



Artikel 2

Grundsatz

¹ 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.

² Die Massnahmen, welche die Behörde vom Arbeitgeber zum Gesundheitsschutz verlangt, müssen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.

Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit ist eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber. Die Verantwortung des Arbeitgebers bezieht sich auf alle arbeitsbezogenen Faktoren, die Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass an keinem Arbeitsplatz die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen beeinträchtigt wird. Unter Gesundheit wird in Annäherung an die Definition der WHO von 1948 nicht nur die Abwesenheit von Krankheit verstanden, sondern ein psychisches, physisches und soziales Wohlbefinden angestrebt.

Als Grundsatz ergonomischer Arbeitsbedingungen gilt: Arbeitsplätze und Arbeitssysteme sind so zu gestalten, dass es keine beeinträchtigenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden gibt. Wenn die Arbeit ergonomisch gestaltet ist, kann der Mensch seine optimale Leistung - ohne arbeitsbedingte Beeinträchtigungen physischer und/oder psychischer Art - über sein ganzes Arbeitsleben hinweg erbringen.

Auch die hygienischen Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Faktor im Gesundheitsschutz: So sollen keine physikalischen, chemischen, oder biologischen Faktoren das Wohlbefinden der arbeitenden

Menschen beeinträchtigen. Dazu zählen beispielsweise Lärm, Klima, Licht, Arbeitsstoffe und andere Einwirkungen aus der Arbeitsumgebung, (Details dazu: vgl. weitere Artikel dieser Verordnungen).

Sind der Arbeitsprozess oder die Arbeitsorganisation mangelhaft, kann dies zu übermässigen Beanspruchungen führen. Auch hier geht es um die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Fähigkeiten des Menschen. Dies ist sowohl im physischen wie im psychischen Sinne zu verstehen. Die Artikel der Verordnung erläutern den Begriff des Gesundheitsschutzes; sie zählen die verschiedenen zu berücksichtigenden Aspekte auf und geben an, wann welche Arten von Massnahmen zu treffen sind.

Die Schutzanordnungen und -massnahmen sind unter Einhaltung folgender Grundprinzipien einer geeigneten Organisation zu treffen:

1. Risiken sind zu vermeiden.
2. Unvermeidbare Risiken sind abzuschätzen und zu minimieren.
3. Risiken sind möglichst an der Wurzel zu bekämpfen.
4. Die Arbeit ist dem Menschen anzupassen, insbesondere bezüglich Organisation und Gestaltung der Arbeitsplätze und in Bezug auf die



Wahl der Einrichtungen, der Arbeits- und Produktionsmethoden. Vor allem sind monotone und getaktete Arbeiten zu begrenzen und ihre beeinträchtigenden Auswirkungen auf die Gesundheit zu verringern. Bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sollen die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Produktionsverfahren im Hinblick auf eine Erleichterung optimiert werden.

5. Der technischen Entwicklung ist Rechnung zu tragen.
6. Gefährliches ist durch Ungefährliches oder weniger Gefährliches zu ersetzen.
7. Der Gesundheitsschutz ist deshalb so zu gestalten, dass die individuellen, technischen, organisatorischen und sozialen Faktoren und all ihre Wechselwirkungen gesamthaft einbezogen sind.
8. Kollektive Massnahmen bezüglich Gesundheitsschutz sind individuellen Massnahmen vorzuziehen.
9. Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind angemessene Weisungen zu geben; sie sollen Anwendungsanleitung und -überwachung sowie Schulung auf allen hierarchischen Stufen einschliessen.

Kosten für Schutz- und Vorsorgemassnahmen, insbesondere jene für die Schulung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und alle anderen, die aus angeordneten Massnahmen entstehen, gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Dieser darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die getroffenen Massnahmen finanziell nicht belasten.

Die Verhältnismässigkeit der Massnahmen wird im Hinblick auf diese Punkte bewertet. Es darf von den Behörden nicht verlangt werden, dass grössere Baumassnahmen oder organisatorische Änderungen vorgenommen werden müssen, die in einem Missverhältnis zum Nutzen in Bezug auf den Gesundheitsschutz stehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich für jeden einzelnen Fall die notwendigen Kenntnisse anzueig-

nen (siehe auch Art. 4. Fachtechnisches Gutachten). Dies ergibt sich aus der Verantwortung des Arbeitgebers für den Gesundheitsschutz in seinem Betrieb. Sind diese besonderen Kenntnisse nicht innerhalb des Betriebes vorhanden, müssen externe Spezialisten beigezogen werden. Dies können, je nach Fragestellung, qualifizierte Arbeitshygieniker/-innen, Arbeitsärzte/-innen, Ergonomen/-innen, Arbeitspsychologen/-innen, usw. sein.

Absatz 1

Buchstabe a:

Die Arbeitsbedingungen sind gut, wenn durch den Arbeitgeber alle notwendigen und angemessenen Anordnungen und Massnahmen hinsichtlich Ergonomie und Gesundheitsschutz getroffen worden sind.

Unter Ergonomie im weiteren Sinne versteht man die menschengerechte Gestaltung der Interaktion zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und den Arbeitsbedingungen. Das Ziel ist, Arbeit und Arbeitsbedingungen dem Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hängen insbesondere von der korrekten Gestaltung der baulichen Verhältnisse, vom Arbeitsplatzumfeld sowie von der Organisation im Allgemeinen ab.¹

Der Gesundheitsschutz beschränkt sich nicht auf die Körperhygiene, schliesst sie aber mit ein. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Personal einwandfreie sanitäre Einrichtungen inklusive Toilettenpapier, Handseife, Lavabo etc. zur Verfügung zu stellen.

Funktionell konzipierte Arbeitsräume und Anlagen sind die Basis für gute Bedingungen des Gesundheitsschutzes. Sie vermögen Risiken auszuschalten, den guten Zustand der Gebäude zu erhalten und die Arbeit zu erleichtern.

¹ Nach Definition der IEA (Internationale Ergonomie Gesellschaft)



Buchstabe b:

Ein physikalischer, chemischer oder biologischer Einfluss kann für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin je nach Art harmlos sein oder die Gesundheit beeinträchtigen. Selbst wenn die Grenzwerte der SUVA nicht erreicht sind, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Einflüssen ausgesetzt sein, die seine respektive ihre physische oder psychische Gesundheit beeinflussen.

Wo dies möglich ist, kann das SECO Richtlinien mit Grenzwerten für den Gesundheitsschutz erlassen. Andere Einflüsse können nur subjektiv wahrgenommen werden und gehen von «mehr oder weniger störend» bis «schlichtweg lästig». Bevor der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin einen angemessenen individuellen Schutz anbietet, muss er sich zunächst darum bemühen, die lästigen Beeinträchtigungen zu vermindern oder auszuschalten. Dies geschieht durch die Wahl eines weniger störenden Produktes oder Verfahrens oder die Umgestaltung der Einrichtungen oder der Arbeitsorganisation (wirksame Ventilation, geeigneteres Arbeitsumfeld, angepasste Arbeitsabläufe etc).

Spezielle Tätigkeiten können auch biologische Einflüsse verursachen, für die keine rechtsrelevanten Grenzwerte existieren, die jedoch ein Risiko für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darstellen können, weshalb besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz notwendig werden. Dies ist beispielsweise der Fall für gewisse Laborarbeiten oder Arbeiten im Bereich der Gentechnik.

Unter die physikalischen Einflüsse fällt auch der Bereich der nichtionisierenden Strahlung NIS². Sie darf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht beeinträchtigen.

Die NIS-Belastung durch betriebsexterne Quellen (z.B. Stromleitungen, Sendeanlagen, Eisenbahnen) ist auf der Grundlage des USG mit der Verordnung über den Schutz vor nichtionisierender Strahlung (NISV) geregelt [SR 814.710]. Zum Schutz der Bevölkerung gelten Immissionsgrenz-

werte, die vor allen wissenschaftlich erwiesenen Gefahren schützen. Zusätzlich - basierend auf dem Vorsorgeprinzip des Umweltschutzgesetzes - wurden noch die strengeren Anlagegrenzwerte festgelegt, mit denen vor allem Immissionen an Orten mit empfindlicher Nutzung (OMEN), das sind z.B. Wohnbereiche, Schulen, Spitäler aber auch ständige Arbeitsplätze, begrenzt werden.

Für berufliche Expositionen durch betriebsinterne Quellen (z.B. Schweißgeräte, Induktionsheizungen, Galvanisierereinrichtungen, Stromverteilungen) gelten gemäss UVG die Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) [SR 832.30] und die darauf basierenden Grenzwerte am Arbeitsplatz [Suva 1903.d]. Personen mit aktiven medizinischen Implantaten (z.B. Herzschrittmacher, Defibrillatoren) sind möglicherweise auch beim Einhalten dieser Grenzwerte nicht genügend geschützt. In solchen Fällen ist eine besondere Abklärung erforderlich. Im Sinne einer Vorsorge sollen NIS-Belastungen bei beruflicher Exposition auch unterhalb dieser Grenzwerte möglichst reduziert oder vermieden werden.

Auch hohe Lufttemperaturen (z.B. an Hitzetagen) gelten als Gesundheitsrisiko, da sie zu «Hitzestress» führen können.

Buchstabe c:

Eine Beanspruchung ist übermässig, wenn sie eine Überbelastung für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darstellt. Das kann eine einmalige Überbeanspruchung sein oder eine repetitive oder andauernde kleine Belastung ohne ausreichende Erholungszeit.

Eine repetitive Überbeanspruchung kann zum Beispiel vorliegen, wenn die Arbeit in eine Abfolge von sehr kurzen Operationen aufgeteilt ist, die durch verschiedene Personen ausgeführt werden. Die Folge ist eine unausgeglichene Beanspruchung durch eine Tätigkeit, bei welcher gleiche Bewegungen ständig zu wiederholen sind. Körper und Geist brauchen Abwechslungen, um gesund zu bleiben. Kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nur einen kleinen Teil seiner/ihrer Fähigkeiten ein-

² Nieder- und hochfrequente elektromagnetische Felder (Bezeichnung: EMF)



setzen, besonders auf intellektueller Ebene, können ebenfalls Schwierigkeiten als Folge einer Unterbeanspruchung auftreten (siehe Ausführungen im Anhang zu den psychischen Arbeitsbelastungen und Beanspruchungen).

Buchstabe d:

Die Definition der Arbeitsorganisation im Sinne dieser Verordnung ist sehr weit gefasst. Sie hat nicht nur eine Organisation nach ergonomischen Prinzipien zum Inhalt. Hinsichtlich des anvisierten Zieles – des Gesundheitsschutzes – sind andere Aspekte mit einzubeziehen wie ein Arbeitsablauf ohne unnötige oder doppelte Arbeiten, ohne unnötige oder entwürdigende Kontrollen und ohne unnütze hierarchische Umwege (siehe auch die Ausführungen im Anhang).

Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mit der ArG-Revision vom 20. März 1998 wurde in Artikel 6 Absatz 1 ArG ausdrücklich die Pflicht des Arbeitgebers aufgenommen, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die physische und psychische Integrität des Arbeitnehmers gewahrt bleibt, was auch die Achtung seiner Persönlichkeit einschliesst. Der Arbeitgeber hat diese Forderung nicht nur selbst einzuhalten, sondern er hat auch dafür zu sorgen, dass die persönliche Integrität ebenfalls durch die anderen Mitarbeitenden und allenfalls durch die Kunden respektiert wird.

Zu den Eingriffen in die persönliche Integrität fallen beispielsweise sexuelle Belästigung und Mobbing oder Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der Religion. Die Behörde kann in diesen Fällen vor allem vorbeugend tätig sein (In-

formation, Beratung und Sensibilisierung in den Betrieben), aber auch im Problemfall eingreifen. Dazu sollte sie über in diesen Bereichen geeignetes Personal verfügen. Namentlich bei der sexuellen Belästigung sollte sich das Opfer an eine Person des gleichen Geschlechts wenden können. Nach den bisherigen Erfahrungen sind die Täter mehrheitlich Männer und die Opfer Frauen (siehe auch die Ausführungen im Anhang zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden).

Absatz 2

In Anlehnung an Art. 6 Absatz 1 ArG verordnen die zuständigen Behörden Massnahmen des Gesundheitsschutzes, welche den besonderen Umständen der Branche des Betriebs Rechnung tragen. Dies betrifft sowohl technische (Baukonzeption und Arbeitsorganisation) als auch wirtschaftliche Aspekte. Hervorzuheben ist, dass es hauptsächlich darum geht, den Besonderheiten eines Wirtschaftszweiges Rechnung zu tragen und nicht der wirtschaftlichen Situation eines konkreten Betriebs. Die Vorschriften haben zum Ziel, in allen Betrieben ein minimales Niveau des Gesundheitsschutzes zu erreichen. In Anbetracht der Verschiedenheit der wirtschaftlichen Aktivitäten können die Vorschriften von Branche zu Branche unterschiedlich sein. Natürlich gibt es Sachzwänge, die nicht oder kaum geändert werden können, wie beispielsweise die bestehenden Räumlichkeiten, in denen ein Betrieb eingerichtet ist. Neue Einrichtungen, neue Verfahren und neue wissenschaftliche Erkenntnisse können die Lage wesentlich verändern. In einem solchen Fall muss das Bestehende berücksichtigt werden, aber auch dort kann eine übermässige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nicht hingenommen werden. Hingegen kann sich ein Betrieb neu nur in Räumlichkeiten einrichten, die den Vorschriften entsprechen.