

Welches sind Ihre Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?

## Das Modell Suva

### Die vier Grundpfeiler der Suva

- Die Suva ist mehr als eine Versicherung; sie vereint Prävention, Versicherung und Rehabilitation.
- Die Suva wird von den Sozialpartnern geführt. Die ausgewogene Zusammensetzung im Verwaltungsrat aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Bundesvertretern ermöglicht breit abgestützte, tragfähige Lösungen.
- Gewinne gibt die Suva in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurück.
- Die Suva ist selbsttragend; sie erhält keine öffentlichen Gelder.

#### **Suva**

Gesundheitsschutz  
Postfach, 6002 Luzern

#### **Auskünfte**

Tel. 041 419 58 51

#### **Bestellungen**

[www.suva.ch/waswo](http://www.suva.ch/waswo)  
Fax 041 419 59 17  
Tel. 041 419 58 51

#### **Titel**

Welches sind Ihre Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?

Suva, Bereich Support und Grundlagen

Nachdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – mit Quellenangabe gestattet.

Erstausgabe: März 2004

Überarbeitete Ausgabe: August 2016

#### **Bestellnummer**

SBA 140.d

# Inhalt

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>Pflichten des Arbeitgebers</b> .....  | <b>6</b>  |
| 2.1      | Begriff «Arbeitgeber» .....  | 6         |
| 2.2      | Grundsatzbestimmungen .....  | 7         |
| 2.3      | Erläuterung der Grundsatzbestimmungen .....  | 9         |
| 2.4      | Pflichten des Arbeitgebers im Einzelnen .....                                      | 10        |
| <b>3</b> | <b>Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> .....                      | <b>15</b> |
| <b>4</b> | <b>Pflichten der Spezialisten der Arbeitssicherheit</b> .....                      | <b>17</b> |
| <b>5</b> | <b>Sanktionen bei pflichtwidrigem Verhalten</b> .....                              | <b>18</b> |
| 5.1      | Verwaltungsrechtliche Sanktionen gegen den Arbeitgeber .....                       | 18        |
| 5.2      | Verwaltungsrechtliche Sanktionen gegen Arbeitnehmerinnen<br>und Arbeitnehmer ..... | 19        |
| 5.3      | Strafrechtliche Sanktionen .....   | 20        |
| 5.4      | Zivilrechtliche Haftung .....  | 22        |
| <b>6</b> | <b>Weiterführende Informationen</b> .....  | <b>23</b> |

# 1 Einleitung

Diese Broschüre richtet sich an alle Personen, die in einem Betrieb Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz tragen. Angesprochen sind in erster Linie Arbeitgeber, «Sicherheitsbeauftragte (SiBe)» sowie Spezialisten und Spezialistinnen der Arbeitssicherheit. Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf jeder Stufe tragen in einem gewissen Mass Verantwortung, wie die nachstehende Grafik veranschaulicht.

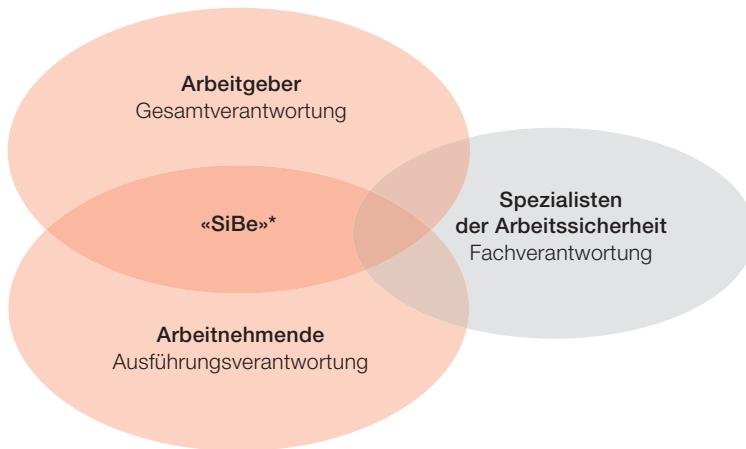


Bild 1  
Zusammenwirken von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden, «Sicherheitsbeauftragten» und Spezialisten der Arbeitssicherheit im Betrieb.

Dass die Hauptverantwortung beim Arbeitgeber liegt, macht Sinn. Denn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in hohem Masse eine Führungsaufgabe. Der Arbeitgeber hat den Überblick über die Aktivitäten in seinem Betrieb und damit über die auftretenden gesundheitlichen Risiken. Nur er kann die Sicherheit des ganzen betrieblichen Systems gewährleisten und allen Betriebsangehörigen verbindliche Weisungen erteilen. Zudem stellen die Absenzen durch Unfall und Krankheit in zahlreichen Unternehmen einen

---

\* Die Funktion des «Sicherheitsbeauftragten» (SiBe) oder der «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (KOPAS) ist durch Personen mit geeigneter Ausbildung und Qualifikation zu besetzen, zum Beispiel durch Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA), Sicherheitsassistenten, Absolventen anerkannter Arbeitssicherheitskurse. Der Umfang ihrer Fachverantwortung ist je nach Ausbildung, Stellung im Betrieb (Organigramm) und Stellenbeschreibung unterschiedlich.

ernst zu nehmenden betriebswirtschaftlichen Faktor dar, um den sich der Arbeitgeber schon aufgrund von Rentabilitätsüberlegungen kümmern muss.

Die vorliegende Publikation beschränkt sich auf die rechtlichen Aspekte. Sie vermittelt auf der Grundlage der relevanten Rechtserlasse eine Übersicht über die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Berücksichtigt werden in erster Linie

- die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)<sup>1</sup>
- die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3)<sup>2</sup>.

Zudem werden die Sanktionen beschrieben, die bei Missachtung der Vorschriften ergriffen werden können.

## Abkürzungen

|        |   |
|--------|---|
| ArG    | Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) |
| ArGV 1 | Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz  |
| ArGV 3 | Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Gesundheitsvorsorge                           |
| ArGV 5 | Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz, Jugendarbeitsschutzverordnung                 |
| ASA    | Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit                    |
| ATSG   | Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts          |
| ATSV   | Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts            |
| OR     | Schweizerisches Obligationenrecht   |
| PrSG   | Bundesgesetz über die Produktesicherheit                                      |
| StGB   | Schweizerisches Strafgesetzbuch   |
| UVG    | Bundesgesetz über die Unfallversicherung                                      |
| VUV    | Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten              |
| VwVG   | Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren                                    |

<sup>1</sup> SR 832.30

<sup>2</sup> SR 822.113

## 2 Pflichten des Arbeitgebers

### 2.1 Begriff «Arbeitgeber»

Unter dem Begriff «Arbeitgeber» wird jede natürliche oder juristische Person verstanden, die gegen Lohn oder zwecks Ausbildung Arbeitnehmende beschäftigt, zum Beispiel der Betriebsinhaber oder die Geschäftsleitung einer Aktiengesellschaft.

Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. In aller Regel wird er bestimmte Aufgaben aus diesem Bereich an Mitarbeitende übertragen, zum Beispiel an einen «Sicherheitsbeauftragten» (SiBe) und an Arbeitnehmende mit Vorgesetztenstellung. Dabei wird vom Arbeitgeber verlangt, dass er für eine zweckmässige Aus- und Weiterbildung der beauftragten Personen sorgt und klare Weisungen und Kompetenzen erteilt (siehe Art. 7 Abs. 1 VUV). Insofern werden Pflichten des Arbeitgebers auch für die betreffenden Arbeitnehmenden (Kader, Sicherheitsbeauftragter) verbindlich.

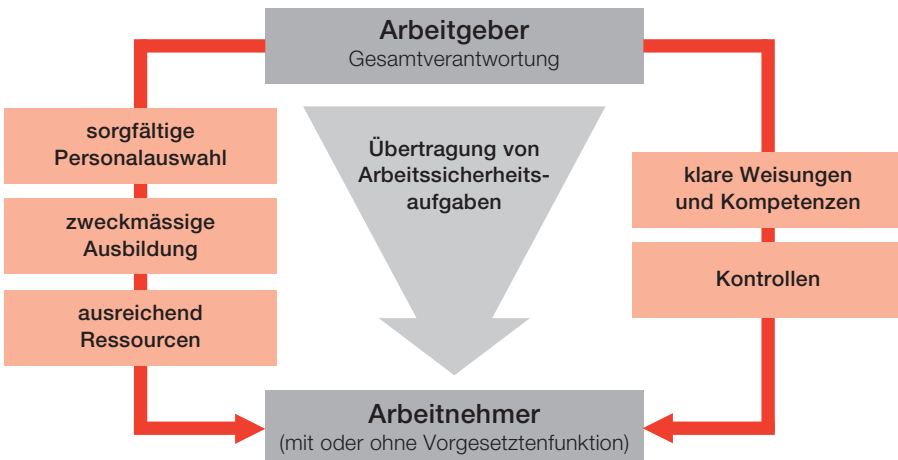


Bild 2  
Korrekte Übertragung von Arbeitgeberaufgaben auf Arbeitnehmende.

Die Übertragung von Aufgaben entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Verpflichtungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Art. 7 Abs. 2 VUV und Art. 7 Abs. 4 ArGV 3). Dazu gehört auch die Finanzierung der von ihm zu treffenden Massnahmen der Arbeitssicherheit (Art. 90 VUV). Immerhin dürfte sich der Arbeitgeber in zivil- und strafrechtlicher Hinsicht vom Vorwurf einer Pflichtverletzung entlasten oder gar befreien können, wenn er nachweisen kann, dass er den oder die eingesetzten Arbeitnehmer sorgfältig ausgewählt, in zweckmässiger Weise ausgebildet, instruiert und in zumutbarer Weise überwacht sowie ausreichend personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung gestellt hat.

## **2.2 Grundbestimmung**

Die Pflichten des Arbeitgebers für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz leiten sich aus den folgenden gesetzlichen Grundsätzen ab:

### **Art. 328 Abs. 2 OR<sup>3</sup>**

«[Der Arbeitgeber] hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.»

### **Art. 82 Abs. 1 und 2 UVG<sup>4</sup>**

«1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

2 Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.»

---

<sup>3</sup> Schweizerisches Obligationenrecht (SR 220)

<sup>4</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung (SR 832.20)

## Art. 6 Abs. 1 und 3 ArG<sup>5</sup>

«1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

[...]

<sup>3</sup> Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. [...]»

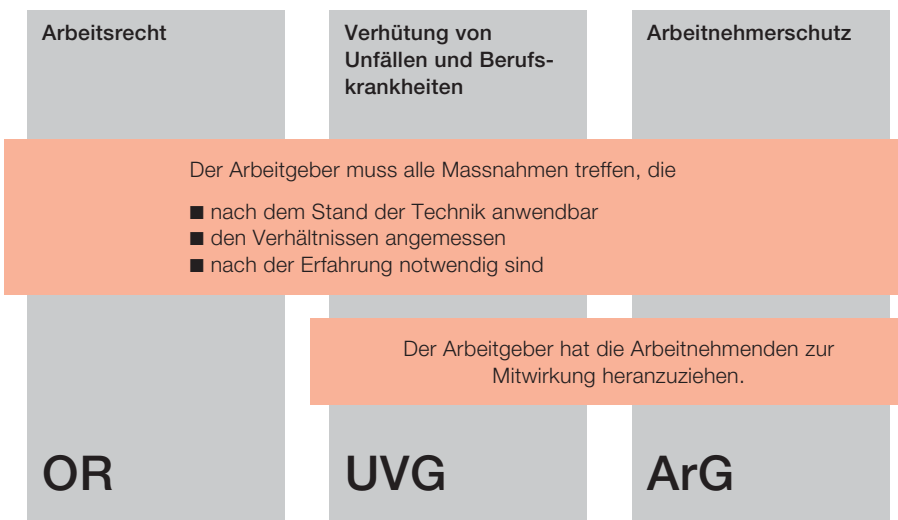


Bild 3

Die drei gesetzlichen Pfeiler für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

<sup>5</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11)



## **2.3 Erläuterung der Grundsatzbestimmungen**

### **Nach der Erfahrung notwendig**

Gemeint ist nicht die subjektive Wahrnehmung eines Einzelnen, sondern die allgemeine Erfahrung über gleiche oder gleichartige Risiken, die z. B. in der Unfallstatistik zum Ausdruck kommt. Als erforderlich erachtet werden Massnahmen, deren Notwendigkeit in der Praxis allgemein anerkannt ist.

Wer die Notwendigkeit einer Massnahme selber nicht beurteilen kann, muss sich diese Informationen beschaffen, z. B. durch den Beizug eines Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) oder durch das Studium entsprechender Unterlagen (Vorschriften, Richtlinien, Merkblätter, Publikationen).

### **Nach dem Stand der Technik anwendbar**

Der Begriff «Stand der Technik» ist im weitesten Sinne aufzufassen. Dem Fortschritt der Technik und der Arbeitsmethodik haben sich grundsätzlich auch die Schutzmassnahmen anzupassen. Es ist möglich, dass sich eine Schutzmassnahme im Laufe der Zeit als ungenügend erweist.

Wem die Kenntnisse über den anwendbaren «Stand der Technik» fehlen, hat sich diese Kenntnisse zu beschaffen, z. B. durch den Beizug eines Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) oder durch das Studium entsprechender Unterlagen (Vorschriften, Richtlinien, Merkblätter, Publikationen).

### **Den gegebenen Verhältnissen angemessen**

Gemeint ist der allgemeine verwaltungsrechtliche Grundsatz der Verhältnismässigkeit, wonach eine verlangte Massnahme nicht über das hinausgehen darf, was zur Erreichung des Zwecks erforderlich ist. Bei der Beantwortung der Frage, ob die Verhältnismässigkeit gegeben sei, spielt das Ermessen eine beträchtliche Rolle. Doch auch hier darf nicht nur auf die subjektive Meinung des Einzelnen abgestellt werden, sondern es muss nach objektiven Kriterien entschieden werden, die den Besonderheiten des Betriebs in technischer und menschlicher Hinsicht Rechnung tragen.

Es geht in jedem Fall darum, das Ausmass eines gesundheitlichen Risikos und die Aufwendungen für die notwendigen Schutzmassnahmen gegeneinander abzuwägen. Je grösser das Risiko einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ist, desto aufwändigere Schutzmassnahmen sind angemessen.

### **Mitwirkung der Arbeitnehmenden**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung heranzuziehen, soll einerseits gewährleisten, dass der Arbeitgeber punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen Dialog pflegt und die Erfahrungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mitberücksichtigt. Andererseits dienen diese Bestimmungen auch dazu, die Arbeitnehmenden für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu motivieren, indem sie aktiv einbezogen werden. Im Mitwirkungsgesetz<sup>6</sup> bzw. in Art. 6a VUV und Art. 48 ArG wird der Anspruch der Arbeitnehmenden auf Mitwirkung ausdrücklich erwähnt.

## **2.4 Pflichten des Arbeitgebers im Einzelnen**

Die erwähnten Grundsatzbestimmungen sind in zahlreichen Verordnungen, weiteren Gesetzen, Richtlinien usw. konkretisiert worden. Massgeblich sind in erster Linie die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) und die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz über den Gesundheitsschutz (ArGV 3).

Die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreffen die «Organisation», die «Kommunikation und Schulung» sowie die «Arbeitsplatzgestaltung». Diese drei Aufgabenfelder (Bild 4) werden im Folgenden anhand einer nicht abschliessenden Aufzählung der wichtigsten Vorschriften konkretisiert.

---

<sup>6</sup> Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14)

## Organisation

Als **übergeordnete organisatorische Aufgabe** wird vom Arbeitgeber verlangt, dass er

- alle Anordnungen und Schutzmassnahmen zur Wahrung der Arbeitssicherheit trifft, wie sie in den massgeblichen Vorschriften<sup>7</sup> und anerkannten Regeln<sup>8</sup> vorgesehen sind (Art. 3 Abs. 1 VUV)
- alle Massnahmen trifft, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten (Art. 2 Abs. 1 Satz 1 ArGV 3)
- für die Durchsetzung der Anordnungen und für die Einhaltung der Schutzmassnahmen sorgt (Art. 6 Abs. 3 VUV). Nur so kann er den Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden gewährleisten, wie dies in Art. 328 OR verlangt wird.

Im Einzelnen muss der Arbeitgeber insbesondere:

- die **Zuständigkeiten** für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Betrieb regeln und wenn nötig besondere Aufgaben an geeignete Arbeitnehmende übertragen (Art. 7 Abs. 1 ArGV 3)
- die Ausführung von **Arbeiten mit besonderen Gefahren** regeln (Art. 8 VUV)
- **Spezialisten der Arbeitssicherheit beiziehen**, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV, Art. 7 Abs. 3 ArGV 3, EKAS-Richtlinie 6508). So zum Beispiel für die Gefahrenermittlung und Risikoanalyse im Betrieb, wenn dem Arbeitgeber die entsprechenden Kenntnisse fehlen.
- beim **Zusammenwirken verschiedener Betriebe** und beim Erteilen von Aufträgen an Dritte die erforderlichen Absprachen zur Wahrung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz treffen (Art. 9 VUV, Art. 8 ArGV 3)

---

<sup>7</sup> Die wichtigsten Vorschriften sind in der VUV bzw. in der ArGV 3 enthalten. Zu beachten sind aber auch Erlasse wie die Bauarbeitenverordnung (BauAV), das Bundesgesetz über die Produktesicherheit (PrSG), das Elektrizitätsgesetz (EleG), die Kranverordnung, Vorschriften zu Mikroorganismen, Strahlenschutz, Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz usw.

<sup>8</sup> Die wichtigsten anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sind: EKAS-Richtlinien, MAK-Werte, Merkblätter der Suva und des SECO.

- auch für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz von **temporär beschäftigtem Personal** sorgen (Art. 10 VUV, Art. 9 ArGV 3)
- die Vorschriften zur **Arbeitsorganisation** beachten (Art. 38–46 VUV)
- die **Arbeit einstellen**, wenn die Sicherheit nicht mehr gewährleistet ist (Art. 4 VUV)
- ein **Notfallkonzept** entwickeln und die Erste Hilfe organisieren (Art. 36 ArGV 3).

Verschiedene dieser Pflichten setzen voraus,

- dass eine **Gefahrenermittlung** durchgeführt wird. So kann beispielsweise die Frage, ob und wofür Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen sind (im Anstellungs- oder Auftragsverhältnis), erst nach vorgängiger Gefahrenermittlung beantwortet werden (Art. 11a Abs. 2 lit. a VUV).

## Kommunikation und Schulung

- Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die auftretenden Gefahren **informieren** und über die Massnahmen zu deren Verhütung **anleiten**. Diese Pflicht hat der Arbeitgeber auch gegenüber bei ihm tätigen Arbeitnehmenden eines anderen Betriebs und gegenüber temporär Beschäftigten (Art. 6 Abs. 1 VUV, Art. 5 Abs. 1 ArGV 3, Art. 10 VUV, Art. 9 ArGV 3).
- Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit bestimmten Aufgaben der Arbeitssicherheit oder des Gesundheitsschutzes betrauen, so muss er ihn in zweckmässiger Weise **aus- und weiterbilden** und ihm **klare Weisungen und Kompetenzen** erteilen (Art. 7 Abs. 1 VUV, Art. 7 Abs. 2 ArGV 3).
- Die Arbeitnehmenden sind über Aufgaben und Funktion der im Betrieb tätigen **Spezialisten der Arbeitssicherheit** zu informieren (Art. 6 Abs. 2 VUV).

## Arbeitsplatzgestaltung

- In den Betrieben dürfen nur **Arbeitsmittel** eingesetzt werden, welche die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht gefährden (Art. 24 Abs. 1 VUV). Eingehende Regelungen dazu finden sich in Art. 24–32b VUV sowie in der EKAS-Richtlinie 6512 «Arbeitsmittel».



Bild 4  
Pflichten des Arbeitgebers.

- Der Arbeitgeber muss die erforderlichen **persönlichen Schutzausrüstungen (PSA)** zur Verfügung stellen und für deren (richtige) Verwendung sorgen (Art. 5 VUV, Art. 27, 28 ArGV 3).
- Vom Arbeitgeber wird verlangt, dass er die erforderlichen Schutzmassnahmen beim Umgang mit **gesundheitsgefährdenden Stoffen und Strahlen** trifft (Art. 44–46 VUV).

Im Weiteren muss der Arbeitgeber bei der Arbeitsplatzgestaltung die Bestimmungen beachten in Bezug auf:

- **Gebäude** und andere Konstruktionen, z. B. bezüglich Belastbarkeit, Treppen, Verkehrswege (Art. 12–23 VUV)
- **Arbeitsumgebung**, z. B. bezüglich Lärm und Vibrationen, Beleuchtung, Explosions- und Brandgefahr (Art. 33–37 VUV)
- **Ergonomie und Hygiene**, belästigende oder schädigende Einflüsse, übermässig starke und allzu einseitige Beanspruchung (Art. 2 Abs. 1 ArGV 3, Art. 32a Abs. 2 VUV)
- **weitere Anforderungen des Gesundheitsschutzes gemäss Art. 11–37 ArGV 3**, z. B. bezüglich Raumklima, Nichtraucherchutz, Lärm, Handhabung von Lasten, Garderoben, Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter, Unterhalt und Reinigung.

## Systemansatz und Dokumentation

Es ist eine anspruchsvolle **Organisations- und Führungsaufgabe**, allen Pflichten nachzukommen, die notwendigen Massnahmen zu planen und deren Umsetzung sowie Einhaltung zu überwachen. Durch den Einbau von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in das Führungssystem des Unternehmens lässt sich diese Aufgabe effizient und nachhaltig lösen<sup>9</sup>.

Vom Arbeitgeber wird verschiedentlich verlangt, dass er seine Aktivitäten auf dem Gebiet von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nachweisen kann (z. B. Art. 32b VUV, EKAS-Richtlinien 6508 und 6512). Ein systemorientierter Ansatz mit einer entsprechenden **Dokumentation** empfiehlt sich auch aus diesem Grund. Die Dokumentation erweist sich spätestens dann als Vorteil, wenn in einem Schadenfall Haftpflichtansprüche gegen den Arbeitgeber geltend gemacht werden oder wenn strafrechtliche Sanktionen zur Diskussion stehen.

---

<sup>9</sup> Informationen zu diesem Thema finden Sie in folgenden Suva-Publikationen:  
– Die Sicherheit organisieren – eine zentrale Aufgabe für jedes Unternehmen (Bestell-Nr. 66101.d)  
– Sicherheit und Gesundheitsschutz: Wo stehen wir? Ein Selbsttest für KMU (Bestell-Nr. 88057.d)

### 3 Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmenden haben auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes folgende Pflichten:

- Arbeitnehmende müssen ihren **Arbeitgeber** in der Durchführung der Unfallverhütungs- und der Gesundheitsschutzvorschriften **unterstützen** (Art. 82 Abs. 3 Satz 1 UVG, Art. 6 Abs. 3 Satz 2 ArG).
- Sie haben die **Weisungen des Arbeitgebers** in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu **befolgen** und die anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen (Art. 11 Satz 1 VUV, Art. 10 Abs. 1 ArGV 3).

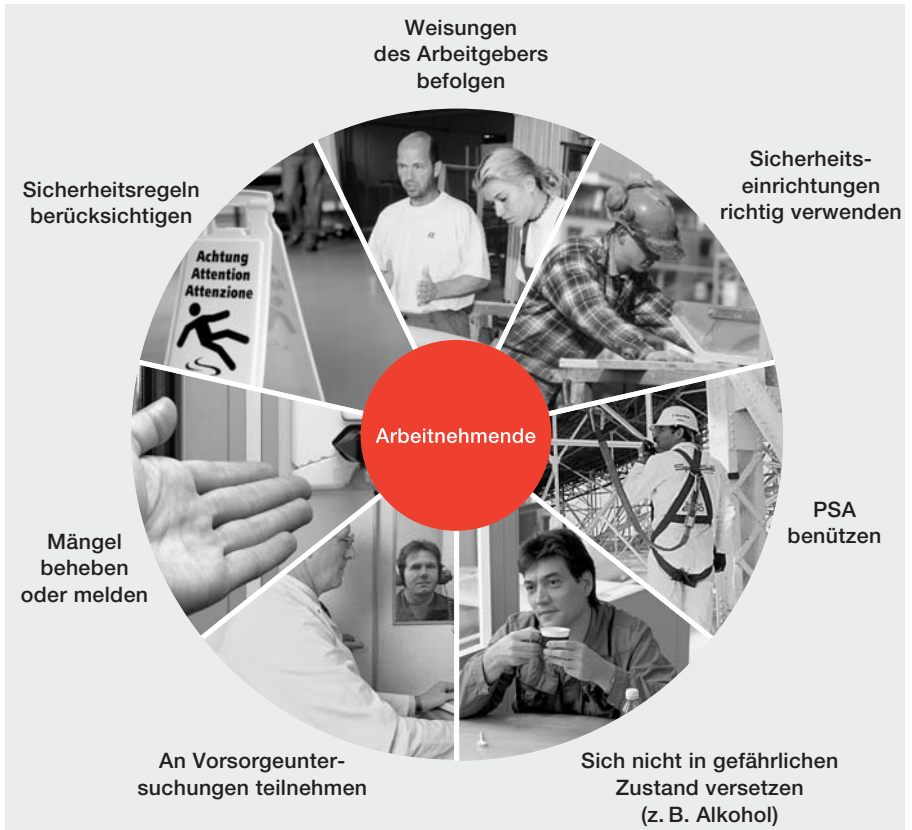


Bild 5  
Pflichten der Arbeitnehmenden.

- Insbesondere besteht die Verpflichtung, die **persönlichen Schutzausrüstungen** zu benutzen (Art. 82 Abs. 3 Satz 2 UVG, Art. 11 Abs. 1 Satz 2 VUV).
- Festgestellte **Mängel**, die die Arbeitssicherheit oder den Gesundheitsschutz beeinträchtigen, sind von den Arbeitnehmenden zu beheben oder, wo sie dazu nicht befugt oder nicht in der Lage sind, unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden (Art. 11 Abs. 2 VUV, Art. 10 Abs. 2 ArGV 3).
- Arbeitnehmende müssen die **Sicherheitseinrichtungen** richtig gebrauchen und dürfen deren Wirksamkeit nicht beeinträchtigen (Art. 82 Abs. 3 Satz 2 UVG, Art. 11 Abs. 1 Satz 2 VUV).
- Sie dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selber oder andere gefährden. Dies gilt insbesondere für den Genuss von **Alkohol** und anderen berauschenden Mitteln (Art. 11 Abs. 3 VUV).
- Arbeitnehmende, welche in einem der **arbeitsmedizinischen Vorsorge** unterstellten Betrieb oder Betriebsteil beschäftigt sind, müssen sich den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (Eintritts- und Kontrolluntersuchungen) unterziehen sowie arbeitsmedizinische Vorsorgemassnahmen befolgen (Nichteignungsverfügung/Art. 70 ff. VUV).
- Bei dauernd oder regelmässig wiederkehrender **Nachtarbeit** müssen sich Jugendliche und Arbeitnehmende, die dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten, einer medizinischen Untersuchung unterziehen und medizinische Beratung in Anspruch nehmen (Art. 43–45 ArGV 1).



## 4 Pflichten der Spezialisten der Arbeitssicherheit

Eine Auflistung der Aufgaben der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit findet sich in Art. 11e VUV:

- Beurteilen der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden
- Beraten und Orientieren des Arbeitgebers in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Begleiten und Beraten der Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung am Arbeitsplatz

Dabei haben die Spezialisten auch die Anforderungen der Gesundheitsvorsorge miteinzubeziehen (Art. 7 Abs. 3 ArGV 3).

## 5 Sanktionen bei pflichtwidrigem Verhalten

### 5.1 Verwaltungsrechtliche Sanktionen gegen den Arbeitgeber

Die sogenannten «Durchführungsorgane» (Suva, SECO, kantonale Arbeitsinspektorate) haben die Aufgabe, die Einhaltung der Vorschriften über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Betrieben zu kontrollieren und nötigenfalls durchzusetzen. Sie können Anordnungen erlassen und damit ein förmliches **Verfahren** einleiten, das in den Grundzügen wie folgt abläuft:

- Stellt das Durchführungsorgan bei einem Betriebsbesuch fest, dass Vorschriften der Arbeitssicherheit oder des Gesundheitsschutzes verletzt werden, so setzt es dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Einhaltung der Vorschriften. Durch die schriftliche Bestätigung im Rahmen einer **Ermahnung** wird das förmliche Verfahren eingeleitet (Art. 62 VUV/Art. 51 Abs. 1 ArG).
- Liegt ein dringender Fall vor, bei welchem auf die Ermahnung verzichtet wird, oder leistet der Arbeitgeber der erfolgten Mahnung keine Folge, ordnet das Durchführungsorgan die erforderlichen Massnahmen durch **Verfügung** an und setzt eine angemessene Frist zu deren Vollzug (Art. 64 VUV/Art. 51 Abs. 2 ArG).
- Gegen Verfügungen gemäss VUV kann beim betreffenden Durchführungsorgan innert 30 Tagen schriftlich **Einsprache** erhoben werden (Art. 52 ATSG<sup>10</sup>, Art. 10 ATSV<sup>11</sup>).  
Bei Verfügungen gemäss ArG ist keine Einsprache vorgesehen. Hingegen besteht die Möglichkeit, innert 30 Tagen eine **Beschwerde** bei der kantonalen Rekursbehörde einzureichen (Art. 56 Abs. 1 ArG).  
Verzichtet der betroffene Arbeitgeber auf eine Einsprache bzw. Beschwerde, wird die Verfügung nach 30 Tagen rechtskräftig.
- Der weitere Verfahrensweg bestimmt sich nach Art. 56 ATSG/Art. 109 UVG bzw. nach dem Verwaltungsgerichtsgesetz<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1)

<sup>11</sup> Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.11)

<sup>12</sup> Bundesgesetz über das Bundesverwaltungsgericht (SR 173.32)

Zur **Vollstreckung rechtskräftiger Verfügungen gemäss VUV** können die Durchführungsorgane folgende Mittel anwenden:

- Prämienhöhung (Art. 92 Abs. 3 UVG und Art. 66 VUV)
- Zwangsmassnahmen gemäss Art. 41 VwVG<sup>13</sup> (vgl. auch Art. 67 VUV):
  - Mit der **Ersatzvornahme** lässt das Durchführungsorgan die vom Arbeitgeber verweigerte Massnahme durch einen Dritten ausführen, und zwar auf Kosten des Arbeitgebers.
  - **Unmittelbarer Zwang** wird dann angewendet, wenn die anderen Sanktionen unzweckmässig sind oder ihr Ziel nicht erreichen. Es können Arbeiten eingestellt, Stoffe oder Geräte beschlagnahmt oder die Benützung von Einrichtungen, Räumen oder Apparaten verboten werden. Dazu ist wenn nötig die zuständige kantonale Behörde beizuziehen (Art. 67 und 68 VUV).
  - In jedem Verfahrensstadium kann das Durchführungsorgan bei der zuständigen Strafverfolgungsbehörde **Strafanzeige** einreichen (siehe dazu Kapitel 5.3).

## **5.2 Verwaltungsrechtliche Sanktionen gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Gegen Arbeitnehmende, die sich sicherheitswidrig verhalten, können die Durchführungsorgane nur in Ausnahmefällen Zwangsmassnahmen ergreifen. Hingegen hat der Arbeitgeber, der für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Betrieb verantwortlich ist, die Möglichkeit und die Pflicht, nötigenfalls arbeitsvertragsrechtliche Konsequenzen zu ziehen (Verwarnung, Versetzung, Entlassung).

Verwaltungsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten gegen Arbeitnehmende sind auf dem Gebiet der arbeitsmedizinischen Vorsorge vorgesehen:

- Weigert sich ein Arbeitnehmer, eine notwendige arbeitsmedizinische Untersuchung durchführen zu lassen, so darf dieser bei der gefährdenden Arbeit nicht beschäftigt oder weiterbeschäftigt werden, solange die

---

<sup>13</sup> Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (SR 172.21)

Untersuchung nicht nachgeholt worden ist und die Suva zur Eignungsfrage nicht Stellung genommen hat (Art. 77 Abs. 1 VUV).

- Wenn sich ein Arbeitnehmer eine mit der verweigeren Untersuchung zusammenhängende Berufskrankheit zuzieht, wenn sich eine solche Berufskrankheit verschlimmert oder wenn er wegen der in seiner Person liegenden Gefährdung (z. B. Epilepsie) einen Berufsunfall erleidet, werden ihm die Versicherungsleistungen verweigert oder gekürzt (Art. 77 Abs. 2 VUV).
- Einem Arbeitnehmer, der einer Nichteignungsverfügung keine Folge leistet, können die Versicherungsleistungen verweigert oder gekürzt werden, sofern er eine mit dieser Verfügung zusammenhängende Berufskrankheit erwirbt oder einen damit zusammenhängenden Berufsunfall erleidet (Art. 81 VUV).

### **5.3 Strafrechtliche Sanktionen**

Auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gilt es einerseits die Strafbestimmungen des UVG bzw. des ArG zu beachten. Andererseits können – vor allem nach einem Schadenfall – auch Tatbestände aus dem Strafgesetzbuch (StGB) zum Tragen kommen. Die Strafverfolgung richtet sich gegen (natürliche) Personen, welche für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich sind, z.B. Betriebsinhaber, Geschäftsführer, Werkleiter, aber auch Sicherheitsbeauftragte (soweit sie ihren Pflichten nicht oder nicht genügend nachgekommen sind).

Die wichtigsten Strafbestimmungen sind:

#### **Art. 112 Abs. 4 UVG**

Wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen<sup>14</sup> oder mit Busse<sup>15</sup> bestraft. Dieselbe Sanktion gilt für Arbeitnehmende, die durch ihr Fehlverhalten andere ernstlich gefährden.

<sup>14</sup> Ein Tagessatz beträgt höchstens 3 000 Franken. Die Höhe wird nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Täters bestimmt (Art. 34 StGB).

<sup>15</sup> Der Höchstbetrag der Busse ist 10 000 Franken (Art. 106 StGB).

### **Art. 113 UVG**

Wer als Arbeitnehmer den Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt, ohne dadurch andere zu gefährden, wird mit Busse<sup>15</sup> bestraft.

### **Art. 59 Abs. 1 ArG**

«Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über

- a. den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;
- b. die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;
- c. den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.»

### **Art. 60 ArG**

«1 Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandelt.

2 Gefährdet er dadurch andere Personen ernstlich, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.»

### **Art. 117 StGB**

Fahrlässige Tötung

Wer fahrlässig den Tod eines Menschen verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren<sup>16</sup> oder Geldstrafe<sup>17</sup> bestraft.

### **Art. 125 StGB**

Fahrlässige Körperverletzung

1 Wer fahrlässig einen Menschen am Körper oder an der Gesundheit schädigt, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren<sup>16</sup> oder Geldstrafe<sup>17</sup> bestraft.

2 Ist die Schädigung schwer, so wird der Täter von Amtes wegen verfolgt.

---

<sup>16</sup> Die Dauer der Freiheitsstrafe beträgt in der Regel mindestens sechs Monate (Art. 40 StGB).

<sup>17</sup> Die Geldstrafe beträgt höchstens 360 Tagessätze. Ein Tagessatz beträgt höchstens 3 000 Franken. Die Höhe wird nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Täters bestimmt (Art. 34 StGB).

### **Art. 230 StGB**

Der Straftatbestand «Beseitigung oder Nichtanbringung von Sicherheitsvorrichtungen» ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren<sup>16</sup> und/oder Geldstrafe<sup>17</sup> bedroht.

### **Art. 292 StGB**

«Wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet, wird mit Busse<sup>15</sup> bestraft.»

## **5.4 Zivilrechtliche Haftung**

Die verwaltungs- und strafrechtlichen Sanktionen stehen im Vordergrund. Im weitesten Sinn kann aber auch die zivilrechtliche Haftung als Sanktion verstanden werden, seien es Haftungstatbestände zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, sei es die Haftung gegenüber einem geschädigten Dritten.

Als Haftungsgrundlage ist zu denken an Art. 55 OR (Geschäftsherrenhaftung), Art. 58 OR (Werkeigentümerhaftung) oder Art. 41 OR (Verschuldenshaftung). Bei der Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden gilt es zu beachten, dass dieser im Prinzip für jedes Verschulden haftet, so z. B. bei fahrlässiger Nichtanwendung zumutbarer Schutzmassnahmen.

Umgekehrt können bei schuldhafter Schadenszufügung auch Arbeitnehmende oder Spezialisten der Arbeitssicherheit (als Arbeitnehmende oder als Beauftragte) haftpflichtig werden, wenn sie beispielsweise ihrer Sorgfaltspflicht nicht nachkommen.

Es würde im Rahmen dieser Broschüre zu weit führen, im Detail auf Fragen der zivilrechtlichen Haftung wie auch auf Regressfragen einzugehen.

## 6 Weiterführende Informationen

### Gesetzes- und Verordnungstexte

Die massgeblichen Gesetzes- und Verordnungstexte für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sind in der jeweils aktuellen Fassung zu finden unter [www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html)  
Direkter Zugriff möglich mit: OR, UVG, ArG, VUV, StGB usw.

### Infomittel für Arbeitgeber

- EKAS-Wegleitung durch die Arbeitssicherheit.  
[www.wegleitung.ekas.ch](http://www.wegleitung.ekas.ch)
- Die strafrechtliche Verantwortung bei Arbeitsunfällen.  
Suva-Bestellnummer SBA 120.d
- EKAS-Leitfaden für das Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit.  
Bestellnummer 6030.d (Fr. 20.– Schutzgebühr)
- SECO-Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 ArG
- SECO-Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2 ArG

### Infomittel für Arbeitnehmende

Zur Abgabe an die Mitarbeitenden, um sie auf ihre Rechte und Pflichten aufmerksam zu machen:

- Gefahr im Griff. Das Wichtigste für Ihre Sicherheit.  
Bestellnummer 88154 (erhältlich in Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch, Albanisch, Serbisch, Türkisch, Spanisch und Portugiesisch)
- Neuer Arbeitsplatz – neue Gefahren. So starten Sie sicher am neuen Arbeitsplatz.  
Bestellnummer 84020 (erhältlich in Deutsch, Französisch und Italienisch)
- Mitwirkung – SECO-Merkblatt Nr. 104

## Bestellungen

- Such- und Bestellplattform für Publikationen der Suva und der EKAS:  
[www.suva.ch/waswo](http://www.suva.ch/waswo)

oder:

Suva, Kundendienst, Postfach, 6002 Luzern

Fax: 041 419 59 17

Tel.: 041 419 58 51

- Such- und Bestellplattform des SECO:  
[www.arbeitsbedingungen.ch](http://www.arbeitsbedingungen.ch)

Bestellungen an:

BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern

[www.bundespublikationen.ch](http://www.bundespublikationen.ch)

Mail: [verkauf.zivil@bbl.admin.ch](mailto:verkauf.zivil@bbl.admin.ch)

Fax: 031 325 50 58