Wirkung ist beschränkt auf ein Teilsegment.</b> Die offenen Strukturen bezüglich dem Versicherungs-Regelwerk führen zu einem Umgehungsverhalten (Auslagerung). Dadurch und auch durch die uneinheitliche Erhebungsmethodik sind die Unfallstatistiken unvollständig und wenig aussagekräftig.
<b>S</b>				Die echte, institutionalisierte und interaktive Kommunikation zwischen Arbeitgeber (Bauherren, Behörden) und Arbeitnehmer (Gewerkschaften) <b>ist wirksam und nachhaltig</b> , wie dies die als zuverlässig einzustufenden Unfallstatistiken ausweisen.
<b>D</b>				Unterschiedliche Strategien und Umstrukturierungen <b>wirken sich negativ</b> auf die Kontrollaktivitäten und somit auch <b>eher negativ auf die Arbeitssicherheit insgesamt aus</b> , wie die als zuverlässig einzustufenden Unfallstatistiken zeigen.
<b>F</b>				Die intensivierete Forderung nach Eigenverantwortung der Arbeitnehmer und deren erhöhte Kontrolle <b>wirken sich positiv auf die Arbeitssicherheit aus</b> , wie die als zuverlässig einzustufenden Unfallstatistiken zeigen.
<b>I</b>				Die fehlenden personellen und finanziellen Ressourcen sowie die unklaren Zielsetzungen und Strategien verunmöglichen faktisch eine Implementierung von Massnahmen sowie eine effektive Kontrolle. <b>Die Wirkung ist somit negativ</b> , trotz der relativ positiven, aber als wenig zuverlässig geltenden Unfallstatistiken.
<b>A</b>				Die Implementierung der Massnahmen durch die Abschiebungs- resp. Unterschriften-Kultur ist mässig und führt in Kombination mit den weitgehend fehlenden Kontroll- und Sanktionsaktivitäten schlussendlich <b>zu einer mässigen Wirkung auf die Unfallprävention</b> , wie die als zuverlässig einzustufenden Unfallstatistiken zeigen.
<b>CH</b>				Die insgesamt positive Wirkung der Massnahmen wird durch die zu seltenen Kontrollen und die zu wenig „schmerzenden“ Sanktionen aufgehoben und führt <b>zu einer mässigen Wirkung</b> , wie die als zuverlässig einzustufenden Unfallstatistiken zeigen.

Zürich, 26.02.2010/27.05.2010

Dieses Projekt trägt die Nr. 09015

Projektleitung: Joerg Honegger

Durchführung: **DICHTER RESEARCH AG**  
Motiv-, Marketing- und Marktforschung  
Stauffacherstrasse 27, CH-8004 Zürich  
Tel: +41(0)43 810 09 09, Fax: +41(0)43 810 09 01  
Email: [info@dichter.ch](mailto:info@dichter.ch), URL: [www.dichter.ch](http://www.dichter.ch)

Internationale Verbindungen:

**Partnerschaften mit Dichter Instituten in Deutschland, Österreich und den USA  
sowie langjährige Geschäftsbeziehungen mit Partnern in Europa, Nord- und  
Südamerika, Asien und Australien**

DICHTER RESEARCH ist Mitglied von:

**ESOMAR** (Europäische Gesellschaft für Meinungs- und Marketing-Forschung)  
**vsms** (Verband Schweizer Markt- und Sozialforscher)  
**vsms** swiss interview institute ®  
**SEVAL** Schweizerische Evaluationsgesellschaft  
**Swissfuture** Schweizerische Vereinigung für Zukunftsforschung