

## **Haftung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei Verletzung seiner/ihrer Schutzpflicht**

---

Die Informationen zum rechtlichen Teil dienen als Anhaltspunkte, ohne Gewähr. Es handelt sich um ein Arbeitsinstrument, das Nutzerinnen und Nutzer<sup>1</sup> nicht davon befreit, die offiziellen Sammlungen der Gesetzestexte und Rechtsprechung hinzuzuziehen.

Verunfallt ein angetrunkener Arbeitnehmer<sup>2</sup> oder ein Arbeitskollege, der Opfer von dessen Verfehlungen wurde, muss die Haftung des Arbeitgebers oder allenfalls eines leitenden Angestellten, unter zivil-, versicherungs- und strafrechtlichem Aspekt unterschiedlich beurteilt werden.

### ***Vertragliche und ausservertragliche Haftung***

Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen einer strengen Pflicht zur Verhütung von Berufsunfällen unterstellt und muss insbesondere seine Angestellten in angemessener Weise anleiten und überwachen.

Daraus folgt, dass ein Arbeitgeber, der wissentlich einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin in angetrunkenem Zustand arbeiten lässt, nicht alle erforderlichen Massnahmen zur Verhütung von Unfällen ergreift.

Sein Verhalten verstösst folglich sowohl gegen die Bestimmungen von Artikel 82 UVG<sup>3</sup> als auch gegen die Artikel 6 ArG<sup>4</sup> und 328 OR<sup>5</sup>.

Das Nichteinhalten dieser Gesetzesvorschriften stellt je nachdem eine Nichterfüllung oder eine nicht gehörige Erfüllung des Arbeitsvertrags dar, die eine vertragliche Haftung des Arbeitgebers (Art. 97 OR<sup>6</sup>) auslöst. Oder aber es stellt eine unerlaubte Handlung dar, die die ausservertragliche Haftpflicht des Arbeitgebers nach sich zieht (vgl. Art. 41ff. OR<sup>7</sup>). Konkret kann er zum Beispiel dazu verpflichtet werden, den von einer Sozialversicherung oder einer privaten Versicherung nicht gedeckten Schaden zu ersetzen. Ferner kann ihm gegebenenfalls die Leistung einer Genugtuungszahlung an den Arbeitnehmer auferlegt werden (Art. 47 OR<sup>8</sup>). Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, haftet er für alle Handlungen seiner Organe (Art. 55 Abs. 2 ZGB<sup>9</sup>). Schafft der Arbeitgeber einen gefährlichen Sachverhalt, ohne alle angemessenen Massnahmen zur Verhinderung eines Schadens zu ergreifen, konkurrieren seine vertragliche und ausservertragliche Haftung (Haftungskonkurrenz).

Von Bedeutung ist dabei, dass der Arbeitgeber grundsätzlich sowohl haftbar ist, wenn der alkoholisierte Arbeitnehmer sich selbst Schaden zufügt, als auch wenn das Opfer ein Arbeitskollege ist.

Betrachten wir zunächst den ersten Fall, bei dem sich der alkoholisierte Arbeitnehmer selbst Schaden zufügt. Es gilt zu ermitteln, inwiefern der Arbeitgeber dem angetrunkenen Arbeitnehmer gegenüber haftbar sein könnte. Es sei daran erinnert, dass der Arbeitnehmer, der seine Pflicht zur Verhütung von Unfällen nicht wahrnimmt, gegen die Artikel 82 Abs. 3 UVG<sup>10</sup>, Artikel 6 Abs. 3 ArG<sup>11</sup> und Artikel

321a Abs. 1 und 2 OR<sup>12</sup> verstossen kann. Je nach Tragweite des Verstosses kann ihm ein Mitverschulden entgegengehalten werden, was eine Herabsetzung des Schadenersatzes nach sich zieht (vgl. Art. 44 Abs. 1 OR<sup>13</sup>). Ferner besteht die Möglichkeit, dass der Verstoss des Arbeitnehmers gegen die Sicherheitsbestimmungen als so schwerwiegend erachtet wird, dass die Haftung ausgeschlossen wird (vgl. Art. 99 OR<sup>14</sup>).

Unter diesen Voraussetzungen ist die Situation insofern heikel, da gleich ein zweifaches schweres Verschulden vorliegt: Jenes des alkoholisierten Arbeitnehmers und jenes des Arbeitgebers, der ihn in Kenntnis dessen arbeiten liess. Angesichts des passiven Verhaltens eines Arbeitgebers in einer solchen Situation ist die Rechtsprechung unerbittlich.

So bejahte das Bundesgericht die Haftpflicht eines Arbeitgebers, der einen Gipser, der Opfer eines Unfalls wurde, wissentlich ohne Schutzbrille arbeiten liess (BGE 102 II 18 vom 19. Januar 1976). Gemäss dem Bundesgericht wusste die beklagte Partei, das heisst, der Arbeitgeber, «dass der Kläger [d. h. der Arbeitnehmer] dieser Verpflichtung nicht immer nachkam. Sie hat bewusst von einem Einschreiten dagegen abgesehen. Es braucht nicht geprüft zu werden, ob sie dies aus Rücksicht auf den Kläger tat, der es vorzog, ohne diese Schutzgeräte zu arbeiten, oder in ihrem eigenen Interesse. Wie dem auch sei, hat sie ihre Pflicht vorsätzlich missachtet. Sie hätte die Möglichkeit eines Unfalles in Betracht ziehen müssen. Es trifft sie daher ein für den Unfall kausales Verschulden, das nicht als geringfügig bezeichnet werden kann.» In Bezug auf den Arbeitnehmer ist das Bundesgericht der Auffassung, dass ihn auf Grund der Missachtung der Sicherheitsvorschriften ein Mitverschulden trifft und er die möglichen Folgen seines Verhaltens hätte in Betracht ziehen müssen, was zu einer Reduktion des Schadenersatzes führte.

Im zweiten Fall, bei dem ein Arbeitnehmer in angetrunkenem Zustand einem Arbeitskollegen einen gesundheitlichen Schaden zufügt, stellt sich die Frage, inwiefern der Arbeitgeber aus Vertrag oder unerlaubter Handlung haftbar gemacht werden kann. Gemäss Artikel 55 Abs. 1 OR, der auf unerlaubte Handlungen Anwendung findet, «haftet der Geschäftsherr für den Schaden, den seine Arbeitnehmer oder andere Hilfspersonen in Ausübung ihrer dienstlichen oder geschäftlichen Verrichtungen verursacht haben, wenn er nicht nachweist, dass er alle nach den Umständen gebotene Sorgfalt angewendet hat, um einen Schaden dieser Art zu verhüten, oder dass der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt eingetreten wäre.» Nach Meinung des Bundesgerichts hat der Arbeitgeber den oben erwähnten Entlastungsbeweis dann erbracht, wenn es ihm gelingt nachzuweisen, dass er bei der Auswahl, der Anleitung und der Überwachung des Arbeitnehmers oder anderer Hilfspersonen die erforderliche Sorgfalt walten liess (vgl. BGE 90 II 86, JdT 1964 I 560).

Der Arbeitnehmer, der Opfer einer unerlaubten Handlung eines Arbeitskollegen wird, kann seinen Arbeitgeber unter Umständen haftbar machen, um sowohl eine Genugtuung als auch Schadenersatz für die erlittene Körperverletzung zu erhalten. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber Rückgriff auf den Schadensverursacher nehmen (vgl. Art. 55 Abs. 2 OR<sup>15</sup>).

Das Gesetz enthält ähnliche Bestimmungen für die vertragliche Haftung. Nach Artikel 101 Abs. 1 OR<sup>16</sup> hat nämlich jener, der die Erfüllung einer Schuldpflicht durch einen Arbeitnehmer vornehmen lässt, dem andern den Schaden zu ersetzen, den dieser in Ausübung seiner Arbeit verursacht. Der einzige Entlastungsbeweis, der dem Arbeitgeber von der Lehre und der Rechtsprechung zuerkannt wird, besteht darin, dass der Arbeitgeber nachweist, dass ihm kein Verschulden vorgeworfen werden könnte, wenn er gleich gehandelt hätte wie seine Hilfsperson (vgl. BGE 99 II 46, JdT 1973 I 635).

Es liegt auf der Hand, dass ein Arbeitgeber, der einen Angestellten wissentlich in angetrunkenem Zustand arbeiten lässt, kaum einen solchen Beweis zu erbringen vermag.

Nimmt der Arbeitgeber seine Schutzpflicht nicht wahr und fügt ein Arbeitnehmer seinem Kollegen einen Schaden zu, stehen diesem gleich zwei Rechtsgrundlagen zur Verfügung, um gegen den Arbeitgeber vorzugehen: sowohl Art. 55 OR<sup>17</sup> als auch Art. 328 Abs. 2 OR<sup>18</sup>.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die vertragliche und ausservertragliche Haftung des Arbeitgebers im Falle eines durch einen Berufsunfall verursachten wirtschaftlichen Schadens sehr umfassend ist. Dies gilt grundsätzlich nicht für einen Vorgesetzten. Es ist unwahrscheinlich, dass das Opfer eines Berufsunfalls eine Haftung eines leitenden Angestellten des Unternehmens geltend machen kann: Das Opfer beweisen, dass der leitende Vorgesetzte (nichtvertraglich) haftet.

Der Vorgesetzte, der seine vom Arbeitgeber übertragene Aufgabe nicht korrekt ausgeführt hat, zum Beispiel das Personal nicht angewiesen und überwacht hat, verletzt hingegen seine vertraglichen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. Art. 321a<sup>19</sup> und 321d OR<sup>20</sup>). Erleidet dieser einen wirtschaftlichen Schaden, weil er das Unfallopfer schadlos halten musste, kann er gegen den Kadermitarbeiter Rückgriff nehmen und die vollständige oder teilweise Vergütung seines eigenen Schadens fordern (vgl. Art. 321e OR<sup>21</sup>).

### ***Schutz aus Unfallversicherung und Rückgriff auf den Unfallverursachenden***

Der körperliche Schaden, den eine angestellte Person bei einem Unfall erleidet, ist zu einem grossen Teil, in manchen Fällen sogar vollständig, durch die obligatorische Unfallversicherung gedeckt. Wurde der Unfall von einer Drittperson verschuldet, kann das Opfer auch von dieser Drittperson Schadenersatz verlangen. In bestimmten Fällen verfügt die Unfallversicherung über ein Subrogationsrecht, das es ihr erlaubt, ihre UVG-Leistungen und den Anspruch auf Haftpflicht gegenüber dem Unfallverursachenden zu koordinieren. Die geschädigte Person kann für den nicht gedeckten Teil des Schadens von der unfallverursachenden Person Schadenersatz verlangen. Der Versicherung steht ein solches Regressrecht für ihre Leistungen zu.

Vorbehaltlich einiger bestimmter, schwer wiegender Fälle (vgl. Art. 37 UVG<sup>22</sup>) sind die Leistungen der Unfallversicherung grundsätzlich garantiert, selbst wenn der Unfall von einem Angestellten in angetrunkenem Zustand verursacht wurde. Es stellt sich hingegen die Frage, ob der UVG-Versicherer möglicherweise ein Regressrecht

gegen den Arbeitgeber besitzt, falls dieser haftpflichtig ist. In diesem Bereich hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber ein Regressprivileg eingeräumt. Das heisst, gemäss Artikel 75 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) steht dem Versicherungsträger ein Regressrecht gegen den Arbeitgeber nur dann zu, wenn dieser den Versicherungsfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat.

Der Begriff der "groben Fahrlässigkeit" ist offenbar restriktiv auszulegen. Hingegen trifft gemäss den vorgeschlagenen Kriterien beispielsweise jene Person ein schweres Verschulden, die aus unentschuldbaren Gründen keine Vorsichtsmassnahmen trifft, die jedem vernünftigen Menschen in der gleichen Situation als selbstverständlich erscheinen. Ein schweres Verschulden begeht ferner, wer es unterlässt, die mit einer schwierigen und gefährlichen Arbeit betrauten Arbeitnehmer anzuleiten und zu überwachen (vgl. Kahil-Wolff/Sonnenberg, Le privilège de recours de l'employeur, in: Assurance sociale, responsabilité de l'employeur, assurance privée, Bern 2005, S. 92-95).

In unserem Fall ist davon auszugehen, dass ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber einen unter Alkoholeinfluss stehenden Arbeitnehmer schützen und ihn daran hindern sollte, seiner oder der Gesundheit anderer Personen zu schaden. Unterlässt er dies, trifft den Arbeitgeber ein schweres Verschulden, weshalb sein Regressprivileg entfällt.

An dieser Stelle sei ferner auf Artikel 92 Abs. 3 UVG<sup>23</sup> hingewiesen, wonach bei Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten die Betriebe jederzeit und auch rückwirkend in eine höhere Gefahrenstufe versetzt werden können. In jenen Fällen, in denen die Prämien von den Versicherern in Promillen des versicherten Verdienstes festgesetzt werden (vgl. Art. 92 Abs. 1 UVG<sup>24</sup>), kann eine solche Strafe einen Arbeitgeber äusserst teuer zu stehen kommen.

### ***Strafrechtliche Haftung***

Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wissentlich in angetrunkenem Zustand arbeiten lässt, kann sich strafrechtlich haftbar machen.

Ein solches Verhalten erfüllt nämlich zum einen den Tatbestand des in Art. 112 Abs. 2 UVG<sup>25</sup> geregelten Vergehens, wonach der Arbeitgeber, der den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt, mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder mit Busse bestraft wird.

Zum anderen kann der Arbeitgeber in einem solchen Fall auch auf der Grundlage von Art. 59 Abs. 1 lit. a ArG<sup>26</sup> zur Verantwortung gezogen werden, wonach der Arbeitgeber, der den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt, strafbar ist. Gemäss Art. 61 ArG wird der Arbeitgeber «mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft».

Generell vertritt das Bundesgericht die Auffassung, dass der Arbeitgeber in gewissen Fällen ein Unterlassungsdelikt begehen kann, insofern als er rechtlich verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer am Verüben von Straftaten zu hindern und sie gegen jegliche

Beeinträchtigung ihrer Gesundheit zu schützen. Ein unechtes Unterlassungsdelikt ist gegeben, wenn wenigstens die Herbeiführung des Erfolges durch Tun ausdrücklich mit Strafe bedroht wird, der Beschuldigte durch sein Tun den Erfolg tatsächlich hätte abwenden können und infolge seiner besonderen Rechtsstellung dazu auch so sehr verpflichtet war, dass die Unterlassung der Erfolgsherbeiführung dem aktiven Handeln gleichwertig erscheint (vgl. BGE 113 IV 68).

In einem neueren Urteil kam das Bundesgericht zum Beispiel zum Schluss, dass der Arbeitgeber sich der fahrlässigen Körperverletzung (Art. 125 StGB) schuldig gemacht hat, weil er einen Arbeiter wissentlich ohne Schutzhelm arbeiten liess (Unveröffentlichtes Urteil des BGer. vom 17. März 2006, 6S.41/2005).

In gewissen Fällen scheint die Rechtsprechung den Arbeitgeber allerdings von jeglicher strafrechtlichen Haftung zu befreien, und zwar wenn er die Verantwortung für die Sicherheitsmassnahmen einem Dritten übertrug, den er mit der erforderlichen Sorgfalt auswählte, instruierte und überwachte. Die Frage stellt sich dann, ob der Arbeitgeber alle notwendigen und zumutbaren Massnahmen ergriffen hat, um die Unfallgefahr im Rahmen des Möglichen zu vermindern (BGE 104 IV 96).

Die Rechtsprechung und die Lehre haben den Rechtsbegriff des Garanten geschaffen. Das heisst, dadurch kann eine andere Personen als der Arbeitgeber gezwungen sein, als Garant an der Arbeitsstätte Sicherheitsmassnahmen zu ergreifen (vgl. BGer vom 25. September 2003, 6S.236/2003). Angesichts der technischen Komplexität erfordert die Arbeitsorganisation mehr denn je eine Arbeitsteilung und Spezialisierung. Anerkanntermassen beschränkt sich die strafrechtliche Haftung lediglich auf die Unterlassung einer Handlung, die zum Aufgaben- und Kompetenzbereich einer Person gehört. Unter diesen Bedingungen kann ein Vorgesetzter, den der Arbeitgeber eindeutig mit der Anleitung und Überwachung von Sicherungsmassnahmen beauftragt hat, strafrechtlich belangt werden, wenn seine Untätigkeit als kausal für den Straftatbestand erachtet wird.

In diesem Zusammenhang sei ein Urteil des Polizeigerichts des Kantons Genf vom 4. November 2003 erwähnt, das materiell von der Strafkammer des Kantonsgerichts bestätigt wurde. Es ging darin um die strafrechtliche Verantwortlichkeit eines geschäftsführenden Gesellschafters einer im Bausektor tätigen GmbH sowie seines Bauführers (Zusammenfassung des Urteils und Kommentar von Monticelli, La responsabilité pénale du chef d'entreprise à l'égard des travailleurs, in: Entreprise vom 10. Dezember 2004, Publikation der Fédération des entreprises romandes). Ihnen wurde vorgeworfen, nicht alle erforderlichen Sicherungsmassnahmen getroffen zu haben, um zu vermeiden, dass sich ein Unfall ereignet oder sich ein Arbeiter verletzt. Das in diesem Bereich unerfahrene Opfer verletzte sich schwer, als es auf einem Dach Bleche anbrachte, ohne dass besondere Sicherungsmassnahmen getroffen worden wären. Das Polizeigericht befand, dass dem geschäftsführenden Gesellschafter und seinem Bauführer dem Opfer gegenüber eine Garantenstellung zukam, weshalb sie für die von diesem erlittene Körperverletzung die strafrechtliche Verantwortung zu tragen hatten. Der Gesellschafter hätte den Bauführer überwachen sollen, während Letzterem die Aufgabe zukam, den Arbeiter über die Sicherungsmassnahmen zu instruieren und deren Einhaltung zu überwachen.

Aus diesem Grund ist es sehr wohl möglich, dass je nach Fall der Vorgesetzte strafrechtlich verantwortlich gemacht wird, wenn er nicht die erforderlichen Vorkehrungen getroffen hat, um einen angetrunkenen Arbeitnehmer daran zu hindern, sich zu verletzen oder einem Arbeitskollegen körperliche Verletzungen zuzufügen.

---

<sup>1</sup> Diese Website ist darauf bedacht, geschlechtergerechte Formulierungen zu verwenden. Wo Inhalte von Gesetzestexten zitiert werden oder es allzu schwerfällig wirkt, wird die männliche Form verwendet. Die Bezeichnungen beziehen sich jedoch immer auf Angehörige beider Geschlechter.

<sup>2</sup> Diese Website ist darauf bedacht, geschlechtergerechte Formulierungen zu verwenden. Wo Inhalte von Gesetzestexten zitiert werden oder es allzu schwerfällig wirkt, wird die männliche Form verwendet. Die Bezeichnungen beziehen sich jedoch immer auf Angehörige beider Geschlechter.

<sup>3</sup> Art. 82 UVG

Abs. 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.“

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

Abs. 3 „Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benutzen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.“

<sup>4</sup> Art. 6 ArG

Abs. 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 gegebenen Verhältnissen des Betriebes angemessen sind«. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.“

Abs. 2 „Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.“

Abs. 2bis „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.“

Abs. 3 „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.“

Abs. 4 „Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.“

<sup>5</sup> Art. 328 OR

Abs. 1 „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 die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.“

Abs. 2 „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.“

<sup>6</sup> Art. 97 OR

Abs. 1 „Kann die Erfüllung der Verbindlichkeit überhaupt nicht oder nicht gehörig bewirkt werden, so hat der Schuldner für den daraus entstandenen Schaden Ersatz zu leisten, sofern er nicht beweist, dass ihm keinerlei Verschulden zur Last falle.“

<sup>7</sup> Art. 41 OR

---

Abs. 1 „Wer einem andern widerrechtlich Schaden zufügt, sei es mit Absicht, sei es aus Fahrlässigkeit, wird ihm zum Ersatze verpflichtet.“

<sup>8</sup> Art. 47 OR

„Bei Tötung eines Menschen oder Körperverletzung kann der Richter unter Würdigung der besonderen Umstände dem Verletzten oder den Angehörigen des Getöteten eine angemessene Geldsumme als Genugtuung zusprechen.“

<sup>9</sup> Art. 55 ZGB

Abs. 2 „Sie verpflichten die juristische Person sowohl durch den Abschluss von Rechtsgeschäften als durch ihr sonstiges Verhalten.“

<sup>10</sup> Art. 82 UVG

Abs. 3 „Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benutzen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.“

<sup>11</sup> Art. 6 ArG

Abs. 3 „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>12</sup> Art. 321a OR

Abs. 1 „Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.“

Abs. 2 „Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.“

<sup>13</sup> Art. 44 Abs.1 OR

„Hat der Geschädigte in die schädigende Handlung eingewilligt, oder haben Umstände, für die er einstehen muss, auf die Entstehung oder Verschlimmerung des Schadens eingewirkt oder die Stellung des Ersatzpflichtigen sonst erschwert, so kann der Richter die Ersatzpflicht ermässigen oder gänzlich von ihr entbinden.“

<sup>14</sup> Art. 99 OR

Abs. 1 „Der Schuldner haftet im Allgemeinen für jedes Verschulden.“

Abs. 2 „Das Mass der Haftung richtet sich nach der besonderen Natur des Geschäftes und wird insbesondere milder beurteilt, wenn das Geschäft für den Schuldner keinerlei Vorteil bezweckt.“

Abs. 3 „Im übrigen finden die Bestimmungen über das Mass der Haftung bei unerlaubten Handlungen auf das vertragswidrige Verhalten entsprechende Anwendung.“

<sup>15</sup> Art. 55 OR

Abs. 2 „Der Geschäftsherr kann auf denjenigen, der den Schaden gestiftet hat, insoweit Rückgriff nehmen, als dieser selbst schadenersatzpflichtig ist.“

<sup>16</sup> Art. 101 OR

Abs. 1 „Wer die Erfüllung einer Schuldpflicht oder die Ausübung eines Rechtes aus einem Schuldverhältnis, wenn auch befugterweise, durch eine Hilfsperson, wie Hausgenossen oder Arbeitnehmer vornehmen lässt, hat dem andern den Schaden zu ersetzen, den die Hilfsperson in Ausübung ihrer Verrichtungen verursacht.“

<sup>17</sup> Art. 55 OR

Abs. 1 „Der Geschäftsherr haftet für den Schaden, den seine Arbeitnehmer oder andere Hilfspersonen in Ausübung ihrer dienstlichen oder geschäftlichen Verrichtungen verursacht haben, wenn er nicht nachweist, dass er alle nach den Umständen gebotene Sorgfalt angewendet hat, um einen Schaden dieser Art zu verhüten, oder dass der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt eingetreten wäre.“

---

Abs. 2 „Der Geschäftsherr kann auf denjenigen, der den Schaden gestiftet hat, insoweit Rückgriff nehmen, als dieser selbst schadenersatzpflichtig ist.“

<sup>18</sup> Art. 328 OR

Abs. 2 „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.“

<sup>19</sup> Art. 321a OR

Abs. 1 „Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.“

Abs. 2 „Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.“

<sup>20</sup> Art. 321d OR

Abs. 1 „Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.“

Abs. 2 «Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.“

<sup>21</sup> Art. 321e OR

Abs. 1 „Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.“

Abs. 2 „Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.“

<sup>22</sup> Art. 37 UVG

Abs. 1 „Hat der Versicherte den Gesundheitsschaden oder den Tod absichtlich herbeigeführt, so besteht kein Anspruch auf Versicherungsleistungen, mit Ausnahme der Bestattungskosten.“

Abs. 2 „In Abweichung von Artikel 21 Absatz 1 ATSG werden in der Versicherung der Nichtberufsunfälle die Taggelder, die während der ersten zwei Jahre nach dem Unfall ausgerichtet werden, gekürzt, wenn der Versicherte den Unfall grob fahrlässig herbeigeführt hat. Die Kürzung beträgt jedoch höchstens die Hälfte der Leistungen, wenn der Versicherte im Zeitpunkt des Unfalls für Angehörige zu sorgen hat, denen bei seinem Tode Hinterlassenenrenten zustehen würden.“

Abs. 3 „Hat der Versicherte den Unfall bei nicht vorsätzlicher Ausübung eines Verbrechens oder Vergehens herbeigeführt, so können ihm in Abweichung von Artikel 21 Absatz 1 ATSG die Geldleistungen gekürzt oder in besonders schweren Fällen verweigert werden. Hat der Versicherte im Zeitpunkt des Unfalles für Angehörige zu sorgen, denen bei seinem Tode Hinterlassenenrenten zuständen, so werden Geldleistungen höchstens um die Hälfte gekürzt. Stirbt er an den Unfallfolgen, so können die Geldleistungen für die Hinterlassenen in Abweichung von Artikel 21 Absatz 2 ATSG ebenfalls höchstens um die Hälfte gekürzt werden.“

<sup>23</sup> Art. 92 UVG

Abs. 3 „Bei Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten können die Betriebe jederzeit und auch rückwirkend in eine höhere Gefahrenstufe versetzt werden.“

<sup>24</sup> Art. 92 UVG

Abs. 1 „Die Prämien werden von den Versicherern in Promillen des versicherten Verdienstes festgesetzt. Sie bestehen aus einer dem Risiko entsprechenden Nettoprämie und aus Zuschlägen für die Verwaltungskosten, für die Kosten der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und für die nicht durch Zinsüberschüsse gedeckten Teuerungszulagen. Die Versicherer können für die beiden obligatorischen Versicherungszweige je eine vom jeweiligen Risiko unabhängige Minimalprämie erheben; der Bundesrat legt die Höchstgrenze der Minimalprämie fest.“

---

<sup>25</sup> Art. 112 UVG

Abs. 2 „Wer sich durch unwahre oder unvollständige Angaben oder in anderer Weise der Versicherungs- oder der Prämienpflicht ganz oder teilweise entzieht, wer als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Prämien am Lohn abzieht, sie indessen dem vorgesehenen Zweck entfremdet, wer als Durchführungsorgan seine Pflichten, namentlich die Schweigepflicht, verletzt oder seine Stellung zum Nachteil Dritter, zum eigenen Vorteil oder zum unrechtmässigen Vorteil eines andern missbraucht, wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt oder als Arbeitnehmer diesen Vorschriften vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet, wird, sofern nicht ein mit einer höheren Strafe bedrohtes Verbrechen oder Vergehen des Schweizerischen Strafgesetzbuches vorliegt, mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder mit Busse bestraft.“

<sup>26</sup> Art. 59 ArG

Abs. 1 lit. a „Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über  
a. den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;“