

Verantwortung des Arbeitgebers

Im Arbeitsgesetz (ArG) und seiner Verordnung 3 (ArGV 3) sowie im Obligationenrecht (OR) ist gesetzlich verankert, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen muss, die nötig sind, um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Er hat dafür zu sorgen, dass eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung nach Möglichkeit vermieden wird. Zudem muss er im Betrieb die persönliche Integrität seiner Arbeitnehmenden sicherstellen.



Erfüllt der Arbeitgeber seine gesetzliche Pflicht und stellt sicher, dass gute Arbeitsbedingungen im Betrieb vorherrschen, so trägt er bei zu:

- Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden
- weniger Fehlern und somit besserer Qualität
- optimierter Kommunikation und gutem Betriebsklima
- weniger Ausfallzeiten und Reduktion der Kosten

Herausgeber:
SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
058 463 89 14
ab.sekretariat@seco.admin.ch

Foto: fotalia
Grafik: www.pettergrafik.ch

Erscheinungsjahr: 2014

Bestellungen:
BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik
www.bundespublikationen.admin.ch
Nr. 710.236.d

Download PDF:
www.seco.admin.ch,
Dokumentation, Publikationen und Formulare,
Merk- und Informationsblätter, Checklisten

Vollzugsschwerpunkt

Mit dem Ziel, die Prävention psychosozialer Risiken zu verstärken, verfolgt das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) mit Unterstützung von Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretungen und dem interkantonalen Verband für Arbeitnehmerschutz ab 2014 einen neuen Vollzugsschwerpunkt. In Abstimmung mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten, die Schweiz weit mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes betraut sind, wird das Augenmerk bei den geplanten Kontrollaktivitäten auf psychosoziale Risiken gerichtet.

Im Fokus stehen insbesondere der Schutz der persönlichen Integrität sowie der Schutz vor Überbeanspruchung. Die Arbeitsinspektion in Ihrem Kanton zeigt Ihnen dabei gerne auf, wie Sie erste Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken angehen können.



Weitere Informationen



Internetadresse für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz, www.psyatwork.ch*

SECO Broschüre «Mobbing und andere Belästigungen, Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz». Download unter www.seco.admin.ch, Dokumentation, Publikationen und Formulare, Broschüren

SECO Broschüre «Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz». Download unter www.seco.admin.ch, Dokumentation, Publikationen und Formulare, Broschüren*

SECO Flyer «Erschöpfung frühzeitig erkennen – Burnout vorbeugen». Download unter www.seco.admin.ch, Dokumentation, Publikationen und Formulare, Merk- und Informationsblätter, Checklisten*

Anhang zu Artikel 2 der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz. Download unter www.seco.admin.ch, Dokumentation, Publikationen und Formulare, Merk- und Informationsblätter, Checklisten, Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4

Internetadresse für Stressabbau und Stressprävention am Arbeitsplatz, www.stressnostress.ch

*ab 2015

Kontakte:
Kantonale Arbeitsinspektorate
www.arbeitsinspektorat.ch

Eidgenössische Arbeitsinspektion SECO
www.seco.admin.ch,
Themen, Arbeit, Arbeitsinspektion



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz



Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt haben direkte Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Engagement in diesem Bereich zahlt sich aus. Technische Risiken sind heute besser unter Kontrolle. Was nach wie vor und immer häufiger zu Problemen in Unternehmen führt, sind sogenannte psychosoziale Risiken wie arbeitsbedingter Stress, Burnout, Überwachung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz. Deutlich zeigt sich diese Tendenz in folgenden Zahlen:

- jährlich ereignen sich in der Schweiz 250'000 Berufsunfälle (-12% in zehn Jahren),^[1]
- 670'000 Beschäftigte sind von muskuloskelettalen Belastungen betroffen,^[2]
- 1'300'000 Arbeitnehmende sind nach eigenen Aussagen am Arbeitsplatz häufig oder sehr häufig gestresst (+30% in zehn Jahren)^[3].

Psychosoziale Risiken und ihre Folgen

Psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind gesundheitsschädliche Aspekte der Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und sozialen Verhältnisse. Die häufigsten organisatorischen Belastungen in der Schweiz sind hohes Arbeitstempo, Termindruck und Arbeitsunterbrechungen.

Lang andauernde psychische Fehlbelastungen können zu gesundheitlichen Problemen wie Muskel-Skelett Erkrankungen, Herz-Kreislauf Störungen oder auch psychischen Erkrankungen führen. Verbreitete Folgen sind ausserdem Motivationsverlust, Arbeitsunzufriedenheit oder Leistungsabfall.

Plötzliche Ausfälle durch Erkrankung und eine reduzierte Leistungsfähigkeit in der Zeit davor verursachen nicht nur den Betroffenen Leid, sondern auch dem Betrieb Kosten und Umtriebe. So belaufen sich z.B. die volkswirtschaftlich relevanten Kosten von Stress auf jährlich mehrere Milliarden Franken.^[4]

Anspruchsvoller Umgang mit psychosozialen Risiken

Psychosoziale Belastungsfaktoren sind eine besondere Herausforderung. Sie lassen sich selten mit Geräten messen oder beziffern. Zudem gilt es nach wie vor als Tabu, psychische Belastungen anzusprechen. Die Betroffenen befürchten negative Folgen wie zum Beispiel Arbeitsplatzverlust.

Der Umgang mit psychosozialen Risiken erfordert eine enge Kooperation der Linie mit allen Präventionsfachleuten im Betrieb, namentlich dem Sicherheitsbeauftragten, dem HR-Managementsowie weiteren Fachspezialisten.



Das Vorurteil, dass psychosoziale Risiken weder kontrollier- noch steuerbar sind, ist weit verbreitet. Tatsache ist: psychosoziale Risiken lassen sich ebenso systematisch managen wie andere Risiken im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Kernfragen in jedem Betrieb sind:

- Bestehen klare Stellenbeschriebe und Aufgabenstellungen?
- Erfolgen durchgehende Arbeitszeitaufzeichnungen?
- Finden regelmässig Mitarbeitergespräche statt, bei denen auch psychosoziale Themen der Arbeit angesprochen werden?
- Bestehen Regelungen und Weisungen zum Schutz der persönlichen Integrität (wie Bestimmungen über den Umgang mit Mobbing)?
- Gibt es Ansprechpersonen, an die sich Betroffene im Problemfall wenden können?
- Sind Massnahmen zum frühzeitigen Erkennen von psychischen Fehlbelastungen definiert (z.B. Mitarbeiterbefragung, Thematisieren an Sitzungen, Beobachten von Kennzahlen zu An- und Abwesenheiten, Unfallgeschehen etc.)?
- Werden Schutzmassnahmen konsequent umgesetzt und wird deren Wirksamkeit periodisch überprüft?

Zentral ist in jedem Fall, dass die Mitarbeitenden so früh wie möglich einbezogen werden. Dies gilt insbesondere für die Evaluierung der Arbeitsbelastungen und Erarbeitung erforderlicher Schutzmassnahmen.

^[1] Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung UVG (SSUV), www.unfallstatistik.ch

^[2] Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen (2009): Arbeitsbedingungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates - Geschätzte Fallzahlen und volkswirtschaftliche Kosten für die Schweiz.*

^[3] Grebner, S. et al., im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (2010): Stressstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen - Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit.*

^[4] Ramaciotti, D. und Perriard, J. (2000): Die Kosten des Stresses in der Schweiz.*

*Download: www.seco.admin.ch, Dokumentation, Publikationen, Studien und Berichte

