

**ANTWORT**  
**auf das Postulat vom 7. Mai 2010**  
**der Grossräte Moreno Centelleghé, PLR, Jérôme Favez, PLR, und**  
**Mitunterzeichnenden betreffend Gesundheit am Arbeitsplatz:**  
**packen wir's an!**  
**(2.092)**

---

### Heutige Situation

Im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz gilt es zwischen zwei Arten von Gesundheitsschädigungen zu unterscheiden, mit denen die Schweizer Arbeitnehmer konfrontiert werden können:

- 1) Die im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) anerkannten **Berufsunfälle und Berufskrankheiten**, wie z. B. asbestbedingte Erkrankungen, Silikose, gewisse Allergien usw., welche in der Schweiz direkte Kosten von schätzungsweise 1,4 Milliarden Franken, wovon 101 Millionen Franken für die Berufskrankheiten, verursachen<sup>1</sup>.

Im Jahr 2008 wurden im Wallis 10'180 Berufsunfälle (also 368 mehr als vier Jahre zuvor) verzeichnet, die Behandlungskosten und Taggelder in Höhe von 56,7 Millionen Franken nach sich zogen.

- 2) Die **mit den Arbeitsbedingungen verbundenen Gesundheitsschädigungen** (oder neu auftretende Krankheiten) wie psychische Störungen, Repetitive Strain Injury Syndrom (RSI-Syndrom: Entzündungen, die nach sich häufig wiederholenden Tätigkeiten auftreten, Rückenschmerzen), Sehstörungen, Kopfschmerzen usw.

In diesem Bereich gibt es keine Kostenanalyse oder schweizweite Statistik. Mehrere bereichsspezifische oder vergleichende Studien belegen jedoch, dass sich die mit diesen Gesundheitsschädigungen verbundenen Kosten auf mehr als 10 Milliarden Franken pro Jahr belaufen<sup>2</sup>.

### Gesetzgeberische Situation

Die Bundesgesetzgebung<sup>3</sup> **verpflichtet die Arbeitgeber** dazu, **sämtliche** nötigen und zweckmässigen Massnahmen zum Schutz der **physischen und psychischen** Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu ergreifen.

Seit dem 1. Januar 2000 sind die Betriebe ebenfalls dazu verpflichtet, sich Kenntnisse in diesem Bereich anzueignen und sich zu organisieren, indem sie namentlich ein Gefahreninventar erstellen und konkrete Massnahmen ergreifen, um die Gesundheitsschädigungen so gering wie möglich zu halten.

Die anzuwendende Methode und die Liste der zu evaluierenden Risiken werden in der Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) aufgeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie soll die Entwicklung einer echten Präventionsdynamik, einer Sicherheitskultur, die alle einbezieht, ermöglichen.

Zum heutigen Zeitpunkt werden nur einige Betriebe (zum Grossteil national und international tätige Grossunternehmen) diesen Gesetzesanforderungen voll und ganz gerecht. Sie beweisen dadurch nicht nur die Ethik, sondern auch die Wirtschaftlichkeit der Prävention. Zahlreiche KMU fühlen sich von diesem Problem erst dann betroffen, wenn einer ihrer Mitarbeitenden aus gesundheitlichen Gründen für mehrere Monate arbeitsunfähig ist.

---

<sup>1</sup> Unfallstatistik UVG, Ausgabe 2010

<sup>2</sup> SECO : Die Kosten des Stresses in der Schweiz, Jahresbericht 2009, Gesundheitsförderung Schweiz

<sup>3</sup> Art. 82 UVG, 6 eidgenössisches Arbeitsgesetz (ArG) und 2 seiner Verordnung 3 (ArGV 3)

In Sachen Wirtschaftlichkeit belegen jedoch unlängst erschienene Studien, dass die Prävention – angesichts der Tatsache, dass ein Abwesenheitstag für den Betrieb einen Verlust in der Grössenordnung von 600 bis 1'000 Franken bedeutet – einen Return on Investment **von 2.3 zu 1** (Ertrag von 2,3 Franken für jeden investierten Franken) bringt<sup>4</sup>.

## Akteure der Prävention in den Unternehmen

Die **Arbeitgeber** und **Arbeitnehmer** müssen die Hauptakteure des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sein.

In einem Grossteil der Betriebe kann die Situation jedoch **nur** durch **externe Anreize** seitens der für die Umsetzung der Bundesgesetzgebung über Arbeit und Unfallprävention zuständigen Organe (**SUVA** und **kantonale Arbeitsinspektorate**) verbessert werden.

In der Tat haben  $\frac{3}{4}$  der Betriebe, bei denen im Lauf der letzten fünf Jahre anlässlich einer Unfalluntersuchung oder eines Kurses der Arbeitsinspektion eine zweite ASA-Kontrolle durchgeführt wurde, die empfohlenen Massnahmen umgesetzt, was zu einer deutlichen Einschränkung der Unfallrisiken beigetragen hat.  $\frac{1}{4}$  dieser Betriebe haben beschlossen, vorbildliche Präventionsmassnahmen einzuführen, was nicht nur zu einer Reduzierung der Anzahl Unfälle, sondern auch zu einer Steigerung ihrer Produktivität sowie zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen hat.

## Ressourcen für die Prävention

### 1. Finanzielle Ressourcen

Die Prävention von **Berufsunfällen und Berufskrankheiten** wird in der Schweiz durch einen auf den Arbeitgeberbeiträgen erhobenen Prämienzuschlag (114 Mio. pro Jahr) finanziert (UVG)<sup>5</sup>.

Dieser Betrag wird für die Finanzierung in Höhe von 50 oder 100% gewisser Leistungen der Arbeitsinspektoren verwendet, und zwar wie folgt:

- ◆ 75.-/Std. für die Genehmigung der Pläne, der betrieblichen Einrichtungen und Räumlichkeiten
- ◆ 75.-/Std. für die von den Betrieben in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit beantragten Kontrollen
- ◆ 150.-/Std. für die von den Betrieben immer häufiger verlangten ASA-Audits

Auf dieser Grundlage werden den kantonalen Arbeitsinspektoraten rund 9 Millionen Franken entrichtet, rund 300'000 Franken davon fallen der Walliser Arbeitsinspektion zu. Der Rest geht an die SUVA.

Dieses Finanzierungssystem, von dem die Kantone mehr profitieren könnten, hat zum Zweck, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsinspektorenstellen zu fördern.

### 2. Personelle Ressourcen

Die der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse unterstellte kantonale Arbeitsinspektion ist für die Gesundheit und Sicherheit von mehr als 100'000 Arbeitnehmenden, die in 19'200 Betrieben auf dem gesamten Kantonsgebiet tätig sind, zuständig.

Der Personalbestand für die Beratung und die Kontrolle im Bereich des Schutzes der physischen und psychischen Gesundheit (UVG und eidgenössisches Arbeitsgesetz) beträgt gegenwärtig 2.7 Arbeitsinspektorenstellen. Das Wallis befindet sich also unter dem Schweizer Durchschnitt<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention, 2007. Siehe ebenfalls <http://www.ekas.admin.ch/print-fr.php?frameset=20>. Die europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist der Meinung, dass ein Verhältnis von **12 zu 1** erreicht werden kann (<http://osha.europa.eu/fr/publications/factsheets/77>).

<sup>5</sup> Jahresbericht EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit), Ausgabe 2009

<sup>6</sup> Controlling der kantonalen Arbeitsinspektorate, Seco, 14.1.2011 (nicht bezifferter Vergleich)

## **Entwicklung**

Die Prävention der Risiken am Arbeitsplatz ist keineswegs ein Hindernis für den Betrieb. Es handelt sich vielmehr um eine konstruktive und rentable Massnahme. Sie trägt dazu bei, unnötiges menschliches Leiden zu vermeiden und sichere und gesunde Arbeitsplätze einzurichten, wo man auch rationell und effizient arbeiten kann.

Prävention steigert auch die Motivation, die Leistungsfähigkeit und das Vertrauen. Eine Person, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlt, kann durch die Qualität ihrer Leistungen und ihr Engagement dem Betrieb mehr bringen. Sie wird nicht nur bei ihren Kollegen, sondern auch gegenüber den Kunden ein positives Image ihres Betriebs vermitteln, was es wiederum ermöglichen wird, qualifiziertes Personal, Arbeitspartner und Investoren zu gewinnen und zu binden.

Aus diesen Gründen nimmt die Zahl der Betriebe, die eine aktive Politik in diesem Bereich entwickeln wollen, stetig zu. Zudem wird eine neue Bundesdatenbank den Arbeitsinspektoren demnächst ermöglichen, die Betriebe mit einer hohen Unfallrate zu identifizieren, was zu einer noch gezielteren Prävention beitragen wird.

## **Schlussfolgerung**

Nur dank einer breit angelegten Präventionspolitik, die vor Ort durch Sensibilisierungs-, Ausbildungs-, Konzertierungs- und Überwachungskampagnen konkretisiert und innerhalb eines globalen und kohärenten Rahmens umgesetzt wird, können die oben dargelegten Kosten und Gesundheitsschädigungen vermieden werden.

Punktuelle Präventionskampagnen sind zwar nützlich. Sie sind aber leider nicht so effizient wie eine Präsenz in den Betrieben, die eine Anpassung an jeden Einzelfall ermöglicht.

Die Sensibilisierung muss intensiviert werden, damit die Gesundheit am Arbeitsplatz von sämtlichen Betrieben nicht mehr als eine blossе gesetzliche Auflage, sondern vielmehr als ein für sie im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung nützlich System betrachtet wird. Diese Herausforderung stellt gegenwärtig ein wichtiges politisches Ziel dar.

In diesem Sinne wird das Departement für Sicherheit, Sozialwesen und Integration im Rahmen der Budgetplanung 2012 eine Verstärkung der Walliser Arbeitsinspektion durch die Anstellung eines zusätzlichen Inspektors vorschlagen. Diese Stelle wird zu 80% vom Bund finanziert.

Es wird folglich die Annahme des Postulats im Sinne der Antwort vorgeschlagen.

Sitten, den 1. Februar 2011