

## Artikel 6

# Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- <sup>1</sup> 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>2</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.
- <sup>2bis</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.
- <sup>3</sup> Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.
- <sup>4</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

## Allgemeines

Das Arbeitsgesetz bildet zusammen mit dem Unfallversicherungsgesetz, das die Vorschriften zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Arbeitssicherheit) enthält, die wichtigste Grundlage für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Gemäss Arbeitsgesetz versteht sich dieser in einem weiten und umfassenden Sinn. Die Anforderungen des Arbeitsgesetzes gehen damit über diejenigen des Unfallversicherungsgesetzes hinaus.

Das Arbeitsgesetz verlangt, dass grundsätzlich jede Gesundheitsbeeinträchtigung zu vermeiden ist und nicht nur die im Unfallversicherungsgesetz definierten Berufskrankheiten. Die Verantwortung für den Gesundheitsschutz nach Arbeitsgesetz und Unfallversicherungsgesetz liegt primär beim Arbeitgeber. Artikel 6 ArG bildet die gesetzliche Grundlage der meisten Gesundheitsschutzvorschriften der Verordnungen zum Arbeitsgesetz.

Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind von öffentlichem Interesse. Sie sind auf Grund von Artikel 3a ArG auch anwendbar auf manche Betriebe und Personenkategorien, die vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind (vgl. Kommentar Art. 3a ArG). Im Hinblick auf die Wichtigkeit des Gesundheitsschutzes besagt der Vorbehalt in Artikel 71 Buchstabe b ArG, dass die Vorschriften zu öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen von den Vorschriften zum Gesundheitsschutz nur zu Gunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abweichen dürfen.

## Absatz 1

Die Arbeitgeber sind zu allgemeinen Massnahmen in Bezug auf den Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verpflichtet. Im vorliegenden Absatz werden diese Mass-

nahmen umschrieben. Sie sind zum grössten Teil in den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz konkretisiert. Folgt der Arbeitgeber den Richtlinien des Arbeitsgesetzes und der Verordnungen, so kann vermutet werden, dass er seiner Pflicht vorschriftsmässig nachgegangen ist.

Diese Massnahmen sind in erster Linie technischer und organisatorischer Art. Personenbezogene Schutzmassnahmen, wie z.B. das Tragen von Atemschutzmasken, sollten erst dann zum Zuge kommen, wenn die technischen und organisatorischen Massnahmen ausgeschöpft sind oder sich als unverhältnismässig erweisen. Die angeordneten Massnahmen müssen dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Das heisst, die Massnahmen müssen durch das Schädigungspotenzial der Gefahren, denen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgesetzt sind, gerechtfertigt sein. Der Aufwand für die Umsetzung der Massnahmen muss im Verhältnis zum Nutzen in einem zumutbaren und wirtschaftlich vertretbaren Verhältnis stehen. Das Gesundheitsrisiko, die Art und die Grösse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebs sind gegeneinander abzuwägen.

Der Gesundheitsschutz umfasst sowohl die physische als auch die psychische Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Vom Arbeitgeber kann beispielsweise verlangt werden, dass er im Betrieb Massnahmen gegen psychosoziale Missstände wie Mobbing oder andere Formen der Belästigung ergreift.

Der Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Arbeitsgesetz entspricht dem Schutz der Persönlichkeit in Artikel 328 des Obligationenrechts. Die Verankerung dieses Schutzes im öffentlichen Arbeitsrecht verstärkt dessen Wirkung im Hinblick darauf, dass die Rechtswege im öffentlichen und im privaten Recht verschieden sind. Auf Grund des vorliegenden Absatzes kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes darum bitten, die notwendigen Massnahmen beim Arbeitgeber durchzusetzen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss sich somit nicht selber mit dem Arbeitgeber auseinander set-

zen oder gegen diesen einen Prozess anstrengen. Massnahmen zur Erhaltung der physischen Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können andererseits selber ihrer persönlichen Integrität abträglich sein. Zu denken ist dabei besonders an die Verpflichtung zu einer medizinischen Eignungsuntersuchung der Arbeitnehmenden, um sie zu bestimmten Formen der Nacharbeit zuzulassen. Diese Beeinträchtigung der persönlichen Integrität lässt sich nur rechtfertigen beim Vorliegen gewichtiger Gründe.

## Absatz 2

Eine der Pflichten der Arbeitgeber bezieht sich auf die betrieblichen Einrichtungen. Diese dürfen keine Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darstellen; der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die benutzten Maschinen, Einrichtungen und Werkzeuge den Anforderungen des Bundesgesetzes vom 19. März 1976 über die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten entsprechen (SR 819.1). Zudem müssen die Arbeitseinrichtungen und die Arbeitsräumlichkeiten den ergonomischen und hygienischen Anforderungen der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz genügen.

Obwohl die Gesetzesbestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten formell nicht zu den Gesundheitsschutzmassnahmen gehören, sind die Arbeitgeber dazu angehalten, Arbeitseinsätze ohne Gesundheitsrisiko vorzusehen. Ungünstige Stundenpläne und unregelmässige Arbeitseinsätze können beispielsweise gesundheitsschädigend sein.

## Absatz 2<sup>bis</sup>

Dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass die Arbeitnehmer gegen ihren Willen keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen, erfüllt folgende Zwecke: erstens den Schutz der persönlichen Integrität des Arbeitnehmers; zweitens die Vermeidung von Unfällen, die in berauschem Zustand geschehen können.

Aufgrund seines Weisungsrechts gemäss Obligationenrecht und des vorliegenden Artikels kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern verbieten, während der Arbeitszeit Alkohol zu konsumieren. Mit der Ausübung gewisser Berufe und Tätigkeiten ist der ständige Kontakt mit Alkohol verbunden. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern nicht verlangen, dass sie Alkohol konsumieren. Zudem muss er darauf achten, dass sie nicht dazu gezwungen werden. Dies könnte beispielsweise in Betrieben der Gastronomiebranche der Fall sein. Vorliegende Regelung zwingt die Arbeitgeber nicht, den Konsum von Alkohol systematisch zu verbieten, sie gibt jedoch den Arbeitnehmern die Möglichkeit, vom Konsum von Alkohol abzusehen, wenn sie dies wünschen.

### **Absatz 3**

Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz sind praktische Massnahmen, die ohne die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durchgesetzt werden können. Es genügt beispielsweise nicht, dass der Arbeitgeber Schutzausrüstungen zur Verfügung stellt, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen diese auch benutzen. Da die einzelnen Arbeitsplätze nicht dauernd kontrolliert werden können, tragen die Arbeitnehmenden selbst die Verantwortung für die Einhaltung der Sicherheitsmassnahmen an ihren Arbeitsplätzen. Deshalb sieht Artikel 60 ArG die strafrechtliche Verantwortung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor, die sich nicht an die Vorschriften über den Gesundheitsschutz halten. In Zusammenhang mit deren Mitwirkung sind ver-

schiedene Aspekte zu berücksichtigen: Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen über die Massnahmen informiert sein (Art. 5 ArGV 3), bestimmte Aufgaben der Gesundheitsvorsorge können geeigneten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen übertragen werden (Art. 7 ArGV 3) und zudem sind sie dazu verpflichtet, die Arbeitgeber über Beeinträchtigungen der Gesundheitsvorsorge zu informieren, falls diese Beeinträchtigungen nicht von Arbeitnehmern und den Arbeitnehmerinnen selbst beseitigt werden können (Art. 10 ArGV 3).

Zudem steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach Artikel 48 ArG und Artikel 6 der Verordnung 3 ArG ein Mitspracherecht in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes zu, und zwar schon bevor entsprechende Massnahmen eingeführt werden. Falls die Arbeitgeber die Vorschläge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht berücksichtigen, müssen sie dies begründen.

### **Absatz 4**

Ausführungsbestimmungen über den Gesundheitsschutz sind primär in der Verordnung 3 zum ArG enthalten, allerdings nicht immer mit präzisen technischen Anweisungen. Diese sind in der Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zu finden.

Das Arbeitsgesetz selber enthält weitere Bestimmungen über den Gesundheitsschutz, wie beispielsweise in Artikel 35 den Gesundheitsschutz bei Mutterschaft oder in Artikel 29 Absatz 2 und 3 den Gesundheitsschutz jugendlicher Arbeitnehmer.