

## **Arbeitsgesetz Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel**

Das Arbeitsgesetz regelt den Gesundheitsschutz <http://www.admin.ch/ch/d/sr/82.html#822>  
Gesetz, ArG = 822.11, Verordnung 1, ArGV 1 = 822.111, Verordnung 2, ArGV 2 = 822.112

### **Art. 6 ArG, Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden**

- 1 Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, **zum Schutze der Gesundheit** der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Sie haben im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze **der persönlichen Integrität** der Arbeitnehmenden vorzusehen.
- 2 Die Arbeitgebenden haben insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit vermieden werden.
- 2<sup>bis</sup> Die Arbeitgebenden haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden in Ausübung der beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.
- 3 Für den Gesundheitsschutz haben die Arbeitgebenden die **Arbeitnehmenden** zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese **sind verpflichtet, die Arbeitgebenden** in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz **zu unterstützen**.
- 4 Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

### **Art. 2 ArG V3, Grundsatz**

- 1 Die Arbeitgebenden haben alle Massnahmen zu treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die **physische und psychische Gesundheit** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

### **Art. 3 ArG V3, Besondere Pflichten der Arbeitgebenden**

- 1 Die Arbeitgebenden haben dafür sorgen, dass die Massnahmen der Gesundheitsvorsorge in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden; sie haben sie in angemessenen Zeitabständen zu überprüfen.
- 2 Werden Bauten, Gebäudeteile, technische Einrichtungen und Geräte oder Arbeitsverfahren geändert oder im Betrieb neue Stoffe verwendet, so müssen die Arbeitgebenden die Massnahmen den neuen Verhältnissen anpassen.
- 3 Liegen Hinweise vor, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden durch die von ihnen ausgeübte Tätigkeit geschädigt wird, so ist eine **arbeitsmedizinische Abklärung** durchzuführen.

### **Art. 5 ArG V 3 Information und Anleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

- 1 Die Arbeitgebenden müssen dafür sorgen, dass alle in ihren Betrieben beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden eines anderen Betriebes, ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über **die Massnahmen der Gesundheitsvorsorge** zu deren Verhütung. Diese Anleitung hat im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und ist nötigenfalls zu wiederholen.
- 2 Die Arbeitgebenden sorgen dafür, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen der Gesundheitsvorsorge einhalten.
- 3 Die Information und die Anleitung müssen während der Arbeitszeit erfolgen und dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen.

---

### **Art. 328 Obligationenrecht (OR), Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

- 1 Die Arbeitgebenden haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Die Arbeitgebenden müssen insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
- 2 Die Arbeitgebenden haben 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 der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber billigerweise zugemutet werden kann.

Das Arbeitsgesetz im Internet: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen. Hier ist auch die Wegleitung mit Schilderungen zu den genannten Artikeln zu finden.

**Übersichten Arbeitszeit:** [www.kiga.gr.ch](http://www.kiga.gr.ch) > Arbeitsinspektorat > Gesetze > Arbeitszeiten.  
<http://ltr.jura.ch/de/index.html> > Quicklinks (scrollen bis Seitenende).

### Definition WHO (Weltgesundheitsorganisation)

Gesundheit ist ein Zustand des völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen.

Ziel des Arbeitsgesetzes: Den Arbeitnehmenden soll ein räumliches Umfeld geboten werden, in dem sie optimal ihr Leistungspotenzial ausschöpfen können und ihre psychische und physische Gesundheit nicht negativ beeinträchtigt wird.

---

## „Echtes soziales Verhalten erwächst aus der **Anerkennung und Mitteilung** der eigenen Bedürfnisse.“

(Koni Rohner, Psychologe FSP, Beobachter 3/2008)

## Die **klärende Aussprache** setzt die **Selbstklärung** voraus.

(Thomann und Schultz von Thun, 1988).

1. Die Wirkung der Erholung kann durch das **Bedürfnis** nach mehr Erholung zunichtegemacht werden. Freizeitstress wirkt sich negativ auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus. Stress am Arbeitsplatz wiederum wirkt sich negativ auf die Erholungsfähigkeit während der Freizeit aus.
2. Sowohl das Erholungsempfinden wie auch das Empfinden von Stress oder von Problemen hängen von unserer persönlichen Einstellung ab. **Jeder und jede entscheidet** somit **selber**, wie er oder sie empfindet. Anderen die Schuld für das eigene Empfinden zu geben ist die beste Art, Probleme zu fördern und zu erhalten. Andererseits gilt: Wenn wir unser Empfinden nicht mitteilen, können wir keine Anpassungen von unseren Mitmenschen erwarten.
3. Der Erfolg liegt darin, **bei negativem Empfinden zuerst** das Empfinden zu hinterfragen und zu **analysieren**. Verstehe ich die Situation, auch jene der beteiligten Personen? Jede Situation birgt Chancen, also kann ich auch hier Nutzen für mich ableiten! Ich bin offen dafür, den Nutzen zu erkennen. Anschliessend schaue ich zurück auf ähnliche Situationen, welche ich erfolgreich gemeistert habe. Das gibt mir Kraft. **Erst jetzt bin ich bereit**, mein Empfinden **mitzuteilen**.

---

Persönliches Verhalten ist Kultur. Jeder Teilnehmer hat Einfluss darauf. Den Wert einer Betriebskultur erkennt man daran, wie mit den Minderheitsgruppen umgegangen wird.

Das Arbeitsverhältnis ist eine Beziehung. Es gibt immer mindestens zwei Beteiligte. Alle Beteiligten beeinflussen die Beziehung. Alle Beteiligten verlieren, wenn gegenseitige Wertschätzung und Respekt in der Beziehung nicht gelebt werden. Die erlernte Passivität kann hinderlich für das Arbeitsverhältnis sein.

Aufmerksamkeit und Wertschätzung sind die knappsten menschlichen Ressourcen, um die permanent gekämpft wird (Martin Miller, SO 2.5.2010)

Wer sich um die Gesundheit am Arbeitsplatz kümmert, wird dafür belohnt – mit weniger Absenzen und leistungsfähigeren Mitarbeitenden.

*Konstruktive Arbeitsbeziehungen erhöhen die Stressresistenz* (Peter Meier, EKAS Mitteilungsblatt Nr. 74, Mai 2012, Seite 10. [www.ekas.admin.ch](http://www.ekas.admin.ch) / Dokumentation).