



Ausgewählte Ergebnisse der Europäischen Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken 2019

Impressum

Herausgeberin:
Staatssekretariat für Wirtschaft |
Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
Telefon 058 463 89 14

Autoren: Ralph Krieger und Marc Arial
Erscheinungsjahr: 2021

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	5
1. Einleitung	6
2. Risikofaktoren.....	8
3. Muskuloskelettale Belastungen	10
4. Psychosoziale Risikofaktoren	12
4.1 Massnahmenplan zur Vermeidung von psychosozialen Risiken	13
4.2 Präventionsmassnahmen hinsichtlich psychosozialer Risiken	15
4.3 Hindernisse.....	15
5. Führung und Risikobeurteilungen.....	16
5.1 Themen der Risikobeurteilung.....	18
5.2 Risikofaktoren und Risikobeurteilungen.....	18
5.3 Gründe für nicht regelmässige Risikobeurteilungen	20
5.4 Mitwirkung.....	21
6. Vertretung der Arbeitnehmenden	22
7. Spezialistinnen und Spezialisten für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.....	23
8. Gründe für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24
9. Schwierigkeiten beim Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26
10. Digitalisierung.....	27
11. Schlussfolgerung.....	28
12. Anhang	29
13. Referenzen	30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019).....	9
Abbildung 2: Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019).....	9
Abbildung 3: Massnahmen gegen muskuloskelettale Belastungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	10
Abbildung 4: Massnahmen gegen muskuloskelettale Belastungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)	11
Abbildung 5: Massnahmenplan zur Vermeidung psychosozialer Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	13
Abbildung 6: Massnahmenplan zur Vermeidung psychosozialer Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)	14
Abbildung 7: Präventionsmassnahmen hinsichtlich psychosozialer Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	15
Abbildung 8: Hindernisse im Umgang mit psychosozialen Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	15
Abbildung 9: Regelmässige Risikobeurteilung aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)	17
Abbildung 10: Risikofaktoren und Risikobeurteilungen aus Sicht der Unternehmen mit Risikofaktoren, Schweiz (2019)	19
Abbildung 11: Gründe für nicht regelmässige Risikobeurteilungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	20
Abbildung 12: Arbeitnehmervertretungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	22
Abbildung 13: Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	23
Abbildung 14: Gründe für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)	25
Abbildung 15: Schwierigkeiten beim Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus Sicht der Unter- nehmen, Schweiz und EU-28 (2019).....	26
Abbildung 16: Digitale Technologien aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2019).....	27

Management Summary

Die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) ist die umfangreichste vergleichende Erhebung über den Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie wird von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA) durchgeführt. Die dritte Europäische Unternehmenserhebung (ESENER-3) aus dem Jahr 2019 deckt mehr als 45'000 Unternehmen in 33 europäischen Ländern ab, die mindestens fünf Personen beschäftigen. Für die repräsentative Schweizer Erhebung wurden 1'502 Telefoninterviews mit Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt.

Die deskriptive Sekundäranalyse vergleicht die Schweiz mit Europa (EU-28) und beleuchtet Unterschiede zwischen kleinen und grossen Unternehmen. Ausserdem zeigt sie Entwicklungen zwischen 2014 und 2019 auf.

Folgende Resultate stehen hervor:

- Muskuloskelettale Belastungen und psychosoziale Risikofaktoren kommen in der Schweiz und in Europa häufig vor. Der Anteil an Unternehmen, die mit diesen Problemen konfrontiert sind, hat zwischen 2014 und 2019 zugenommen.
- Der Anteil an Schweizer Unternehmen, die eine Risikobeurteilung durchführt, ist halb so gross wie der europäische Anteil (39 % vs. 77 %). Damit liegt die Schweiz auf dem letzten Platz. Bereits 2014 fiel die Schweiz mit einem tiefen Anteil auf (45 %).
- Kleine Unternehmen (5–9 Personen) führen weniger häufig Risikobeurteilungen durch als grosse Unternehmen (250+) (31 % vs. 81 %).
- Je nach Gefährdung dürften 20 bis 40 Prozent der Unternehmen die vorhandenen Gefährdungen unterschätzen. Insbesondere muskuloskelettale Belastungen werden nicht analysiert.
- 19 Prozent der Unternehmen sagen, dass sie keine Risikobeurteilung machen, weil das Verfahren einer Risikobeurteilung zu aufwendig sei (EU-28: 20 %). Diese Einschätzung hängt nicht von der Unternehmensgrösse ab.
- 90 Prozent der kleinen Unternehmen und 63 Prozent der grossen Unternehmen sagen, dass sie keine Risikobeurteilung durchführen, weil sie keine Probleme haben.
- 27 Prozent der Unternehmen sagen, dass die Komplexität der gesetzlichen Auflagen grosse Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bereite (EU-28: 38 %). 2014 waren es 23 Prozent. Dieses Ergebnis hängt nicht von der Unternehmensgrösse ab.

1. Einleitung

Die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) zeigt auf, welche Gefährdungen und Belastungen vorliegen, wie Unternehmen mit Risikofaktoren umgehen und welche Gründe die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das Durchführen von Massnahmen haben bzw. welche Hindernisse diesbezüglich bestehen.

Gemäss Unfallversicherungs- und Arbeitsgesetz (UVG und ArG) steht die Führung in der Verantwortung, Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln und notwendige Massnahmen umzusetzen. Es ist Chefsache, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt wird. Konkret: Physische und psychische Belastungen müssen im Gleichgewicht mit entlastenden Faktoren sein. Doch auch die Mitarbeitenden müssen beim Gesundheitsschutz mitarbeiten und die Anweisungen der Führung befolgen (Art. 6 ArG).

Für die Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bestehen je nach Gefährdung unterschiedliche Vorgaben und es stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung (EKAS Richtlinie 6508). Unabhängig davon, ob in einem Betrieb besondere Gefährdungen vorliegen oder nicht, hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen systematisch und regelmässig zu analysieren, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten (Art. 3–10 VUV und Art. 2–9 ArGV 3).

Die Europäische Unternehmenserhebung liefert länderübergreifend vergleichbare Daten, die für die evidenzbasierte Analyse neuer Präventionsstrategien relevant sind. Sie unterstützt Vollzugsbehörden, Sozialpartner und Unternehmen bei der Planung und Umsetzung eines effektiven Gesundheitsschutzes. Basierend auf Telefoninterviews mit den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz deckt die ESENER–3 aus dem Jahr 2019 mehr als 45'000 Unternehmen in 33 europäischen Ländern ab, die fünf oder mehr Personen beschäftigen. Für die repräsentative Schweizer Erhebung wurden 1'502 Telefoninterviews durchgeführt. Weil standardisierte Fragebögen verwendet wurden, kann durch einen direkten Vergleich mit der Erhebung aus dem Jahr 2014 die Entwicklung im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aufgezeigt werden.

Ausgehend vom EU–OSHA Bericht (EU–OSHA, 2020) beschreibt die Sekundäranalyse Unterschiede zwischen der Schweiz und Europa (EU–28). Weiter werden Unterschiede zwischen den Unternehmensgrössen sowie die Entwicklung zwischen 2014 und 2019 beleuchtet. Der Ländervergleich im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz muss mit einiger Vorsicht gemacht werden, weil die Länder nicht dieselben Kontrollsysteme, Gesetze oder Wirtschaftsstrukturen haben. Vor diesem Hintergrund liefert die Unternehmensbefragung valide empirische Vergleichswerte, die in der Schlussfolgerung vorsichtig, d. h. mit qualitativem Kontextwissen interpretiert werden müssen. Folgende Themen werden behandelt:

Erstens werden Risikofaktoren sprich Belastungen beschrieben. Die Hauptprobleme liegen bei arbeitsbedingten muskuloskelettalen und psychosozialen Belastungen.

Zweitens werden Massnahmen betreffend die Belastungen des Bewegungsapparates vorgestellt. In der Schweiz werden im Vergleich zu Europa häufiger Arbeitszeiten reduziert, um muskuloskelettale Belastungen zu mildern. Pausen für Personen mit Zwangshaltungen werden häufiger in Europa als in der Schweiz verordnet.

Drittens wird der Umgang mit psychosozialen Risikofaktoren beschrieben. Der Anteil an Schweizer Unternehmen mit Massnahmen zur Stressprävention ist tiefer als in Europa. Seit 2014 wird aber ein Anstieg festgestellt.

Viertens werden die Anzahl durchgeführter Risikobeurteilungen sowie die entsprechenden Themen analysiert. Die Resultate sind eindeutig: Seit 2014 ist der Anteil an Schweizer Unternehmen klein, der eine Risikobeurteilung durchführt. Und kleine Unternehmen analysieren die Arbeitsbedingungen weniger als grosse Unternehmen. Insbesondere kleine Unternehmen sagen, dass keine grösseren Probleme vorhanden seien.

Fünftens werden Vertretungen der Arbeitnehmenden beschrieben. Vertreter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in rund einem Drittel der Schweizer Unternehmen vorhanden. In Europa ist dies in sechs von zehn Unternehmen der Fall.

Sechstens wird der Einsatz von Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beleuchtet. In der Schweiz sind zum Beispiel Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner deutlich seltener in Unternehmen präsent als in Europa.

Siebtens wird gezeigt, wieso sich Unternehmen mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befassen. Der wichtigste Grund war sowohl in der Schweiz wie auch in Europa die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen.

Achtens stehen die Schwierigkeiten beim Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Fokus. Aus Sicht der Unternehmen ist die Komplexität der gesetzlichen Auflagen der Hauptgrund.

Neuntens wird deutlich, dass hinsichtlich der verwendeten Technologien unter Digitalisierung vor allem der Einsatz von PCs, Laptops, Tablets und Smartphones verstanden wird. Tragbare Geräte (z. B. Datenbrillen) oder Roboter werden lediglich von rund 5 Prozent der Unternehmen eingesetzt.

Abschliessend werden wichtige Ergebnisse diskutiert und Schlussfolgerungen gezogen.

2. Risikofaktoren

Risikofaktoren beschreiben in der Unternehmensbefragung unterschiedliche arbeitsbedingte Gefährdungen sowie physische und psychische Belastungen.

Muskuloskelettale Belastungen und psychosoziale Risikofaktoren kamen in Schweizer Unternehmen häufig vor (siehe Abbildung 1). Ausserdem wurde in knapp der Hälfte der Unternehmen ein Unfallrisiko mit Maschinen oder Handwerkzeugen festgestellt. Die untersuchten Risikofaktoren betreffen häufiger grosse Unternehmen als kleine Unternehmen (Ausnahme: Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern, etc.).

Lediglich 7 Prozent der Unternehmen gaben an, dass in ihrem Betrieb keine arbeitshygienischen oder muskuloskelettalen Risikofaktoren bestehen; in Bezug auf die psychosozialen Risikofaktoren stellten fast doppelt so viele Unternehmen (15 %) keine Probleme fest. Je kleiner das Unternehmen ist, desto seltener werden von den Verantwortlichen psychosoziale Risiken festgestellt.

Diese Ergebnisse werfen die Frage auf, ob die Arbeitsbedingungen in kleinen Unternehmen tatsächlich sicherer und gesundheitsschonender sind als die Arbeitsbedingungen in grossen Unternehmen, oder ob kleine Unternehmen die Gefährdungen unterschätzen oder nicht wahrnehmen.

Schweizer Unternehmen sind im Vergleich zu Europa häufiger von langen oder unregelmässigen Arbeitszeiten und insbesondere von Zeitdruck betroffen. Die Ergebnisse betreffend die langen und unregelmässigen Arbeitszeiten der Vollzeit–Arbeitnehmenden werden durch andere Daten bestätigt (EWCS 2015¹, Eurostat²).

Das Arbeitsgesetz zielt unter anderem darauf ab, Arbeitszeiten zu begrenzen und eine ausreichende Erholungszeit für Arbeitnehmende sicherzustellen. Vor dem Hintergrund, dass Schichtarbeit sowie lange, unregelmässige und unvorhersehbare Arbeitszeiten bekannte Belastungen sind und zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen können³, stehen zahlreiche Unternehmen in der Schweiz vor besonderen Herausforderungen.

Der Vergleich mit Erhebungen über die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden zeigt, dass die Risikoeinschätzung zwischen den Erwerbstätigen und den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in weiten Teilen übereinstimmt.⁴ Mit anderen Worten: Wo ein Vergleich möglich ist, sind die Anteile Verantwortlicher und Arbeitnehmender, die eine Gefährdung feststellen, etwa gleich gross.⁵

Eine Diskrepanz besteht bei den ermüdenden oder schmerzhaften Körperhaltungen: Von Arbeitnehmenden in kleinen Unternehmen (5–49 Personen) wurden diese Belastungen deutlich häufiger genannt als von den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in kleinen Unternehmen (rund 47 % vs. rund 25 %). Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass kleine Unternehmen diese Art der Belastung unterschätzen.

Die drei häufigsten Risikofaktoren sind zwischen 2014 und 2019 am stärksten angestiegen:

- Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw. (+12 Prozentpunkte),
- Zeitdruck (+13) und insbesondere
- repetitive Hand– oder Armbewegungen (+25).

Einzig die erhöhte Rutsch–, Stolper– oder Sturzgefahr (-2) sowie das Unfallrisiko mit Fahrzeugen haben sich in dieser Zeitspanne reduziert (-7) (siehe Abbildung 2).

¹ Gemäss EWCS 2015 kommen in der Schweiz lange Arbeitszeiten, regelmässige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten und das kurzfristig zur Arbeit kommen vergleichsweise häufig vor (Krieger, Graf und Vanis, 2015).

² Gemäss Eurostat arbeiten Vollzeitarbeitnehmende in der Schweiz im Jahr 2019 1.7 Stunden pro Woche länger als in Europa (CH: 42.8 vs. EU–28: 41.1 Stunden). Quelle: [URL, Mai 2020: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table?lang=de>].

³ vgl. dazu Arlinghaus et al., 2019; Kivimäki et al., 2015; Wagstaff and Sigstad Lie, 2011.

⁴ EWCS 2015 und SGB 2017.

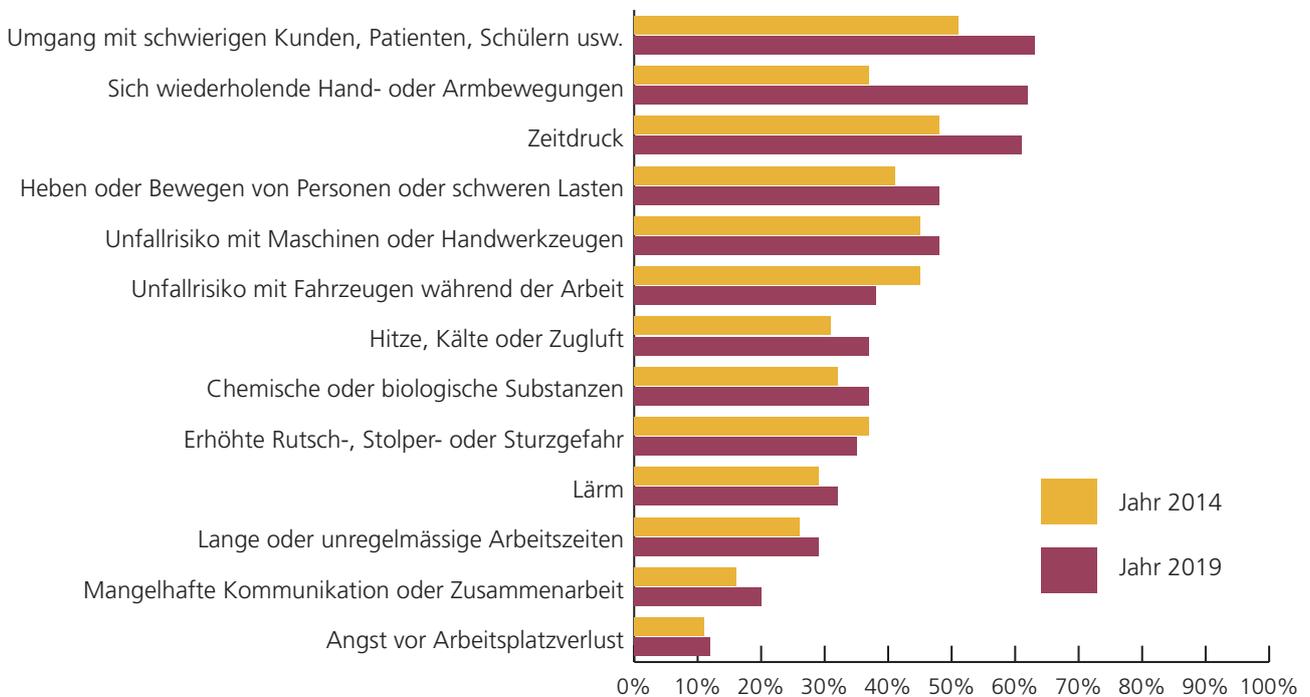
⁵ Dieser Vergleich ist lediglich eine grobe Gegenüberstellung, weil die Anzahl Unternehmen nicht der Anzahl Arbeitnehmenden entspricht (siehe Anhang für Arbeitsstätten und Beschäftigte).

Abbildung 1: Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019. Q200: Je nach Art der Tätigkeit gibt es verschiedene Risiken und Gefährdungen. Bitte geben Sie zu jedem der folgenden Risikofaktoren an, ob er in Ihrem Betrieb vorliegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob er derzeit unter Kontrolle ist oder wie viele Beschäftigte betroffen sind. Ja. Q201: Risiken können auch durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert wird, durch soziale Beziehungen bei der Arbeit oder durch die wirtschaftliche Lage entstehen. Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Risiken an, ob es im Betrieb vorhanden ist oder nicht (Antwort: Ja).

Abbildung 2: Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)



ESENER-2 2014; ESENER-3 2019. Q200: Je nach Art der Tätigkeit gibt es verschiedene Risiken und Gefährdungen. Bitte geben Sie zu jedem der folgenden Risikofaktoren an, ob er in Ihrem Betrieb vorliegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob er derzeit unter Kontrolle ist oder wie viele Beschäftigte betroffen sind. (Antwort: Ja). Q201: Risiken können auch durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert wird, durch soziale Beziehungen bei der Arbeit oder durch die wirtschaftliche Lage entstehen. Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Risiken an, ob es im Betrieb vorhanden ist oder nicht (Antwort: Ja).

3. Muskuloskelettale Belastungen

Aufgrund der weitverbreiteten Belastungen des Bewegungsapparates (siehe Abbildung 1) untersucht die Unternehmensbefragung, welche spezifischen Präventionsmassnahmen in den Unternehmen umgesetzt wurden.

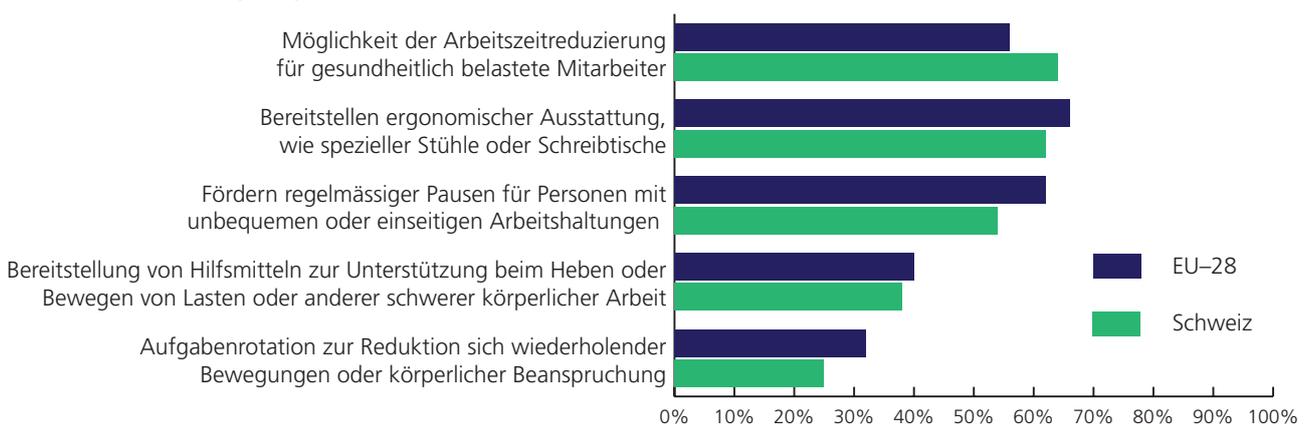
Arbeitsbedingungen mit Belastungen des Bewegungsapparates kommen in der Schweiz häufig vor. Rund 60 Prozent der abhängig Erwerbstätigen sagten im Jahr 2017, dass sie repetitive Bewegungen während mindestens $\frac{1}{4}$ der Zeit ausübten. Hinsichtlich der schmerzhaften oder ermüdenden Körperhaltungen waren es rund die Hälfte der Erwerbstätigen. Besonders stark betroffen waren das « Baugewerbe », « Gastgewerbe », « Handel, Reparatur von Motorfahrzeugen » sowie das « Gesundheits- und Sozialwesen ». ⁶

Abbildung 3 zeigt, dass in der Schweiz eher Arbeitszeiten reduziert wurden als in Europa. Alle anderen Massnahmen wurden in Europa häufiger durchgeführt.

In der Schweiz wie auch in Europa nahmen zwischen 2014 und 2019 Massnahmen bezüglich der muskuloskelettalen Belastungen ab. In der Schweiz betraf dies das Fördern regelmässiger Pausen sowie das Bereitstellen von Hilfsmitteln (siehe Abbildung 4).

Dieses Zurückfahren von Massnahmen seitens der Unternehmen steht im Gegensatz zu den zunehmenden physischen Belastungen aus Sicht der Erwerbstätigen (BFS, 2019) aber auch aus Sicht der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (siehe Abbildung 2). Die Ursachen für diesen Abbau an Massnahmen wurden in der Unternehmensbefragung nicht erhoben.

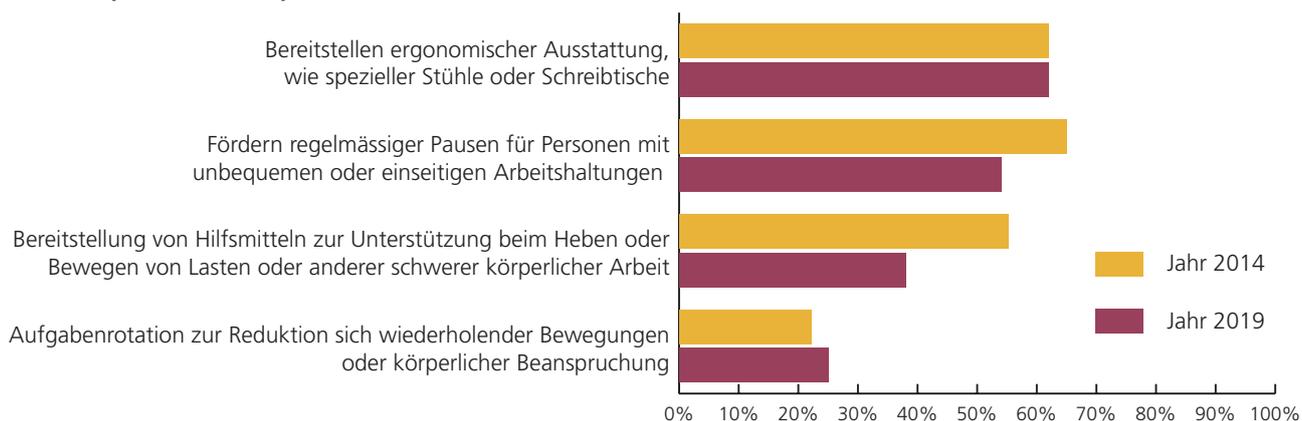
Abbildung 3: Massnahmen gegen muskuloskelettale Belastungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019. Q202: Hat Ihr Betrieb in den vergangenen 3 Jahren eine oder mehrere der folgenden Massnahmen durchgeführt?
 (Basis: alle Unternehmen; Ausnahmen: Die Frage hinsichtlich der Massnahme «Bereitstellen von Hilfsmittel zur Unterstützung beim Heben oder Bewegen von Lasten oder anderer schwerer körperlicher Arbeit» wurde lediglich den Unternehmen mit schweren Lasten (Q200_2=1) gestellt. . Die Frage hinsichtlich der Massnahme «Aufgabenrotation zur Reduktion sich wiederholender Bewegungen oder körperlicher Beanspruchung» wurde lediglich den Unternehmen mit repetitiven Hand- oder Armbewegungen (Q200_4=1) gestellt.

⁶ SECO (2020) Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Wirtschaftssektoren.

Abbildung 4: Massnahmen gegen muskuloskeletale Belastungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)



ESENER-2 2014 Q308; ESENER-3 2019. Q202: Hat Ihr Betrieb in den vergangenen 3 Jahren eine oder mehrere der folgenden Massnahmen durchgeführt?
 ESENER-3 2019. Q202: Hat Ihr Betrieb in den vergangenen 3 Jahren eine oder mehrere der folgenden Massnahmen durchgeführt? (Basis: alle Unternehmen;
 Ausnahmen: Die Frage hinsichtlich der Massnahme «Bereitstellen von Hilfsmittel zur Unterstützung beim Heben oder Bewegen von Lasten oder anderer schwerer körperlicher Arbeit» wurde lediglich den Unternehmen mit schweren Lasten (Q200_2=1) gestellt. . Die Frage hinsichtlich der Massnahme «Aufgabenrotation zur Reduktion sich wiederholender Bewegungen oder körperlicher Beanspruchung» wurde lediglich den Unternehmen mit repetitiven Hand- oder Armbewegungen (Q200_4=1) gestellt. Bemerkung: Die Massnahme «Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen» wurde 2019 neu aufgenommen.

4. Psychosoziale Risikofaktoren

Unternehmen waren häufig mit psychosozialen Risikofaktoren konfrontiert (z. B. Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw. oder Zeitdruck (siehe Kapitel 2). Während in der Schweiz 55 Prozent der Unternehmen, die Risikobeurteilungen durchführten, über ausreichend Informationen über psychosoziale Risikofaktoren verfügten, waren es in Europa 59 Prozent. In der Schweiz wurde ein leichter Anstieg zwischen 2014 und 2019 beobachtet (49 % vs. 55 %).

27 Prozent der Unternehmen mit psychosozialen Risikofaktoren sagten, dass der Umgang mit psychosozialen Risikofaktoren schwieriger sei als mit anderen Risikofaktoren. Dieser Anteil steigt mit der Unternehmensgrösse an (5–9 Personen: 25 %; 250 und mehr Personen: 53 %).⁷

Dieses Resultat kann u. a. folgende Gründe haben: Erstens ist der Umgang mit psychosozialen Risikofaktoren in grossen Unternehmen aufgrund der Unternehmensgrösse, der Wirtschaftssektoren und des Marktumfeldes komplexer als in kleinen Unternehmen. Zweitens unterschätzen kleine Unternehmen die Schwierigkeiten im Umgang mit psychosozialen Risikofaktoren.

Die erste Vermutung wird durch Ergebnisse aus Sicht der Arbeitnehmenden widerlegt (SGB 2017). Stress kommt in Grossunternehmen etwas häufiger vor als in KMUs (25 %). Trotzdem sind auch viele kleine und mittlere Unternehmen von Stress betroffen (19 %–22 %).⁸ Arbeitsbedingungen mit hohen psychosozialen Anforderungen⁹, hoher Arbeitsintensität¹⁰ und Spannungen im Umgang mit Leuten kommen in grossen Unternehmen häufiger vor als in kleinen Unternehmen.

Wie in Bezug auf den Stress muss auch hier davon ausgegangen werden, dass Angestellte in kleinen Firmen gleichermassen von diesen Belastungen betroffen sind. Es ist wahrscheinlich, dass diese von den Verantwortlichen lediglich nicht wahrgenommen oder ungenügend überprüft werden. Kurz: Die Grösse eines Unternehmens allein kann nicht als ausschlaggebenden Faktor für einen genügenden Gesundheitsschutz gesehen werden.

Diese Annahme wird durch Resultate der Unternehmensbefragung gestützt: Die Verantwortlichen kleiner Unternehmen gaben häufig an, dass aus ihrer Sicht keine Risikobeurteilung nötig ist, weil sie im Betrieb keine derartigen Probleme wahrnehmen (siehe Kapitel 5.3). Allerdings widersprechen die Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017 der Einschätzung, dass es keine Probleme gibt. Der Schluss liegt also nahe, dass bei den Verantwortlichen entweder das Bewusstsein für Gefährdungen oder die Kompetenz zu deren Einschätzung fehlt.¹¹

Möglicherweise haben die Verantwortlichen in kleinen Unternehmen aufgrund des engen Kontakts mit den Mitarbeitenden den Eindruck, dass es keine psychosozialen Probleme gibt und dass diese Probleme erst bei einer akuten Krise auftreten.

Diese These wird durch die EU–OSHA (2020, S. 13) mit einem Ländervergleich gestützt. Länder wie Dänemark (38 %), Finnland (34 %) und Schweden (43 %), die sich stark mit psychosozialen Risiken befassen, wiesen auch die höchsten Schwierigkeiten im Umgang mit ebendiesen auf. Ein ähnliches Bild zeigt der Branchenvergleich (EU–OSHA, 2020, S. 15): Verantwortliche in Branchen mit hohen Anteilen an Unternehmen, die öfter Massnahmen zur Vermeidung von psychosozialen Risiken ergreifen (z. B. das Erziehungs– und Unterrichtswesen oder das Gesundheits– und Sozialwesen) gaben häufig an, dass sie mehr Schwierigkeiten mit psychosozialen Risikofaktoren haben als mit anderen Risikofaktoren.

⁷ Siehe auch Janetzke und Ertel (2016).

⁸ In Grossunternehmen (250 und mehr Personen) ist der Anteil an gestressten Personen (25 %) höher als in Mikrounternehmen (1–9 vollzeitäquivalente Mitarbeitende), Kleinunternehmen (10–49 vollzeitäquivalente Mitarbeitende) oder mittleren Unternehmen (50–249 vollzeitäquivalente Mitarbeitende) (19 %–22 %). Dieser Befund wird bestätigt, wenn andere Faktoren konstant gehalten werden (Geschlecht, Alter, Wirtschaftssektoren, Bildung und Nationalität) (SECO, 2020).

⁹ Sich beeilen müssen; An zu viele Dinge gleichzeitig denken müssen, Mühe, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren (SECO 2020, SBG 2017 Standardtabellen).

¹⁰ Hohes Arbeitstempo; Termindruck (SECO 2020, SGB 2017 Standardtabellen).

¹¹ In der wissenschaftlichen Literatur wird in diesem Zusammenhang auch vom Dunning–Kruger–Effekt gesprochen (Kruger and Dunning, 1999): Personen ohne Fachkenntnisse oder in unserem Fall ohne systematische Analyse bzw. Risikobeurteilung sind gerade deshalb überzeugt, die Situation richtig einzuschätzen, weil ihnen das zur richtigen Einschätzung nötige Wissen fehlt. Sie überschätzen die eigene Expertise und damit dürften sie häufig die Risiken unterschätzen.

4.1 Massnahmenplan zur Vermeidung von psychosozialen Risiken

Im Europäischen Vergleich war der Anteil an Schweizer Unternehmen, die Massnahmen zur Stressprävention ergreifen, tiefer als in Europa (29 % vs. 39 %) (siehe Abbildung 5). In Dänemark (64 %), im Vereinigten Königreich (68 %) und in Schweden (68 %) hatten mehr als doppelt so viele Unternehmen entsprechende Programme als in der Schweiz.

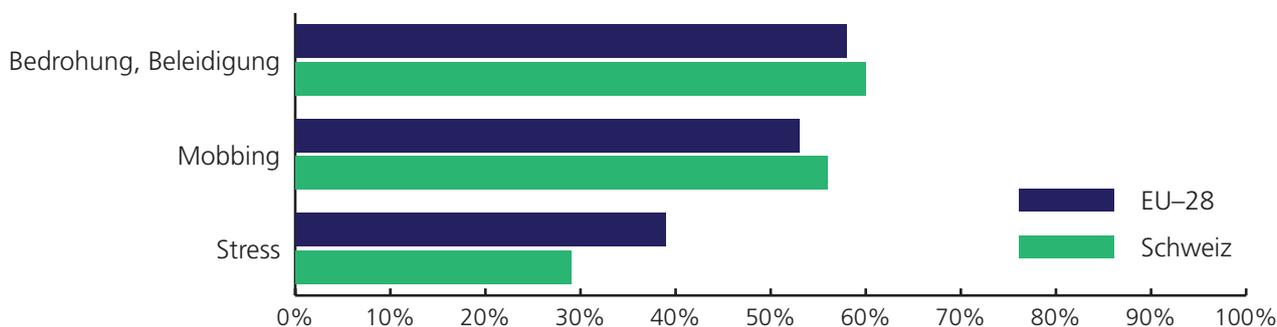
57 Prozent der Verantwortlichen in Schweizer Unternehmen, die über Massnahmen in Bezug auf psychosoziale Risiken verfügen, gaben an, dass die Beschäftigten an der Gestaltung und Umsetzung der Massnahmen mitgewirkt haben. Damit liegt die Schweiz im europäischen Mittel (57 %) und deutlich hinter Finnland (68 %), Dänemark (74 %), Norwegen (75 %) und Schweden (77 %).

In Bezug auf die Mitwirkung bei der Risikobeurteilung (siehe Kapitel 5.4) liegt die Beteiligung von Mitarbeitenden in der Schweiz wie auch im europäischen Durchschnitt rund 20 Prozentpunkte tiefer. Über die Gründe gibt die Unternehmensbefragung leider keinen Aufschluss.

Abbildung 6 zeigt den Anteil Schweizer Unternehmen, die über einen Massnahmenplan oder Verfahren hinsichtlich ausgewählter psychosozialer Belastungen verfügen. Wir beobachten seit 2014 einen Anstieg an Unternehmen mit entsprechenden Massnahmenplänen. Ein Grund für die positive Entwicklung könnte der Vollzugsschwerpunkt « psychosoziale Risiken » (2014–2018) der Vollzugsbehörden gewesen sein.¹²

Die Mitwirkung von Mitarbeitenden war in der Schweiz zwischen 2014 und 2019 relativ stabil (59 % vs. 57 %).

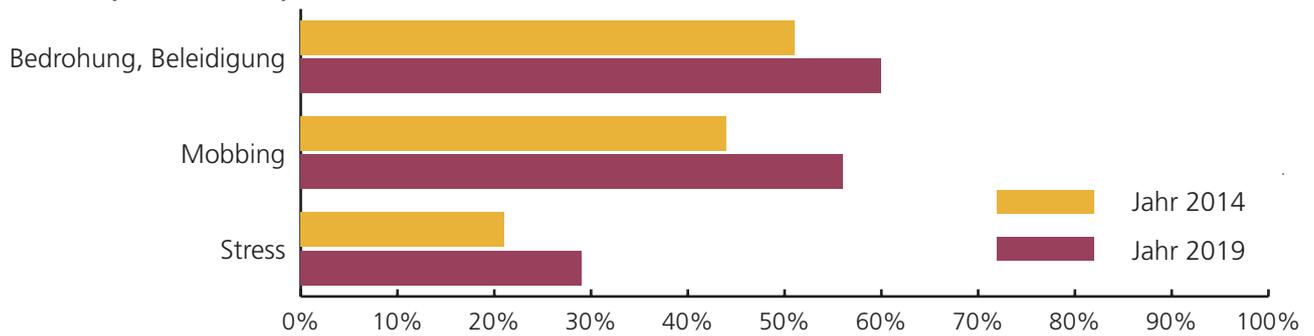
Abbildung 5: Massnahmenplan zur Vermeidung psychosozialer Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019 Q300. Verfügt Ihr Betrieb über einen Massnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress? (Basis: Unternehmen ≥ 20 Mitarbeitenden). Q301. Gibt es ein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz? (Basis: Unternehmen ≥ 20 Mitarbeitenden). Q302. Und gibt es Verfahren, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere externe Personen umzugehen? (Basis: Unternehmen ≥ 20 Mitarbeitenden, die mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw. zu tun haben (Q201_5=1)).

¹² Siehe [URL, Mai 2020: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html>]

Abbildung 6: Massnahmenplan zur Vermeidung psychosozialer Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)



ESENER-2 2014 Q301, Q302, Q303; ESENER-3 2019 Q300. Verfügt Ihr Betrieb über einen Massnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress? (Basis: Unternehmen ≥ 20 Mitarbeitenden). Q301. Gibt es ein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz? (Basis: Unternehmen ≥ 20 Mitarbeitenden). Q302 Und gibt es Verfahren, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere externe Personen umzugehen? (Basis: Unternehmen ≥ 20 Mitarbeitenden, die mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw. zu tun haben (Q201_5=1)).

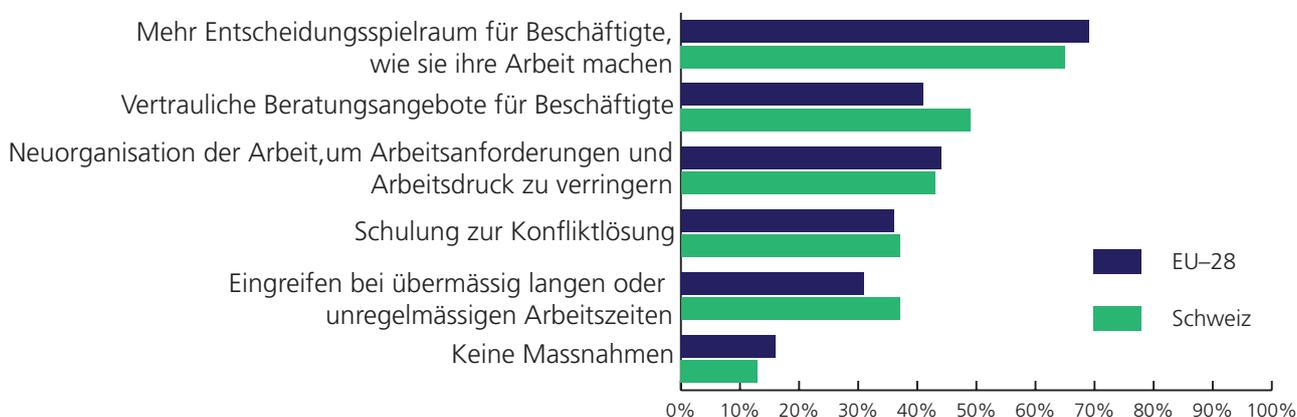
4.2 Präventionsmassnahmen hinsichtlich psychosozialer Risiken

In der Schweiz wurde häufiger als in Europa bei übermässig langen oder unregelmässigen Arbeitszeiten eingegriffen (37 % vs. 31 %); zudem gab es häufiger vertrauliche Beratungsangebote für Beschäftigte (49 % vs. 41 %) (siehe Abbildung 7).

4.3 Hindernisse

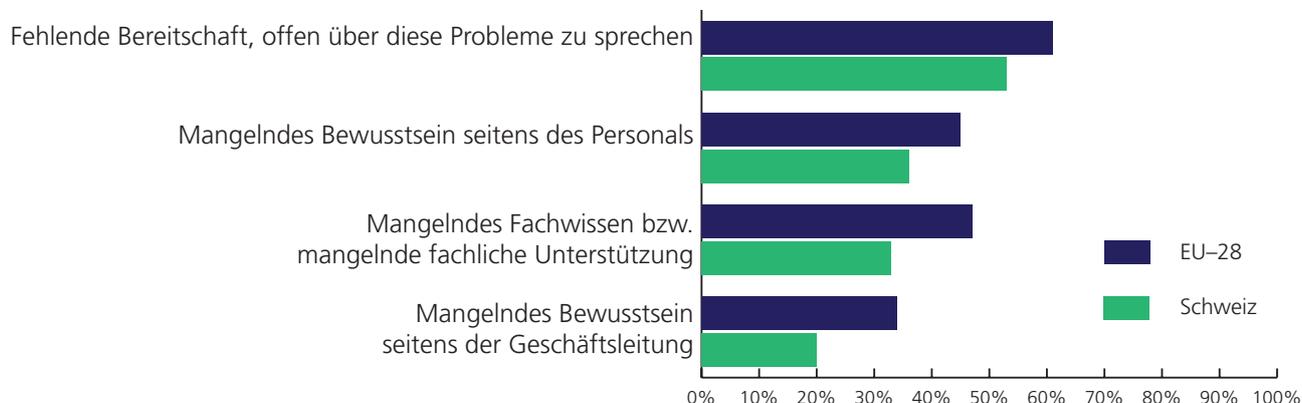
Aus Sicht der Unternehmen war das grösste Hindernis im Umgang mit psychosozialen Risiken die fehlende Bereitschaft von Verantwortlichen und Mitarbeitenden, offen über bestehende Probleme zu sprechen (siehe Abbildung 8). Dies gilt für alle Unternehmensgrössen.

Abbildung 7: Präventionsmassnahmen hinsichtlich psychosozialer Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019 Q304: Wurden in Ihrem Betrieb in den vergangenen 3 Jahren eine oder mehrere der folgenden Massnahmen angewendet, um psychosozialen Risiken vorzubeugen?

Abbildung 8: Hindernisse im Umgang mit psychosozialen Risikofaktoren aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019, Q308: Was sind die grössten Hindernisse beim Umgang mit psychosozialen Risiken in Ihrem Betrieb? (Basis: Unternehmen mit schwierigem Umgang mit psychosozialen Risiken im Vergleich zu anderen Risiken (Q307=2)).

5. Führung und Risikobeurteilungen

Während in der Schweiz zwischen einer Gefährdungsermittlung und einer Risikobeurteilung unterschieden wird, wird in der Europäischen Unternehmensbefragung lediglich der Begriff der Risikobeurteilung verwendet.¹³ Die Erklärung während des Interviews schliesst die Gefährdungsermittlung jedoch mit ein.¹⁴

Im Jahr 2019 wurden in 47 Prozent der Unternehmen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz regelmässig in Führungssitzungen besprochen. Diese Besprechungen fanden häufiger in grossen Unternehmen als in kleinen Unternehmen statt (250+ Personen: 68 % vs. 10–49 Personen: 41 %). Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz unter dem Durchschnitt (EU–28: 66 %). Tschechien (83 %), Schweden (80 %), das Vereinigte Königreich und Norwegen (78 %) belegten die vordersten Plätze.

Hinsichtlich der Risikobeurteilungen führten lediglich 39 Prozent der Schweizer Unternehmen regelmässig Analysen der Arbeitsbedingungen durch. Dies ist der tiefste Wert aller Europäischen Länder (EU–28: 77 %). Dabei wurden Risikobeurteilungen in der Schweiz vergleichsweise häufig durch interne Mitarbeitende durchgeführt (CH: 78 %; EU–28: 41 %).

In Bezug auf die Unternehmensgrössen sehen wir, dass der Anteil an Unternehmen, die eine Risikobeurteilung machten, mit der Unternehmensgrösse ansteigt. Ein ähnliches Bild liess sich im Jahr 2014 beobachten (siehe Abbildung 9).

Eindeutig ist der Zusammenhang zwischen der regelmässigen Diskussion von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmen und der Durchführung von regelmässigen Risikobeurteilungen. Dieser Zusammenhang besteht unabhängig von Branche und Unternehmensgrösse. Vereinfacht gesagt: Nimmt die Führung ihre Verantwortung wahr, werden die Arbeitsbedingungen mit grosser Wahrscheinlichkeit systematisch analysiert.

Trotz des eindeutigen allgemeinen Zusammenhangs muss die obige Aussage mit Vorsicht interpretiert werden. Mit Querschnittsdaten können keine Wirkungsrichtungen bestimmt werden. So kann es zum Beispiel sein, dass Diskussionen in Führungssitzungen gerade deshalb nötig sind, weil sich Probleme häufen.

Die Resultate sagen zudem nichts über die Qualität der Risikobeurteilung aus. Trotzdem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Unfallprävention und Gesundheitsschutz in den Schweizer Führungssitzungen weniger häufig thematisiert werden als in Europa. Ein wichtiger Grund dafür dürfte die unterschiedliche Gesetzgebung sein.

¹³ Gemäss EKAS Richtlinie 6508 schätzt die Gefährdungsermittlung die Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit von Personen am Arbeitsplatz ein. Die Risikobeurteilung ist ein Instrument nach einer anerkannten Methode zur Beurteilung der Risiken für Personen am Arbeitsplatz mit besonderen Gefährdungen oder bei neu verwendeten Arbeitsstoffen und –techniken. Das Risiko bemisst sich aus dem Schadensausmass und der Eintretenswahrscheinlichkeit.

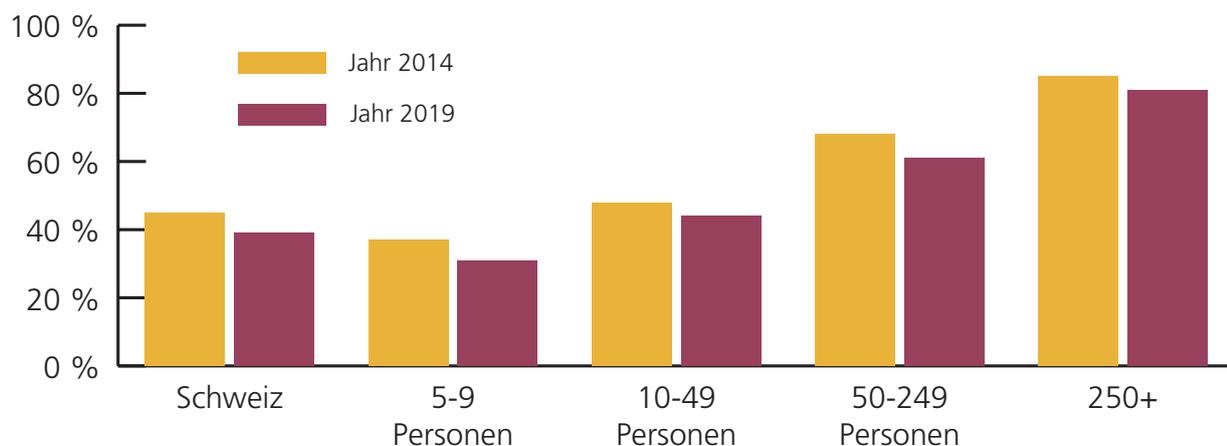
¹⁴ Bei einer Risikobeurteilung handelt es sich um eine systematische Überprüfung der Gefährdungen, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind sowie den Massnahmen zur Kontrolle dieser Gefährdungen.

Die europäische Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) gibt den Rahmen für die Arbeitnehmerschutzbestimmungen für die gesamte EU vor und gilt mit Ausnahme des Militärs für sämtliche Branchen. Gemäss dieser Richtlinie muss der Arbeitgeber eine Beurteilung von Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit durchführen und diese schriftlich dokumentieren. Der Beizug von Fachspezialistinnen und –spezialisten ist in allen Unternehmen vorgesehen und alle Arbeitnehmenden haben das Recht auf eine medizinische Überwachung ihrer Gesundheit. Die Umsetzung dieser Auflagen erfolgt in den verschiedenen Ländern abhängig von nationalen Vorgaben.

In der Schweiz ist eine Gefährdungsermittlung gemäss Unfallversicherungs- und Arbeitsgesetz (UVG bzw. ArG) in allen Unternehmen vorgesehen, eine Dokumentationspflicht besteht jedoch nur bei besonderen (Unfall-)Gefährdungen. Der Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten der Arbeitssicherheit ist ebenfalls nur in bestimmten Situationen und für bestimmte Aktivitäten obligatorisch und weitgehend von der Einstufung des Betriebs nach besonderen (Unfall-)Gefährdungen abhängig.

In Bezug auf Spezialistinnen und Spezialisten gibt es auch unterschiedliche Bestimmungen: Als Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit im Sinne der EKAS Richtlinie 6508 gelten hierzulande ausschliesslich Arbeitsmedizinerinnen und –mediziner, Arbeitshygienikerinnen und –hygieniker, Sicherheitsingenieurinnen und –ingenieure sowie Sicherheitsfachleute und Spezialistinnen bzw. Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Spezialist/in ASGS) (Art. 11d VUV). Dagegen wird in der EU auf eine einheitliche Definition des Begriffes verzichtet. Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation (d. h. Personen mit einer Ausbildung im Bereich Ergonomie und/oder Arbeitspsychologie) zählen jedoch dazu.

Abbildung 9: Regelmässige Risikobeurteilung aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2014 und 2019)



ESENER-2 2014 Q250; ESENER-3 2019 Q250: Führt Ihr Betrieb regelmässig Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz durch? (Antwort: Ja).

5.1 Themen der Risikobeurteilung

Welche Themen wurden in einer Risikobeurteilung behandelt? Die Unternehmensbefragung gibt einen groben Überblick anhand geschlossener Fragen (Antworten: ja/nein), die keinen direkten Bezug zu den unterschiedlichen EKAS Methoden einer Gefährdungsermittlung oder Risikobeurteilung haben.¹⁵

In der Schweiz wurden am häufigsten Themen hinsichtlich der Sicherheit von Maschinen, Ausrüstung und Anlagen (81 %), organisatorische Aspekte wie beispielsweise Arbeitspläne, Pausen oder Schichtarbeit (75 %) sowie das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten (72 %) behandelt. Belastungen des Bewegungsapparates (59 %) und Belastungen durch Umgebungsfaktoren (51 %) oder Belastungen durch gefährliche chemische oder biologische Substanzen (42 %) wurden weniger häufig analysiert. Letztere Gefährdung wurde in der Landwirtschaft (52 %) und Industrie (57 %) häufiger als im Schweizer Durchschnitt analysiert.

Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass in der Schweiz lediglich 39 Prozent der Unternehmen Risikobeurteilungen durchführten. In Europa waren es im Durchschnitt 77 Prozent. Auf alle Unternehmen hochgerechnet zeigt sich, dass die unterschiedlichen Themen in deutlich mehr Europäischen Unternehmen als in Schweizer Unternehmen überprüft wurden.

Arbeitsorganisatorische Aspekte (z. B. Arbeitspläne, Pausen oder Schichtarbeit) sowie das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten haben in der Schweiz seit 2014 an Bedeutung gewonnen.

5.2 Risikofaktoren und Risikobeurteilungen

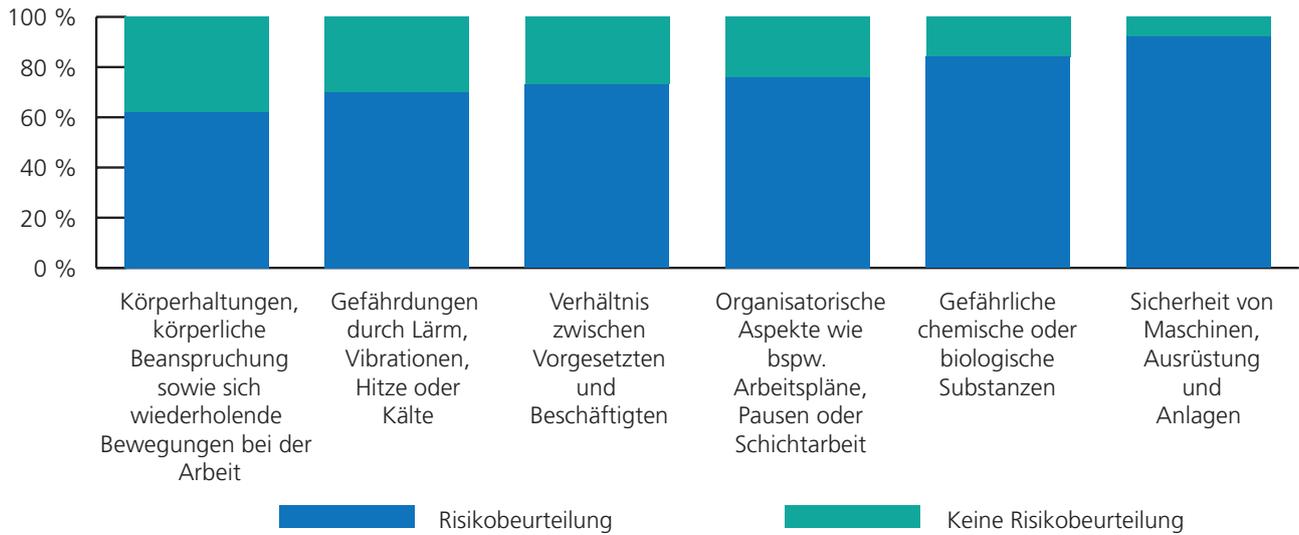
Der Vergleich zwischen den genannten Risikofaktoren und der Anzahl an Unternehmen, die entsprechende Risikobeurteilungen durchführten, deutet darauf hin, dass viele Schweizer Unternehmen Risikofaktoren nicht im Rahmen einer Risikobeurteilung analysieren (siehe Abbildung 10). Selbstverständlich können in der Schweiz Risikofaktoren auch mit einfachen Mitteln (u. a. Checklisten, Protokolle) eruiert werden.¹⁶

Hinsichtlich der Belastungen durch Umgebungsfaktoren sowie der Belastungen des Bewegungsapparates haben 30 bis 40 Prozent der Schweizer Unternehmen mit entsprechenden Belastungen keine Risikobeurteilung gemacht. In Europa war es rund jedes fünfte Unternehmen.

¹⁵ Siehe [URL, Mai 2020: <https://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=1>]

¹⁶ Siehe EKAS Richtlinie 6508.

Abbildung 10: Risikofaktoren und Risikobeurteilungen aus Sicht der Unternehmen mit Risikofaktoren, Schweiz (2019)



ESENER-3 2019. Risikoanalyse Q252_3 Körperhaltungen, körperliche Beanspruchung sowie sich wiederholende Bewegungen bei der Arbeit; Risikofaktoren: Q200_1 Heben oder Bewegen von Personen oder schweren Lasten; Q200_2 Sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen; Q200_3 Langes Sitzen; Q200_4 Schmerzhaft und ermüdende Körperhaltungen. Risikoanalyse Q252_4 Gefährdung durch Lärm, Vibrationen, Hitze oder Kälte; Risikofaktoren: Q200_5 Lärm; Q200_6 Hitze, Kälte oder Zugluft. Risikoanalyse Q252_1 Sicherheit von Maschinen, Ausrüstung und Anlagen. Risikofaktoren: Q200_7 Unfallrisiko mit Maschinen oder Handwerkzeugen; Q200_8 Unfallrisiko mit Fahrzeugen während der Arbeit, abgesehen von Unfällen auf dem Weg von und zur Arbeit; Q200_10 Erhöhte Rutsch-, Stolper- oder Sturzgefahr. Risikoanalyse Q252_2 Gefährliche chemische oder biologische Substanzen; Risikofaktor: Q200_9 Chemische oder biologische Substanzen in Form von Flüssigkeiten, Dämpfen oder Staub. Risikoanalyse Q252_6 Organisatorische Aspekte wie beispielsweise Arbeitspläne, Pausen oder Schichtarbeit; Risikofaktoren: Q201_1 Zeitdruck; Q201_4 Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw.; Q201_5 Lange oder unregelmässige Arbeitszeiten. Risikoanalyse Q252_5 Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten; Risikofaktoren Q201_2 Mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs.

5.3 Gründe für nicht regelmässige Risikobeurteilungen

61 Prozent der Schweizer Unternehmen führten im Jahr 2019 keine regelmässige Risikobeurteilung durch. In Europa waren es lediglich 23 Prozent. In Bezug auf die Unternehmensgrösse sehen wir, dass der Anteil kleiner Unternehmen, die keine Risikobeurteilung machten, deutlich höher ist als bei grösseren Unternehmen (5-9 Personen: 69 % vs. 250 und mehr Personen: 19 %).

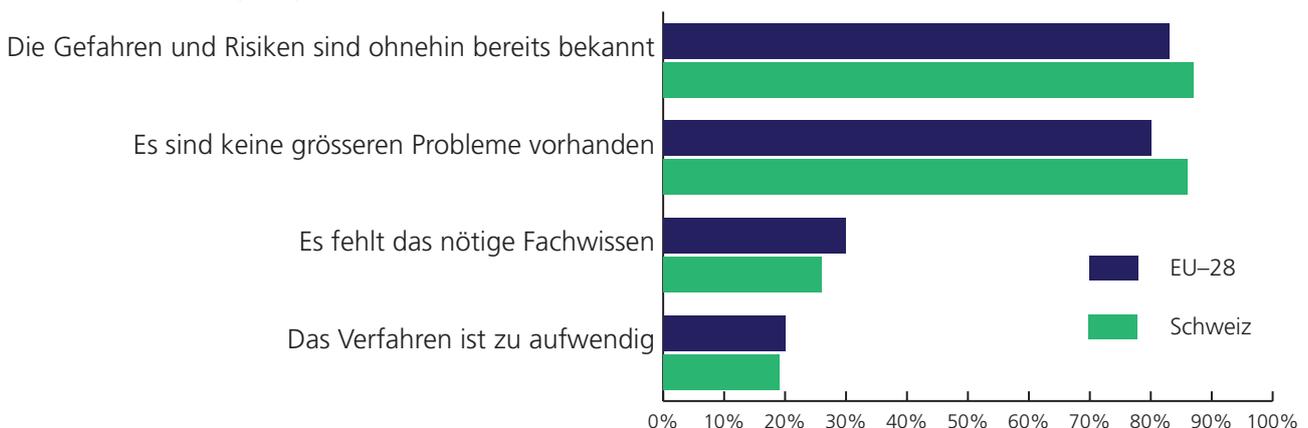
Abbildung 11 zeigt die Gründe, wieso Unternehmen keine Risikobeurteilung durchführten. Lediglich 19 Prozent der Verantwortlichen gaben an, dass das Verfahren zu aufwendig sei. Diese Einschätzung hängt nicht von der Unternehmensgrösse ab.

Alle Werte sind seit 2014 praktisch unverändert.

Es stellt sich die Frage, ob Unternehmen, die nach eigenen Angaben keine grösseren Probleme erkennen, die Situation richtig einschätzen oder wegen der fehlenden Risikobeurteilung die Gefährdungen nicht erkennen. Diese Frage stellt sich insbesondere für kleine Unternehmen, die keine Risikobeurteilung durchführen. Rund neun von zehn sagen, dass sie keine Probleme haben. Bei den grossen Unternehmen sind es 63 Prozent.¹⁷

Der Vergleich von Unternehmen « ohne grössere Probleme » mit Unternehmen « mit grösseren Problemen » macht deutlich, dass Unternehmen « ohne grössere Probleme » weniger häufig Gefährdungen feststellten. Bei einigen Risikofaktoren war das jedoch nicht der Fall (v. a. sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen, Zeitdruck und Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw.). Es scheint, dass die genannten Risikofaktoren nicht ausreichend analysiert wurden.

Abbildung 11: Gründe für nicht regelmässige Risikobeurteilungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019. Q260: Gibt es bestimmte Gründe, warum solche Risikobeurteilungen nicht regelmässig durchgeführt werden? Bitte geben Sie mir bei jeder der folgenden Aussagen an, ob sie auf Ihren Betrieb zutrifft oder nicht. (Antwort: Triff zu). (Basis: Unternehmen, die keine Risikobeurteilung machen (Q250=2)).

¹⁷ Auf alle Unternehmen gerechnet sind es 54 Prozent bzw. 38 Prozent.

5.4 Mitwirkung

Das Mitwirkungsrecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsgesetz (ArG) und dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) hat zum Ziel, den Dialog zu fördern und damit zu einer guten Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden beizutragen. Gut informierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen, was sich in der Motivation und Produktivität sowie einem effektiven Gesundheitsschutz niederschlägt.¹⁸

Schweizer Unternehmen, die eine Risikobeurteilung durchführten, beteiligten die Mitarbeitenden bei der Ausarbeitung und Implementierung von Massnahmen in etwa gleich häufig wie in Europa (CH: 78 %; EU-28: 80 %).¹⁹ Spitzenreiter waren Schweden (90 %) und Österreich (91 %).

Die Daten deuten darauf hin, dass in der Schweiz rund vier von fünf Unternehmen die Mitwirkung im Rahmen einer Risikobeurteilung umsetzen. Auf der anderen Seite berücksichtigen wahrscheinlich rund 20 Prozent der Unternehmen den Anspruch der Mitarbeitenden auf Anhörung und Beratung zu wenig. Die Unternehmensbefragung gibt keinen Aufschluss darüber, inwieweit die Mitwirkung ausserhalb der Risikobeurteilung stattfindet.

Hinsichtlich der Unternehmensgrösse bestanden keine wesentlichen Unterschiede.

Die Mitwirkung ist zwischen 2014 und 2019 stabil geblieben (83 % vs. 78 %).

¹⁸ Siehe SECO Merkblatt [URL, Mai 2020: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/merkblatt_mitwirkung_arbeit_gesundheit.html].

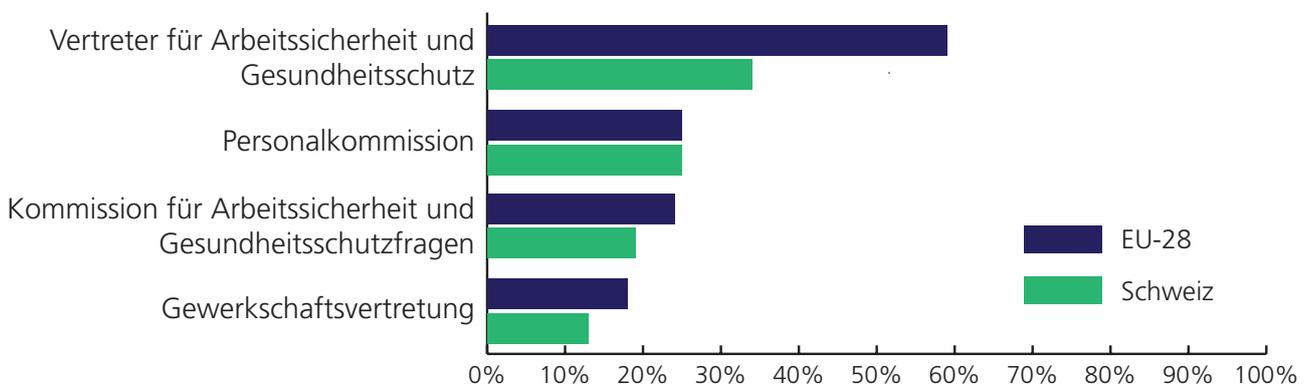
¹⁹ Siehe auch Gründe für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Kapitel 8). 82 Prozent der Schweizer Unternehmen gaben als Grund für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an, dass sie die Erwartungen der Beschäftigten und deren Vertretung erfüllen wollen.

6. Vertretung der Arbeitnehmenden

Die Unternehmensbefragung liefert Informationen zu vier verschiedenen Arten von Vertretungen der Arbeitnehmenden (siehe Abbildung 12). Sowohl in der Schweiz als auch in Europa hatten Unternehmen am häufigsten Vertretungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Der Unterschied war jedoch beträchtlich (CH: 34 %; EU-28: 59 %).

Die Hälfte der Schweizer Unternehmen hatte keine der vier in der Umfrage erhobenen Vertretungen der Arbeitnehmenden.²⁰ In Europa war es lediglich ein Drittel der Unternehmen.

Abbildung 12: Arbeitnehmervertretungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019 Q350. Welche der folgenden Arbeitnehmervertretungen gibt es in Ihrem Betrieb?

²⁰ Vertretung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Personalkommission, Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutzfragen oder Gewerkschaftsvertretung.

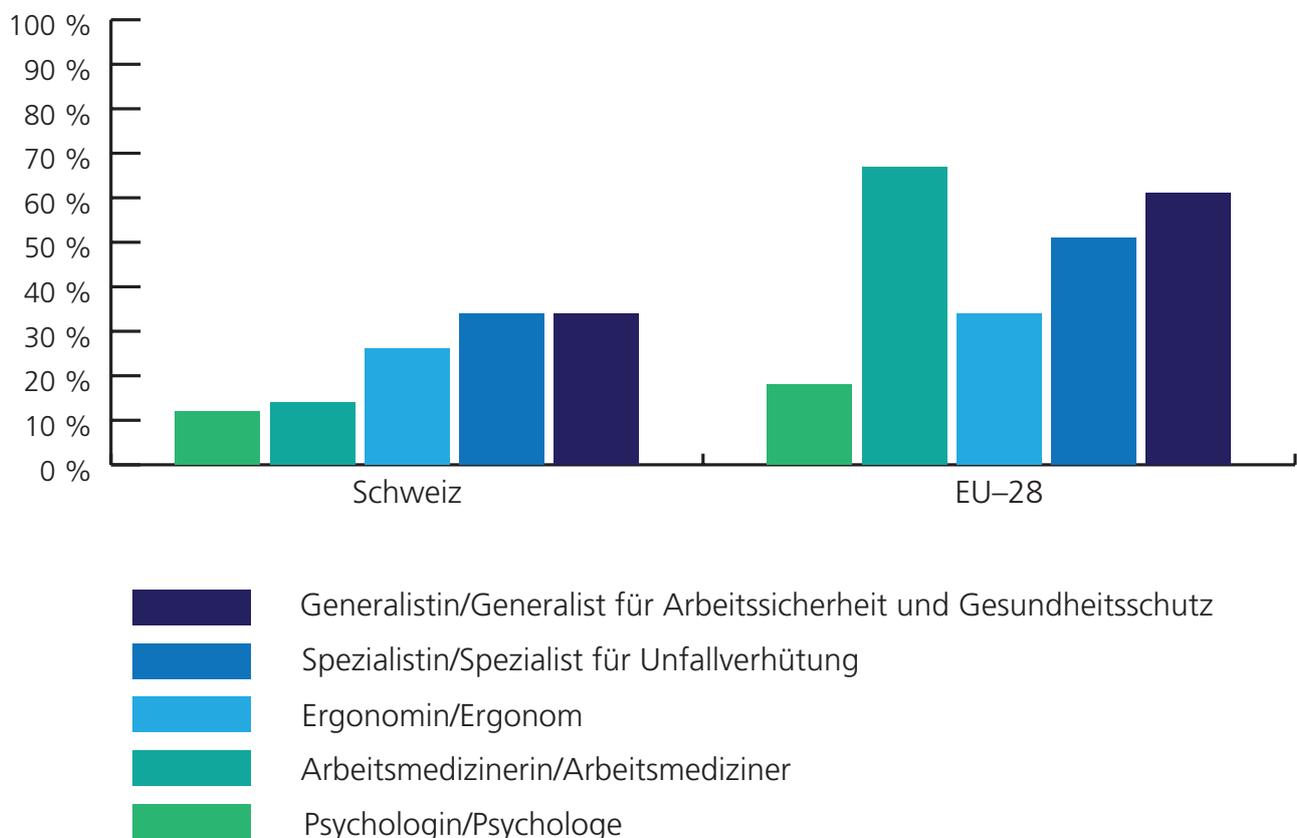
7. Spezialistinnen und Spezialisten für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Während in der Schweiz die EKAS Richtlinie 6508 den Bezug von ASA-Spezialisten für Betriebe mit besonderen Gefährdungen oder ohne erforderliches Fachwissen vorsieht, verzichtet die Europäische Union auf die Definierung von Betrieben. Die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen dürften ein wichtiger Grund für unterschiedliche Dienstleistungen sein (siehe Abbildung 13).

In der Schweiz wurden Generalistinnen und Generalisten und sowie Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am häufigsten eingesetzt (je 34 %; EU-28: 61 % und 51 %). Im Vergleich zu Europa war der Unterschied bei den Arbeitsmedizinerinnen und –medizinern besonders frappant (CH: 14 %; EU-28: 67 %).

Die Dienstleistungen von Psychologinnen und Psychologen (7–12 %) sowie Spezialistinnen und Spezialisten für Unfallverhütung (29–34 %) hat seit 2014 um je 5 Prozentpunkte zugenommen. Dagegen sank der Anteil an Generalistinnen und Generalisten um 12 Prozentpunkte von 46 auf 34 Prozent. Dieser starke Rückgang könnte mit dem vermehrten Einsatz von Spezialistinnen und Spezialisten zusammenhängen.

Abbildung 13: Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019. Q151: Welche Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen nutzen Sie, seien es betriebsintern oder von externen Dienstleistern erbrachte?

8. Gründe für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wieso befassen sich Unternehmen mit Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz? Zur Auswahl standen fünf Antworten. Der wichtigste Grund ist sowohl in der Schweiz wie auch in Europa die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen. Weiter wollen rund vier von fünf Schweizer Unternehmen den Erwartungen der Beschäftigten entsprechen sowie den Ruf des Unternehmens wahren (siehe Abbildung 14).

Die Ansprüche der Erwerbstätigen waren wichtiger als der Druck der Arbeitsinspektion. Im Vergleich zu Europa wurde die Vermeidung von Bussgeldern und Sanktionen durch die Arbeitsinspektion in der Schweiz weniger häufig genannt (CH: 61 %; EU-28: 80 %). Dies dürfte erstens auf die Ausrichtung der Kontrollen (Beratung vor Strafe) und zweitens auf die Kontrollhäufigkeiten zurückzuführen sein. Knapp ein Drittel der Verantwortlichen gab an, dass ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren kontrolliert wurde (CH: 30 %; EU-28: 41 %).²¹ Damit hatte die Schweiz aus Sicht der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zusammen mit den Niederlanden, Frankreich, Luxemburg, Italien und Norwegen eine der niedrigsten Kontrollhäufigkeiten.

Kontrollierte Unternehmen sagten häufiger, dass sie Bussgelder und Sanktionen vermeiden wollen (68 %), als nicht kontrollierte Unternehmen (58 %).

Immerhin 60 Prozent der Unternehmen in der Schweiz sahen in der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein Mittel zur Aufrechterhaltung und Steigerung der Produktivität (EU-28: 65 %). In diesem Bereich liegt noch viel Potenzial, Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu motivieren.²²

Die Resultate deuten darauf hin, dass die rechtlichen Bestimmungen bei einer gleichzeitig eher kleinen Anzahl an Kontrollen eine entscheidende Rolle für die Sicherheit und Gesundheit der hiesigen Erwerbsbevölkerung spielen.

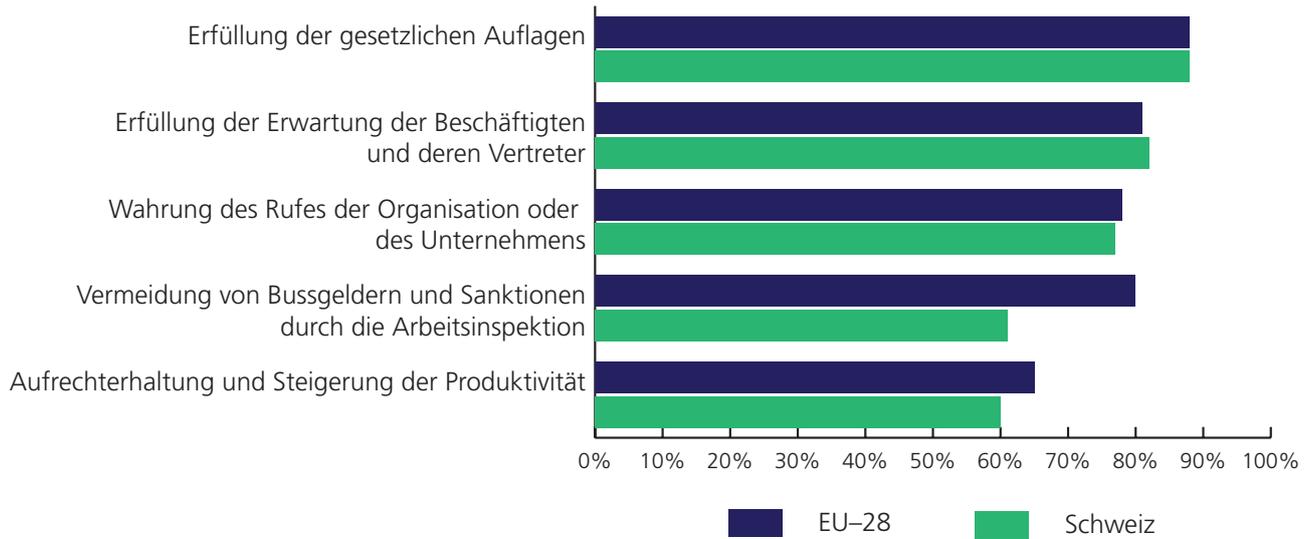
Die Entwicklung zwischen 2014 und 2019 war in der Schweiz mit Ausnahme der Vermeidung von Bussgeldern und Sanktionen (+ 4 Prozentpunkte) und der Erfüllung der gesetzlichen Auflagen (+ 7) relativ stabil.

Gemäss den Angaben der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nahm die Anzahl an kontrollierten Unternehmen von 34 Prozent im Jahr 2014 auf 30 Prozent im Jahr 2019 ab. Dieser rückläufige Trend war auch in Europa zu beobachten (49 %–41 %).

²¹ Zum Vergleich eine Schätzung der kontrollierten Unternehmen aufgrund der gemeldeten Kontrollen: Die Division der Anzahl Betriebe (260'418 Betriebe mit > 1 Beschäftigten) durch die Anzahl SUVA Kontrollen (12'582) und die Kontrollen der kantonalen Arbeitsinspektorate (11'217) zeigt, dass rund 9 % der Betriebe pro Jahr kontrolliert werden. Mit anderen Worten ein Unternehmen wird im Durchschnitt ungefähr alle 11 Jahre im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kontrolliert (Eigene Berechnung. Quellen: EKAS Jahresbericht; BFS Betriebs- und Unternehmensregister (BUR)).

²² Siehe EU-OSHA [URL, Mai 2020: <https://osha.europa.eu/de/themes/good-osh-is-good-for-business>]

Abbildung 14: Gründe für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019, Q262: Wie wichtig sind in Ihrem Betrieb die folgenden Gründe, um sich mit Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu befassen? Geben Sie bei jedem Grund bitte an, ob es sich um einen wichtigen Grund, einen weniger wichtigen Grund oder gar keinen Grund handelt.

9. Schwierigkeiten beim Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Unternehmen wurden neben den Hürden für die Risikobeurteilung (siehe Kapitel 5.3) auch zu den Schwierigkeiten beim Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befragt. Abbildung 15 zeigt in absteigender Reihenfolge die grössten Schwierigkeiten.

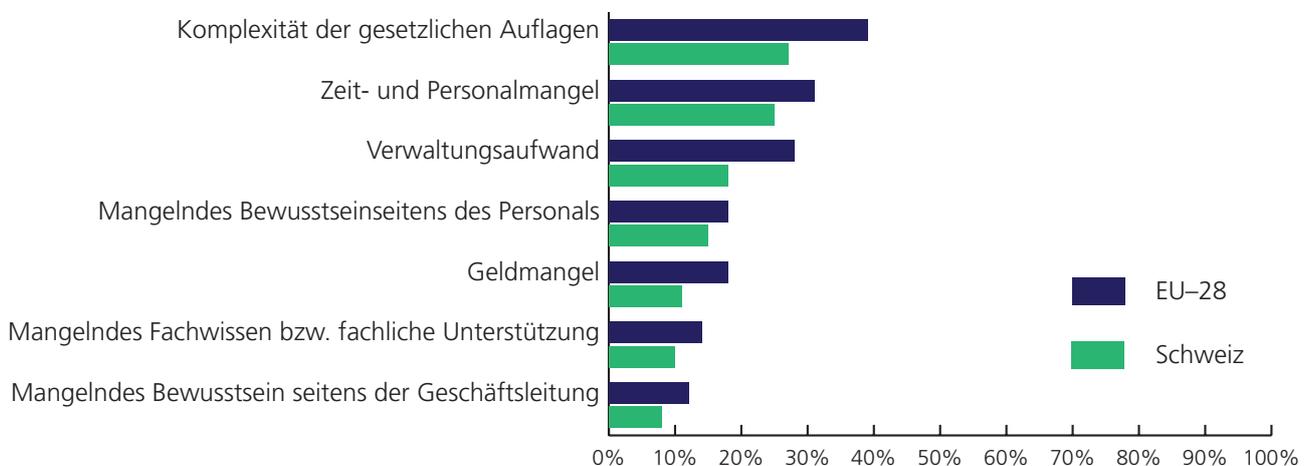
Es fällt auf, dass die Komplexität der gesetzlichen Auflagen sowohl in der Schweiz (27 %) als auch in Europa (38 %) der häufigste Grund ist. Auch wenn die Schweiz im europäischen Vergleich gut abschneiden, war ihr Anteil im Vergleich zu Norwegen (12 %), Finnland (16 %) oder Dänemark (18 %) relativ hoch.

Dies zeigt, dass einerseits Verbesserungspotenzial vorhanden ist und andererseits trotz der komplexen Gesetzgebung in der Schweiz (Stichwort: Gesetzesdualismus) rund 7 von 10 Unternehmen keine grösseren Schwierigkeiten mit der Komplexität der gesetzlichen Auflagen haben. Dieses Ergebnis hängt nicht von der Unternehmensgrösse ab. Mit anderen Worten: Es scheint, dass kleine Unternehmen nicht mehr Schwierigkeiten mit der Komplexität der gesetzlichen Auflagen hatten als grosse Unternehmen.

Dieser Befund deutet darauf hin, dass die Komplexität der gesetzlichen Auflagen mittels Wegleitungen zum Arbeitsgesetz, EKAS Richtlinien, Branchenlösungen, Inspektionen vor Ort (inklusive Beratungen) sowie Informationsmitteln (z. B. Merkblätter oder Broschüren) grösstenteils reduziert wird und die rechtlichen Bestimmungen adressatengerecht aufbereitet sind.

Mit Ausnahme des mangelnden Bewusstseins nahmen alle Schwierigkeiten zwischen 2014 und 2019 zu (4–5 Prozentpunkte). Insbesondere die leichte Zunahme der Wahrnehmung hinsichtlich der Komplexität der gesetzlichen Auflagen (+ 4) muss weiter im Auge behalten werden, um die Unternehmen nicht übermässig zu belasten.

Abbildung 15: Schwierigkeiten beim Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus Sicht der Unternehmen, Schweiz und EU-28 (2019)



ESENER-3 2019: Q263: Was sind die grössten Schwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb? (Antwort: grosse Schwierigkeit).

10. Digitalisierung

Die Digitalisierung stellt Unternehmen und Arbeitnehmende vor neue Herausforderungen und bietet den Marktteilnehmern Chancen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die neusten Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass im Jahr 2019 0.2 Prozent « regelmässige und umfangreiche » Dienstleistungen und 0.2 Prozent « regelmässige, aber moderate » Dienstleistungen über eine Plattform erbrachten (BFS, 2020).

Bis heute fehlen solide empirische Daten hinsichtlich der Qualität neuer Formen flexibler Arbeit und atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse.²³ Qualitative Interviews (Huws, Spencer, Syrdal, Holts, 2017) deuten darauf hin, dass das Spektrum hinsichtlich der internetbasierten Plattformarbeit (sogenannte gig economy) gross ist: Vom guten Nebenverdienst bis zur letzten Möglichkeit, um über die Runden zu kommen. Einseitige Bewertungssysteme, die lediglich den Auftragnehmenden fokussieren, und die fehlende Erreichbarkeit oder Unterstützung durch die Plattformbetreiber bei auftauchenden Problemen sind problematisch.

Die Digitalisierung stellt mindestens zwei wichtige Fragen: Inwieweit ermöglicht der Lohn eine zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit? Und implizieren die neuen Arbeitsformen eine Selbstständigkeit oder abhängige Erwerbstätigkeit? Diesbezüglich liefert die Unternehmensbefragung keine Antworten. Sie zeigt lediglich die Spannweite an digitalen Technologien, die zum Arbeiten eingesetzt werden (siehe Abbildung 16).

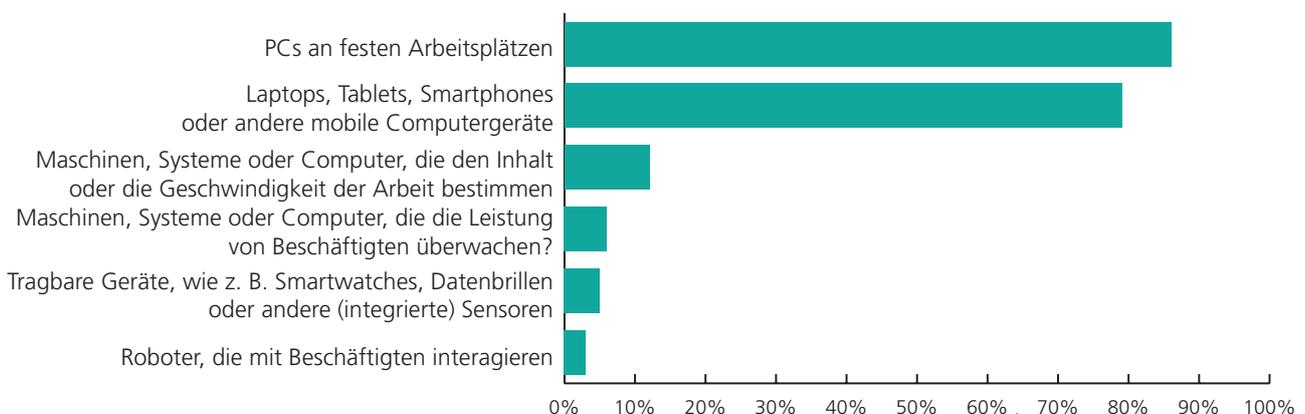
Während in der Schweiz in 19 Prozent der Unternehmen, die mindestens eine digitale Technologie benutzen, die Folgen der Digitalisierung besprochen wurden, waren es in Europa in 26 Prozent der Unternehmen.

In den Diskussionen waren die drei häufigsten möglichen Auswirkungen:

- Bedarf an regelmässiger Weiterbildung, um Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten (CH: 88 %; EU-28: 79 %)
- Steigende Arbeitsintensität oder zunehmender Zeitdruck (CH: 65 %; EU-28: 59 %)
- Höhere Flexibilität der Beschäftigten im Hinblick auf Arbeitsort und -zeit (CH: 62 %; EU-28: 66 %)

Eine wichtige Folge der Digitalisierung ist das Arbeiten von zu Hause aus. Telearbeit war im Jahr 2019 in der Schweiz vergleichsweise weit verbreitet. In 20 Prozent der Unternehmen arbeiten die Mitarbeitenden regelmässig von zu Hause aus (EU-28: 13 %). Lediglich in den nordischen Ländern (22 %–25 %), Belgien (28 %), Island (33 %) und den Niederlanden (33 %) waren die Anteile höher. Die Entwicklung seit 2014 zeigt einen stabilen Verlauf (19 %–20 %).

Abbildung 16: Digitale Technologien aus Sicht der Unternehmen, Schweiz (2019)



ESENER-3 2019.Q310. Werden in Ihrem Betrieb eine oder mehrere der folgenden digitalen Technologien zum Arbeiten eingesetzt?

²³ siehe SECO [URL, Mai 2020: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage—wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/digitalisierung.html#76287912>]

11. Schlussfolgerung

Die Europäische Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken ist die grösste vergleichende Erhebung über das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern kristallisieren sich für die Schweiz einige interessante Informationen heraus. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Unterschiede zwischen der Schweiz, Europa und einzelnen Ländern nicht telquel auf verschiedene Unternehmenskulturen und –systeme zurückgeführt werden können, sondern in den unterschiedlichen nationalen Präventionssystemen, rechtlichen Rahmenbedingungen oder Wirtschaftsstrukturen begründet liegen.

Im Folgenden werden drei Themen besprochen:

- 1) Muskuloskelettale und psychosoziale Gefährdungen,
- 2) die Anzahl Risikobeurteilungen und
- 3) die administrative Belastung.

Muskuloskelettale und psychosoziale Gefährdungen sind an heutigen Arbeitsplätzen häufig. Dies trifft sowohl für die Schweiz als auch für Europa zu. Sie nahmen zwischen 2014 und 2019 zu. Demgegenüber sind die Anteile an Schweizer und europäischen Unternehmen, die Massnahmen gegen Belastungen des Bewegungsapparates durchführen, zurückgegangen. Diese negative Entwicklung könnte darauf hindeuten, dass der Vollzugsschwerpunkt « Bewegungsapparat » aus den Jahren 2009 und 2010 keinen nachhaltigen Effekt hatte und allenfalls neue Massnahmen ausgearbeitet werden sollten (z. B. Sensibilisierungskampagne).

Hinsichtlich der psychosozialen Belastungen sind Schweizer Unternehmen auf tiefem Niveau aktiver geworden. Diese erfreuliche Entwicklung könnte auf den Vollzugsschwerpunkt « psychosoziale Risiken » der Vollzugsbehörden zurückzuführen sein. Auch wenn das Bewusstsein für psychosoziale Risikofaktoren und die Notwendigkeit systematischer Massnahmen zu steigen scheint, besteht noch viel Verbesserungspotenzial. Zum Beispiel hatten in der Schweiz rund 70 Prozent der Unternehmen keinen Massnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress.

Der Anteil an Schweizer Unternehmen, die eine Risikobeurteilung bzw. Gefährdungsermittlung durchführen, ist im europäischen Vergleich eher tief: Nur vier von zehn Unternehmen analysiert regelmässig die Gefährdungen. In Europa sind es fast acht von zehn Unternehmen. Ein wichtiger Grund für diesen Unterschied dürften die rechtlichen Bestimmungen sein: In der Schweiz müssen zwar alle Unternehmen Gefährdungsermittlungen durchführen, aber Risikobeurteilungen sind lediglich bei besonderen Gefährdungen oder neu verwendeten Arbeitsstoffen und –techniken vorgesehen. Ausserdem ist der Beizug von Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit für Unternehmen ohne besondere Gefährdungen freiwillig.

Schweizer Unternehmen, die keine regelmässigen Risikobeurteilungen durchführen, sagen deutlich häufiger, dass sie « keine Probleme haben » (86 %), als dass « das Verfahren der Risikobeurteilung zu schwierig » ist (19 %) oder « die gesetzlichen Auflagen zu kompliziert » sind (27 %).

Wirtschafts- und innovationsfreundliche Rahmenbedingungen werden durch administrative Entlastungen und effiziente Regulierungen gestärkt. Hierbei treten gerade in der Summe aller gesetzlichen Auflagen erhebliche administrative Belastungen für Unternehmen auf. Insofern sind die 20–30 Prozent an Unternehmen, die mit der administrativen Belastung wegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Schwierigkeiten hatten, ein bedeutender Anteil.

12. Anhang

ESENER-3 2019

Die europäische Betriebserhebung über neue und aufkommende Risiken der EU-OSHA liefert länderübergreifend vergleichbare Informationen, die für die evidenzbasierte Analyse neuer Strategien hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes relevant sind. Sie unterstützt Vollzugsbehörden, Sozialpartner und Unternehmen bei der Planung und Umsetzung eines effektiven Gesundheitsschutzes.

Die dritte europäische Unternehmenserhebung (ESENER-3) befragt die Personen, « die am besten über Gesundheit und Sicherheit in den Betrieben Bescheid wissen », wie arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen gehandhabt werden; dies mit besonderem Schwerpunkt auf psychosozialen Risikofaktoren, d. h. arbeitsbedingtem Stress, Gewalt und Belästigung. Im Frühjahr/Sommer 2019 wurden insgesamt 45'420 Betriebe aller Wirtschaftssektoren mit mindestens fünf Beschäftigten in 33 Ländern befragt: EU 28 sowie Island, Nordmazedonien, Norwegen, Serbien und Schweiz. Der Fragebogen wurde gegenüber dem Fragebogen der ESENER-2 (2014) weitgehend unverändert beibehalten, sodass Vergleiche zwischen 2014 und 2019 möglich sind.

Die Daten wurden hauptsächlich durch computergestützte Telefoninterviews (CATI) erhoben. Für diejenigen, die eine telefonische Befragung ablehnten, gab es die Möglichkeit, die Umfrage online auszufüllen. Die Feldarbeit wurde von Kantar Public und seinem Netzwerk an nationalen Erhebungsinstituten durchgeführt (Schweiz: M.I.S. Trend SA). Die Stichproben wurden nach einem disproportionalen Stichprobenplan gezogen, der später durch Gewichtung korrigiert wurde. Weitere Informationen zur Methode: <http://www.esener.eu>.

Quelle: EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/de/facts-and-figures/esener>)

Unternehmensstruktur in der Schweiz

Die schweizerische Wirtschaft besteht mehrheitlich aus kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Vollzeitäquivalenten (KMU). Gemäss der Statistik der Unternehmensstruktur 2017 gehören 99.7 Prozent der insgesamt 684'167 Unternehmen zu den KMUs. Rund acht von zehn Beschäftigten (81.5 %) arbeiten in einem KMU und rund ein Fünftel in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden (18.5 %). 87 Prozent der KMUs sind Mikrounternehmen (bis 9 Mitarbeitende). Diese werden in der Unternehmenserhebung, die Unternehmen mit 5 und mehr Mitarbeitenden einschliesst, nur teilweise abgebildet.

Tabelle 1: Arbeitsstätten und Beschäftigte, Schweiz (2017)

	Arbeitsstätten	Beschäftigte
Primärsektor		
Mikrounternehmen (bis 9)	53,180	142,716
Kleine Unternehmen (10-49)	966	16,156
Mittlere Unternehmen (50-249)	X	3,680
Grosse Unternehmen (250 und mehr)	X	353
Total Primärsektor	54,193	162,905
Sekundärer Sektor		
Mikrounternehmen (bis 9)	75,933	199,776
Kleine Unternehmen (10-49)	16,266	326,277
Mittlere Unternehmen (50-249)	3,166	310,435
Grosse Unternehmen (250 und mehr)	455	242,216
Total Sekundärer Sektor	95,820	1,078,704
Tertiärer Sektor		
Mikrounternehmen (bis 9)	463,313	1,059,985
Kleine Unternehmen (10-49)	59,043	1,148,619
Mittlere Unternehmen (50-249)	10,509	1,014,178
Grosse Unternehmen (250 und mehr)	1,289	715,779
Total Tertiärer Sektor	534,154	3,938,561
Total	684,167	5,180,170

Quelle: Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT)
[URL, Mai 2020: https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0602010000_102/px-x-0602010000_102/px-x-0602010000_102.px]
.X': Entfällt aus Datenschutzgründen

13. Referenzen

- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., and Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Ind Health*, 57(2), 184–200. doi:10.2486/indhealth.SW-4
- BFS. (2019). Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB). Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2017. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2020). Internetbasierte Plattformdienstleistungen im Jahr 2019. Neuchâtel Retrieved from <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/internet-plattformdienstleistungen.html>.
- Bonvin, J.-M., Cianferoni, N., und Kempeneers, P. (2019). Evaluation der Auswirkungen der am 1.1.2016 in Kraft getretenen Änderungen der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung (Art. 73a und 73b ArGV 1) Genève: Université de Genève.
- Dorsewagen, C., Krause, A., Lehmann, M. und Pekruhl, U. (2012). Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Bern: SECO.
- EU-OSHA. (2020). ESENER 2019. What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces? Luxembourg.
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S. and Holts, K. (2017). Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy.: Foundation for European Progressive Studies.
- Janetzke, H. und Ertel, M. (2016). Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen im europäischen Vergleich. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., . . . Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739–1746. doi:10.1016/S0140-6736(15)60295-1
- Krieger, R., Graf, M. und Vanis, M. (2015). Arbeit und Gesundheit. Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. Bern: SECO.
- Kruger, J. and Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *J Pers Soc Psychol*, 77(6), 1121–1134. doi:10.1037//0022-3514.77.6.1121
- SECO. (2020). Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Stress. Bern: SECO.
- Wagstaff, A. S. and Sigstad Lie, J.-A. (2011). Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 173–185. doi:10.5271/sjweh.3146