



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsbedingungen

Rafaël Weissbrodt

Wirkung des Vollzugsschwerpunkts der Arbeitsinspektion zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz

Schlussbericht

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Rafaël Weissbrodt
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel. +41 58 469 60 65, Fax +41 58 463 18 94
rafael.weissbrodt@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

Kernpunkte

- Das SECO und die kantonalen Arbeitsinspektorate führen von 2014 bis 2018 einen Vollzugsschwerpunkt zu psychosozialen Risiken wie Stress, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz durch.
- In einer Studie wurde evaluiert, wie sich Inspektionsbesuche auf die Prävention in Unternehmen auswirken. Die Studie basiert auf einem quasi-experimentellen Forschungsdesign. Zwei Gruppen von Unternehmen wurden im Abstand von einem Jahr, zweimal befragt. Die erste Gruppe umfasste 185 Betriebe, die einige Tage nach der Befragung Inspektionsbesuch erhielten. Die zweite Gruppe bestand aus 161 vergleichbaren Betrieben, bei welchen kein Inspektionsbesuch stattfand. Die erfassten Daten wurden durch qualitative Informationen wie etwa spontane Kommentare der Befragten, Gespräche mit Inspektoren und Inspektorinnen sowie Beobachtungen bei Inspektionsbesuchen ergänzt. Durch eine systematische Analyse der wissenschaftlichen Literatur wurden die international bestehenden Erfahrungen mit behördlichen Interventionen betreffend psychosozialer Risiken zusammengestellt.
- Die Literaturanalyse ergab, dass Inspektionsbesuche betreffend psychosozialer Risiken eine positive Wirkung haben können, sofern der Kontext förderlich ist und die Inspektoren und Inspektorinnen angemessen ausgebildet wurden sowie über die erforderlichen Ressourcen verfügen. Eine positive Wirkung wurde vorwiegend in den nordischen Ländern nachgewiesen. Diese zeichnen sich aus durch: eine gut entwickelte Sozialpartnerschaft und eine Inspektionspraxis, die auf dem Dialog mit den Arbeitgebenden, Gruppengesprächen mit Arbeitnehmenden, wiederholten Betriebsbesuchen und der Kombination solcher Besuche mit anderen Kommunikations- und Informationskanälen basiert. Die Literaturanalyse zeigt indessen auch, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die zunehmende Prekarität in bestimmten Berufsgruppen der Wirkung von Strategien der öffentlichen Hand zur Sensibilisierung der Arbeitgebenden Grenzen setzen.
- Die Unternehmensumfrage zeigt deutlich, dass Inspektionen positiv auf das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Bereitschaft der Arbeitgebenden, psychosoziale Risiken zu vermeiden, wirken. Zudem konnte eine Verbesserung der Kompetenzen der Arbeitgebenden im Umgang mit psychosozialen Risiken festgestellt werden. Im Verhältnis zu den nicht besuchten Unternehmen haben besuchte Betriebe häufiger Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken und zur Unterstützung der Mitarbeitenden eingeführt.
- Die Studie zeigt keine statistisch signifikante Wirkung auf das Ausmass der Mitwirkung der Mitarbeitenden in Belangen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Es wurden auch nicht mehr Präventionsmassnahmen eingeführt, die auf eine optimierte Arbeitsorganisation und –gestaltung fokussieren. Dabei handelt es sich um zwei wichtige Aspekte der Prävention psychosozialer Risiken.
- Der Bericht schliesst mit Überlegungen zur künftigen Stossrichtung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Sie sollen eine breit angelegte Auseinandersetzung mit der Thematik anstossen und folgende Ziele anstreben:
 - a) Die Arbeitgebenden veranlassen, für die Prävention stärker bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung anzusetzen;
 - b) Die Einbindung der Mitarbeitenden in die Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fördern;
 - c) Den Erfahrungsaustausch von Inspektoren und Inspektorinnen über ihre Inspektionstätigkeit fortführen und ausbauen;
 - d) Die Anpassung der Inspektionsstrategien an die Entwicklungen in der Arbeitswelt fortsetzen.

Zusammenfassung

Kontext und Ziel

Stress, Belästigung, Gewalt, ... Zahlreiche Regierungen führen Interventionsprogramme zu diesen «psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz» durch. Da psychosoziale Risiken schwieriger zu fassen sind als andere berufliche Belastungen, stellen sie für Behörden und für Unternehmen eine Herausforderung dar. Es ist für eine wirksame Prävention erforderlich, sich mit der Arbeitsorganisation und -gestaltung zu befassen: Art der Aufgaben, Arbeitsabläufe, Entscheidungsspielraum, Informationsfluss, Vorgesetztenverhalten, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Arbeitsdruck usw. Diese Dimensionen gehören jedoch traditionell nicht zum Kerngeschäft von Experten und Expertinnen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oder Arbeitsinspektoren und inspektorinnen.

Um eine verstärkte Berücksichtigung der psychosozialen Risiken in der Prävention zu erreichen, führen das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und die kantonalen Arbeitsinspektorate einen Vollzugsschwerpunkt mit Fokus auf psychosoziale Risiken durch. Dieser Vollzugsschwerpunkt wird durch den Interkantonalen Verband für Arbeitnehmerschutz und die Sozialpartner unterstützt. Unter einem „Vollzugsschwerpunkt“ versteht man eine gemeinsam durchgeführte Aktion aller Arbeitsinspektionen. Während eines gegebenen Zeitraums fokussiert die Inspektions-tätigkeit auf einem präzisen Schwerpunkt (Thema, Branche). Der Schwerpunkt wird vom SECO und den Kantonen gemeinsam festgelegt. Der Vollzugsschwerpunkt zu psychosozialen Risiken hat 2014 begonnen und läuft bis 2018. Mit Weiterbildungen und einem Leitfaden hat das SECO die Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren dabei unterstützt, die psychosozialen Risiken in ihre Inspektionstätigkeit zu integrieren. Den Unternehmen wurde Informationsmaterial zur Prävention psychosozialer Risiken, welches über eine Website zentral zugänglich ist, zur Verfügung gestellt. Schlussendlich hat das SECO an verschiedenen Veranstaltungen teilgenommen, um die Aufmerksamkeit von Arbeitgebenden sowie Experten und Expertinnen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf die Thematik zu lenken. Die Inspektoren wurden aufgefordert, die psychosozialen Risiken bei ihren Inspektions-besuchen systematisch anzusprechen. Sie sollten die Unternehmen für ihre Verantwortung für den Schutz vor psychosozialen Risiken sensibilisieren, informieren und beraten. Zudem sollten sie kontrollieren, welche Prozesse und Massnahmen von Unternehmen umgesetzt werden, um die Mitarbeitenden vor Angriffen auf die persönliche Integrität (Diskriminierung, Belästigung usw.) zu schützen und sicherzustellen, dass die Arbeitsanforderungen angemessen sind im Verhältnis zu den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden. Es ist hingegen nicht Aufgabe der Inspektoren und Inspektorinnen, selbst die psychosozialen Risikofaktoren zu ermitteln; diese Aufgabe obliegt den Arbeitgebenden.

Es gibt nur wenige Studien, welche die Wirkung der behördlichen Tätigkeit beim Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz evaluieren. Keine dieser Studien misst die Wirkung von Inspektionsbesuchen in diesem Bereich. Wenn man wissenschaftliche Daten zur Hand hätte, könnte man ungünstige und förderliche Faktoren für die behördliche Tätigkeit ermitteln und so die Interventionsstrategien optimieren. Aus diesem Grund haben das SECO und die kantonalen Arbeitsinspektorate die Durchführung einer wissenschaftlichen Studie vereinbart, mit der einerseits die Wirkung des Vollzugsschwerpunktes zu psychosozialen Risiken gemessen werden soll und andererseits die Ansatzhebel und die Hindernisse für Inspektoren und Inspektorinnen in diesem Bereich ermittelt werden sollen.

Methodologie

Die Evaluation der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes wurde durch das SECO in Zusammenarbeit mit dem Institut für politische, historische und internationale Studien der Universität Lausanne durchgeführt. Sie ist Gegenstand einer Doktorarbeit, die sich derzeit in der Schlussphase befindet.

Das Projekt hat mit einer systematischen Analyse der wissenschaftlichen Literatur begonnen. Sie ermöglicht einen Gesamtüberblick über die Forschungsarbeiten im In- und Ausland, die sich mit behördlichen Interventionen im Bereich psychosoziale Risiken befassen. Parallel dazu wurde in zwei Unternehmensgruppen eine telefonische Befragung durchgeführt. Eine Gruppe bestand aus 185 Betrieben, die einige Tage nach dem Telefongespräch Inspektorenbesuch erhalten sollten. Die andere beinhaltete 161 vergleichbare Unternehmen (Branche, Grösse, Struktur ohne/mit Zweigniederlassungen), die zufällig ausgewählt wurden, aber keinen Inspektionsbesuch erhielten. Die Stichprobe deckte die drei Hauptsprachregionen der Schweiz und die Mehrzahl der Wirtschaftsbranchen ab. Ein besonderer Schwerpunkt lag jedoch auf dem tertiären Sektor, welchem die Zielgruppen des Vollzugsschwerpunktes zugehörig sind (Versicherungen, Banken, Einzelhandel, Pflegeeinrichtungen usw.). Das Forscherteam erfasste Informationen über das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden, die Bereitschaft der Arbeitgebenden, psychosoziale Risiken zu vermeiden, ihre diesbezüglichen Kompetenzen sowie die umgesetzten Massnahmen zum Schutz vor psychosozialen Risiken. Es wurden zwei Massnahmenkategorien unterschieden. Die eine fasst spezifische Managementmassnahmen zusammen (Unternehmenscharta, Verfahren für den Umgang mit Belästigungen, individuelle vertrauliche Unterstützung usw.), die andere allgemeine Massnahmen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen (Veränderungen an der Arbeitsorganisation, den Arbeitszeiten oder dem Personalbestand, Verbesserung der Einrichtungen/Hilfsmittel usw.). Die Umfrage erfolgte mittels Fragebogen und wurde ein Jahr später in beiden Gruppen wiederholt, um die Entwicklung der Präventionspraxis in den Unternehmen zu messen.

Zusätzlich zu den quantitativen Daten hat das Forscherteam spontane Kommentare der Befragten und ihre Antworten auf offene Fragen erfasst und analysiert. Es ebenfalls Gespräche mit Inspektoren und Inspektorinnen geführt und diese bei Inspektionsbesuchen begleitet. Eine Umfrage per Fragebogen wurde bei bestimmten Inspektoren und Inspektorinnen durchgeführt. In einem Workshop diskutierten interessierte Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen eingehend über Fragen, die sich während der Studie ergaben. Diese Erkenntnisse flossen ebenfalls in die Evaluation ein.

Ergebnisse

Insgesamt wurden 25 Publikationen in die systematische Literaturlanalyse aufgenommen. Bei jenen Studien, die Hinweise auf die Wirksamkeit öffentlicher Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken enthielten, zeigten 4 positive Effekte, 2 eventuell positive Effekte, 4 gemischte Resultate und 10 geringe oder keine Wirkung. Nur einige wenige Studien stützen sich bei ihren Schlussfolgerungen auf quantitative Daten. Die Literaturlanalyse macht deutlich, dass Inspektionsbesuche in Unternehmen per se recht wirksam sind. Trotzdem ist die Wirkung dieser Massnahme im Wirtschaftsgefüge insgesamt eher bescheiden. Die immer komplexere Arbeitswelt und die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, die mit beruflichen Risiken im Zusammenhang stehen, sind Hindernisse für behördliche Interventionen, da die neuen Arbeitsformen den Zugang von Inspektoren und Inspektorinnen zu Unternehmen und Arbeitnehmenden erschweren. Die wissenschaftlichen Publikationen weisen zudem darauf hin, dass die Betriebe vorwiegend Massnahmen umsetzten, um die rechtlichen

Verpflichtungen einzuhalten. Dies betrifft allerdings mehr den Bereich der Arbeitssicherheit als die psychosozialen Risiken.

Die in der quantitativen Studie verwendeten multivariaten Regressionsmodelle zeigen, dass die Inspektionen in mehreren Bereichen zu statistisch signifikanten Verbesserungen ($p < ,05$) geführt haben. So gab es eine Zunahme von Massnahmen zum systematischen Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, bei der Bereitschaft der Arbeitgebenden, sich der Prävention psychosozialer Risiken anzunehmen und bei den diesbezüglichen Kompetenzen. Es gibt einen Zusammenhang zwischen Betriebsgrösse und Prävention: Die Ergebnisse sind bei Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmenden tendenziell besser als bei kleineren Betrieben. Aufgrund ihrer Ressourcen tun sich grosse Unternehmen de facto leichter, Präventionsmassnahmen zu treffen. Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmenden haben sich dagegen verglichen mit ihrer Ausgangssituation stärker verbessert. Bei ihnen hat sich die Wirkung der Inspektionsbesuche am markantesten gezeigt. Besuchte Unternehmen aus dem tertiären Sektor mit weniger als 100 Mitarbeitenden haben im Vergleich mit nicht besuchten Unternehmen ihren Wert auf der Skala «Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» um 2,05 Punkte (von 12), auf der Skala «Kompetenzen betreffend psychosozialer Risiken» um 1,55 Punkte und auf der Skala «Handlungsbereitschaft» um 0,93 Punkte verbessert. Ähnliche, aber weniger markante Ergebnisse sind bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu beobachten. Statistisch signifikante Effekte wurden ebenfalls bei besuchten Unternehmen aus der Industrie und dem Baugewerbe mit weniger als 100 Mitarbeitenden festgestellt, und zwar mit einer Zunahme um 1,76 Punkte auf der Skala «Kompetenzen betreffend psychosozialer Risiken» und um 2,43 auf der Skala «Handlungsbereitschaft».

Im Unterschied zu den nicht besuchten Unternehmen haben besuchte Betriebe häufiger bestimmte spezifische Präventionsmassnahmen getroffen: Charta oder Betriebsordnung, Klärung der Rollen für den Umgang mit diesen Problemen ($p < ,001$), Anpassung der Aufgaben für bestimmte gestresste Mitarbeitende ($p < ,01$), Konfliktlösungsverfahren, individuelles Unterstützungsangebot für Problemsituationen, Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems ($p < ,05$).

Die Studie hat hingegen keine statistisch signifikante Wirkung auf der Skala «Mitwirkung der Mitarbeitenden im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz» gefunden. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass es schwierig ist, psychosoziale Risiken anzugehen und die Arbeitnehmenden bei einem Betriebsbesuch der Arbeitsinspektion einzubinden. Auch bei Massnahmen, welche die Arbeitsorganisation oder den Arbeitsinhalt betreffen, wurde keine signifikante Wirkung gemessen.

Die qualitative Studie und die Befragung der Inspektoren und Inspektorinnen zeigen, dass diese bei ihren Inspektionsbesuchen überwiegend beratend und weniger kontrollierend vorgegangen sind. Sie haben psychosoziale Risiken bei 96 % der Inspektionsbesuche angesprochen und dabei die Arbeitgebenden sensibilisiert sowie über die Konsequenzen dieser Risiken informiert, bezüglich Präventionsmassnahmen beraten und die Einführung entsprechender Massnahmen empfohlen oder mitunter auch angeordnet.

Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie ist die erste ihrer Art. Die Ergebnisse belegen eine positive Wirkung der Inspektionsbesuche. Die Studie bestätigt, dass Interventionen der öffentlichen Hand für die Förderung der betrieblichen Prävention nützlich sind und liefern ermutigende Signale für die Fortführung solcher Massnahmen. Inspektionsbesuche führen eindeutig zu Veränderungen in den Unternehmen. Die Studie zeigt allerdings auch, dass bezüglich der

Ansatzpunkte zur Prävention psychosozialer Risiken noch Informations- und Klärungsbedarf besteht. Psychosoziale Risiken werden von den Arbeitgebenden tendenziell als individuelle Probleme angesehen. Vielfach werden Massnahmen zum Umgang mit auftretenden Problemen getroffen (Weisung, Ansprechstelle bei auftretenden Problemen). Die Merkmale der Arbeitssituation, welche ursächlich für das Auftreten von Problemen sein können (z. B. unklare Schnittstellen), scheinen nur eine marginale Rolle zu spielen. Damit beschränkt sich die Intervention des Betriebs häufig auf freiwillige Unterstützungsmassnahmen und eine mehr oder weniger informelle Bearbeitung von Problemfällen. Wissenschaftliche Studien zeigen tendenziell, dass zur wirksamen Prävention psychosozialer Risiken auf einen organisatorischen, kollektiven und partizipativen Ansatz zurückgegriffen werden sollte, der nicht nur auf die individuelle Unterstützung, sondern auch auf die Optimierung der Arbeitsbedingungen ausgerichtet ist. Es ist für Inspektoren und Inspektorinnen aber nicht immer einfach, diese Themen anzusprechen, da diese in der Hoheit der Unternehmensführung liegen.

Die Prävention von Risiken, einschliesslich psychosozialer Risiken, die aus der Arbeitsorganisation herrühren, ist jedoch kraft Arbeitsgesetz eine Verpflichtung der Arbeitgebenden. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung kann behördliche und gerichtliche Beschlüsse und sogar Strafen nach sich ziehen. Das Bundesgericht und das Bundesverwaltungsgericht haben im Übrigen in den letzten Jahren mehrere Entscheide in dieser Richtung gefällt.

Zahlreiche befragte Arbeitgebende gaben an, dass sie Massnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsorganisation und -umgebung getroffen haben. In der Regel wurde damit beabsichtigt, die Produktivität zu steigern. Meist wird dabei nicht realisiert, dass durch eine bessere Organisation psychische Belastungen abgebaut werden und Arbeitgebende so gleichzeitig einen Beitrag zur Gesundheit ihrer Beschäftigten leisten können. Dieses Präventionspotenzial könnte von den Unternehmen noch besser ausgeschöpft werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Kontext, Ziele, konzeptueller Rahmen und Forschungsfragen	11
1.1	Psychosoziale Risiken: Anlass zu steigender Sorge und eine Herausforderung für die Prävention.....	11
1.2	Eine wichtige Komponente des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.....	12
1.3	Koordinierte Massnahmen für die verstärkte Prävention psychosozialer Risiken	13
1.4	Ziele der Studie	14
1.5	Programmtheorie, Kausalmodell und Forschungsfragen.....	14
2	Forschungsmethodologie	20
2.1	Frage 1: systematische Analyse der wissenschaftlichen Literatur.....	20
	<i>Erhebung der Daten</i>	<i>20</i>
	<i>Analyse der Daten</i>	<i>20</i>
2.2	Frage 2: Einschätzung der Arbeitgebenden zum Vorhandensein psychosozialer Risiken im Unternehmen und Präventionsaktivitäten	21
	<i>Erhebung der Daten</i>	<i>21</i>
	<i>Auswahl der Stichprobe</i>	<i>22</i>
	<i>Analyse der Daten</i>	<i>23</i>
2.3	Frage 3: Wirkung der Inspektionsbesuche.....	23
	<i>Erhebung der Daten</i>	<i>23</i>
	<i>Auswahl der Stichprobe</i>	<i>24</i>
	<i>Analyse der Daten</i>	<i>27</i>
2.4	Frage 4: Inspektionstätigkeiten der Arbeitsinspektoren.....	28
	<i>Erhebung der Daten und Auswahl der Stichprobe</i>	<i>28</i>
	<i>Analyse der Daten</i>	<i>29</i>
3	Ergebnisse	31
3.1	Frage 1: systematische Analyse der wissenschaftlichen Literatur.....	31
	<i>Kontext der Intervention der Arbeitsinspektoren</i>	<i>31</i>
	<i>Handlungsmechanismen</i>	<i>34</i>
	<i>Wirkung der behördlichen Intervention auf die psychosozialen Risiken</i>	<i>34</i>
3.2	Frage 2 Wahrnehmungen und Präventionsaktivitäten der Arbeitgebenden.....	36
	<i>Wahrnehmungen der Arbeitgebenden betreffend die Exposition ihrer Mitarbeitenden gegenüber psychosozialen Risiken</i>	<i>37</i>
	<i>Zusammenhänge zwischen wahrgenommenen Risiken und Faktoren, welche die Struktur und die betrieblichen Abläufe des Unternehmens betreffen.....</i>	<i>38</i>
	<i>Arten der Massnahmen, die von Unternehmen zur Prävention psychosozialer Risiken eingeführt wurden</i>	<i>39</i>
	<i>Zusammenhänge zwischen Präventionsmassnahmen, der Wahrnehmung, dass Mitarbeitende psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, und Faktoren, welche die Struktur und die betrieblichen Abläufe des Unternehmens betreffen.....</i>	<i>40</i>
	<i>Qualitative Ergänzungen.....</i>	<i>42</i>
3.3	Frage 3: Wirkung der Inspektionsbesuche.....	45
3.4	Frage 4: Inspektionstätigkeiten der Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen.....	50
	<i>Von den Inspektoren und Inspektorinnen vorgefundene Schwierigkeiten</i>	<i>51</i>

	<i>Strategien und Ressourcen der Inspektoren und Inspektorinnen</i>	54
4	Diskussion und Empfehlungen	59
4.1	Wissenschaftlicher Kenntnisstand zu Inspektionen psychosozialer Risiken	59
4.2	Wahrnehmungen und Präventionsaktivitäten der Arbeitgebenden im Bereich psychosoziale Risiken.....	60
4.3	Wirkung der Inspektionsbesuche	62
4.4	Inspektionstätigkeiten der Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen	63
4.5	Schlussfolgerungen und Ausblick	64
	<i>Stärker bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung ansetzen</i>	65
	<i>Die Einbindung der Mitarbeitenden in die Prävention fördern</i>	66
	<i>Den Erfahrungsaustausch über die Inspektionstätigkeit unter Inspektoren und Inspektorinnen fortführen und ausbauen</i>	66
	<i>Kontinuierliche Anpassung der Inspektionsstrategien an Entwicklungen in der Arbeitswelt</i>	67
	ANHANG 1: Forschungsfragebogen	70
	ANHANG 2: Faktoren, die mit der wahrgenommenen Exposition gegenüber psychosozialen Risiken und den Präventionsmassnahmen im Zusammenhang stehen (multiple Regressionsmodelle)	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Vereinfachtes Schema der Mechanismen, des Kontextes und der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes	17
Abbildung 2:	Faktoren, die mit psychosozialen Risiken und ihrer Prävention assoziiert sind.....	37
Abbildung 3:	Häufigkeit der Präventionsmassnahmen (N=404).....	40
Abbildung 4:	Wirkung der Inspektionen insgesamt für sämtliche Grössen und Branchen.....	46
Abbildung 5:	Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des tertiären Sektors mit weniger als 100 Mitarbeitenden	46
Abbildung 6:	Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des tertiären Sektors mit mehr als 100 Mitarbeitenden	47
Abbildung 7:	Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des sekundären Sektors mit weniger als 100 Mitarbeitenden	47
Abbildung 8:	Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des sekundären Sektors mit mehr als 100 Mitarbeitenden	48
Abbildung 9:	Von den Inspektoren und Inspektorinnen vorgefundene Schwierigkeiten (94 Nennungen)	52
Abbildung 10:	Kategorien der von Inspektoren und Inspektorinnen geforderten Massnahmen (48 Massnahmen)	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Datenerhebungs- und -verarbeitungsplan.....	25
Tabelle 2:	Mess-Skalen, die bei der ersten Befragung verwendet wurden	26
Tabelle 3:	Zusammenfassung der multiplen Regressionsmodelle	27
Tabelle 4:	Zusätzliche Skalen und geänderte Skala für die zweite Befragung	28
Tabelle 5:	Wichtigste Inhalte des Fragebogens für Inspektoren und Inspektorinnen .	30
Tabelle 6:	Merkmale der in die Analyse einbezogenen Unternehmen und Inspektoren bzw. Inspektorinnen.....	51

Beiträge

Die Durchführung der Studie und die Erstellung des Berichts erfolgten durch Rafaël Weissbrodt, wissenschaftlicher Mitarbeiter. Zahlreiche Personen aus dem SECO haben vielfältige Beiträge geleistet, insbesondere Maggie Graf, Anania Hostettler, Stephanie Lauterburg Spori, Margot Vanis, Marc Arial, Samuel Iff, Ralph Krieger, Valentin Lager, Pascal Richoz, Fabrice Sauthier, Gabriel Verga, Alain Vuissoz und Joseph Weiss.

Die Befragung der Unternehmen mittels vorgegebenem Fragekatalog wurde grossteils von Christine Villaret-d'Anna, Tarek Ben Jemia und Marc Huber vorgenommen.

Der Bericht wurde von Frau Angelika Eberhardt ins Deutsche übersetzt.

Die Studie wurde vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) mit einem Beitrag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) finanziert.

Das SECO dankt den Unternehmen und den Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen, die die Durchführung der Studie möglich gemacht haben, und Prof. David Giauque vom Institut für politische, historische und internationale Studien der Universität Lausanne für die wissenschaftliche Begleitung.

1 Kontext, Ziele, konzeptueller Rahmen und Forschungsfragen

Die vorliegende Studie untersucht, welche Wirkung die Betriebsbesuche der kantonalen Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen auf die betriebliche Prävention psychosozialer Risiken haben. Gemäss der internationalen wissenschaftlichen Literatur bezieht sich der Begriff *psychosoziale Faktoren* auf «Aspekte im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation, der Arbeitsgestaltung und dem Management, einschliesslich unter anderem der Arbeitsanforderungen, der organisatorischen Unterstützung, der Anerkennung und der zwischenmenschlichen Beziehungen im Unternehmen»¹. Das Konzept der *psychosozialen Risiken* bezeichnet die Möglichkeit, dass solche Aspekte «die Gesundheit und die Sicherheit beeinträchtigen und Auswirkungen auf das Unternehmen wie krankheitsbedingte Fehlzeiten, Produktivitätsrückgänge oder menschliches Versagen haben». Bei den Dimensionen, die die Arbeitsumgebung positiv oder negativ beeinflussen können, unterscheidet man zum Beispiel die Firmenkultur (Kommunikation, Unterstützung, eindeutige Ziele, ...), den Arbeitsinhalt (vielfältige, sinnvolle Arbeit, angemessener Einsatz der Kompetenzen, ...), die Arbeitsbelastung und den Arbeitsrhythmus, die Arbeitszeiten, das Mass an Autonomie und Mitwirkung der Beschäftigten, die Qualität der Einrichtungen und der Arbeitsumgebung, die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Rolle im Unternehmen (Ambiguitäten oder Rollenkonflikte, ...), die Karrieremöglichkeiten (Arbeitsplatzsicherheit, Entwicklungsperspektiven, ...) und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben². Das SECO definiert psychosoziale Risiken in seinen Publikationen als «diejenigen Merkmale der Gestaltung und Organisation von Arbeit und Arbeitsprozessen (einschliesslich der jeweiligen sozialen Kontexte) [...], die psychischen oder physischen Schaden verursachen können. Sie stehen in Verbindung mit Problemen wie Stress, Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz»³.

1.1 Psychosoziale Risiken: Anlass zu steigender Sorge und eine Herausforderung für die Prävention

Psychosoziale Risiken stellen in zahlreichen Industrieländern eine bedeutende Herausforderung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar. Mehrere jüngere Studien des SECO⁴ zeigen, dass die Schweiz keine Ausnahme bildet und, dass Probleme im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken bei den Arbeitnehmenden wie den Arbeitgebenden zu vorrangigen Themen geworden sind. Etliche Regierungen haben Initiativen lanciert, mit denen Unternehmen zur Prävention dieser Risiken bewogen werden sollen. Auf europäischer Ebene haben die Sozialpartner mehrere Rahmenabkommen zu Themen wie Stress, Mobbing und

¹ Dieses und das folgende Zitat wurden durch das Forscherteam übersetzt und stammen aus Leka, S., Jain, A., et Lerouge, L. (2017). Work-related psychosocial risks: Key definitions and an overview of the policy context in Europe. In L. Lerouge, Hrsg., *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan*, S. 1. Springer.

² Leka et al., Work-related..., op. cit.

³ SECO (2016). Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz: Informationen und Hilfsmittel für die Arbeitsinspektion. Bern: SECO Arbeitsbedingungen.

⁴ Krieger, R., Graf, M., et Vanis, M. (2015). *Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012*.

www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte.html

Krieger, R., Graf, M., et Vanis, M. (ohne Datum). Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015: Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen. SECO.

Krieger, R. (2011). Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist (nicht) Chefsache! *EKAS Mitteilungsblatt*, 71, S. 24-27.

Gewalt am Arbeitsplatz abgeschlossen. Diese Themen haben in unterschiedlichem Masse Eingang in bestimmte nationale Gesetzgebungen gefunden. 2012 hat der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter eine europäische Kampagne zu psychosozialen Risiken organisiert⁵. Und schlussendlich hat die Mehrzahl der staatlichen Stellen, die mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betraut sind, Informationen, Empfehlungen und Hilfsmittel für Unternehmen sowie Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen ausgearbeitet.

Die Prävention psychosozialer Risiken stellt für die öffentliche Hand wie für Unternehmen eine besondere Herausforderung dar. Im Gegensatz zu Arbeitsunfällen ist es hier de facto schwierig, die genauen Ursachen und Wirkungen zu ermitteln; es besteht im Übrigen auch kein eindeutiger Konsens über ihre Definition oder Lösungen zu ihrer Beseitigung oder Minderung. Die Prävention erfordert häufig das Zusammenwirken mehrerer Akteure (Gruppen von Arbeitnehmenden, Führungskräfte verschiedener Ebenen, Fachpersonen) mit divergierenden Prioritäten und Vorstellungen. Bei den Unternehmen fehlt es noch an Wissen über psychosoziale Risiken; und einige Inspektoren und Inspektorinnen haben noch wenig theoretisches und praktisches Wissen in diesen Belangen.

Schlussendlich ist die Unfallprävention im schweizerischen Recht bis ins letzte Detail reglementiert, die Prävention psychosozialer Risiken jedoch lediglich in den allgemeinen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz erwähnt. Für Arbeitgebende ist es dementsprechend oft schwierig zu wissen, was genau von ihnen erwartet wird. Für Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen wiederum ist es nicht einfach zu ermitteln, was einem Unternehmen empfohlen oder von diesem eingefordert werden kann. Ebenfalls hervorzuheben ist, dass Auslösefaktoren für psychosoziale Risiken teils unternehmensexterner Art sind (z. B. Druck von Auftraggebern, Konjunktur usw.), die sich dem Einfluss des Arbeitgebenden teilweise entziehen. Dass die genaue Abgrenzung der Rolle des Arbeitgebenden schwierig ist, enthebt diesen jedoch nicht von seiner primären Pflicht zur Prävention beruflicher Risiken. Der Umfang dieser Fürsorgepflicht wird im Folgenden in Erinnerung gerufen.

1.2 Eine wichtige Komponente des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

Die Prävention psychosozialer Risiken gehört zu den Pflichten der Arbeitgebenden. Gemäss Artikel 6 des Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgebende verpflichtet, die Gesundheit und die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden zu schützen, betriebliche Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen nach Möglichkeit vermieden werden. In seiner Wegleitung weist das SECO zu diesem Artikel⁶ darauf hin, dass Gesundheitsschutz die physische wie die psychische Integrität der Arbeitnehmenden umfasst; so kann vom Arbeitgebenden beispielsweise verlangt werden, dass Massnahmen gegen Mobbing oder andere Formen der Belästigung ergriffen werden. In Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ist ausgeführt, dass sich die Fürsorgepflicht auf die physische und psychische Gesundheit erstreckt, dass eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung zu vermeiden und dass die Arbeit geeignet zu organisieren ist. Die Wegleitung führt zu diesem Artikel die Grundprinzipien auf, die Arbeitgebende unabhängig von den jeweiligen beruflichen Risiken beachten müssen. Es geht darum, Risiken zu vermeiden,

⁵ SLIC (2012), *Psychosocial risk assessments: SLIC Inspection Campaign 2012. Final report*. The Committee of Senior Labour Inspectors.
[https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/empl/SLIC%20\(public%20access\)/Library/08.%20SLIC%20Campaigns/2012_Campaign%20on%20psychosocial%20risks%20at%20work/Psychosocial%20risks%20Campaign_Final%20Report.pdf](https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/empl/SLIC%20(public%20access)/Library/08.%20SLIC%20Campaigns/2012_Campaign%20on%20psychosocial%20risks%20at%20work/Psychosocial%20risks%20Campaign_Final%20Report.pdf)

⁶ SECO. Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2.

unvermeidbare Risiken abzuschätzen und zu minimieren, Risiken möglichst an der Wurzel zu bekämpfen, die Arbeit dem Menschen anzupassen (insbesondere bezüglich Organisation und Gestaltung der Arbeitsplätze und in Bezug auf die Wahl der Einrichtungen, der Arbeits- und Produktionsmethoden), kollektive Massnahmen bezüglich Gesundheitsschutz individuellen Massnahmen vorzuziehen oder auch die individuellen, technischen, organisatorischen und sozialen Faktoren im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz gesamthaft einzubeziehen.

Verschiedene Unternehmen setzen Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken um – häufig aus persönlicher Überzeugung der Geschäftsführung oder im Rahmen einer Personalpolitik, mit der qualifizierte Arbeitskräfte angezogen und gehalten werden sollen. Im Hinblick auf die Häufigkeit und die gravierenden Auswirkungen von psychosozialen Risiken darf ihre Prävention jedoch nicht nur als ein optionales «Plus» bei Vorreiterunternehmen gesehen werden, sondern sollte als wesentliche Komponente der Fürsorgepflicht aller Arbeitgebenden gelten. Das Bundesgericht und das Bundesverwaltungsgericht haben im Übrigen mehrere Entscheide gefällt, mit denen diese gesetzliche Pflicht konkretisiert wird – zum Beispiel betreffend Stress aufgrund eines sehr belastenden Kundenakquisystems (Urteil des BGer 4C.24/2005 vom 17. Oktober 2005), Gesundheitsschutz im Falle hoher psychischer Belastung (Urteil des BVG A-4147/2016 vom 4. August 2017) und interne Konfliktbeilegungsverfahren (Urteil des BGer 2C_462/2011 vom 9. Mai 2012).

1.3 Koordinierte Massnahmen für die verstärkte Prävention psychosozialer Risiken

Zur Sensibilisierung für diese Verpflichtungen und zur Unterstützung der Unternehmen bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen im psychosozialen Bereich haben das SECO und die kantonalen Arbeitsinspektorate mit Unterstützung der Sozialpartner einen Vollzugsschwerpunkt zu diesem Thema lanciert. Unter einem „Vollzugsschwerpunkt“ versteht man eine gemeinsam durchgeführte Aktion aller Arbeitsinspektionen. Während eines gegebenen Zeitraums fokussiert die Inspektionstätigkeit auf einem präzisen Schwerpunkt (Thema, Branche). Der Vollzugsschwerpunkt zu psychosozialen Risiken läuft von 2014 bis 2018, aber auch danach bleibt die Prävention psychosozialer Risiken ein Aufgabengebiet für die Arbeitsinspektionen im Rahmen ihrer Alltagsarbeit.

Im Rahmen des Vollzugsschwerpunktes hat das SECO Weiterbildungen für die Inspektoren und -inspektorinnen organisiert und einen Leitfaden für die Inspektion zum Thema psychosoziale Risiken erarbeitet. Den Unternehmen wurde entsprechende Dokumentation, insbesondere über eine Website, zur Verfügung gestellt. Schlussendlich hat das SECO an verschiedenen Veranstaltungen teilgenommen, um die Aufmerksamkeit von Arbeitgebenden sowie Experten und Expertinnen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf diese Fragestellungen zu lenken. Die Inspektoren wurden aufgefordert, die psychosozialen Risiken bei ihren Inspektionsbesuchen systematischer anzusprechen, und zwar in einem ersten Schritt durch Information, Sensibilisierung und Beratung der Unternehmen. In einem zweiten Schritt sollen sie überprüfen, welche Prozesse und Massnahmen von Unternehmen umgesetzt werden, um Mitarbeitende vor Angriffen auf die persönliche Integrität (Diskriminierung, Belästigung usw.) zu schützen und sicherzustellen, dass die Arbeitsanforderungen angemessen sind im Verhältnis zu den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden.

Das Gesamtkonzept des Vollzugsschwerpunktes beschreibt mehrere Ziele⁷. Erstens geht es um die Verbesserung des Kenntnisstands und der Kontrollpraxis bei Arbeitsinspektoren

⁷ SECO (2013). Vollzugsschwerpunkt «Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz» 2014 - 2018»: Gesamtkonzept und Massnahmen. Bern: SECO Eidgenössische Arbeitsinspektion.

und -inspektorinnen betreffend psychosoziale Risiken, damit sie ihrerseits die Arbeitgebenden bei der Weiterentwicklung ihrer Kenntnisse unterstützen können. Zweitens werden Geschäftsführungen und Arbeitnehmende im Rahmen einer systematischen Kontrolle betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oder eines Betriebsbesuchs sensibilisiert. Drittens kann die Situation der Arbeitnehmenden dank der Analyse von Schwachstellen in der Arbeitsgestaltung und -organisation durch den Betrieb mit konkreten Massnahmen verbessert werden.

1.4 Ziele der Studie

Der Vollzugsschwerpunkt wird zur Begleitung seiner Umsetzung und zur Beobachtung der Ergebnisse kontinuierlich evaluiert. Diese Evaluation umfasst drei Teile: 1) eine Evaluation der *Outputs*, das heisst der Aktivitäten der kantonalen Arbeitsinspektorate im Rahmen des Vollzugsschwerpunktes (z. B. Anzahl der Inspektionsbesuche, bei denen psychosoziale Risiken angesprochen wurden), 2) eine Evaluation der Medienberichterstattung (Auswertung von Publikationen zum Vollzugsschwerpunkt) und 3) die Messung der Wirkung (oder der *Outcomes*) des Vollzugsschwerpunktes. Die vorliegende Studie befasst sich ausschliesslich mit dem dritten Teil. Sie misst die Veränderungen in Unternehmen infolge von Inspektionsbesuchen, ermittelt förderliche Faktoren und Hindernisse für diese Besuche und untersucht, wie sich der Vollzugsschwerpunkt in die Interventionspraxis der Arbeitsinspektoren einfügt.

1.5 Programmtheorie, Kausalmodell und Forschungsfragen

Um die Wirkung der Betriebsbesuche der Arbeitsinspektion zum Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu messen, ist es wichtig, das Zusammenwirken verschiedener in diesem Kontext bedeutsamer Faktoren zu klären. Es wird dabei beschrieben auf welche Art und Weise die behördliche Massnahme, konkret die Arbeitsinspektion, wirken soll. Welche Probleme sollen gelöst werden? Welches sind die Zielgruppen, deren Verhalten geändert werden soll? Mit welchen Massnahmen soll Wirkung erzielt werden? Durch welche institutionellen Akteure sollen sie umgesetzt werden? Durch welche Mechanismen sollen sie Wirkung zeigen? Welche Ergebnisse werden erwartet? Die Antworten helfen, die gemessenen Ergebnisse zu interpretieren und zu erklären, weshalb eine spezifische Massnahme eine bestimmte Wirkung gezeigt hat.

Die dem Vollzugsschwerpunkt «Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz» zugrundeliegenden Annahmen werden neben dem genannten Gesamtkonzept⁸ in mehreren Dokumenten beschrieben. Die Forscher der vorliegenden Studie stützten sich auf das Dossier des SECO für Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen⁹ sowie auf eine Präsentation, die beim Netzwerk Psychische Gesundheit Schweiz NPG gehalten wurde¹⁰. Auf dieser Grundlage lässt sich die Programmtheorie wie folgt beschreiben.

⁸ SECO, Vollzugsschwerpunkt..., op. cit.

⁹ SECO, Psychosoziale Risiken..., op. cit.

¹⁰ Vanis, M. (2017). *Psychosoziale Risiken in der Arbeitsinspektion*. Präsentation beim Netzwerk Psychische Gesundheit Schweiz, Bern, 30.11.2017.

Die Inspektoren und Inspektorinnen sprechen psychosoziale Risiken im Rahmen ihrer Inspektionsbesuche an, vorwiegend bei den ASA-Systemkontrollen. Sie sensibilisieren und informieren die Unternehmen über ihre gesetzliche Verantwortung, psychosoziale Risiken und deren Konsequenzen für die Gesundheit. Durch ihre Intervention sollen die Unternehmen zur Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden und zur Ergreifung von gesundheitsfördernden Massnahmen veranlasst werden. Die Inspektoren und Inspektorinnen fördern bei ihren Ansprechpersonen ein grundlegendes Verständnis über psychosoziale Risiken und klären sie über die Voraussetzungen für den angemessenen Umgang mit diesen Risiken auf. Ziel ist es nicht, spezifische Massnahmen vorzuschreiben, sondern die Verantwortlichen davon zu überzeugen, dass es sinnvoll ist, aktiv zu werden. Wenn es allerdings offenkundig ist, dass psychosoziale Risiken vorliegen und die Verantwortlichen keine Notwendigkeit für deren Prävention sehen, kann es notwendig sein, Massnahmen oder sogar ein technisches Gutachten anzuordnen.

Um sich eine Vorstellung von der Situation im Unternehmen zu machen, befragen die Inspektoren und Inspektorinnen die Arbeitgebenden über ihr Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Mithilfe offener Fragen erkunden sie, welche Prozesse und Massnahmen eingeführt wurden, um die Arbeitnehmenden vor Angriffen auf die persönliche Integrität (Diskriminierung, Belästigung usw.) zu schützen und um sicherzustellen, dass die Arbeitsanforderungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Kapazitäten der Arbeitnehmenden stehen (Prävention von Stress, Überforderung oder im Gegenteil Eintönigkeit). Sie überprüfen, inwieweit psychosoziale Risiken in die ASA-Konzepte der Unternehmen integriert sind. Sie ermitteln Indikatoren, die auf psychosoziale Risiken hinweisen, indem sie z. B. mit den Arbeitgebenden sprechen, HR-Daten prüfen, die Räumlichkeiten begehen und die Mitarbeitenden befragen.

Die Ermittlung der Risikofaktoren obliegt den Arbeitgebenden. Die Inspektoren und Inspektorinnen fordern eine solche Gefährdungsermittlung, wenn sich die Indizien für psychosoziale Beeinträchtigungen häufen. Sie beraten das Unternehmen und zeigen dabei, wie man psychosoziale Risiken ermitteln und die ersten Präventionsmassnahmen ergreifen kann. Sie informieren darüber, welche Fachstellen Unterstützung bieten können. Es ist hingegen nicht ihre Aufgabe, selbst eine Risikobeurteilung vorzunehmen. Und sie können im Fall von Konflikten auch nicht die Rolle des Schiedsrichters einnehmen.

Auf der Grundlage dieser Beschreibung, wie der Vollzugsschwerpunkt seine Wirksamkeit entfalten soll, haben wir ein Kausalmodell, d. h. eine Darstellung der angenommenen Beziehungen zwischen den zu untersuchenden Variablen erarbeitet und uns dabei auf den Ansatz der so genannten «realistischen Evaluation» gestützt, der von Prof. Ray Pawson der Universität Leeds in England¹¹ entwickelt wurde. Mit diesem Strömungsmodell soll der Prozess, mit dem eine behördliche Interventionsmassnahme Ergebnisse generiert, in Abhängigkeit vom Kontext und den Wirkmechanismen dargestellt werden. Der Begriff «Mechanismen» bezeichnet dabei unsichtbare Prozesse, die erklären, wie die Zielgruppen in einem gegebenen Kontext durch die Infrastruktur und die Ressourcen einer Intervention zur Fassung von Beschlüssen und zu spezifischen Verhaltensweisen veranlasst werden. Um zu verstehen, wie der Vollzugsschwerpunkt wirkt, muss man also den Kontext analysieren, in dem die Inspektoren und Inspektorinnen tätig sind, sowie die Mechanismen, durch welche die Inspektionsbesuche das Verhalten der Arbeitgebenden beeinflussen sollen.

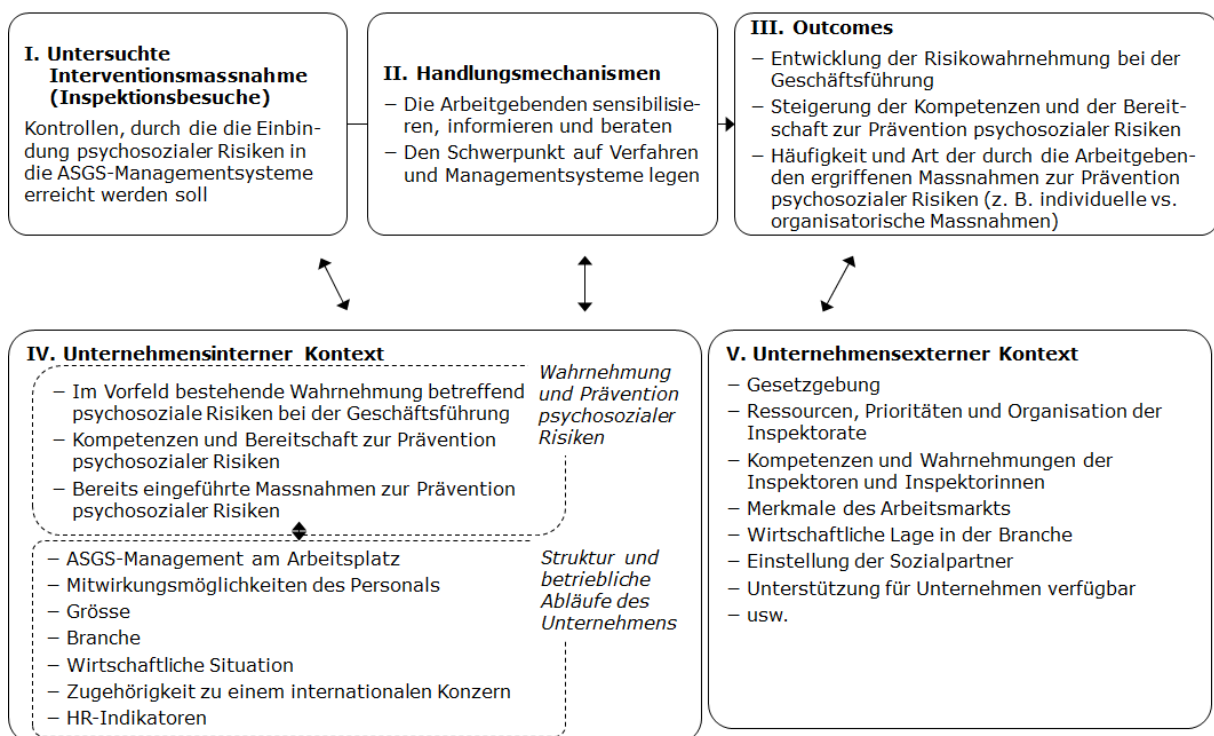
¹¹ Pawson, R., 2006. EvidenceBased Policy: A Realist Perspective. SAGE Publications.

Das Kausalmodell ist in Abbildung 1 dargestellt. Es umfasst fünf Dimensionen, die in römischen Ziffern nummeriert sind:

- I. Interventionsmassnahme, die im Rahmen der Studie untersucht wird: Die Forschung konzentriert sich auf systemorientierte Inspektionsbesuche, die kraft der EKAS Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (so genannte ASA-Richtlinie) durchgeführt werden. Bei diesen Besuchen geht es darum, das im Unternehmen eingerichtete System zum Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu prüfen. Die Inspektoren sprechen psychosoziale Risiken auch bei ihren Interventionen infolge von Beschwerden oder Problemmeldungen an. Hierbei handelt es sich um besonders heikle Situationen; nach Diskussion mit dem Vorstand des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz wurde dieser Kontrolltyp aus der Studie ausgeschlossen. Gleichwohl wurden manche dieser Interventionen infolge einer Anzeige, die mitunter als ASA-Besuche dargestellt werden, in die Studie eingeschlossen, ohne dass das Forscherteam notwendigerweise darüber informiert war.
- II. Handlungsmechanismen: Gemäss der oben dargelegten Programmtheorie zielen die Inspektionsbesuche auf die Sensibilisierung der Arbeitgebenden und die Kontrolle der Managementverfahren in Bezug auf psychosoziale Risiken im Unternehmen ab. Grundsätzlich wären auch andere Mechanismen möglich – z. B. Abschreckung und Sanktionen. Diese werden jedoch in den Dokumenten zum Vollzugsschwerpunkt nur in geringem Masse angesprochen.
- III. *Outcomes*: Hierbei handelt es sich um die messbare Wirkung der Inspektionsbesuche auf die Arbeitgebenden. Zunächst einmal könnte man erwarten, dass die Arbeitgebenden vermehrt psychosoziale Risiken als solche wahrnehmen, zum Beispiel nachdem auf Verlangen der Inspektoren oder Inspektorinnen eine Gefährdungsermittlung durchgeführt wurde. Ausserdem dürften sich aufgrund der Sensibilisierung durch die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen und der von ihnen abgegebenen Informationsmittel die Kompetenzen und die Bereitschaft zur Prävention psychosozialer Risiken bei den Arbeitgebenden verbessern. Schlussendlich dürften die Inspektionsbesuche die Unternehmen ebenfalls dazu veranlassen, zunehmend Massnahmen zum Schutz vor psychosozialen Risiken zu ergreifen. Auch die Art dieser Massnahmen (z. B. individuelle *versus* organisatorische) lässt sich mit dem Ablauf der Inspektionsbesuche (z. B. je nach Art der Empfehlungen oder Forderungen der Inspektoren und Inspektorinnen) sowie mit Kontextfaktoren (z. B. sozial dominante Vorstellungen von den Ursachen psychosozialer Risiken und von den entsprechenden Präventionsmassnahmen) erklären. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Auswirkungen des Vollzugsschwerpunktes für die Arbeitnehmenden nicht untersucht werden, obwohl sie deren Endnutznießer sind. De facto sind die Einflussfaktoren für die Gesundheit von Arbeitnehmenden zu zahlreich und ihre Wechselbeziehungen zu komplex, als dass sie in dieser Studie Berücksichtigung finden könnten.
- IV. Unternehmensinterner Kontext: Die hier aufgeführten Elemente reflektieren die Einschätzung der Arbeitgebenden, wie sehr ihre Mitarbeitenden psychosozialen Risiken ausgesetzt sind. Zum unternehmensinternen Kontext gehören auch die Bereitschaft, sich der Thematik anzunehmen und die Kompetenzen im Umgang damit (bereits bestehende Kompetenzen und Bereitschaft, bereits umgesetzte Massnahmen). Es handelt sich ebenfalls um Faktoren im Zusammenhang mit der Struktur und den betrieblichen Abläufen des Unternehmens. So zeigt etwa die wissenschaftliche Literatur, dass die Prävention psychosozialer Risiken umso ausgeprägter ist, je grösser das Unternehmen ist, je systematischer das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz betrieben wird und je mehr die Mitarbeitenden in Präventionsmassnahmen einbezogen sind. Man kann davon ausgehen, dass die Risikowahrnehmung ebenfalls von der Branche, der Finanzkraft eines Unternehmens, seiner Internationalität (multinational oder rein national) oder auch von den Verhältnissen im Bereich

- Personalmanagement (z. B. krankheitsbedingte Fehlzeiten und Personalfuktuation) abhängig ist.
- V. **Unternehmensexterner Kontext:** Diese Faktoren betreffen das Umfeld, in dem die Unternehmen und die Inspektoren und Inspektorinnen tätig sind. Die Art und Weise, wie die Prävention psychosozialer Risiken im Gesetz geregelt ist, hat Einfluss auf den Umgang der verschiedenen Akteure mit der Thematik. Die Ressourcen, die Prioritäten und die Organisation der Arbeitsinspektorate haben Auswirkungen auf die Anzahl und den Typ der besuchten Unternehmen, die angesprochenen Themen usw. Je nach ihren Kompetenzen, ihrer Berufslaufbahn und ihren Interessenschwerpunkten unterscheiden sich die Inspektoren und Inspektorinnen wahrscheinlich in der Art und Weise, wie sie psychosoziale Risiken in ihre Inspektionsbesuche einbinden. Ausserdem kann man davon ausgehen, dass die Präventionaktivitäten der Arbeitgebenden auch von den Merkmalen ihrer Branche abhängen, z. B. der Wettbewerbsintensität, Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung oder dem Handlungsspielraum gegenüber den Auftraggebern. Auch das von den Sozialpartnern an den Tag gelegte Interesse und Engagement beeinflussen sicherlich die Arbeit der Inspektoren und Inspektorinnen sowie die Reaktionen der Unternehmen. Schlussendlich ist die Fähigkeit eines Arbeitgebenden zur Ergreifung von Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken wahrscheinlich teilweise auch davon abhängig, ob es Unterstützungsangebote von privaten Dienstleistern oder der öffentlichen Hand gibt.

Abbildung 1: Vereinfachtes Schema der Mechanismen, des Kontextes und der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes



Das Kausalmodell postuliert, dass die Kontextelemente (Rubriken IV und V) Einfluss darauf haben können, wie die Inspektoren und Inspektorinnen intervenieren, welche Massnahmen sie fordern und welche messbaren Ergebnisse in der Praxis erzielt werden. Umgekehrt könnte der Vollzugsschwerpunkt auch Auswirkungen auf bestimmte Kontextfaktoren wie etwa die

Mitwirkung der Mitarbeitenden oder das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS), die von den kantonalen Arbeitsinspektoraten festgelegten Prioritäten, die Kompetenzen der Inspektoren und Inspektorinnen, die Einstellung der Sozialpartner oder auch das Unterstützungsangebot für Unternehmen haben. Solche Wechselbeziehungen sind im Schema durch Doppelpfeile dargestellt. Ausgehend von diesem Modell wurden die folgenden vier Forschungsfragen formuliert:

F1: Was ist der aktuelle wissenschaftliche Kenntnisstand zur Inspektion betreffend Schutz vor psychosozialen Risiken?

Bei dieser einleitenden Frage geht es um die fünf Dimensionen des Kausalmodells. Mit dieser Frage lässt sich die Studie im Rahmen der untersuchten Inspektionspraxis auf internationaler Ebene einordnen. Hierbei geht es darum, zu erfassen, welche Inspektionsansätze in Bezug auf psychosoziale Risiken in den Industrieländern entwickelt wurden und mit welchen Resultaten, und dies unter Berücksichtigung des Kontextes und der umgesetzten Handlungsmechanismen.

F2: Wie schätzen die Arbeitgebenden das Vorhandensein von psychosozialen Risiken ein und was wird zur Prävention getan?

Bei dieser Frage geht es um Rubrik «IV. Unternehmensinterner Kontext» im Kausalmodell. Will man die Wirkung von Inspektionsbesuchen verstehen, so muss man wissen, wie die Arbeitgebenden sich in Bezug auf die Prävention psychosozialer Risiken positionieren, wenn sie noch nicht besucht wurden. Hierzu wurden vier Unterfragen entwickelt:

- a) Welchen psychosozialen Risiken sind die Mitarbeitenden aus Sicht der Arbeitgebenden ausgesetzt?
- b) In welchem Masse hängt diese Wahrnehmung der Exposition gegenüber psychosozialen Risiken mit Faktoren zusammen, die mit der Struktur und den betrieblichen Abläufen des Unternehmens verknüpft sind?
- c) Welche Arten von Massnahmen ergreifen die Unternehmen zur Prävention psychosozialer Risiken?
- d) Wie hängen die betrieblichen Präventionsmassnahmen, die Einschätzung der Arbeitgebenden bezüglich vorhandener Risikofaktoren, die Struktur und die betrieblichen Abläufe des Unternehmens zusammen?

F3: Welche Auswirkungen haben Inspektionsbesuche auf die Wahrnehmungen und die Präventionsaktivitäten von Arbeitgebenden betreffend psychosoziale Risiken?

Das Hauptmotiv der Studie ist die Messung der Wirksamkeit des Vollzugsschwerpunktes. Bei dieser Frage geht es im Wesentlichen um Dimension III des Kausalmodells (*Outcomes* in Bezug auf die Prävention psychosozialer Risiken). Sie steht ebenfalls im Zusammenhang mit Dimension IV (unternehmensinterner Kontext), insofern als die Inspektionsbesuche nicht nur in Bezug auf psychosoziale Risiken Wirkung zeigen könnten, sondern ebenfalls beim Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Mitwirkung der Arbeitnehmenden.

F4: Wie integrieren die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen die psychosozialen Risiken in ihre berufliche Tätigkeit?

Wenn man versteht, wie die Inspektoren und Inspektorinnen bei ihrer Arbeit mit psychosozialen Risiken umgehen, hilft dies beim Verständnis und der Interpretation der Resultate von Inspektionsbesuchen. Gemäss der oben dargelegten Programmtheorie sind die Inspektoren und Inspektorinnen de facto die Haupttreiber von Veränderungen bei den Arbeitgebenden im Rahmen des Vollzugsschwerpunktes – und nicht die Berufsverbände, Gewerkschaften, ASA-

Branchenlösungen oder Fachpersonen für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Mittels Interaktionen zwischen Inspektoren oder Inspektorinnen und Arbeitgebenden müssen letztere dazu veranlasst werden, ihre Fürsorgepflicht puncto Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für ihre Mitarbeitenden wahrzunehmen. Generell zeigen Forschungsarbeiten über «Amtsträger der ersten Reihe» (das heisst Staatsbedienstete im direkten Kontakt mit der Öffentlichkeit), dass diese durch die Anwendung ihres Ermessensspielraums einen beträchtlichen Einfluss auf die Umsetzung behördlicher Massnahmen haben¹².

Diese Frage wird durch zwei Unterfragen präzisiert:

- a) Mit welchen Schwierigkeiten sind die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen konfrontiert, wenn sie bei ihren Inspektionsbesuchen psychosoziale Risiken ansprechen?
- b) Wie und mit welchen Ressourcen gehen sie mit diesen Schwierigkeiten um, um ihre Ziele zu erreichen?

Frage 4a befasst sich vorwiegend mit Kontextelementen, die den Dimensionen IV und V des Kausalmodells entsprechen. Frage 4b bezieht sich vornehmlich auf die Dimension II (Handlungsmechanismen).

In der Folge präsentiert der Bericht die Forschungsmethodologie (Kap. 2) und die Ergebnisse (Kap. 3). Als Schlussfolgerung werden in Kapitel 4 die Hauptkenntnisse der Studie zusammengefasst und mögliche Stossrichtungen für die Weiterentwicklung der Prävention psychosozialer Risiken in schweizerischen Unternehmen vorgestellt.

¹² Buffat, A. (2016), « La bureaucratie de guichet ou les défis des contacts avec les usagers du service public », in Giauque, D., Emery, Y. (Hrsg.), *L'acteur et la bureaucratie au XXI^e siècle*, Presses de l'Université de Laval, S. 141-167.

2 Forschungsmethodologie

Die Wirkungsmessung des Vollzugsschwerpunktes wurde vom SECO in Zusammenarbeit mit Prof. David Giauque vom Institut für politische, historische und internationale Studien (IEPHI) der Universität Lausanne durchgeführt. Sie ist Gegenstand einer Doktorarbeit in Politik- und Sozialwissenschaften des Forschers des vorliegenden Berichts.

Die Studie stützt sich auf den Einsatz mehrerer Methoden: systematische Analyse der wissenschaftlichen Literatur, Erhebungen mittels Fragebogen, Beobachtungen vor Ort sowie Einzel- und Gruppengespräche. Die Entscheidung für eine gemischte Methodologie (Methodenmix) erklärt sich aus den mit der Studie verfolgten Zielen, d. h. einerseits der Wirkungsmessung – was einen quantitativen Ansatz erfordert – und andererseits dem Verstehen der Wirkprozesse – was die Erfassung von qualitativen Informationen erfordert. Der Schwerpunkt wurde vorrangig auf die Erfassung quantitativer Daten gelegt; der qualitative Studienteil und die Literaturanalyse wurden parallel dazu durchgeführt. Die Tabelle 1 (S. 25) führt pro Forschungsfrage die für die Datenerhebung und -analyse verwendeten Methoden auf. Diese Angaben werden in den folgenden Absätzen detaillierter erörtert.

2.1 Frage 1: systematische Analyse der wissenschaftlichen Literatur

Erhebung der Daten

Zur Beantwortung der ersten Frage betreffend die Erfahrungen auf internationaler Ebene wurde – basierend auf dem oben dargelegten realistischen Ansatz (S. 15)¹³ – eine systematische Analyse der wissenschaftlichen Publikationen vorgenommen.

Zur Ermittlung relevanter Publikationen wurde eine Schlagwortliste erstellt, die dann zur Recherche nach entsprechenden Artikeln in den folgenden drei bibliographischen Datenbanken verwendet wurde: «Web of Science Core Collection» (auf Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch), MEDLINE (alle Sprachen) und Psycinfo (alle Sprachen). Die Recherche wurde auf die Jahre 2000 bis 2015 eingeschränkt; die Auswahl der Artikel erfolgte zwischen September und Dezember 2015.

Zusätzlich wurde eine ergänzende manuelle Recherche in den Bibliographien der ausgewählten Artikel, den Inhaltsverzeichnissen und Indizes von Fachzeitschriften, auf der Suchmaschine Google Scholar und durch direkte Kontaktaufnahme mit mehreren Forschern und Forscherinnen durchgeführt. Es wurden alle Publikationen aufgenommen, bei denen es direkt oder indirekt um die Tätigkeit von Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken oder Stress bei der Arbeit geht.

Analyse der Daten

Der Inhalt der ausgewählten Artikel wurde mittels eines Datenextraktionsformulars zusammengefasst, das folgende Rubriken umfasst: Beschreibung der untersuchten Intervention, Kontext, Handlungsmechanismen und Wirkung. Der Inhalt einer jeden Rubrik wurde durch thematische Codierung in Unterkategorien gegliedert. Danach wurde berechnet, wie häufig die

¹³ Das Vorgehen ist umfassend beschrieben in: Weissbrodt, R., Giauque, D., 2017. Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis. *Safety Science* 100, 110-124.

verschiedenen Codes erscheinen und anschliessend Kontingenztafeln erstellt, welche die Beziehungen unter diesen Codes untersuchen.

Wurden in einem Artikel die *Outcomes* einer Intervention dargelegt, so wurden sie entweder als positiv, eventuell positiv, gemischt oder gering bewertet. Zudem wurden sie ausgehend von einer Wirkskala mit 7 Stufen kategorisiert: 1) Änderung des Kenntnisstandes im Unternehmen, 2) Änderung der Einstellungen im Unternehmen, 3) Veränderungen bei den Anstrengungen des Unternehmens zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, 4) Verbesserung der Sicherheit von Fertigungstechnologien und -prozessen, 5) Reduzierung der beruflichen Risikoexposition, 6) Rückgang der arbeitsbedingten Unfallzahlen und Gesundheitsbeeinträchtigungen, 7) Verbesserung des Gesundheitszustands (einschliesslich Rückgang der krankheitsbedingten Fehlzeiten)¹⁴.

2.2 Frage 2: Einschätzung der Arbeitgebenden zum Vorhandensein psychosozialer Risiken im Unternehmen und Präventionsaktivitäten

Erhebung der Daten

Für die Fragen 2 und 3 stützte sich die Untersuchung auf den quantitativen Hauptteil der Studie. Hierzu wurde eine Befragung von zwei Gruppen von Unternehmen durchgeführt. In den Unternehmen der einen Gruppe wurde einige Tage danach eine Arbeitsinspektion durchgeführt, in der anderen Gruppe jedoch nicht. Ein Jahr später wurden die Unternehmen für eine zweite Befragung kontaktiert, um die Wirkung der Inspektionsbesuche zu messen. Zur Ermittlung der Wahrnehmungen und der Präventionaktivitäten der Arbeitgebenden (Forschungsfrage Nr. 2) wurden die Daten aus der ersten Befragung genutzt. Für die Messung der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes (Forschungsfrage Nr. 3) diente der Vergleich der Antworten aus beiden Erhebungen als Grundlage.

Die Daten wurden mithilfe eines Fragebogens erhoben. Die Fragen richteten sich an die Person, die sich im Unternehmen am besten mit Fragen der Arbeitssicherheit und -gesundheit auskennt; in 9 von 10 Fällen handelte es sich um eine Person aus der Geschäftsführung oder eine höhere Führungskraft. Es wurden zwei Optionen angeboten (telefonisch oder schriftlich), um die Ausschöpfungsquote zu maximieren. Die Beantwortung des Fragebogens dauerte ungefähr 30 Minuten. Die Erhebung mittels Fragebogen wurde von vier Interviewern mit Master in Humanwissenschaften, die für das SECO arbeiten, durchgeführt; sie wurden auf die Methodologie der Erhebung geschult und während der gesamten Studie betreut.

Der Fragebogen findet sich in Anhang 1. Er enthält fast 120 Fragen: 11 zum Unternehmen (Status, demographische Daten usw.) und zur Ansprechperson (Identität und Funktion), 10 zum Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 3 zur formalen Vertretung der Mitarbeitenden in diesem Bereich, 19 zu den von den Ansprechpersonen wahrgenommenen psychosozialen Risikofaktoren, 51 zum Umgang mit psychosozialen Risiken, 8 zur wirtschaftlichen Situation und zu HR-Indikatoren und einige abschliessende Fragen. Die Teilnehmer konnten mit Nein, Eher nein, Eher ja oder Ja antworten. Bei 10 offenen Fragen konnten detailliertere Informationen erfasst werden. Zwei Drittel der Fragen wurde massgeschneidert erstellt, um die Wahrnehmungen der Arbeitgebenden und die von ihnen ergriffenen

¹⁴ Hansen, T., Lidsmoes, L.C., Laursen, P., Mathiassen, L., Jensen, A.-M., Suhr Raby, C., et al., 2015. *Psychosocial working environment: Workplace Inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
<http://norden.divaportal.org/smash/get/diva2:795004/FULLTEXT01.pdf>

Massnahmen eingehend zu untersuchen. Der übrige Drittel wurde aus den europäischen Unternehmenserhebungen über neue und aufkommende Risiken (ESENER) von 2009 und 2014¹⁵ sowie aus der französischen Erhebung «Conditions de travail» (Arbeitsbedingungen) von 2013¹⁶ übernommen.

Der Fragebogen wurde durch professionelle Übersetzer übersetzt; die Fachbegriffe wurden durch SECO-Mitarbeitende geprüft, die auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz spezialisiert sind. Das Instrumentarium und das Vorgehen wurden in einer Pilotphase getestet. In diesem Rahmen wurde der Fragebogen bei 12 west- und deutschschweizerischen Unternehmen getestet; 9 waren von Inspektoren und Inspektorinnen vorgeschlagen worden, die einen Inspektionsbesuch dort planten, und die übrigen 3 wurden spontan durch das Forschungsteam kontaktiert. Der Fragebogen wurde den an der Pilotphase teilnehmenden Inspektoren und Inspektorinnen zur Durchsicht und allfälligen Kommentierung zugesendet.

Im Verlauf der Befragung haben sich zahlreiche Befragte zu ihren Vorstellungen von der Prävention psychosozialer Risiken geäußert und so auch qualitative Informationen geliefert. Hierbei handelte es sich entweder um Antworten auf offene Fragen oder um spontane Kommentare. Diese Angaben wurden von den Interviewenden so vollständig wie möglich transkribiert. Sämtliche quantitativen und qualitativen Antworten wurden in der REDCap-Anwendung, einer sicheren Internet-basierten Plattform für das Management von Forschungsdatenbanken¹⁷, erfasst.

Auswahl der Stichprobe

Die Hälfte der Stichprobe bestand aus Unternehmen, die von Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen aus der ganzen Schweiz vorgeschlagen worden waren (Interventionsgruppe). Diese hatten das Forscherteam ungefähr ein Jahr lang im Voraus über alle von ihnen geplanten Inspektionsbesuche informiert, so dass die Unternehmen vor dem Besuch kontaktiert werden konnten. Die Stichprobe deckte die drei Hauptsprachregionen und die Mehrzahl der Wirtschaftsbranchen ab, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf dem tertiären Sektor lag, in dem die Zielgruppen des Vollzugsschwerpunktes zu finden sind. Die andere Hälfte der Stichprobe bestand aus Unternehmen, die vom Forscherteam aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundes ausgewählt wurden (Kontrollgruppe); diese Teilstichprobe wurde so geschichtet, dass sie mit den besuchten Unternehmen im Hinblick auf die Branche, die Grösse, die Struktur (eine oder mehrere Niederlassungen) und die Zugehörigkeit zu einem internationalen Konzern (ja/nein) vergleichbar ist.

¹⁵ Erhebungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: www.osha.europa.eu

¹⁶ Erhebung der französischen Direktion für Forschungsförderung, Studien und Statistik (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques): www.dares.travail-emploi.gouv.fr

¹⁷ Harris, P.A., Taylor, R., Thielke, R., Payne, J., Gonzalez, N., Conde, J.G., 2009. Research electronic data capture (REDCap) – A metadata-driven methodology and workflow process for providing translational research informatics support. *Journal of Biomedical Informatics* 42, 377-381.

Analyse der Daten

Ausgehend von den Antworten auf die erste Befragung wurden mithilfe von Faktorenanalysen mehrere Messskalen erstellt. Diese Analysen, die mit der Software Stata¹⁸ durchgeführt wurden, ergaben sieben Skalen, die in Tabelle 2 (S. 26) dargestellt sind.

Für jede Skala wurde ein Wertebereich von 0 bis 12 berechnet. Auf eine Abstufung, die an schulische Bewertungsskalen erinnert hätte (z. B. 1-6 oder 1-10), wurde absichtlich verzichtet, um Assoziationen mit guten, mittelmässigen oder ungenügenden Noten zu vermeiden. Solche Wertungen sind aufgrund der Studie nicht möglich. Hierzu wären Referenzwerte nötig, die definieren, was «gut», «mittelmässig» oder «ungenügend» ist. Dazu hätten die Skalen dann zuvor auch bereits in anderen Unternehmenserhebungen genutzt worden sein müssen, damit Vergleiche möglich gewesen wären. Es wäre ebenfalls notwendig gewesen, Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen und dem tatsächlichen Niveau des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements in der betrieblichen Praxis zu belegen. Diese Skalen wurden jedoch spezifisch für die vorliegende Studie entwickelt und noch nicht in anderen Forschungsarbeiten verwendet. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse nicht als absolute Werte, sondern ausschliesslich relativ verwendet, z. B. für Vergleiche je nach Unternehmensgrösse.

Zur Analyse der Beziehungen zwischen der Art und Weise, wie die Ansprechpersonen die Exposition ihrer Mitarbeitenden gegenüber psychosozialen Risiken wahrnehmen (Expositionsskalen), und den betrieblichen und strukturellen Variablen des Unternehmens andererseits wurde auf statistische Methoden der multiplen Regression zurückgegriffen. Bei den Präventionsskalen wurde gleichermassen vorgegangen. Tabelle 3 (S. 27) fasst die fünf multiplen Regressionsmodelle (3 zu den Expositionsskalen und 2 zu den Präventionsskalen) zusammen.

Zusätzlich zu diesen quantitativen Analysen wurden die qualitativen Materialien (Kommentare der Ansprechpersonen und Antworten auf offene Fragen) transkribiert, strukturiert und ins Französische übersetzt (für die deutsch- und italienischsprachigen Unternehmen). Diese wurden dann mit der Software RQDA (*R qualitative data analysis*) thematisch kodiert. Durch die Analyse der Erscheinungshäufigkeit der verschiedenen Codes und anhand von Kommentarauszügen konnte ein Bild davon erstellt werden, welche Vorstellung die Befragten von der Prävention psychosozialer Risiken haben.

2.3 Frage 3: Wirkung der Inspektionsbesuche

Erhebung der Daten

Die Untersuchungen zu dieser Frage stützten sich auf die quantitativen Daten, die bei Unternehmen im Rahmen der ersten Erhebung und dann der zweiten ein Jahr später erhoben wurden. Beide Male wurde derselbe Fragebogen verwendet. Bei der zweiten Befragung wurden in den besuchten Unternehmen drei zusätzliche Fragen gestellt: sie wurden gefragt, ob psychosoziale Risiken bei dem Besuch durch den Arbeitsinspektor oder die Arbeitsinspektorin angesprochen worden seien, ob sie durch den Besuch neue Erkenntnisse zu diesem Thema gewonnen hätten und ob sie veranlasst worden seien, Präventionsmassnahmen zu ergreifen.

¹⁸ StataCorp, 2015. *Stata Statistical Software: Release 14*. College Station, TX: StataCorp LP.

Auswahl der Stichprobe

Die Stichprobe war dieselbe wie bei der Forschungsfrage Nr. 2, minus ein paar Unternehmen, die zwischen den beiden Befragungen den Betrieb eingestellt oder eine Teilnahme an der zweiten Erhebung abgelehnt hatten. Ein paar Abgänge sind auch darauf zurückzuführen, dass manche Unternehmen der Kontrollgruppe zwischen den beiden Befragungen Inspektorenbesuch erhalten haben, obwohl dies für sie nicht hätte der Fall sein sollen¹⁹. Diese wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Hatte ein Unternehmen Zweigniederlassungen in mehreren Kantonen, so wurden diese auch dann ausgeschlossen, wenn sie nicht selbst, sondern eine andere Niederlassung des Konzerns kontrolliert worden war. In solchen Unternehmen gibt es oft zentralisierte Prozesse für das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oder das Personalwesen; deshalb können die Schlussfolgerungen einer Inspektion in einer Zweigniederlassung an die Zentrale gehen und von dort aus Wirkung auf die anderen Niederlassungen entfalten. Dieses Phänomen hat übrigens auch bei der Zusammenstellung der Kontrollgruppe Schwierigkeiten bereitet. Mehrere Zielbranchen des Vollzugsschwerpunktes sind de facto durch eine starke Marktkonzentration gekennzeichnet, d. h. dass wenige grosse Unternehmen erhebliche Marktanteile halten (typischerweise im Einzelhandel, bei Banken und Versicherungen); da die Mehrzahl dieser Unternehmen während des Studienverlaufs Inspektionsbesuch erhielt, gestaltete es sich mitunter schwierig, ähnliche, aber nicht besuchte Unternehmen für die Kontrollgruppe zu finden.

¹⁹ Es wurde darauf verzichtet, den 30 kantonalen und kommunalen Inspektoraten mitzuteilen, welche Unternehmen für die Kontrollgruppe ausgewählt worden waren. Dies hätte bedeutenden administrativen Mehraufwand bedeutet und nicht verhindert, dass einer dieser Betriebe, zum Beispiel wegen einer Anzeige, von einem Inspektor oder einer Inspektorin besucht wird. Die Auswahl der zu besuchenden Unternehmen ist kein Vorrecht des SECO, sondern der Inspektorate.

Tabelle 1: Datenerhebungs- und -verarbeitungsplan

Forschungsfragen	Datenerhebungsmethoden	Datenanalysemethoden
1. Was ist der aktuelle wissenschaftliche Kenntnisstand zur Inspektion betreffend Schutz vor psychosozialen Risiken?	Analyse der wissenschaftlichen Literatur	<ul style="list-style-type: none"> - Systematische Recherche in 3 Datenbanken - Manuelle Recherche nach zusätzlichen Publikationen - Codierung und Synthese basierend auf dem Ansatz der realistischen Evaluation
2. Welche Wahrnehmungen und welche Präventionsaktivitäten betreffend psychosoziale Risiken sind bei den Arbeitgebenden gegeben?	Erhebung per Fragebogen bei einem Panel schweizerischer Unternehmen (50 % sollen Inspektionsbesuch erhalten und 50 % nicht)	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung von Mess-Skalen durch Faktorenanalysen - Multiple Regressionsmodelle, um Zusammenhänge zwischen abhängigen Variablen (Wahrnehmungen und Prävention) und unabhängigen Variablen (Struktur und betriebliche Abläufe des Unternehmens) aufzuzeigen - Thematische Codierung und Synthese der Kommentare der Befragten und der Antworten auf offene Fragen
3. Welche Auswirkungen haben Inspektionsbesuche auf die Wahrnehmungen und die Präventionsaktivitäten von Arbeitgebenden betreffend psychosoziale Risiken?	Zweite Erhebung per Fragebogen bei den Unternehmen, ca. 12 Monate nach der ersten	Vergleich zwischen besuchten und nicht besuchten Unternehmen mithilfe von multiplen Regressionsmodellen
4. Wie binden die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen die psychosozialen Risiken in ihre berufliche Tätigkeit ein?	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Online</i>-Fragebogen für die Inspektoren und Inspektorinnen - Beobachtungen der Inspektions-tätigkeit und Gespräche mit den Inspektoren und Inspektorinnen - Diskussionsworkshop mit den Inspektoren und Inspektorinnen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fragebogen: Erstellung einer Messskala durch Faktorenanalyse; deskriptive Statistiken und bivariate Assoziationstests - Thematische Codierung und Synthese von Beobachtungen, Gesprächen und dem Workshop

Tabelle 2: Mess-Skalen, die bei der ersten Befragung verwendet wurden

Skalen	Inhalt (Fragennummern in Klammern)
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit allgemein	8 Fragen ASGS von der Geschäftsführung angegangen (11); Durchführung von Risikobeurteilungen (12); Einbeziehung der Führungskräfte in ASGS (14); Umsetzung von Präventionsmassnahmen (15); Mitarbeitende sind über ASGS informiert (16); spezifisches Budget für ASGS (17); schriftliche Unterlagen zu den eingeführten Massnahmen (18); Zugang der Mitarbeiter zu einem Dokument über die ASGS-Politik (19)
	6 Fragen Bestehen eines ASGS-Ausschusses (21); ASGS werden in Teamsitzungen angesprochen (22); Vorschläge zu ASGS durch die Mitarbeitenden (23); Wunsch, die Erwartungen der Mitarbeitenden zu erfüllen (72); Mitarbeitende sind über die Prävention psychosozialer Risiken informiert (87); psychosoziale Risiken werden zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten diskutiert (88)
Wahrgenommene Exposition ggü. psychosozialen Risiken	3 Fragen Zeitdruck (26); hohe Arbeitsbelastung (35); beruflicher Stress (37)
	4 Fragen Verbale oder körperliche Gewalt (30); Diskriminierung (31); Belästigung (34); traumatisierendes Erlebnis (36)
	7 Fragen Lange oder unregelmässige Arbeitszeiten (24); schwierige Kunden (25); mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit (27); physisch belastende Umgebung (28); Arbeitsplatzunsicherheit (29); Schwierigkeit, eine gute (hochqualitative) Arbeit zu erbringen (32); Spannungen unter Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzten (33)
Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken	17 Fragen Massnahmen zugunsten des individuellen Wohlergehens (51); Aktionsplan gegen Stress (63); vertrauliche Beratung (48); Charta/Politik betreffend psychosoziale Risiken (59); Konfliktlösungsverfahren (60); Verfahren für Fälle von Belästigung (61); Definition von Disziplinarstrafen (62); Verfahren für Fälle von Gewalt (64); Verfahren für Fälle traumatisierender Ereignisse (65); Umfrage zu psychosozialen Risiken (68); klare Rollenverteilung für das Management von psychosozialen Risiken (69); ausreichende Information über psychosoziale Risiken verfügbar (85); Nutzung von Dokumenten über psychosoziale Risiken (86); Schulung zu psychosozialen Risiken für die Mitarbeitenden (89); Schulung zu psychosozialen Risiken für die Führungskräfte (90); Beizug von Fachpersonen für psychosoziale Risiken (91); Information der Mitarbeitenden über psychosoziale Risiken (87)
	6 Fragen Organisatorische Veränderungen zur Minderung des Drucks (49); Änderung der Arbeitszeiten zugunsten der Mitarbeitenden (50); Anpassung der Aufgaben für bestimmte Mitarbeitende (52); Einstellung von zusätzlichem Personal (53); Verbesserung der Ausstattung/Hilfsmittel (54); Verbesserung der Arbeitsumgebung (55)

Tabelle 3: Zusammenfassung der multiplen Regressionsmodelle

Modell	Abhängige Variable	Unabhängige Variablen
Nr. 1	Wahrgenommene Exposition gegenüber Stress/Arbeitsbelastung	Grösse Branche Zugehörigkeit zu einem internationalen Konzern
Nr. 2	Wahrgenommene Exposition gegenüber Angriffen auf die persönliche Integrität	Wirtschaftliche Schwierigkeiten Krankheitsbedingte Fehlzeiten Fluktuation der Mitarbeitenden
Nr. 3	Wahrgenommene Exposition gegenüber anderen psychosozialen Risikofaktoren	Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Mitwirkung der Mitarbeitenden
Nr. 4	Spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information	Idem + Ergebniswerte der wahrgenommenen Exposition...
Nr. 5	Allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen	... gegenüber Stress/Arbeitsbelastung ... gegenüber Angriffen auf die persönliche Integrität ... gegenüber anderen psychosozialen Risikofaktoren

Analyse der Daten

Die Analyse erfolgte anhand von neun Skalen, von denen sechs bereits zur Beantwortung der Forschungsfrage Nr. 2 verwendet worden waren: Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitwirkung der Arbeitnehmenden, allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die drei Typen der wahrgenommenen Exposition. Mithilfe von Faktorenanalysen wurden zwei zusätzliche Skalen erstellt – eine für die Evaluation der Bereitschaft der Arbeitgebenden zur Prävention psychosozialer Risiken und eine andere zur Messung der diesbezüglichen Kompetenzen im Unternehmen. Zur Erstellung der Kompetenzskala wurden sechs Fragen verwendet, die bei der Untersuchung von Frage Nr. 2 bei der Skala «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information» einbezogen worden waren (ausreichende Information über psychosoziale Risiken verfügbar, Nutzung von Dokumenten über psychosoziale Risiken, Schulungen zu psychosozialen Risiken für Arbeitnehmende und für Führungskräfte, Beizug von Spezialisten und Spezialistinnen für psychosoziale Risiken, Information der Arbeitnehmenden über psychosoziale Risiken). Dementsprechend wurde letztere Skala von 17 auf 11 Fragen gekürzt und in «spezifisches Management von psychosozialen Risiken» umbenannt. Tabelle 4 führt die Fragen auf, mit denen die zwei zusätzlichen Skalen und die geänderte Skala erstellt wurden. Diese Änderungen wurden vorgenommen, um durch die Unterscheidung mehrerer Wirkungstypen eine möglichst feine Messung der Ergebnisse des Vollzugsschwerpunktes zu erreichen.

Tabelle 4: Zusätzliche Skalen und geänderte Skala für die zweite Befragung

Skalen	Inhalt (Fragenummern in Klammern)
Bereitschaft zur Prävention psychosozialer Risiken	5 Fragen Bewusstsein über die Konsequenzen psychosozialer Risiken (43); Kenntnis der Präventionsmassnahmen (44); für praktikabel erachtete Massnahmen (45); bereits geplante Massnahmen (46); Prävention für wichtig erachtet (47)
Kompetenzen betreffend psychosoziale Risiken	8 Fragen Fachwissen im Unternehmen vorhanden (82); ausreichende Informationen über psychosoziale Risiken verfügbar (85); Nutzung von Dokumenten über psychosoziale Risiken (86); Information der Mitarbeitenden über psychosoziale Risiken (87); Schulung zu psychosozialen Risiken für die Mitarbeitenden (89); Schulung zu psychosozialen Risiken für die Führungskräfte (90); Beizug von Fachpersonen für psychosoziale Risiken (91); Unterstützung durch eine ASA-Branchenlösung (92)
Spezifisches Management psychosoziale Risiken	11 Fragen Vertrauliche Beratung (48); Massnahmen zugunsten des individuellen Wohlergehens (51); Charta/Politik betreffend psychosoziale Risiken (59); Konfliktlösungsverfahren (60); Verfahren für Fälle von Belästigung (61); Definition von Disziplinarstrafen (62); Aktionsplan gegen Stress (63); Verfahren für Fälle von Gewalt (64); Verfahren für Fälle traumatisierender Ereignisse (65); Befragung zu psychosozialen Risiken (68); klare Rollenverteilung für das Management von psychosozialen Risiken (69)

Die Wirkung der Inspektionsbesuche (unabhängige Variable) wurde auf jeder der neun Skalen mittels multipler Regressionsanalysen ermittelt. Anhand dieser Analysen liess sich für jedes bei der zweiten Befragung gemessene Ergebnis (abhängige Variable) die Wirkung des Inspektionsbesuchs unter Berücksichtigung des ursprünglichen Ergebnisses evaluieren. Es wurden dieselben Analysen mit Unterscheidung nach vier Unternehmenskategorien reproduziert: Unternehmen des tertiären Sektors mit weniger als 100 Arbeitnehmenden und mehr als 100 Arbeitnehmenden sowie dieselbe Unterscheidung für Unternehmen des sekundären Sektors (Industrie und Baugewerbe).

In ähnlicher Weise wurden schliesslich multiple Regressionsanalysen zur Evaluation des Einflusses der Inspektionsbesuche auf ungefähr zwanzig separat betrachtete Präventionsmassnahmen genutzt.

2.4 Frage 4: Inspektionstätigkeiten der Arbeitsinspektoren

Erhebung der Daten und Auswahl der Stichprobe

Die Untersuchung zur vierten Forschungsfrage stützt sich auf eine gemischte Methodologie (Methodenmix). Hierbei wurden die Inspektorinnen und Inspektoren befragt, die Inspektionstätigkeit beobachtet, individuelle Selbstkonfrontationsgespräche geführt und ein Erfahrungsaustausch durchgeführt.

Der an die Inspektoren und Inspektorinnen gerichtete Fragebogen ist mit der Haupterhebung bei den Unternehmen verknüpft. Für jeden Betrieb, der von einem Inspektor oder einer Inspektorin angekündigt und von den Forschern kontaktiert worden war, erhielt der Inspektor oder die Inspektorin einige Wochen nach dem Besuch im Unternehmen einen kurzen *Online*-Fragebogen. Hierbei wurden seine/ihre Eindrücke von den Ansprechpersonen und vom Ablauf

des Inspektionsbesuchs erfasst. Der Fragebogen umfasste im Wesentlichen 12 Punkte mit Aussagen zur Einstellung der Ansprechpersonen, zum Inspektionsstil und zur Art der eventuell vom Unternehmen geforderten Massnahmen (Vgl. Tabelle 5, S. 30). Für jede Aussage musste der Inspektor oder die Inspektorin seinen/ihren Zustimmungsgrad auf einer Skala von 0 (Trifft gar nicht zu) bis 100 (Trifft völlig zu) angeben.

Der Fragebogen enthielt keine offenen Fragen über Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken, die bei Inspektionsbesuchen gefordert wurden. Um dennoch Informationen hierüber einzuholen, wurde ein Erfahrungsaustausch mit zwanzig interessierten Inspektoren und Inspektorinnen organisiert. Dieser dauerte 1,5 Stunden und fand während der vom SECO organisierten Nationalen Tagung der Arbeitsinspektion am 28. Juni 2016 statt. Zunächst bat das Forscherteam die ungefähr einhundert Teilnehmenden während des Plenumsteils der Tagung, mindestens zwei Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken zu notieren, die sie bei Inspektionsbesuchen empfohlen oder gefordert hatten. Diese Informationen wurden am Ende des Plenumsteils eingesammelt und je nach Art der angegebenen Massnahmen thematisch in vier Kategorien eingeteilt. Am Erfahrungsaustausch wurden die Teilnehmenden in vier Gruppen aufgeteilt, von denen jede eine Massnahmenkategorie erhielt und folgende Fragen beantworten sollte: Welche Gemeinsamkeiten bestehen zwischen den Massnahmen dieser Kategorie? Unter welchen Umständen sind sie sinnvoll? Welchen Nutzen bringen sie für die Unternehmen? Welche Wirkung können sie für die Prävention psychosozialer Risiken haben? Welche Hindernisse stehen ihrer Umsetzung entgegen? Die Antworten wurden dann diskutiert.

Schlussendlich wurde eine ergonomische Analyse der Inspektorenarbeit bei Inspektionsbesuchen durchgeführt. Auf die Beobachtungen folgte unmittelbar oder einige Tage später ein individuelles Selbstkonfrontationsgespräch. Dabei bat das Forscherteam den Inspektor oder die Inspektorin Auszüge aus den Beobachtungsnotizen zu kommentieren und sein/ihr Vorgehen zu erläutern, um nicht beobachtbare Dimensionen der Arbeit festhalten zu können. Zudem wurde ein Gesprächsleitfaden mit elf Fragen ausgearbeitet, welcher sich mit folgenden Themen befasste: Umstände, unter denen die Inspektoren und Inspektorinnen sich mit psychosozialen Risiken befassen, ihre Vorgehensweisen, die Art der im Unternehmen geforderten Massnahmen und welche Schwierigkeiten sie bei ihrer Tätigkeit erleben. Zu den Gesprächen wurden Notizen gemacht. Schlussendlich wurden die Inspektoren und Inspektorinnen gebeten, ihren Besuchsbericht an das Forscherteam zu übermitteln. Die Stichprobe wurde auf freiwilliger Grundlage zusammengestellt. Das Forscherteam hat die für Inspektionen verantwortlichen Personen gebeten, interessierte Inspektoren und Inspektorinnen zu melden; Parallel dazu wurden einige Personen, mit denen die Forscher bereits in Beziehung standen, kontaktiert. Dabei wurde versucht, eine gewisse Diversität im Hinblick auf die Sprachregionen, die ursprüngliche Ausbildung der Inspektoren und Inspektorinnen, ihre Erfahrung (Jahre) in diesem Berufsfeld und den Typ des kontrollierten Unternehmens widerzuspiegeln.

Analyse der Daten

Die Antworten aus dem Fragebogen wurden mit deskriptiven Statistiken und bivariaten Assoziationstests ausgewertet. Die von den Workshop-Teilnehmenden genannten Massnahmen wurden in Kategorien gegliedert und gezählt. Der Austausch während des Workshops wurde in einer Synthese zusammengefasst. Die Beobachtungsnotizen zur Inspektions-tätigkeit, die Notizen zu Gesprächen mit Inspektoren und Inspektorinnen und die Inspektionsberichte wurden transkribiert und mit folgenden thematischen Codes versehen: Ziele der Inspektion, Ressourcen und Schwierigkeiten für die Inspektoren und Inspektorinnen, deren Kompetenzen und Strategien, die Wirkung der Inspektion auf das Unternehmen, Erschwernisse für die Inspektoren und Inspektorinnen (Müdigkeit, Stress usw.). Die

deskriptiven Statistiken und die bivariaten Assoziationstests wurden mit der Software Stata ausgeführt.

Tabelle 5: Wichtigste Inhalte des Fragebogens für Inspektoren und Inspektorinnen

Kategorie	Punkte
Einstellung der Ansprechpersonen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Ansprechpersonen hatten eine abwehrende Haltung. 2. Ihre Antworten waren aufrichtig. 3. Sie hatten gute Kenntnisse über psychosoziale Risiken. 4. Sie haben genug Entscheidungsspielraum, um die nötigen Massnahmen zu treffen.
Einstellung des Inspektors oder der Inspektorin und Vorgehensweise bei der Inspektion	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sie sind beratend vorgegangen (= informierend und überzeugend). 6. Sie sind kontrollierend und direktiv vorgegangen. 7. Ihnen war wohl dabei, das Thema psychosoziale Risiken anzusprechen.
Art der geforderten Massnahmen	<p>Haben Sie die Firma aufgefordert, präventive Massnahmen gegen psychosoziale Risiken zu ergreifen? [Ja/Nein] Falls Ja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Sie haben formale Massnahmen gefordert (systemorientierte Massnahmen, Verfahren, Unterlagen usw.). 9. Sie haben praktische Massnahmen gefordert (konkrete Änderungen vor Ort). 10. Einige der geforderten Massnahmen betreffen den Arbeitsinhalt oder die Arbeitsorganisation (Gestaltung der Aufgaben, Arbeitsplanung, Rollenverteilung, Arbeitszeitorganisation, Arbeitsrhythmen usw.). 11. Sie haben detailliert und genau beschriebene Massnahmen formuliert. 12. Sie haben allgemein zu Massnahmen angeregt.

3 Ergebnisse

Dieses Kapitel fasst die Ergebnisse der vier Forschungsfragen zusammen. Im Sinne einer einfachen Lektüre wird weder auf die statistischen Analysen noch auf die in der systematischen Analyse der wissenschaftlichen Literatur zitierten Autoren im Detail eingegangen. Diese Informationen finden sich in mehreren wissenschaftlichen Artikeln, die sich derzeit in der Evaluations- und Veröffentlichungsphase befinden.

3.1 Frage 1: systematische Analyse der wissenschaftlichen Literatur

Die Ergebnisse der systematischen Literaturanalyse wurden 2017 in der Zeitschrift *Safety Science*²⁰ veröffentlicht. Das vorliegende Kapitel liefert eine grobe Zusammenfassung davon. Nach Abschluss des Recherche- und Auswahlprozesses wurden 25 Publikationen in die Analyse einbezogen (24 englische und 1 französische). Drei Viertel davon datieren aus den Jahren 2010 bis 2015, die übrigen aus dem Zeitraum 2004 bis 2009. Fast die Hälfte stammt aus nordischen Ländern, ungefähr ein Drittel aus anderen europäischen Ländern und der Rest aus Australien oder Québec. Dies zeigt, dass die Berücksichtigung psychosozialer Risiken durch die öffentliche Hand und die Forschung in diesem Bereich eher jüngere Trends darstellen; sie haben sich in erster Linie in Europa, insbesondere in Skandinavien entwickelt. Lediglich 3 Artikel stützen sich bei ihren Schlussfolgerungen auf die Analyse quantitativer Daten; die übrigen nutzen qualitative Daten oder basieren auf Expertenmeinungen. Zudem befassten sich nur 5 der analysierten Publikationen spezifisch mit der Evaluation der Wirkung behördlicher Interventionen im Bereich psychosoziale Risiken; dieses Forschungsthema steckt nach wie vor in den Kinderschuhen.

Kontext der Intervention der Arbeitsinspektoren

Die wissenschaftliche Literatur beschreibt in erster Linie das rechtliche, institutionelle und sozioökonomische Umfeld, in dem sich die Tätigkeit der Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen betreffend psychosoziale Risiken vollzieht. Man müsste übrigens den Plural verwenden und von «Umfeldern» sprechen, weil die Unterschiede zwischen den Ländern so zahlreich sind. Gemäss einem Bericht des (europäischen) Ausschusses hoher Arbeitsaufsichtsbeamter von 2012²¹ müssen die Inspektionsmethoden betreffend psychosoziale Risiken an den nationalen Kontext angepasst sein. Aufgrund dieser Heterogenität ist eine Verallgemeinerung der lokal gemessenen Resultate nur in begrenztem Masse möglich. Gewisse Länder legen den Schwerpunkt vornehmlich auf die Prävention psychosozialer Risiken, andere auf Entschädigungen mittels eines Versicherungssystems; wieder andere setzen bevorzugt auf den Rechtsweg für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. In manchen Ländern kontrollieren die Inspektoren und Inspektorinnen vor allem die Managementprozesse für psychosoziale Risiken in den Unternehmen, wohingegen sie in anderen Ländern an der Risikobeurteilung mitwirken und bei den umzusetzenden Massnahmen beraten. Schlussendlich sind zwischen den Ländersystemen auch Unterschiede dahingehend festzustellen, ob sie eher auf Untersuchungen individueller Arbeitnehmerbeschwerden oder auf der Evaluation der Arbeitsorganisation und -gestaltung basieren. Die psychosozialen Dimensionen der Arbeitsumgebung bilden in den nordischen Ländern ein prioritäres Thema; in Dänemark und

²⁰ Weissbrodt und Giauque, *op. cit.*

²¹ SLIC, *op. cit.*

Finnland haben die Regierungen quantitative Stressreduktionsziele aufgestellt²². In mehreren skandinavischen Ländern evaluieren die Inspektoren und Inspektorinnen psychosoziale Risiken; gleichwohl scheint Dänemark das einzige Land zu sein, in welchem die Inspektoren und Inspektorinnen solche Evaluation routinemässig vornehmen. Ausserdem sind diese Länder, im Vergleich mit dem Rest Europas, durch einen stark strukturierten Arbeitsmarkt und eine enge Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern und Regierung gekennzeichnet; psychosoziale Risiken sind Gegenstand unterschiedlicher Rahmenabkommen, mit denen die Prävention dieser Risiken in den Unternehmen verstärkt wird.

Über die oben genannten Unterschiede hinaus zeigt die wissenschaftliche Literatur gemeinsame Trends. So stellt ein Drittel der analysierten Publikationen fest, dass zahlreiche Länder keine spezifischen Gesetzesbestimmungen für psychosoziale Risiken haben – und hierzu gehört auch die Schweiz. Gemäss manchen Autoren stellt dies jedoch kein grösseres Hindernis dar, insofern als psychosoziale Risiken durch allgemeine Klauseln zum Schutz der Arbeitnehmenden abgedeckt sind – zum Beispiel in der Schweiz durch Artikel 6 des Arbeitsgesetzes. Gemäss der Auffassung anderer hingegen steigt durch den Mangel an präzisen gesetzlichen Grundlagen das Risiko, dass Arbeitgebende Rechtsmittel gegen Entscheide von Inspektoren oder Inspektorinnen einlegen. Manche Autoren und Autorinnen erwähnen Widerstände vonseiten der Arbeitgebenden gegen Gesetzgebungsinitiativen zu psychosozialen Risiken oder Massnahmenswerpunkten, die sich auf strukturelle oder organisatorische Ursachen psychosozialer Risiken beziehen.

Ein weiterer gemeinsamer Trend besteht in der schrittweisen Erweiterung des Interventionsfeldes der Behörden – eine Konsequenz aus der zunehmend komplexer werdenden Arbeitswelt. Während sich das staatliche Handeln ursprünglich auf die Prävention von Belästigungen und Gewalt fokussierte, pflegt es heute ein umfassenderes Verständnis psychosozialer Risiken, indem es zahlreiche Risikofaktoren (Arbeitszeiten, Kommunikation, geistige und emotionale Belastung, zeitliche Anforderungen usw.) einbezieht. Diese Entwicklung birgt auch für die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen Schwierigkeiten. Sie haben häufig einen technischen Hintergrund und sind aufgrund ihrer ursprünglichen Ausbildung nur wenig mit psychosozialen Belangen vertraut. Aus diesem Grund haben sich zahlreiche Regierungen – mit Hilfe von Schulungen, Dokumenten und anderen Unterstützungsformen – um den diesbezüglichen Kompetenzaufbau bei Inspektoren und Inspektorinnen bemüht. Ausserdem sind Veränderungen beim Rekrutierungsprofil für die Arbeitsinspektion festzustellen – mit einer ausgeprägteren Ausrichtung auf akademische Profile und Qualifikationen in Humanwissenschaften. Bestimmte Autoren und Autorinnen sind der Auffassung, dass es angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt erforderlich ist, eine Strategie für eine stärkere Professionalisierung des Berufsstands zu entwickeln; dies wiederum erfordert eine Stärkung der Aus- und Weiterbildung und mehr Austausch zur Berufspraxis zwischen Inspektoren und Inspektorinnen.

Mehreren Autoren und Autorinnen zufolge sind psychosoziale Risiken eng mit dem sozio-ökonomischen Kontext verknüpft. Etliche Publikationen verweisen hierzu auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse, flexible Beschäftigungsformen und kleine Unternehmen) in zahlreichen Industrieländern (Deutschland, Australien, Frankreich, Norwegen, Québec, Vereinigtes Königreich, Schweden, Europäische Union)²³, die zu

²² Hansen et al., *op. cit.*

²³ Frick, K., 2014. The 50/50 implementation of Sweden's mandatory systematic work environment management. *Policy Pract. Health Saf.* 12, 23–46. Leka, S., Van Wassenhove, W., Jain, A., 2015. Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Saf. Sci.* 71, 61–67. Quinlan, M., 2007. Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing. *Int. J. Law Psychiat.* 30, 385–399. Saksvik, P.Ø., Tvedt, S.D., Nytrø, K., Andersen, G.R., Andersen, T.K., Buvik, M.P.,

einer Schwächung der Arbeitssicherheits- und -gesundheitssysteme führen und den Zugang zu Unternehmen für Inspektoren und Inspektorinnen erschweren²⁴.

Die Ressourcen und die Unterstützung, die für die Arbeitsinspektorate zur Verfügung stehen, wurden in mehreren Studien untersucht. Artikel aus Schweden und Dänemark behandeln die politische Unterstützung, die den für Arbeitsgesundheit zuständigen Behörden in diesen Ländern zur Verfügung steht oder stand; diese Unterstützung manifestierte sich etwa in einer Zunahme der Personalressourcen in den Inspektoraten, zumindest über einen gewissen Zeitraum. Umgekehrt verweisen Publikationen aus verschiedenen Ländern auf ungenügende und sogar abnehmende Ressourcen, die den Inspektoren und Inspektorinnen eine angemessene Ausübung ihrer Arbeit in einem immer komplexeren Kontext erschweren. Die Autoren und Autorinnen sind sich übrigens einig, dass die Berücksichtigung psychosozialer Risiken die Ressourcen der Inspektorate zusätzlich belastet; de facto erfordert die Untersuchung dieser Risiken mehr Zeit und Aufwand als klassische physische Risiken.

Ein letztes Kontextelement betrifft die Merkmale der Unternehmen, die Inspektionsbesuche und im breiteren Sinne die Prävention psychosozialer Risiken erschweren oder vereinfachen können. Die am häufigsten genannten Bremschuhe sind mangelnde Kenntnisse und Ressourcen, vor allem in kleinen Unternehmen. Es werden noch weitere Hindernisse in den analysierten Publikationen genannt, etwa Passivität oder Widerstand bestimmter Arbeitgebender in Bezug auf psychosoziale Risiken, mangelnde Bereitschaft oder Kompetenzen der Manager, organisatorische Veränderungen, eine Firmenkultur, die auf kurzfristige quantitative Ergebnisse abzielt – wohingegen das systematische Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz langfristige Investitionen braucht –, oder auch mangelnder Einbezug von Personalvertretern und -vertreterinnen oder ungenügende Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Umgekehrt wird die Prävention erleichtert, wenn die Firmenkultur hierfür günstig ist und wenn sie von der Geschäftsführung gefördert, von Personen mit Entscheidungsbefugnissen und einschlägigen Kompetenzen umgesetzt, in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden durchgeführt und durch regelmässige Kommunikation unterstützt wird. Eine dänische Studie zeigt, dass die Wirkung von Inspektoren und Inspektorinnen grösser ist, wenn sich im Unternehmen eine Schlüsselperson bereits mit dem Thema auseinandergesetzt und Lösungen für die Prävention von psychosozialen Risiken angedacht hat und den Inspektionsbesuch dann nutzt, um diese umzusetzen²⁵. Die wichtigsten Gründe für die Ergreifung von Massnahmen scheinen gesetzliche Verpflichtungen, Anforderungen von Kunden und der Wunsch zur Vermeidung von Imageschäden zu sein. Die Absicht, krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren und die Produktivität zu verbessern, scheint dagegen nur eine marginale Rolle zu spielen, ebenso wie die Angst vor Strafen vonseiten der Arbeitsinspektion.

Torvatn, H., 2007. Developing criteria for healthy organizational change. *Work Stress* 21, 243–263; **Stadler, P., Splittgerber, B., 2014.** Psychosocial risks at work – an inspection campaign of the German labour authorities. *ASU International*. **Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., Spyrouli, A., 2015.** The role of labour inspectorates in tackling the psychosocial risks at work in Europe: problems and perspectives. *Saf. Health Work*. **Walters, D., Johnstone, R., Frick, K., Quinlan, M., Baril-Gingras, G., Thébaud-Mony, A., 2011.** *Regulating Workplace Risks: A Comparative Study of Inspection Regimes in Times of Change*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.

²⁴ Eine Bilanz der Situation in der Schweiz, auf welche die Forscher in den Schlussfolgerungen zurückkommen, Vgl. Mattmann, M., Walther, U., Grank, J., und Marti, M. (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 48. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/entwicklung_atypisch_prekaererarbeitsverhaeltnisse.html

²⁵ Starheim, L., 2014. Displacements in organisations' responses to the inspections of their psychosocial working environment, In: O. Broberg, N.F., P. Hasle, P.L. Jensen, A. Kabel, M.E. Larsen, T. Weller (Ed.), *11th International Symposium on Human Factors in Organisational Design and Management and 46th Annual Nordic Ergonomics Society, Copenhagen*, pp. 573-579.

Mehreren Autoren und Autorinnen zufolge setzen Unternehmen bevorzugt auf individuelle und vor allem kurative Massnahmen – zulasten von Massnahmen der Primärprävention. Gemäss der europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken²⁶ nennen befragte Unternehmen am häufigsten Massnahmen wie die Organisation von Schulungen für die Mitarbeitenden und die Ernennung von Kontaktpersonen für den Fall von Problemen. Allerdings enthielten die analysierten Publikationen nur sehr wenige Informationen über die tatsächlich in der Praxis umgesetzten Präventionsmassnahmen.

Handlungsmechanismen

Die Handlungsmechanismen bezeichnen die Prozesse, über welche die Inspektionsbesuche ihre Wirkung entfalten sollen. Der in der wissenschaftlichen Literatur am häufigsten belegte Mechanismus ist der Dialog zwischen Inspektoren oder Inspektorinnen und Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Personalvertretern oder -vertreterinnen, d. h. im breiteren Sinne zwischen Behörden und Sozialpartnern. Die Verhandlungen zwischen Inspektoren und Inspektorinnen und den Geschäftsführenden spielen eine zentrale Rolle für die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses psychosozialer Risiken. Die Inspektoren und Inspektorinnen bemühen sich, eine positive Dynamik zu schaffen, indem sie in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens Informationen verteilen. Sie sensibilisieren die Arbeitgebenden, informieren sie, tragen zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen bei und fördern eine freiwillige Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen. Hierzu geben sie Ratschläge, verteilen Dokumente und Hilfsmittel; sie können ebenfalls den Beizug von Dienstleistern empfehlen oder vorschreiben. Die Inspektoren und Inspektorinnen streben häufig eine langfristige Verbesserung und weniger eine nur auf kurze Sicht angelegte Konformität an, was bedingt, dass die Unternehmen mehrfach besucht werden müssen. Die Inspektoren und Inspektorinnen nutzen zeitgebundene Strategien, indem sie zum Beispiel den Arbeitgebenden Zeit geben, ihre Forderungen zu verinnerlichen und umzusetzen und dabei gleichzeitig den Druck zugunsten einer tatsächlichen Umsetzung erhöhen. Gemäss den analysierten Studien greifen die Inspektoren und Inspektorinnen indessen nur selten auf Abschreckung und einen direktiven Inspektionsstil zurück; für gewisse Autoren und Autorinnen hat Abschreckung gleichwohl positive Effekte.

Schlussendlich vermerken zahlreiche Publikationen, dass sich die Behörden eher auf die Kontrolle der Managementprozesse im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzentrieren und nicht auf den substantiellen Inhalt (d. h. die Risiken und die eingeführten Massnahmen). Mehrere Autoren und Autorinnen äussern sich kritisch über diesen auf Managementsystemen beruhenden Ansatz; de facto birgt er das Risiko einer formalen Konformität, die Mankos in der Praxis verschleiern²⁷.

Wirkung der behördlichen Intervention auf die psychosozialen Risiken

Von den 25 Publikationen enthielten 18 Angaben zur Wirkung der untersuchten Interventionen. Davon ergaben 4 positive Auswirkungen, 2 eventuell positive Auswirkungen, 4 gemischte Resultate und 8 geringe oder keine Wirkung. Dabei ist im Hinterkopf zu behalten, dass nur einige wenige Studien sich bei ihren Schlussfolgerungen auf quantitative Daten stützen. Die

²⁶ EU-OSHA (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). https://osha.europa.eu/en/node/6748/file_view

²⁷ Walters, D., Johnstone, R., Frick, K., Quinlan, M., Baril-Gingras, G., Thébaud-Mony, A., 2011. *Regulating workplace risks: A comparative study of inspection regimes in times of change*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.

Wirkung von Inspektionen scheint von ihrem Kontext und den umgesetzten Handlungsmechanismen abzuhängen. Diesbezüglich ergeben sich aus der wissenschaftlichen Literatur zwei grosse «Konstellationen»; eine ist mit positiven Resultaten assoziiert, die andere nicht.

Zunächst einmal zeigen Studien, die in nordischen Ländern mit ihren stark strukturierten Sozialpartnerschaften durchgeführt wurden, positive Ergebnisse, insbesondere in Dänemark und Norwegen²⁸. Die Inspektoren und Inspektorinnen stützen ihre Intervention hier auf einen Dialog mit den Arbeitgebenden, Gruppengespräche mit Arbeitnehmenden, wiederholte Besuche und die Kombination von Betriebskontrollen und anderen Kommunikations- und Informationskanälen. Die Mitwirkung der Mitarbeitenden ist sehr gut entwickelt; die Unternehmen müssen Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen für Belange der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes haben und die Sozialpartner können Abkommen über die Arbeitsumgebung abschliessen. Gemäss den allgemeinen Klauseln über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen die Arbeitgebenden die psychosozialen Risiken evaluieren, einen Aktionsplan entwickeln und Experten oder Expertinnen beiziehen, wenn es ihnen an Kenntnissen mangelt. Ergänzend wurden für bestimmte Problemstellungen (z. B. Belästigung) spezifische gesetzliche Bestimmungen erlassen. Psychosoziale Risiken sind in allen nordischen Ländern ein prioritäres Thema. Die Inspektionen sind primär auf die Risikofaktoren ausgerichtet, d. h. dass der Schwerpunkt auf die Dimensionen der Arbeitsumgebung gelegt wird, die gemäss der wissenschaftlichen Forschung erwiesenermassen Probleme für die Gesundheit darstellen, wie zum Beispiel Zeitdruck, Mobbing, Gewalt, atypische Arbeitszeiten usw. Prioritär kontrolliert werden hier das Gesundheits-, das Sozial- und das Bildungswesen sowie die öffentliche Verwaltung. Für die Inspektoren und Inspektorinnen werden Grund- und Weiterbildungen betreffend psychosoziale Risiken angeboten; spezialisierte Inspektoren und Inspektorinnen, die mitunter in Expertennetzwerken organisiert sind, beraten ihre weniger erfahrenen Kollegen und Kolleginnen. Schlussendlich haben die Behörden Leitlinien, Checklisten und strukturierte Leitfäden für Interviews mit den Arbeitnehmenden erstellt. Es wurden auch Online-Fragebögen konzipiert; in bestimmten Fällen nutzen die Inspektoren und Inspektorinnen diese, um wahrgenommene Belastungen einer zufälligen Stichprobe von Beschäftigten zu erheben und zu quantifizieren. Trotz dieser verschiedenen Initiativen berichten mehrere Autoren und Autorinnen, dass psychosoziale Risiken bei Inspektionsbesuchen nach wie vor eher ein Randthema darstellen; nur zwischen 1 und 16 % der von Inspektoren und Inspektorinnen geforderten Massnahmen entfallen auf Forderungen nach Verbesserungen in diesem Bereich.

Eine zweite Reihe von Arbeiten zeigt, dass im Kontext zunehmender Flexibilität und Prekarität der Arbeit Interventionsstrategien, die auf der Sensibilisierung von Unternehmen basieren, eine eher begrenzte Wirkung haben. Dieser Ansatz findet sich insbesondere in einer Publikation, die sich angesichts der aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt mit vorhandenen Inspektionssystemen auseinandersetzt²⁹. Das Autorenteam dieser Publikation präsentiert eine kritische Evaluation der politischen Ansätze im Bereich Sicherheit und Arbeitsgesundheit von Australien, Frankreich, Quebec, Schweden und dem Vereinigten Königreich. Hier werden mehrere Massnahmen kombiniert, z. B. Inspektionsbesuche, die Förderung von Managementsystemen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (einschliesslich psychosozialer Risiken) und alternative Methoden für Unternehmen, die mit herkömmlichen Kontrollmitteln nur schwer zu erreichen sind (zum Beispiel kleine Unternehmen am unteren Ende der Untervergabe- und Beschaffungskette). Die Bedeutung der Inspektionsbesuche wird durch verschiedene Fallstudien belegt. Es gibt hingegen nur wenige Belege für die Wirksamkeit von Förderstrategien und Initiativen, mit denen schwer zu erreichende Unternehmen angesprochen werden sollen. Gemäss diesem Autorenteam ist die

²⁸ Hansen et al., *op. cit.*

²⁹ Walters et al., *op. cit.*

Wirksamkeit des Ansatzes, der auf Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzt, noch nicht eindeutig erwiesen. Sie meinen, dass die Behörden in den fünf untersuchten Ländern keine ausreichend klare Herangehensweise umgesetzt und auch keine ausreichenden Mittel eingesetzt haben, damit der «Systemansatz» tatsächlich Früchte tragen könnte. Ihnen zufolge müssten die Inspektoren und Inspektorinnen den Schwerpunkt stärker auf den substantiellen Arbeitsinhalt als auf die Kontrolle von Managementverfahren legen. Die Behörden müssten ebenfalls Massnahmen einführen, um die Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei der Prävention beruflicher Risiken zu steigern und Strategien zu entwickeln, mit denen sich die Konsequenzen der Veränderungen in der Arbeitswelt bewältigen lassen.

Zusammengefasst ergeben die wissenschaftlichen Publikationen ein uneinheitliches Bild betreffend die Wirkung von Inspektionen im Bereich psychosoziale Risiken. Positive Effekte scheinen möglich, sofern sich der Kontext dafür eignet und entsprechende Aus- und Weiterbildungen der Inspektoren und Inspektorinnen und adäquate Ressourcen gegeben sind. Den Inspektoren und Inspektorinnen gelingt es recht gut, die Arbeitgebenden während ihrer Inspektionsbesuche zu überzeugen, aber auf makroökonomischer Ebene scheint die Präventionspolitik ihre Ziele nicht zu erreichen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die Inspektoren und Inspektorinnen nur einen Bruchteil der Unternehmen kontrollieren können – und vielleicht gerade nicht diejenigen, wo die Arbeitsbedingungen am miserabelsten sind. In jedem Fall sind die Daten, anhand derer sich die Wirksamkeit von Inspektionen evaluieren lässt, nach wie vor sehr begrenzt, was den Nutzen der durch das SECO durchgeführten Studie bestätigt.

3.2 Frage 2 Wahrnehmungen und Präventionsaktivitäten der Arbeitgebenden

Die Untersuchung dieser Frage stützt sich auf die erste Erhebung mittels Fragebogen. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt nach den 4 Unterfragen auf Seite 18. Es geht, wie bereits ausgeführt, darum zu ermitteln, wie die Arbeitgebenden die Exposition ihrer Mitarbeitenden gegenüber psychosozialen Risiken wahrnehmen, welche Faktoren im Zusammenhang mit der Struktur und den betrieblichen Abläufen der Unternehmen mit diesen Wahrnehmungen verknüpft sind, welche Massnahmen die Unternehmen ergreifen und mit welchen Faktoren diese assoziiert sind. Die Ergebnisse werden in einer wissenschaftlichen Publikation in der Zeitschrift *Relations Industrielles/Industrial Relations*³⁰ besprochen. Abbildung 2 stellt eine Synthese davon dar.

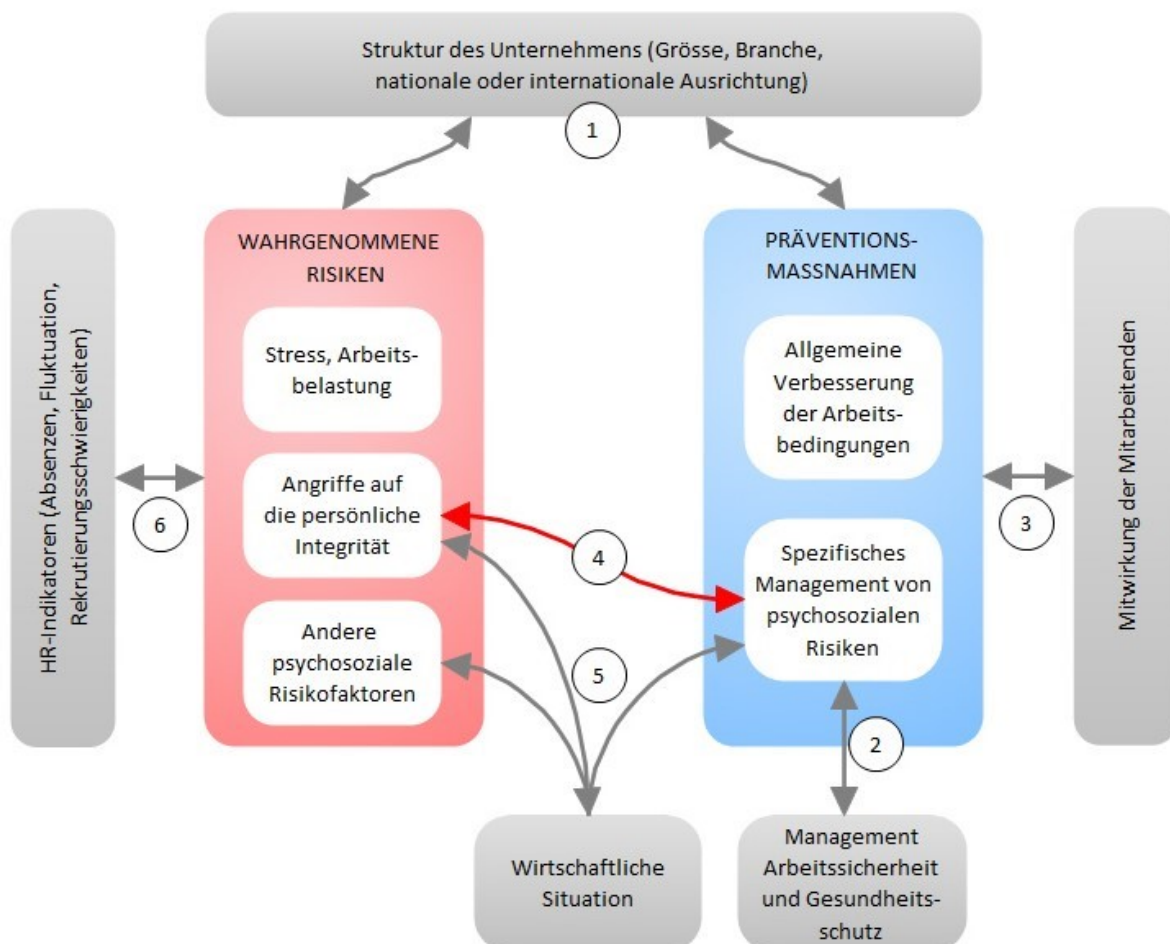
Von 692 kontaktierten Betrieben erklärten sich 404 zur Teilnahme bereit (Ausschöpfungsquote: 58,4 %). Bei der Stichprobe entfielen 11,4 % auf Mikrounternehmen (1-9 Arbeitnehmende), 42,6 % auf Unternehmen mit 10-99 Beschäftigten und 46,0 % auf Unternehmen ab 100 Beschäftigten. 36,1 % sind Dienstleistungsunternehmen (Banken, Versicherungen usw.), 26,5 % Betriebe aus dem Handel, der Hotellerie/Gastronomie und der Transportbranche, 19,3 % Unternehmen aus der Industrie und dem Baugewerbe, 13,4 % aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und 4,7 % aus dem Bereich öffentliche Verwaltung und Bildung/Lehre (einschliesslich Privatschulen). Diese Zahlen spiegeln die Verteilung der von Inspektoren und Inspektorinnen besuchten Unternehmen während des Studienzeitraums wieder, nicht aber das schweizerische Wirtschaftsgefüge, das insbesondere einen grossen Anteil Klein- und Kleinstunternehmen umfasst.

³⁰ Weissbrodt, R., Arial, M., Graf, M., Ben Jemia, T., Villaret D'Anna C., & Giauque, D. (2018). Prévenir les risques psychosociaux : étude exploratoire des perceptions et pratiques des employeurs. *Relations industrielles/Industrial relations*, 73(1), 174-203.

Wahrnehmungen der Arbeitgebenden betreffend die Exposition ihrer Mitarbeitenden gegenüber psychosozialen Risiken

Die Faktorenanalysen ergaben drei Expositionskomplexe; sie sind im linken Teil von Abbildung 2 dargestellt. Die befragten Arbeitgebenden sind der Auffassung, dass Stress aufgrund von Zeitdruck und Arbeitsbelastung das bedeutendste psychosoziale Risiko ist, dem ihre Mitarbeitenden ausgesetzt sind (Median von 6,7 auf einer 12-Punkte-Skala). Angriffe auf die persönliche Integrität wie Belästigung, Diskriminierung, Gewalt usw. halten sie für eine Randerscheinung (Median: 1,0 von 12). Die übrigen Risikofaktoren (belastende Arbeitszeiten, schwierige Kunden, mangelhafte Kommunikation, Arbeitsplatzunsicherheit, Schwierigkeiten, eine gute (hochqualitative) Arbeit zu erbringen, usw.) befinden sich im Mittelfeld (Median: 3,4 von 12). Eine ähnliche Abstufung findet sich in Erhebungen bei Arbeitnehmenden, zum Beispiel in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung³¹; es scheint hier somit Übereinstimmung zwischen den Wahrnehmungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu geben.

Abbildung 2: Faktoren, die mit psychosozialen Risiken und ihrer Prävention assoziiert sind



³¹ Krieger et al., Ausgewählte Ergebnisse..., op. cit.

Zusammenhänge zwischen wahrgenommenen Risiken und Faktoren, welche die Struktur und die betrieblichen Abläufe des Unternehmens betreffen

Die multiplen Regressionsanalysen zeigen statistisch signifikante Beziehungen zwischen der Wahrnehmung, dass Mitarbeitende psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, und der Struktur des Unternehmens (Grösse, Branche, Zugehörigkeit zu einem internationalen Konzern, wirtschaftliche Lage, HR-Indikatoren, Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz).

Grösse der Unternehmen

Verglichen mit Unternehmen mit 10 bis 99 Arbeitnehmenden erwähnen die Befragten in Mikrounternehmen (1-9 Beschäftigte) eine deutlich geringere Stressexposition aufgrund der Arbeitsbelastung (durchschnittlich fast 3 Punkte weniger auf einer Skala von 12) und eine leicht geringere Exposition gegenüber «anderen psychosozialen Risikofaktoren» (-0,8 Punkte). Bei dem Risiko von Angriffen auf die persönliche Identität hingegen gibt es keinen signifikanten Unterschied. Unternehmen, mit mehr als 100 Beschäftigten haben leicht höhere Werte auf den drei Skalen der wahrgenommenen Exposition (durchschnittlich 0,81 Punkte mehr auf der Skala «Stress/Arbeitsbelastung», 0,60 Punkte mehr auf der Skala «Angriffe auf die persönliche Integrität» und 0,77 Punkte mehr auf der Skala «andere psychosoziale Risikofaktoren»). Diese Daten weisen Kohärenz mit Erhebungen bei Arbeitnehmenden³² auf. Dies bedeutet jedoch nicht, dass psychosoziale Risiken kleine Unternehmen nicht betreffen würden³³.

Branche

Bei der «wahrgenommenen Exposition gegenüber Stress/Arbeitsbelastung» sind keine signifikanten Branchenunterschiede festzustellen. Der komplexe Charakter des Konzepts Stress und die allgemeine Intensivierung der Arbeit erklären wahrscheinlich, dass Unternehmen aus verschiedenen Sektoren sich von diesem Phänomen betroffen fühlen. Es gibt jedoch eine Assoziation zwischen der Branche und der «wahrgenommenen Exposition gegenüber Angriffen auf die Integrität»: Der sekundäre Sektor und die Gruppe «Handel, Hotellerie/Gastronomie, Transport» haben um 0,5 bis 0,8 Punkte niedrigere Werte als Dienstleistungsunternehmen (Banken, Versicherungen, Ingenieurs- oder Architekturbüros usw.). Der Wert der «wahrgenommenen Exposition gegenüber anderen psychosozialen Risikofaktoren» ist in den Gruppen «Handel, Hotellerie/Gastronomie, Transport», «Verwaltung, öffentliche/private Bildung» und «Gesundheits- und Sozialwesen» im Verhältnis zu Dienstleistungsunternehmen tendenziell höher (0,6 bis 1,4 Punkte). Die Tabelle in Anhang 2 führt diese Ergebnisse im Detail auf.

Zum Vergleich: Gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung³⁴ gibt es bei der Häufigkeit der von den Arbeitnehmenden genannten psychosozialen Belastungen fast keine statistisch signifikanten Branchenunterschiede; nur der Sektor Hotellerie/Gastronomie hebt sich durch signifikant höhere Werte ab. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es bei der vorliegenden Studie nicht um die Ermittlung von Branchenunterschieden ging; die Zusammensetzung der Stichprobe ermöglicht keine Verallgemeinerung dieser Ergebnisse für das schweizerische Wirtschaftsgefüge insgesamt.

³² Krieger et al, Sechste Europäische Erhebung..., op. cit.

³³ Pour un point sur le stress dans les très petites entreprises, voir Loriol, M., & Sall, D. (2014). La gestion du stress dans les TPE. La Revue des Conditions de Travail, ANACT, 1(1), 56-63.

³⁴ Krieger et al., *Ausgewählte Ergebnisse...*, op. cit. ; Marquis, J.F. (2014). Arbeit und Gesundheit: Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. *BFS Aktuell*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik

Wirtschafts- und HR-Indikatoren

Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten haben um 0,4-0,7 Punkte höhere Werte auf den Skalen für «Angriffe auf die Integrität» und «andere Risikofaktoren», nicht aber für «Stress aufgrund der Arbeitsbelastung». Die Arbeitgebenden, die eine Exposition gegenüber Stress und «anderen psychosozialen Risikofaktoren» nennen, berichten tendenziell von einer höheren Personalfuktuation und grösseren Rekrutierungsproblemen als die anderen (zwischen 0,8 und 1,4 Punkte).

Weitere Merkmale

Die Zugehörigkeit zu einem internationalen Konzern ist mit einer leicht niedrigeren wahrgenommenen Exposition gegenüber Angriffen auf die Integrität (-0,5 Punkte) assoziiert, und dies unabhängig von der Grösse, der Branche und den übrigen einbezogenen Variablen. Dies lässt sich nicht aus den Daten oder der wissenschaftlichen Literatur erklären.

Schlussendlich ist festzustellen, dass die Exposition gegenüber dem Risiko von Angriffen auf die Integrität in Unternehmen mit guten Ergebnissen auf der Skala für das Arbeitssicherheit- und Gesundheits-Management als höher angesehen wird: eine Zunahme um 1 Punkt auf der Managementskala entspricht einer Zunahme von 0,1 Punkten auf der Expositionsskala (und umgekehrt). Dieses Ergebnis lässt sich möglicherweise durch einen Sensibilisierungseffekt für diese Probleme erklären. In Unternehmen mit einem gut entwickelten Managementsystem für berufliche Risiken sind die Kompetenzen im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Regel grösser; ein Managementsystem dieses Typs bildet im Übrigen ein günstiges Terrain für formale Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken, die häufig das Risiko von Angriffen auf die Integrität betreffen. Bestimmte Befragte haben ebenfalls angegeben, dass sie konkrete Fälle von Belästigung oder Gewalt veranlasst hätten, sich strukturierter mit der Prävention von beruflichen Risiken zu befassen.

Arten der Massnahmen, die von Unternehmen zur Prävention psychosozialer Risiken eingeführt wurden

Abbildung 2 stellt im rechten Teil die beiden Massnahmenkategorien dar, die sich aus den Faktorenanalysen ergeben. Die Kategorie «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information» umfasst die Vorkehrungen, die vorwiegend der Definition einer Unternehmenspolitik und interner Prozesse sowie der Information von Führungskräften und Personal hierüber entspricht. Der Schwerpunkt liegt vor allem auf der Unterstützung der mit Problemsituationen konfrontierten Personen – durch Beratung, Information, ein offenes Ohr und Verfahren bei konkreten Vorkommnissen. Die von diesen Verfahren erfassten Fälle betreffen in erster Linie Angriffe auf die Integrität (Mobbing oder sexuelle Belästigung, Konflikte, Gewalt oder traumatisierendes Erlebnis). Die Kommentare der Befragten bestätigen diesen weitgehend eher individuell und zwischenmenschlich orientierten anstatt organisatorischen Ansatz bei der Prävention psychosozialer Risiken.

Die Kategorie «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen» umfasst Massnahmen zur Arbeitsorganisation und -gestaltung. Sie haben mehrheitlich eine kollektive Reichweite. Durch sie können die Ressourcen der Beschäftigten für die Bewältigung beruflicher Belastungen gesteigert werden, womit sie Auswirkungen auf die tatsächliche Arbeitstätigkeit haben können.

Gemäss den Faktorenanalysen haben zwei Variablen schliesslich einen besonderen Status: die Flexibilität der Arbeitszeiten und die Erfassung der Arbeitszeit. Diese beiden sehr häufigen Massnahmen haben weder einen statistischen Zusammenhang mit dem Ergebnis auf der Skala «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information» noch mit dem auf der Skala «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen». Beide können jedoch zur

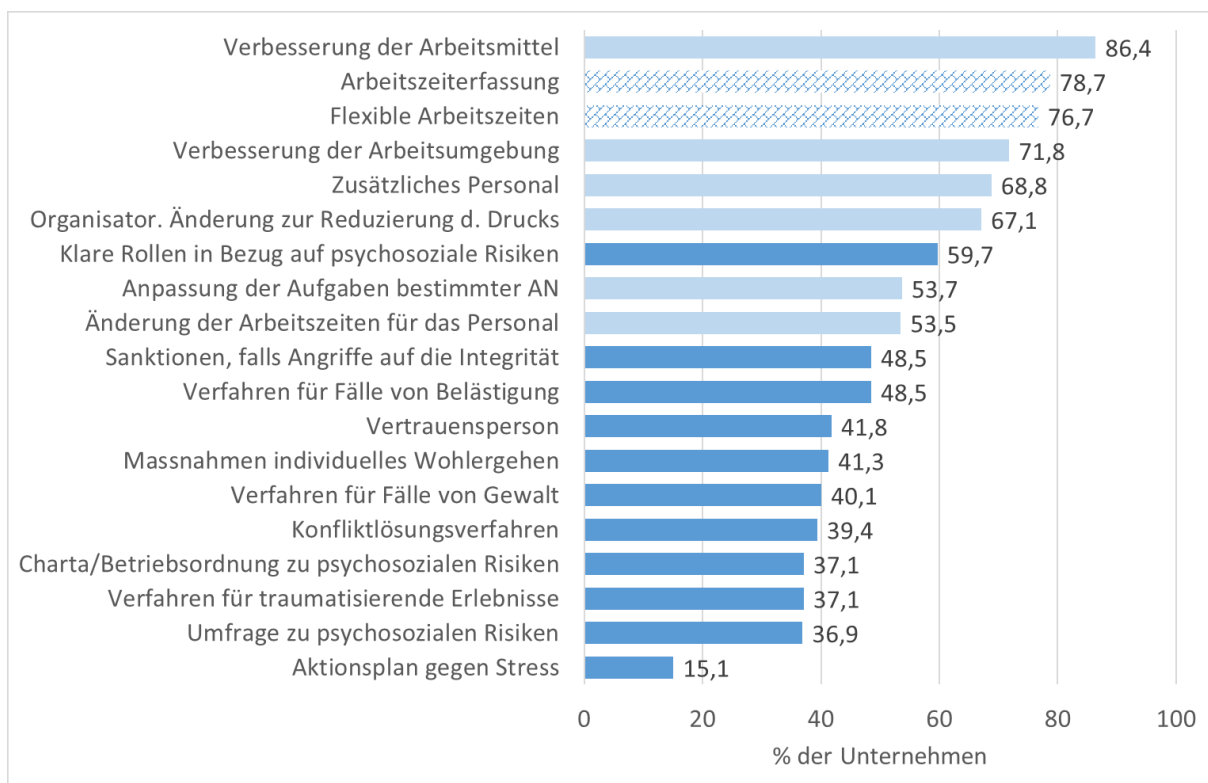
Gesundheit der Beschäftigten beitragen, da sie die Erreichung einer guten Work-Life-Balance und die Kontrolle betreffend die Einhaltung von gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen erleichtern. Möglicherweise sehen die befragten Arbeitgebenden flexible Arbeitszeiten eher als Mittel zur Anpassung des Personalbestands an den Produktionsbedarf und die Erfassung der Arbeitszeiten als Verwaltungsformalität an, anstatt diese als Präventionsmassnahmen zu erachten.

Zusammenhänge zwischen Präventionsmassnahmen, der Wahrnehmung, dass Mitarbeitende psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, und Faktoren, welche die Struktur und die betrieblichen Abläufe des Unternehmens betreffen

Die Studie zeigt, dass es nicht ausreicht, sich eines Risikos bewusst zu sein, damit Verbesserungsmassnahmen umgesetzt werden. Das Gefühl, dass die Beschäftigten psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, scheint zweitrangig zu sein. Die Prävention spiegelt vor allem die Grösse des Unternehmens, die Branche, das allgemeine Niveau in Sachen Arbeitssicherheit- und Gesundheits-Management und den Mitwirkungsgrad der Mitarbeitenden wieder.

Abbildung 3: Häufigkeit der Präventionsmassnahmen (N=404)

Dunkel dargestellt sind Massnahmen im Bereich «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information»; hell die Massnahmen unter «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen»; schraffiert sind Massnahmen ausserhalb der Skala.



Wahrnehmung, dass Mitarbeitende psychosozialen Risiken ausgesetzt sind

Die Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung, dass Mitarbeitende psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, und den Massnahmen zur Prävention sind gering. Manche Arbeitgebende handeln, obwohl sie die Exposition gering einstufen. Andere geben an, dass ihre Mitarbeitenden zahlreichen psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, ergreifen aber wenige

Massnahmen. Eine Ausnahme bildet die Einschätzung, dass Mitarbeitende Angriffen auf die persönliche Integrität ausgesetzt sind. In diesem Fall gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Exposition gegenüber solchen Persönlichkeitsverletzungen und Massnahmen zum «spezifischen Management von psychosozialen Risiken und Information». Einer Zunahme um einen Punkt auf der Expositionsskala entspricht einer Zunahme um 0,2 Punkte auf der Präventionsskala. Bei den «anderen psychosozialen Risikofaktoren» wie z. B. Stress gibt es dagegen keinen signifikanten Zusammenhang mit den Präventionsmassnahmen. Das Fehlen eines Zusammenhangs zwischen der Einschätzung, dass Mitarbeitende psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, und den Massnahmen zur Prävention lässt vermuten, dass keine systematische Prävention betrieben wird. Während in zahlreichen Ländern die Ermittlung von psychosozialen Risikofaktoren (Gefährdungsermittlung) und die Ableitung passender Massnahmen Kernstück der Prävention sind, scheint diese Vorgehenspraxis bei psychosozialen Risiken in der Schweiz noch wenig verbreitet zu sein.

Anhand der qualitativen Daten konnten mehrere Fälle unterschieden werden, in denen die Unternehmen sich für exponiert halten, aber wenig handeln: Bestimmten Arbeitgebenden fehlt es an der Bereitschaft zu handeln, anderen an den Mitteln, wieder andere meinen, dass psychosoziale Risiken in erster Linie private Probleme sind und manche regeln diese Risiken eher informell anstatt durch strukturierte Präventionsmassnahmen. Bei denjenigen, die trotz der Einschätzung, dass ihre Mitarbeitenden nur im geringen Mass psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, aktiv werden, handelt es sich vorwiegend um Geschäftsführende von grossen Dienstleistungsunternehmen mit einer gut entwickelten HR-Politik.

Auch bei den Massnahmen zu «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen» gibt es keinen signifikanten Zusammenhang mit der Einschätzung der Arbeitgebenden, wie sehr ihre Mitarbeitenden psychosozialen Risiken ausgesetzt sind. Die Kommentare der Befragten zeigen, dass Massnahmen zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Unternehmen verbreiteter sind als spezifische Managementmassnahmen zum Schutz vor psychosozialen Risiken (Vgl. Abbildung 3, S. 40). Allgemeine Verbesserungen der Arbeitsbedingungen werden nicht prioritär zum Schutz der Gesundheit vor psychosozialen Risiken ergriffen, sondern im Bestreben um eine kontinuierliche Verbesserung oder aus operativen Gründen. Dabei ist gleichwohl zu berücksichtigen, dass eine der Variablen dieser Skala – die Umsetzung von organisatorischen Massnahmen zur Minderung des Drucks – signifikant mit dem Ergebnis auf der Skala «Stress/Arbeitsbelastung» assoziiert ist. Abgesehen von dieser Ausnahme scheinen die befragten Unternehmen jedoch keine Verbindung zwischen der Prävention psychosozialer Risiken und materiellen oder organisatorischen Massnahmen herzustellen. Für etliche Autoren und Autorinnen der einschlägigen Literatur erfordert die Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz eine Veränderung der Bedingungen, unter denen die Beschäftigten arbeiten. Die vorliegende Studie legt nahe, dass diese Auffassung in den Unternehmen noch wenig verbreitet ist.

Strukturelle Merkmale

Die strukturellen Merkmale (Betriebsgrösse, Branche und nationale oder internationale Ausrichtung) stehen im Zusammenhang mit der Prävention. Die Assoziationen zwischen strukturellen Merkmalen und Prävention betreffen vor allem das «spezifische Management von psychosozialen Risiken». Bezüglich der «allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen» gibt es nur einen branchenspezifischen Zusammenhang mit dem Wert auf dieser Skala. Die Gruppe «Handel, Hotellerie/Gastronomie und Transport» hat im Vergleich mit «anderen Dienstleistungsunternehmen» einen niedrigeren (-0,7 Punkte) Wert auf dieser Skala. Damit wird die Annahme gestützt, dass dieser zweite Typ von Präventionsmassnahmen einen Sonderstatus einnimmt.

Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden scheinen häufiger Massnahmen zu treffen, welche das «spezifische Management von psychosozialen Risiken und Information» betreffen (durchschnittlich +1,1 Punkte). Gleiches gilt für Betriebe, die einem internationalen Konzern angehören (+0,6 Punkte); dies erklärt sich vielleicht aus der Präventionstätigkeit, die in der Schweiz weniger strukturiert ist als in anderen europäischen Ländern³⁵. In der wissenschaftlichen Literatur wird dieser Zusammenhang zwischen der Prävention beruflicher Risiken und Betriebsgrösse häufig bestätigt. Dies gilt vor allem für die formale und strukturierte Top-down-Prävention und weniger für die «Sicherheit in Action», das heisst, die konkrete und in der Alltagsarbeit beobachtbare Präventionstätigkeit³⁶. De facto ist ein positiver Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenzahl und dem Wert auf der Skala «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information» (was der formalen Prävention ähnelt) festzustellen. Dies gilt aber nicht für die Skala «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen», die eher der «Sicherheit in Action» entspricht.

In Bezug auf Unterschiede zwischen Branchen zeigt sich die Prävention psychosozialer Risiken im sekundären Sektor (-1,75 Punkte) und in der Gruppe Handel/Hotellerie/Gastronomie/Transport (-1,0 Punkte) als weniger entwickelt als bei den «anderen Dienstleistungsunternehmen». Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen der ESENER-Erhebung³⁷.

Weitere Merkmale

Keine der Variablen betreffend die wirtschaftliche Lage und die HR-Indikatoren ist signifikant mit den Präventionswerten assoziiert. Der Wert auf der Skala betreffend das Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Management ist hingegen positiv mit dem Wert auf der Skala «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information» korreliert: Eine Zunahme um 1 Punkt auf der einen ist mit einer Zunahme um 0,3 Punkte auf der anderen assoziiert. Dieses Ergebnis erklärt sich wahrscheinlich aus dem aktuell dominanten Modell betreffend die Regulierung psychosozialer Risiken, bei dem die Behörden für die Unternehmen Anreize bieten, diese Risiken in ein umfassendes System für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einzubinden. Die Mitwirkung der Mitarbeitenden schliesslich steht in einem positiven Zusammenhang mit den beiden Präventionsergebnissen «spezifisches Management von psychosozialen Risiken und Information» und «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen»: Ein zusätzlicher Punkt auf der Mitwirkungsskala entspricht einer Erhöhung um 0,4-0,5 Punkte bei den Präventionswerten. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit verschiedenen wissenschaftlichen Studien, die die Bedeutung der Mitwirkung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz belegen³⁸.

Qualitative Ergänzungen

Die Analyse der qualitativen Daten, unter anderem spontane Kommentare der Befragten, liefern drei wichtige Ergänzungen betreffend ihre Vorstellungen von psychosozialen Risiken und deren Prävention.

³⁵ EU-OSHA (2016). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2): Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener>

³⁶ Pinder, J., Gibb, A., Dainty, A., Jones, W., Fray, M., Hartley, R. et al. (2016). Occupational safety and health and smaller organisations: research challenges and opportunities. *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 34-49

³⁷ EU-OSHA, Management of psychosocial..., op. cit.

³⁸ Walters, D. (2011). Worker representation and psycho-social risks: A problematic relationship? *Safety Science*, 49(4), 599-606. EU-OSHA, *Second European Survey...*, op. cit.

Vorstellung Nr. 1: Psychosoziale Risiken = ein individuelles oder zwischenmenschliches Phänomen

Es hat den Anschein, dass ein grosser Anteil der Befragten psychosoziale Risiken als ein individuelles oder zwischenmenschliches Phänomen ansieht, und zwar im Hinblick auf deren Ursachen (private Probleme, individuelle Sensibilität), deren Manifestation (Bestehen oder nicht von bekannten «Fällen» im Unternehmen) und die Mittel des Unternehmens für den Umgang damit (individuelle Massnahmen). Dieses Ergebnis ist umso interessanter, als es bei einem Drittel der Befragten spontan aufkam, obwohl im Fragebogen keine spezifische Frage zu diesem Thema enthalten war. Die folgenden zwei Auszüge veranschaulichen diese Vorstellung:

Der Befragte meint, dass psychosoziale Risiken keine bedeutende Problematik im Zusammenhang mit der Arbeit sind, solange sie nur in ganz seltenen Fällen auftreten (z. B. erlitt eine Sekretärin nach dem Tod ihres Mannes ein Burnout). Der Ansprechpartner meint vielmehr, dass diese psychosozialen Probleme mit persönlichen Themen im Zusammenhang stehen. Mehr und mehr Leute gehen zu Psychologen, um sich behandeln zu lassen.

(Unternehmen 460, Reinigungssektor)

Der Befragte gibt an, dass man bei den psychosozialen Risiken schon ein bisschen Angst habe, wie weit das noch führen könne. Wo hört die Verantwortung des Arbeitgebenden auf? Z. B. wenn man eine Mitarbeiterin zwischen Standorten versetzt und sie dann total verstört ist: Ist das die Verantwortung des Arbeitgebenden oder sind die Leute immer weniger belastbar? Welche Rolle spielen ausserberufliche Faktoren und die individuelle Empfindlichkeit? Die Mitarbeitenden sagen, man würde sie stressen und versetzen und ihre Arbeitszeiten ändern usw. Die Führungskräfte wiederum sagen, es sei nicht einfach, Teams zu managen, die Leute wollten immer alles, keine Nachtdienste mehr machen usw. In diesem Zusammenhang spricht man psychosoziale Risiken nicht frontal an, organisiert keine Ständerversammlung der psychosozialen Risiken ... Aber man ist sich bewusst, dass durch psychosoziale Risiken bedingte Absenzen zunehmen und dass diese Leute wirklich krank sind (auch wenn jemand anders in derselben Situation anders reagiert hätte).

(Unternehmen 077, Gesundheitssektor)

Dieses individualisierende Bild von den Ursachen psychosozialer Risiken findet sich auch in der Art und Weise, wie die Mehrheit der Befragten die Prävention dieser Risiken sieht. Hier beobachtet man eine Tendenz, die psychosozialen Risiken vor allem unter dem Gesichtspunkt der Sekundärprävention (Ermittlung von Fällen und Eingreifen, um die Verschlimmerung der Symptome zu verhindern) und der Tertiärprävention (kurative Intervention) anstatt der Primärprävention (im Vorfeld bei den Risikofaktoren ansetzen) anzugehen. Der Schwerpunkt liegt ebenfalls auf Massnahmen, mit denen eher die individuellen als die kollektiven Ressourcen gestärkt werden sollen. Beispiel:

Wir haben eine Mitarbeiterin in Konfliktprävention geschult; sie ist unsere Vertrauensperson. Es gibt Schulungen für schwierige Gespräche und Konflikte. Man müsste die Vorgesetzten ein bisschen mehr auf psychosoziale Risiken schulen. Das wurde aufgrund des Gesetzes und in Reaktion auf konkrete Fälle gemacht.

(Unternehmen 118, Finanzsektor)

Wir haben 6 Monate lang Yoga-Stunden und Gymnastikmatten für alle bezahlt; die Hälfte ging auf die Arbeitszeit. Nach 6 Monaten muss man etwas Anderes machen, weil das Interesse nachlässt.

(Unternehmen 084, Sozialwesen)

Vorstellung Nr. 2: Psychosoziale Risiken reguliert man informell

Es ist festzustellen, dass eine bedeutende Anzahl von Befragten sich die Prävention psychosozialer Risiken als einen informellen Regulierungsprozess der Arbeitsbeziehungen und möglicherweise aufkommenden Probleme im Alltagsgeschäft vorstellt. Solche Bemerkungen formulierte fast die Hälfte der Befragten. Dies steht im Zusammenhang mit dem vorigen Punkt: Diese Personen scheinen zu meinen, dass die Primärprävention psychosozialer Risiken – wobei sie diesen Ausdruck so nicht verwenden – vor allem über die Politik der offenen Tür und die unmittelbare Lösung von Problemen erfolgt. Dies hört man zum Beispiel bei den folgenden Kommentaren heraus:

Der Befragte meint, wesentlich seien gute Beziehungen am Arbeitsplatz, das Arbeitsklima. Er persönlich ginge jeden Tag einmal bei allen Mitarbeitenden vorbei, was eine direkte Kommunikation und einen informellen Austausch ermögliche, womit ermittelt werden könne, was vor Ort los sei, und womit gleichzeitig Top-down-Informationen gegeben werden könnten. Er meint, die Manager seien «dürre»: Sie würden die Theorie, aber nicht die Praxis beherrschen. Zudem hätten die Manager kein Vertrauen in diejenigen, die sich mit der Praxis auskennen. Dabei müssten sie Demut zeigen und auch das Know-how der Leute vor Ort kennen. Man müsste die Manager darauf schulen, dass sie die Kommunikation zwischen denen, die die Arbeit vor Ort kennen, und den Entscheidungsträgern berücksichtigen. Die Verfahren und Dokumente betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz reichen nicht aus, um eine sachdienliche und effektive Prävention zu leisten oder einen Unfall zu erklären. Kommunikation und das «menschliche Feeling» müssten auch gegeben sein.

(Unternehmen 477, Logistiksektor)

Es gibt keine institutionalisierten Massnahmen gegen psychosoziale Risiken. Das Thema ist im Unternehmen nicht dokumentiert. Die Ansprechperson hat psychosoziale Risiken nie mit der externen ASA-Fachperson angesprochen. Die Probleme werden informell geregelt, z. B. durch ein gemeinsames Bier nach der Arbeit.

(Unternehmen 202, Baugewerbe)

Vorstellung Nr. 3: Psychosoziale Risiken = schwierig zu ermittelnde Probleme

Fast 15 % der Befragten haben spontan angemerkt, das Haupthindernis bestünde darin, dass die Ermittlung psychosozialer Risiken schwierig sei. Genau die Ermittlung gilt jedoch als Vorbedingung für das Handeln. Sie meinen, es sei nicht einfach, Probleme, und vor allem individuelle Probleme, ausreichend früh zu erkennen, um eingreifen zu können. Beispiele:

Das Haupthindernis für die Prävention psychosozialer Risiken ist, dass sie sehr schwierig festzustellen sind, weil die Mitarbeitenden nicht immer darüber sprechen.

(Unternehmen 223, Architekturbüro)

Psychosoziale Risiken sind schwieriger zu managen. Die Haupthindernisse sind, dass das viel Kommunikation mit dem Team erfordert und dass man nicht immer alles sieht. Aber ich nehme mir die Zeit, um mit meinen Assistentinnen zu sprechen. Die Prävention psychosozialer Risiken ist nicht so schwierig, wenn man sich genug mit dem Thema befasst.

(Unternehmen 038, Apotheke)

Zu berücksichtigen ist dabei, dass nur wenige Befragte sich zur Ermittlung von Risikofaktoren (z. B. Stressquellen) geäußert haben. Dabei ist diese Gefährdungsermittlung ein zentrales Element der Prävention, das in zahlreichen Ländern durch die öffentliche Hand gefördert wird. Gemäss der Aufgabenverteilung zwischen Betrieb und Arbeitsinspektion, welche dem Vollzugsschwerpunkt zu psychosozialen Risiken zugrunde liegt, fällt die Ermittlung der Risikofaktoren in den Aufgabenbereich der Unternehmen. Aufgabe der Inspektoren und Inspektorinnen ist es zu prüfen, ob der Arbeitgebende systematische Vorkehrungen zur Prävention psychosozialer Risiken getroffen hat, so beispielsweise, ob systematisch psychische Belastungsfaktoren ermittelt werden. Ist dem nicht so, beraten sie den Betrieb, damit dieser die notwendigen Schritte unternehmen kann.

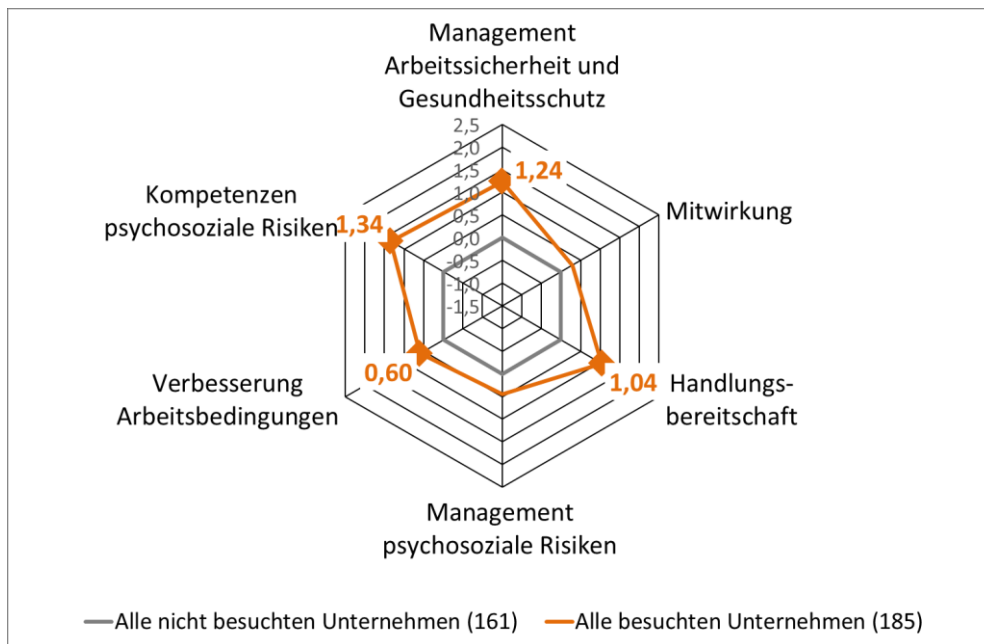
3.3 Frage 3: Wirkung der Inspektionsbesuche

Zur Messung der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes wurde verglichen, wie sich die Ergebnisse der Unternehmen zwischen den beiden Befragungsrunden entwickelt haben, und dabei zwischen besuchten und nicht besuchten Betrieben unterschieden. Von den 404 Unternehmen der ersten Erhebung haben 346 auch an der zweiten teilgenommen, wobei 185 davon in der Zwischenzeit von einem Arbeitsinspektor oder einer -inspektorin besucht (Interventionsgruppe) und 161 nicht besucht (Kontrollgruppe) worden waren. 58 Unternehmen nahmen aus folgenden Gründen nicht mehr an der zweiten Befragung teil: Firmenschliessungen, Unternehmen der Kontrollgruppe erhielten trotzdem Inspektionsbesuch, Weigerung.

Die Ergebnisse der Wirkung von Inspektionsbesuchen sind in den fünf nachfolgenden Grafiken dargestellt. Die erste stellt eine Gesamtbetrachtung aller Unternehmen dar. Die vier folgenden Grafiken entsprechen jeweils einer Unternehmenskategorie, die durch die Zugehörigkeit zum sekundären oder tertiären Sektor und die Anzahl Beschäftigte (weniger als 100 vs. mehr als 100) definiert ist. In jeder Grafik werden die besuchten Betriebe (unregelmässiges Vieleck) mit nicht besuchten Betrieben (Sechseck) verglichen. Standardmässig ist nicht besuchten Unternehmen der Wert 0 zugewiesen. Das unregelmässige Vieleck gibt für die besuchten Unternehmen die durchschnittliche Veränderung der Ergebnisse zwischen den beiden Erhebungen an³⁹. Statistisch signifikante Werte ($p < ,05$) sind durch ein Quadrat gekennzeichnet.

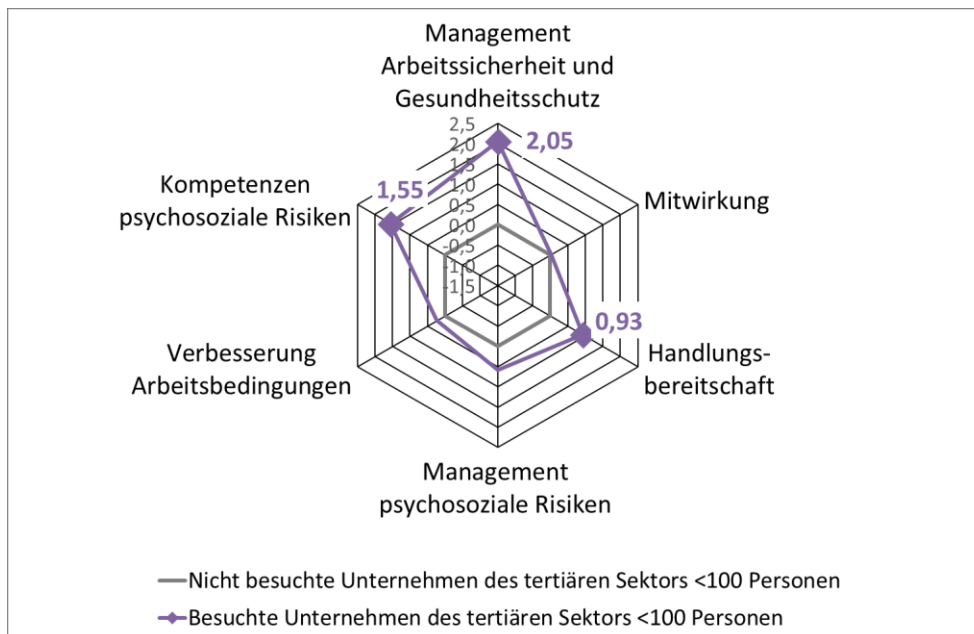
³⁹ Hierbei handelt es sich um den Regressionskoeffizienten, der mit der unabhängigen Variablen «Inspektionsbesuch Ja/Nein» assoziiert ist. Jede Dimension der Grafik entspricht einem anderen Regressionsmodell.

Abbildung 4: Wirkung der Inspektionen insgesamt für sämtliche Grössen und Branchen



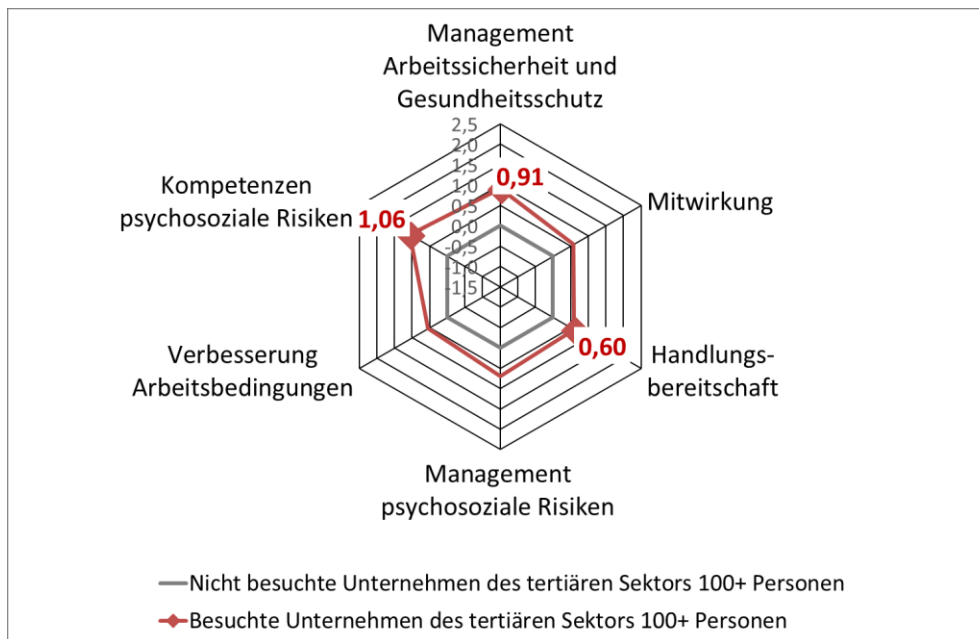
Durchschnittliche Änderung der Ergebnisse zwischen den beiden Befragungen – besuchte (n=185) verglichen mit nicht besuchten Unternehmen (n=161). Signifikante Werte mit $p < ,05$ sind durch ein Quadrat gekennzeichnet.

Abbildung 5: Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des tertiären Sektors mit weniger als 100 Mitarbeitenden



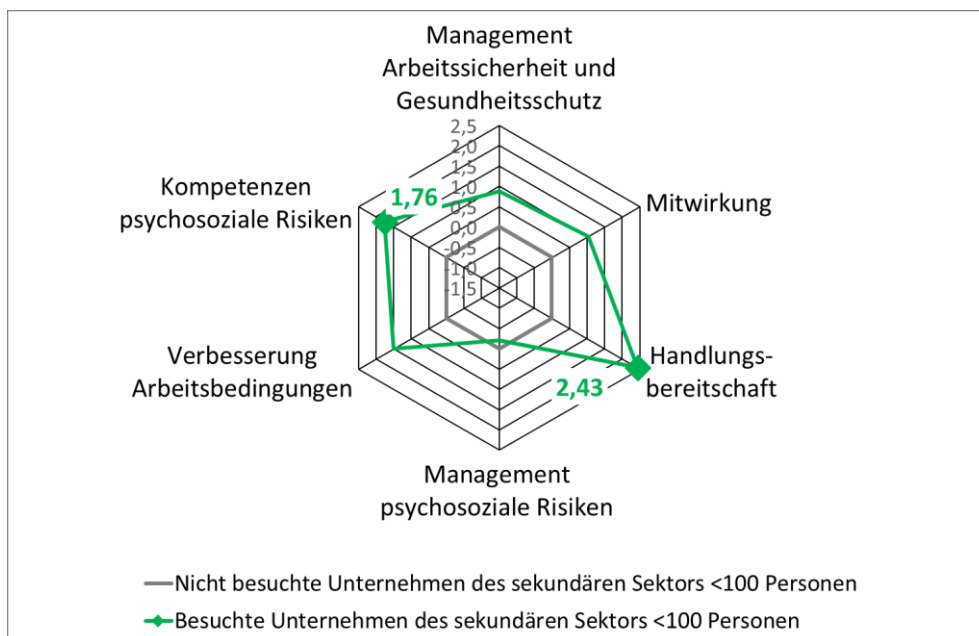
Durchschnittliche Änderung der Ergebnisse zwischen den beiden Befragungen – besuchte (n=71) verglichen mit nicht besuchten Unternehmen (n=70). Signifikante Werte mit $p < ,05$ sind durch ein Quadrat gekennzeichnet.

Abbildung 6: Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des tertiären Sektors mit mehr als 100 Mitarbeitenden



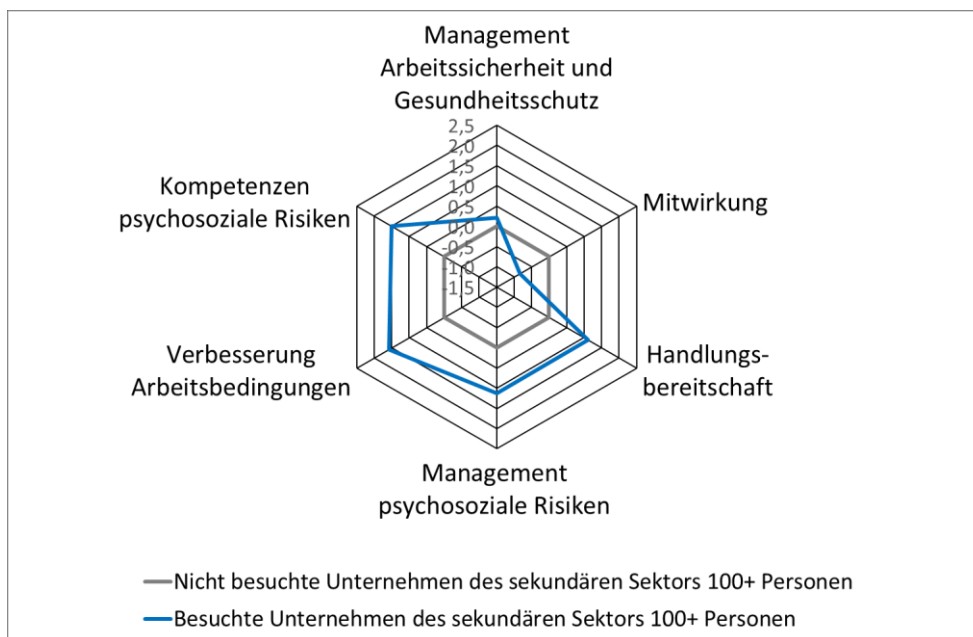
Durchschnittliche Änderung der Ergebnisse zwischen den beiden Befragungen – besuchte (n=82) verglichen mit nicht besuchten Unternehmen (n=56). Signifikante Werte mit $p < ,05$ sind durch ein Quadrat gekennzeichnet.

Abbildung 7: Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des sekundären Sektors mit weniger als 100 Mitarbeitenden



Durchschnittliche Änderung der Ergebnisse zwischen den beiden Befragungen – besuchte (n=21) verglichen mit nicht besuchten Unternehmen (n=23). Signifikante Werte mit $p < ,05$ sind durch ein Quadrat gekennzeichnet.

Abbildung 8: Wirkung der Inspektionen in Unternehmen des sekundären Sektors mit mehr als 100 Mitarbeitenden



Durchschnittliche Änderung der Ergebnisse zwischen den beiden Befragungen – besuchte (n=11) verglichen mit nicht besuchten Unternehmen (n=12). Kein signifikanter Wert mit $p < ,05$.

Abbildung 4 zeigt, dass besuchte Unternehmen im Vergleich mit anderen ihr Ergebnis auf folgenden Skalen verbessert haben: «Kompetenzen betreffend psychosoziale Risiken» (+1,34 Punkte von 12), «Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (+1,24 Punkte), «Handlungsbereitschaft für die Prävention psychosozialer Risiken» (+1,04 Punkte) und «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen» (+0,60 Punkte).

Abbildung 5 veranschaulicht, dass besuchte Unternehmen aus dem tertiären Sektor mit weniger als 100 Mitarbeitenden, ihr Ergebnis im Vergleich mit den nicht besuchten Unternehmen auf den Skalen «Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (+2,05 Punkte), «Kompetenzen betreffend psychosoziale Risiken» (+1,55 Punkte) und «Handlungsbereitschaft» (+0,93 Punkte) verbessert haben. Die Änderungen bei den Dimensionen Mitwirkung, Management von psychosozialen Risiken und Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind dagegen statistisch nicht signifikant. Ähnliche, aber weniger markante Ergebnisse sind bei den Unternehmen aus dem tertiären Sektor mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu beobachten (Abbildung 6).

In den besuchten Unternehmen aus dem sekundären Sektor mit weniger als 100 Mitarbeitenden sind die Kompetenzen in Bezug auf den Umgang mit psychosozialen Risiken (+1,76 Punkte) gestiegen. Sie zeigen zudem eine grössere Handlungsbereitschaft (+2,43). Bei Unternehmen aus dem sekundären Sektor mit mehr als 100 Mitarbeitenden konnte keine statistisch signifikante Wirkung der Inspektion festgestellt werden. Hierfür gibt es zwei mögliche Erklärungen. Einerseits könnten sich nicht besuchte Unternehmen dieser Kategorie einfach selbst verbessert haben. Dies steht eventuell im Zusammenhang mit ihrer Grösse, denn bekanntermassen gilt: Je grösser ein Unternehmen ist, desto mehr kann es in ein strukturiertes Vorgehen zur Prävention beruflicher Risiken investieren; diese Betriebe haben aber vielleicht auch von verschiedenen Sensibilisierungsaktionen profitiert, die parallel zum Vollzugsschwerpunkt stattfanden, zum Beispiel durch bestimmte ASA-Branchenlösungen oder die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit. Andererseits bildeten

diese Unternehmen eine sehr kleine Gruppe (11 besuchte Betriebe und 12 nicht besuchte), die für statistisch signifikante Ergebnisse wahrscheinlich zu klein war.

Insgesamt wird deutlich, dass sich besuchte Unternehmen stärker verbessert haben als nicht besuchte, und dies vorwiegend beim Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, bei der Handlungsbereitschaft für die Prävention psychosozialer Risiken und bei den Kompetenzen betreffend psychosoziale Risiken.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen Grösse und Prävention, was belegt wird durch tendenziell bessere Ergebnissen (höhere Werte auf der jeweiligen Skala) bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden. De facto können grosse Unternehmen dank ihrer Ressourcen einfacher Präventionsmassnahmen durchführen; ausserdem haben diese Unternehmen in der Regel formellere Managementverfahren. Kleinere Unternehmen haben dafür einen grösseren Verbesserungsspielraum, und in der Tat hat sich bei ihnen die Wirkung von Inspektionen am markantesten gezeigt.

Für die beiden Präventionsskalen «spezifisches Management von psychosozialen Risiken» und «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen» ist kein signifikanter Unterschied zwischen besuchten und nicht besuchten Unternehmen festzustellen. Bei «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen» ist zwar eine geringe Wirkung zu beobachten, wenn man alle Unternehmen berücksichtigt (Abbildung 4). Diese verschwindet jedoch, wenn man jede durch ihre Grösse und ihre Branche definierte Unternehmenskategorie separat betrachtet (Abbildungen 5 bis 8). Die signifikante Wirkung von Abbildung 4 lässt sich bestimmt durch ein statistisches Artefakt erklären, das damit zusammenhängt, dass besuchte Unternehmen des sekundären Sektors hier eine markantere Erhöhung aufweisen als besuchte Unternehmen im tertiären Sektor. Diese Zunahme ist allerdings nicht statistisch signifikant, womit sie auch dem Zufall geschuldet sein kann. Nimmt man jedoch die Unternehmen des sekundären und des tertiären Sektors zusammen (Abbildung 4), so reicht die höhere Stichprobengrösse aus, um dieser Zunahme statistische Signifikanz zu verleihen.

Obwohl für diese globalen Präventionswerte kaum eine Wirkung der Inspektionsbesuche auszumachen ist, stellt man bei separater Betrachtung hingegen eine signifikante Wirkung bei fünf der betrachteten Präventionsmassnahmen fest: Diese Massnahmen wurden in besuchten Unternehmen häufiger eingeführt als in der Kontrollgruppe. Vier gehören zur Skala «spezifisches Management von psychosozialen Risiken», und zwar Erstellung einer Charta oder einer Betriebsordnung ($p < ,001$), Klärung der Rollen für das Management von psychosozialen Risiken ($p < ,001$), Konfliktlösungsverfahren ($p < ,05$) und individuelles Unterstützungsangebot bei Schwierigkeiten ($p < ,05$). Auf der Skala «allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen» erscheint noch eine fünfte Massnahme, und zwar die Anpassung der Aufgaben für bestimmte gestresste Mitarbeitende ($p < ,01$). Eine signifikante Wirkung der Inspektionsbesuche ist ebenfalls bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems ($p < ,05$) festzustellen; Diese Variable gehört jedoch zu keiner der beiden Präventionsskalen betreffend psychosoziale Risiken.

Dagegen wurde weder bei der Mitwirkung der Mitarbeitenden beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, bei den Massnahmen betreffend die Arbeitsorganisation oder den Arbeitsinhalt noch bei der Einschätzung der Arbeitgebenden bezüglich der Exposition ihrer Mitarbeitenden gegenüber psychosozialen Risiken eine statistisch signifikante Wirkung der Inspektionsbesuche gemessen. Diese Ergebnisse erklären sich insbesondere aus der Art und Weise, wie die Inspektoren und Inspektorinnen die psychosozialen Risiken bei ihren Inspektionsbesuchen angesprochen haben. Dies wird im nächsten Kapitel behandelt.

Schlussendlich haben 75,9 % der Befragten in den kontrollierten Unternehmen angegeben, der Inspektor oder die Inspektorin habe das Thema psychosoziale Risiken angesprochen. 47,2 % erwähnen, dass das Unternehmen dank dieses Besuchs seine Kenntnisse in diesem

Bereich ausbauen konnte, und 34,2 % heben hervor, dass das Unternehmen auf den Besuch hin Massnahmen zur Prävention dieser Risiken eingeleitet habe.

3.4 Frage 4: Inspektionstätigkeiten der Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen

Dieser Abschnitt fasst die Ergebnisse der Befragung von Inspektoren und Inspektorinnen mittels eines Online-Fragebogens, eines Erfahrungsaustausches, Beobachtungen der Inspektionstätigkeit und Gesprächen mit den Inspektoren und Inspektorinnen zusammen.

Von ungefähr 140 aktiven Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen in der Schweiz haben 70 dem Forscherteam mindestens einen geplanten Betriebsbesuch angekündigt; auf 5 davon entfielen 25 % der angekündigten Besuche. Von den 29 kantonalen oder kommunalen Arbeitsinspektoraten haben 21 an der Studie teilgenommen. Insgesamt wurden 287 Betriebsbesuche angekündigt. Die Inspektoren und Inspektorinnen haben den Fragebogen in 275 Fällen beantwortet, wovon 2 wegen fehlender Werte ausgeschlossen wurden. Die psychosozialen Risiken wurden bei 96,0 % der Betriebsbesuche angesprochen und die Inspektoren und Inspektorinnen haben in 50,8 % der Fälle Massnahmen gegen diese Risiken gefordert.

Beobachtungen der Inspektionstätigkeit und Selbstkonfrontationsgespräche wurden bei 9 Inspektoren bzw. Inspektorinnen und 11 Betriebsbesuchen durchgeführt. Tabelle 6 führt die Merkmale der betroffenen Betriebe und Inspektoren/Inspektorinnen auf und vermerkt, ob während des Besuchs Personalvertreter oder -vertreterinnen anwesend waren. Ausgehend von der Transkription des qualitativen Materials wurde 809 Textsegmenten (nachfolgend «Items») ein Code zugewiesen. 371 (45,9 %) davon waren mit psychosozialen Risiken und 345 (42,6 %) mit anderen Themen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz assoziiert. 93 (11,5 %) konnten nicht kategorisiert werden. Am Erfahrungsaustausch nahmen 21 Personen teil, davon 16 Männer und 5 Frauen aus den drei Hauptsprachregionen der Schweiz (französisch-, deutsch- und italienischsprachig).

Tabelle 6: Merkmale der in die Analyse einbezogenen Unternehmen und Inspektoren bzw. Inspektorinnen

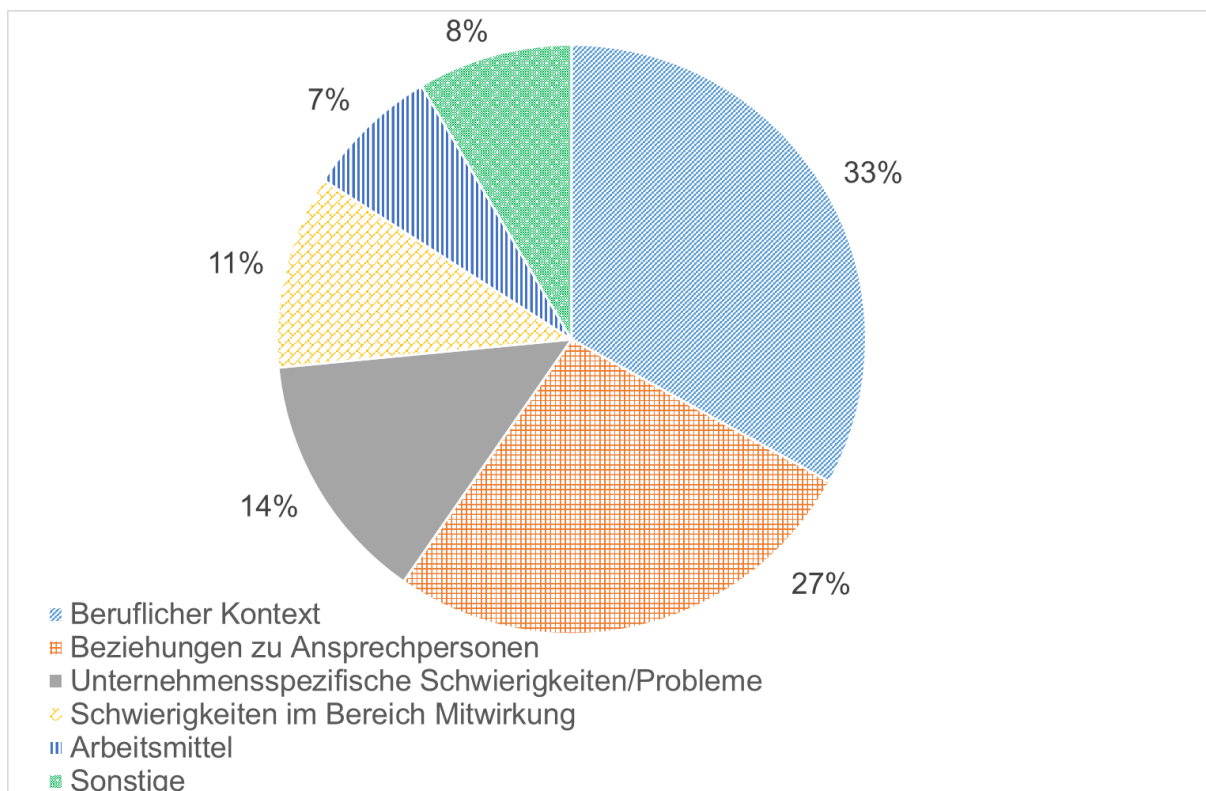
Fall Nr.	Tätigkeitsbereich	Anz. Arbeitn.	Personalvertr. Anwesend	Inspektor/in	Berufserfahrung	Datum
1	Hotel	50	Nein	1: ♀ Gesundheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte	1,5 Jahre	09.2015
2	Bank	20 (Agentur) (Total >1000)	Nein	2: ♂ Arbeitspsychologe, Ergonom	1,5	11.2015
3	Erziehungsfoyer	35	Nein	3: ♂ Sicherheitsingenieur, Arbeitshygieniker	15	11.2016
4	Polizei	523	Ja	3: ♂ Sicherheitsingenieur, Arbeitshygieniker	15	11.2016
5	Dentallabor	13	Nein	1: ♀ Gesundheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte	3	01.2017
6	Lebensmittelindustrie	600	Ja	4: ♂ Sicherheitsingenieur	10	02.2017
7	Alters- und Pflegeheim	81	Nein	5: ♂ Techniker, Sicherheitsbeauftragter	2	03.2017
8	Hotel	15	Nein	6: ♂ Sicherheitsingenieur	5	03.2017
9	Maschinenindustrie	>1000	Nein	7: ♀ Juristin	<5	01.2017
10	Maschinenindustrie	250-500	Nein	8: ♂ Techniker, Betriebswirtschaftler	5	01.2017
11	Apotheke	11	Nein	9: ♂ Chemieingenieur, Arbeitshygieniker	37	06.2017

Dieses Kapitel präsentiert im Folgenden zunächst die Schwierigkeiten und Probleme, welche die Inspektoren und Inspektorinnen bei ihren Besuchen vorfinden und dann die Strategien und Ressourcen, die sie zu deren Bewältigung und zur Erreichung ihrer Ziele einsetzen.

Von den Inspektoren und Inspektorinnen vorgefundene Schwierigkeiten

Die Analyse der Inspektionstätigkeit ergab sechs Problemkategorien, die bei den Inspektionsbesuchen vorgefunden wurden. Sie sind in Abbildung 9 dargestellt; die Prozentsätze beziehen sich auf den Anteil von mit «Schwierigkeiten» kodierten Passagen in den Transkriptionen der Beobachtungen und Gespräche. 59,6 % dieser Passagen betrafen psychosoziale Risiken, 22,3 % andere berufliche Risiken und 18,1 % konnten keiner dieser Risikokategorien zugeordnet werden. Die Mehrzahl der ermittelten Schwierigkeiten stand also eher mit psychosozialen Risiken als mit anderen Risiken im Zusammenhang.

Abbildung 9: Von den Inspektoren und Inspektorinnen vorgefundene Schwierigkeiten (94 Nennungen)



Die Inspektoren und Inspektorinnen thematisierten nur selten die inhärente Komplexität der psychosozialen Risiken; sie sagten mehrheitlich aus, dass sie sich mit dem Thema wohl fühlen. Dies lässt sich durch mehrere Faktoren erklären. Zunächst veranstaltet das SECO Schulungen, die etwa von der Hälfte der Inspektoren und Inspektorinnen besucht werden, und hat einen Leitfaden herausgegeben, der aufzeigt, wie dieses Thema bei einer Inspektion angesprochen werden kann; zudem wurden mehrere Informationsbroschüren zu psychosozialen Themen verteilt. Eine zweite Erklärung findet sich im Umgang der Inspektoren und Inspektorinnen mit dem Thema: Sie haben vom SECO Anweisung erhalten, die Unternehmen zu informieren und zu prüfen, ob ein Managementsystem für psychosoziale Risiken vorhanden ist, nicht aber selbst zu evaluieren, ob Risikofaktoren vorliegen. Gerade diese Evaluation ist schwierig, ebenso wie die Definition eines akzeptablen Risikoniveaus. Die vom SECO vorgeschlagene Vorgehensweise entspricht der gängigsten Praxis auf dem europäischen Kontinent – Kontrolle der Prozesse für das Management psychosozialer Risiken – und unterscheidet sich vom nordischen Modell, bei dem Inspektoren und Inspektorinnen den Inhalt und die Umsetzung der Risikobeurteilung durch das Unternehmen überprüfen. Schlussendlich erklärt sich dieses Ergebnis vielleicht auch durch einen Selektionseffekt. Die Hälfte der schweizerischen Inspektoren und Inspektorinnen haben an der quantitativen Studie teilgenommen. Es ist möglich, dass die Übrigen sich mit psychosozialen Risiken weniger wohl fühlen und diese Aspekte nicht oder kaum in ihre Tätigkeit haben einfließen lassen; ein bedeutender Teil der Inspektoren und Inspektorinnen, die nicht an der Studie teilnahmen, haben übrigens auch nicht an den oben genannten Schulungen teilgenommen.

In diesem Abschnitt werden die vier Hauptkategorien der Schwierigkeiten, die von Inspektoren und Inspektorinnen vorgefunden wurden, detaillierter vorgestellt.

a) Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem beruflichen Kontext

Die Beobachtungen und Gespräche legen nahe, dass die Bedingungen für eine Intervention betreffend die psychosoziale Gesundheit weniger günstig sind als bei den physischen Arbeitsbedingungen. Gemäss ihren Angaben tun sich die Inspektoren und Inspektorinnen de facto schwer, die Sozialpartner zu mobilisieren; einige stehen unter Druck vonseiten der Arbeitgebenden oder haben Anweisung von ihren Vorgesetzten erhalten, die Interventionen in bestimmten Sektoren zu mässigen. Zeitmangel wird ebenfalls regelmässig hervorgehoben. Vage Risiken wie psychosoziale Risiken anzugehen, ist zeitintensiv; und dabei handelt es sich nur um ein Thema unter vielen, die zu behandeln sind. Dementsprechend muss eine Auswahl getroffen werden. Wenn sie Prioritäten setzen sollen, streben die Inspektoren und Inspektorinnen langfristige Veränderungen an. Mehrfache Besuche bei einem Unternehmen bedeuten allerdings, dass andere während dieser Zeit gar nicht besucht werden; dies kann im Widerspruch zu den quantitativen Zielen stehen, die für die Inspektionen im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit der EKAS festgelegt sind.

Durch Zeitdruck wird der professionelle Austausch zwischen Inspektoren und Inspektorinnen verknappt. Etliche sagen, es mangle ihnen an Zeit, um Kollegen und Kolleginnen zu treffen oder Betriebsbesuche im Tandem durchzuführen. Im Hinblick auf das breite Themenspektrum Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, lassen sich Lücken in manchen Bereichen nicht vermeiden. Wenn Inspektionen hin und wieder zu zweit durchgeführt würden, liessen sich dadurch solche Mankos beheben und gegenseitige Lerneffekte fördern. Mehrere Befragte würden auch gerne «Gegenbesuche» mit Kollegen oder Kolleginnen aus anderen Kantonen durchführen. Solche Besuche sind nach wie vor selten und erfolgen nur auf persönliche Initiative der Inspektoren und Inspektorinnen, sofern die jeweilige Direktion zustimmt.

Mehrfach bemängelten die Inspektoren und Inspektorinnen, dass spezifische Bestimmungen zu psychosozialen Risiken im Arbeitsgesetz fehlen. Sie meinen, dass es aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht (Art. 6 des Arbeitsgesetzes und Art. 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz) nicht möglich ist, Massnahmen einzufordern, sondern dass nur Empfehlungen abgegeben werden können – vor allem in Bezug auf organisatorische Dimensionen der Arbeit. Die Studie zeigt, dass die Inspektoren und Inspektorinnen in der Tat bei psychosozialen Risiken weniger häufig Massnahmen einfordern als bei anderen Themen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; möglicherweise hängt dies bei einigen von ihnen auch damit zusammen, dass psychosoziale Risiken ein eher neues Thema sind.

b) Beziehungen zu den Ansprechpersonen

Oft genannt wurden Schwierigkeiten im Zusammenhang mit den Beziehungen zu den Ansprechpersonen: die Einstellung der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen (Passivität, Infragestellung von Äusserungen des Inspektors bzw. der Inspektorin, Kritik, Aggressivität), nötige Sicherstellung der Vertraulichkeit bei einer Arbeitnehmerbeschwerde (um ihn/sie nicht in Schwierigkeiten zu bringen), Probleme bei der Bewertung der Verlässlichkeit der Antworten und der Aufrichtigkeit der gesprochenen Personen, Übermass an durch das Unternehmen bereitgestellten Informationen usw. Dabei ist die Qualität der Beziehung zwischen Inspektor bzw. Inspektorin und Arbeitgebenden im Bereich psychosoziale Risiken besonders wichtig, denn es ist notwendig, eine gemeinsame Vorstellung von diesen Risiken zu entwickeln, um das Unternehmen zum Ergreifen von Massnahmen veranlassen zu können.

c) Unternehmensspezifische Schwierigkeiten

Insgesamt sprechen Inspektoren und Inspektorinnen die psychosozialen Risiken in Unternehmen, die keine «Grundlage» im Bereich Arbeitssicherheit haben, nicht oder nur selten an. Sie berücksichtigen ebenfalls die wirtschaftliche Situation und die Grösse des Betriebes und verweisen häufig auf den im Verwaltungsrecht verankerten Grundsatz der Verhältnismässigkeit.

d) Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Diese Schwierigkeiten betreffen die Mitwirkung der Arbeitnehmenden beim Management von Arbeitssicherheit und -gesundheit im Allgemeinen und beim Inspektionsprozess im Besonderen. Mehrere Inspektoren und Inspektorinnen hoben hervor, dass es Hindernisse für den Austausch mit den Mitarbeitenden gibt. So waren zum Beispiel die Mitarbeitenden über den Besuch der Arbeitsinspektion nicht informiert oder es nahm kein Personalvertreter bzw. keine Personalvertreterin an der Inspektion teil. Manche Inspektoren und Inspektorinnen haben mit Mitarbeitenden diskutiert, aber unterstrichen, dass dies nicht einfach gewesen sei, vor allem in Anwesenheit des Arbeitgebenden. Schlussendlich gaben mehrere an, dass dieses Thema bei der Aus- und Weiterbildung nur wenig behandelt werde. Zur Evaluierung der Situation in Bezug auf die Prävention psychosozialer Risiken im Unternehmen müssen die Inspektoren und Inspektorinnen jedoch die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Arbeitnehmenden nutzen können, was Kontakt mit ihnen voraussetzt.

Strategien und Ressourcen der Inspektoren und Inspektorinnen

a) Befragung der Inspektoren und Inspektorinnen mittels Online-Fragebogen

Nach dem Betriebsbesuch erhielten die Inspektoren und Inspektorinnen einen Online Fragebogen zugeschickt. Die Antworten zeigen, dass ihnen wohl dabei war, psychosoziale Risiken anzusprechen: Der Median beträgt 87 auf einer Skala von 0 (Trifft gar nicht zu) bis 100 (Trifft völlig zu). Sie hielten ihre Ansprechpersonen im Allgemeinen für aufrichtig (Median: 85 von 100) und fanden ihre Haltung wenig abwehrend (13 von 100). Sie meinen, dass diese Ansprechpersonen genug Entscheidungsspielraum haben, um die von den Inspektoren und Inspektorinnen geforderten Massnahmen zu ergreifen (85 von 100); ihre Kenntnisse über psychosoziale Risiken wurden allerdings als recht gering bewertet (67 von 100).

Die Inspektoren und Inspektorinnen sind überwiegend beratend (85 von 100) und wenig direktiv (30 von 100) vorgegangen. Die geforderten Massnahmen waren meist formaler Art (77 von 100); in geringerem Masse handelte es sich um praktische Massnahmen (41 von 100) oder Massnahmen zum Arbeitsinhalt oder zur Arbeitsorganisation (55 von 100). Insgesamt haben die Inspektoren und Inspektorinnen ihre Erwartungen eher allgemein (77 von 100) anstatt detailliert (61 von 100) formuliert.

Die Inspektoren und Inspektorinnen haben in der Hälfte der Unternehmen Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken gefordert. Öfter erfolgte dies bei Unternehmen mit Problemen wie Stress, zu hoher Arbeitsbelastung oder mangelhafter Kommunikation oder auch, wenn die Ansprechpersonen sich verschlossen oder wenig kompetent zeigten. Bei problematischen Unternehmen scheinen die Inspektoren und Inspektorinnen also häufiger Massnahmen gefordert zu haben. Tendenziell haben sie ihre Forderungen jedoch vor allem bei den Unternehmen detailliert formuliert, in denen Offenheit, die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen gegeben waren – vor allem bei grossen Unternehmen und solchen mit einer

guten wirtschaftlichen Situation. Bei sehr kleinen Unternehmen wurden die Massnahmen hingegen öfter allgemein formuliert.

Im Grossen und Ganzen werden psychosoziale Risiken gemäss den Analysen auf zwei Arten angesprochen. Am häufigsten wurde beratend vorgegangen und formale Massnahmen gefordert (Verfahren, Betriebsordnung, Charta usw.). Ganz allgemein geht es bei diesen Massnahmen darum, abzustecken, was akzeptables Verhalten im Unternehmen ist, und andererseits darum, die Arbeitnehmenden zu unterstützen, die sich in Problemsituationen befinden (Belästigungen, Gewalt usw.). Die Inspektoren und Inspektorinnen fordern von den Verantwortlichen ebenfalls eine schriftliche Verpflichtung zur Verhinderung solcher Situationen ein. Mit dieser Vorgehensweise scheinen die Inspektoren und Inspektorinnen sich wohl zu fühlen. In Unternehmen, die sich in einer mittelmässigen oder eher schlechten wirtschaftlichen Situation befinden, wenden sie einen etwas stärker beratenden Inspektionsstil an. Eine Minderheit der Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren wählt die zweite Vorgehensweise, ein direktives Herangehen mit genauen und praktischen Forderungen, insbesondere zum Arbeitsinhalt und zur Arbeitsorganisation. Diese Vorgehensweise wird bei eher leicht objektivierbare Probleme, für die es präzise gesetzliche Grundlagen gibt (z.B. Arbeitszeiten und physische Arbeitsumgebung), gewählt. Sie wird anscheinend häufiger in Unternehmen verwendet, die über ein gutes Kompetenzniveau im Umgang mit psychosozialen Risiken verfügen und bereits spezifische Managementmassnahmen eingeführt haben. Dies ist bei multinationalen Unternehmen häufiger der Fall als bei lokal ausgerichteten Firmen.

b) Beobachtungen und Gespräche

Die Studie ermöglichte einen Vergleich zwischen den Strategien, die in Bezug auf psychosoziale Risiken und auf andere Dimensionen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zum Einsatz kommen. Im ersteren Fall haben die Inspektoren und Inspektorinnen eher die Managementprozesse geprüft, Fragen zu den Arbeitsbedingungen gestellt, Argumente im Hinblick auf die Gesundheit und die Anfälligkeit des Unternehmens ins Feld geführt. Sie haben eher die Bemühungen betont als Lücken moniert und eine Annäherung an ihre Ansprechpersonen versucht, indem sie sich auf Augenhöhe begaben, ihnen Beispiele nannten und sie zur Äusserung ihrer Meinung bewogen. Bei klassischeren Themen haben die Inspektoren und Inspektorinnen eher die Einrichtungen in Augenschein genommen und mitunter sogar die Arbeitnehmenden beobachtet; sie haben häufiger Massnahmen gefordert, Fristen gesetzt und einen Zeitplan eingefordert. Argumentiert wurde in der Regel mit gesetzlichen Bestimmungen und der Verantwortung. Diese Feststellungen weisen Analogien mit den Vorgehensweisen auf, von denen in nordischen Publikationen berichtet wird, wonach die Inspektoren und Inspektorinnen sich bemühen, mit den Arbeitgebenden eine gemeinsame Auffassung von den zu lösenden psychosozialen Problemen und einen Konsens über die zu ergreifenden Massnahmen zu entwickeln, wenn dabei auch manchmal Kompromisse eingegangen werden müssen⁴⁰. Die in der vorliegenden Studie beobachteten Herangehensweisen unterscheiden sich allerdings in einem grundlegenden Punkt von dem Vorgehen, das in diesen Publikationen beschrieben wird: Hier haben die Inspektoren und Inspektorinnen psychosoziale Risiken selten als Risikofaktoren thematisiert. In den allermeisten Fällen sprachen sie allgemein über psychosoziale Risiken und schienen in kleinen Schritten vorzugehen, um sich einen Gesamteindruck zu verschaffen.

Im Übrigen haben die Inspektoren und Inspektorinnen die organisatorischen oder sozio-ökonomischen Ursachen der psychosozialen Risiken wenig thematisiert. Bestimmte Arbeit-

⁴⁰ Zum Beispiel Hansen et al., *op. cit.*

gebende brachten spontan wirtschaftliche Schwierigkeiten oder erhebliche strukturelle Entwicklungen in ihrer Branche zur Sprache. Obwohl es sich dabei um bedeutende Stressfaktoren handelt, nutzten die Inspektoren und Inspektorinnen diese Informationen scheinbar nicht, um das Unternehmen zu Massnahmen zu veranlassen. Die Erklärung dafür könnte sein, dass diese Faktoren sich dem Einflussbereich der Inspektoren und Inspektorinnen wie auch ihrer Ansprechpersonen entziehen.

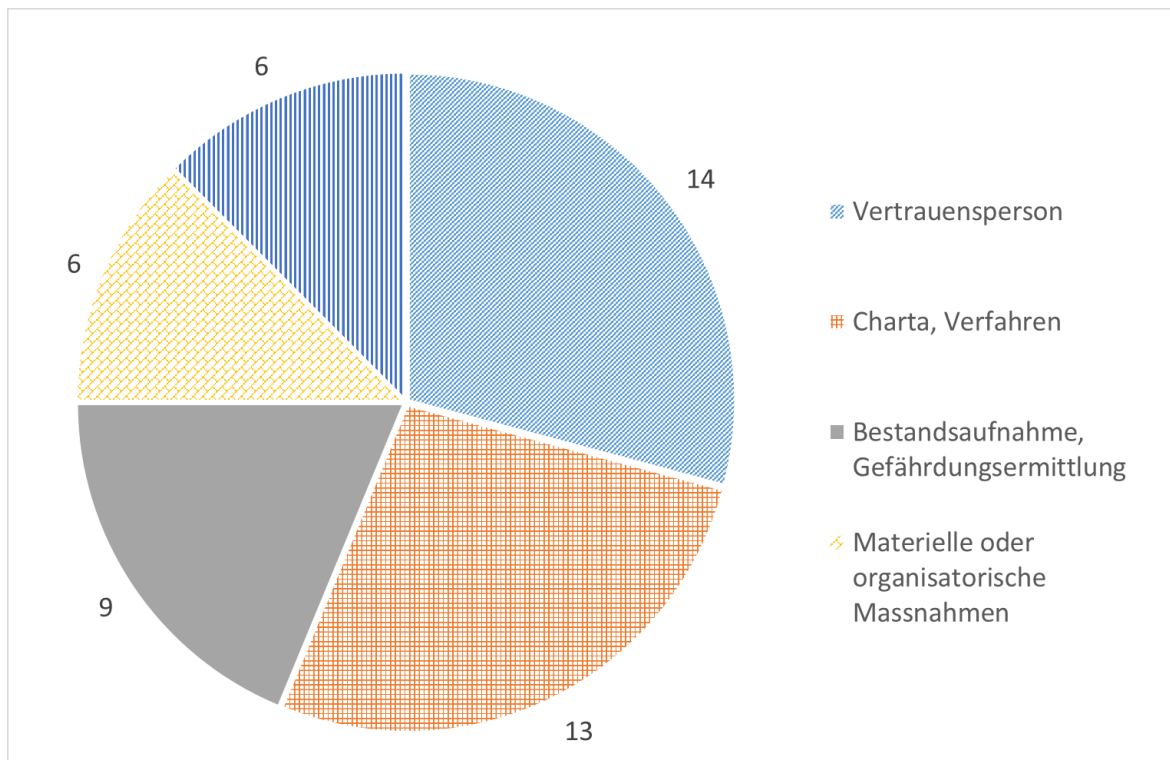
Die Inspektoren und Inspektorinnen äusserten sich wenig zu den Ressourcen und Kompetenzen, die sie zum Einsatz bringen. Unterstützung durch direkte Vorgesetzte sowie Kollegen und Kolleginnen wurden jedoch einige Male genannt. Die Inspektoren und Inspektorinnen scheinen sich überwiegend auf die im Rahmen ihrer ursprünglichen Ausbildung und ihrer Berufslaufbahn individuell entwickelten Kompetenzen zu stützen. Die Mehrzahl von ihnen hat in der Vergangenheit in Unternehmen gearbeitet. Ein Inspektor hat indessen unterstrichen, dass ihm wohl dabei sei, das Thema psychosoziale Risiken anzusprechen, weil es bei einer Schulung behandelt worden sei. Diese Stellungnahme unterstreicht, wie wichtig die Aus- und Weiterbildung der Inspektoren und Inspektorinnen ist.

Mit einer Ausnahme hat ansonsten kein Inspektor und keine Inspektorin bei einem Unternehmen empfohlen oder von diesem gefordert, psychosoziale Risiken in die Gefährdungsermittlung gemäss ASA-Richtlinie einzubeziehen. Dieser Sachverhalt ist wichtig, weil es gemäss dem aktuell international dominierenden Ansatz in Sachen Prävention psychosozialer Risiken von höchster Bedeutung ist, dass die Arbeitgebenden psychosoziale Risiken in ihre Evaluation der beruflichen Risiken insgesamt einbeziehen.

c) Erfahrungsaustausch

Während des Erfahrungsaustauschs unter Inspektoren und Inspektorinnen nannten die Teilnehmenden ungefähr fünfzig Massnahmen, die sie bei Inspektionsbesuchen eingefordert hatten; ihre Verteilung ist in Abbildung 10 dargestellt.

Abbildung 10: Kategorien der von Inspektoren und Inspektorinnen geforderten Massnahmen (48 Massnahmen)



Die erste Kategorie betrifft die Ernennung einer «Vertrauensperson», die den Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Die Teilnehmenden des Erfahrungsaustausches erachteten diese Massnahme als sachdienlich, wenn der Inspektor oder die Inspektorin ein konfliktbelastetes Arbeitsklima feststellt, und zusätzlich, wenn er oder sie es mit Arbeitnehmenden zu tun hat, die private Probleme haben. Auf diese Weise können Probleme im Unternehmen deutlich gemacht werden – wenn auch in anonymer Form. Vertrauenspersonen haben ebenfalls beratende Funktion bei den Arbeitgebenden. Die Teilnehmenden nannten auch Hindernisse, insbesondere die Kosten für die Unternehmen sowie mangelnde Wirksamkeit, etwa, wenn die Arbeitnehmenden Angst haben, sich an diese Instanz zu wenden oder – im Fall einer externen Vertrauensperson – wenn die Distanz zur Geschäftsführung zu gross ist. Die Inspektoren und Inspektorinnen sollten die Bedingungen prüfen, unter welchen diese Vertrauensstellen kontaktiert werden.

Die zweite Kategorie betrifft die Abgabe einer formellen Absichtserklärung der Geschäftsführung und die Einführung von Managementprozessen, die den Mitarbeitenden aufzeigen, an wen man sich bei Belästigungen, Gewalt oder anderen Angriffen auf die Integrität wenden kann. Die Teilnehmenden halten diese Massnahme bei Unternehmen einer gewissen Grösse (mehr als 10-20 Personen) für sinnvoll, wenn bislang keine Massnahmen eingeführt und nur geringe Kenntnisse über psychosoziale Risiken gegeben sind. Der Nutzen solcher Prozesse liegt darin, dass die betroffenen Personen die Möglichkeit erhalten, angemessen zu reagieren. Zudem haben sie präventive Wirkung, da hierdurch Regeln für die Interaktion der Mitarbeitenden festgelegt werden. Gemäss den Teilnehmenden ist dies ein erster Schritt, der das Unternehmen zur Einführung weiterer Massnahmen veranlassen kann. Als Hindernisse nannten die Teilnehmenden vor allem das Risiko, einen «Papiertiger» zu erschaffen. Solche Prozesse können ebenfalls zu einer Suche nach Schuldigen anstatt einer wirklichen Prävention führen.

Die dritte Kategorie betrifft die gesetzlich geforderte Gefährdungsermittlung, v. a. durch die Einbindung der psychosozialen Risiken. Die Teilnehmenden meinen, dass dies nur gerechtfertigt ist, wenn die übrigen Gefährdungen bereits ermittelt sind; mit den psychosozialen Risiken anzufangen, wäre zu kompliziert. Wenn sich das Unternehmen einen Gesamtüberblick über die Arbeitsbelastungen verschafft, so können angemessene Massnahmen definiert und umgesetzt werden. Dies erfordert jedoch Hilfsmittel und Kompetenzen, die selbst in grossen Strukturen häufig fehlen. Die Inspektoren und Inspektorinnen äusserten Zweifel, ob die Unternehmen in der Lage sind, solche Ansätze eigenständig durchzuführen.

Die vierte Kategorie umfasst Massnahmen zur Änderung materieller oder organisatorischer Aspekte (z. B. Ausrichtung von Überwachungskameras, Arbeitszeitenorganisation usw.) oder zur Verbesserung der Kommunikation und der Firmenkultur. Diese Massnahmen werden in den Fällen als sachdienlich erachtet, in denen Inspektoren und Inspektorinnen konkrete Probleme feststellen und sich auf eindeutige gesetzliche Grundlagen beziehen können. Das Unternehmen erfährt durch diese Massnahme, dass Kommunikation und die Mitwirkung der Mitarbeitenden effiziente Mittel zur Behebung psychosozialer Risiken darstellen. Wenn Inspektoren und Inspektorinnen es schaffen, dies zu vermitteln, können sie zu einem Kulturwandel beitragen. Das Haupthindernis liegt in der mangelnden Akzeptanz dieser Art von Diskurs bei den Arbeitgebenden.

Die letzte Kategorie schliesslich umfasst Massnahmen betreffend die Information im Unternehmen (z. B. Verteilung von Broschüren über psychosoziale Risiken).

4 Diskussion und Empfehlungen

Dieses letzte Kapitel fasst die Ergebnisse für die vier Forschungsfragen (Vgl. Abschnitt 1.5 S. 14) zusammen. Es schliesst mit Denkanstössen dafür, wie sich das aktuelle Instrumentarium zur Prävention psychosozialer Risiken durch die Behörden und in den Unternehmen vervollständigen lässt.

4.1 Wissenschaftlicher Kenntnisstand zu Inspektionen psychosozialer Risiken

Die erste Forschungsfrage betrifft den derzeitigen Kenntnisstand zur Inspektionspraxis im Bereich psychosoziale Risiken, die Modalitäten und die Wirksamkeit von Inspektionen. Gemäss der systematischen Literaturanalyse kann die Intervention von Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen positive Wirkung auf die Prävention psychosozialer Risiken haben, wenn sich der Kontext dafür eignet und wenn entsprechende Aus- und Fortbildung und adäquate Ressourcen gegeben sind. Insgesamt gibt es noch sehr wenige wissenschaftliche Daten, anhand derer sich die Wirksamkeit von Inspektionen betreffend psychosoziale Risiken evaluieren lässt.

Studien aus nordischen Ländern zeigen positive Effekte, wenn die Inspektionstätigkeit auf dem Dialog mit den Arbeitgebenden, Einzel- und Gruppengesprächen mit Arbeitnehmenden, wiederholten Betriebsbesuchen und der Kombination von Inspektionen mit anderen Kommunikations- und Informationskanälen beruht. Diese Ergebnisse sind allerdings im Kontext eines stark strukturierten Arbeitsmarktes und eines gut entwickelten dreigliedrigen Ansatzes zu sehen. Umgekehrt unterstreichen Studien der Europäischen Union, aus Australien und Québec die Grenzen von Interventionsstrategien, die hauptsächlich auf die Sensibilisierung der Arbeitgebenden abzielen. Die Inspektionsbesuche sind auf der Ebene von Einzelunternehmen anscheinend recht wirksam. Auf makroökonomischer Ebene jedoch scheint die öffentliche Politik ihre Ziele nicht zu erreichen.

Mehreren internationalen Publikationen zufolge bildet der zunehmende Einsatz von atypischen Beschäftigungsformen (Personalverleih, Untervergabe, Arbeit auf Abruf, *Freelance*-Arbeit usw.), die für Arbeitgebende durch grössere Flexibilität und für Arbeitnehmende durch geringere Sicherheit gekennzeichnet sind, ein Hindernis für behördliche Massnahmen. Diese Beschäftigungsformen komplizieren de facto die Unterstellungsverhältnisse zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden – zwischen und innerhalb von Unternehmen. Dies erschwert die Festlegung, wem die Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmenden zukommt. Mangels wissenschaftlicher Studien über die Situation in der Schweiz ist schwer zu sagen, inwieweit die Feststellung zu diesen Schwierigkeiten sich auf die Schweiz übertragen lässt.

Gemäss der wissenschaftlichen Literatur konzentrieren sich die wirksamsten Interventionen zur Prävention von Stress am Arbeitsplatz unabhängig von behördlichen Massnahmen nicht nur auf die Stärkung der individuellen Ressourcen, sondern auch auf die Reduzierung beruflicher Risikofaktoren und eine angemessene Arbeitsgestaltung und -organisation. Die Unternehmen setzen jedoch bevorzugt auf individuelle und zwischenmenschliche, vorwiegend kurative Massnahmen, und dies zulasten von Interventionen im Bereich Primärprävention, die vorgelagert bei der Gestaltung der Arbeit und Arbeitsorganisation ansetzen. Die vorliegende Studie liefert interessante Daten zu diesem Thema, zu dem es nach wie vor nur wenige Untersuchungen gibt. Diese Daten werden im folgenden Abschnitt zusammengefasst.

4.2 Wahrnehmungen und Präventionsaktivitäten der Arbeitgebenden im Bereich psychosoziale Risiken

Das Ziel dieses Teils der Studie bestand darin zu ermitteln, wie die Arbeitgebenden das Vorhandensein von psychosozialen Risiken für ihre Mitarbeitenden einschätzen und welche Arten von Massnahmen sie umsetzen. Das Forscherteam hat sich ebenfalls damit befasst, wie diese Wahrnehmung und Massnahmen einerseits sowie bestimmten Merkmalen in Bezug auf die Struktur und die betrieblichen Abläufe der Unternehmen andererseits zusammenhängen.

Stress, und zwar in Verbindung mit Zeitdruck und Arbeitsbelastung, wird von den Arbeitgebenden am häufigsten als problematisch empfunden; Angriffe auf die Integrität werden selten als Problem wahrgenommen. Andere psychosoziale Risikofaktoren wie Kommunikationsprobleme, die Qualität der Arbeit, belastende Arbeitszeiten, Konflikte, Arbeitsplatzunsicherheit usw. liegen im Mittelfeld. Eine ähnliche Abstufung findet sich in Erhebungen bei Arbeitnehmenden.

Je grösser das Unternehmen ist, desto häufiger wird das Vorhandensein dieser Risiken genannt; das bedeutet jedoch nicht, dass kleine Unternehmen von diesen Problemen verschont bleiben. In bestimmten Wirtschaftsbranchen nennen die Befragten mehr Risiken als in anderen. Diese Unterschiede finden sich jedoch so nicht in den Ergebnissen der schweizerischen Gesundheitsbefragung, die bei Arbeitnehmenden durchgeführt wurde (mit Ausnahme der Branche Hotellerie/Gastronomie, die durch höhere Risikowerte gekennzeichnet ist). Schlussendlich scheinen Arbeitgebende mit einer gut entwickelten Managementpraxis in Gesundheitsbelangen eher für das Risiko «Angriffe auf die Integrität» der Mitarbeitenden sensibilisiert zu sein.

Die vorliegende Studie legt nahe, dass in den befragten Unternehmen zwei Arten von Präventionsmassnahmen eingesetzt werden. Die eine betrifft das spezifische Management von psychosozialen Risiken, das darauf abzielt, Personen in Problemsituationen durch Beratung, Information, ein offenes Ohr und Verfahren für Fälle von Belästigung, Konflikte, Gewalt oder traumatisierende Erlebnisse zu unterstützen. Die zweite Kategorie umfasst materielle oder organisatorische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die in der Regel kollektive Reichweite haben. Solche Verbesserungen sind verbreiteter als spezifische Managementmassnahmen. Durch sie lassen sich die Ressourcen der Beschäftigten für die Bewältigung beruflicher Belastungen steigern, womit sie Auswirkungen auf die effektive Arbeitstätigkeit haben. Die Arbeitgebenden treffen diese Massnahmen nicht primär zur Prävention psychosozialer Risiken, sondern zur Steigerung der Produktivität. Der Zusammenhang zwischen den getroffenen Präventionsmassnahmen und der Einschätzung der Geschäftsführung, welchen psychosozialen Risiken ihre Mitarbeitenden ausgesetzt sind, ist im Allgemeinen nur schwach. Bestimmte Arbeitgebende handeln, obwohl sie die Exposition nur gering einstufen. Andere haben eine hohe Risikowahrnehmung, ergreifen aber wenige Massnahmen. Die Präventionsaktivitäten hängen stark zusammen mit der Struktur des Unternehmens (Grösse, Branche, Zugehörigkeit zu einem internationalen Konzern) und seinen betrieblichen Abläufen (Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden und Management von beruflichen Risiken insgesamt).

Zahlreiche wissenschaftliche Publikationen belegen, dass psychosoziale Risiken eng mit der Arbeitsorganisation und -gestaltung verknüpft sind. Diese Vorstellung von Prävention findet sich in den Aussagen der befragten Arbeitgebenden jedoch selten. Es stimmt zwar, dass diese oftmals Interesse für das Thema psychosoziale Risiken zeigen. Manche gaben an, sie wollten gerne ihre Beschäftigten schützen. Andere erwähnten, dass sie sich dank des Fragebogens über die Bedeutung des Themas bewusst geworden seien. Wieder andere sagten, sie würden gerne Beratung in Anspruch nehmen, und die Mehrzahl bat um die Zusendung der Studienergebnisse. Ihre Aussagen zeigen gleichwohl, dass sie sich psychosoziale Risiken eher als individuell bedingte anstatt durch die Arbeitsumgebung verursachte Phänomene

vorstellen, und dies sowohl im Hinblick auf die Ursachen als auch die Mittel zum Umgang damit. Nur sehr wenige Befragte haben sich zur Ermittlung der Risikofaktoren geäußert. Gemäss der wissenschaftlichen Literatur erfordert jedoch die Prävention von Stress zum Beispiel eine vorherige Ermittlung der Ursachen und zwar nicht nur in Bezug auf das Individuum, sondern auch auf die Arbeitsorganisation und -gestaltung. Eine systematische Literaturliteraturanalyse zur Stressprävention am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2007⁴¹ unterscheidet etwa drei Interventionstypen. Streng individuelle Interventionen betreffen die Steigerung der Fähigkeit einer Person zur Bewältigung von Stressfaktoren durch die Beeinflussung ihrer Wahrnehmung von Situationen oder die Entwicklung ihrer Ressourcen; sie umfassen ebenfalls Rehabilitations- oder Unterstützungsprogramme für Beschäftigte. Rein organisatorische Interventionen zielen auf die Reduzierung von arbeitsbedingten Stressfaktoren und die Mitwirkung der Mitarbeitenden bei der Suche nach Lösungen ab. Gemischte Interventionen schliesslich setzen vorrangig auf die Primärprävention von Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation und -umgebung und integrieren dabei gleichzeitig auf das Individuum ausgerichtete Massnahmen. Gemäss den Beobachtungen des Autorenteam wirken individuelle Interventionen zwar auf der persönlichen, nicht aber auf der organisatorischen Ebene. Organisatorische oder gemischte Interventionen dagegen sind auf beiden Ebenen wirksam. Dies spricht für einen ganzheitlichen Ansatz, welcher die beruflichen Risikofaktoren reduziert und die persönlichen Ressourcen zu deren Bewältigung stärkt. Ähnliche Feststellungen wurden in anderen Literaturliteraturanalysen gemacht⁴². Verschiedene Autoren und Autorinnen meinen im Übrigen, dass die Prävention psychosozialer Risiken vor allem darin besteht, den Beschäftigten die Möglichkeit zur Erbringung einer hochqualitativen Arbeit zu geben⁴³. Psychische Leiden entsteht demnach durch organisatorische Mängel, die Produktionsschwierigkeiten verursachen, welche wiederum die Fähigkeit der Beschäftigten beeinträchtigen, ihre Arbeit gemäss ihren eigenen Werten und ihrer Auffassung von «gut gemachter Arbeit» zu erbringen. Aus diesem Gesichtspunkt erfordern Massnahmen gegen psychosoziale Risiken einen Austausch über die betrieblichen Abläufe im Unternehmen, die Ziele der Arbeit und die Art und Weise, wie die Qualität der Arbeit evaluiert wird. Es geht darum, die Arbeitsumstände zu verändern und damit den Handlungsspielraum der Beschäftigten zu vergrössern, um gleichzeitig die Produktionsqualität zu verbessern und einen Beitrag zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu leisten.

Summa summarum belegt dieser Teil der Studie, dass in der Prävention noch ein grosses Entwicklungspotenzial steckt. Einerseits decken spezifische Massnahmen für das Management psychosozialer Risiken, die überwiegend bei den Abläufen, der Information und der individuellen Unterstützung ansetzen, das Feld nur teilweise ab, weil sie sich auf Angriffe auf die persönliche Integrität konzentrieren. Andererseits scheinen die Arbeitgebenden organisatorische und materielle Verbesserungsmassnahmen nicht mit dem Ziel der Prävention psychosozialer Risiken, sondern eher mit Blick auf die Produktivität umzusetzen. Obwohl die wissenschaftliche Literatur den Nutzen eines ganzheitlichen Ansatzes, inklusive Massnahmen betreffend die Arbeitsorganisation, belegt, findet sich diese Auffassung von Prävention in den Unternehmen nach wie vor selten.

Die Äusserungen bestimmter Ansprechpersonen legen nahe, dass es einen internen oder externen Auslöser braucht, um die Geschäftsführung zur Auseinandersetzung mit arbeitsbedingten Ursachen und diesbezüglichen Präventionsmassnahmen – und dies nicht nur im

⁴¹ LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13(3), 268-280

⁴² Par exemple Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC Public Health*, 14(1)

⁴³ Petit, J., & Dugué, B. (2012). Psychosocial risks: acting upon the organisation by ergonomic intervention. *Work*, 41, 4843-4847.

Sinne von Massnahmen des gesunden Menschenverstandes, eines offenen Ohrs für das Personal und Unterstützung im Fall von Problemen – zu veranlassen. Die Leiterin eines Spitex-Vereins etwa berichtete, dass ein *Burnout*-Fall bei ihnen zu einer strukturierten Auseinandersetzung unter Beizug von Fachpersonen geführt habe. Gleichzeitig gab der Geschäftsführer einer Baufirma an, dass Beschwerden von Mitarbeitenden und eine Arbeitsinspektion ihn veranlasst hätten, seine Vorgehensweise infrage zu stellen. Diese Beispiele legen nahe, dass die Intervention von Dritten – Inspektoren und Inspektorinnen oder Spezialisten und Spezialistinnen für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – eine Vorbedingung sein kann, damit Arbeitgebende (insbesondere in KMU) sich der Probleme bewusst werden. Gleiches gilt für die Analyse und Prävention dieser Probleme.

Dank der erfassten Daten zur Wahrnehmung der Arbeitgebenden zum Vorhandensein von psychosozialen Risiken lässt sich ein besseres Verständnis für den Kontext der Interventionsarbeit von Inspektoren und Inspektorinnen sowie für die Wirkung ihrer Besuche gewinnen. Eine Synthese hierzu findet sich im folgenden Abschnitt.

4.3 Wirkung der Inspektionsbesuche

Verglichen mit nicht besuchten Betrieben haben besuchte Unternehmen ihr Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und ihre psychosozialen Kompetenzen statistisch signifikant verbessert. Die betreffenden Arbeitgebenden bezeugen grössere Handlungsbereitschaft, nachdem sie Inspektorenbesuch erhalten hatten. Diese Wirkung ist im tertiären Sektor in unterschiedlichem Masse bei Firmen unterschiedlicher Grösse und im sekundären Sektor bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu beobachten. Im sekundären Sektor war die Anzahl der Befragten in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten zu klein, um statistisch signifikante Effekte beobachten zu können. Die Resultate deuten jedoch in dieselbe Richtung.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass Inspektionsbesuche tendenziell bestimmte Faktoren im Zusammenhang mit dem allgemeinen Management beruflicher Risiken verstärken. Dies gilt insbesondere für die Management-Review, die Dokumentation, die Gefährdungsermittlung und die Umsetzung bestimmter Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen. Im Rahmen der aktuell vorherrschenden Auffassung von der Prävention psychosozialer Risiken werden diese in ein globales Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz integriert. Die Studie hat ebenfalls gezeigt, dass die Kenntnisse der Arbeitgebenden über Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken, die Information der Mitarbeitenden und in gewissem Masse der Beizug externer Unterstützung – der sich gleichwohl nach wie vor sehr auf die Hilfe für Personen in Problemsituationen konzentriert – durch Inspektionen verstärkt werden konnten. Diese Resultate stimmen mit anderen Studien überein, die bereits belegt haben, dass Inspektionen betreffend psychosoziale Risiken in erster Linie einen Sensibilisierungseffekt haben⁴⁴.

Die Inspektionsbesuche hatten dagegen keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Wahrnehmung der Arbeitgebenden bezüglich der Exposition ihrer Mitarbeitenden gegenüber psychosozialen Risiken. Im Prinzip hätten die Inspektionen dazu führen können, dass die Arbeitgebenden ihre Evaluierung nach oben (Bewusstwerdung über die Risiken) oder nach unten korrigieren (Schutzwirkung infolge des Besuchs umgesetzter Massnahmen). Die Analysen zeigen jedoch keinerlei Trend, weder in die eine noch in die andere Richtung. Die qualitativen Daten machen deutlich, dass Inspektoren bzw. Inspektorinnen und Unternehmen

⁴⁴ z. B. Walters et al., *op. cit.*

psychosoziale Risiken nur selten als Risikofaktoren thematisieren. So bilden etwa Gefährdungsermittlungen, bei denen psychosoziale Aspekte einbezogen werden, nach wie vor die Ausnahme in den Präventionsaktivitäten der Arbeitgebenden wie auch bei den Forderungen von Inspektoren und Inspektorinnen. Dies könnte die fehlende Wirkung auf die Expositionswahrnehmung erklären.

Im Vergleich mit den nicht besuchten Unternehmen zeigt sich bei den besuchten Betrieben keine signifikante Änderung auf der Skala «spezifisches Management psychosozialer Risiken». Positive Effekte sind hingegen dann festzustellen, wenn bestimmte Variablen dieser Skala separat berücksichtigt werden. So führten die Besuche etwa zu einer Zunahme der Anzahl Unternehmen, die eine Charta oder eine Betriebsordnung erarbeitet, die Rollen für den Umgang mit psychosozialen Risiken geklärt, ein Konfliktlösungsverfahren verfasst oder Mitarbeitenden in Problemsituationen individuelle Unterstützung angeboten haben. Zu beobachten ist auch, dass mehr Unternehmen ein Arbeitszeiterfassungssystem eingeführt haben, was sicherlich auf die Revision des diesbezüglichen Artikels in Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz zurückzuführen ist.

Die Inspektionsbesuche hatten keine signifikante Wirkung auf der Skala für die Mitwirkung der Mitarbeitenden bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Der Einbezug der Beschäftigten ist jedoch eine wichtige Bedingung für eine wirksame Prävention und Inspektion betreffend psychosozialer Risiken, denn ihre Sichtweise als Betroffene trägt wesentlich zu einer vollständigeren Erfassung der Risikofaktoren bei. Zudem erleichtert der Einbezug der Mitarbeitenden die Ausarbeitung von passenden Verbesserungsmaßnahmen für die jeweilige Tätigkeit. Schlussendlich verleiht sie den Arbeitnehmenden eine aktive Rolle bei der Verbesserung der Unternehmensperformance und der Arbeitsbedingungen. Die Mitwirkung kann eine direkte Form annehmen, wenn die Mitarbeitenden im Alltagsgeschäft in Diskussionen und Massnahmen betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbezogen werden; sie kann aber auch indirekt über Personalvertretungsstrukturen erfolgen.

Die Besuche hatten keine signifikante Wirkung auf die Häufigkeit von Verbesserungsmaßnahmen betreffend die Arbeitsorganisation (Personalbestand, Arbeitszeitgestaltung usw.) oder der Arbeitsumgebung. Diese Feststellung erklärt sich wahrscheinlich aus der Auffassung, psychosoziale Risiken seien überwiegend ein individuelles Phänomen (siehe Abschnitt 4.2, S. 60), und aus der Art und Weise, wie Inspektoren und Inspektorinnen diese Risiken angehen.

4.4 Inspektionstätigkeiten der Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen

Die letzte Forschungsfrage betraf die Art und Weise, wie die Inspektoren und Inspektorinnen das Thema psychosoziale Risiken bei ihren Inspektionsbesuchen behandeln. Es ging insbesondere darum, die Strategien zu ermitteln, die angesichts auftretender Schwierigkeiten eingesetzt werden. Die ermittelten Ergebnisse ermöglichen ein besseres Verständnis von der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes, die im vorherigen Abschnitt zusammengefasst ist.

Die Inspektoren und Inspektorinnen haben psychosoziale Risiken bei der grossen Mehrheit der Besuche thematisiert. Ihre Ansprechpersonen zeigten eine insgesamt konstruktive Haltung, aber es mangelte ihnen noch an Kenntnissen in diesem Bereich. Bei ungefähr jedem zweiten besuchten Unternehmen wurden Massnahmen gefordert. Die Art und Weise, wie sie formuliert wurden, hing von der Offenheit und den Kompetenzen der Ansprechperson sowie den Ressourcen des Betriebs ab. Die Inspektoren und Inspektorinnen sind meistens beratend vorgegangen. Ihre Forderungen betrafen vorwiegend die Einführung von Managementprozessen; Arbeitsinhalt und -organisation wurden nur in geringem Masse behandelt. Die

Inspektoren und Inspektorinnen thematisierten psychosoziale Risiken selten als Risikofaktoren. In den allermeisten Fällen sprachen sie allgemein über psychosoziale Risiken und schienen in kleinen Schritten vorzugehen, um sich einen Gesamteindruck zu verschaffen.

Die Schwierigkeiten, die bei der Arbeit der Inspektoren und Inspektorinnen auftraten, hatten meist eher mit dem Tätigkeitskontext zu tun als mit der Komplexität, die psychosozialen Risiken inhärent ist. Als Schwierigkeiten werden insbesondere genannt: Zeitmangel und fehlender Austausch unter Kollegen und Kolleginnen, mangelnde Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Druck durch bestimmte Unternehmen, Anweisungen der Verwaltung zugunsten eines *business-friendly* Ansatzes, das Kompetenzniveau in den besuchten Unternehmen, das Abwägen zwischen Quantität und Qualität der Betriebsbesuche oder auch die Schwierigkeit, den Follow-up der Inspektionsbesuche zu leisten. Daneben wurden weitere Faktoren aufgeführt, etwa mangelnde gesetzliche Bestimmungen für psychosoziale Risiken, die emotionale Belastung im Kontakt mit den Ansprechpersonen oder auch Probleme, bei Inspektionsbesuchen die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung zu bewegen.

4.5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die vorliegende Studie ist die erste ihrer Art. Die Ergebnisse belegen die positive Wirkung der Inspektionsbesuche. Sie bestätigen, dass Interventionen der öffentlichen Hand in diesem Bereich sachdienlich sind und liefern ermutigende Signale für die Zukunft. Die Äusserungen der befragten Arbeitgebenden bestätigen indessen, dass noch eine Divergenz zwischen ihren Vorstellungen von psychosozialen Risiken und der von den Behörden geförderten Auffassung besteht. Psychosoziale Risiken werden tendenziell als individuelle oder zwischenmenschliche Probleme angesehen, für deren Auftreten die Arbeit nur eine marginale Rolle spielt. Damit beschränkt sich die Intervention der Arbeitgebenden häufig auf Unterstützungsmassnahmen und ein mehr oder weniger informelles Management von Problemfällen. Es wird noch einige Anstrengungen brauchen, um an dieser Auffassung etwas zu ändern. Die im folgenden erörterten Denkansätze für die zukünftige Stossrichtung betreffen vier Bereiche: 1) die Stärkung eines verhältnisorientierten Ansatzes, d. h. eine Fokussierung auf die Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsorganisation bei der Prävention psychosozialer Risiken, 2) die Ermutigung zum aktiven Einbezug der Mitarbeitenden in die Prävention, 3) die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen der Inspektoren und Inspektorinnen dank eines Erfahrungsaustauschs über die Inspektionstätigkeit und 4) eine laufende Anpassung der Inspektionsstrategien an die Entwicklungen der Arbeitswelt. Der Denkansatz Nr. 1 bezieht sich zwar spezifisch auf psychosoziale Risiken, aber Nr. 2-4 haben eine grössere Reichweite. Eine Lehre aus der vorliegenden Studie ist in der Tat, dass auch an den allgemeinen Bedingungen der Inspektionstätigkeit gearbeitet werden muss, damit die Inspektoren und Inspektorinnen auf dem Terrain der psychosozialen Risiken wirksam tätig werden können.

Gemäss der Literaturanalyse empfehlen eine Reihe von Autoren und Autorinnen eine stärkere Einbindung der psychosozialen Risiken in die Gesetzgebung. Mehrere Inspektoren und Inspektorinnen haben sich gleichfalls in diesem Sinne geäussert. Gleichwohl bestand das Ziel der Studie nicht darin, die rechtlichen Aspekte der Prävention psychosozialer Risiken zu untersuchen, sondern die Wirkung des Vollzugsschwerpunktes zu messen. Im breiteren Kontext der Evaluation einer behördlichen Massnahme ist die Berücksichtigung der Gesetzgebung aber natürlich ein wichtiges Element. Die Einhaltung einer gesetzlichen Bestimmung ist übrigens der von Arbeitgebenden am häufigsten genannte Grund für die Einführung von Arbeitsschutzmassnahmen⁴⁵. Ob die bestehende Gesetzgebung eine

⁴⁵ Steiger-Sackmann, S. (2013). Recht – Hindernis oder Stütze für zeitgemässe Präventionsarbeit? *EKAS Mitteilungsblatt*, 77, S. 18-19.

wirksame Prävention ermöglicht, bleibt – insbesondere angesichts der steigenden Komplexität in Unterstellungsverhältnissen zwischen Arbeitnehmenden und Auftraggebenden – offen.

Stärker bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung ansetzen

Eines der Ziele im Gesamtkonzept des Vollzugsschwerpunktes zur Prävention psychosozialer Risiken (Vgl. Abschnitt 1.3, S. 13) bestand in der Verbesserung der Situation der Beschäftigten, indem konkrete Massnahmen eingeführt werden, die sich aus der Analyse der Schwachpunkte in der Arbeitsgestaltung und -organisation herausgestellt haben. Die Studie zeigt, dass die Arbeitgebenden durch die Besuche sensibilisiert, ihre Kompetenzen erweitert und sie zur Umsetzung von Managementmassnahmen für Problemsituationen veranlasst werden konnten. In puncto Arbeitsorganisation und -gestaltung wurden jedoch bei den besuchten Unternehmen keine signifikanten Verbesserungen gemessen. Die besuchten Unternehmen scheinen also vor allem ihre Handlungsfähigkeit bei Problemfällen anstatt ihre Fähigkeit zur Ergreifung vorgelagerter Massnahmen weiterentwickelt zu haben.

Es gibt Massnahmen, die zu einer grösseren Berücksichtigung von Arbeitsinhalt und -organisation bei der Prävention psychosozialer Risiken in der Schweiz beitragen könnten. Die Behörden müssten Kernthemen definieren, mit welchen die Inspektoren und Inspektorinnen psychosoziale Risiken angehen können, um mehr als eine reine Kontrolle der Dokumentation zu machen. Psychosoziale Risiken sind nur eines der zahlreichen Themen, die durch die Inspektoren und Inspektorinnen kontrolliert werden müssen. Dabei soll nicht von ihnen verlangt werden, sie sollten mehr Zeit auf dieses Thema verwenden. Vielmehr sollten sie den Schwerpunkt stärker auf organisatorische Faktoren legen, die gleichzeitig mit psychosozialen Risiken und anderen beruflichen Risiken im Zusammenhang stehen. Dies könnte zum Beispiel durch eine eingehendere Prüfung bestimmter Risikofaktoren erfolgen, die vom Inspektor bzw. der Inspektorin je nach Unternehmen ausgewählt werden, oder durch die Bereitstellung von Fallstudien, mit denen funktionale oder dysfunktionale Beispiele für die Arbeitsorganisation veranschaulicht werden. Möglich wären auch eine verstärkte Betonung der organisationsspezifischen Punkte im ASA-Referenzleitfaden (Organisationssystem, Aus-/Weiterbildung, Gefährdungsermittlung, Mitwirkung) und sowie die systematischere Integration der psychosozialen Risiken in die Gefährdungsermittlung, die von den Unternehmen gefordert wird. Es gibt unzählige Evaluationsinstrumente, vom allereinfachsten bis zum allerkompliziertesten. Ihr Einsatz durch Nichtfachleute ergibt nicht zwangsläufig eine strenge Analyse der psychosozialen Risikofaktoren. Der Vorteil ihrer Verwendung bestünde darin, dass Geschäftsführungen und Arbeitssicherheitsspezialisten und –spezialistinnen dahingehend unterstützt würden, Arbeitsinhalt und -organisation als potentielle Risikofaktoren für psychosoziale Risiken wahrzunehmen.

Seitens der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände wäre es sinnvoll, die Unterstützung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zu verstärken – zum Beispiel mithilfe von ASA-Branchenlösungen oder durch den Beizug von Fachpersonen – damit diese einfacher strukturierte Präventionsverfahren umsetzen können. Zahlreiche Unternehmen verbessern regelmässig die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld in ihrem Betrieb. Damit verfolgen sie in der Regel das Ziel, die Bedingungen für die Produktion zu optimieren. Sie sind sich dabei aber nicht bewusst, dass solche Veränderungen – je nachdem, wie sie durchgeführt werden – auch die Gesundheit ihrer Beschäftigten verbessern können. Hier besteht ein grosses Potenzial für die Prävention, das nur ausgeschöpft werden muss. Bei der grossen Mehrheit der schweizerischen Unternehmen handelt es sich um KMU. Eine jüngere Publikation⁴⁶ macht die

⁴⁶ Hasle, P., Kvorning, L., Rasmussen, C., Smith, L., und Flyvholm, M. (2014). A Model for Design of Tailored Working Environment Intervention Programmes for Small Enterprises. *Safety and Health at Work*, 3, S. 181-91

Grundsätze deutlich, die bei der Konzeption von Präventionsprogrammen für diese Art von Betrieben zu berücksichtigen sind. Die Kenntnis dieser Grundsätze ist sowohl für Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen als auch für Beratungsbüros und mit Branchenlösungen beauftragten Organe sinnvoll. Dabei geht es vor allem darum, den erforderlichen Zeitaufwand für die Arbeitgebenden zu minimieren und Methoden zu nutzen, bei denen Kritik an dem oder der jeweiligen Arbeitgebenden vermieden wird. Des Weiteren geht es darum, über persönliche Vertrauenspersonen (z. B. Fachkollegen und -kolleginnen, Mitarbeitende oder Berater bzw. Beraterinnen aus der Arbeitsinspektion) Unterstützung zu leisten, weniger auf schriftliche Verfahren, sondern mehr auf den persönlichen Dialog und die Solidarität zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu setzen. Das Forscherteam empfiehlt übrigens, Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz in andere Managementbelange einzubeziehen, bereits anerkannte und akzeptierte Risiken als Ausgangspunkt zu nehmen, den Ehrgeiz in puncto systematisches Management in vernünftigen Grenzen zu halten und dieses auf die bestehende Praxis aufzubauen.

Die Einbindung der Mitarbeitenden in die Prävention fördern

Den Arbeitnehmenden stehen Mitspracherechte in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, der Arbeitszeitorganisation und der Gestaltung der Stundenpläne, der Nacharbeit und der Sicherheit zu (Art. 48 des Arbeitsgesetzes, Art. 6 und 6a der Verordnung über die Unfallverhütung). Das Mitwirkungsgesetz regelt die Arbeitnehmervertretung in Unternehmen mit mindestens fünfzig Beschäftigten. Abgesehen von der gesetzlichen Dimension wird durch mehrere der vorangehend genannten Studien belegt, dass eine positive Korrelation zwischen der Mitwirkung der Arbeitnehmenden und der Prävention beruflicher Risiken besteht⁴⁷. Wenn man die Mitarbeitenden in die Prävention einbindet, kann man von der Erfahrung der Arbeitnehmenden profitieren, um wirksame und der Tätigkeit angepasste Präventionsmassnahmen umzusetzen. Die Mitwirkung fördert die Akzeptanz dieser Massnahmen bei den Mitarbeitenden erheblich und ist eine Bedingung für die Entwicklung einer Kultur der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Manche Arbeitsinspektorate nutzen erfolgreich partizipative Inspektionstechniken, zum Beispiel setzen sie strukturierter Einzel- und Gruppengespräche mit einer Stichprobe von Arbeitnehmenden ein. Solche Methoden werden vorwiegend zur Kontrolle im Bereich der psychosozialen Risiken verwendet. Es wäre gut, wenn es einen Austausch über solche Inspektionspraktiken gäbe und sie mit Anpassungen je nach lokalem Kontext auch in anderen Kantonen zur Anwendung kämen. Die Art und Weise, wie die Mitwirkung bei einem Inspektionsbesuch genutzt werden kann, könnte ebenfalls in Wegleitungen, Empfehlungen zu bewährten Ansätzen und Schulungen behandelt werden.

Den Erfahrungsaustausch über die Inspektionstätigkeit unter Inspektoren und Inspektorinnen fortführen und ausbauen

Die Arbeitsinspektion ist ein anspruchsvoller Beruf, der vielfältige Fach- und Sozialkompetenzen und eine gute Kenntnis der Arbeitswelt erfordert. Gleichzeitig handelt sich um eine einsame Tätigkeit, bei der es an Gelegenheiten für den Austausch und Interaktion mit Kollegen und Kolleginnen mangeln kann. Aus diesem Grunde haben das SECO und die kantonalen Arbeitsinspektorate verschiedene Plattformen für den Meinungs- und Erfahrungsaustausch

⁴⁷ Walters, D., Worker representation..., op. cit.; EU-OSHA, Zweite europäische Erhebung, op. cit.

eingrichtet: Jahreskonferenz der Arbeitsinspektion, Schulungen für Inspektoren und Inspektorinnen, Berufsverbände usw.

Abgesehen von diesen formellen Strukturen stellen der Austausch und die praktische Zusammenarbeit im Alltag einen wesentlichen Treiber für den Auf- und Ausbau solcher Kompetenzen dar. Sachdienlich ist ein solches Vorgehen vor allem dann, wenn es um neue und komplexe Themenstellungen – wie es die psychosozialen Risiken sind – geht. Das SECO ermutigt die kantonalen Inspektorate, bei der Intensivierung dieser Art des Austauschs eine aktive Rolle zu übernehmen – und zwar nicht nur beim Thema psychosoziale Risiken, sondern auch in anderen Interventionsbereichen. Im Rahmen der verfügbaren Ressourcen könnte eine solche Intensivierung durch Betriebsbesuche im Tandem, die in manchen Kantonen bereits praktiziert werden, durch Gegenbesuche zwischen Kollegen und Kolleginnen aus unterschiedlichen Kantonen, durch punktuelle Betreuung durch Spezialisten und Spezialistinnen aus dem SECO bei Betriebsbesuchen zu spezifischen Problemstellungen, durch regionale oder nationale Themengruppen, durch Erfahrungsaustausche usw. erfolgen.

Kontinuierliche Anpassung der Inspektionsstrategien an Entwicklungen in der Arbeitswelt

Mehreren internationalen wissenschaftlichen Publikationen⁴⁸ zufolge ist die Arbeitswelt durch eine Zunahme flexibler Beschäftigungsformen gekennzeichnet (z. B. Personalverleih, Arbeit auf Abruf oder als *Freelance*), die weniger Schutz gegen berufliche Risiken bieten. Die Untervergabe und die Auslagerung von Aufgaben resultieren in einer höheren Anzahl kleiner Unternehmen. Wirtschaftskrisen, Sparpolitik und Entwicklungen des Arbeitsmarkts führen zu einer Erosion der wirtschaftlichen und sozialen Anreize für eine Regulierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Der internationale Experte für Arbeitsmarkt Prof. David Weil etwa spricht von *fissured workplace*⁴⁹ in Bezug darauf, dass grosse Unternehmen eine zunehmende Zahl von Aufgaben an kleine Unternehmen auslagern, wie etwa die Küche in Restaurants, das *Housekeeping* in Hotels oder die Fördertechnik in Logistikzentren. Ihm zufolge hat diese Entwicklung negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit, das Einkommensniveau, die Karriereperspektiven und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In gleicher Weise macht ein Bericht aus 2011 im Auftrag der Europäischen Kommission⁵⁰ deutlich, dass die Entwicklung der für die «New Economy» charakteristischen Arbeitsregime die traditionellen Schutzmechanismen für Arbeitnehmende schwächt. Prekäre oder atypische Beschäftigungsverhältnisse stellen erhöhte – physische wie psychosoziale – berufliche Risiken dar⁵¹.

Gemäss den verfügbaren Statistiken ist diese Entwicklung in unserem Land nicht sehr ausgeprägt. Den Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)⁵² zufolge hat die

⁴⁸ Frick, K., *op. cit.*; Leka et al., *Is psychosocial risk...*, *op. cit.*; Quinlan, M., *Organisational restructuring...*, *op. cit.*; Quinlan, M., Johnstone, R., McNamara, M. (2009), Australian Health and Safety Inspectors' Perceptions and Actions in Relation to Changed Work Arrangements, *Journal of Industrial Relations*, 51(4), S. 557-573; Saksvik et al., *op. cit.*; Stadler, P., et Splittgerber, B., *op. cit.*; Toukas et al., *op. cit.*; Walters et al., *op. cit.*

⁴⁹ <http://www.fissuredworkplace.net/>

⁵⁰ Walters, D., (2011). Contract to assess the potential impact of emerging trends and risks on labour inspection methodologies in the domain of occupational health and safety (the NERCLIS* Project). Final report. Cardiff University.

⁵¹ Giudici, F., Lepori, A., und Marazzi, Ch. (2017). Beeinflussen atypische Arbeitsformen die Gesundheit?? *Die Volkswirtschaft*, 4, 46-49.

⁵² Erhebung des Bundesamts für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/sake.html>

Schweiz einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt. Verglichen mit der Europäischen Union mit ihren 28 Ländern ist der Anteil Erwerbstätiger höher (+11,0 %), ebenso wie der Anteil der Erwerbstätigen mit tertiärer Ausbildung (+7,9 %). Die Arbeitslosenquote nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist niedriger (-3,7 %) ebenso wie die Jugendarbeitslosigkeit gemäss ILO (-10,3 %) und der Anteil der Langzeitarbeitslosen gemäss ILO (-9,5 %). Der Anteil der Selbständigerwerbenden ist niedriger als in der EU der 28 (-1,6 %) und ist zwischen 2011 und 2017 stabil geblieben. Der Anteil der *Freelancer* (Selbstständig-erwerbende ohne Beschäftigte) beträgt 6,5 % und ist zwischen 2004 und 2016 stabil geblieben. Der Anteil der Teilzeitarbeitnehmenden ist höher als in der Europäischen Union (+18,2 %). Im Zusammenhang mit der zunehmenden Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist der Anteil der Teilzeitarbeit in der Schweiz kontinuierlich gestiegen, zwischen 1991 und 2017 von 29,5 % auf 36,6 %.

Gleichwohl legen mehrere Indikatoren eine gewisse Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt nahe. Gemäss der SAKE ist der Anteil der Arbeitnehmenden mit unbefristetem Vertrag zwischen 2001 und 2017 von 93,0 % auf 91,0 % leicht zurückgegangen. Der Anteil der Unterbeschäftigten ist bei den ansässigen Schweizern und Schweizerinnen zwischen 2004 und 2009 von 5,7 % auf 6,6 % und bei den niedergelassenen Ausländern von 6,0 % auf 6,8 % gestiegen. Von 2010 bis 2017 haben diese Zahlen bei den Schweizern und Schweizerinnen von 5,8 % auf 6,9 % und bei den niedergelassenen Ausländern von 7,0 % auf 8,5 % zugenommen. Gemäss einem Bericht des SECO über die Entwicklung von flexiblen und prekären Arbeitsverhältnissen⁵³ ist der Anteil prekärer und atypischer Beschäftigung zwischen 2004 und 2009 von 2,3 % auf 2,9 % angestiegen. Er ist zwischen 2010 und 2016 (zwischen 2,2 % und 2,5 %) relativ stabil geblieben, aber aufgrund einer Neuparametrierung der Erhebung können diese Zahlen nicht mit dem vorherigen Zeitraum verglichen werden. Der Anteil der Arbeitnehmenden auf Abruf ist zwischen 2001 und 2009 von 5,2 % auf 6,6 % gestiegen; seit 2010 variiert er um die 5,1 %, aber auch hier sind diese Werte nicht mit dem vorherigen Analysezeitraum vergleichbar. Gemäss der Beobachtungsstelle für Beschäftigung der Westschweiz und des Tessins (Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi) ist der Anteil der temporären Mitarbeiter landesweit zwischen 1995 und 2014 von 0,7 % auf 2,6 % gestiegen. Die Anzahl gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter ist zurückgegangen – zwischen 2003 und 2015 von 781 694 auf 737 850⁵⁴. Die Anzahl der Erwerbstätigen, die von zu Hause aus Telearbeit leisten, hat sich zwischen 2001 und 2015 fast vervierfacht: 2015 leisteten 21 % der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich Telearbeit⁵⁵.

Diese Entwicklungen sind für die Beschäftigten nicht notwendigerweise negativ; sie bergen sowohl Vorteile als auch Risiken. Gleichwohl zeugen sie von einer zunehmenden Komplexität der Arbeitswelt und damit auch der Intervention durch Arbeitsinspektionen. Als Reaktion darauf empfehlen die Autoren des von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Berichts⁵⁶ die Anpassung der Inspektionsstrategien auf die folgende Weise:

- Schulung der Inspektoren und Inspektorinnen für die Veränderungen in der Arbeitswelt und die betrieblichen Abläufe in Unternehmen, um in Kenntnis der Sachlage argumentieren zu können;
- Intensivierte Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Spezialisten und Spezialistinnen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie mit

⁵³ Mattmann et al., *op. cit.*, S. 10

⁵⁴ Statistik des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, erhältlich auf der Website des Bundesamts für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/gesamtarbeitsvertraege-sozialpartnerschaft/gewerkschaften.html>

⁵⁵ Froidevaux, Y. (2016). *Teleheimarbeit in der Schweiz, 2001–2015*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

⁵⁶ Walters, D., *Contract to assess...*, *op. cit.*

- unkonventionellen Akteuren, die für die prekärsten Unternehmen und Beschäftigten-
gruppen als Anlaufstellen fungieren können;
- Entwicklung von IT-Tools für Erfassung, Analyse und Austausch von Informationen
zwischen Inspektoraten und anderen Akteuren (*IT intelligence*).

In der Schweiz gehen mehrere jüngere Initiativen in die Richtung der Vorschläge oben. So dürfte zum Beispiel die Einführung eines neuen eidgenössischen Fachausweises «Spezialistin/Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz», der sich insbesondere an die Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen richtet, eine bessere Einbindung der Entwicklungen in der Arbeitswelt und der hierdurch entstehenden Herausforderungen für die Gesundheit der Erwerbsbevölkerung in die Aus-/Weiterbildung der Akteure in der Prävention beruflicher Risiken ermöglichen. Bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsinspektion und anderen Akteuren sind gemeinsame Interventionen bestimmter Arbeitsinspektorate und kantonaler Dienststellen für Berufsbildung zu Gesundheits- oder Sicherheitsproblemen betreffend junge Arbeitnehmende zu nennen. Darüber hinaus ermöglicht die Entwicklung von IT-Tools für das Management von Inspektionsbesuchen (z. B. die Plattform CodE, die von den kantonalen Inspektoraten und dem SECO genutzt wird, sowie die Datenbank der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) einen einfacheren Informationsaustausch zwischen den Vollzugsorganen. Zudem wurde ein interkantonales Koordinationsverfahren eingeführt, um bei Mängelfeststellungen in Unternehmen, die in mehreren Kantonen tätig sind, einheitlich zu reagieren.

Abschliessend kann man sagen, dass die Zusammenarbeit zwischen dem SECO, den kantonalen Inspektoraten, den Sozialpartnern und den Spezialisten und Spezialistinnen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dank des Vollzugsschwerpunktes zu psychosozialen Risiken intensiviert werden konnte. Die vorliegende Studie belegt, dass diese Anstrengungen sich ausgezahlt haben und ihre Fortführung sich lohnen würde.

ANHANG 1: Forschungsfragebogen

Firma: Cliquez ici pour entrer du texte.

Studie über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Schweizer Betrieben Printversion des Telefonfragebogens für Unternehmen

Das SECO führt eine Studie zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch. Die Studie ist Teil eines Vollzugsschwerpunktes, der von den Sozialpartnern (Arbeitgebern und Arbeitnehmern) unterstützt wird. Wir würden gerne auf Ihre Praxiserfahrung zurückgreifen, um die öffentliche Politik in diesem Bereich zu verbessern.

Wir führen die Studie in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten durch; das SECO übt die Oberaufsicht auf sie. Einige Unternehmen wurden durch das Inspektorat ihres jeweiligen Kantons für einen Routinebesuch kontaktiert. Andere Unternehmen wurden zufällig ausgewählt, um einen Vergleich zu ermöglichen.

Zu diesem Zweck möchten wir Ihnen Fragen über den Gesundheitsschutz Ihrer Mitarbeitenden stellen. Ihre Antworten werden vertraulich behandelt. Wir leiten keine Informationen an das Inspektorat weiter. Die Studie hat keine negativen Auswirkungen für Ihr Unternehmen. Das Beantworten unserer Fragen wird etwa 20 Minuten dauern. Wir danken Ihnen im Voraus für Ihre Unterstützung!

Kontaktperson:

Rafaël Weissbrodt
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit
Arbeitsbedingungen

Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel : + 41 79 621 70 47
Fax: + 41 58 464 10 04
rafael.weissbrodt@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

a) Einleitende Fragen über den Betrieb

1	<p>Status des Betriebs</p> <p><input type="checkbox"/> Ihr Betrieb ist eine ZWEIGNIEDERLASSUNG oder eine Dienststelle.</p> <p><input type="checkbox"/> Ihr Betrieb ist keine Zweigniederlassung oder Dienststelle, sondern ein SELBSTSTÄNDIGER BETRIEB mit nur einer Niederlassung in der Schweiz (<i>eventuell mit mehreren Gebäuden</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Ihr Betrieb ist der SITZ EINES UNTERNEHMENS oder einer Organisation, die mehrere Zweigniederlassungen oder Dienststellen in verschiedenen Ortschaften in der Schweiz hat.</p> <p><input type="checkbox"/> ANDERES [z. B. selbständiges Unternehmen mit einem Franchisevertrag]</p>
2	<p>Die Zahl der Mitarbeiter in Ihrem Betrieb beträgt: [in Personen und nicht in Vollzeitäquivalenten]</p> <p><input type="checkbox"/> >0 bis <1</p> <p><input type="checkbox"/> ≥1 bis <3</p> <p><input type="checkbox"/> ≥3 bis <5</p> <p><input type="checkbox"/> ≥5 bis <10</p> <p><input type="checkbox"/> ≥10 bis <20</p> <p><input type="checkbox"/> ≥20 bis <50</p> <p><input type="checkbox"/> ≥50 bis <100</p> <p><input type="checkbox"/> ≥100 bis <200</p> <p><input type="checkbox"/> ≥200 bis <250</p> <p><input type="checkbox"/> ≥250 bis <500</p> <p><input type="checkbox"/> ≥500 bis <1000</p> <p><input type="checkbox"/> ≥1000</p>
3	<p>Falls Zweigniederlassung ODER falls Sitz mit mehreren Zweigniederlassungen</p> <p>Die Zahl der Mitarbeiter in allen Ihren Zweigniederlassungen in der Schweiz beträgt:</p> <p><input type="checkbox"/> >0 bis <1</p> <p><input type="checkbox"/> ≥1 bis <3</p> <p><input type="checkbox"/> ≥3 bis <5</p> <p><input type="checkbox"/> ≥5 bis <10</p> <p><input type="checkbox"/> ≥10 bis <20</p> <p><input type="checkbox"/> ≥20 bis <50</p> <p><input type="checkbox"/> ≥50 bis <100</p> <p><input type="checkbox"/> ≥100 bis <200</p> <p><input type="checkbox"/> ≥200 bis <250</p> <p><input type="checkbox"/> ≥250 bis <500</p> <p><input type="checkbox"/> ≥500 bis <1000</p> <p><input type="checkbox"/> ≥1000</p>
4	<p>Ist Ihr Betrieb Teil einer Organisation, die auch in anderen Ländern vertreten ist?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>
5	<p>Wie hoch ist der Anteil an Frauen in Ihrem Betrieb ungefähr? <i>[basierend auf der Zahl der Personen und nicht der Vollzeitäquivalenten; auch für die folgenden Fragen]</i></p> <p><input type="checkbox"/> Eine Minderheit</p> <p><input type="checkbox"/> Zirka die Hälfte</p> <p><input type="checkbox"/> Eine Mehrheit</p>
6	<p>Wie hoch ist der Anteil an Beschäftigten unter 30 Jahren?</p> <p><input type="checkbox"/> Eine Minderheit</p> <p><input type="checkbox"/> Zirka die Hälfte</p> <p><input type="checkbox"/> Eine Mehrheit</p>
7	<p>Wie hoch ist der Anteil an Beschäftigten über 55 Jahren?</p> <p><input type="checkbox"/> Eine Minderheit</p> <p><input type="checkbox"/> Zirka die Hälfte</p> <p><input type="checkbox"/> Eine Mehrheit</p>

8	<p>Wie hoch ist der Anteil an ungelerten Beschäftigten? <i>Ein ungelerner Beschäftigter ist eine Person ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die in der Lage ist, nach einer etwa einwöchigen Einweisung einfache Tätigkeiten, meist Hilfsarbeiten, auszuführen.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Eine Minderheit <input type="checkbox"/> Zirka die Hälfte <input type="checkbox"/> Eine Mehrheit</p>
9a	<p>Wie oft stellen Sie temporäre Mitarbeiter ein?</p> <p><input type="checkbox"/> Sehr oft <input type="checkbox"/> Eher oft <input type="checkbox"/> Eher selten <input type="checkbox"/> Sehr selten</p>
<p>Anmerkungen: Cliquez ici pour entrer du texte.</p>	

b) Einleitende Frage über den Ansprechpartner

9b	Ihre Anrede, Vorname und Name: _____
10	<p>Was ist Ihre Funktion in dem Betrieb? _____</p> <p><input type="checkbox"/> Inhaber oder Partner der Firma <input type="checkbox"/> Geschäftsführer, Leiter des Standorts oder der Niederlassung <input type="checkbox"/> Ein weiteres Mitglied der Geschäftsführung <input type="checkbox"/> Ein Personalleiter <input type="checkbox"/> Ein leitender Angestellter, der für die Koordination der Arbeitshygiene, der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen verantwortlich ist <input type="checkbox"/> Ein Angestellter, der für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen zuständig ist <input type="checkbox"/> Sonstiges</p>

c) Allgemeines Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb

11	<p>Werden Fragen zu Arbeitssicherheit und -gesundheit auf der obersten Führungsebene Ihres Betriebs regelmässig thematisiert?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja</p>
12	<p>Wurde in den letzten 5 Jahren in Ihrem Betrieb eine Beurteilung der Risiken am Arbeitsplatz vorgenommen bzw. aktualisiert? <i>Bei einer Risikobeurteilung handelt es sich um eine systematische Überprüfung der Gefahren, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und der Massnahmen zur Kontrolle dieser Gefahren.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja</p>
13	<p>Werden bei dieser Risikobeurteilung auch psychosoziale Risiken wie Stress, Konflikte, belastende Arbeitszeiten, Mobbing oder Gewalt berücksichtigt?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Der Betrieb führt keine Risikobeurteilung durch.</p>

		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
14	Engagieren sich die leitenden Angestellten für das Management von Arbeitssicherheit und -gesundheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Hat Ihr Betrieb in den letzten 12 Monaten Massnahmen zur Vorbeugung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ergriffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Werden die Beschäftigten in Ihrem Betrieb über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Gibt es in Ihrem Betrieb ein festgelegtes jährliches Budget für Arbeitsschutzmassnahmen und -ausrüstung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Gibt es in Ihrem Betrieb schriftliche Unterlagen über die ergriffenen Massnahmen zur Vorbeugung beruflicher Risiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Gibt es Unterlagen über Zuständigkeiten und Abläufe im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die den Mitarbeitern des Betriebs zur Verfügung stehen? <i>Es handelt sich dabei um ein unternehmensspezifisches Schriftstück, nicht um allgemeine Unterlagen z. B. der SUVA.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20	Wurde Ihr Betrieb in den vergangenen 12 Monaten von der Arbeitsinspektion besucht? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
----	--

Anmerkungen:
Cliquez ici pour entrer du texte.

d) Formale Vertretung der Mitarbeiter in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
21	Gibt es in Ihrem Betrieb eine Kommission für Arbeitssicherheit und –gesundheit mit Vertretern der Führung und der Mitarbeitenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Werden Sicherheit und Gesundheitsschutz regelmässig in Personalversammlungen oder Team Meetings besprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23	Machen die Mitarbeiter Vorschläge zu Gesundheit und –Sicherheit am Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

e) Vorhandensein von psychosozialen Risiken im Betrieb

Die nächsten Fragen betreffen die psychosozialen Risiken. Diese Risiken entstehen zum Beispiel durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert wird, durch soziale Beziehungen bei der Arbeit oder durch die wirtschaftliche Lage. Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Risiken an, ob es im Betrieb vorhanden ist. Bitte antworten Sie mit Nein, Eher nein, Eher ja oder Ja.		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
24	Lange oder unregelmässige Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Zeitdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Belastungen in Verbindung mit der physischen Arbeitsumgebung (zum Beispiel Beleuchtung, keine Sicht ins Freie, Lärm oder andere Störfaktoren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Arbeitsplatzunsicherheit (d.h. prekäre Beschäftigungsverhältnisse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Verbale Beleidigungen und Drohungen oder körperliche Gewalt durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere aussenstehende Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Diskriminierung, z. B. aufgrund von Geschlecht, Alter oder ethnischer Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Schwierigkeiten, eine gute (hochqualitative) Arbeit leisten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Erhebliche Spannungen zwischen den Kollegen oder mit den Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Gefahr von Belästigungen wie Mobbing und sexuelle Belästigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Zu hohe Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Konfrontation mit potenziell traumatisierenden Ereignissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Arbeitsbedingter Stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38	Haben die Mitarbeitenden einen Einfluss darauf, wie ihre Arbeit ausgeführt wird (wie zum Beispiel Arbeitsrhythmus und -ablauf)? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja
39	Sind die Ursachen von Stress in Ihrem Betrieb eindeutig bekannt? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Es gibt keinen Stress im Betrieb.

40	<p>Werden in Ihrem Betrieb elektronische Überwachungssysteme eingesetzt? <i>Damit sind beispielsweise Kameras, GPS-Systeme zur Geolokalisierung, die Aufzeichnung von Telefongesprächen oder die Kontrolle von E-Mails und Internet gemeint.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p>
41	<p>Falls ja Für welche Zwecke wurden diese Systeme installiert?</p> <p><input type="checkbox"/> Um die Qualität der Produktion zu gewährleisten <input type="checkbox"/> Um die Sicherheit der Leute oder der Güter zu gewährleisten <input type="checkbox"/> Um die Produktivität der Mitarbeitenden zu steigern <input type="checkbox"/> Um das Verhalten der Mitarbeitenden zu überwachen <input type="checkbox"/> Um Angestellten zu identifizieren, die Fehler gemacht haben <input type="checkbox"/> Sonstiges: <input type="text"/></p>
42	<p>Falls ja Werden die Mitarbeiter über die Installation und die Funktionen der Überwachungssysteme informiert?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja</p>

Anmerkungen:

Cliquez ici pour entrer du texte.

f) Umgang mit psychosozialen Risiken im Betrieb

Die nächsten Fragen betreffen Massnahmen zur Prävention der bereits genannten psychosozialen Risiken: Stress, Belästigungen, Aggressionen etc. Bitte teilen Sie mit wie die allgemeine Einschätzung des Betriebs zu den folgenden Punkten ist.		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
43	Ist die Führung der Meinung, dass psychosoziale Risiken sich negativ auf den Betrieb auswirken können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Kennt man in Ihrem Betrieb Massnahmen zur wirksamen Prävention solcher Risiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Ist es möglich solche Massnahmen mit den verfügbaren Ressourcen und Kompetenzen in Ihrem Betrieb umzusetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Wurden in Ihrem Betrieb bereits Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken in Erwägung gezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Betrachtet die Führung als wichtig, Massnahmen gegen die psychosozialen Risiken zu ergreifen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hat Ihr Betrieb in den vergangenen 3 Jahren folgende Massnahmen angewendet, um psychosozialen Risiken vorzubeugen? Zuerst... [wenn die Massnahme zur Zeit aufgebaut wird, „Eher ja“ ankreuzen]		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
48	Benennen einer Kontaktperson ausserhalb der Hierarchie, die den Mitarbeitern für vertrauliche Gespräche bei arbeitsbezogenen Problemen zur Verfügung steht Falls Eher ja oder Ja, bitte präzisieren: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Veränderungen in der Arbeitsorganisation, um berufliche Anforderungen und Belastungen zu reduzieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Veränderungen bei den Arbeitszeitvereinbarungen zugunsten der Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	Massnahmen zur Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens (z. B. Kursangebote zum Stressabbau und zur Entspannung, Massagen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Eine Anpassung der Tätigkeiten oder des Pflichtenhefts gewisser Mitarbeiter, um Stress vorzubeugen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	Einstellung von zusätzlichem Personal zur besseren Bewältigung der Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Verbesserung der Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Verbesserung der Arbeitsumgebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	Wurden in Ihrem Betrieb weitere Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken ergriffen? Welche? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

57	Wurden diese Massnahmen gegen psychosoziale Risiken in Ihrem Betrieb aufgrund konkreter Probleme mit Stress, Mobbing, Belästigung oder Gewalt ergriffen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Keine Massnahmen ergriffen
58	Insgesamt betrachtet: Waren die Massnahmen, die Ihr Betrieb zum Management psychosozialer Risiken getroffen hat, sehr effektiv, ziemlich effektiv, ziemlich ineffektiv oder sehr ineffektiv? <input type="checkbox"/> Sehr effektiv <input type="checkbox"/> Ziemlich effektiv <input type="checkbox"/> ziemlich ineffektiv <input type="checkbox"/> Sehr ineffektiv <input type="checkbox"/> Keine Massnahmen ergriffen

Anmerkungen:

Cliquez ici pour entrer du texte.

Verfügt Ihr Betrieb über... [wenn die Massnahme zur Zeit aufgebaut wird, „Eher ja“ ankreuzen]		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
59	Ein Schriftstück wie eine Charta oder eine Betriebsordnung, in der die Führung sich verpflichtet, psychosozialen Risiken vorzubeugen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60	Ein Konfliktlösungsverfahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61	Ein Verfahren bei möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	Sind in einem Dokument disziplinarische Massnahmen im Falle von Angriffen auf die persönliche Integrität eines Mitarbeiters festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	Gibt es einen Aktionsplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64	Ein Verfahren, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere externe Personen umzugehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	Sind Massnahmen vorgesehen zur Unterstützung der Mitarbeitenden nach einem traumatisierenden Ereignis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66	Bietet Ihr Betrieb seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle an?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67	Müssen die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten systematisch dokumentieren? Die Frage betrifft nicht die Personen mit einer höheren leitenden Tätigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68	Führt Ihr Betrieb bei den Mitarbeitern Umfragen zu psychosozialen Risiken durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69	Sind die Rollen und Verantwortungsbereiche beim Umgang mit psychosozialen Risiken klar definiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun würden wir gerne wissen, aus welchen Motiven Ihr Betrieb Massnahmen gegen psychosoziale Risiken ergreift. Ist es...		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
70	Um den Mitarbeitern günstige Arbeitsbedingungen zu bieten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71	Um gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72	Um die Erwartungen der Beschäftigten und deren Vertreter zu erfüllen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73	Um Krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74	Um die Produktivität aufrechtzuerhalten oder zu steigern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75	Um den Ruf der Organisation oder des Unternehmens zu wahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76	Um Sanktionen durch die Arbeitsinspektion zu vermeiden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die nächsten Fragen betreffen Hindernisse für die Prävention psychosozialer Risiken.	
77	Im Vergleich zu anderen Themen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz: Ist es schwieriger, mit psychosozialen Risiken umzugehen, leichter oder besteht kein Unterschied? <input type="checkbox"/> Schwieriger <input type="checkbox"/> Leichter <input type="checkbox"/> Kein Unterschied

Wenn Sie die Situation in Ihrem Betrieb betrachten: Machen einige der folgenden Faktoren den Umgang mit psychosozialen Risiken besonders schwierig?		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
78	Zeit- oder Personalmangel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79	Geldmangel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80	Mangelndes Bewusstsein seitens der Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81	Mangelndes Bewusstsein bei den Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82	Mangelndes Fachwissen oder mangelnde fachliche Unterstützung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83	Fehlende Bereitschaft, offen über diese Probleme zu sprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84	Schwierigkeiten bei der Festlegung wirksamer Massnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sie sind fast am Ende des Fragebogens angelangt. Nun haben wir noch einige Fragen zu den Ressourcen und Informationen Ihres Betriebs in Verbindung mit psychosozialen Risiken.		Nein	Eher nein	Eher ja	Ja
85	Verfügt Ihr Betrieb über ausreichende Informationen über die Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86	Hat Ihr Betrieb Broschüren, Checklisten oder Internetseiten zu diesem Thema in Anspruch genommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87	Informiert Ihr Betrieb die Beschäftigten über psychosoziale Risiken und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88	Ist die Prävention von psychosozialen Risiken Gegenstand von Diskussionen zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89	Werden den Beschäftigten in Ihrem Betrieb Schulungen über die Vorbeugung gegen psychosoziale Risiken angeboten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90	Werden den Team- und Abteilungsleitern Schulungen zur Prävention psychosozialer Risiken angeboten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91	Hat Ihr Betrieb Experten hinzugezogen, um psychosoziale Risiken zu bewerten und ihnen vorzubeugen? Falls ja oder eher ja Um welche Experten handelt es sich? <input type="checkbox"/> Arbeitsarzt <input type="checkbox"/> Psychologe <input type="checkbox"/> Generalist für Gesundheitsschutz und Sicherheit <input type="checkbox"/> Ergonom <input type="checkbox"/> Sicherheitsbeauftragter oder Sicherheitsingenieur <input type="checkbox"/> Betriebskrankenschwester <input type="checkbox"/> Arbeitshygieniker <input type="checkbox"/> Sozialarbeiter <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

92	<p>Bietet die ASA-Lösung, der Ihr Betrieb beigetreten ist, Ihnen eine Unterstützung bei der Auswertung und Vorbeugung von psychosozialen Risiken? <i>Eine ASA-Lösung bietet eine Reihe von Hilfsmitteln zur Umsetzung der eidgenössischen Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit. Sie wird im Allgemeinen von Berufsverbänden oder Beratungsunternehmen angeboten.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Eher nein <input type="checkbox"/> Eher ja <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Ihr Betrieb ist keiner ASA-Lösung beigetreten</p>
93	Name der ASA-Lösung: <input type="text"/>

g) Abschliessende allgemeine Informationen

94	<p>Ist der gesamte Personalbestand Ihres Betriebs in den letzten zwölf Monaten gesunken, gestiegen oder etwa gleich geblieben?</p> <p><input type="checkbox"/> Gesunken <input type="checkbox"/> Gestiegen <input type="checkbox"/> Etwa gleich geblieben</p>
95	<p>Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwölf Monaten erhebliche Veränderungen der Geschäftstätigkeit festgestellt?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, keine Veränderung <input type="checkbox"/> Ja, es gab einen Anstieg <input type="checkbox"/> Ja, es gab einen Rückgang <input type="checkbox"/> Ja, es gab Anstiege und Rückgänge</p>
96	<p>Hat es in Ihrem Betrieb in den letzten zwölf Monaten Veränderungen gegeben, die sich auf die Tätigkeit der Mitarbeiter stark ausgewirkt haben?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p>
97	<p>Falls ja Welche? <input type="text"/></p>
98	<p>Hatte Ihr Betrieb in den letzten zwölf Monaten Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter für freie Stellen?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu (keine freien Stellen)</p>
99	<p>Wie würden Sie den Stand der Absenzen in Ihrem Betrieb im Vergleich mit anderen Betrieben der Branche einschätzen? Ist er sehr hoch, recht hoch, etwa durchschnittlich, recht niedrig oder sehr niedrig?</p> <p><input type="checkbox"/> Sehr hoch <input type="checkbox"/> Recht hoch <input type="checkbox"/> Etwa durchschnittlich <input type="checkbox"/> Recht niedrig <input type="checkbox"/> Sehr niedrig</p>
100	<p>Und die Fluktuation der Mitarbeiter?</p> <p><input type="checkbox"/> Sehr hoch <input type="checkbox"/> Recht hoch <input type="checkbox"/> Etwa durchschnittlich <input type="checkbox"/> Recht niedrig <input type="checkbox"/> Sehr niedrig</p>

101	<p>Wie würden Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes bewerten? Ist sie sehr gut, recht gut, weder gut noch schlecht, recht schlecht oder sehr schlecht?</p> <p><input type="checkbox"/> Sehr gut</p> <p><input type="checkbox"/> Recht gut</p> <p><input type="checkbox"/> Weder gut noch schlecht</p> <p><input type="checkbox"/> Recht schlecht</p> <p><input type="checkbox"/> Sehr schlecht</p>
-----	--

<p>Sie sind am Ende des Fragebogens angekommen. Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme. Ihre Antworten werden streng vertraulich behandelt.</p> <p>Wir werden Sie dann in einem Jahr noch einmal für die Anschlussbefragung kontaktieren.</p>	
102	<p>Sollen wir Ihnen eine Zusammenfassung der ersten Ergebnisse per E-Mail zukommen lassen, sobald diese bereit sind?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>
103	E-Mail-Adresse: <input style="width: 80%;" type="text"/>
104	<p>Haben Sie noch Fragen oder Anmerkungen zur Befragung?</p> <input style="width: 80%; height: 20px;" type="text"/>
105	Datum: <input style="width: 80%;" type="text"/>
<p>Noch einmal herzlichen Dank für Ihre Unterstützung! Auf Wiedersehen.</p>	

ANHANG 2: Faktoren, die mit der wahrgenommenen Exposition gegenüber psychosozialen Risiken und den Präventionsmassnahmen im Zusammenhang stehen (multiple Regressionsmodelle)

In der Tabelle unten sind die Ergebnisse der 5 multiplen Regressionsmodelle abgebildet, die ausgehend von der ersten Unternehmensbefragung per Fragebogen erstellt wurden. Die Modelle 1 bis 3 betreffen die wahrgenommene Exposition gegenüber psychosozialen Risiken; die Modelle 4 und 5 die Präventionsergebnisse. Die angegebenen Werte entsprechen den Regressionskoeffizienten; signifikante Werte mit $p < ,05$ sind durch ein Sternchen gekennzeichnet. Die Variablen, die für die endgültigen Modelle nicht beibehalten wurden, sind durch einen Gedankenstrich gekennzeichnet.

Die Tabelle ist folgendermassen zu lesen: Im Verhältnis zu Unternehmen mit 10-99 Arbeitnehmenden ist das Ergebnis auf der Skala «Stress/hohe Arbeitsbelastung» bei Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten durchschnittlich um 2,95 Punkte niedriger und bei Unternehmen ab 100 Personen um 0,81 Punkte höher. Es ist bei Unternehmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten um 1,43 Punkte höher und bei Unternehmen mit mittlerer oder hoher Fluktuation im Verhältnis zu denjenigen mit einem niedrigen Turnover um 1,15 Punkte höher.

	Abhängige Variablen: Wahrgenommene Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren			Abhängige Variablen: Prävention	
	Modell 1: Stress/ hohe Arbeits- belastung (N=403)	Modell 2: Angriffe auf die Integrität (N=403)	Modell 3: Andere psychosoz. Risiko- faktoren (N=403)	Modell 4: Spezif. Mgt von psycho- sozialen Risiken (N=403)	Modell 5: Allg. Ver- besserung d. Arb.-bed. (N=398)
<i>Geplante Inspektion</i>	-	-	-	-	-
<i>Expositionsvariablen</i>					
Stress/Arbeitsbelastung ^a				-	-
Angriffe auf die Integrität ^a				.22*	-
Andere psychosoziale Risikofaktoren ^a				-	-
<i>Unternehmensstruktur</i>					
1-9 Arbeitnehmende ^b	-2,95*	,12	-,83*	-,61	-
100+ ^b	0,81*	,60*	,77*	1,10*	-
Industrie/Baugewerbe ^c	-	-,81*	,08	-1,75*	-,69
Handel, Gastro., Transp. ^c	-	-,53*	,65*	-1,01*	-,70*
Verwaltung, Lehre ^c	-	1,05*	1,41*	,27	-,62
Gesundheits-/Sozialw. ^c	-	1,30	1,36*	,13	-,35
Internationaler Konzern ^d	-	-,53*	-	,64*	-
<i>Wirtschaftliche und HR-Variablen</i>					
Wirtschaftliche Schwierigkeiten ^d	-	,41*	,69*	-,47	-
Durchschn./hohe Absenzen ^e	-	-	-	-	-
Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung ^d	1,43*	-	1,02*	-	-
Mittelhoher/hoher Turnover ^e	1,15*	,29	,79*	-	-
<i>ASGS-Variablen</i>					
ASGS-Management ^a	-	,10*	-	,31*	-
Mitwirkung des Mitarbeitenden ^a	-	-	-	,47*	,43*
Konstante	5,05*	,10*	1,78*	-,43	5,48*
R ² _w robust	,30	,44	,34	,72	,27

Referenzwerte: ^a kontinuierliche Variable, ^b 10-99, ^c «Dienstleistungsunternehmen», ^d 1 = Ja 0 = Nein, ^e niedrig.