

## Forum BGM

# Die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

---

Dr. iur. Roger Hischer  
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Aarau, 2. November 2022



# Obligationen- recht

## Art. 328 OR

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die **Persönlichkeit** des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen **Gesundheit** gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der **Sittlichkeit** zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **nicht sexuell belästigt** werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen **keine weiteren Nachteile** entstehen.

# Obligationen- recht

## Art. 328 OR

<sup>2</sup> Er 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.

# Folgen der Verletzung

## Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmenden

- **Erfüllungs-/Unterlassungsanspruch**
- **Leistungsverweigerungsrecht**
- **Fristlose Kündigung**
- **Schadenersatzanspruch**
- **Genugtuungsanspruch**
- **Strafanzeige**
- **Anzeigerecht an Arbeitsbehörde**

# Gleich- stellungs- gesetz

## Art. 4 GIG

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

# Gleich- stellungs- gesetz

## Art. 5 GIG

<sup>3</sup> Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können.

# Folgen der Verletzung

## Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmenden

- **Entschädigung bis max. 6 Monatslöhne (Durchschnittslohn)**

# Arbeits- gesetz

## Art. 6 ArG

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der **Gesund-heit** der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der **Erfahrung notwendig**, nach dem **Stand der Technik** anwendbar und den **Verhältnissen** des Betriebes **ange-messen** sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der **persönlichen Integrität** der Arbeitnehmer vorzusehen.



# Arbeits- gesetz

## Art. 6 ArG

<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>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.

# Arbeits- gesetz

## Art. 2 ArGV 3

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber muss **alle Anordnungen** erteilen und **alle Massnahmen** treffen, die **nötig sind**, um den Schutz der **physischen** und **psychischen Gesundheit** zu wahren und zu verbessern. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass

- a. **ergonomisch** und **hygienisch gute Arbeitsbedingungen** herrschen;
- b. die Gesundheit nicht durch **physikalische**, **chemische** und **biologische Einflüsse** beeinträchtigt wird;
- c. eine **übermässig starke** oder **allzu einseitige Beanspruchung** **vermieden** wird;
- d. die **Arbeit geeignet organisiert** wird.

# Folgen der Verletzung

## Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsbehörde

- **Mahnung (Art. 51 ArG)**
- **Arbeitgeber: Geldstrafe (Art. 59, 61 ArG)**
- **Arbeitnehmer: Busse (Art. 60, 61 ArG)**
- **Schliessung des Betriebs (Art. 52 ArG)**

# Unfallver- sicherungsgesetz

## Art. 82 UVG

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur **Verhütung von Berufs-  
unfällen** und **Berufskrankheiten** alle Massnahmen zu treffen, die **nach der Erfahrung notwendig**, nach dem **Stand der Technik** anwendbar und den gegebenen **Verhältnissen angemessen** sind.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat die **Arbeitnehmer** bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur **Mitwirkung** heranzuziehen.

# Folgen der Verletzung

## Handlungsmöglichkeiten der Unfallversicherung

- Ermahnung (Art. 62 VUV)
- Arbeitseinstellung (Art. 4 VUV)
- Prämienenerhöhung (Art. 92 Abs. 3 UVG, Art. 66 VUV, Art. 113 UVV): mind. 20%(!)
- Arbeitgeberprivileg: Regress nur bei Absicht oder grober Fahrlässigkeit (Art. 75 Abs. 2 ATSG)

Dr. iur. Roger Hischer  
Fürsprecher  
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Spahni Stein Rechtsanwälte  
Florastrasse 44  
8008 Zürich

043 488 52 90

[hischer@hischer-law.ch](mailto:hischer@hischer-law.ch)

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