

MERKBLATT RECHTE UND PFLICHTEN - ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Dieses Merkblatt richtet sich an alle Personen, die in einem Betrieb Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz tragen. Angesprochen sind in erster Linie die Arbeitgeber sowie die Spezialisten der Arbeitssicherheit. Aber auch die Arbeitnehmer auf jeder Stufe tragen in einem gewissen Mass Verantwortung, wie die nachstehende Grafik veranschaulicht.

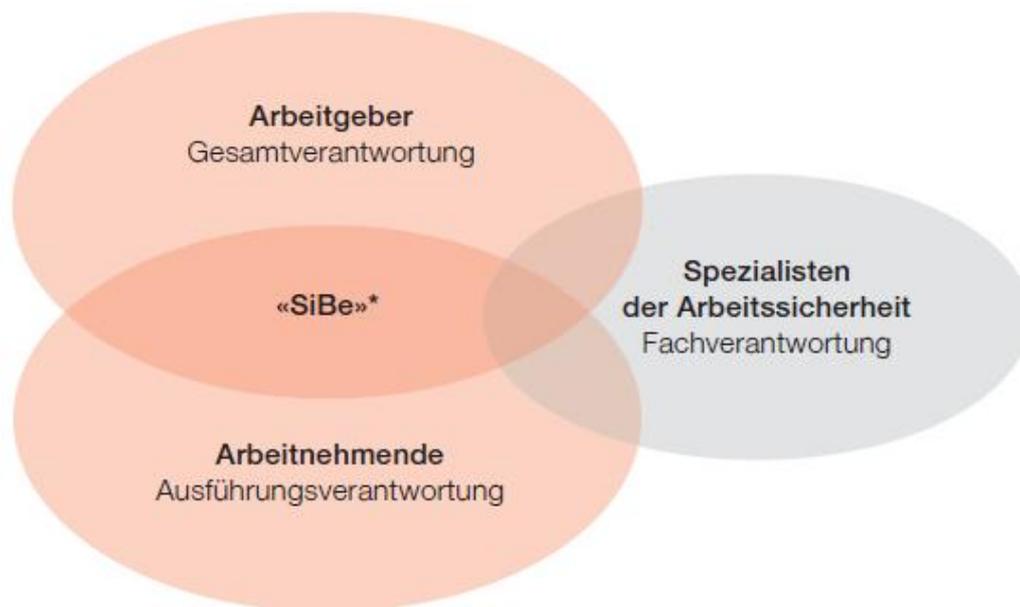


Bild 1

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

* Die Funktion des «Sicherheitsbeauftragten» (SiBe) 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.

1 Pflichten des Arbeitgebers

1.1 Begriff „Arbeitgeber“

Unter dem Begriff «Arbeitgeber» wird jede natürliche oder juristische Person verstanden, die gegen Lohn oder zwecks Ausbildung Arbeitnehmer 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. 10 der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz). Insofern werden Pflichten des Arbeitgebers auch für die betreffenden Arbeitnehmern (Kader, Sicherheitsbeauftragter) verbindlich.

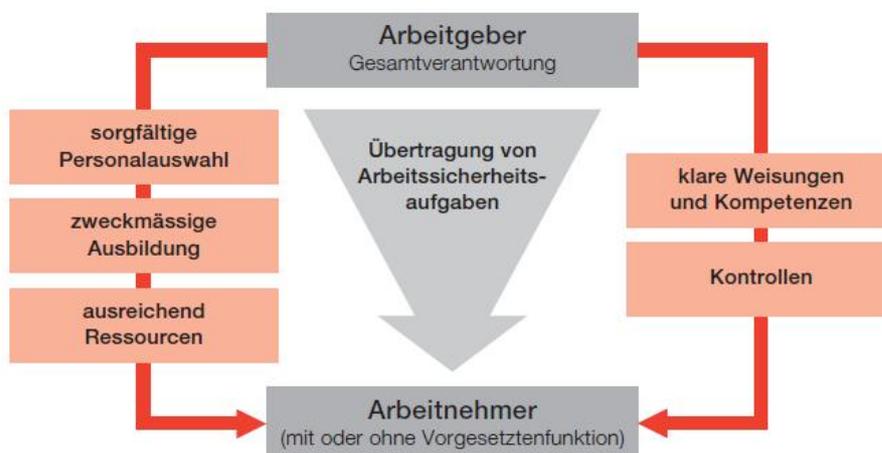


Bild 2
Korrekte Übertragung von Arbeitgebераufgaben auf Arbeitnehmende.

Die Übertragung von Aufgaben entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Verpflichtungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Art. 10 Abs. 4 der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz). 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.

1.2 Grundbestimmungen

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

Art. 6 ArG

1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz 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 Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen; diese Massnahmen betreffen namentlich auch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

3) Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.

Art. 70 UVersG

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 möglich und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

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

§ 1173a Art. 27 ABGB

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht belästigt oder sexuell belästigt werden und dass den Opfern von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

2) Er hat zum Schutz vom Leben, Gesundheit und körperlicher 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 in billigerweise zugemutet werden kann.

1.3 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 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 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 Arbeitnehmer

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen, soll einerseits gewährleisten, dass der Arbeitgeber punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen Dialog pflegt und die Erfahrungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer mitberücksichtigt. Andererseits dienen diese Bestimmungen auch dazu, die Arbeitnehmer für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu motivieren, indem sie aktiv einbezogen werden. Im Mitwirkungsgesetz bzw. in Art. 9 der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und Art. 45 ArG wird der Anspruch der Arbeitnehmer auf Mitwirkung ausdrücklich erwähnt.

1.4 Pflicht des Arbeitgebers im Einzelnen

Die erwähnten Grundsatzbestimmungen sind in zahlreichen Verordnungen, weiteren Gesetzen, Richtlinien usw. konkretisiert worden. Massgeblich sind es in erster Linie die Verordnungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. 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

→ 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 und anerkannten Regeln vorgesehen sind
- alle Massnahmen trifft, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten
- für die Durchsetzung der Anordnungen und Schutzmassnahmen sorgt, denn nur so kann er den Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer gewährleisten.

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
- die Ausführung von Arbeiten mit besonderen Gefahren regeln

- Spezialisten der Arbeitssicherheit beiziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist, 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
- auch für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz von temporär beschäftigtem Personal sorgen
- die Vorschriften zur Arbeitsorganisation beachten
- die Arbeit einstellen, wenn die Sicherheit nicht mehr gewährleistet ist
- ein Notfallkonzept entwickeln und die erste Hilfe organisieren.

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.

→ 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 Arbeitnehmern eines anderen Betriebs und gegenüber temporär Beschäftigten.
- 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.
- Die Arbeitnehmer sind über Aufgaben und Funktion der im Betrieb tätigen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu informieren.

→ Arbeitsplatzgestaltung

- In den Betrieben dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, welche die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährden. Eingehende Regelungen dazu finden sich in Art. 45 bis 55 der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sowie in der EKAS-Richtlinie 6512 «Arbeitsmittel».
- Der Arbeitgeber muss die erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) zur Verfügung stellen und für deren (richtige) Verwendung sorgen.
- Vom Arbeitgeber wird verlangt, dass er die erforderlichen Schutzmassnahmen beim Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen und Strahlen trifft.

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

- Gebäude und andere Konstruktionen, z. B. bezüglich Belastbarkeit, Treppen, Verkehrswege
- Arbeitsumgebung, z. B. bezüglich Lärm und Vibrationen, Beleuchtung, Explosions- und Brandgefahr
- Ergonomie und Hygiene, belästigende oder schädigende Einflüsse, übermässig starke und allzu einseitige Beanspruchung

- weitere Anforderungen des Gesundheitsschutzes gemäss Art. 34 bis 44 ArGV der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz z.B. bezüglich Raumklima, Nichtraucherchutz, Lärm, Handhabung von Lasten, Garderoben, Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter, Unterhalt und Reinigung.



Bild 4
Pflichten des Arbeitgebers.

ArGV 3 ist in Liechtenstein die Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, LGBI. 1998 Nr. 111

→ 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.

Vom Arbeitgeber wird verschiedentlich verlangt, dass er seine Aktivitäten auf dem Gebiet von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nachweisen kann. 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.

2 Pflichten der Arbeitnehmer

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

- Arbeitnehmende müssen ihren Arbeitgeber in der Durchführung der Unfallverhütungs- und der Gesundheitsschutzvorschriften unterstützen.

- Sie haben die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und die anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen.
- Insbesondere besteht die Verpflichtung, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benützen.
- Festgestellte Mängel, die die Arbeitssicherheit oder den Gesundheitsschutz beeinträchtigen, sind von den Arbeitnehmern zu beheben oder, wo sie dazu nicht befugt oder nicht in der Lage sind, unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden.
- Arbeitnehmer müssen die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen deren Wirksamkeit nicht beeinträchtigen.
- 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.
- 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.
- 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.

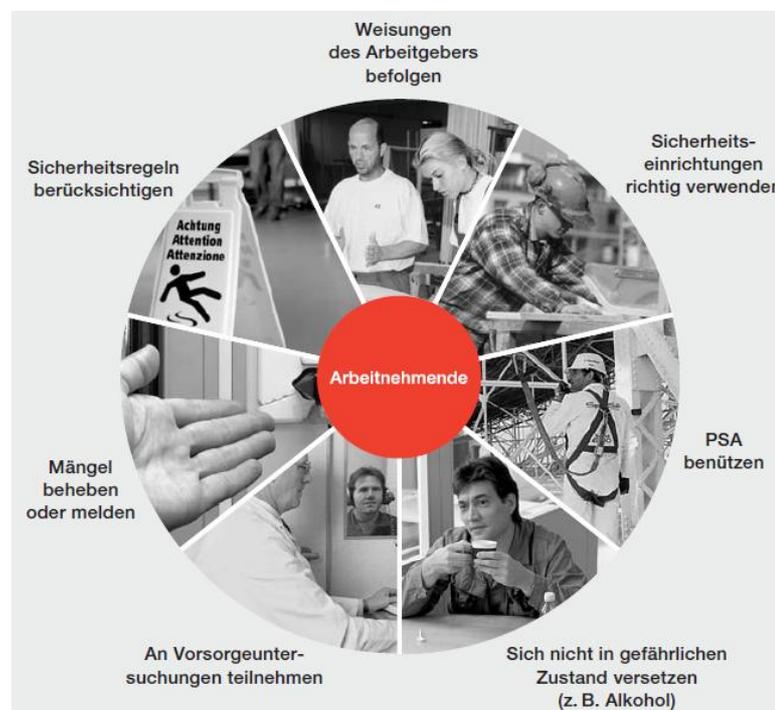


Bild 5
Pflichten der Arbeitnehmenden.

3 Pflichten der Spezialisten der Arbeitssicherheit

Aufgaben der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit sind:

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

Dabei haben die Spezialisten auch die Anforderungen der Gesundheitsvorsorge mit einzubeziehen.

4 Sanktionen bei pflichtwidrigem Verhalten

Im Folgenden wird lediglich von verwaltungs- und strafrechtlichen Sanktionen die Rede sein. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können daneben auch zivilrechtlich für den von ihnen verursachten Schaden zur Verantwortung gezogen werden.

4.1 Verwaltungsrechtliche Sanktionen gegen Arbeitgeber

Das Amt für Volkswirtschaft kontrolliert als zuständige Behörde die Einhaltung der Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In bestimmten Bereichen können besondere Fachinspektorate oder Sachverständige bei gezogen werden. Zur Durchsetzung der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit kann das Amt für Volkswirtschaft Anordnungen erlassen und ein förmliches Verfahren einleiten, das in den Grundzügen wie folgt abläuft:

- Wird beispielsweise bei einem Betriebsbesuch oder aufgrund einer Anzeige festgestellt, dass Vorschriften der Arbeitssicherheit oder des Gesundheitsschutzes nicht befolgt werden, wird der Arbeitgeber darauf aufmerksam gemacht und die Einhaltung der Vorschriften verlangt (Art. 48 Abs. 1 Arbeitsgesetz ArG).
- Bleibt die Mahnung fruchtlos, wird eine Verfügung zur Herbeiführung des rechtmässigen Zustandes erlassen (Art. 49 Abs. 1 ArG). Die zuständige Behörde kann beispielsweise einen Dritten beauftragen die geforderte, aber verweigerte Massnahme auszuführen, und zwar auf Kosten des fehlbaren Arbeitgebers.
- Wenn das Leben oder die Gesundheit von Arbeitnehmern oder die Umgebung des Betriebes erheblich gefährdet wird, kann die Benützung von Räumen oder Einrichtungen verhindert werden. In besonders schweren Fällen kann der Betrieb für eine bestimmte Zeit geschlossen werden (Art. 49 Abs. 2 ArG).
- Gegen Entscheidungen und Verfügungen kann innert 14 Tagen Beschwerde erhoben werden. Beschwerdeberechtigt sind ausser den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch die anerkannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen (Art. 52 ArG).
- In jedem Stadium des Verwaltungsverfahrens kann die zuständige Behörde zudem Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde einreichen und so ein Strafverfahren initiieren.

4.2 Verwaltungsrechtliche Sanktionen gegen Arbeitnehmer

Gegen Arbeitnehmer, die sich sicherheitswidrig verhalten, können die Behörden nur ausnahmsweise Zwangsmassnahmen ergreifen. Hingegen hat der Arbeitgeber, der für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Betrieb verantwortlich ist, die Möglichkeit und die Pflicht, nötigenfalls eine Verwarnung, Versetzung oder gar die Kündigung auszusprechen.

4.3 Strafrechtliche Sanktionen

Nicht selten haben sich bis zu einem Arbeitsunfall unbescholtene Berufsleute wegen nachlässiger Handhabung von Vorsichtsgeboten und Sicherheitspflichten vor Gericht zu verantworten. Um Vorgesetzten und Untergebenen die rechtlichen Folgen nachlässiger Handhabung von Sicherheitsvorschriften vor Augen zu führen, sie dadurch an zu halten sich richtig zu verhalten, damit sie vor Verurteilung verschont bleiben, seien hier die wichtigsten Strafbestimmungen angeführt:

→ Art. 94 Abs. 1 UVersG (Unfallversicherungsgesetz)

Wer als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt, ist vom Landgericht mit einer Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten oder mit einer Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

→ Art. 53 ArG (Arbeitsgesetz)

Ein **Arbeitgeber** macht sich strafbar, wenn er den Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung, über die Arbeits- und Ruhezeiten und über den Sonderschutz von Jugendlichen oder Arbeitnehmerinnen vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

→ Art. 54 ArG

Ein **Arbeitnehmer** ist strafbar, wenn er den Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung vorsätzlich zuwiderhandelt.

→ Art. 55 ArG

Macht sich ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gemäss Art. 53 bzw. 54 ArG strafbar, wird er vom Landgericht in schweren Fällen mit einer Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder einer Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen bestraft.

→ § 80 StGB (Strafgesetzbuch)

"Wer fahrlässig den Tod eines anderen herbeiführt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr zu bestrafen."

→ § 83 Abs. 1 UVersG

"Wer einen anderen am Körper verletzt oder an der Gesundheit schädigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldbusse bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen."

→ § 84 Abs. 1 StGB

"Hat die Tat eine länger als vierundzwanzig Tage dauernde Gesundheitsschädigung oder Berufsunfähigkeit zur Folge oder ist die Verletzung oder Gesundheitsschädigung an sich schwer, so ist der Täter mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen."

Ein Arbeitgeber kann demnach also nicht bloss bestraft werden, wenn ein Arbeitnehmer zu Tode kommt oder sich verletzt, sondern auch schon dann, wenn Arbeitnehmer gefährdet werden, durch Missachtung von Vorschriften auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Anmerkungen

Sofern dieses Merkblatt nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, sind unter den in diesem Merkblatt verwendeten, auf Personen bezogenen männliche Begriffen Angehörigen des weiblichen und männlichen Geschlechtes zu verstehen.

Der Inhalt des Merkblattes hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Arbeitsgesetz, LGBL. 1967 Nr. 6 in der gültigen Fassung
ArGV	Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, LGBL. 1998 Nr. 111 in der gültigen Fassung
UVersG	Unfallversicherungsgesetz, LGBL. 1990 Nr. 46 in der gültigen Fassung
StGB	Strafgesetzbuch, LGBL. 1988 Nr. 37 in der gültigen Fassung
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch LGBL. 1003 Nr. 001 in der gültigen Fassung
Art.:	Artikel
Abs.:	Absatz
Bst.:	Buchstabe