



Felix Weber ist überzeugt davon, dass eine gelebte Präventionskultur einen positiven Einfluss auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und damit auf die Wertschöpfung hat.

Sicherheit ist ein Gemeinschaftswerk

Text und Fotos: Beat Matter

Felix Weber ist Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva. Im Gespräch mit Susanne Kuntner, Inhaberin von mein job und sk consulting sowie Vorstandsmitglied von swisstaffing, spricht er über die konstruktive Zusammenarbeit und gelebte Sicherheitskultur.

Die Suva ist praktisch allen arbeitstätigen Menschen in der Schweiz ein Begriff. Und doch ist oft unklar, was sie macht. Wie würden Sie das kurz erklären?

Felix Weber: Die Suva ist die grösste Unfallversicherung der Schweiz und versichert rund 130'000 Unternehmen mit über zwei Millionen Berufstätigen gegen die

Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten. Damit ist sie ein wichtiger Teil des schweizerischen Sozialversicherungssystems. Die Dienstleistungen der Suva umfassen Prävention, Versicherung und Rehabilitation. Sie arbeitet selbsttragend, ohne öffentliche Gelder und gibt Überschüsse in Form von tieferen Prämien an ihre Versicherten weiter. Im obersten Führungs-

gremium, dem Suva-Rat, sind Vertreterinnen und Vertreter des Bundes sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vertreten.

Im Suva-Rat ist swisstaffing die offizielle Vertreterin der Personaldienstleister. Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?

Gemessen am Prämienvolumen in der Berufsunfallversicherung stellt die Branche der Personaldienstleister unsere zweitgrösste Kundengruppe dar. Die Zusammenarbeit funktioniert sehr gut. Ein Beleg dafür ist das komplexe Tarifierungsprojekt, das wir in enger Abstimmung mit dem Verband und der Branche vorantreiben. Darüber hinaus organisieren wir gemeinsame Schulungen zu wichtigen Themen und nutzen sich bietende Gelegenheiten, um uns regelmässig auszutauschen.

Vor einiger Zeit betonte das Suva-Geschäftsleitungsmitglied Hubert Niggli in einer Präsentation die gemeinsamen Ziele der Suva und der Personalverleiher: «Das Verhindern von Unfällen, gesetzeskonforme Leistungen, rasche Reintegration nach Unfällen und folglich möglichst tiefe und risikogerechte Prämien.» Gibt es demgegenüber auch Interessenskonflikte?

Der Personalverleih ist eine spezielle Branche mit einem einzigartigen Dreiecksverhältnis von Verleihbetrieben, Einsatzbetrieben und temporär Beschäftigten. Das bringt Herausforderungen mit sich, denn eine hohe Arbeitssicherheit kann nur in Zusammenarbeit mit allen Parteien gewährleistet werden. Interessenskonflikte kann ich keine erkennen. Wir streben gemeinsam mit unseren Kunden Ziele an, die im Interesse aller Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden liegen.

In der Praxis beklagen Personalverleiher eine hohe Prämienlast sowie ein aufwendiges Schadenmanagement. Wie reagieren Sie darauf?

Die Prämienhöhe steht in direktem Zusammenhang mit dem jeweiligen Unfallrisiko eines Betriebs. Dieses hat im Personalverleih in den letzten 15 Jahren gesamthaft stark abgenommen. Das hängt auch mit der veränderten Zusammensetzung der Einsatzbranchen bei den Personalverleihern zusammen. Spezifisch für den Personalverleih in Bau und Industrie sind Schadenlast und Prämien im gleichen Zeitraum um fünf Prozent gesunken. Die in den letzten Jahren stabile Ausgleichsreserve weist darauf hin: Die Prämien für den Personalverleih sind insgesamt risikogerecht.

Und das Schadenmanagement?

Wir sind dabei, in der Schadenabwicklung Schritt für Schritt noch effizienter zu werden. Dafür haben wir unser Schadenmanagement per Anfang 2022 neu strukturiert. Wir haben stark in Digitalisierung und Automatisierung investiert und führen diesen Prozess unter Einbezug neuer Technologien laufend weiter. Es soll einfach und unkompliziert sein, mit uns zu kommunizieren.

Wie können Personalverleiher dazu beitragen, dass im Schadensfall die Prozesse schneller ablaufen?

Unerlässlich dafür ist, dass Unfälle rasch und mit den vollständigen Angaben gemeldet werden. Nur so können wir Schadensfälle effizient bearbeiten, Lohnersatzzahlungen sicherstellen und in schweren Fällen frühzeitig die Wiedereingliederung unterstützen. Um den Informationsfluss zu optimieren, bieten wir in Zusammenarbeit mit den Verbänden auch Schulungen an.

Sie haben die bevorstehende Tarifierung bereits angetönt. Per Januar 2026 werden die bisherigen zwei Betriebsteile «Gewerbliche Tätigkeiten» und «Bürotätigkeiten und eigene Administration» durch acht feiner differenzierte Betriebsteile mit eigener Grundprämie ersetzt. Warum diese Entflechtung?

Das bisherige System fasst – insbesondere im Betriebsteil «Gewerbliche Tätigkeiten» – sehr unterschiedliche Berufsbilder zusammen, vom Gerüstbauer bis zur Uhrmacherin. Das Spektrum der Tätigkeiten und der Risiken ist breit, trotzdem zahlen die Unternehmen innerhalb eines Betriebsteils heute die gleichen Grundprämien. Mit der Entflechtung entstehen acht Betriebsteile, die von ihren Risiken her homogen sind. Für jeden dieser Betriebsteile wird in Zukunft ein separater Prämienersatz ausgewiesen, was bestehende Herausforderungen in der Tarifierung löst. Zudem können Unternehmen im Personalverleih dadurch besser beurteilen, wie sich ihre Risiken auf die verschiedenen Einsatzbranchen verteilen.

Für Branchen wie den Bau, die überdurchschnittliche Risiken aufweisen,

bedeutet das: Temporäre Arbeitskräfte werden tendenziell teurer.

Wie gesagt sind die Prämien für den Personalverleih als Gesamtbranche risikogerecht. Die neue Tarifierung wird demnach für die Branche insgesamt nicht zu einer Prämienveränderung führen. Auf der Stufe der Einsatzbranchen gibt es aber eine grössere Differenzierung. Die spezialisierten Personalverleiher im Baugewerbe sind überwiegend im Bonus-Malus-System oder in der Erfahrungstarifierung tarifiert. Ihre Prämie hängt stark von der eigenen Schadenshistorie ab, die sie aufgrund der Übergangsregelung behalten. Daher wird sich auch für sie die Prämie nicht stark und nicht schnell ändern.



«Die Prämien für den Personalverleih sind insgesamt risikogerecht.»

Felix Weber, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva

Die individuelle Schadenshistorie wirkt sich über ein Bonus-Malus-System unternehmensspezifisch auf die Prämie aus. So werden Verleiher mit einer tiefen Schadenslast belohnt. Doch es gibt einen Haken: Da die Grundprämie günstiger ist als die Prämie von Unternehmen mit einer schlechten Schadenshistorie, bietet das System einen Notausgang für «schwarze Schafe».

Es gibt Fälle von missbräuchlichen Neugründungen. Die Kosten dafür tragen die anderen Personalverleiher, was in der Tat problematisch ist. Glücklicherweise >>



Am Suva-Hauptsitz in Luzern im Gespräch, von links: Hubert Niggli, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Departement Finanzen und Informatik bei der Suva; Susanne Kuntner, Inhaberin von mein job und sk consulting sowie Vorstandsmitglied von swisstaffing, und Felix Weber, Vorsitzender der Geschäftsleitung bei der Suva.

handelt es sich um kein Massenphänomen, sondern um Einzelfälle. Durch die neue Tarifstruktur mit ihren besser differenzierten Basissätzen wird der Anreiz für solche missbräuchlichen Neugründungen stark reduziert.

Das Unfallrisiko von Temporärarbeitenden ist höher als das von Festangestellten. Wie ist das zu erklären?

Temporärarbeitende sind immer wieder neu in ihrem Arbeitsumfeld. Und neue Mitarbeitende haben nachweislich ein erhöhtes Unfallrisiko. Diesem Faktor muss in der Praxis Rechnung getragen werden, indem sich die Verleiher und die Einsatzbetriebe klar absprechen, den Einsatz systematisch vorbereiten und die Fachkräfte am neuen Arbeitsplatz umfassend einführen und integrieren. Der Einsatz von temporären Mitarbeitern wird bei Betriebsbesuchen und Arbeitssicherheitskontrollen der Suva konsequent thematisiert und entsprechende Massnahmen werden eingefordert. Die Reduktion der Fallzahlen und der schweren Unfälle bei Temporärarbeiten ist für die Suva ein Schwerpunktthema.

Swisstaffing hat per Anfang 2023 mit QAS Quality and Safety eine Branchenlösung für Prävention in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt. Hat die Branchenlösung das Potenzial, die Sicherheit zu erhöhen?

Branchenlösungen sind ein erprobtes Mittel, um Massnahmen im Bereich von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz systematisch umzusetzen. Die Erfahrung zeigt, dass Branchen, die einen gemeinsamen Ansatz verfolgen, mittelfristig tiefere Fallzahlen aufweisen. Entsprechend zuversichtlich bin ich für die Branchenlösung der Personalverleiher.

Dieses Interview erscheint in einer Baufachzeitschrift. Wie hat sich das Unfallrisiko in der Baubranche in den vergangenen Jahren entwickelt?

Das Fallrisiko, das heisst die Anzahl Unfälle pro Jahr und 1000 Vollbeschäftigte, ist für das Bauhauptgewerbe in den letzten zehn Jahren kontinuierlich zurückgegangen, insgesamt um fast elf Prozent. Für diese positive Entwicklung dürften verschiedene Aspekte zusammenspielen: Die kontinuierliche Präventionsarbeit in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Rückgang von Arbeitsplätzen mit hohem Unfallrisiko dank der Weiterentwicklung und des Einsatzes von neuen Arbeitsmitteln und Sicherheitsmassnahmen.

Wo setzen Sie Schwerpunkte, um das Risiko auf dem Bau weiter zu senken?

Wir setzen zusammen mit der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit BfA des Schweizerischen Baumeisterverbands ver-

schiedene Sensibilisierungsmassnahmen um. Für das laufende Jahr konzentrieren wir uns auf die Absturzsicherung, im Speziellen beim Schalen von Decken, die Sicherheit in Baugruben und Gräben, den Schutz vor UV-Strahlung und Hitze sowie den Gehörschutz. Darüber hinaus überprüfen wir bei unseren Besichtigungen und Kontrollen die Einhaltung der lebenswichtigen Regeln. Weiter bieten wir den Betrieben eine ganzheitliche Beratung vor Ort auf den Baustellen an.

Die Erfahrung zeigt, dass viele Bauunternehmen in Sicherheitskonzepte und -schulungen investieren. In der Ausführung im Alltag wird jedoch vieles verwässert. Wie kann das verhindert werden?

Basis für eine gute Arbeitssicherheit ist, dass in den Unternehmen eine echte Präventionskultur etabliert wird. Eine Kultur, in der es darum geht, dass man sich selbst und seinen Kolleginnen und Kollegen Sorge trägt, das Handeln laufend überprüft und dort anpasst, wo das Risiko besteht, dass jemand zu Schaden kommt. Unternehmer und Baukaderleute müssen dafür Vorbildfunktionen übernehmen und sicherstellen, dass die erforderlichen Mittel für die Umsetzung der Schutzmassnahmen auf den Baustellen vorhanden sind. Ich bin überzeugt, dass eine gelebte Präventionskultur einen positiven Einfluss auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und damit auf die Wertschöpfung hat.

Susanne Kuntner ist Vorstandsmitglied von swisstaffing und als Inhaberin der mein job gmbh sowie sk consulting seit 20 Jahren als Personal- und Unternehmensberaterin am Markt tätig. Üblicherweise kommen in dieser Rubrik ihre Kunden zu Wort. Diesmal jedoch gehört die Bühne der Suva.

Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern setzen wir alles daran, die Arbeit in den verschiedenen Branchen so sicher und gesund wie möglich zu machen. Unsere Kundinnen und Kunden stehen für uns im Zentrum und unser Bestreben ist es, sie mit unseren Produkten und Dienstleistungen bestmöglich zu unterstützen. ||