

# EKAS

# MITTEILUNGSBLATT

Nr. 97 | November 2023



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission  
für Arbeitssicherheit EKAS



## 40 Jahre EKAS



Anne Lévy  
Direktorin BAG

## Sehr geehrte Damen und Herren

Seit 40 Jahren koordiniert die EKAS die Arbeitssicherheit in der Schweiz. Das klingt nach einer einfachen Verwaltungsaufgabe! Ist es aber nicht. Hinter den vier Buchstaben E-K-A-S versteckt sich viel Knochenarbeit, die für die breite Öffentlichkeit unsichtbar ist. Es geht oft um juristische Feinheiten, um die Suche nach pragmatischen und trotzdem gesetzeskonformen Lösungen. Um harte Verhandlungen bei unterschiedlichen Interessen.

Die Arbeit der EKAS selbst und der in ihr und ihren Gremien vertretenen Organisationen ist wichtig, wertvoll und bedeutsam. In den letzten 40 Jahren hat die EKAS massgeblich dazu beigetragen,

- dass weniger Menschen bei der Arbeit verunglücken,
- unter den Folgeschäden einer Berufskrankheit leiden müssen
- oder ihre Gesundheit am Arbeitsplatz anderswie beeinträchtigt wird.

Die EKAS hat auch wichtige Veränderungen angestossen. Die Etablierung der ASA-Lösungen hat in vielen Betrieben zu einem Kulturwandel beigetragen. Auch dank zahlreichen Sensibilisierungskampagnen haben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz heute einen viel höheren Stellenwert als noch vor 40 Jahren.

Schon vor der Gründung der EKAS wurde immer wieder um das richtige Gleichgewicht zwischen Selbstverantwortung und Sozialstaatergerungen. Auch zur künftigen Ausrichtung der EKAS gibt es verschiedene Meinungen. Mit dieser und weiteren Fragen rund um das 40-Jahr-Jubiläum befasst sich diese Ausgabe des EKAS-Mitteilungsblatts.

Ich wünsche der EKAS alles Gute zum Geburtstag und Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, eine spannende Lektüre!

Anne Lévy  
Direktorin BAG

### Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 97, November 2023

### 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](http://www.frontal.ch)

### Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

### Auflage

Deutsch: 20500  
Französisch: 7200  
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](mailto:ekas@ekas.ch).

Das Mitteilungsblatt ist auf der Seite [www.ekas.ch/mitteilungsblatt](http://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](http://www.ekas.ch/newsletter).

## SCHWERPUNKT

- 4 Hin zu einem integrierten Präventionsansatz – ein besonderer Auftrag für die EKAS
- 7 Transformierte Prävention – Eine Herausforderung für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
- 10 Was ASA den Arbeitnehmenden bringt
- 13 Die Präventionskampagnen aus Sicht der Betriebe
- 16 40 Jahre EKAS: Selbstbewusst in die Zukunft

## FACHTHEMEN

- 19 Höhere Fachprüfung «Expertin/Experte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» auf Kurs
- 22 Die neue Bauarbeitenverordnung in der Praxis
- 24 Das Milizprinzip: Erfolgsfaktor für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 26 EWCTS 2021: Gute Arbeitsbedingungen in der Schweiz trotz hohem Anteil belasteter Erwerbstätiger
- 29 Änderungen in der Grenzwertliste 2024
- 30 STAS 2023: Die digitale Zukunft geht uns alle an
- 32 Rap im Dienste der Arbeitssicherheit!
- 34 Die Studiengruppe für Gesundheitsschutz in Industrie, Dienstleistung und Gewerbe (SGIG)

## VERMISCHTES

- 36 Neue Informationsmittel und Angebote der EKAS
- 37 Neue Informationsmittel und Angebote des SECO
- 38 Neue Informationsmittel und Angebote der Suva
- 42 Neue Informationsmittel und Angebote der Kantone
- 43 Menschen, Zahlen und Fakten



## Ende der 1960er-Jahre

Beginn Erarbeitungsprozess UVG

## 1984

Inkrafttreten UVG

## 1993

Beginn erster Arbeiten zur Überwindung des Dualismus

# Hin zu einem integrierten Präventionsansatz – ein besonderer Auftrag für die EKAS

Das Unfallversicherungsgesetz ist seit fast 40 Jahren in Kraft. Damit wurde es möglich, ein wirksames Präventionssystem einzuführen, das allerdings eine schwerwiegende Systemschwäche aufweist. Es wäre an der Zeit, diese Schwachstellen anzugehen und einen integrierten Präventionsansatz zu verfolgen. Dabei sollte die EKAS eine tragende Rolle spielen.



**Pascal Richoz**  
Mitglied der Geschäftsleitung des SECO, Leiter des Leistungsbereichs «Arbeitsbedingungen», EKAS-Vizepräsident

### Eine grundlegende Reform

Schon in den ausgehenden 1960er-Jahren stiess das Eidgenössische Departement des Inneren einen ehrgeizigen Prozess zur Neudefinition des gesetzlichen Rahmens der Unfallversicherung

in der Schweiz an. Eine Expertenkommission, die zu Beginn aus 32 Mitgliedern bestand, tagte sechs Jahre lang, bevor sie am 13. September 1973 einen Abschlussbericht vorlegte. Dieser Bericht diente zusammen mit den Ergebnissen des durchgeführten Vernehmlassungsverfahrens als Grund-

lage für die Ausarbeitung eines neuen Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG), dessen Entwurf der Bundesrat dem Parlament mit einer Botschaft vom 18. August 1976 (Bundesblatt, 128. Jahrg. Bd. III)<sup>1</sup> vorlegte. Das komplexe Projekt ermöglichte es insbesondere, eines der zu Beginn



2022

ILO erklärt Gesundheit und Sicherheit zu Grundrechten der Arbeit

2016

Abschluss des Audits der EKAS durch die Finanzkontrolle

2015

Inkrafttreten der Verordnungsanpassungen infolge der VVO 2010

gesetzten Hauptziele zu erreichen, nämlich die Bildung einer obligatorischen Unfallversicherung für alle Arbeitnehmer, oder – anders ausgedrückt –, der Ersatz der Haftpflichtlogik durch eine Versicherungslogik. In der Botschaft wird erläutert, dass neben dem Expertenbericht die Praxis zum geltenden Recht und die auf anderen Gebieten der Sozialversicherung getroffenen Regelungen berücksichtigt wurden<sup>2</sup>. Angesichts dieser intensiven und lang andauernden Vorbereitungsphase könnte man annehmen, dass es sich um einen ausgereiften Entwurf handelt, in welchem alle wesentlichen Parameter berücksichtigt wurden. Das trifft zweifelsfrei auf den Versicherungsteil zu, nicht jedoch auf die Prävention.

### Die unterschätzte Schwachstelle

Das soll nicht heissen, dass man die Prävention übersehen hätte. Ganz im Gegenteil, die Botschaft war diesbezüglich sehr ehrgeizig: «Für die Unfallverhütung sollen einheitliche Vor-

schriften gelten und die Massnahmen dadurch wirksamer gestaltet werden, dass die Tätigkeit der Versicherungsträger, der Arbeitsinspektorate und der Fachorganisationen koordiniert wird.»<sup>3</sup> Im Nachhinein ist allerdings festzustellen, dass ein eher systemisches Problem nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Es handelt sich um ein doppeltes Problem: Auf der einen Seite gibt es offensichtlich eine Diskrepanz zwischen einer eigentlich hoheitlichen Logik der Durchsetzung von Gesetzen<sup>4</sup> durch die öffentliche Verwaltung (Kanton und Bund) und einer hybriden Logik der Durchsetzung eines Gesetzes durch eine Versicherung, und zwar der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva)<sup>5</sup>. Auf der anderen Seite werden die möglichen Wechselwirkungen zwischen allgemeinen Fragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz<sup>6</sup> und zur Sicherheit am Arbeitsplatz nicht durch das neue Gesetz abgedeckt.

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

(EKAS) wurde eingerichtet, um genau diese Defizite zu beheben. Allerdings muss man heute einräumen, dass sie mit unzureichenden Werkzeugen ausgestattet wurde, um die systemische Diskrepanz tatsächlich anzugehen. Diese lange Zeit unter dem Stichwort «Gesetzes- und Vollzugsdualismus» beschriebene Problematik wurde schnell erkannt und zahlreiche aufeinanderfolgende Versuche wurden unternommen, um sie zu lösen: Zuerst 1993 durch die Kommission

<sup>1</sup> Vom Parlament am 20. März 1981 verabschiedet, in Kraft getreten am 1. Januar 1984 (SR 832.20)

<sup>2</sup> S. 159, Ziffer 25

<sup>3</sup> S. 142

<sup>4</sup> Dabei sind das Eidgenössische und die kantonalen Arbeitsinspektorate Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes (ArG) und des UVG.

<sup>5</sup> Offizielle Bezeichnung der öffentlichen Versicherungskasse im Gesetzestext. Derzeit wird «Suva» in den drei Sprachen für die Unternehmenskommunikation verwendet.

<sup>6</sup> Im Sinne des Art. 6 ArG

für soziale Sicherheit und Gesundheit SGK des Nationalrats (Motion 93.424) und zuletzt ab 2010 durch die beiden betroffenen Eidgenössischen Departemente (EDI und WBF – Projekt VVO), die im Auftrag des Bundesrats versucht haben, die Wirksamkeit der Koordination durch Anpassung der Verordnungen (VUV, ArGV 3) zu verbessern. Allerdings konnte keine dieser Initiativen die festgestellte Lücke wirklich schliessen.

### Einsicht gewonnen

Tatsächlich wurde der erste wirklich relevante Schritt nach vorne durch eine Prüfung der Eidgenössischen Finanzkontrolle angestossen, deren Ergebnisse in einem Bericht vom 4. April 2016 veröffentlicht wurden (Prüfung der Organisation und Verwendung der Mittel für die Arbeitssicherheit – Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit). In der Folge mussten die Governance und die Organisation dieser Kommission grundlegend überdacht werden, was die Kohärenz der Funktionsweise der Durchführungsorgane unabhängig von den Organisationen, denen sie angehören, verbessern konnte. Dieses Verfahren ist noch nicht vollständig abgeschlossen, es führte aber zu spürbaren Fortschritten und konnte die systemische Lücke in Teilen schliessen. Eine grosse Lücke besteht immer noch zwischen dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG), das alle Fragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz unabhängig von der Versicherungsfrage abdeckt, und dem des UVG, das die Prävention streng auf den Versicherungsbereich beschränkt. Das bedeutet in anderen Worten, dass sich die Suva in den Unternehmen, in denen sie als Durchführungsorgan auftritt, nur mit den Risiken befassen soll, die direkt mit der Versicherung in Zusammenhang stehen (das heisst also Unfall- oder Berufskrankheitsrisiken im engeren versicherungstechnischen Sinne). Dies schliesst Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz im Allgemeinen formal aus. Diese Aspekte können jedoch Vorboten sein, die letztendlich zu Ereignissen führen können, die unter das UVG fallen. Dieser fehlende integrierte Ansatz erschwert einerseits die Aufgabe der Arbeitgeber, die sich an zwei verschiedene Ansprechpartner je

nach Fragestellung wenden müssen, und beschränkt auf der anderen Seite die Wirksamkeit der Prävention. Dies kann dazu führen, dass Aspekte, die mit der Arbeitshygiene oder dem psychosozialen Umfeld in Verbindung stehen, ignoriert werden, obwohl sie eine Schlüsselrolle bei der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten spielen können.

Es besteht heute ein gewisser Konsens in der Frage und ein integrierter Ansatz bei Fragen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sollte im Vordergrund stehen, wie es die Internationale Arbeitsorganisation auf ihrer 110. Tagung 2022 erneut

## Ein integrierter Präventionsansatz wäre zweifelsohne ein wesentlicher Fortschritt für Arbeitnehmer und Unternehmen.

bestätigt hat, indem sie Gesundheit und Sicherheit zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit erklärte<sup>7</sup>.

In der Praxis wurde das Modell bereits schrittweise in diesem Sinne weiterentwickelt, zum Beispiel durch Vereinheitlichung des Ausbildungsgangs zur Erreichung von Fachtiteln (Fachprüfung und höhere Fachprüfung des Trägervereins höhere Berufsbildung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – ASGS<sup>8</sup>). Allerdings bleibt man im Allgemeinen oftmals in einer Grauzone mit allen damit einhergehenden Risiken und Beschränkungen.

### Indirekte Auswirkungen einer Krise

Die Pandemie von 2020 bis 2022 hat die Unternehmen und das Präventionssystem auf eine harte Probe gestellt. Aber paradoxerweise hat uns diese Krise die Möglichkeit gegeben, ein beispielloses Experiment in grossem Massstab durchzuführen. Durch das Notrecht konnte die Verteilung der Aufgaben auf die verschiedenen

Durchführungsorgane ohne die von der ordentlichen Gesetzgebung festgelegten Beschränkungen erfolgen, und ein gemeinsamer Organisations- und Finanzierungsansatz eingeführt werden. Diese Vorgehensweise bot die Chance, den Herausforderungen der Pandemie flexibel und effizient zu begegnen. Auch wenn die Schlussfolgerungen durch die aussergewöhnlichen Rahmenbedingungen, in dem dieses Experiment ablief, mit Vorsicht zu ziehen sind, ist das Fazit weitgehend positiv und zeigt deutlich, dass es ein erhebliches Verbesserungspotenzial gibt, das sich mithilfe eines kohärenteren und besser koordinierten Ansatzes erzielen lässt.

### Eine neue Perspektive zeichnet sich ab

Die EKAS ist zweifelsohne als Gremium prädestiniert, um in diesem Bereich aktiver zu werden, insbesondere weil alle wesentlichen Akteure darin vertreten sind (Suva, Kantone, SECO, private Versicherungsunternehmen, Sozialpartner) und sie nach 40-jährigem Bestehen ein anerkanntes Fachwissen erworben hat. Sondierungsgespräche finden zu diesem Thema zurzeit statt und sind vielversprechend. Aber die EKAS verfügt nicht allein über die Mittel für eine erfolgreiche Lösung, denn eine solche Entwicklung muss zwingend über eine Anpassung des gesetzlichen Rahmens erfolgen. Auch wenn es sich um eine inhaltlich begrenzte Anpassung handelt, ist zunächst ein Konsens zu finden. Es ist also noch ein weiter Weg, aber am Ende des Weges ist die EKAS dann endlich in der Lage, die Aufgabe umfassend zu erfüllen, die ihr der Gesetzgeber vor über 40 Jahren übertragen hat.

Ein integrierter Präventionsansatz wäre zweifelsohne ein wesentlicher Fortschritt für Arbeitnehmende und Unternehmen. Es besteht die Chance, dass diese Hürde in der nächsten Legislaturperiode genommen wird.

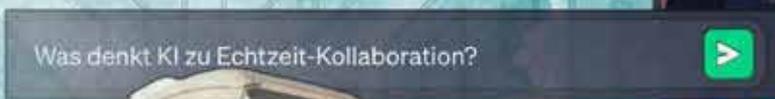
<sup>7</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_848134/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848134/lang-fr/index.htm) / s. insbesondere das Übereinkommen 155 der ILO über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt

<sup>8</sup> Willkommen bei ASGS ([www.diplom-asgs.ch](http://www.diplom-asgs.ch))

# Transformierte Prävention – Eine Herausforderung für Arbeit- nehmende und Arbeitgeber



Was denkt KI zu Arbeit in der Zukunft?



Was denkt KI zu Echtzeit-Kollaboration?



**Seit rund drei Jahrzehnten erleben wir eine rasante Transformation der Arbeitswelt. Dabei spielen sowohl technologische wie auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen zusammen. Dies hat die Art und Weise verändert, wie wir arbeiten, und führt zu neuen Herausforderungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Die EKAS wird sich diesen Herausforderungen stellen müssen.**

### Mensch, Maschine und die Hyperglobalisierung

**D**er wesentliche Katalysator der Transformation der Arbeitswelt ist die Technologie: Die Verbreitung von Computern, das World Wide Web (ab 1996), die Smartphones (ab 2007) und seit wenigen Jahren künstliche Intelligenz und Automatisierung haben die Effizienz gesteigert, die Vernetzung verbessert und zu völlig neuen Wirtschaftszweigen geführt. Auch traditionelle Branchen (etwa die Unterhaltung, Werbung, Medien, Banking) wurden radikal transformiert oder stecken noch in diesem Wandel.

Die technische Entwicklung hat die Art und Weise, wie wir arbeiten rasant verändert: Die Digitalisierung hat die Fernarbeit, Echtzeit-Kollaboration und die Integration digitaler Anwendungen und Maschinen in verschiedenen Arbeitsbereichen ermöglicht. Dieser Wandel ist bei Weitem nicht abgeschlossen: Durch Deep Learning und künstliche Intelligenz (KI) werden Arbeitsprozesse, die bisher Arbeitnehmenden vorbehalten waren, zunehmend automatisiert und die Zusammenarbeit von Menschen mit entsprechenden Anwendungen immer komplexer. Mensch und Maschine wachsen auch am Arbeitsplatz mehr und mehr zusammen.

Neben Industrie- und Bürogebäuden wurden auch digitale Plattformen zum Arbeitsplatz. Mit ihnen entstanden neue Arbeitsmärkte: In der Gig-Economy erledigen unabhängige

Auftragnehmende oder Freelancer die plattform-basierten Aufträge, wobei die Grenzen zwischen Angestellten und unabhängigen Auftragnehmern verwischen. Diese Arbeitsformen bieten Arbeitskräften zwar mehr Flexibilität, gehen jedoch oft zu Lasten der Arbeitsplatzsicherheit, der Sozialleistungen und des Zugangs zu Gesundheits- und Sicherheitsschutz.

Parallel zur technischen Transformation startete in den 90er-Jahren die sogenannte Hyperglobalisierung: In

### **Die Digitalisierung hat die Fernarbeit, Echtzeit-Kollaboration und die Integration digitaler Anwendungen und Maschinen in verschiedenen Arbeitsbereichen ermöglicht.**

der Folge der Öffnung der Ostblockstaaten und von China wurden geografische Grenzen aufgehoben und die Welt verwandelte sich in einen vernetzten Marktplatz. Dies hat zu wirtschaftlichem Wachstum geführt, aber auch die Komplexität der Lieferketten erhöht.

Ein global vernetzter Marktplatz fordert mehr und mehr eine international diverse Belegschaft in Unterneh-

men, und zwar in der gesamten Organisation. Heute sind global tätige Unternehmen mit Mitarbeitenden aus rund 140 Ländern keine Seltenheit. Das bedeutet, dass sichere Arbeitsbedingungen und ethische Praktiken an Standorten in allen Kontinenten gewährleistet sein müssen.

Die Zusammensetzung der Arbeitskräfte hat sich auch in anderer Hinsicht verändert: Millennials und Generation Z arbeiten neben Generation X und den Babyboomern. Diese multigenerationale Mischung hat unterschiedliche Erwartungen, Fähigkeiten und Perspektiven in die Arbeitswelt gebracht. Organisationen stehen nun vor der Herausforderung, eine inklusive Umgebung zu schaffen, die den unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnissen jeder Generation gerecht wird.

### Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wenn sich die Arbeitswelt so stark wandelt, hat dies unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz: Beispielsweise werden die ergonomischen Anforderungen eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes im Homeoffice oft nicht erfüllt. Arbeitgeber bieten daher bei der Einrichtung ergonomischer Heimarbeitsplätze Unterstützung, um die Risiken von muskuloskelettalen Erkrankungen zu minimieren. Zudem zeigt sich, dass die Abgrenzung zwischen Privat und Beruf im Homeoffice und mit der ständigen Erreichbarkeit für viele Arbeitnehmende schwer einzuhalten ist.



**Mathis Brauchbar**  
Partner bei advocacy und Beauftragter des Nationalfonds für das Nationale Forschungsprogramm NFP 77 «Digitale Transformation»



Die Vorlagen für die Illustrationen auf Seite 7 und das obenstehende Bild wurden mithilfe künstlicher Intelligenz erstellt. Die Bilder entstanden zu Suchbegriffen zur Arbeit und Arbeitssicherheit der Zukunft.

Es ist daher kein Zufall, dass Begriffe wie Work-Life-Balance oder Burnout in den letzten Jahrzehnten in den Fokus gerückt sind und sowohl Arbeitnehmende wie auch Arbeitgeber beschäftigen. Die Folge sind Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit, von digitalen Auszeiten oder der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit.

Durch die Veränderungen der Arbeitswelt sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert, ihre Kompetenzen laufend anzupassen: Das Konzept des lebenslangen Lernens entspricht dem Anspruch an die Arbeitnehmenden, ihre Fähigkeiten laufend anzupassen und zu aktualisieren, um in ihren Rollen relevant zu bleiben. Dies hat Auswirkungen sowohl auf die berufliche Weiterentwicklung als auch auf die Sicherheits-schulung, da neue Technologien neue Sicherheitsprotokolle und Gefährdungen generieren, auf die Beschäftigte geschult werden müssen. Lebenslanges Lernen, neue Kompetenzen und Prozesse fordern eine entsprechende Anpassung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Zudem müssen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf die neuen Arbeitsmärkte reagieren, denn Beschäftigte in der Gig Economy haben kaum Zugang zu den gleichen Gesundheits- und Sicherheitsleistungen wie traditionelle Angestellte. Hier sind neue Ansätze der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gefordert.

#### Innovation in der Prävention

Insgesamt stehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vor grossen Herausforderungen: Die technologische und soziale Entwicklung ist so rasant, dass die Sicherheitsstandards und die Präventionspraxis kaum auf die damit verbundenen Risiken reagieren können. Neue Risiken in Folge der Automatisierung, der KI oder der Integration von Robotik erfordern agile und anpassungsfähige Präventionsmassnahmen.

Zudem gilt es, eine Sicherheitskultur zu schaffen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Generationen und Ethnien gerecht wird. Sicherheitskommunikation,

Schulung und Protokolle müssen auf die Mitarbeitenden jeden Alters und vieler Kulturen abgestimmt sein und die unterschiedlichen Tech-Kenntnisse und Lernpräferenzen berücksichtigen.

Herausgefordert ist nicht zuletzt der Gesetzgeber: Neue Technologien, Branchen und Beschäftigungsmodelle sind möglicherweise nicht ausreichend von bestehenden Vorschriften abgedeckt, was zu Lücken im Schutz von Arbeitssicherheit und Gesundheit führt. Eine Herausforderung ist dabei auch das rasante Tempo der Entwicklungen. Der Gesetzgeber droht immer öfter mit seinen Reformen verspätet auf neue Risiken zu reagieren. Es ist insofern mehr Agilität gefordert.

Innovation ist jedoch auf allen Ebenen gefragt: Es braucht einen umfassenden Ansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, damit heutige und zukünftige Arbeitskräfte in einer sich rasch verändernden Welt auch künftig angemessen geschützt werden können.



# Was ASA den Arbeitnehmenden bringt

Die ASA-Richtlinie ist eine der grössten Errungenschaften der EKAS. Sie will Arbeitnehmende systematisch vor Gefährdungen am Arbeitsplatz schützen. Dieses Ziel erreicht sie in weiten Teilen. Verbesserungsbedarf besteht aber bei der Umsetzung der Richtlinie hinsichtlich Gefährdungsermittlung, Mitwirkung und gesamtheitlichem Ansatz.

**M**it der EKAS-Richtlinie 6508 über den «Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit», der sogenannten ASA-Richtlinie, werden seit 1996 die gesetzlichen Vorgaben bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konkretisiert. ASA fasst die wichtigsten Anforderungen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (ASGS) zu einem griffigen Sicherheitssystem zusammen. Es wurde eine eigene Systematik mit zehn Elementen entwickelt, die von der Erstellung eines Sicherheitsleitbildes, über die Konkretisierung der Mitwirkung der Arbeitnehmenden bis zu Massnahmen zum Gesundheitsschutz reicht.

Es geht dabei um Prävention mit System im einzelnen Betrieb.

## Gefährdungsermittlung kommt oft zu kurz

Das Herzstück der ASA-Systematik bildet die Gefährdungsermittlung. Nur mit ihr kann sichergestellt werden, dass der aus Sicht der Arbeitnehmenden zentrale Artikel 6 der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) greift: Dieser besagt, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über die Mass-

nahmen der Arbeitssicherheit. Genau hier hapert es oft in der Schweiz.

Der Anteil der Schweizer Unternehmen, die eine Gefährdungsermittlung durchführen, ist mit 39% nur halb so gross wie in Europa, wie die europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken von 2019 (ESENER-Studie) deutlich gemacht hat. Sind die Gefährdungen nicht bekannt, können die Arbeitnehmenden nicht entsprechend instruiert werden. Dies schafft Unsicherheit und reale Gefährdungen für Gesundheit und Leben. Als besonders tragisches Beispiel stehen dafür die immer noch zunehmenden asbestbedingten Krebserkrankungen. Auf Antrag der



**Christine Michel**  
Fachsekretärin  
Gesundheits-  
schutz Gewerkschaft Unia, stv.  
EKAS-Mitglied,  
Bern



Gewerkschaften wurde deshalb in der revidierten Bauarbeitenverordnung explizit aufgenommen, dass die Arbeitnehmenden auch über die Resultate von Schadstoffgutachten zu informieren sind.

### Betriebe werden in die Pflicht genommen

Die ASA-Richtlinie macht deutlich, dass die Bestimmungen der VUV und des Arbeitsgesetzes für alle Betriebe gelten. Wenn es für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden notwendig ist und das benötigte Fachwissen im Betrieb nicht vorhanden ist, dann ist der Betrieb verpflichtet, sich dieses Wissen durch den Beizug von Spezialisten und Spezialistinnen zu beschaffen. Dies gilt insbesondere auch für neue Risiken wie z. B. die zunehmende Hitze bei Arbeiten im Freien, neue chemische Stoffe oder auch die zunehmende Anzahl psychosozialer Gefährdungen und stressbedingter Erkrankungen.

### ASA-Lösungen bieten Unterstützung

Gerade für kleinere Betriebe kann die Umsetzung einer Prävention mit System eine Herausforderung darstellen. Früh wurden von der EKAS überbetriebliche ASA-Lösungen propagiert, welche vorzugsweise die Betriebe einer ganzen Branche in der Umsetzung der Sicherheit mit System unterstützen. Die Gewerkschaften engagierten sich seit Beginn stark für den Königsweg der Branchenlösungen, obwohl die Arbeitssicherheit grundsätzlich eine Aufgabe der Arbeitgeber darstellt. Die Gewerkschaften nehmen damit ihre Rolle der Mitwirkung wahr, wie sie auch den Arbeitnehmenden im einzelnen Betrieb zufällt. Die Arbeitnehmenden müssen nämlich die Arbeitgeber bei der Umsetzung der Arbeitssicherheit unterstützen, sie müssen jedoch auch über alle Fragen, die die Arbeitssicherheit betreffen, frühzeitig und umfassend angehört werden (VUV Art. 6a, Art. 11).

Zu den ersten vier Branchenlösungen, die 1996 und 1997 gegründet wurden, gehören mit der Schreinerbranche und dem Bauhauptgewerbe zwei Branchen, in denen eine lange Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften besteht. Die Gewerkschaften

sind in den Trägerschaften der Branchenlösungen vertreten und bringen die Anliegen der Arbeitnehmenden ein. Wichtig ist jedoch auch, dass die Mitwirkung auf Betriebsebene gelebt wird und die Mitarbeitenden in alle Aspekte der Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention aktiv einbezogen werden. Aus Sicht des Arbeitnehmendenschutzes ist es zudem wesentlich, dass möglichst alle Betriebe einer Branche die Branchenlösung umsetzen und damit Qualitätsstandards für alle gelten. Dazu bildet eine Verankerung im entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag eine gute Grundlage. Es ist jedoch auch an den Arbeitgeberverbänden, ihre Mitglieder dazu anzuhalten, den Lösungen in ihrer Branche beizutreten.

### Mitarbeitende haben Rechte

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und insbesondere das systematische Vorgehen im Bereich ASGS werden durch die Durchführungsorgane, sprich die Arbeitsinspektorate und die

**Gerade für kleinere Betriebe kann die Umsetzung einer Prävention mit System eine Herausforderung darstellen.**

Suva, in sogenannten ASA-Kontrollen überprüft. Auch hier ist es wichtig, die Arbeitnehmenden in die Kontrollen einzubeziehen und sie auch über die Ergebnisse zu informieren. Dies wird oft nicht hinlänglich getan.

Die Risiken im Bereich der klassischen Unfallprävention sind oft gut bekannt, wenn auch nicht immer alle notwendigen Massnahmen ergriffen werden. Hier kommt das Recht Stopp zu sagen, wenn Leib und Leben gefährdet sind, zum Tragen. Dieses ist in der von der Suva und den Sozialpartnern gemeinsam lancierten Sicherheitscharta ([www.sicherheits-charta.ch](http://www.sicherheits-charta.ch)) verankert und wird untermauert durch die Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation ILO (Überein-

kommen 155). An der 110. ILO-Konferenz von 2022 wurde das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als Grundrecht von menschenwürdiger Arbeit anerkannt. Das Recht, bei Lebensgefahr die Arbeit einzustellen, sollte auch im Schweizer Arbeitsrecht explizit verankert werden.

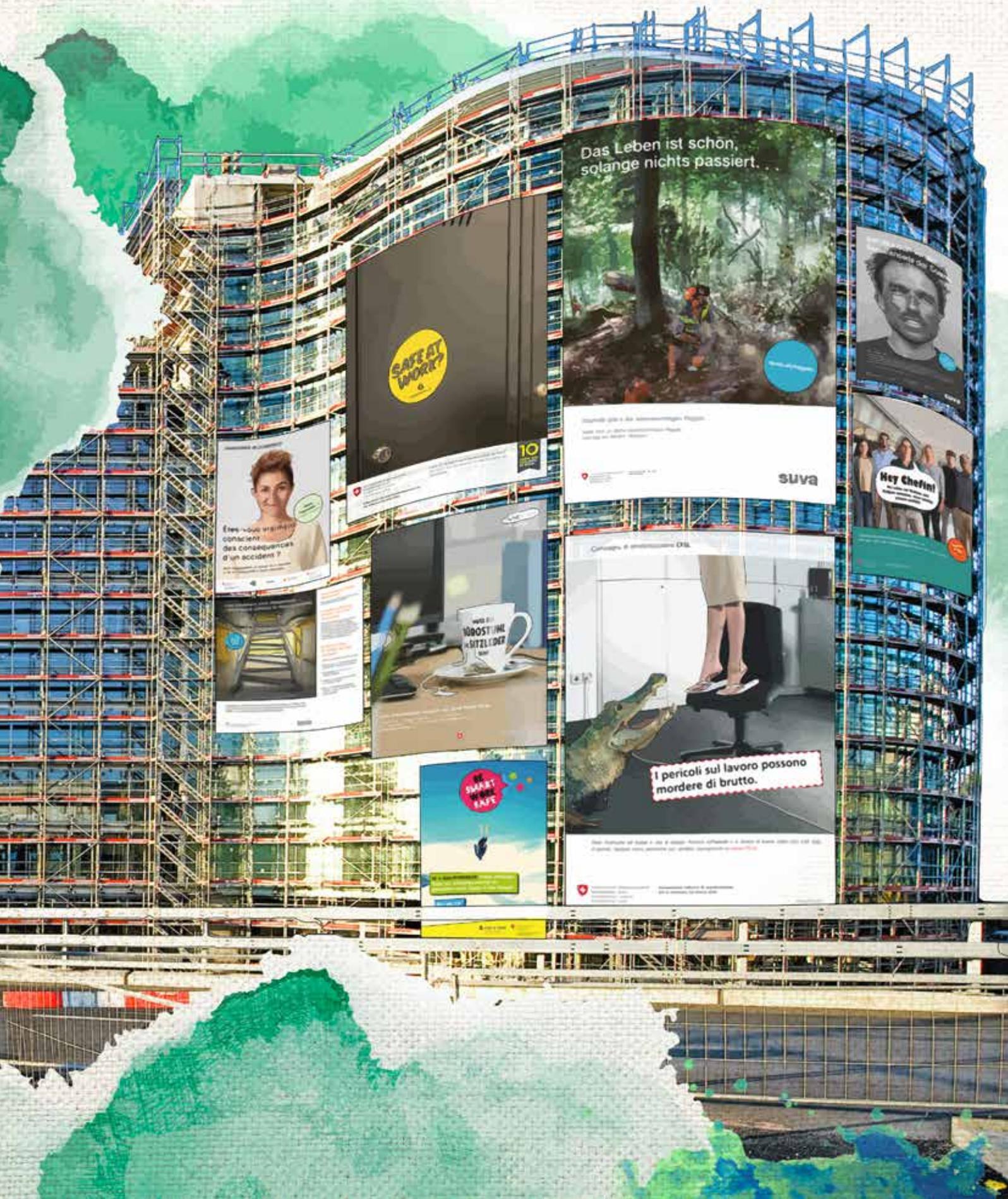
### Gesundheitsschutz gewinnt an Bedeutung

Grössere Herausforderungen stellen sich bei der Umsetzung der Prävention von psychosozialen Risiken. Dem Punkt neun «Gesundheitsschutz» in der ASA-Systematik kommt deshalb heute eine besondere Bedeutung zu. Stress und Druck am Arbeitsplatz kommen nicht nur im hochqualifizierten Dienstleistungssektor vor, sondern gerade auch in den gewerblichen Berufen leiden die Mitarbeitenden unter langen Arbeitstagen und Termindruck. Das Gastgewerbe z. B. kumuliert hohe physische Belastungen und psychische Beanspruchungen wie belastende Arbeitszeiten und emotional herausfordernde Kontakte mit Kundinnen und Kunden. Der Job-Stress-Index 2022 der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz zeigt denn auch, dass 28% der Angestellten in der Schweiz sich bei der Arbeit gestresst fühlen.

Wichtig ist es, auch diese Herausforderungen auf einer kollektiven Ebene anzugehen und den Fokus insbesondere auf die Arbeitsorganisation zu legen (z. B. klare Pflichtenhefte und Aufgabenbeschriebe, Reduktion der Arbeitslast, Verbesserung der Zusammenarbeit). Hier wird das Fachwissen von Arbeitspsychologinnen und -psychologen zunehmend wichtiger.

Eine fruchtbare Zusammenarbeit aller Spezialistinnen und Spezialisten, der Sozialpartner, aber auch zwischen den Durchführungsorganen der Unfallprävention und des Arbeitsgesetzes ist wesentlich dafür, dass die Schweiz ihren ILO-Verpflichtungen für eine gesamtheitliche Politik im Bereich ASGS besser nachkommt. Zugleich ist dies auch der Schlüssel dazu, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden in der Schweiz nachhaltig geschützt werden kann.

# Die Präventionskampagnen aus Sicht der Betriebe



**Das 40-Jahr-Jubiläum der EKAS bietet Gelegenheit, auf die von ihr finanzierte Präventionsarbeit zurückzublicken. Die Präventionskampagnen der letzten zwei Jahrzehnte haben den Betrieben viel Nützliches zur Verfügung gestellt. Die EKAS und die Durchführungsorgane des UVG sollten sich aber noch stärker auf die praxisorientierte Prävention konzentrieren.**

**D**ie «Lebenswichtigen Regeln», «Prävention im Büro», «Safe at Work» oder der «Stolperparcours»: Die Kampagnen der vergangenen Jahrzehnte haben in den Betrieben einiges bewirkt. Der Erfolg der Präventionsarbeit zeigt sich in den Statistiken: In Form von weniger Berufsunfällen und (Berufs-)krankheitsfällen. Statistische Veränderungen auf einzelne Kampagnen zurückzuführen, ist schwierig bis unmöglich. Doch aus den Erfahrungen in verschiedenen Betrieben lässt sich durchaus ableiten, welche Kampagnen Wirkung erzielten und wann die Prävention Erfolg hat.

### Erfolgreiche Kampagnen

In den Betrieben sind besonders die praxisnahen und erlebbaren Kampagnen als wertvolle Unterstützungsangebote in Erinnerung geblieben. Der Stolperparcours der Suva beispielsweise ist ein hervorragendes Instrument, um die Mitarbeitenden in verschiedenen Branchen für Stolper- und Sturzgefährdungen zu sensibilisieren. Um Angebote wie das «Asbesthaus» oder «Prävention im Büro» wird die Schweiz international beneidet, da sie praxisnah und einfach zugänglich zeigen, welche Massnahmen wieso notwendig sind.

Die Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind oft schwierig aufzubereiten und es besteht jeweils die Gefahr, dass Kampagnen zu theorielastig ausfallen. Da die notwendigen Massnahmen in den Betrieben umgesetzt werden, müssen sie aber unbedingt einfach verständlich sein und klare Handlungsanweisen im Vordergrund stehen. Gerade zu Themen wie «Chemikalien» oder «UV-Schutz» gelang in der Vergangenheit die Überführung der Theorie in praxistaugliche Hilfestellungen nur teilweise, so dass in den Betrieben nur schwer Verhaltensänderungen erreicht werden konnten.

### Wie Betriebe erreicht werden

Um mit der Präventionsarbeit etwas bewirken zu können, ist das Erreichen der richtigen Zielgruppen notwendig. Viele Betriebe stecken trotz aller Sensibilisierungsbemühungen der letzten Jahre betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch in den Kinderschuhen. Damit sich dies ändern kann, muss die Führungsebene in den Betrieben von deren Nutzen über-

zeugt werden. Entsprechend wichtig ist es, sich regelmässig an die Führung zu wenden, etwa mit an sie gerichteten Kennzahlen und Forderungen, die Gefährdungen im Betrieb zu kennen und ihnen mit adäquaten Massnahmen zu begegnen. Die Gefährdungen kennt man nur, wenn man sie auch sieht. Es sind darum Sicherheitsrundgänge der Vorgesetzten in ihren Verantwortungsbereichen und zu ihren Mitarbeitenden durchzuführen. Wie sonst sollen die Vorgesetzten ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen können?

Die in den Vordergrund gestellten Argumente müssen dabei je nach Adressat bewusst ausgewählt werden. Während potenzielle Kosteneinsparungen durch die Prävention bei den meisten privatwirtschaftlichen Arbeitgebern als Argument überzeugen, erzielt man damit in der Verwaltung wenig Wirkung.

Ebenso wichtig ist die Ansprache von Jugendlichen, die früh von den Vorteilen sicheren Arbeitens überzeugt werden müssen. Sie überzeugt man mit dem Aufzeigen der Konsequenzen von unsicherem Arbeiten für ihre Freizeit: Durch einen Unfall können sie ihre Hobbys nicht mehr ausüben oder längere Zeit nichts mit ihren Freunden unternehmen. Jugendliche sind ausserdem ein gutes Anschauungsbeispiel dafür, dass die Zielgruppen über die von ihnen genutzten Kommunikationskanäle angesprochen werden müssen. So erreicht man Jugendliche zum Beispiel über TikTok-Videos viel besser als über traditionelle Kommunikationswege wie etwa einen Mailversand oder News im Intranet beziehungsweise auf Screens.

Die Betriebsgrössen spielen hinsichtlich des Bedürfnisses nach Prävention eine untergeordnete Rolle. Betriebe unterschiedlicher Grösse haben zwar unterschiedliche Bedürfnisse. Doch auch Grossunternehmen benötigen stets Unterstützung bei der Prävention. Der Präventionsfokus sollte daher nicht auf einer bestimmten Unternehmensgrösse liegen – es gibt überall einen Bedarf an guten praxisorientierten Unterlagen und Input von aussen.

### Gutes, zugängliches Präventionsmaterial wirkt

Die Vergangenheit hat auch gezeigt, dass gutes Präventionsmaterial wichtig ist. Es muss attraktiv sein und den Bedürfnissen der Betriebe entsprechen. Die in der



**Martin Häfliger**  
Leiter Sicherheit,  
Stadt Zürich,  
Entsorgung +  
Recycling

Schweiz gelebte Praxis, Informationsbroschüren und Poster kostenlos anzubieten, sollte unbedingt beibehalten bleiben. Die Zugangsschwelle ist dadurch sehr klein.

Sind neue Präventionsmöglichkeiten erkannt, ist auch das Anbieten der passenden Schutzausrüstung wichtig, sofern diese auf dem freien Markt nicht erhältlich ist. Solche Angebote haben wirkungsvolle Schutzmassnahmen in die Berufswelt eingeführt und bekannt gemacht. Ein Beispiel dafür ist der Nackenschutz zum Schutz vor UV-Strahlung.

### Multiplikatoren nutzen

ASA-Spezialisten und Fachgesellschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Verbreitung von Präventionskampagnen und deren Umsetzung in den Betrieben. Den ASA-Spezialisten muss von Seiten der offiziellen Stellen eine gute Weiterbildung angeboten werden, so dass sie fähig sind, Präventionsmassnahmen zu planen und umzusetzen. Ausserdem sind sie für ihre Arbeit im Betrieb auf Unterlagen angewiesen, die sie bei ihrer Arbeit unterstützen. Sie benötigen Ideen zur Umsetzung und sind dankbar für die Sensibilisierung zu relevanten Themen.

Die Fachgesellschaften sind ebenfalls auf Unterstützung durch die Durchführungsorgane angewiesen, so dass sie im Sinne der Prävention Best Practices weitergeben und zur Durchdringung beitragen können. Das Know-how der Durchführungsorgane und Fachorganisationen ist dabei von zentraler Bedeutung. Da es in der Schweiz keine Hochschulen für Arbeitssicherheit gibt, muss die Expertise von ihnen kommen und über Fachtage an die ASA-Spezialisten der Betriebe gelangen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden in der Schweiz aktuell wesentlich erschwert durch den Mangel an Arbeitsmedizinern und -hygienikern. Hier sollte man bestrebt sein, den Mangel zu beheben. Sie werden viel

zu wenig in die Arbeitswelt integriert, ihr Fachwissen fehlt für gesunde Arbeitsplätze.

### Fokus aufs Wesentliche wichtig

Damit die Prävention auch künftig effektiv bleibt, sollte darauf geachtet werden, den Blick für das Wesentliche nicht zu verlieren. In den letzten Jahren scheint etwa die Bedeutung eines starken Vollzugs etwas in Vergessenheit geraten zu sein. Die Präventionsspezialisten, welche im Rahmen des Vollzugs die Betriebe besuchen, sollten über weitreichende Fachkenntnisse verfügen und die Betriebe fordern. Endet der Besuch eines Durchführungsorgans ohne Anregungen für den Betrieb, kann dies für die Prävention kontraproduktiv sein. Wenn alles in Ordnung zu sein scheint, werden weitere Anstrengungen für die Prävention teilweise als unnötig angesehen.

**Die Vergangenheit hat gezeigt, dass gutes Präventionsmaterial wichtig ist.**

Ausserdem müssen auch nicht stets neue Themen bearbeitet werden. «Alte Bekannte» wie das Thema Beinaheunfälle haben nicht an Relevanz verloren und sollten wieder mehr Stellenwert erhalten. Es wird lieber

geschwiegen und ausgesessen – es hat genügend andere Themen und Stressoren – als Probleme der Arbeitssicherheit auf den Tisch zu bringen und miteinander zu lösen. Bei Beinaheunfällen gilt das Prinzip, dass man lieber die kleinen Dinge tut, als die grossen nur schon zu planen.

Auf der Angebotsseite sollte man sich an bestehenden, erfolgreichen Angeboten orientieren. So könnte ein Ergonomie-Parcours, der wie der Stolper-Parcours die Gefährdungen praxisnah aufzeigt, grosse Wirkung erzielen und in verschiedensten Branchen zum Einsatz kommen. Präventionskampagnen sollten stets zielgerichtet und praxisorientiert aufgegleist werden, damit jeder sie versteht und sie nachhaltige Wirkung erzielen können. Nur so können die Sicherheit und Gesundheit an den Arbeitsplätzen der Schweiz weiter verbessert werden.

## Zum Autor

Martin Häfliger ist seit 2020 Leiter Sicherheit bei Stadt Zürich, Entsorgung + Recycling. Er war zuvor Senior Manager Work Safety bei Swissport und Head of Safety, Security, Health, Environment bei SR Technics Switzerland. Er ist Sicherheitsingenieur und war von 2010–2020 Präsident der Schweizerischen

Gesellschaft für Arbeitssicherheit (SGAS). In diesem Artikel schildert er seine Sicht auf die Präventionskampagnen der EKAS und der Durchführungsorgane und greift dabei auf seine vielfältigen Kontakte als Präsident der SGAS und seine Erfahrung in verschiedenen Branchen zurück.



## **40 Jahre EKAS: Selbstbewusst in die Zukunft**

2023 feiert die EKAS ihr 40-jähriges Jubiläum. Diesen runden Geburtstag hat sie am 27. Juni 2023 bei einer Schifffahrt mit geladenen Gästen gefeiert. Die Feierlichkeiten boten Gelegenheit, das Engagement von aktuellen und ehemaligen Weggefährten und Partnern der EKAS zu würdigen. Der Anlass wurde aber auch zum Ausblick auf kommende Herausforderungen genutzt.



**B**ei sommerlichen Wetterbedingungen durfte die EKAS ihr 40jähriges Bestehen feiern. Die Feier nahmen die Kommission und die Geschäftsstelle zum Anlass, um den Einsatz der vielen Personen zu verdanken, welche das Funktionieren der EKAS ermöglichen: Den Mitgliedern der EKAS-Gremien, den Vertretern von Branchenorganisationen, Durchführungsorganen, Fachgesellschaften, Fachorganisationen und weiteren Partnern.

Der Anlass ermöglichte es auch, Bilanz zu ziehen und auf die künftigen Aufgaben der EKAS blicken. Zu diesem Zweck waren im Tagesprogramm zwei Podiumsdiskussionen vorgesehen. Eingeführt wurden die beiden Diskussionen von Interviewausschnitten mit aktuellen und ehemaligen Exponenten der EKAS (siehe Box).

## Interviews zu 40 Jahre EKAS

Die Interviews zum Jubiläum 40 Jahre EKAS finden Sie in voller Länge sowie in Form von zwei Kurzzusammenschnitten auf der Webseite der EKAS: [www.ekas.ch/interviews40Jahre](http://www.ekas.ch/interviews40Jahre)

## Errungenschaften der EKAS

Die Diskussion zum Rückblick befasste sich damit, was die EKAS eigentlich ausmacht und auf welche Erfolge sie zurückblicken darf. Dabei wurde es als eine der grossen Errungenschaften der EKAS bezeichnet, einen runden Tisch für alle in der Arbeitssicherheit involvierten Stellen eingerichtet zu haben. Dieser runde Tisch ermöglichte einen Dialog, der zu einvernehmlichen Lösungen geführt hat. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass die Innovation des «runden Tisches» im Rückblick etwas verklärt wird. Es herrschte jedenfalls keine Aufbruchstimmung unter den Teilnehmenden und um Entscheidungen wurde stets gerungen. Rückblickend wurde auch die Bedeutung des ASA-Systems herausgestrichen. Dabei wurde die Kernidee des Systems in Erinnerung gerufen: Was braucht es in den Betrieben, um ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen? Das ASA-System war in dieser Hinsicht ein wichtiger Meilenstein, um den Betrieben zuvor nicht vorhandene Präventionswerkzeuge zur Verfügung zu stellen.

Auch über die Kampagnenarbeit wurde diskutiert. Die Vision 250 Leben als Abkehr von den branchenübergreifenden Sicherheitsprogrammen der EKAS wurde dabei verschieden eingeschätzt. Die Hinwendung hin zu branchenorientierten Kampagnen wurde einerseits



**Matthias Bieri**  
Redaktor, EKAS-  
Geschäftsstelle,  
Luzern



als richtig angesehen. Grundlage dafür war die Feststellung, dass das Sicherheitsverhalten im Betrieb entscheidend für die Prävention ist. Darum wollte man jedem Betrieb möglichst passgenaue Präventionsangebote bieten und fokussierte auf die Bedürfnisse der Branchen. Andererseits wurde auch der Nutzen der Sicherheitsprogramme unterstrichen. Sie entfalteten breite Wirkung. Einig war man sich, dass sich die EKAS jeweils gut überlegen muss, welche Schwerpunkte sie setzen will.

#### Blick in die Zukunft

Bei der Podiumsdiskussion zum Ausblick wurde diskutiert, wie die EKAS auf die künftigen Herausforderungen reagieren und die Prävention gestalten soll. Dabei wünschten sich die Diskussionsteilnehmer für die nächsten Jahre mutige Entscheidungen. Als zentral wurde die Ausrichtung auf die künftigen Gefährdungen der Arbeitswelt bezeichnet. Ausserdem sollte wiederholt die Frage gestellt werden, wie man die Betriebe künftig erreichen und eine nachhaltige Prävention bewirken kann. Das Zugehen auf die Betriebe und deren Einbezug müsse dabei eine wichtige Rolle spielen, damit in den Betrieben eine Präventionskultur etabliert werden kann. Die Bildungsfrage sei für die EKAS von grosser Bedeutung, damit die Betriebe über das notwendige Fachwissen verfügen oder ASA-Spezialisten beiziehen können.

#### Ganzheitlicher Ansatz – aber wie?

Auch die Dualitätsproblematik, also das Nebeneinander von Unfallversicherungsgesetz und Arbeitsgesetz und die unterschiedlichen Zuständigkeiten im Vollzug durch die Suva und die kantonalen bzw. eidgenössischen Durchführungsorgane, wurde mit Blick auf die Zukunft thematisiert. Die Schweiz ist dabei aufgrund des ILO-Beschlusses (siehe S. 6) angehalten, eine kohärente Arbeitsschutzpolitik zu entwickeln. Das heisst, dass sie gefordert ist, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gemeinsam zu denken, zu regeln und zu koordinieren.

Als positives Beispiel für die Zukunft wurde dabei die Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie angesprochen. Die Covid-Verordnungen des Bundesrats erforderten rasche und pragmatische Entscheidungen zur Umsetzung, die von den Durchführungsorganen des UVG gemeinsam gefällt wurden. Diese Zusammenarbeit könnte als Blaupause für den künftigen Umgang mit dem Dualismus dienen.

Die Ausgestaltung der Koordination, Steuerung und Befähigung der Durchführungsorgane ist eine Kernaufgabe der EKAS. Wichtig sind ihr aber auch die Zusammenarbeit, Kooperation und Vernetzung mit weiteren Partnern für eine erfolgreiche Prävention in den Betrieben. An der nächsten Jubiläumsfeier im Jahr 2033 wird man Bilanz ziehen können, welche Wege die EKAS eingeschlagen und was sie damit erreicht hat.



## Höhere Fachprüfung «Expertin/Experte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» auf Kurs

Mit der Genehmigung der Prüfungsordnung durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) am 12. Juli 2023 ist der Weg für den neuen Abschluss frei. Alle inhaltlichen Rahmenbedingungen sind in der Prüfungsordnung und der zugehörigen Wegleitung abschliessend definiert. Die ersten Prüfungen sind Anfang 2025 geplant.

Nach der Genehmigung der Prüfungsordnung durch das SBFI können die weiteren Vorbereitungsarbeiten für die höhere Fachprüfung «Expertin/Experte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» wie vorgesehen in Angriff genommen werden. Sie wird Anfang 2025 erstmals durchgeführt und auf Deutsch, Französisch und Italienisch angeboten.

Bei den Vorbereitungsarbeiten wird der in der Zwischenzeit ernannten Prüfungskommission eine zentrale Rolle zukommen. Sie hat hinsichtlich der Durchführung der höheren Fachprüfung weitreichende Kompetenzen und ist das zuständige Gremium für Entscheide betreffend Zulassungen und Bestehen der Prüfung. Zudem wählt sie die Prüfungsautorin-

nen und -autoren und die Prüfungsexpertinnen und -experten.

In Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle des Vereins höhere Berufsbildung ASGS kümmert sich die Prü-

fungskommission ausserdem um alle organisatorischen Punkte der Prüfung. Dazu gehören die Festlegung der Prüfungsgebühr und der genauen Daten, welche in der Prüfungsausschreibung kommuniziert werden. Die Prüfungskommission besteht vorerst aus fünf Personen und wird von Ueli Hosang präsiert.

### Verschiedene Kursanbieter

Parallel zur Fachprüfung ist auch die Entwicklung der Vorbereitungskurse weit fortgeschritten. Aktuell hat der Verein von vier verschiedenen Anbietern von Vorbereitungskursen auf die höhere Fachprüfung Kenntnis. Die Angebote der verschiedenen Anbieter unterscheiden sich dabei in wesentlichen Punkten. Zwei Kursangebote wurden im EKAS Mitteilungsblatt 96 vorgestellt, die weiteren zwei stellen ihre Angebote in der aktuellen Ausgabe vor (siehe S. 20/21).

### Parallel zur Fachprüfung ist auch die Entwicklung der Vorbereitungskurse weit fortgeschritten.

Parallel zur Fachprüfung ist auch die Entwicklung der Vorbereitungskurse weit fortgeschritten. Aktuell hat der Verein von vier verschiedenen Anbietern von Vorbereitungskursen auf die höhere Fachprüfung Kenntnis. Die Angebote der verschiedenen Anbieter unterscheiden sich dabei in wesentlichen Punkten. Zwei Kursangebote wurden im EKAS Mitteilungsblatt 96 vorgestellt, die weiteren zwei stellen ihre Angebote in der aktuellen Ausgabe vor (siehe S. 20/21).



**Peter Schwander**  
Präsident Verein  
höhere Berufsbildung  
ASGS,  
Luzern

### Unterstützung durch die EKAS

Um die finanzielle Last der Weiterbildung zu verringern, hat die EKAS eine Prämie für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen beschlossen. Die EKAS übernimmt dabei 25% der Gebühren des Vorbereitungskurses (höchstens CHF 5 000.–). Detaillierte Hinweise für das Beantragen der Erfolgsprämie werden rechtzeitig vor der ersten Prüfungssession auf [www.ekas.ch](http://www.ekas.ch) veröffentlicht.

### Antworten auf häufige Fragen

Mit der Einführung eines neuen Abschlusses stellen sich jeweils verschiedene Fragen, insbesondere auch zum Verhältnis mit bestehenden Weiterbildungen. Einige dieser Fragen sollen an dieser Stelle beantwortet werden.

- Der neue Titel «Expertin/Experte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit eidgenössischem Diplom» steht in keinem hierarchischen Verhältnis zur bisherigen Weiterbildung als Sicherheitsingenieurin bzw. Sicherheitsingenieur. Beide sollen nach dem Willen der EKAS dauerhaft anerkannte Spezialistinnen bzw. Spezialisten der Arbeitssicherheit sein, die den gleichen Fortbildungspflichten unterliegen.
- Für die Zulassung zur Prüfung ist unter anderem eine Praxiserfahrung von drei Jahren nach dem Erlangen des massgebenden Abschlusses erforderlich. Ein Jahr Berufspraxis gilt als erfüllt, wenn mindestens 50% einer Vollzeitstelle für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz angewendet werden.
- Es gibt keine Möglichkeit bestehende Abschlüsse und Titel prüfungsfrei in das eidgenössische Diplom umzuwandeln. Für bestimmte Kategorien von Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit sind jedoch Dispensationen von einzelnen Prüfungsteilen vorgesehen.



Antworten auf weitere häufig gestellte Fragen werden laufend auf der Webseite des Vereins ASGS ([www.diplom-asgs.ch](http://www.diplom-asgs.ch)) veröffentlicht.

## Hoher Praxisbezug beim ALPN-Vorbereitungslehrgang

ASA-Spezialistinnen und -Spezialisten können ab dem 15. Januar 2024 bei ALPN den Vorbereitungslehrgang zur höheren Fachprüfung «Expertin/Experte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS)» absolvieren.

Der ALPN Lehrgang dauert vom 15. Januar 2024 bis zum 25. November 2024 und hat einen hohen Praxisbezug. Dank der Zusammenarbeit mit der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) wird die akademische Anschlusslösung mit dem Modul «Betriebliches Gesundheitsmanagement» als Teil des CAS Betriebliche Gesundheitsförderung gewährleistet.

Zeitlich umfasst der Lehrgang 23 Kurs-Halbtage, wovon 18 Halbtage jeweils am Montagabend bei ALPN und 5 Halbtage jeweils Samstagvormittag oder -nachmittag bei der FFHS stattfinden. Der Lehrgang ist als Blended Learning-Modell mit Pflichtlektionen vor Ort (Präsenz-Unterricht) und in Webinar-Form (Online-Unterricht) konzipiert. An fünf zusätzlichen Abenden können die Kursteilnehmenden ausserdem am E-Forum (60 Minuten online) teilnehmen. Dieses findet jeweils zwischen den regulären Kurstagen statt und steht Kursteilnehmenden optional für Fragen an die Lehrgangsleitung zur Verfügung.

Inhaltlich basiert der Lehrgang auf dem Lernmodell 80/20. Das bedeutet, dass die Modul-Lerninhalte mit den von ALPN zur Verfügung gestellten Lehrmitteln

zu 80% mit grösstmöglicher freier Zeiteinteilung im Selbststudium erarbeitet und zu 20% im Rahmen des Blended Learning-Unterrichts thematisiert und vertieft werden. Ein Modell, das engagierten Fachleuten mit hoher Arbeitsauslastung eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit und Weiterbildung gestattet.

Der Lehrgang umfasst die folgenden sechs Module:

- Gesetze und Normen
- Unternehmensführung
- Leadership
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Risikomanagement
- Projektmanagement

Nach 14 Kurstagen geht es vor der Sommerpause mit organisatorischen und inhaltlichen Informationen rund um die Diplomarbeit zur Sache und im Spätherbst im Rahmen des abschliessenden 3-tägigen ALPN-Prüfungsworkshops mit dem schriftlichen und mündlichen 1:1-Training für die höhere Fachprüfung.

Mehr zu ALPN und zum ALPN Kursangebot:  
[www.alpn-security.ch](http://www.alpn-security.ch)  
[www.alpn-security.ch/kurse](http://www.alpn-security.ch/kurse)

Neil Alp, Geschäftsführer/Lehrgangsleiter ALPN, Regensdorf

## Arbeitsgebiet

### Expertinnen/Experten ASGS

- sind zuständig für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden
- führen Gefährdungsermittlungen, Risiko-beurteilungen sowie Beratungen durch
- gewährleisten und prüfen die Rechtskonformität der getroffenen Massnahmen
- prägen die Präventionsarbeit im Bereich ASGS massgeblich
- fördern die Entwicklung einer langfristigen Präventionskultur
- positionieren sich als Fachexpertinnen und -experten
- arbeiten in Unternehmen sämtlicher Branchen und Grössen, vorzugsweise in einer Stabsstelle mit fachlicher Führung

## Handlungskompetenzen

- Unterstützung und Beratung der Unternehmensleitung
- Integration der ASGS-Themen in die Unternehmensstrategie
- Leitung Risikomanagements
- ableiten von Massnahmen und Verantworten der rechtskonformen Umsetzung
- stufengerechte Kommunikation und Sensibilisierung über alle Hierarchiestufen
- Führung des Fachbereichs ASGS mit Budgetverantwortung
- Organisation von Weiterbildungen für Mitarbeitende und Leitung von Fachveranstaltungen
- Vernetzung und Austausch mit Fachkolleginnen und -kollegen
- mitwirken an Initiativen und Kampagnen
- Unterstützung der Unternehmensleitung bei der Förderung einer Präventionskultur

Arbeitsgebiet und Handlungskompetenzen von Experten/Expertinnen ASGS gemäss Prüfungsordnung.

## Vorbereitungslehrgang Expertin/Experte ASGS – der andere

Die Wegleitung zur höheren Fachprüfung Expertin/Experte ASGS gibt Handlungskompetenzen vor und genau an diesen orientiert sich SIOP als Bildungsanbieter. Expertinnen und Experten ASGS unterstützen die Unternehmensleitung umfassend zu ASGS und bei der Förderung einer Präventions- und Firmenkultur. Sie leiten das Risikomanagement im Bereich ASGS, führen den Fachbereich ASGS im Unternehmen und tragen dafür die Budgetverantwortung. Zudem organisieren sie Fort- und Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden und leiten Fachveranstaltungen.

Das Verständnis von SIOP ist es, dass die Kandidatinnen und Kandidaten sich diese Kompetenzen aneignen müssen, um erfolgreich die Prüfung zu bestehen. Es geht ums Handeln. Wer erwartet, dass er bei SIOP berieselt wird, liegt falsch. Im Lehrgang werden keine Professoren ihr Fachwissen dozieren. Der Schlüssel liegt im selbst erarbeiten und erleben, selbstverständlich mit professioneller und fachlicher Unterstützung.

Gemeinsam werden die geforderten Kompetenzen erarbeitet und angeeignet. Gemeinsam bedeutet, jeder Teilnehmende ist Experte bzw. Expertin in einem bestimmten Gebiet und wird einen Beitrag zum Lern-erfolg aller beitragen. So werden die Kompetenzen direkt angewendet und vertieft. Das Konzept ist eine Art grosse Lerngruppe mit dem Ziel, aus der Erfah-

rung und der Praxis von Anwenderinnen und Anwendern zu lernen. Als Bildungsanbieter stopfen wir die Lücken mit den fehlenden Themen. Ziel ist es, einen möglichst hohen Praxisbezug zu bieten und die Anwendung zu erleben. Dies ist ein zweiter Schlüssel neben der Theorie, die ebenfalls benötigt wird.

SIOP bietet einen berufsbegleitenden Lehrgang mit hohem Praxisbezug an. Die Kompetenzen werden an 26 Präsenztagen in der Ostschweiz erarbeitet und vermittelt. Der Fokus beim Adressatenkreis liegt auf Spezialistinnen und Spezialisten ASGS, die sich weiterbilden wollen. Die Kursleiter sind alles erfahrene Experten auf ihrem Gebiet.

Im Rahmen des Lehrgangs entwickeln wir die Kompetenzen anhand einer Musterfirma. Die Teilnehmenden werden jeweils temporär eine Rolle einnehmen und so konkrete Probleme und Herausforderungen lösen und dadurch praktische Erfahrungen sammeln. Ein weiterer Schlüssel ist die Vernetzung von Menschen, Technik und Organisation, was die Bedeutung von SIOP (Sicherheit Integriert Organisation Personal) widerspiegelt.

Lerne uns kennen:  
[www.experte-asgs.ch](http://www.experte-asgs.ch), [www.siop.ch](http://www.siop.ch)

Christian Lüthi, Geschäftsleiter, SIOP, Neukirch



## Die neue Bauarbeitenverordnung in der Praxis

Seit dem 1. Januar 2022 ist die neue Bauarbeitenverordnung in Kraft. Sie hat bedeutende Neuerungen eingeführt, die über 70 000 Betriebe in der Schweiz betreffen. Die neuen Vorgaben werden in der Regel gut umgesetzt. Zu gewissen Themen scheint aber noch weitere Sensibilisierungs- und Informationsarbeit nötig.

### Die wichtigsten Änderungen

**M**it der Überarbeitung der Bauarbeitenverordnung (BauAV) wurden deren Bestimmungen dem Stand der Technik sowie der heutigen Praxis angeglichen. Auch Widersprüche zu anderen Regelwerken wurden behoben. Die wesentlichsten Änderungen gab es zu fünf Themen:

- Beim Arbeiten auf Dächern müssen neu ab einer Absturzhöhe von mehr als zwei Metern geeignete Absturzschutzmassnahmen getroffen werden. Bisher war dies erst ab einer Höhe von drei Metern Pflicht.
- Es wurden Schutzziele definiert, um Arbeitnehmende besser vor Sonne, Hitze und Kälte zu schützen.
- Es wird eine ausreichende Beleuchtung für Verkehrswege und Arbeitsplätze verlangt.
- Die Sicherheitsmassnahmen, die sich aus der Planung der Bauarbeiten ergeben, müssen neu schriftlich festgehalten werden.

- Auf tragbaren Leitern darf nur noch gearbeitet werden, wenn in Bezug auf die Sicherheit kein anderes Arbeitsmittel besser geeignet ist.

### Knackpunkt Sicherheitskonzept

Die Umsetzung der verschiedenen Neuerungen funktioniert grösstenteils gut. Vor allem das objektspezifische Sicherheitskonzept scheint aber für Schwierigkeiten zu sorgen – oftmals werden diese von den Verantwortlichen gar nicht erstellt, vor allem auf Kleinbaustellen.

Bereits die alte BauAV verlangte vom Arbeitgeber die Planung der Bauarbeiten, sodass das Risiko für Berufsunfälle und Berufskrankheiten möglichst klein ist. Seit dem 1. Januar 2022 ist lediglich neu, dass dies schriftlich festgehalten werden muss.

Zur einfacheren Umsetzung dieser Vorgabe hat die Suva zusammen mit den Sozialpartnern – etwa für Betriebe des Bauhauptgewerbes oder für das Maler- und Gipser-



**Christian Michel**  
Teamleiter ASGS  
Bau, Suva, Luzern

Die neue BauAV sieht vor, dass nur noch auf tragbaren Leitern gearbeitet werden darf, wenn in Bezug auf die Sicherheit kein anderes Arbeitsmittel besser geeignet ist.

## Infos

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter: [www.suva.ch/bauav2022](http://www.suva.ch/bauav2022)

gewerbe – Standardkonzepte, mitunter auch für Kleinstarbeiten, verfasst. Das Ziel ist, dass nicht für jede Kleinstarbeit ein Konzept erstellt werden muss, sondern für diese ein standardisiertes Konzept verwendet werden kann. Je nach Standardlösung sind Wochenkonzepte oder auch Funktionskonzepte möglich. Ob und wie sich diese Konzepte in der Praxis bewähren, kann zurzeit jedoch noch nicht beurteilt werden. Sie sind sehr neu und befinden sich in der Einführungsphase. Gut zu wissen ist, dass in den Konzepten jeweils nicht die ganze branchenspezifische Risikobeurteilung nochmals aufgeführt werden muss, sondern lediglich die baustellenspezifischen Massnahmen festzuhalten sind.

Insbesondere bei grösseren Bauten ist es dabei sinnvoll, ein übergeordnetes Konzept zu erarbeiten. Damit können die Planung und die Ausführung optimiert werden, was letztlich zu kürzeren Bauzeiten und besserer Bauqualität führt. Wird das Konzept bereits in der Planungsphase durch die Planenden und die Bauleitung erstellt, so ist die Koordination der Sicherheitsmassnahmen optimal sichergestellt. Die ausführenden Unternehmen müssen anschliessend prüfen, ob das Konzept alle für sie relevanten Aspekte beinhaltet.

### Dacharbeiten und tragbare Leitern

Neu sind auch bei Arbeiten auf Dächern bereits ab einer Absturzhöhe von mehr als zwei Metern geeignete Absturzsicherungsmassnahmen zu treffen. Diese Neuerung stellt eine Vereinheitlichung dar.

Bereits zuvor waren bei allen anderen Arbeiten ab einer Höhe von zwei Metern solche Massnahmen vorgeschrieben. Noch wird diese Vorgabe nicht durchgehend umgesetzt. Die Suva sieht darum vor, noch mehr auf diese Neuerung hinzuweisen und die Betriebe umfassender

**Die Umsetzung der verschiedenen Neuerungen funktioniert grösstenteils gut.**

dazu zu informieren. Bereits jetzt sind diverse Informationsschriften zu diesem Thema auf der Website der Suva zu finden ([www.suva.ch/dach](http://www.suva.ch/dach)).

Auf tragbaren Leitern darf nur noch gearbeitet werden, wenn kein anderes Arbeitsmittel in Bezug auf die Sicherheit besser geeignet ist. Auch hier ist eine anhaltende Sensibilisierung nötig – insbesondere, weil sehr viele Betriebe von dieser Neuerung betroffen sind. Tragbare Leitern sind gefährliche Arbeitsmittel. Pro Jahr ereignen sich mehr als 6000 Berufsunfälle beim Einsatz von Leitern. 100 dieser Berufsunfälle führen zu Invalidität, vier enden gar tödlich.

### Umsetzung braucht Zeit

Es wird einige Zeit brauchen, bis die neuen Massnahmen durchgehend bekannt und akzeptiert sind. Die Suva führt jährlich über 9000 Kontrollen im Bauhaupt- und Baunebengewerbe durch, bei denen sie den Betrieben auch beratend zur Seite steht. Diese Kontakte tragen entscheidend dazu bei, dass die Umsetzung der neuen BauAV in den Betrieben voranschreitet.



# Das Milizprinzip: Erfolgsfaktor für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**Die SGAS und Suissepro haben eine öffentliche Erklärung ausgearbeitet, um das Milizsystem in der Schweiz zu erhalten und zu fördern. Gemeinsam mit den Sozialpartnern werden die Unternehmen ermutigt, es ihren Fachkräften zu ermöglichen, sich für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit in gemeinnützigen Kreisen zu engagieren. Bereits 31 Organisationen, darunter die EKAS, haben ihre Unterstützung kundgetan und unterstreichen damit die Bedeutung des Milizprinzips.**

**Z**ur Schweizer Identität gehört die tief verankerte Idee, dass der Staat auf das freiwillige Engagement seiner Bürgerinnen und Bürger angewiesen ist. Umgesetzt wird diese Idee durch das Milizprinzip, das alle Menschen auffordert, sich zusätzlich zu ihrer beruflichen Arbeit für das Wohl der Allgemeinheit zu engagieren. Das Milizengagement prägt unser Zusammenleben. Es ist deshalb einer der Eckpfeiler der Schweizer Kultur und eng mit der Demokratie unseres Landes verbunden.

Gegenseitiges Verständnis sowie der Austausch von Erfahrungen und wissenschaftlichen Kenntnissen sind auch im Bereich des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Prävention von entscheidender Bedeutung. Zwar leisten hochkompetente Organe (Arbeitsinspektorate, Suva, Gesundheitsförderung Schweiz usw.) hervorragende Arbeit. Es ist ausserdem die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer zu schützen und ASA-Spezialisten beizuziehen, sofern dies die Verhältnisse im Betrieb erfordern.

Die Fachgesellschaften für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind jedoch nach dem Milizprinzip organisiert. Da in ihnen der private und der öffentliche Sektor ausgewogen vertreten sind, sorgen sie für den notwendigen Austausch zwischen den Sektoren und fördern praxisnahe Lösungen. Ohne das natürliche Vermitteln der Milizionäre in den Unternehmen wäre die Arbeit der Organe deutlich weniger wirksam. Mit der Individualisierung der Gesellschaft und den steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt wird das Engagement der Milizionäre immer weniger «natürlich» und das System dadurch schwächer.

## Die öffentliche Erklärung

Aus diesem Grund haben die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit (SGAS) und Suissepro (der

Dachverband der Fachgesellschaften für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) – die beide mit öffentlichen Aufgaben betraut sind – eine öffentliche Erklärung ausgearbeitet ([www.sgas.ch/de/miliz](http://www.sgas.ch/de/miliz)).

Die Unternehmen und Organisationen, welche die Deklaration unterzeichnet haben (siehe Liste anbei), unterstützen Mitarbeitende, die ein Vereinsmandat mit öffentlichem Interesse haben, und die sich zugunsten des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Prävention engagieren. Dazu fördern die Unternehmen flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitmodelle, die es spezialisierten Mitarbeitenden ermöglichen, sich zu engagieren.

## Win-Win für Unternehmen und Mitarbeitende

Engagierte, spezialisierte Milizionäre sind ein Gewinn für Unternehmen jeder Grösse. Sie profitieren von einer praxisnahen Festlegung und Anwendung der Normen durch Leute aus der Praxis oder durch die Stärkung der Präventionskultur. Für den Arbeitgeber sind die indirekten Vorteile zahlreich: Das Image profitiert, man übernimmt soziale Verantwortung, gewinnt Sichtbarkeit, ein Netzwerk und Wissen, erhält branchenspezifische Lösungen, kann die Kundenbindung steigern und sogar die Integration fördern. Die Arbeitnehmenden profitieren von einer beruflichen Bereicherung, aufgefrischten Kenntnissen, wachsender Vernetzung, dem Austausch von konkreten Erfahrungen, gegenseitigem Verständnis und der Wahrnehmung von Verantwortung.

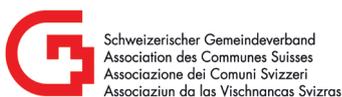
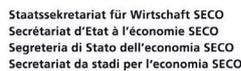
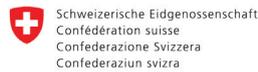
Es ist somit eine Win-Win-Situation. Zugleich unterstützt man mit dem Milizprinzip ein Modell, das – sollte es eines Tages wegfallen – die Arbeitssicherheit beeinträchtigen würde, was den Wirtschaftsstandort Schweiz stark schwächen und den Arbeitsfrieden reduzieren würde.



**Christian Wyssmüller**  
Präsident SGAS,  
Fribourg



# WIR UNTERSTÜTZEN



Alle Informationen über das Milizprinzip  
finden Sie über den QR-Code oder  
diesen Link  
<https://www.sgas.ch/de/miliz>

SGAS Schweizerische  
Gesellschaft für  
Arbeitssicherheit  
Postfach 160  
1701 Freiburg  
[info@sgas.ch](mailto:info@sgas.ch)





## EWCTS 2021: Gute Arbeitsbedingungen in der Schweiz trotz hohem Anteil belasteter Erwerbstätiger



**Dr. Ralph Krieger**  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter,  
SECO, Bern

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2021 zeigt, dass gut ein Viertel der Erwerbstätigen in der Schweiz mehr Belastungen als Entlastungen bei der Arbeit erfahren haben. Mit diesem Anteil liegt die Schweiz unter dem europäischen Durchschnitt. Der Ländervergleich deutet zudem darauf hin, dass die hiesigen Erwerbstätigen während der Covid-19-Pandemie bei vergleichsweise guter Gesundheit waren.



**Dr. Marc Arial**  
Leiter Abteilung  
Wissenschaftliche Grundlagen,  
SECO, Bern

Die COVID-19-Pandemie hatte erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der Schweiz und Europa. In der Schweiz verfügte der Bundesrat zwischen Februar 2020 und März 2022 auf Basis des Epidemiengesetzes, des Covid-19-Gesetzes, der Covid-19-Verordnungen und des Arbeitsgesetzes (ArG) zahlreiche Schutzmassnahmen. Die Schliessungen von Schulen, Geschäften und Restaurants, die Ausweitung und Vereinfachung der Kurzarbeitsentschädigung, die Unterstützung für Härtefälle, die Homeoffice-Empfehlung und Homeoffice-Pflicht tangierten die Branchen und Berufsgruppen dabei unterschiedlich stark.

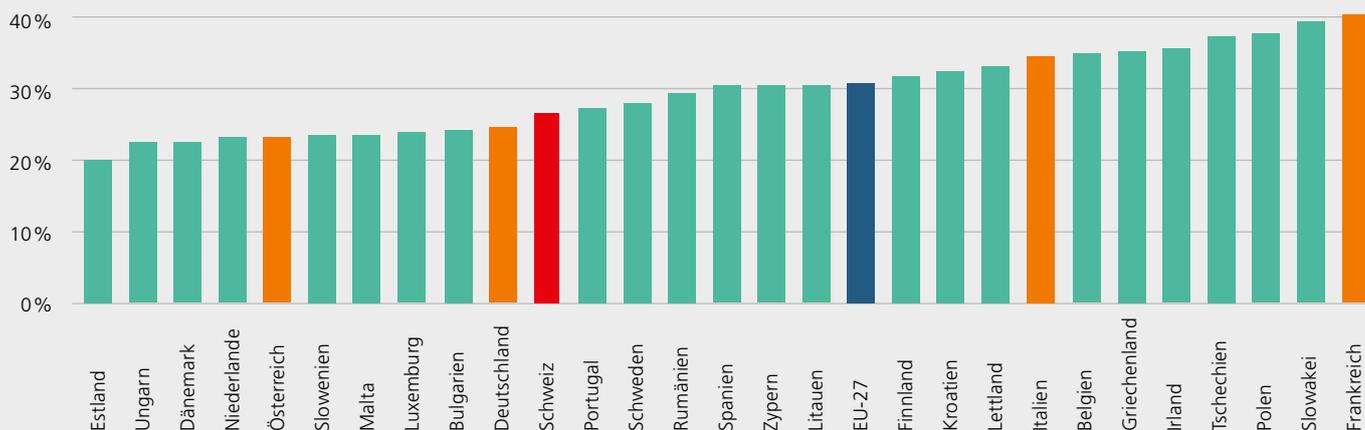
Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen EWCS wurde wegen der COVID-19-Pandemie 2021 mit-

tels Telefoninterviews durchgeführt, weshalb sie als EWCTS (European Working Conditions Telephone Survey) bezeichnet wird. Sie liefert repräsentative Daten verschiedener Merkmale der Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Der Fokus liegt auf dem Ländervergleich, der dem SECO wichtige Informationen für das Monitoring «Arbeit und Gesundheit» und die Steuerung des Vollzugs bereitstellt.

Bei der Befragung 2021 sind für die Schweiz die Ergebnisse in drei Bereichen von besonderem Interesse: Jene zur Belastung der Erwerbstätigen durch die Arbeit, zur Gefährdung ihrer Sicherheit oder Gesundheit wegen der Arbeit sowie zu Gesundheitsproblemen unter ihnen.

Abbildung 1

## ARBEITSBELASTUNG: UNGLEICHGEWICHT ZWISCHEN BELASTUNGEN UND ENTLASTUNGEN, SCHWEIZ UND EU-27 (2021)



EWCTS 2021. Abhängige Erwerbstätige (ohne Landwirtschaft). EU-27 (n=50506), Schweiz (n=1094), Österreich (n=1589), Deutschland (n=3731), Frankreich (n=2824), Italien (n=2387). Die Nachbarstaaten werden in einem orangenen Balken dargestellt. Der EU-27-Durchschnitt wird in einem dunkelblauen Balken dargestellt.

### Arbeitsbelastung: Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Entlastungen

Die Arbeitsbelastung vergleicht die individuelle Belastung anhand verschiedener belastender Faktoren (u. a. Lärm und Gefahrenstoffe, Belastungen des Bewegungsapparates, psychosoziale Belastungen) und entlastenden Faktoren (u. a. soziale Unterstützung, Entscheidungsfreiheit und Autonomie, Ausbildungsmöglichkeiten). Gemäss der Definition von Eurofound gelten Erwerbstätige als belastet, wenn sie bei der Arbeit mehr belastende Faktoren als entlastende Faktoren vorfinden. Erwerbstätige, die am Arbeitsplatz belastet sind, gefährden ihre Gesundheit und würden von einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen profitieren (Eurofound, 2022).

Im Jahr 2021 waren 27% der Erwerbstätigen in der Schweiz durch die Arbeit belastet. Dieser Anteil lag unter dem Durchschnitt der EU-27-Staaten (31%) und über den Anteilen von Deutschland (25%) und Österreich (23%). In Italien (35%) und Frankreich (40%) waren die Anteile an belasteten Erwerbstätigen höher (siehe Abbildung 1).

Die EWCTS deutet darauf hin, dass in der Schweiz während der COVID-19-Pandemie 2021 im «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen» (35%) und insbesondere im «Gesundheitswesen» (42%) viele Erwerbstätige im Verhältnis zu den Belastungen nicht über ausreichende Ressourcen verfügt haben. Ausserdem erlebten Frauen (30%) häufiger eine Belastung durch die Arbeit als Männer (24%).

### Bestimmte Belastungen sehr verbreitet

Die Analyse der unterschiedlichen Belastungen und Entlastungen zeigt, dass in der Schweiz der Anteil der Erwerbstätigen, die oft oder immer physische Belastungen (starker Lärm, Umgang mit Gefahrenstoffen, Belastungen des Bewegungsapparates) erlebten, tiefer war als im Durchschnitt der EU-Staaten. Bestimmte Belastungen kommen in der Schweizer Arbeitsumgebung jedoch besonders häufig vor, z. B. repetitive Bewegungen (45%), hohes Arbeitstempo (59%) oder Arbeit in der Freizeit, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen (36%). Dies macht deutlich, dass zu diesen Themen in vielen Unternehmen nach wie vor Präventionsbemühungen erforderlich sind.

Der hohe Anteil Erwerbstätiger in der Schweiz, die mindestens einer Belastung des Bewegungsapparates ausgesetzt waren (55%), deutet darauf hin, dass körperliche Belastungen trotz den Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, wie der Tertiärisierung der Wirtschaft und einiger Innovationen (z. B. Mechanisierung/Roboterisierung schwerer Arbeiten) immer noch aktuell sind.

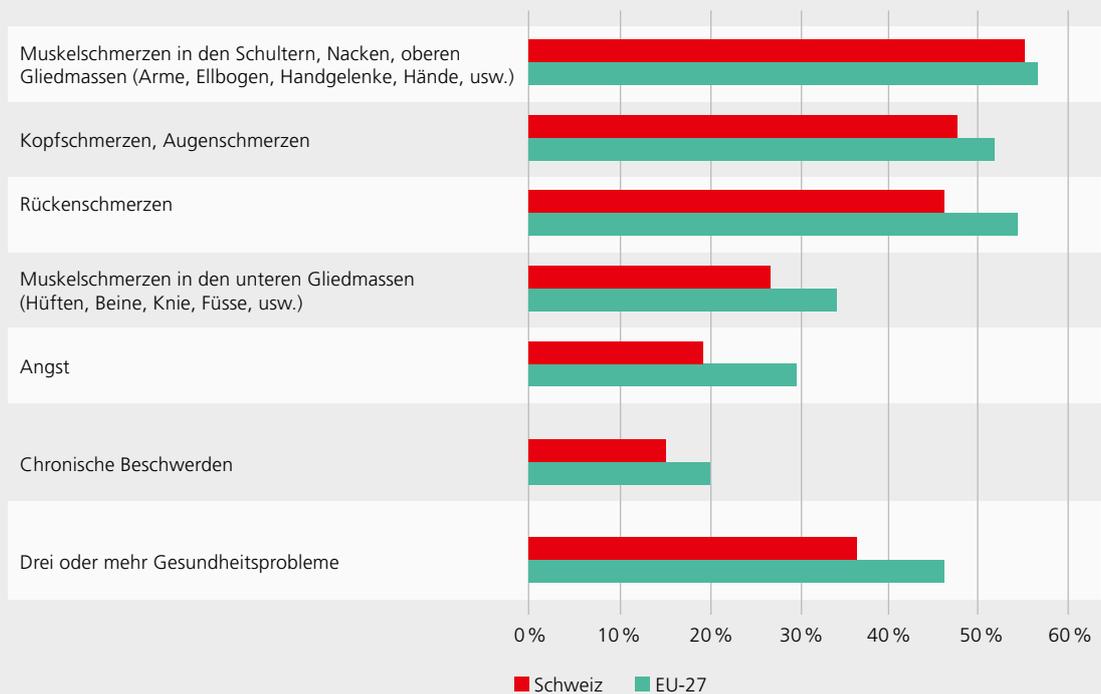
**Erwerbstätige, die am Arbeitsplatz belastet sind, gefährden ihre Gesundheit und würden von einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen profitieren.**

### Stärken des Schweizer Arbeitsmarktes

Demgegenüber entpuppten sich die Schweizer Arbeitsbedingungen bei den entlastenden Faktoren als vorteilhaft. Eine Stärke des Schweizer Arbeitsmarktes liegt bei den individuellen Handlungsmöglichkeiten, den beruflichen Aufstiegs Optionen sowie der Beteiligung und Mitsprache am Arbeitsplatz. Zudem erfahren 86% der

Abbildung 2

## GESUNDHEITSPROBLEME, SCHWEIZ UND EU (2021)



EWCS 2021: EU-27 n = 50 506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n = 1094.

Haben Sie in den letzten zwölf Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? Antwort: «ja».

Leiden Sie an einer Krankheit oder gesundheitlichen Problemen, die seit mehr als sechs Monaten andauern oder voraussichtlich mehr als sechs Monate andauern werden? Antwort: «ja» (diese Frage gehört zur Antwort «Chronische Beschwerden»).

### Informationen zur Studie

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat in Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS 2021 zum dritten Mal an der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen teilgenommen. Der European Working Conditions Survey (EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Europa. Er erlaubt Ländervergleiche und die langfristige Beobachtung der Risikoentwicklung. Seit 1990 wird er alle fünf Jahre von Eurofound durchgeführt und deckt die EU-Mitgliedsländer sowie interessierte Nichtmitgliedsländer ab. Die Schweiz nahm 2005 und 2015 direkt daran teil.

Im März 2020 musste die Datenerhebung via persönlicher Interviews (face-to-face) aufgrund der COVID-19-Pandemie abgebrochen werden. In der Folge wurde der Fragebogen für Telefoninterviews optimiert und gekürzt. Aufgrund der methodologischen

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

 Eurofound

Neuerungen und zahlreichen Änderungen im Fragebogen (z. B. Antwortkategorien) sind praktisch keine Vergleiche mit früheren Erhebungen möglich.

2021 wurden mehr als 71 000 Erwerbstätige aus 36 Ländern befragt. Die repräsentative Stichprobe aus Erwerbstätigen ab 16 Jahren, die mindestens eine Stunde pro Woche einer bezahlten Arbeit nachgingen, wurde mittels Zufallsstichprobefragung (random digital dialing) gezogen. Die Schweizer Stichprobe beinhaltet 1094 unselbständige Erwerbstätige.

SECO Studie: [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien\\_und\\_Berichte/bericht\\_ewcts\\_2021.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/bericht_ewcts_2021.html)

Europäische Studie: Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Auswirkungen auf die Zukunft (europa.eu)

Angestellten nach eigener Ansicht soziale Unterstützung während der Arbeit (Europa: ebenfalls 86 %).

### Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit wegen der Arbeit

In der EWCTS 2021 wurde gefragt, ob die Erwerbstätigen glauben, dass ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist. Der Anteil Erwerbstätiger in der Schweiz, der eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit festgestellt hat (23 %), war im Vergleich zu Europa (34 %) und den Nachbarländern (Italien 27 %; Österreich 29 %; Deutschland 31 %; Frankreich 39 %) kleiner.

In der Schweiz war der Anteil Erwerbstätiger, die eine Gefährdung festgestellt haben, in den Branchengruppen «Industrie und Bau» (29 %) sowie «Gesundheitswesen» (35 %) höher als in den anderen untersuchten Branchengruppen.

Die Analyse des Zusammenhangs zwischen der Arbeitsbelastung und einer Gefährdung zeigt, dass Erwerbstätige, die belastende Arbeitsbedingungen haben, gut 3-mal häufiger eine Gefährdung ihrer Arbeitssicherheit oder Gesundheit feststellen als Erwerbstätige, die nicht belastet sind (48 % vs. 14 %). Aufgrund von Querschnittsdaten kann die Wirkungsrichtung oder Wechselwirkungen nicht bestimmt werden.

### Gesundheitsprobleme

In der EWCTS 2021 wurden ausserdem fünf Gesundheitsprobleme erhoben, die sich in Studien zum Gesundheitsschutz als bedeutsam erwiesen haben. Mit Ausnahme der Muskelschmerzen in den Schultern, Nacken oder oberen Gliedmassen war der Anteil Erwerbstätiger mit Beschwerden in der Schweiz kleiner als in Europa. Dieses Resultat schlägt sich auf die kumulierten Gesundheitsprobleme nieder. Während in der Schweiz 37 % der Erwerbstätigen drei oder mehr Gesundheitsprobleme hatten, waren es in Europa 46 %. Ausserdem waren chronische Beschwerden in Europa weiterverbreitet als in der Schweiz (siehe Abbildung 2).

### Bestehender Handlungsbedarf

Das positive Abschneiden im europäischen Vergleich kaschiert nicht, dass zahlreiche Erwerbstätige in der Schweiz wegen der Arbeit belastet sind, eine Gefährdung der Arbeitssicherheit oder Gesundheit feststellen oder Gesundheitsprobleme haben.

Während bei rund drei Vierteln der Erwerbstätigen in der Schweiz die Qualität der Arbeitsbedingungen stimmt, deuten die Daten darauf hin, dass bei rund einem Viertel der Erwerbstätigen mehr Belastungen als Entlastungen vorhanden sind. Mit anderen Worten haben rund 1,1 Millionen Erwerbstätige zum Zeitpunkt der Erhebung unter ungünstigen Arbeitsbedingungen gearbeitet, was die Wahrscheinlichkeit für eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit wegen der Arbeit erhöht.

Für die Akteure der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf unterschiedlichen Ebenen (Bund, Kantone, Unternehmen) besteht vor diesem Hintergrund Handlungsbedarf: Einerseits im Erkennen von hohen Belastungen und ungenügenden Ressourcen und andererseits im Umsetzen von effektiven Massnahmen. Gesunde Mitarbeitende sind letztlich eine wichtige Voraussetzung für innovative und erfolgreiche Unternehmen.

# Änderungen in der Grenzwertliste 2024

Das Dokument mit den Änderungen in der Grenzwertliste 2024 finden Sie ab Januar 2024 auf der folgenden Webseite: [www.suva.ch/grenzwerte](http://www.suva.ch/grenzwerte). Rückmeldungen zur Liste können bis Ende Mai 2024 an den Sekretär der Grenzwertkommission, Dr. Michael Koller ([grenzwerte@suva.ch](mailto:grenzwerte@suva.ch)), gerichtet werden. Die Kommentare werden in der darauffolgenden Grenzwertsitzung diskutiert werden.



## STAS 2023: Die digitale Zukunft geht uns alle an

Die 19. Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit STAS ging am 19. Oktober 2023 im Kursaal Bern über die Bühne. Dieser Executive Event, der alle zwei Jahre stattfindet, bindet sich traditionell an das Thema der laufenden EU-OSHA-Kampagne und übernahm das Motto «Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung». In diesem Jahr konnten die Teilnehmenden erstmals wählen, ob sie vor Ort dabei sind oder sich online zuschalten.



**Heinz Waldmann**  
Bereichsleiter  
Support und  
Grundlagen, Suva,  
Luzern

Der Grossanlass war laut Felix Weber, Präsident der EKAS und Gastgeber der Tagung, ein voller Erfolg, denn die Inhalte sind für uns alle wegweisend. Der Startredner Stephan A. Böhm von der Universität St. Gallen präsentierte Resultate seiner seit 2016 regelmässig durchgeführten Erhebungen zum digitalen Wandel und dessen Auswirkung auf die Gesundheit von Erwerbstätigen. Dabei stehen Flexibilität und grössere Autonomie dem verminder-

ten sozialen Austausch, der Mailflut und der ständigen Erreichbarkeit gegenüber. Den Umgang mit hybriden Arbeitsformen erfolgreich zu gestalten und oft virtuell zu führen, stellt die Führungskräfte vor nicht zu unterschätzende Aufgaben.

Juristin Corina Müller Könz vom SECO zeigte den Anwesenden die rechtlichen Grundlagen gemäss Arbeitsgesetz ArG zusammenfassend auf. Für die Arbeit im Homeoffice gelten die

gleichen Grundsätze «notwendig – anwendbar – verhältnismässig» wie für klassische Arbeitsformen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu schützen und Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen zu vermeiden. Gerade im Hinblick auf das Sonntagsarbeitsverbot, das Einhalten von Ruhezeiten oder die Anleitungspflicht bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen braucht es seitens Geschäftsführung klare Vorga-



ben. Diese Prinzipien sind auf alle neuen Situationen und Arbeitsformen anzuwenden. Luca Cirigliano vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB sowie Carlo Bertolini von der Swisscom legten ihre Sichtweise und Praxisbeispiele dar, über die vor der Mittagspause rege diskutiert wurden. Attraktive Arbeitgeber, die flexibles Arbeiten erlauben, binden die Fachkräfte an die Firma und es kann sich eine gemeinsame Kultur entwickeln. Eine optimale Büroausstattung für die moderne Arbeitswelt ist massgebend. Die Umsetzung von Future of Work muss jedoch praktikabel sein und alle Mitarbeitenden sollten in ähnlichem Mass profitieren können. Fazit: In der Schweiz ist man noch nicht überall auf Kurs für eine ausgewogene Zusammenarbeit und Nutzung der digitalen Technologien. Es liegt eine ganze Menge Arbeit mit vielen Learnings vor uns. Sicher dankt es uns erst mal die Natur mit den verringerten Pendlerströmen.

Am Nachmittag starteten die Co-Referenten Reto Spoerri, FH Graubünden und Stefan Wäfler, Schindler mit ihrem Vortrag zur Extended Reality inkl. Augmented und Virtual Rea-

lity. Mit der Live-Demo wurde eindrücklich klar, welches Potenzial diese Anwendungen in Schulung und Ausbildung haben. Die Kosten für Lehrmaterialien sind gross, jedoch für gefährliche Trainingssituationen sicher gerechtfertigt. Roland Siegwart (ETH Zürich/Wyss Zurich) präsentierte die neue Generation von laufenden und fliegenden Robotern, welche in immer komplexeren Umgebungen für anspruchsvolle und gefährliche Aufgaben eingesetzt werden. Eine grosse Herausforderung ist dabei, auf Basis von unsicheren Informationen die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dass es mit der fortschreitenden Digitalisierung und grossen Dynamik gezwungenermassen zu Prozessanpassungen kommen muss, ist für Sven Goebel (Gesundheitsförderung Schweiz) logisch. Wir müssen uns laufend (und schnell) den neuen Voraussetzungen anpassen. Es braucht ein angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement BGM, damit die Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig bleiben und New Work im Unternehmen zum Gewinn wird. Stephan Sigrist, Think Tank W.I.R.E, wies schliesslich darauf hin, dass sich mit dem Einzug von künstlicher Intelli-

genz KI und dem Eintritt in virtuelle Welten die Anforderungen an die Mitarbeitenden stark ändern und sie sich immer wieder neue Kompetenzen aneignen müssen – ein Leben lang. Flachere Hierarchiestufen und arbeiten auf Vertrauensbasis sind Begleiterscheinungen. Es entstehen neue Freiheiten, aber auch eine grössere Abhängigkeit von digitalen Lösungen, dessen wir uns manchmal zu wenig bewusst sind.

Ein grosser Wunsch vieler Angestellten ist es, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen mit dem sog. Work-Life-Blending. Doch ist mehr Convenience wirklich so gesund? Damit das Positive überwiegt müssen alle Akteure bereit sein, aufeinander zuzugehen, Lösungen und Kompromisse zu finden, aber auch Regelungen zur Arbeitszeit, dem Gesundheits- und Versicherungsschutz einzuhalten. Wir dürfen nie vergessen, dass der Mensch mit seiner Empathie, der Fähigkeit zuzuhören und Gespräche geschickt zu lenken, seiner körperlichen Fitness und Resilienz die echte Grundlage für eine gesunde und nachhaltige Arbeitswelt bildet, in der sich alle wohlfühlen.



## Rap im Dienste der Arbeitssicherheit!

Seit Oktober ist die «Safety Bars» Kampagne von BE SMART WORK SAFE auf TikTok live. Die Kampagne richtet sich an junge Menschen unter 20 Jahren und sensibilisiert sie zum Thema «Sicherheit am Arbeitsplatz». Die Idee ist innovativ: 20-sekündige Rap-Songs auf TikTok. Die Songs behandeln das Thema Arbeitssicherheit und bringen sie in den Lyrics mit der Lebenswelt der Gen-Z zusammen.

Um die junge Generation zu erreichen, setzt BE SMART WORK SAFE auf eine zielgerichtete Strategie und kreativen Content, der die Sprache der Zielgruppe spricht. Dafür wird mit bekannten Influencern und Musikern zusammengearbeitet. Das Resultat: die Safety Bars – mehrere Songs, die von ausgewählten Interpreten performt werden, und mit Content rund um die Song-Releases daherkommen. Zentral ist dabei die Aktivierung der Community. Mit verschiedenen Challenges und der Aufforderung, die Musik für eigene Videos zu nutzen, wird das Engagement der Nutzer erhöht und die Aufmerksamkeit zum Thema Arbeitssicherheit hochgehalten.



Martine Currat-Joye  
Projektleiterin,  
Interkantonale  
Präventionsfach-  
stelle UVG, Bern

### Aufmerksamkeit durch Street-Credibility

Gerade weil das Thema Arbeitssicherheit im ersten Moment etwas stier erscheint, wurde bewusst auf Song-Interpreten gesetzt, die sich in der gleichen Lebenswelt

wie junge Arbeitnehmende befinden. Um klarzumachen, dass die Materie nicht langweilig, sondern wichtig ist. Durch Einbezug von verschiedenen und authentischen Persönlichkeiten bringt die Kampagne Humor, Dringlichkeit und vor allem Glaubwürdigkeit mit.

Das ultimative Ziel: Die Zielgruppe emotional zu berühren, ihre Neugier zum Thema Arbeitssicherheit zu wecken und eine positive Verhaltensänderung bei den Jugendlichen zu bewirken. **Schliesslich stehen die Gesundheit und ihre Zukunft beim Arbeiten stets auf dem Spiel.**



Du willst dir selbst ein Bild der Kampagne machen und hören, wie die Safety Bars klingen? Dann folge uns auf TikTok und Instagram!

#besmartworksafe



Mit zielgruppengerechtem Content wird die junge Generation für das Thema Arbeitssicherheit sensibilisiert.



T-Ronimo, Lakna und EAZ sind Schweizer Künstler:innen, welche für die Teilnahme an der Kampagne ausgewählt wurden.



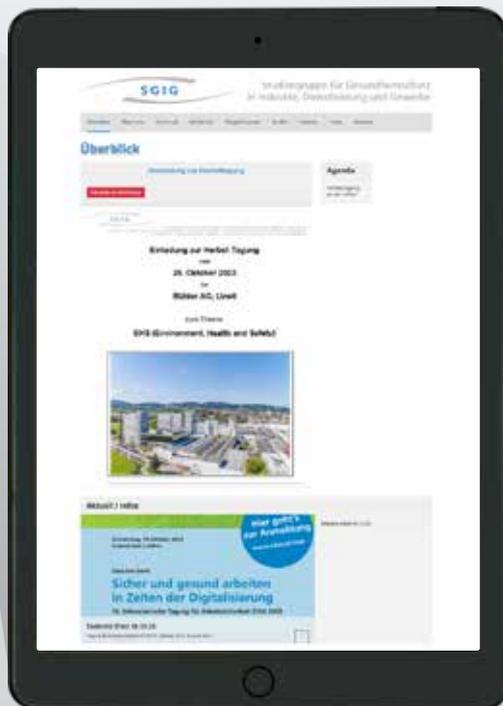
## BE SMART WORK SAFE und SAFE AT WORK sind die Präventionsmarke der Kantone für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz.

BE SMART WORK SAFE richtet sich speziell an Jugendliche. Die Marke unterstützt die kantonalen Arbeitsinspektorate bei ihren Bemühungen, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten und eine Präventionskultur zu fördern. Durch geeig-

nete Verhaltensmassnahmen beugt SAFE AT WORK gefährlichen Situationen oder Ereignissen am Arbeitsplatz vor, die zu Unfällen führen, um die Arbeitnehmer zu schützen. Die Kampagnen konzentrieren sich auf die Handlungen von Personen oder auf die

Organisation des Arbeitsumfelds im Rahmen der strukturellen Prävention. Schliesslich regt SAFE AT WORK mit seinen Kampagnen auch die grundlegenden Bemühungen um die Arbeitssicherheit in den Branchen an, die in die Zuständigkeit der Kantone fallen.

# Rubrik «Fachgesellschaften»



[www.sgig.ch](http://www.sgig.ch)

# Die Studiengruppe für Gesundheitsschutz in Industrie, Dienstleistung und Gewerbe (SGIG)

Die SGIG pflegt den Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen Arbeitsärzten, Arbeitshygienikern, Sicherheitsingenieuren und Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Sie bietet vielfältige Fortbildungen an und setzt auf Praxisnähe.

Unter dem Namen Studiengruppe für Gesundheitsschutz in Industrie, Dienstleistung und Gewerbe (SGIG) besteht seit 1956 ein Verein, der Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt fördern will. Die SGIG hat das Ziel, Firmen und Fachleuten eine themengerechte Weiterbildung zu günstigen Konditionen zu ermöglichen.

Die privatrechtlich organisierte SGIG versteht sich als Bindeglied zwischen den Betrieben und den Durchführungsorganen. Die Betriebe haben die Pflicht, Aktivitäten zur Förderung der Arbeitssicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln. Die Aufsicht obliegt den Durchführungsorganen, also der Suva, den eidgenössischen und kantonalen Arbeitsinspektoraten sowie weiteren Organisationen. Die SGIG bietet den Betrieben die Möglichkeit, über ihre Veranstaltungen an Umsetzungsideen zu gelangen und ist dabei auch im Kontakt mit den Durchführungsorganen.

## Aktivitäten und Kanäle der SGIG

Aktuell veranstaltet die SGIG mehrmals pro Jahr Ausflüge in Betriebe, bei denen nebst Rundgängen Vorträge von Arbeitssicherheitsexperten im Fokus stehen. Die Mitglieder erhalten dabei die Möglichkeit zum direkten Austausch mit Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und gelangen so an viel Know-how. Abgerundet werden die Vorträge in der Regel von interessanten Workshops und der Besprechung von aktuellen Sicherheitsfragen der jeweiligen Branchen.

Mit Blick auf die Mitgliedschaft profitieren Firmen von einer Kollektivmitgliedschaft, so dass mehrere Mitarbeiter von einer Mitgliedschaft profitieren können. Die Fortbildungsveranstaltungen der SGIG sind gemäss Fortbildungsreglement der SGAS anerkannt und tragen damit zur Erfüllung der Fortbildungsanforderungen an ASA-Spezialisten bei.

Die Aktivitäten der Studiengruppe werden über die Fachzeitschrift «SAVE», die Homepage [www.sgig.ch](http://www.sgig.ch), wie auch über LinkedIn kommuniziert. Der aktuelle Vorstand unter Leitung von Giuseppe Costa umfasst Sicherheitsingenieurinnen, Sicherheitsingenieure wie auch Vertreter der Durchführungsorgane.

**Die privatrechtlich organisierte SGIG versteht sich als Bindeglied zwischen den Betrieben und den Durchführungsorganen.**



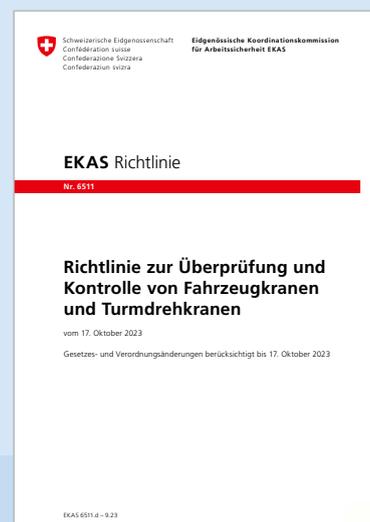
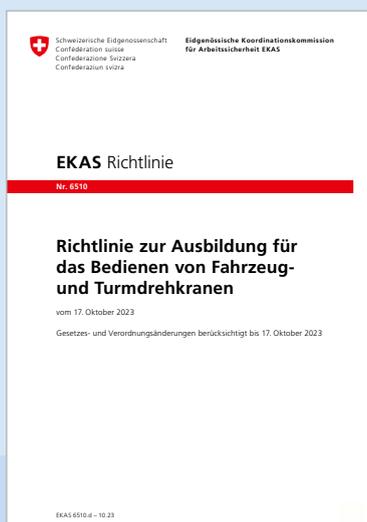
**Giuseppe Costa**  
Präsident SGIG,  
Winterthur

# Neue Informationsmittel und Angebote der EKAS

## BESTELLUNGEN

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

[www.ekas.ch](http://www.ekas.ch) > Dokumentation  
> Bestellservice



### EKAS Jahresbericht 2022

Der EKAS Jahresbericht 2022 berichtet wie gewohnt über die Aktivitäten der Kommission und ihrer Durchführungsorgane. In dieser Ausgabe des Jahresberichts werden als Schwerpunkt die «ASADO-Kurse» der EKAS vorgestellt. Diese Kurse werden nach längerer Unterbrechung seit 2022 wieder durchgeführt und dienen der Weiterbildung der Durchführungsorgane.

- **EKAS Jahresbericht 2022.**  
[www.ekas.ch/jahresbericht](http://www.ekas.ch/jahresbericht)

### EKAS Richtlinie 6510 «Richtlinie zur Ausbildung für das Bedienen von Fahrzeug- und Turmdrehkränen» überarbeitet

Die EKAS-Richtlinie 6510 zeigt auf, wie der Ausweis für Kranführerinnen und Kranführer erworben werden kann und wie die dazu notwendige Grundausbildung für das sichere Bedienen von Fahrzeug- und Turmdrehkränen zu gestalten ist. Bei der Überarbeitung sind die Erfahrungen und Erkenntnisse der letzten Jahre in die Richtlinie eingeflossen. Dabei wurden vor allem die Qualifikationsanforderungen an die Prüfungsexperten ergänzt und der Anhang 2 der Richtlinie «Regeln für die Kranführerprüfung» konkretisiert.

- **EKAS Richtlinie 6510 «Richtlinie zur Ausbildung für das Bedienen von Fahrzeug- und Turmdrehkränen».**  
[www.ekas.ch/6510.d](http://www.ekas.ch/6510.d)

### EKAS Richtlinie 6511 «Richtlinie zur Überprüfung und Kontrolle von Fahrzeugkränen und Turmdrehkränen» aktualisiert

Die EKAS-Richtlinie 6511 zeigt den Kranbetreiberinnen und -betreibern auf, wie sie ihre gesetzlichen Verpflichtungen bezüglich der Überprüfung und Kontrolle von Turmdrehkränen und Fahrzeugkränen erfüllen können. In der überarbeiteten Richtlinie werden unter anderem die Rechte und Pflichten der Kranexperten definiert. Auch Aberkennungskriterien für Kranexperten wurden neu aufgenommen.

- **EKAS Richtlinie 6511 «Richtlinie zur Überprüfung und Kontrolle von Fahrzeugkränen und Turmdrehkränen».**  
[www.ekas.ch/6511.d](http://www.ekas.ch/6511.d)



# Neue Informationsmittel und Angebote der Suva

**BESTELLUNGEN  
ONLINE:**  
[www.suva.ch](http://www.suva.ch)



## Sechs lebenswichtige Regeln für mehr Sicherheit rund um Asbest

Obwohl bereits seit über 30 Jahren verboten, bleibt Asbest weiterhin eine potenziell tödliche Gefahr. Sie bedroht alle, die an Gebäuden arbeiten, die vor 1990 erstellt wurden. Um ihren Schutz zu verbessern, lanciert die Suva neu sechs allgemeine Regeln für den Umgang mit Asbest für alle betroffenen Branchen. Diese ergänzen die existierenden ausführlichen branchenspezifischen Regeln. Auf einer neuen Webseite machen Videos zur Instruktion der Mitarbeitenden für jede Regel anschaulich, worum es geht. Gleichzeitig wurde die Haupt-Informationssseite zu Asbest auf [suva.ch](http://suva.ch) komplett überarbeitet.

- **Asbestfasern sind lebensgefährlich: schützen Sie sich davor!**  
Informationshub Asbest  
[www.suva.ch/asbest](http://www.suva.ch/asbest)  
>Lebenswichtige Regeln zu Asbest



## Hilfe bei Schulungen für den Hautschutz

In vielen Berufen kommen Mitarbeitende in Kontakt mit Stoffen, die zu Hautreizungen, Allergien und Hauterkrankungen führen können. Auf [suva.ch](http://suva.ch) gibt es dazu zwei neue Powerpoint-Präsentationen. Sie helfen zum Beispiel Lehrpersonen, Auszubildenden oder Sicherheitsbeauftragten bei der Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den notwendigen Hautschutz. Eine Präsentation behandelt die allgemeinen Grundlagen, eine zweite den Hautschutz in der Metallindustrie.

- **Hautallergien vermeiden.**  
Powerpoint-Präsentation:  
[www.suva.ch/13101.d](http://www.suva.ch/13101.d)
- **Hautprobleme in der Metallindustrie.**  
Powerpoint-Präsentation:  
[www.suva.ch/13102.d](http://www.suva.ch/13102.d)



## Sicher umgehen mit Gasflaschen

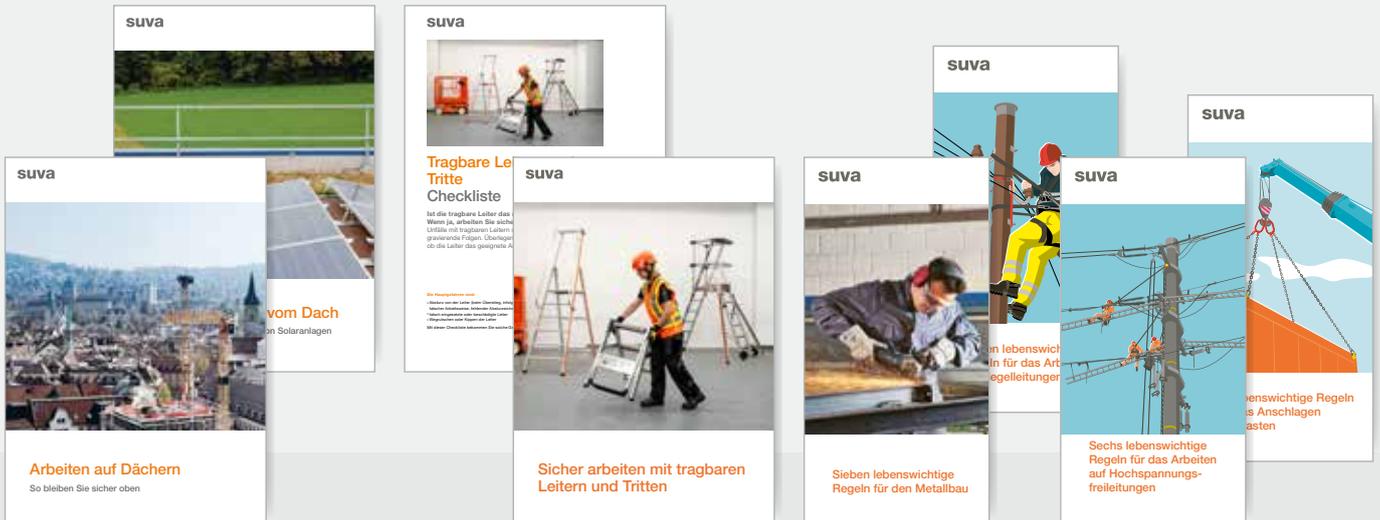
Die Informationsschrift der Suva zum sicheren Umgang mit Gasflaschen liegt in einer komplett neu erarbeiteten Fassung vor. Sie informiert über alle Gefahren und Schutzmassnahmen und insbesondere die Anforderungen an EX-Zonen rund um den Einsatz- oder Lagerort der Flaschen. Damit hilft Ihnen diese Publikation, Unfälle, Brände und Explosionen zu vermeiden und die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden zu schützen.

- **Gasflaschen.**  
Informationsschrift, 18 Seiten A4,  
nur als PDF:  
[www.suva.ch/66122.d](http://www.suva.ch/66122.d)

## BESTELLUNGEN

Alle Informationsmittel der Suva finden und bestellen Sie online auf [www.suva.ch](http://www.suva.ch).

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



### Auf Dächern sicher oben bleiben

Wer auf Dächern sicher arbeiten will, muss Schutzmassnahmen treffen, die Abstürze zuverlässig verhindern. Zwei Publikationen zu diesem Thema sind im Frühling in einer aktualisierten Auflage erschienen. Neu darin beschrieben werden zusätzliche Schutzmassnahmen, die nötig sind, wenn nur auf einer Dachseite gearbeitet wird. Diese Massnahmen verhindern Abstürze auch auf der nicht von den Arbeiten betroffenen Dachhälfte.

- **Arbeiten auf Dächern.** Informationsschrift, 24 Seiten A4: [www.suva.ch/44066.d](http://www.suva.ch/44066.d)
- **Sicher zu Energie vom Dach.** Informationsschrift, 24 Seiten A4: [www.suva.ch/44095.d](http://www.suva.ch/44095.d)

### Keine Unfälle mit Leitern und Tritten

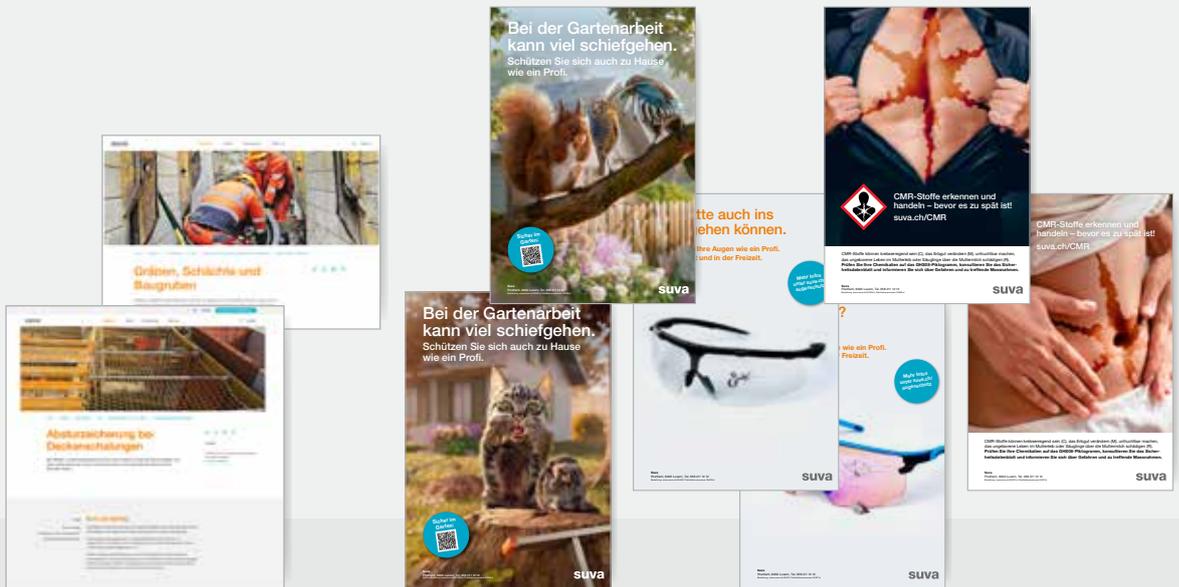
Tragbare Leitern und Tritte sind fast überall im Einsatz, sei es am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Einfach in der Handhabung, flexibel in der Anwendung, sind sie schnell zur Hand, wenn an erhöhter Stelle gearbeitet wird. Doch beim Planen von solchen Arbeiten gilt immer der Grundsatz: Tragbare Leitern nur verwenden, wenn es keine geeignetere Alternative gibt. Die dabei einzuhaltenden Schutzmassnahmen finden Sie in unserer Broschüre und Checkliste zum Thema Leitern und Tritte. Beide Publikationen liegen in einer überarbeiteten Fassung vor, die dem aktuellen Stand der Technik Rechnung trägt.

- **Sicher arbeiten mit tragbaren Leitern und Tritten.** Informationsschrift, 28 Seiten A4: [www.suva.ch/44026.d](http://www.suva.ch/44026.d)
- **Tragbare Leitern und Tritte.** Checkliste, 4 Seiten A4: [www.suva.ch/67028.d](http://www.suva.ch/67028.d)

### Lebenswichtige Regeln aktualisiert

In den vergangenen Monaten sind mehrere Sets von lebenswichtigen Regeln aktualisiert und neu veröffentlicht worden. Die lebenswichtigen Regeln für den Metallbau, für die Arbeit auf Hochspannungs-Freileitungen und Regelleitungen und für das Anschlagen von Lasten. Die Regelsets für Hochspannungs-Freileitungen und Regelleitungen wurden komplett neu illustriert. Bestellen Sie die aktuellste Version der für Ihre Arbeit gültigen lebenswichtigen Regeln.

- **Sieben lebenswichtige Regeln für den Metallbau.** Instruktionshilfe: [www.suva.ch/88826.d](http://www.suva.ch/88826.d)  
Faltprospekt: [www.suva.ch/84061.d](http://www.suva.ch/84061.d)
- **Sieben lebenswichtige Regeln für das Arbeiten auf Regelleitungen.** Instruktionshilfe: [www.suva.ch/88829.d](http://www.suva.ch/88829.d)  
Faltprospekt: [www.suva.ch/84066.d](http://www.suva.ch/84066.d)
- **Sechs lebenswichtige Regeln für das Arbeiten auf Hochspannungs-Freileitungen.** Faltprospekt: [www.suva.ch/84064.d](http://www.suva.ch/84064.d)
- **10 lebenswichtige Regeln für das Anschlagen von Lasten.** Instruktionshilfe: [www.suva.ch/88801.d](http://www.suva.ch/88801.d)  
Faltprospekt: [www.suva.ch/84077.d](http://www.suva.ch/84077.d)



**Neue Webseiten zu Deckenschalungen und Gräben, Schächten und Baugruben**

Neue Webseiten zu wichtigen Sicherheitsthemen für den Bau geben Ihnen aktuelle Hinweise Zu den Themen «Absturzsicherung bei Deckenschalungen» und «Gräben, Schächte und Baugruben». Die erste Seite listet alle zulässigen Möglichkeiten auf, wie die Absturzsicherung bei Deckenschalungen gewährleistet werden kann. Die zweite Seite thematisiert die notwendigen Schutzmassnahmen, die das Einstürzen von Grabenwänden und Böschungen, mit potenziell tödlichen Folgen, verhindern.

- **Absturzsicherung bei Deckenschalungen.**  
www.suva.ch/deckenschalung
- **Gräben, Schächte und Baugruben.**  
www.suva.ch/graben

**Kleinplakate fürs Anschlagbrett**

- **Bei der Gartenarbeit kann viel schiefgehen. Schützen Sie sich auch zuhause wie ein Profi.**  
Kleinplakat A4, Sujet Herbst:  
www.suva.ch/55399.d  
Kleinplakat A4, Sujet Frühling:  
www.suva.ch/55398.d
- **Das hätte auch ins Auge gehen können. Schützen Sie Ihre Augen wie ein Profi.**  
Kleinplakat A4, Sujet Arbeit:  
www.suva.ch/55400.d
- **Schutzengel? Schutzbrille! Schützen Sie Ihre Augen wie ein Profi.**  
Kleinplakat A4, Sujet Freizeit:  
www.suva.ch/55401.d
- **CMR-Stoffe erkennen und handeln – bevor es zu spät ist!**  
Kleinplakat A4, Sujet Mann:  
www.suva.ch/55396.d  
Kleinplakat A4, Sujet Frau:  
www.suva.ch/55397.d
- **Kleinplakate-Abonnement.**  
www.suva.ch/kleinplakate

## KURZ NOTIERT

### Neu auf suva.ch



#### Ortsfeste Leitern in Schächten (Schachtleitern).

Factsheet, 2 Seiten A4, nur als PDF: [www.suva.ch/33102.d](http://www.suva.ch/33102.d)

#### Ortsfeste Leitern an Gebäuden.

Factsheet, 2 Seiten A4, nur als PDF: [www.suva.ch/33103.d](http://www.suva.ch/33103.d)

#### Ortsfeste Leitern an maschinellen Anlagen.

Factsheet, 2 Seiten A4, nur als PDF: [www.suva.ch/33104.d](http://www.suva.ch/33104.d)

### Überarbeitete Publikationen

#### Asbest erkennen, beurteilen und richtig handeln: Lebenswichtige Regeln im Hoch- und Tiefbau.

Kleinbroschüre, 36 Seiten A6/5: [www.suva.ch/84060.d](http://www.suva.ch/84060.d)

#### Innerbetrieblicher Bahnverkehr.

Informationsschrift, 22 Seiten A4, nur als PDF: [www.suva.ch/66124.d](http://www.suva.ch/66124.d)  
Checkliste, 6 Seiten A4: [www.suva.ch/67126.d](http://www.suva.ch/67126.d)

#### Alleinarbeit kann gefährlich sein.

Informationsschrift, 28 Seiten A4: [www.suva.ch/44094.d](http://www.suva.ch/44094.d)

#### Propan und Butan. Schutzmassnahmen bei Gasaustritt in Räumen.

Informationsschrift, 5 Seiten A4, nur als PDF: [www.suva.ch/44024.d](http://www.suva.ch/44024.d)

#### Propan und Butan. Schutzmassnahmen bei Gasaustritt im Freien.

Informationsschrift, 5 Seiten A4, nur als PDF: [www.suva.ch/44025.d](http://www.suva.ch/44025.d)

#### CNC-Maschine zum Bohren, Drehen und Fräsen.

Checkliste, 4 Seiten A4: [www.suva.ch/67139.d](http://www.suva.ch/67139.d)

#### Hebebühnen für Fahrzeuge.

Checkliste, 4 Seiten A4: [www.suva.ch/67102.d](http://www.suva.ch/67102.d)

#### Reaktionsharze.

Checkliste, 4 Seiten A4: [www.suva.ch/67063.d](http://www.suva.ch/67063.d)

#### Handschutz in der Metallbranche.

Checkliste, 6 Seiten A4: [www.suva.ch/67183.d](http://www.suva.ch/67183.d)

#### Rohrvortriebsarbeiten im Spezialtiefbau.

Checkliste, 6 Seiten A4: [www.suva.ch/67162.d](http://www.suva.ch/67162.d)

#### Schattenfugenfräse, Nutfräsmaschine.

Checkliste, 4 Seiten A4: [www.suva.ch/67048.d](http://www.suva.ch/67048.d)

#### Instandhaltung von Maschinen und Anlagen.

Checkliste, 6 Seiten A4: [www.suva.ch/67192.d](http://www.suva.ch/67192.d)

#### Lagern von leichtbrennbaren Flüssigkeiten.

Checkliste, 4 Seiten A4: [www.suva.ch/67071.d](http://www.suva.ch/67071.d)

Eine monatlich aktualisierte Liste der neuen, überarbeiteten und aufgehobenen Informationsmittel der Suva finden Sie immer hier: [www.suva.ch/publikationen](http://www.suva.ch/publikationen)

# Neue Informationsmittel und Angebote der Kantone

## BESTELLUNGEN

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

[www.safeatwork.ch](http://www.safeatwork.ch)



### 10 Module für sicheres Arbeiten mit Gefahrstoffen

«Wie kann ich mich besser auf einen Vorfall mit Gefahrstoffen an meinem Arbeitsplatz vorbereiten? Wie werden Abfälle sortiert und getrennt? Verwende ich die richtigen Handschuhe?» Um den Schutz der Arbeitnehmenden, die mit Gefahrstoffen in Berührung kommen, zu unterstützen und zu fördern, hat SAFE AT WORK einen Leitfaden entwickelt.

**An wen richtet sich der Leitfaden?** Der Leitfaden richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure, die das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen im Betrieb behandeln.

**Was wird mit dem Leitfaden bezweckt?** Das Kit soll sein Zielpublikum dabei unterstützen, sich systematisch, fundiert und kompetent mit den 10 wichtigen Schwerpunkten rund um das Thema Gefahrstoffe auseinanderzusetzen.

**Wie wird der Leitfaden eingesetzt?** Die Module enthalten ein Arbeitsblatt, eine Präsentation, einen Film und ein Plakat. Sie wurden für eine Dauer von 15–45 Minuten konzipiert. Sie können angepasst und direkt am Arbeitsort oder im Ausbildungsraum behandelt werden.



Das Tool kann auf [www.safeatwork.ch](http://www.safeatwork.ch) oder mittels QR-Code heruntergeladen werden.



### Arbeitssicherheit in der Verwaltung: eine Online-Selbsteinschätzung

In der Schweiz arbeiten rund 640 000 Personen in Verwaltungen und im öffentlichen Dienst. Die Beschäftigten in Ämtern mit Publikumsverkehr (z. B. Sozialamt, Arbeitsamt oder Vormundschaftsbehörde) sind immer häufiger Aggressionsrisiken ausgesetzt. SAFE AT WORK hat ein Onlinetool für Unternehmen und ihre Angestellten entwickelt, das es ihnen ermöglicht, ihren Sicherheits- und die Präventionsstatus bezüglich Aggressionsrisiken von aussen einfach zu messen.

#### Welche Ziele sollen mit dem Tool erreicht werden?

Das Tool wurde in Zusammenarbeit mit der Walliser Hochschule für Gesundheit und dem Schweizerischen Büro für integrale Sicherheit entwickelt. Es ermöglicht es Unternehmen und ihren Mitarbeitenden, den Sicherheits- und Präventionsstatus im Rahmen der täglichen Aktivitäten und im Hinblick auf die Gefahren der externen Gewalt umfassend zu messen.

Es ermutigt die Mitarbeitenden auch, über ihr Sicherheits- und Schutzgefühl zu sprechen. So können Mitarbeitende und Arbeitgebende gemeinsam Aktionspläne entwickeln.



Das Tool kann auf [www.safeatwork.ch](http://www.safeatwork.ch) oder mittels QR-Code heruntergeladen werden.

# Menschen, Zahlen und Fakten

## Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 21. März 2023 und vom 28. Juni 2023 unter anderem:

- beschlossen, eine Werbekampagne des Vereins höhere Berufsbildung ASGS zur Förderung der Berufe im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) zu unterstützen.
- die neue Modelllösung M21 «SIOP» zertifiziert.
- der Weiterführung der Aktion «Hey Chef! Hey Chefin!» zur Sensibilisierung der Arbeitgeber zugestimmt.
- den Jahresbericht 2022 der EKAS genehmigt.
- die Ausrichtung einer Erfolgsprämie für Experten und Expertinnen ASGS beschlossen.
- die Mitfinanzierung der Teilnahme der Schweiz an der EU-OSHA-Erhebung über die betriebliche Praxis hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2024 (ESENER-4) gutgeheissen.
- das Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie mit der Analyse von Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen in Europa beauftragt.

## Was ist die EKAS?

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS ist die zentrale Informations- und Koordinationsstelle für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Als Drehscheibe koordiniert sie die Aufgabenbereiche der Durchführungsorgane im Vollzug, die einheitliche Anwendung der Vorschriften in den Betrieben und die Präventionstätigkeit. Sie stellt die Finanzierung für die Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sicher und nimmt wichtige Aufgaben in der Ausbildung, der Prä-

vention, der Information sowie in der Erarbeitung von Richtlinien wahr.

Die EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der Durchführungsorgane, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundheit zusammen.

[www.ekas.ch](http://www.ekas.ch)

# DRINGEND

Berufsunfall sucht  
Fachkraft die fähig ist,  
ihn zu verhindern.

Gesundheit und  
Sicherheit bei  
der Arbeit.ch

Mehr als ein Beruf.

## Geringere Risiken, eingesparte Kosten, entlastete Angestellte

Die Ausbildung oder Einstellung von  
Spezialistinnen und Spezialisten für  
Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit  
verschafft Unternehmen zahlreiche Vorteile.

Erfahren Sie mehr über einen Beruf,  
der etwas bewirkt.

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit.ch



Folgen Sie uns auf



Eine Initiative von



**ASGS** Verein höhere Berufsbildung  
**STPS** Association pour la formation professionnelle supérieure  
**SLPS** Associazione per la formazione professionale superiore



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Mitfinanziert durch die EKAS  
[www.ekas.ch](http://www.ekas.ch)