



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission  
für Arbeitssicherheit EKAS

# EKAS Leitfaden

für das Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit



Der Leitfaden wurde von folgenden Mitgliedern einer EKAS-Arbeitsgruppe überarbeitet:

- Arnold Pius, lic. iur., Rechtsanwalt  
Suva, Abteilung Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz AL (Vorsitz)
- Bloch Adrian, Bauing. FH  
Suva, Abteilung Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz AL
- Julmi Patrick, El. Ing. FH  
Suva, Abteilung Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz SR
- Mandanis Iris, MLaw, Rechtsanwältin  
EKAS, Geschäftsstelle

6. überarbeitete Auflage – Ausgabe März 2020  
Bestellnummer 6030.d

Bezugsquelle:  
Eidgenössische Koordinationskommission  
für Arbeitssicherheit EKAS  
Richtlinienbüro  
Postfach  
6002 Luzern

# Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen . . . . .	VII
Erläuterungen zu den Übersichtsschemen . . . . .	VIII

## Teil I

<b>Erläuterungen zum Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit . . . . .</b>	<b>1</b>
--	----------

<b>1</b>	<b>Einleitung . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Allgemeine Grundsätze zum Verfahren . . . . .</b>	<b>2</b>
2.1	Bedeutung des Verfahrensrechts . . . . .	2
2.2	Zuständigkeit . . . . .	3
2.3	Gesetzmässigkeit . . . . .	3
2.4	Rechtsgleiche Behandlung . . . . .	4
2.5	Verhältnismässigkeit . . . . .	4
2.6	Pflichtgemässes Ermessen . . . . .	5
2.7	Handeln nach Treu und Glauben . . . . .	5
2.8	Rechtliches Gehör . . . . .	6
2.9	Verbot der Rechtsverweigerung bzw. -verzögerung . . . . .	6
<b>3</b>	<b>Gesamtübersicht Durchführungsverfahren nach UVG . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Erläuterungen zum ordentlichen Durchführungsverfahren . . . . .</b>	<b>8</b>
4.1	Übersicht . . . . .	8
4.2	Einleitende Bemerkungen . . . . .	10
4.3	Hilfsmatrix und Beispiele . . . . .	11
4.4	Betriebsbesuch . . . . .	13
4.5	Bestätigung . . . . .	16
4.6	Ermahnung . . . . .	17
4.7	Anhörung/Rechtliches Gehör . . . . .	18
4.8	Verfügung . . . . .	20
4.9	Rechtsmittelbelehrung im ordentlichen Durchführungsverfahren . . . . .	23
<b>5</b>	<b>Erläuterungen zum ausserordentlichen Durchführungsverfahren . . . . .</b>	<b>25</b>
5.1	Übersicht . . . . .	25
5.2	Anwendungsbereich . . . . .	26
5.3	Ablauf . . . . .	28

<b>6</b>	<b>Rechtsmittelverfahren</b> . . . . .	<b>34</b>
6.1	Übersicht . . . . .	34
6.2	Erläuterungen zum Rechtsmittelverfahren . . . . .	35
6.3	Einspracheverfahren . . . . .	36
6.4	Weiteres Rechtsmittelverfahren . . . . .	41
<b>7</b>	<b>Vollstreckungsverfahren / Vollstreckungsmassnahmen</b> . . . . .	<b>42</b>
7.1	Übersicht . . . . .	42
7.2	Erläuterungen zu den Vollstreckungsmassnahmen bei Vorliegen einer vollstreckbaren Verfügung . . . . .	43
7.3	Prämienerhöhung . . . . .	45
7.4	Unmittelbarer Zwang . . . . .	47
7.5	Ersatzvornahme . . . . .	48
7.6	Strafmassnahmen . . . . .	49
7.7	Rechtshilfe . . . . .	52
<b>8</b>	<b>Ausnahmebewilligungen</b> . . . . .	<b>54</b>
8.1	Verfahren . . . . .	54
8.2	Sonderfälle . . . . .	54
<b>9</b>	<b>Fristen</b> . . . . .	<b>55</b>
9.1	Gesetzlich vorgeschriebene Fristen . . . . .	55
9.2	Vollzugsfristen . . . . .	55

<b>Teil II</b>	
<b>Musterdokumente</b>	<b>57</b>
Besuchsprotokoll	58
Bestätigung/Vollzugsmeldung	60
Anhörung der Arbeitnehmenden	64
Ermahnung/Rechtliches Gehör Muster I	65
Ermahnung/Rechtliches Gehör Muster II	68
Verfügung Muster I	72
Verfügung Muster II	75
Verfügung bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung (I)	79
Verfügung bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung (II)	81
Erste Ermahnung	83
Zweite Ermahnung	85
Dritte Ermahnung	87
Rechtliches Gehör	89
Prämienerhöhung	90
Bestätigung des Eingangs einer Einsprache	91
Aufforderung zur Verbesserung einer mangelhaften Einsprache	92
Einspracheentscheid	93
Abschreibung wegen Rückzugs der Einsprache	96
Androhung einer Prämien­erhöhung	97
Verfügung einer Prämien­erhöhung	98
Androhung von unmittelbarem Zwang	99
Verfügung über unmittelbaren Zwang	100
Androhung der Ersatzvornahme	101
Verfügung über Ersatzvornahme	102
Kostenverfügung bei Ersatzvornahme	103
Androhung einer Strafanzeige	104
Rechtshilfesuch	105
Ausnahmebewilligung	106
<b>Teil III</b>	
<b>Verzeichnis der EKAS und der Durchführungsorgane der Arbeitssicherheit</b>	<b>110</b>

**Teil IV**

<b>Gesetzestexte (Auszüge)</b> . . . . .	<b>112</b>
Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101)	113
Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20) . . . . .	114
Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV, SR 832.30) . . . . .	120
Verordnung über die Unfallversicherung (UVV, SR 832.202) . . . . .	130
Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) . . . . .	131
Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSV, SR 830.11) . . . . .	134
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14) . . . . .	136
Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021) . . .	141
Bundesgesetz über das Bundesgericht (BGG, SR 173.110) . . . . .	143
Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB, SR 311.0) . . . . .	144
Verordnung über die Produktesicherheit (PrSV, SR 930.111) . . . . .	146

## Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen

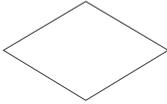
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
ASA	Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit
ATSG	Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1)
ATSV	Verordnung über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.11)
BGer	Bundesgericht
BGG	Bundesgesetz über das Bundesgericht (SR 173.110)
BVGer	Bundesverwaltungsgericht
DO	Durchführungsorgan
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
Normen	Technische Normen von Fachorganisationen und Institutionen
PrSG	Bundesgesetz über die Produktesicherheit (SR 930.11)
PrSV	Verordnung über die Produktesicherheit (SR 930.111)
RL	Richtlinien
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft (Direktion für Arbeit)
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch (SR 311.0)
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung (SR 832.20)
UVV	Verordnung über die Unfallversicherung (SR 832.202)
VO	Verordnung
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (SR 832.30)
VwVG	Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (SR 172.021)

## Erläuterungen zu den Übersichtsschemen

(Ziffern 3/4.1/5.1/6.1/7.1)



Tätigkeit



Entschlussfassung



Ende des Verfahrens

**Fettgedrucktes**

Notwendige Verfahrensschritte



# Teil I

## Erläuterungen zum Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit

### 1 Einleitung

Das UVG unterstellt alle Betriebe den gleichen Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Damit ist indessen noch keine Gewähr geboten, dass der Arbeitssicherheit allerorts in gleichem Masse Nachachtung verschafft wird. Den Durchführungsorganen fällt die wichtige Aufgabe zu, den Vollzug der Vorschriften zu überwachen und notfalls durchzusetzen. Mit dem Vollzug dieser Vorschriften erfüllen die Durchführungsorgane im Rahmen von Art. 85 Abs. 1 UVG bzw. Art. 60 ff. VUV hoheitliche Aufgaben.

Bei der bestehenden Vielzahl von Durchführungsorganen braucht es Regeln, die sicherstellen, dass die Betroffenen (Arbeitgeber und Arbeitnehmende) nach Möglichkeit überall gleich behandelt werden. Diesem Ziel dienen die Vorschriften über das Verfahren der Durchführungsorgane in der VUV (Art. 60 ff.). Sie gewährleisten aber für sich allein noch kein einheitliches Verfahren. Der vorliegende Leitfaden will den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Durchführungsorgane Anleitungen geben, in welchem Sinn und Geist sie von den gesetzlichen Möglichkeiten Gebrauch machen sollen. Es kann wohlverstanden nicht darum gehen, jeden Verfahrensschritt bis ins Detail festzulegen. Das ist wegen der Besonderheit jedes Falles nicht möglich. Viele Entscheide bleiben dem Ermessen vorbehalten. Ermessen heisst aber nicht Willkür, sondern pflichtbewusstes Abwägen der Interessen. Bei diesen Entscheidungsprozessen sollen die nachstehenden Ausführungen wegweisend wirken, in der Absicht, ein einheitliches und rechtsgleiches Vorgehen in der Praxis zu fördern.

## 2 Allgemeine Grundsätze zum Verfahren

### 2.1 Bedeutung des Verfahrensrechts

Die Verfahrensbestimmungen des ATSG, des UVG und der VUV, ergänzend auch das VwVG und die kantonalen Verfahrensbestimmungen, geben den Durchführungsorganen die Mittel in die Hand, um über die Einhaltung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit zu wachen. Diese hoheitliche Aufgabe ist mit mehr oder weniger weitgehenden Eingriffen in die persönlichen Verhältnisse der Betroffenen (Arbeitgeber und Arbeitnehmende) verbunden. Die Kompetenzen der Durchführungsorgane reichen vom freien Zutrittsrecht zu den Arbeitsstätten bis hin zur Durchsetzung von Zwangsmassnahmen. Es entspricht unserem rechtsstaatlichen Denken, dass solche Befugnisse nicht schrankenlos ausgeübt werden dürfen. Die Durchführungsorgane müssen sich jederzeit bewusst sein, dass ihr Vorgehen in zweierlei Hinsicht eingegrenzt wird: einerseits durch die Absicht des Gesetzgebers, Arbeitssicherheit zu verwirklichen, andererseits durch die Rechte der Betroffenen.

Die Verfahrensbestimmungen haben eine dienende Funktion. Hauptziel ist die Verwirklichung der Arbeitssicherheit im einzelnen Betrieb. Die Handhabung des Verfahrens hat demnach immer so zu erfolgen, dass der Arbeitssicherheit unter Wahrung der berechtigten Interessen der Betroffenen so gut als möglich zum Durchbruch verholfen wird.

Einige allgemeine Grundsätze, die jedes Verfahren beherrschen, werden nachstehend kurz erläutert. Im Einzelfall können sich Konflikte daraus ergeben, dass einzelne Grundsätze miteinander nicht vereinbar sind. Eine verlangte Massnahme ist zum Beispiel gesetzmässig, erweist sich aber als unverhältnismässig. Wie ist vorzugehen? Das Durchführungsorgan hat in einer solchen Situation die verschiedenen auf dem Spiel stehenden Interessen gegeneinander abzuwägen und zu entscheiden, welchen der Vorzug gebührt. Dieser Entscheid ist vielfach nicht leicht. Oft sind mehrere Lösungen vertretbar. Wichtig ist letztlich, dass das Durchführungsorgan begründen kann, dass sein Entscheid den Anforderungen der Arbeitssicherheit entspricht.

## 2.2 Zuständigkeit

Bevor ein Durchführungsorgan von sich aus oder auf Gesuch hin tätig wird, hat es von Amtes wegen zu prüfen, ob seine Zuständigkeit gemäss den Artikeln 47 – 51 VUV oder nach besonderen Weisungen der EKAS (Art. 52 VUV) gegeben ist. Bei Arbeitsmitteln im Sinne von Art. 49 Abs. 2 VUV beaufsichtigt die Suva die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen. Sie informiert das für die Aufsicht im Betrieb zuständige kantonale Durchführungsorgan über die getroffenen Massnahmen. Sofern in einem Plangenehmigungs- und – analog – in einem Planbegutachtungsverfahren solche Arbeitsmittel betroffen sind, üben die kantonalen Durchführungsorgane die Verfahrenskoordination aus.

Kompetenzkonflikte unter den verschiedenen Durchführungsorganen sind der EKAS zu unterbreiten.

Eine an die falsche Stelle gerichtete Eingabe ist direkt an das zuständige Durchführungsorgan zu überweisen (Art. 30 ATSG).

## 2.3 Gesetzmässigkeit

- 2.3.1 Die gesamte Tätigkeit der Durchführungsorgane hat sich im Rahmen des Gesetzes oder darauf gestützter Erlasse zu bewegen. Das gilt für Betriebsbesuche ebenso wie für den Erlass von Verfügungen oder die Anordnung von Vollstreckungsmassnahmen. Im Besonderen bedeutet der Grundsatz, dass die Durchführungsorgane ihrem gesetzlichen Auftrag gemäss gegen gesetzwidrige Zustände einzuschreiten haben. Es ist nicht ihrem Belieben überlassen, auf die Durchsetzung der Vorschriften zu verzichten.
- 2.3.2 Die Durchführungsorgane dürfen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden keine Pflichten auferlegen, die nicht durch das Gesetz oder darauf gestützte Erlasse abgedeckt sind. Verfügungen dürfen demnach nur Massnahmen zum Gegenstand haben, die der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten dienen.
- 2.3.3 Die Regelungen über die Unfallverhütung sind weitestgehend im UVG, in der VUV und in EKAS-Richtlinien festgehalten. Während die Vorschriften des UVG und der VUV unmittelbar verbindliches Recht darstellen, enthalten

EKAS-Richtlinien konkretisierende Bestimmungen, welche den Arbeitgeber nicht verpflichten, ihm aber bei Beachtung die Vermutung verleihen, dass er die Sicherheitsanforderungen nach UVG und VUV erfüllt.

## **2.4 Rechtsgleiche Behandlung**

- 2.4.1 Die Durchführungsorgane haben dafür zu sorgen, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich die Vorschriften über Arbeitssicherheit nach dem gleichen Massstab durchgesetzt werden. Das bedeutet zum einen, dass gleichartige sicherheitswidrige Zustände nicht ohne sachliche Gründe mit unterschiedlicher Strenge behandelt werden dürfen. Zum andern auferlegt dieser Grundsatz den Durchführungsorganen die Pflicht, festgestellte Mängel in jedem Fall zu rügen und mit den geeigneten Mitteln für deren Behebung zu sorgen.
- 2.4.2 Arbeitgeber einerseits, Arbeitnehmende andererseits haben Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung. Hingegen können sie für sich keine Rechte daraus ableiten, dass andere in gleichen oder ähnlichen Situationen gesetzwidrig (also zu wenig streng) behandelt wurden.

## **2.5 Verhältnismässigkeit**

- 2.5.1 Massnahmen der Durchführungsorgane dürfen nur so weit in die Rechte der Betroffenen (Arbeitgeber und Arbeitnehmende) eingreifen, als dies zur Erreichung des öffentlichen Zweckes (= Arbeitssicherheit) erforderlich ist. Sie sind sachlich, räumlich und zeitlich auf das Notwendige zu beschränken. Das setzt eine gerechte und sachgemässe Abwägung der auf dem Spiel stehenden Interessen voraus. Die Beschränkungen, die dem Arbeitgeber auferlegt werden, müssen in einem vernünftigen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen. Generell lässt sich sagen, dass einschneidende Eingriffe umso eher gerechtfertigt sind, je schwerer die Gefährdung durch einen sicherheitswidrigen Zustand ist.
- 2.5.2 Die von den Durchführungsorganen angeordneten Massnahmen müssen das richtige Mittel zur Verwirklichung des angestrebten Zieles sein. Sie sind unzulässig, wenn sich das gleiche Ziel mit andern, weniger weitgehenden Massnahmen erreichen lässt.

- 2.5.3 Gleich wie die durch Verfügung angeordneten Massnahmen unterstehen die zu deren Vollstreckung ergriffenen Zwangsmittel dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Es ist von Fall zu Fall zu entscheiden, welche Sanktion(-en) angemessen ist (sind). Schwere und wiederholte Missachtungen der Vorschriften über Arbeitssicherheit erfordern ein schärferes Vorgehen als einmalige Verstösse. Die Zwangsmittel müssen so gewählt werden, dass sie als geeignet erscheinen, den Betroffenen zu motivieren, die notwendigen Massnahmen zu treffen.
- 2.5.4 Auch im Verfahrensrecht gilt der Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Eine formell mangelhafte Eingabe (z. B. Gesuch um Erteilung einer Ausnahmebewilligung, Einsprache) darf nicht zurückgewiesen werden, wenn eine mit einer kurzen Nachfrist verbundene Aufforderung deren Verbesserung erwarten lässt. Es kann auch unverhältnismässig sein, einer Einsprache die aufschiebende Wirkung zu entziehen, wenn der Vollzug der angeordneten Massnahme nicht dringlich ist (vgl. auch Ziffer 2.8.2).

## 2.6 Pflichtgemässes Ermessen

Wo das Gesetz nicht selber entscheidet, welche Rechtsfolge ein bestimmter Sachverhalt nach sich zieht, hat das Durchführungsorgan diese «nach pflichtgemässigem Ermessen» festzulegen. Das heisst, die Entscheidung darf nicht willkürlich sein. Sie muss auf sachlichen Gründen und Überlegungen beruhen und demzufolge mit den Zielen der Arbeitssicherheit vereinbar sein (vgl. z. B. Art. 92 Abs. 3 UVG: Bei festgestellten Verstössen gegen die Arbeitssicherheit kann eine Prämienerrhöhung angeordnet werden, muss aber nicht).

## 2.7 Handeln nach Treu und Glauben

Die korrekte Abwicklung des Durchführungsverfahrens setzt voraus, dass sich die Beteiligten im gegenseitigen Verkehr redlich, vertrauenswürdig und rücksichtsvoll verhalten.

Dieser Grundsatz von Treu und Glauben beherrscht insbesondere die beratende Tätigkeit der Durchführungsorgane. Der Arbeitgeber soll sich auf Aus-

künfte und Zusätze verlassen und entsprechende Dispositionen treffen können. Ihm darf auch kein Nachteil daraus erwachsen, dass er durch fehlerhaftes Verhalten eines Durchführungsorgans eine Frist verpasst.

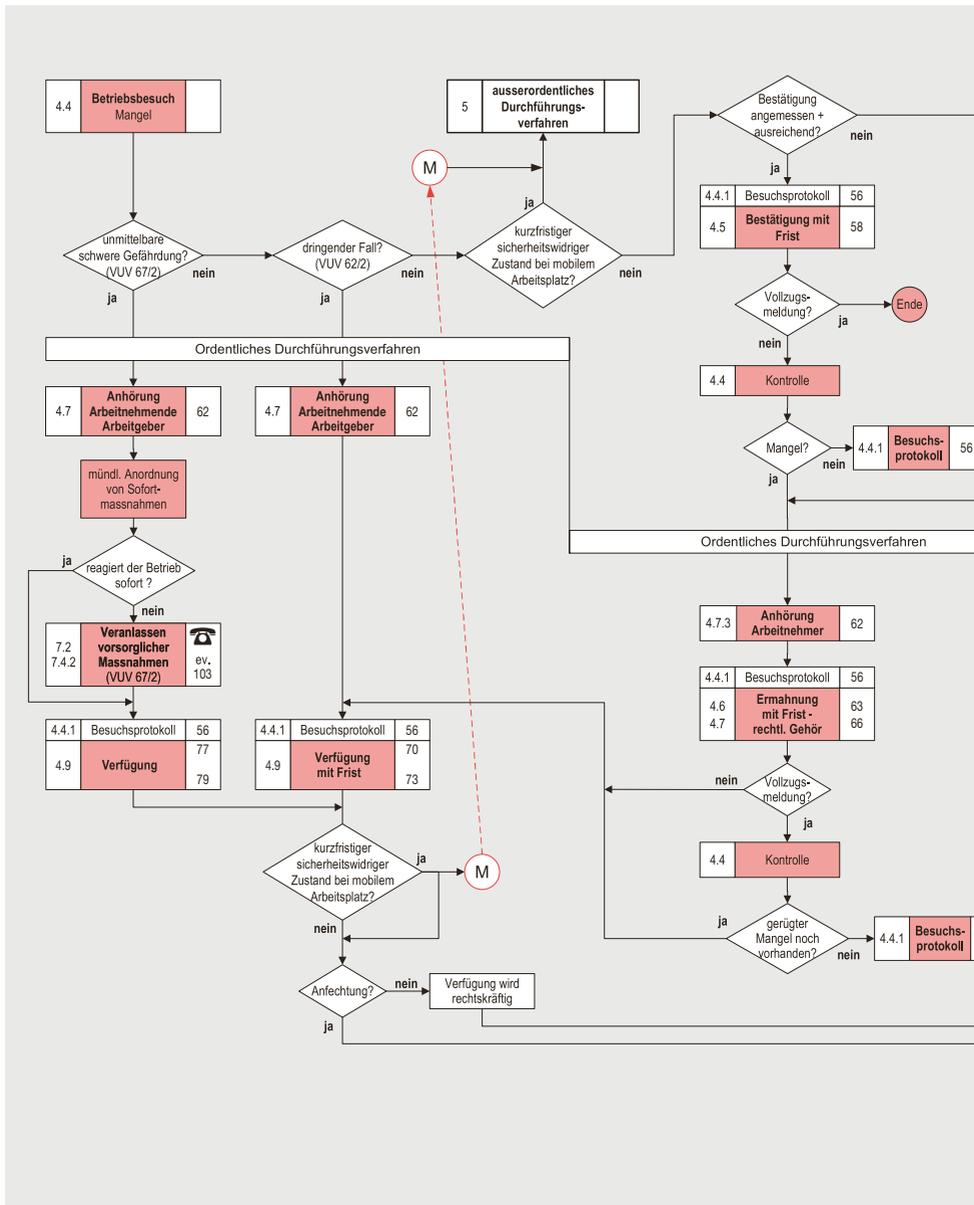
## **2.8 Rechtliches Gehör**

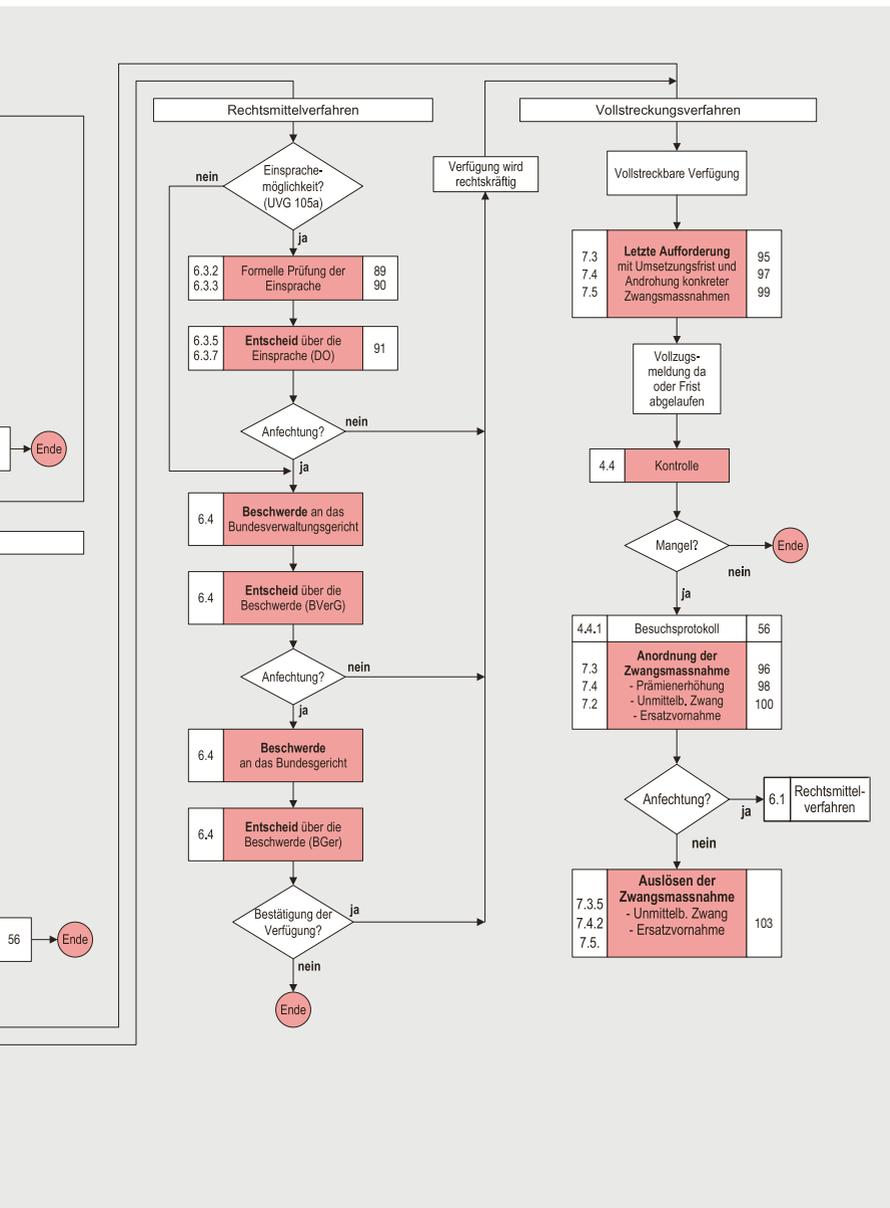
Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben im Rahmen des Durchführungsverfahrens Anspruch darauf, vor Erlass einer sie belastenden Verfügung angehört zu werden (vgl. Art. 84 Abs. 1 UVG; sog. Anhörung oder rechtliches Gehör). Das Durchführungsorgan darf nicht einfach über ihre Köpfe hinweg Entscheidungen treffen, die ihre Interessen tangieren. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur und sowohl in Art. 29 Abs. 2 BV als auch in Art. 29 VwVG garantiert. Ein in Verletzung des rechtlichen Gehörs zustande gekommener Entscheid ist anfechtbar. Nebst der eigentlichen Anhörung umfasst das rechtliche Gehör insbesondere auch das Recht auf Akteneinsicht, das Recht an der Beweiserhebung teilzunehmen und das Recht auf Begründung des Entscheids durch die Behörde.

## **2.9 Verbot der Rechtsverweigerung bzw. -verzögerung**

Das Durchführungsorgan hat die Pflicht, Eingaben (z. B. Gesuch um Erteilung einer Ausnahmegewilligung, Einsprache) innert nützlicher Frist, vollständig und unbürokratisch zu erledigen. Diese Anforderung ergibt sich aus der allgemeinen Verfahrensgarantie, welche in Art. 29 Abs. 1 BV festgehalten ist und das Rechtsverweigerungs- bzw. Rechtsverzögerungsverbot beinhaltet.

### 3 Gesamtübersicht Durchführungsverfahren nach UVG

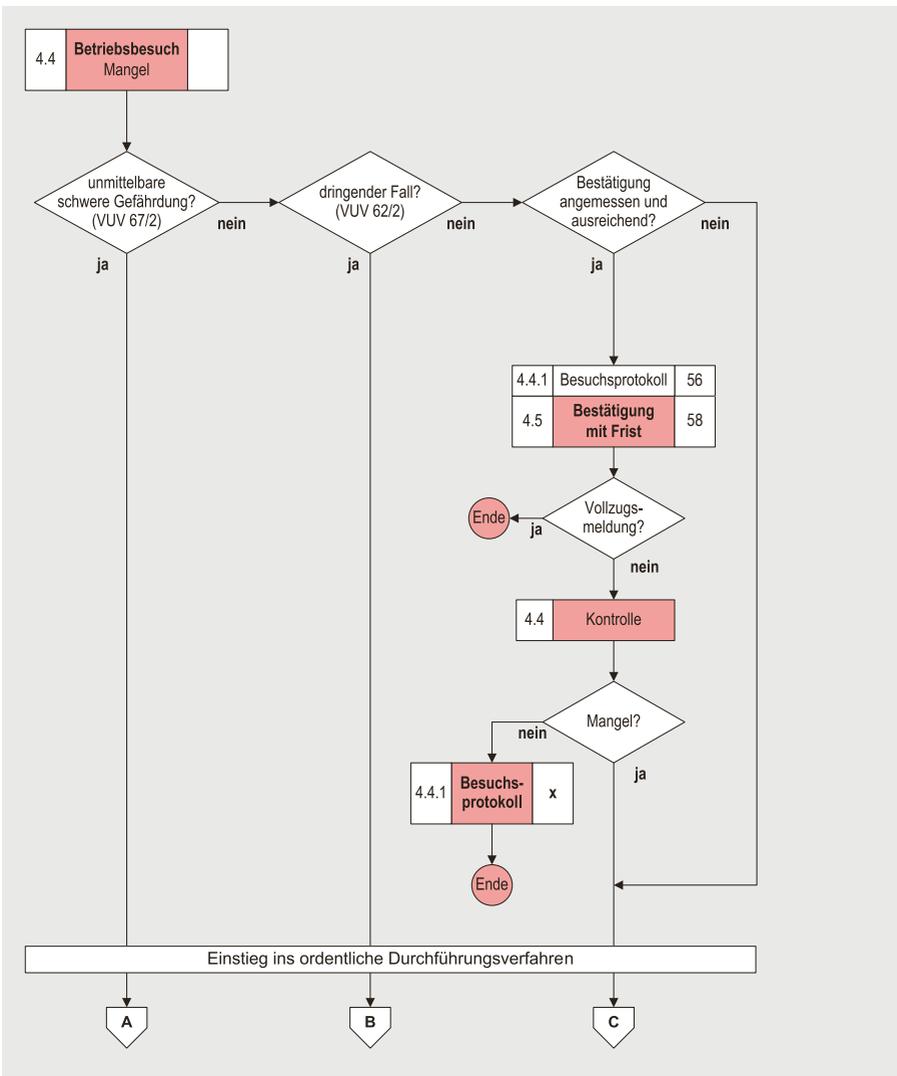




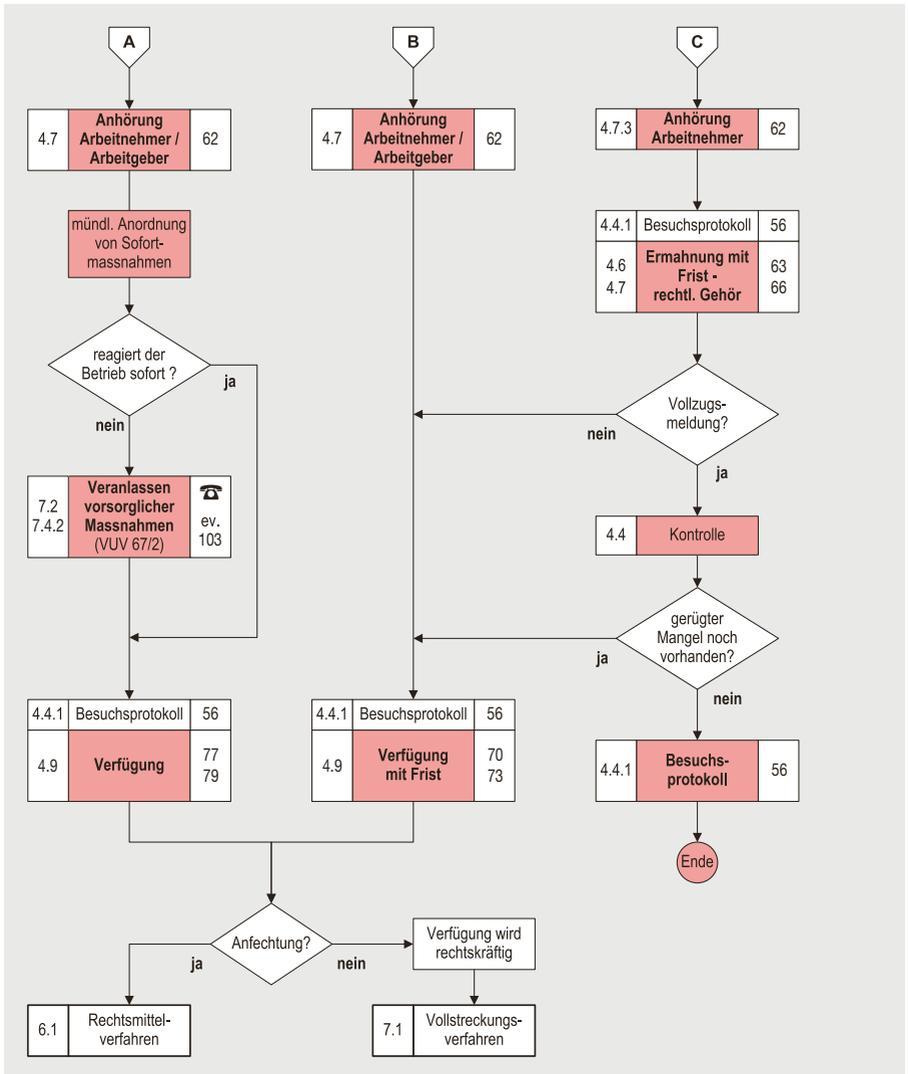
# 4 Erläuterungen zum ordentlichen Durchführungsverfahren

## 4.1 Übersicht

Teil 1



## Teil 2



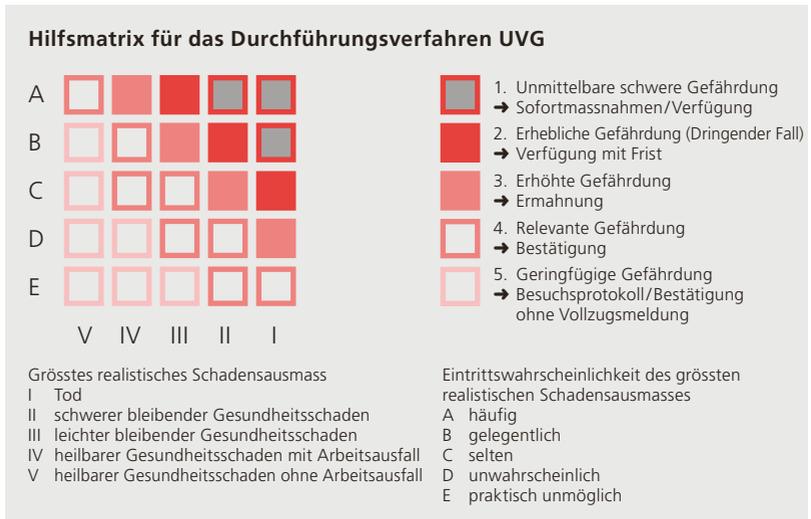
## 4.2 Einleitende Bemerkungen

Das ordentliche Durchführungsverfahren erlaubt es den zuständigen Organen, die Unfallverhütungsvorschriften in den Betrieben durchzusetzen. Wenn im Schema 4.1 alle nach den anwendbaren Bestimmungen möglichen Verfahrensschritte abgebildet sind, widerspiegelt dies die Tatsache, dass das Verfahren immer eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt. So ist es in Fällen ohne erhöhte Gefährdung in der Regel angemessen, alle Schritte zu durchlaufen. In dringenden Fällen oder bei unmittelbar schwerer Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer muss es jedoch möglich sein, rascher vorzugehen. Die VUV berücksichtigt dies und erlaubt es den Durchführungsorganen, in diesen Fällen auf die Ermahnung zu verzichten und direkt eine Verfügung zu erlassen. In schwer wiegenden Fällen besteht zudem die Möglichkeit, vorsorgliche Massnahmen zu veranlassen (z. B. ein Benutzungsverbot für gewisse Maschinen oder Arbeitslokale oder in besonders schweren Fällen die vorübergehende Schliessung eines ganzen Betriebs).

Das Durchführungsverfahren lässt sich also an die Schwere der angetroffenen Mängel anpassen. Massgeblich für die Wahl des Verfahrens ist jeweils der schwerste Mangel. Wo dies Sinn macht (z. B. verschiedenartige Mängel mit unterschiedlichen Vollzugsfristen), sind mehrere Verfahren parallel einzuleiten.

### 4.3 Hilfsmatrix und Beispiele

Mit der nachfolgenden Hilfsmatrix kann das zweckmässige Einstiegsniveau bestimmt werden.



#### 4.3.1 Beispiele von unmittelbarer, schwerer Gefährdung von Leben und Gesundheit (→ Sofortmassnahmen/Verfügung)

- **Fachgebiet Maschinen:** Benutzen von Pressen ohne wirksame Schutzeinrichtung (z. B. Zweihandschaltung, Lichtgitter). Aufenthalt im Gefahrenbereich von automatischen Anlagen (z. B. Roboter).
- **Fachgebiet Bau:** Ungesichertes Arbeiten in unmittelbarer Nähe der Absturzkante (Decke oder Bodenöffnung). Arbeiten in Gräben, welche nicht vorschriftsgemäss gesichert sind.
- **Fachgebiet Holz:** Arbeiten an Tischkreissägen ohne Spaltkeil und ohne Schutzhaube.
- **Fachgebiet Chemie:** Arbeiten mit Lösungsmitteln in engen Räumen ohne Lüftung (z. B. Tank).
- **Fachgebiet Physik:** Überbrückter Sicherheitsschaltkreis bei Röntgenanlagen in Industrie und Gewerbe.
- **Aus diversen Branchen:** Schachttürverriegelung einer Aufzugsanlage defekt oder überbrückt, Türe kann bei abwesender Kabine geöffnet werden.

#### 4.3.2 Beispiele für Mängel mit erheblicher Gefährdung/dringende Fälle (→ Verfügung mit Frist)

- **Fachgebiet Maschinen:** Demontierte oder ausser Betrieb gesetzte Schutzeinrichtungen bei einer CNC-Maschine.
- **Fachgebiet Bau:** Frist für die vorgeschriebene Kontrolle des Turmdrehkrans ist abgelaufen.
- **Fachgebiet Holz:** Im Bereich von Arbeitsplätzen und Verkehrswegen stehend gelagerte Platten ohne Sicherung gegen Kippen.
- **Fachgebiet Chemie:** Situationen mit akuter Brand- und Explosionsgefahr, z. B. Umpumpen von leichtbrennbaren Flüssigkeiten mit einer nicht explosionsgeschützter Faspumpe.
- **Fachgebiet Physik:** Überschreitung des Jahresdosisgrenzwerts von Mitarbeitenden aufgrund einer Belastung durch Radon am Arbeitsplatz.
- **Aus Branche Textilreinigung:** Keine Türverriegelung, welche sicherstellt, dass nicht in die drehende Trommel der Waschmaschine, der Zentrifuge und des Tumblers gegriffen werden kann.

#### 4.3.3 Beispiele für Mängel mit erhöhter Gefährdung (→ Ermahnung)

- **Fachgebiet Maschinen:** Revisionsarbeiten an einer nicht sicher stillgesetzten und gesicherten Produktionsanlage. Ungesicherte Einzugsstellen bei Walzen.
- **Fachgebiet Bau:** Nichtbeachtung der Schutzhelmtragepflicht auf der Baustelle.
- **Fachgebiet Chemie:** Nichttragen der erforderlichen Schutzausrüstung beim offenen Umfüllen von Säuren und Laugen.
- **Fachgebiet Physik:** Im Betrieb ist das Gehörschutzobligatorium nicht eingeführt worden.
- **Aus Branche Autogewerbe:** Fehlende künstliche Entlüftung auf Grubenbodenhöhe.

#### 4.3.4 Beispiele für Mängel mit relevanter Gefährdung (→ Bestätigung)

- **Fachgebiet Maschinen:** Fehlendes Schutzverdeck an einer konventionellen Maschine. Nicht dokumentierte Instandhaltung von Arbeitsmitteln.
- **Fachgebiet Bau:** Ungeeignete persönliche Schutzausrüstung. Geringfügige Mängel am Fassadengerüst. Schutzbrillen werden nicht getragen und stehen vor Ort nicht zur Verfügung.
- **Fachgebiet Chemie:** Überschreiten von Grenzwerten, ohne dass dies eine unmittelbare schwere Gefährdung der Arbeitnehmer darstellt.

- **Fachgebiet Physik:** Ungenügende Absperrausrüstung bei der mobilen Werkstoffprüfung.
- **Aus Branche Gastronomie:** Keine Löschdecke in der Nähe der Friteuse. Nicht dokumentierte Instandhaltung von Arbeitsmitteln.

#### 4.3.5 Beispiele für geringfügige Gefährdungen (→ Besuchsprotokoll/Bestätigung ohne Vollzugsmeldung)

- **Fachgebiet Maschinen:** Konformitätserklärung der Maschine nicht vorhanden. Stark verschnittener Niederhalter bei einer Metallkreissäge.
- **Fachgebiet Bau:** Mangel mit geringfügiger Gefährdung, der während des Besuchs behoben wird, wie beispielsweise das Nichttragen von Schutzhandschuhen.
- **Fachgebiet Chemie:** Fehlende Kennzeichnung der Ex-Zone.
- **Fachgebiet Physik:** Fehlende Kennzeichnung der Strahlenquelle.
- **Aus Branche Lebensmittel:** Die Mitarbeiter werden nicht periodisch über die Alarmanlage des Gefrierraums instruiert.

## 4.4 Betriebsbesuch

(Art. 61 VUV)

Muster Besuchsprotokoll Seite 58

- 4.4.1 Das Durchführungsorgan muss seine Feststellungen, die es anlässlich eines Betriebsbesuchs macht, schriftlich festhalten, sei es in einem Besuchsprotokoll, sei es in einem nachfolgenden Schreiben an den Betrieb. Darin sind vor allem festgestellte Mängel sowie das Ergebnis einer allfälligen Befragung des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmenden wiederzugeben. Bezüglich der Massnahmen kann im Besuchsprotokoll auf die Ausführungen in der Bestätigung oder in der Ermahnung verwiesen werden. Im Protokoll über eine Unfallabklärung sind Bemerkungen (positiv oder negativ) zur Verantwortlichkeit zu unterlassen.

Das Formular «Betriebsbesuch/Protokoll» (Muster Seite 58) soll helfen, das Verfahren zu vereinfachen. Grundsätzlich ist die Unterschrift des/der Betriebsverantwortlichen fakultativ. Sofern aber bereits beim Betriebsbesuch die zu treffenden Massnahmen vereinbart und im Protokoll festgehalten werden – dies wird namentlich bei einfacheren Mängeln die Regel darstellen – ist die Unterschrift empfohlen.

Empfehlenswert ist die Unterschrift des/der Verantwortlichen des Betriebes, wenn andere Punkte vereinbart werden, wie beispielsweise eine Vollzugsfrist (Ziffer 5 des Formulars) oder wenn Unterlagen abgegeben werden (Ziffer 6 des Formulars).

4.4.2 Zeigt sich anlässlich des Betriebsbesuchs, dass der Arbeitgeber die notwendigen Massnahmen nicht freiwillig treffen will, oder dass aus Gründen der Arbeitssicherheit rasch Abhilfe geschaffen werden muss, so ist direkt das Verfahren durch Erlass einer Ermahnung bzw. einer Verfügung einzuleiten. Die im Rahmen des Betriebsbesuchs gemachten Feststellungen muss das Durchführungsorgan schriftlich festhalten (im Besuchsprotokoll und/oder im Schreiben an den Betrieb).

4.4.3 Die Befragung des Arbeitgebers bzw. der Beschäftigten gemäss Art. 61 Abs. 2 VUV dient der Feststellung, ob sicherheitswidrige Zustände vorliegen. Demgegenüber bedeutet Anhörung eine Möglichkeit zur Stellungnahme zu den konkret verlangten Massnahmen zur Behebung solcher Zustände. Die Befragung kann mit der Anhörung verbunden werden, wenn bereits beim Betriebsbesuch Massnahmen zur Beseitigung der sicherheitswidrigen Zustände festgelegt werden.

4.4.4 Die in den Ablaufschemen und Musterbriefen erwähnten Kontrollen sind in der VUV nicht vorgesehen. Sie sind deshalb nicht notwendigerweise durchzuführen. Es steht also im Ermessen des Durchführungsorgans, wie es sich über die Beachtung der Vorschriften im Verlaufe eines Verfahrens informieren will. Eine Kontrolle kann durch einen Betriebsbesuch oder eine telefonische Rückfrage erfolgen. Sie kann gänzlich unterbleiben, wenn eine Vollzugsmeldung eintrifft, von deren Richtigkeit aus berechtigten Gründen ausgegangen werden darf.

4.4.5 Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) gewährt den Arbeitnehmenden besondere Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitssicherheit. Der konkrete Inhalt dieser Rechte wird in der VUV geregelt.

Art. 6a Abs. 3 VUV bestimmt, dass die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung im Betrieb in geeigneter Form zu Betriebsbesuchen und Abklärungen der Durchführungsorgane beizuziehen sind. Zudem hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitnehmenden oder ihre Vertreter über Anordnungen der Durchführungsorgane (Verfügungen) zu informieren.

Die Mitwirkung ist ein Recht der Arbeitnehmenden. Die nachstehenden Anleitungen sind im Sinne von Orientierungshilfen zu verstehen. Das Minimalziel der Mitwirkung muss sein, die direkt betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ihren Beizug für die Belange der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren und ihr aktives Engagement zu fördern.

Bei Ankündigung des Besuches ist der Arbeitgeber auf die Pflicht hinzuweisen, die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung rechtzeitig über den Besuch zu informieren und sie auf ihren Wunsch zu den Abklärungen beizuziehen. Das Durchführungsorgan erkundigt sich gleichzeitig, ob eine gewählte Arbeitnehmervertretung vorhanden ist.

Beim Besuch selbst können die Mitwirkungsrechte von einem gewählten Arbeitnehmersvertreter oder theoretisch von allen betroffenen Arbeitnehmenden wahrgenommen werden, nicht aber nur von mit Sicherheitsfragen betrauten Personen oder Vorgesetzten. Gegebenenfalls – insbesondere bei unangekündigtem Besuch – ist dem Arbeitgeber eine angemessene Zeit einzuräumen, um die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung über die Anwesenheit des Durchführungsorgans zu informieren und ihnen Gelegenheit zu geben, an der Besichtigung teilzunehmen. Sind weder eine Arbeitnehmervertretung noch die betroffenen Arbeitnehmenden anwesend, kann sich das Durchführungsorgan bei diesen erkundigen, ob die Information durch die Vorgesetzten erfolgte und weshalb die Arbeitnehmenden nicht vertreten sind. Die Abklärungen können auch ohne Anwesenheit der zur Mitwirkung berechtigten Personen erfolgen.

Bei personenbezogenen Abklärungen medizinischer Art (z. B. über die Eignung) ist vom Beizug Dritter aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes abzusehen. Lassen sich im Einzelfall betriebliche und persönliche Angelegenheiten nicht trennen, sind zur Mitwirkung beigezogene Dritte ausdrücklich auf ihre Pflicht zur Verschwiegenheit aufmerksam zu machen (Art. 14 Mitwirkungsgesetz).

In jedem Protokoll über einen Betriebsbesuch ist zu vermerken, in welcher Form die Mitwirkung der Arbeitnehmenden wahrgenommen wurde bzw. weshalb sie nicht wahrgenommen werden konnte und ob sie zu Schwierigkeiten geführt hat oder nicht. Allfällige Probleme sind in der dem Besuch folgenden Mitteilung an den Arbeitgeber schriftlich festzuhalten, und er ist darauf hinzuweisen, wie er inskünftig seine Pflichten betreffend Mitwirkung zu erfüllen hat.

Alle übrigen, nicht aus der VUV fließenden Rechte und Pflichten aus dem Mitwirkungsgesetz (zum Beispiel der Anspruch auf eine Arbeitnehmervertretung, die Durchführung der Abstimmung über eine Vertretung, die Organisation der Wahl der Vertreter) sind nicht vom Durchführungsorgan zu beurteilen, sondern fallen in die Kompetenz der Zivilgerichte. Nicht Gegenstand des Durchführungsverfahrens bilden auch besondere Mitwirkungsrechte aus Gesamtarbeitsverträgen.

#### 4.4.6 Marktbeobachtung PrSG

Das Durchführungsorgan achtet im Rahmen des Betriebsbesuchs darauf, dass der Arbeitgeber Arbeitsmittel einsetzt, welche die Sicherheitsvorschriften erfüllen (Art. 21 Abs. 1 PrSV).

Sie melden dem SECO und/oder dem zuständigen Kontrollorgan PrSG (vgl. Art. 20 PrSV) jene Produkte, bei denen ein Mangel erkannt oder vermutet wird (Art. 21 Abs. 2 PrSV).

### 4.5 Bestätigung

Musterbrief Seite 60

- 4.5.1 Die Bestätigung wird in der VUV nicht geregelt. Sie gehört nicht zum eigentlichen Verfahren. Dieses beginnt mit der Ermahnung nach Art. 62 VUV.
- 4.5.2 Unter der Bestätigung ist eine schriftliche Information des Durchführungsorgans zuhanden des Betriebs (z. B. Kopie des Besuchsprotokolls oder einer Aktennotiz; separates Schreiben) zu verstehen, worin dieser erstmals schriftlich auf festgestellte Mängel, die zu treffenden Massnahmen und die Frist für deren Vollzug aufmerksam gemacht wird. Die Bestätigung ist also Teil der individuellen Beratung des Betriebes. Sie hat zum Ziel, den Arbeitgeber über die für seinen Arbeitsbereich geltenden Bestimmungen zu informieren und ihm Lösungsmöglichkeiten bei Arbeitssicherheitsproblemen aufzuzeigen.
- 4.5.3 Falls sich herausstellt, dass der Arbeitgeber die notwendigen Massnahmen nicht freiwillig treffen will, oder wo eine erhöhte Gefährdung festgestellt wird, ist auf die Bestätigung zu verzichten und direkt das Verfahren einzuleiten (Erlass einer Ermahnung bzw. einer Verfügung).

- 4.5.4 Wo wegen Geringfügigkeit des Mangels zum Vornherein feststeht, dass keine Verfügung gerechtfertigt ist, muss gleichwohl eine Frist zur Umsetzung der geforderten Massnahmen angesetzt werden. Von einer Vollzugsmeldung kann abgesehen werden. Die Überprüfung erfolgt bei einem späteren Betriebsbesuch.

Auf eine schriftliche Bestätigung kann ausnahmsweise verzichtet werden, wenn geringfügige Mängel an Ort und Stelle behoben werden.

## **4.6 Ermahnung** (Art. 62 VUV)

Musterbriefe Seiten 65, 68

- 4.6.1 Mit der Ermahnung wird das eigentliche Durchführungsverfahren eingeleitet. Es handelt sich einerseits um eine Bestätigung der Mängel, auf die bereits am Arbeitsplatz mündlich hingewiesen wurde. Andererseits wird der Arbeitgeber mit der Ermahnung aufgefordert, die Vorschriften einzuhalten.

Geht ein Bestätigungsschreiben voraus, so schliesst die Ermahnung an die in der Bestätigung gesetzte Frist an, wenn diese ergebnislos verstrichen ist.

- 4.6.2 Der Arbeitgeber soll vor allem auf die Schutzziele und die Massnahmen hingewiesen werden, die der Behebung des sicherheitswidrigen Zustandes dienen.

In der Regel sind die Feststellungen, Rechtsgrundlagen (Art. 82 Abs. 1 UVG, Verordnungen, Richtlinien) und möglichen Massnahmen (Lösungen) für jeden mangelhaften Zustand gesondert aufzuführen. Insbesondere empfiehlt es sich, technische Mängel getrennt von organisatorischen bzw. Mängeln im betrieblichen Sicherheitssystem darzustellen, weil oftmals unterschiedliche Umsetzungsfristen zu deren Behebung angesetzt werden.

- 4.6.3 Selbstverständlich ist neben den aufgeführten Massnahmen jede andere statthaft, welche zur erforderlichen Sicherheit führt und demzufolge zur Erfüllung des Schutzziels genügt. Der Arbeitgeber kann darauf hingewiesen werden, dass es ihm freistehe, andere geeignete Lösungen zu treffen. Letztlich hat aber das zuständige Durchführungsorgan darüber zu entscheiden, ob solche andere Lösungen akzeptiert werden können oder nicht.

#### 4.6.4 Hinweise zum ASA-Beizug

Im Rahmen einer Prüfung des betrieblichen Sicherheitssystems sollen die folgenden Punkte in die Ermahnung aufgenommen werden:

- Sachverhalt/Feststellung: Der Betrieb hat keine Gefährdungsermittlung durchgeführt und/oder kein genügendes Sicherheitssystem, obwohl im Betrieb besondere Gefährdungen auftreten und 10 oder mehr Mitarbeitende beschäftigt werden.
- Massgebliche Vorschriften: VUV 11a, ASA-Richtlinie 6508, mit den Möglichkeiten:
  - Umsetzung einer Branchen-, Betriebsgruppen- oder Modelllösung
  - Anwendung des Subsidiärmodells
  - individueller Nachweis, dass der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und ihre Sicherheit gewährleistet sind, z. B. durch den Beizug eines eigenen oder externen Spezialisten für Arbeitssicherheit (ASA).
  - Massnahme: Verpflichtung zum Einreichen von bestimmten Unterlagen (Gefährdungsermittlung, Sicherheitsorganisation usw.) bzw. Verpflichtung zum Beizug von Spezialisten.

4.6.5 Im Sinne einer Vereinfachung ist zu empfehlen, zusammen mit der Ermahnung des Arbeitgebers auch das rechtliche Gehör zu den Feststellungen des Durchführungsorgans bzw. zu den geforderten Massnahmen zu gewähren (vgl. Ziffer 4.7.1/2).

### 4.7 Anhörung / Rechtliches Gehör

(Art. 84 Abs. 1 UVG, Art. 64 Abs. 1 VUV)

Musterbriefe Seiten 64, 65, 68

4.7.1 Gesetz und Verordnung schreiben vor, dass der Arbeitgeber und die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmenden vor der Anordnung von Massnahmen durch Verfügung anzuhören sind (Grundsatz des rechtlichen Gehörs/Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung). Das bedeutet im Einzelnen:

- Wird nicht verfügt, bedarf es keiner Anhörung.
- Die Anhörung muss sich auf die konkret verlangten Massnahmen beziehen, also darauf, was gegebenenfalls später verfügt wird.
- Die Verantwortung für die korrekte Anhörung liegt beim Durchführungsorgan und kann nicht auf den Arbeitgeber abgewälzt werden.
- Es spielt grundsätzlich keine Rolle, in welchem Stadium des Verfahrens vor Erlass der Verfügung die Anhörung erfolgt.

- Das Ergebnis der Anhörung ist für das Durchführungsorgan nicht verbindlich und nimmt ihm die Entscheidung nicht ab. Selbst wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmende einhellig gegen bestimmte Massnahmen opponieren, sind diese durch Verfügung anzuordnen, wenn die dagegen gerichteten Einwendungen nicht stichhaltig sind.
- Die Anhörung ist generell durchzuführen, also sowohl für organisatorische und verhaltensbezogene wie auch für technische Massnahmen.

#### 4.7.2 Anhörung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist in jedem Fall anzuhören. Wird dies unterlassen, ist die Verfügung formell mangelhaft. Im Falle einer Beschwerde kann dies zur Aufhebung der Verfügung wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs führen. Das Verfahren ist dann korrekt zu wiederholen.

Arbeitgeber können schriftlich oder mündlich angehört werden. Für das schriftliche Vorgehen eignet sich die Ermahnung oder ein separates Schreiben.

Bei der mündlichen Anhörung sind alle wichtigen Punkte bzw. dabei gemachte Aussagen im Besuchsprotokoll festzuhalten. Es müssen daraus insbesondere alle Massnahmen hervorgehen, zu denen der Arbeitgeber angehört worden ist. Gegebenenfalls kann hierfür auf die Bestätigung oder die Ermahnung verwiesen werden. Es ist von Vorteil, wenn das Besuchsprotokoll an Ort und Stelle geschrieben und vom Arbeitgeber wie auch vom Inspektor unterzeichnet wird. In jedem Fall hat es die Unterschrift des Befragers zu tragen, auch wenn es z. B. nachträglich ins Reine geschrieben wird.

#### 4.7.3 Anhörung der Arbeitnehmenden

Die Anhörung ist nur vorgeschrieben für Arbeitnehmende, die von den anzuordnenden Massnahmen (Verfügung) unmittelbar betroffen sind. Wann dies zutrifft, lässt sich nicht generell bestimmen. Bei verhaltensbezogenen und organisatorischen Massnahmen ist das eher der Fall als bei technischen. Da die Vorschrift auch bezweckt, die Arbeitnehmenden durch die Anhörung auf das erhöhte Unfallrisiko aufmerksam zu machen, werden alle Arbeitnehmenden als unmittelbar betroffen betrachtet, wenn sich die angeordneten Massnahmen auf ihren Arbeitsbereich auswirken.

Die Anhörung der Arbeitnehmenden erfolgt in der Regel mündlich direkt im Gespräch mit den Betroffenen oder durch Vermittlung einer Arbeitnehmervertretung. Es ist auch möglich, dem Arbeitnehmenden oder der Arbeitnehmervertretung eine Frist zur schriftlichen Stellungnahme anzusetzen.

Von Fall zu Fall ist das geeignetste Vorgehen zu wählen. Der Aufwand soll in einem vernünftigen Rahmen bleiben. Das gilt insbesondere in Berücksichtigung der Zahl der anzuhörenden Arbeitnehmenden.

Soll die Anhörung nur bei einer beschränkten Zahl von Arbeitnehmenden durchgeführt werden, so ist es möglich, dies gruppenweise oder mit jedem Einzelnen zu tun. Selbstverständlich muss ihr eine Information über das Problem vorausgehen. Die Aussagen sowie eine Liste der angehörtten Arbeitnehmenden sind im Protokoll bzw. in einem separaten Dokument (Musterbrief Seite 64) festzuhalten.

Geht es um die Anhörung der gesamten oder einer grösseren Belegschaft, welche ihre Interessen durch eine Arbeitnehmersvertretung wahrnimmt, so kann folgendes Vorgehen gewählt werden: Der Präsident der Arbeitnehmersvertretung wird eingehend orientiert und beauftragt, die Massnahmen den Betroffenen bekannt zu geben, deren Auffassung einzuholen und wenn immer möglich schriftlich über das Ergebnis der Aussprache zu berichten.

Besteht nicht die Möglichkeit, eine Arbeitnehmersvertretung einzuschalten, kann die Anhörung so durchgeführt werden, dass man im Rahmen der Möglichkeiten die Arbeitnehmenden versammelt, sie über die beabsichtigten Massnahmen orientiert und sich dann erkundigt, ob sie dagegen irgendwelche Einwände vorzubringen haben. Die Aussagen sowie eine Liste der angehörtten Arbeitnehmenden sind im Protokoll bzw. in einem separaten Dokument (Musterbrief Seite 64) festzuhalten.

## **4.8 Verfügung**

(Art. 64 VUV)

Musterbriefe Seiten 72, 75, 79, 81

- 4.8.1 Kommt der Arbeitgeber trotz Ermahnung der Aufforderung zur Behebung des Mangels nicht nach oder wird aus Gründen der Dringlichkeit auf die Ermahnung verzichtet (Verfahren in dringenden Fällen gemäss Art. 62 Abs. 2 VUV), sind die erforderlichen Massnahmen durch Verfügung anzuordnen.
- 4.8.2 Verfügungen sind auch dann zu erlassen, wenn sich die verlangten Massnahmen auf eine Verordnung abstützen. Diese enthält mehr oder weniger all-

gemein umschriebene Pflichten. Die Verfügung dient dazu, die Pflichten eines bestimmten Betriebes für den konkreten Einzelfall verbindlich festzulegen.

Beispiel: Art. 24 Abs. 1 VUV schreibt vor, dass nur Arbeitsmittel eingesetzt werden dürfen, die bei ihrer bestimmungsgemässen Verwendung und bei Beachtung der gebotenen Sorgfalt die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährden. Was darunter genau zu verstehen ist, sagt die Verordnung nicht. Kommt der Betrieb im Einzelfall dieser Forderung nicht nach, muss das Durchführungsorgan ihn in der Verfügung dazu verpflichten, das mangelhafte Arbeitsmittel abzuändern. Der Betrieb könnte ja der Meinung sein, die getroffene Lösung genüge den Anforderungen der Arbeitssicherheit. Es bedarf also einer Verfügung, um diese Verpflichtung im konkreten Fall verbindlich festzulegen und gegebenenfalls dann auch durchzusetzen. Der Betrieb seinerseits kann sich durch Erhebung einer Einsprache gegen die ihm auferlegten Pflichten wehren.

4.8.3 Zu einer Verfügung gehören u.a. folgende Elemente:

Sachverhalt/Feststellungen	→ Mängel
Rechtsgrundlage/Massgebliche Vorschriften	→ Schutzziele
Konkrete Verpflichtung	→ Massnahmen

Grundsätzlich sollten also in der Verfügung die festgestellten und noch nicht behobenen Mängel aufgezählt sowie die anwendbaren Vorschriften und die Massnahmen bekannt gegeben werden (vgl. auch Ziffer 4.8.2).

4.8.4 Es versteht sich, dass das Durchführungsorgan dem Arbeitgeber nicht bis ins letzte Detail vorzuschreiben hat, welche Massnahme er wie treffen muss. Es genügt, wenn das Schutzziel und mögliche Lösungen je nach der technischen Schwierigkeit mehr oder weniger konkret umschrieben werden. Letztlich ist es Sache des Arbeitgebers, wie er das Schutzziel verwirklichen will, sofern das Durchführungsorgan die gewählte Lösung als genügend beurteilt.

Es ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- Wiedergeben einer Ordnungs- oder Richtlinienbestimmung genügt, wenn diese bereits ausreichend detailliert gehalten ist (z. B. «Umwandete Treppen sind gemäss Art. 16 Abs. 1 VUV mindestens mit einem Handlauf zu versehen.»). Der Arbeitgeber weiss hier, was er zu tun hat.
- Nebst dem Schutzziel werden dem Arbeitgeber die übliche Lösung oder mehrere übliche Lösungen als Varianten vorgeschlagen. Er kann entscheiden, welche Lösung er verwirklichen will.

- 4.8.5 Gegenstand einer Verfügung können auch mehrere mangelhafte Einrichtungen oder Betriebsstätten sein, die sich nicht am selben Ort befinden. Ein Betrieb verwendet z. B. vier gleiche Maschinen an vier verschiedenen Orten. Weisen alle den gleichen Mangel auf, kann er in ein und denselben Verfügung angewiesen werden, bei allen Maschinen den Mangel zu beheben. Wichtig ist, dass die betroffenen Einrichtungen bestimmbar sind.
- 4.8.6 Eine Verfügung soll nur erlassen werden, wenn das Durchführungsorgan aufgrund des Ausmasses der Gefährdung gewillt ist, die verlangten Massnahmen notfalls zwangsweise durchzusetzen. Das Androhen oder Erlassen von Verfügungen ohne Absicht der Vollstreckung ist zwecklos und untergräbt die Autorität der Durchführungsorgane.
- 4.8.7 In der Verfügung ist auf die möglichen Vollstreckungsmassnahmen (Prämien-erhöhung, Ersatzvornahme oder unmittelbarer Zwang) hinzuweisen. Steht die zu treffende Vollstreckungsmassnahme für den Fall, dass den Anordnungen nicht Folge geleistet wird, bereits fest, ist in der Verfügung zu erwähnen, dass bei unbenütztem Ablauf der Frist zur entsprechend notwendigen Vollstreckungsmassnahme gegriffen wird. Zusätzlich ist ein Hinweis auf mögliche Straffolgen bei Verletzung von Vorschriften über die Arbeitssicherheit aufzunehmen. Dadurch wird dem Arbeitgeber der Ernst der Lage deutlich gemacht.
- 4.8.8 Im Sinne einer Gedankenstütze werden nachstehend die Bestandteile einer Verfügung der Reihe nach aufgelistet. Nicht in jedem Fall müssen alle Elemente enthalten sein. Diejenigen, die aus rechtlichen Gründen durchwegs vorhanden sein müssen, sind fett gedruckt.
1. **Einschreiben**
  2. **Anschrift**
  3. **Bezeichnung als Verfügung**
  4. Sachverhalt/Feststellungen (Mängel)
  5. **Rechtsgrundlage / Massgebliche Vorschriften (Schutzziele)**
  6. Stellungnahme zu Einwendungen im rechtlichen Gehör
  7. **Massnahmen anordnen**
  8. **Erfüllungsfrist ansetzen**
  9. Vollzugsmeldung verlangen
  10. Hinweis auf Straffolgen und andere Vollstreckungsmassnahmen
  11. **Pflicht zur Orientierung der Arbeitnehmenden (Art. 6a Abs. 3 VUV)**
  12. **Rechtsmittelbelehrung (Rechtsmittel, -instanz, -frist)**
  13. **Ort, Datum, Unterschrift**

## 4.9 Rechtsmittelbelehrung im ordentlichen Durchführungsverfahren

Je nach Dringlichkeit des Vollzugs der angeordneten Massnahmen sind folgende Rechtsmittelbelehrungen zu verwenden:

### 4.9.1 Bei Mängeln ohne erhebliche oder unmittelbar schwere Gefährdung (vgl. Schema 4.1)

«Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden.

Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.»

### 4.9.2 Bei Mängeln mit erheblicher Gefährdung / dringende Fälle (vgl. Schema 4.1)

«Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden.

Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen. Einer allfälligen Einsprache wird die aufschiebende Wirkung entzogen.»

### 4.9.3 Bei unmittelbar schwerer Gefährdung (vgl. Schema 4.1)

von Leben und Gesundheit, wenn die zuständige kantonale Behörde auf Antrag des Durchführungsorgans nach Art. 86 Abs. 2 UVG vorsorgliche Massnahmen zu treffen bzw. bereits getroffen hat:

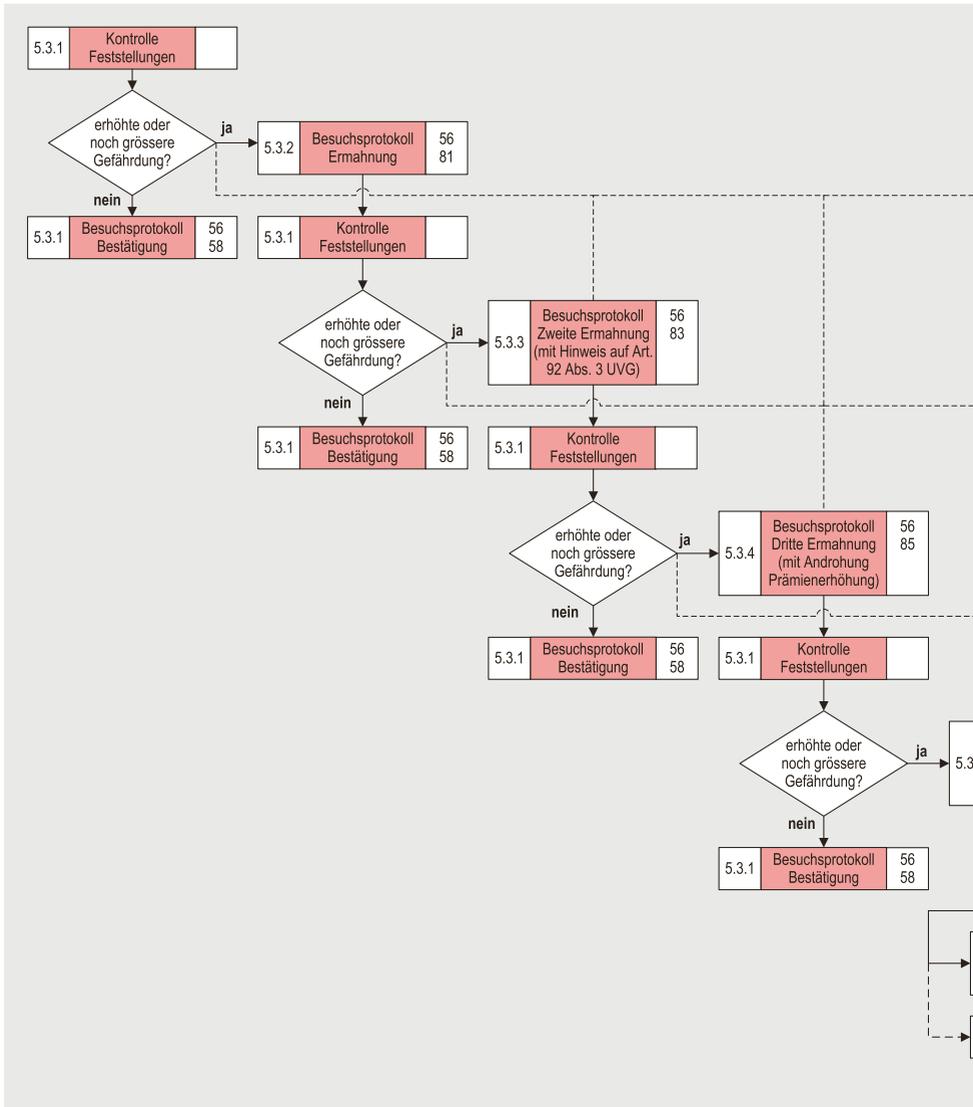
«Gegen diese Verfügung ist nach Art. 105a UVG keine Einsprache möglich. Sie kann jedoch innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet durch Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St.Gallen angefochten werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat.

Einer allfälligen Beschwerde wird die aufschiebende Wirkung entzogen.»



# 5 Erläuterungen zum ausserordentlichen Durchführungsverfahren

## 5.1 Übersicht

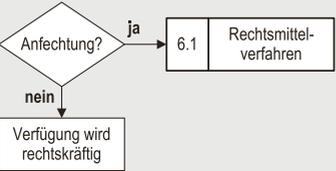


5.5	Besuchsprotokoll Rechtliches Gehör (mit Ankündigung Vollstreck.massn.)	56 87
-----	---	----------

Vollstreckung

5.3.5	Verfügung Prämien- erhöhung	88
-------	-----------------------------------	----

5.3.5 7.6	Strafanzeige	
--------------	--------------	--



## 5.2 Anwendungsbereich

- 5.2.1 Es gibt Situationen, wo ein sicherheitswidriger Zustand wegen der Art der auszuführenden Arbeit oder der Arbeitsweise nur vorübergehend und während verhältnismässig kurzer Zeit besteht. Beispiele bietet vor allem die Baubranche, wo Gerüstungen, Gräben, etc. infolge Arbeitsfortschritt laufend wieder beseitigt werden. Damit verschwinden auch die ihnen anhaftenden Mängel. Der Erlass einer Verfügung, welche die Beseitigung eines Mangels verlangt, führt nicht zum Ziel, weil das Gerüst bereits abmontiert ist oder die Schutzeinrichtung wieder verwendet wird, wenn die schriftliche Verfügung den Betrieb erreicht. Für diese Fälle (vor allem bei Bau-, Installations- und Montagearbeiten) greift deshalb ein besonderes Verfahren Platz, das ermöglichen soll, auch solchen Betrieben gegenüber Sanktionen zu ergreifen.
- 5.2.2 Das hier aufgezeigte Verfahren hat Ausnahmecharakter. Überall da (auch im Baubereich), wo genügend Zeit vorhanden ist, um die Beseitigung eines sicherheitswidrigen Zustandes mittels Bestätigung, Ermahnung, Verfügung (gemäss Schema 4.1) zu verlangen, hat es keinen Platz. Die Bestimmungen über die Mitwirkung (vgl. Ziff. 4.4.5) sind anwendbar.
- 5.2.3 Das Verfahren ist jedoch ergänzend dort anwendbar, wo eine dringliche Erledigung angezeigt ist (z. B. tiefer ungespriesster Graben, der nur wenige Tage offen ist). Zur Beseitigung der unmittelbaren Gefährdung hat das Durchführungsorgan entweder unverzüglich eine Verfügung zu erlassen (mit Entzug der aufschiebenden Wirkung des Rechtsmittels) oder die zuständige kantonale Behörde zu ersuchen, vorsorgliche Massnahmen zu treffen (vgl. Schema 4.1). Die Grundsätze der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit verlangen, dass auch solche schwerer wiegende Feststellungen im Rahmen des ausserordentlichen Durchführungsverfahrens berücksichtigt werden.
- 5.2.4 Weil der sicherheitswidrige Zustand im Zeitpunkt, wo Vollstreckungsmassnahmen gegen den Betrieb ergriffen werden, wieder beseitigt ist, muss er dokumentarisch hieb- und stichfest belegt werden können. Die Mängel sind, sofern möglich, fotografisch festzuhalten. In jedem Fall ist das Schreiben, worin dem Arbeitgeber die Mängel bestätigt werden, so detailliert zu halten, dass der Verstoss gegen die Arbeitssicherheit auch Monate oder Jahre danach noch eindeutig belegt werden kann (bezüglich Betrieb, Arbeitsstelle, Mängeln, verletzten Vorschriften).

- 5.2.5 Wo für ein bestimmtes Arbeitsgebiet (z.B. Baubranche) sehr detaillierte Regelungen in Verordnungen und Richtlinien bestehen, erweist es sich vielfach als unnötig, in den Ermahnungen an den Arbeitgeber die einzelnen von ihm zu treffenden Massnahmen noch speziell anzuführen. Ein Hinweis auf die entsprechenden Bestimmungen der Verordnung oder Richtlinie genügt.
- 5.2.6 Da der sicherheitswidrige Zustand durch Zeitablauf von selber wegfällt, kommen im Normalfall, d.h. in Fällen ohne unmittelbar schwere Gefährdung, als Sanktionen nur die Prämienerrhöhung und die Strafanzeige, nicht aber Ersatzvornahme und direkter Zwang in Frage.
- 5.2.7 Jeder Verstoss gegen Vorschriften über die Arbeitssicherheit könnte gemäss Art. 92 Abs. 3 UVG mit einer Prämienerrhöhung geahndet werden. Es wäre indessen unverhältnismässig, jeden einzelnen Verstoss auf diese Weise zu sanktionieren. Je nach der Schwere der Zuwiderhandlung hat das Durchführungsorgan nach pflichtgemäßem Ermessen und nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu entscheiden, ob die Vollstreckungsmassnahme im Einzel- oder nur im Wiederholungsfall ergriffen werden soll. Zuwiderhandlungen mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung (vgl. Ziffer 4.3) führen in der Regel zu einer Ermahnung bzw. einer höheren Ermahnungsstufe.
- 5.2.8 Weil eine höhere Ermahnungsstufe zu einer Schlechterstellung des betreffenden Betriebs führt, sind solche Ermahnungen laut Rechtsprechung grundsätzlich anfechtbar (BVGE 2010/37). Ermahnungen, die im Hinblick auf eine Prämienerrhöhung berücksichtigt werden können, sind daher mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Erhebt der ermahnte Betrieb dagegen Einwände, hat das Durchführungsorgan darüber in einem Einspracheentscheid zu befinden.

In der Ermahnung wie auch im Einspracheentscheid ist einer allfälligen Einsprache bzw. Beschwerde die aufschiebende Wirkung explizit zu entziehen. Zudem muss der Entzug in den Erwägungen kurz begründet werden. Ohne Entzug wäre es möglich, die Wirkung des ausserordentlichen Durchführungsverfahrens über Jahre hinauszuzögern und es damit seiner präventiven Wirkung zu berauben.

Bei der Anordnung einer strafweisen Prämienerrhöhung ist dieser Entzug nicht erforderlich, weil der Gesetzgeber in Art. 111 UVG festgelegt hat, dass einer Einsprache oder Beschwerde gegen eine Verfügung, welche die Einreihung von Betrieben in die Prämientarife betrifft, keine aufschiebenden

Wirkung zukommt, ausser wenn ihr diese in der Verfügung selbst, von der Einspracheeinstanz oder vom Gericht verliehen wird. In diesem Fall reicht es, wenn in der Rechtsmittelbelehrung erwähnt wird, dass der Einsprache oder der Beschwerde keine aufschiebende Wirkung zukommt.

5.2.9 Falls ein Betrieb nach Empfang eines Bestätigungsschreibens (vgl. Ziffer 4.5) keine Bereitschaft zeigt, die darin geforderten Massnahmen zu treffen, wird das eigentliche Verfahren eingeleitet, indem das Durchführungsorgan eine Ermahnung im Sinn von Art. 62 VUV ausspricht. Solche Ermahnungen führen in der Regel ebenfalls zu einer höheren Ermahnungsstufe im ausserordentlichen Durchführungsverfahren.

5.2.10 Das Schema 5.1 entspricht dem Normalfall (4 Feststellungen mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung). Je nach der Bedeutung des Verstosses kann und soll das Verfahren abgekürzt werden. Es wäre z. B. durchaus möglich, dass die Prämienhöhung bereits nach der ersten Feststellung angeordnet wird, sofern dem Betrieb vorgängig das rechtliche Gehör gewährt worden ist. Andererseits sollen Feststellungen, die mehr als 10 Jahre zurückliegen, nicht berücksichtigt werden.

## 5.3 Ablauf

### 5.3.1 Kontrolle/Besuch einer Betriebsstätte

- Wenn keine Mängel oder solche mit geringfügiger Gefährdung festgestellt werden:
  - Besuchsprotokoll erstellen; Geschäft erledigt
- Wenn Mängel mit relevanter Gefährdung festgestellt werden:
  - Mündliche Beratung des Arbeitgebers, bestehend aus:
    - Mängel feststellen
    - Massnahmen bekanntgeben
    - Aufforderung zur sofortigen Behebung der Mängel
  - Besuchsprotokoll erstellen (Mängel genau festhalten, ev. auch fotografisch)
  - Bestätigungsschreiben (Musterbrief Seite 60)
- Wenn Mängel mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung festgestellt werden:
  - Vorgehen gemäss nachfolgenden Ziff. 5.3.2–5.3.5

### 5.3.2 Erste Feststellung eines sicherheitswidrigen Zustandes mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung

#### **1 Kontrolle**

- Mündliche Beratung des Arbeitgebers, bestehend aus:
  - Mängel feststellen
  - Massnahmen bekanntgeben
  - Aufforderung zur sofortigen Behebung der Mängel
- Besuchsprotokoll erstellen (Mängel genau festhalten, ev. auch fotografisch)

#### **2 Erste Ermahnung**

Musterbrief Seite 83

Dem Arbeitgeber werden schriftlich bestätigt:

- Festgestellte Mängel
- Hinweis auf VO/RL/Normen
- Schutzziel (Art. 82 Abs.1 UVG)
- Evtl. Erfüllungsfrist, sofern Nachkontrolle möglich und angezeigt
- Allgemeiner Hinweis auf Pflicht zur Einhaltung der Sicherheitsvorschriften
- Anhörung (vgl. auch Ziffer 4.7)
- Rechtsmittelbelehrung

### 5.3.3 Zweite Feststellung eines sicherheitswidrigen Zustandes mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung

#### **1 Kontrolle**

Es handelt sich um:

- Kontrolle auf einer anderen Betriebsstätte
- Kontrolle auf der gleichen Betriebsstätte zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. Grossbaustelle)
- Nachkontrolle zu einer früheren Kontrolle

Vorgehen wie bei Kontrolle gemäss Ziff. 5.3.2.

## **2 Zweite Ermahnung**

(mit Hinweis auf Art. 92 Abs. 3 UVG)

Musterbrief Seite 85

Dem Arbeitgeber werden schriftlich bestätigt:

- Festgestellte Mängel
- Hinweis auf VO/RL/Normen
- Schutzziel (Art. 82 Abs.1 UVG)
- Evtl. Erfüllungsfrist, sofern Nachkontrolle möglich und angezeigt
- Hinweis auf Art. 92 Abs. 3 UVG und erste Feststellung
- Allgemeiner Hinweis auf Pflicht zur Einhaltung der Sicherheitsvorschriften
- Anhörung (vgl. auch Ziffer 4.7)
- Rechtsmittelbelehrung

5.3.4 Dritte Feststellung eines sicherheitswidrigen Zustandes mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung

### **1 Kontrolle**

Es handelt sich um:

- Kontrolle auf einer anderen Betriebsstätte
- Kontrolle auf der gleichen Betriebsstätte zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. Grossbaustelle)
- Nachkontrolle zu einer früheren Kontrolle

Vorgehen wie bei Kontrolle gemäss Ziff. 5.3.2.

### **2 Dritte Ermahnung**

(mit Androhung einer Prämienerrhöhung)

Musterbrief Seite 87

Dem Arbeitgeber werden schriftlich bestätigt:

- Festgestellte Mängel
- Hinweis auf VO/RL/Normen
- Schutzziel (Art. 82 Abs.1 UVG)
- Evtl. Erfüllungsfrist, sofern Nachkontrolle möglich und angezeigt
- Hinweis auf erste und zweite Feststellung
- Androhung einer Prämienerrhöhung bei nochmaliger Verletzung von Sicherheitsvorschriften
- Anhörung (vgl. auch Ziffer 4.7)
- Rechtsmittelbelehrung

### 5.3.5 Vierte Feststellung eines sicherheitswidrigen Zustandes mit erhöhter oder noch grösserer Gefährdung

#### **1 Kontrolle**

Es handelt sich um:

- Kontrolle auf einer anderen Betriebsstätte
- Kontrolle auf der gleichen Betriebsstätte zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. Grossbaustelle)
- Nachkontrolle zu einer früheren Kontrolle

Vorgehen wie bei Kontrolle gemäss Ziff. 5.3.2.

#### **2 Rechtliches Gehör**

(mit Ankündigung von Vollstreckungsmassnahmen)

Musterbrief Seite 89

Dem Arbeitgeber werden schriftlich bestätigt:

- Festgestellte Mängel
- Hinweis auf VO/RL/Normen
- Schutzziel (Art. 82 Abs.1 UVG)
- Evtl. Erfüllungsfrist, sofern Nachkontrolle möglich und angezeigt
- Hinweis auf frühere Feststellungen
- Anhörung (vgl. auch Ziffer 4.7)
- Ankündigung von Vollstreckungsmassnahmen

#### **3 Prämienerrhöhung**

a Vorgehen

Musterbrief Seite 90

Falls die Anhörung des Arbeitgebers schriftlich erfolgt ist, muss zunächst die zur Stellungnahme eingeräumte Frist abgewartet werden.

Anschliessend legt das Durchführungsorgan die Prämienerrhöhung gemäss den nachstehenden Richtlinien durch Erlass einer Verfügung fest.

Sie wird in der Regel für die Dauer eines Jahres angeordnet. Deren Beginn soll, sofern die administrativen Belange der Versicherer das gestatten, nach Möglichkeit auf den ersten des Monats festgelegt werden, in welchem die die Prämienerrhöhung auslösende Feststellung erfolgte.

Gemäss Art. 113 Abs. 2 UVV soll der Betrieb in der Regel in eine Stufe mit einem um mindestens 20 Prozent höheren Prämiensatz versetzt werden. Ist dies innerhalb des Tarifs nicht möglich, so wird der Prämiensatz der Höchsthöhe der betreffenden Klasse entsprechend erhöht.

Bevor das Durchführungsorgan die Einzelheiten der Prämienhöhung verbindlich festlegt, muss es sich beim Versicherer über deren betragsmässige Auswirkung erkundigen, um zu entscheiden, ob die Massnahme zum Ziele führen könnte.

#### b Vollzug

Das Durchführungsorgan stellt dem Versicherer eine Kopie der Verfügung zu und weist ihn an, die angeordnete Prämienhöhung unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber zu vollziehen. Dem Versicherer steht es nicht zu, deren Berechtigung, Beginn, Dauer und Ausmass zu überprüfen oder abzuändern. Das Gleiche gilt sinngemäss für die Aufhebung der Prämienhöhung.

Wird während der Dauer einer Prämienhöhung ein neuer Prämientarif in Kraft gesetzt oder muss aufgrund der Risikoerfahrungen oder veränderter Verhältnisse die Zuteilung des betreffenden Betriebes zu den Klassen und Stufen des Prämientarifs geändert werden, so sorgt der Versicherer dafür, dass der Arbeitgeber weiterhin mit einer Mehrprämie in dem vom Durchführungsorgan angeordneten Ausmass belastet bleibt.

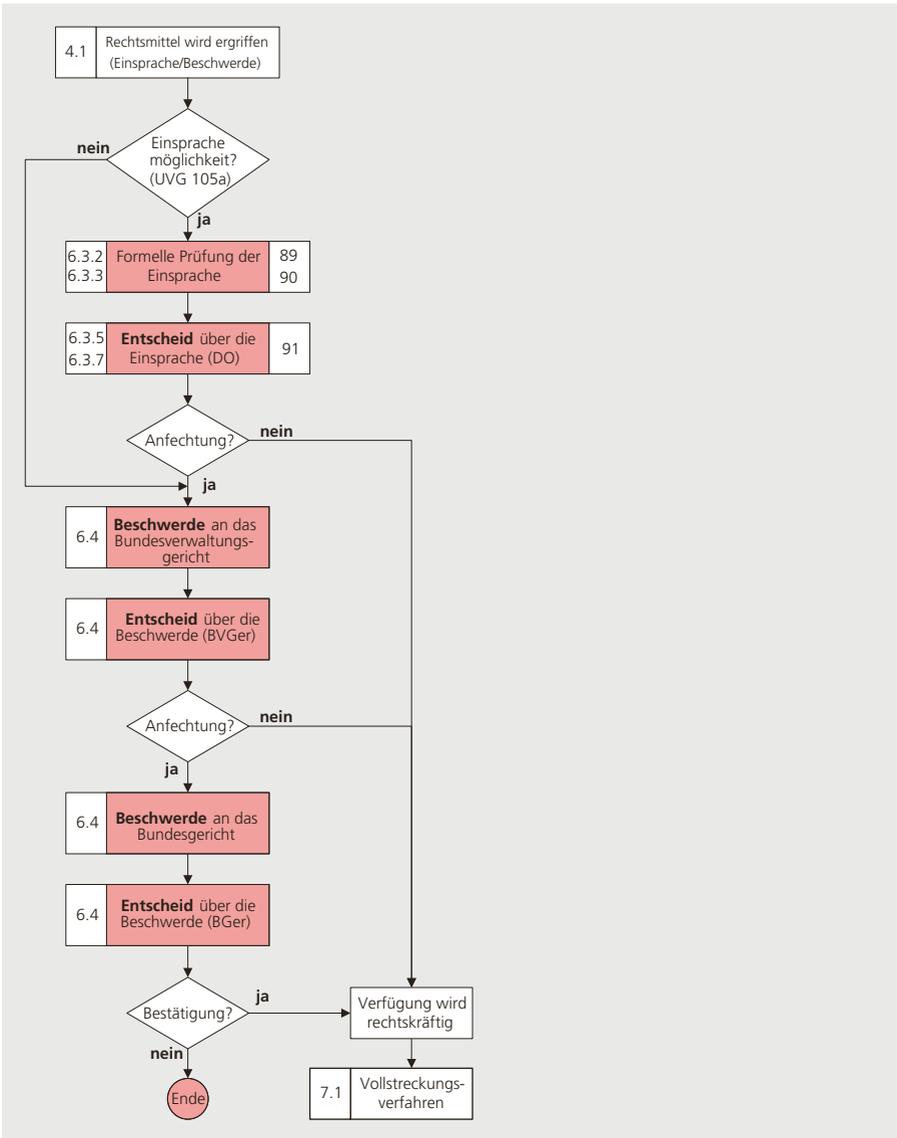
#### **4 Weitere Prämienhöhungen**

Wird während der Dauer einer Prämienhöhung festgestellt, dass andere schwerwiegende sicherheitswidrige Zustände bestehen, so kann das Durchführungsorgan eine weitere Prämienhöhung anordnen. Sofern angebracht, erstattet es eine Strafanzeige nach Art. 112 UVG bzw. Art. 292 StGB (vgl. auch Ziffer 7.6).



# 6 Rechtsmittelverfahren

## 6.1 Übersicht



## 6.2 Erläuterungen zum Rechtsmittelverfahren

Jede Verfügung eines Durchführungsorgans kann vom Betroffenen angefochten werden, wenn er mit deren Inhalt nicht einverstanden ist. Das zulässige Rechtsmittel geht aus der Rechtsmittelbelehrung hervor (vgl. Ziffer 4.9).

Die Einsprache ist beim verfügenden Durchführungsorgan selber zu erheben. Ihr kommt aufschiebende Wirkung zu, d. h. die angeordneten Massnahmen können so lange nicht vollstreckt werden, als über die Einsprache nicht entschieden wurde und noch weitere Rechtsmittel (Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und anschliessend Beschwerde an das Bundesgericht) offenstehen.

Erweist sich indessen der rasche Vollzug einer verfügten Massnahme als notwendig, muss deren sofortige Vollstreckbarkeit sichergestellt werden. Dies geschieht dadurch, dass das Durchführungsorgan in der Verfügung selbst gestützt auf Art. 55 Abs. 2 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG) einer allfälligen Einsprache ausdrücklich die aufschiebende Wirkung entzieht. Auch bei Erhebung der Einsprache wäre dann die Verfügung ab Mitteilung sofort vollstreckbar. Bei erhöhter Dringlichkeit kann sogar die Einsprachemöglichkeit gänzlich entzogen und der Betroffene direkt auf den Weg der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht verwiesen werden. Auch in diesem Fall ist – wiederum gestützt auf Art. 55 Abs. 2 VwVG – der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu entziehen.

Über das bei der Behandlung einer Einsprache einzuschlagende Verfahren enthält das Gesetz nur wenig Vorschriften. Die Ausführungen unter Ziffer 6.3. schliessen die Lücke. Das Beschwerdeverfahren beim Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG) bzw. nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG), jenes vor dem Bundesgericht nach dem Bundesgerichtsgesetz (BGG).

### 6.3 Einspracheverfahren

(Art. 52 ATSG, Art. 10-12 ATSV)

#### 6.3.1 Allgemeines

Ordentliches Rechtsmittel gegen eine Verfügung ist die Einsprache.

Unter Vorbehalt von Art. 105a UVG (bei Gefahr im Verzug) darf das Einspracheverfahren nicht übersprungen werden. Der Einspracheentscheid ist Voraussetzung für den Weiterzug an die höhere Instanz.

Ein Begehren, welches sich auf eine noch nicht rechtskräftige Verfügung bezieht, ist entweder als Anfrage oder Einsprache zu behandeln. Im Zweifelsfall ist eine Einsprache zu vermuten und die Eingabe einstweilen als solche zu behandeln. Der Sinn der Eingabe ist durch Rückfrage beim Betroffenen zu ermitteln. Das Ergebnis von mündlichen Abklärungen ist schriftlich festzuhalten. Die Aktennotiz soll Aufschluss geben, ob eine Einsprache oder nur eine Anfrage vorliegt, welche Einsprachegründe vorgetragen wurden oder wie eine Anfrage allenfalls erledigt wurde. Bei Beantwortung einer blossen Anfrage vor Ablauf der Rechtsmittelfrist ist darauf hinzuweisen, dass dadurch die Frist nicht unterbrochen wird.

#### 6.3.2 Voraussetzungen der Einsprache

Die Einsprache hat die Voraussetzungen von Art. 52 ATSG und Art. 10 ATSV zu erfüllen, damit sie von der Einspracheinstanz an die Hand genommen werden muss, nämlich:

- Form

Die Einsprachen sind schriftlich zu erheben (Art. 10 Abs. 2 ATSV). Der Betroffene hat also seine Einwendungen gegen die angeordneten Massnahmen in einem Schreiben an das Durchführungsorgan kundzutun. Mündliche, auch telefonische Mitteilungen genügen nicht, ebenso wenig Eingaben per Telefax oder E-Mail. Einsprachen per Telefax oder E-Mail werden als mangelhafte Eingabe angesehen und können vom Einsprecher nachgebessert werden (vgl. Ziffer 6.3.3), falls das Durchführungsorgan zweifelsfrei nachvollziehen kann, dass die Einsprache innert Frist (vgl. nachfolgende Erläuterungen) eingegangen ist.

■ Inhalt

Art. 10 Abs. 1 ATSV schreibt eine Begründung der Einsprache vor, welche jedoch nicht Gültigkeitserfordernis ist. Es genügt, dass der Betroffene zu erkennen gibt, er sei mit der Verfügung nicht einverstanden.

■ Einsprachefrist

Dauer: Die Einsprache muss innert 30 Tagen seit Eröffnung der Verfügung erhoben werden (Art. 52 Abs. 1 ATSG). Auf Einsprachen, die nach Ablauf der Frist eingegangen sind, kann nicht eingetreten werden, sofern nicht ein Wiederherstellungsgrund vorliegt.

Beginn: Die Frist beginnt an dem auf ihre Mitteilung folgenden Tag zu laufen.

Ende: Die Einsprache muss spätestens am letzten Tag der Frist dem zuständigen Durchführungsorgan eingereicht oder zu dessen Händen der schweizerischen Post übergeben worden sein. Fällt der letzte Tag auf einen Samstag, Sonntag oder einen am Wohnsitz oder Sitz des Betroffenen anerkannten Feiertag, so endet die Frist am nächsten Werktag (Art. 38 Abs. 2 ATSG). Gelangt die Einsprache rechtzeitig an ein unzuständiges Durchführungsorgan, so gilt die Frist als gewahrt (Art. 39 Abs. 2 ATSG).

Wiederherstellung: Die Frist wird wiederhergestellt, wenn die betroffene Person oder ihre Vertretung unverschuldeterweise davon abgehalten worden ist, binnen Frist zu handeln, sofern sie innert 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses unter Angabe des Grundes darum ersucht (Art. 41 ATSG).

■ Instanz

Nach Art. 52 Abs. 1 ATSG ist bei der verfügenden Stelle Einsprache zu erheben. Der Eingabeort wird in der Rechtsmittelbelehrung der Verfügung bezeichnet.

Die bei einer unzuständigen Stelle eingereichte Einsprache ist unverzüglich an das zuständige Durchführungsorgan weiterzuleiten. Die Einsprache ist selbst dann anzunehmen, wenn sie innert Frist bei einem nicht zuständigen Durchführungsorgan eingereicht wurde (Art. 39 Abs. 2 ATSG).

■ Legitimation

Legitimiert ist, wer durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat.

Dies ist in aller Regel der Adressat der Verfügung. In den übrigen Fällen ist die Legitimation besonders abzuklären.

Der Vertreter hat sich durch eine Vollmacht auszuweisen.

### 6.3.3 Verfahrensleitende Anordnungen

#### ■ Bestätigung der Einsprache

Jede schriftliche Eingabe, die als Einsprache behandelt wird, ist dem Einsprecher ohne Mitteilung eines Erledigungszeitpunktes zu bestätigen (Musterbrief Seite 91). In besonderen Fällen kann erwähnt werden, aus welchen Gründen mit einer längeren Verfahrensdauer zu rechnen ist.

#### ■ Bei vorsorglicher Einsprache

Da die 30tägige Rechtsmittelfrist nicht erstreckbar ist, kann sich der von einer Verfügung Betroffene veranlasst sehen, eine vorsorgliche Einsprache einzureichen. Die Aufrechterhaltung der Einsprache hängt dabei von Tatsachen ab, die bei Einreichung der Einsprache vom Einsprecher noch nicht schlüssig beurteilt werden können; so liegen z. B. die Ergebnisse eines in Auftrag gegebenen fachtechnischen Gutachtens noch nicht vor.

Bei Bemessung der Fristen zur Ergänzung der Einsprachebegründung oder zur Erklärung, ob die Einsprache aufrechterhalten werde, sind in der Regel die Anträge des Einsprechers zu berücksichtigen. Es dürfen jedoch nicht beliebig Nachfristen gewährt werden, weil das Verfahren beförderlich durchzuführen ist. Anstelle der Fristverlängerung kann das Verfahren ausnahmsweise sistiert werden.

#### ■ Bei mangelhafter Einsprache (Art. 10 Abs. 5 ATSV)

Die rechtzeitige Einsprache ist mangelhaft, wenn z.B. Unterschrift oder Vollmacht fehlen. In solchen Fällen setzt das Durchführungsorgan dem Einsprecher eine Frist zur Behebung der Mängel. Die Frist ist angemessen kurz anzusetzen (in der Regel nicht mehr als 20 Tage). Es ist gegebenenfalls anzudrohen, dass bei deren unbenützttem Ablauf aufgrund der Akten entschieden oder auf die Einsprache nicht eingetreten werde (Musterbrief Seite 92).

#### 6.3.4 Untersuchungsgrundsatz

Die Einspracheinstanz hat gemäss Untersuchungsgrundsatz von Amtes wegen den relevanten Sachverhalt festzustellen und die vom Einsprecher angebotenen Beweise abzunehmen (Offizialmaxime).

Beweise sind indessen nur über jene Tatsachen zu erheben, die für die Entscheidung der Streitsache erheblich sind. Auf ein beantragtes Beweismittel kann verzichtet werden, wenn der Sachverhalt, den eine Partei beweisen will, nicht rechtserheblich ist, wenn bereits Feststehendes bewiesen werden soll, wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine Abklärungen herbeizuführen oder das Durchführungsorgan den Sachverhalt gestützt auf seine eigene Sachkenntnis zu würdigen vermag.

#### 6.3.5 Verfahrensbeendigung

Musterbriefe Seiten 93 und 96

Siehe «Arten der Beendigung des Einspracheverfahrens» Seite 40.

#### 6.3.6 Kosten und Parteientschädigung

Das Einspracheverfahren ist kostenlos. Parteientschädigungen werden in der Regel nicht ausgerichtet (Art. 52 Abs. 3 ATSG).

#### 6.3.7 Zustellung des Entscheides

Die Einspracheentscheide sind mit eingeschriebener Post zuzustellen.

**Arten der Beendigung des Einspracheverfahrens**

Art der Erledigung	Entscheidungsformel (Dispositiv)	Vorgang	Folge
1. Materieller Entscheid	1.1 Gutheissung 1.2 Abweisung	Die Begehren des Einsprechers sind begründet und werden gutgeheissen. Die angefochtene Verfügung wird aufgehoben. Die Begehren sind unbegründet und werden abgelehnt. Die Einsprache wird abgewiesen.	Die Verfügung gilt als aufgehoben. Die Angelegenheit ist erledigt, oder das Durchführungsorgan überprüft sie neu. Die angefochtene Verfügung erwächst in Rechtskraft, sofern der Einsprecher nicht innert 30 Tagen beim BVGer Beschwerde erhebt.
Formeller Entscheid (Verfahrensrechtlicher Entscheid)	Nichteintreten	Auf die Einsprache wird nicht eingetreten wegen formeller Mängel: – Nichteinhalten der Einsprachefrist – Unzulässigkeit der Einsprache im Fall von Art. 105a UVG – fehlende Unterschrift – mangelnde Legitimation – nicht ordnungsgemässe Vertretung (Vollmacht) – Die gleiche Sache ist bereits rechtsständig oder rechtskräftig beurteilt.	Die angefochtene Verfügung erwächst in Rechtskraft, sofern der Einsprecher nicht innert 30 Tagen beim BVGer Beschwerde erhebt.
3. Rückzug		Der Nichteintretensentscheid ist zu begründen.	Eine gegen den Nichteintretensentscheid gerichtete Beschwerde kann sich nur auf die Prüfung der formellen Voraussetzungen erstrecken. Nur wenn das BVGer die Beschwerde gutheisst, kann die materielle Seite der Angelegenheit überhaupt geprüft werden.
4. Neue Verfügung		Der Betroffene zieht die Einsprache schriftlich zurück. Aufgrund neuer Tatsachen und Erkenntnisse kann das Durchführungsorgan die angefochtene Verfügung in Wiedererwägung ziehen und durch eine neue Verfügung ersetzen.	Die angefochtene Verfügung erwächst in Rechtskraft. Das Einspracheverfahren wird als gegenstandslos abgeschrieben und ohne formellen Entscheid beendet. Die Einsprache erledigt sich als gegenstandslos ohne formellen Entscheid. Die neue Verfügung ersetzt die angefochtene Verfügung.

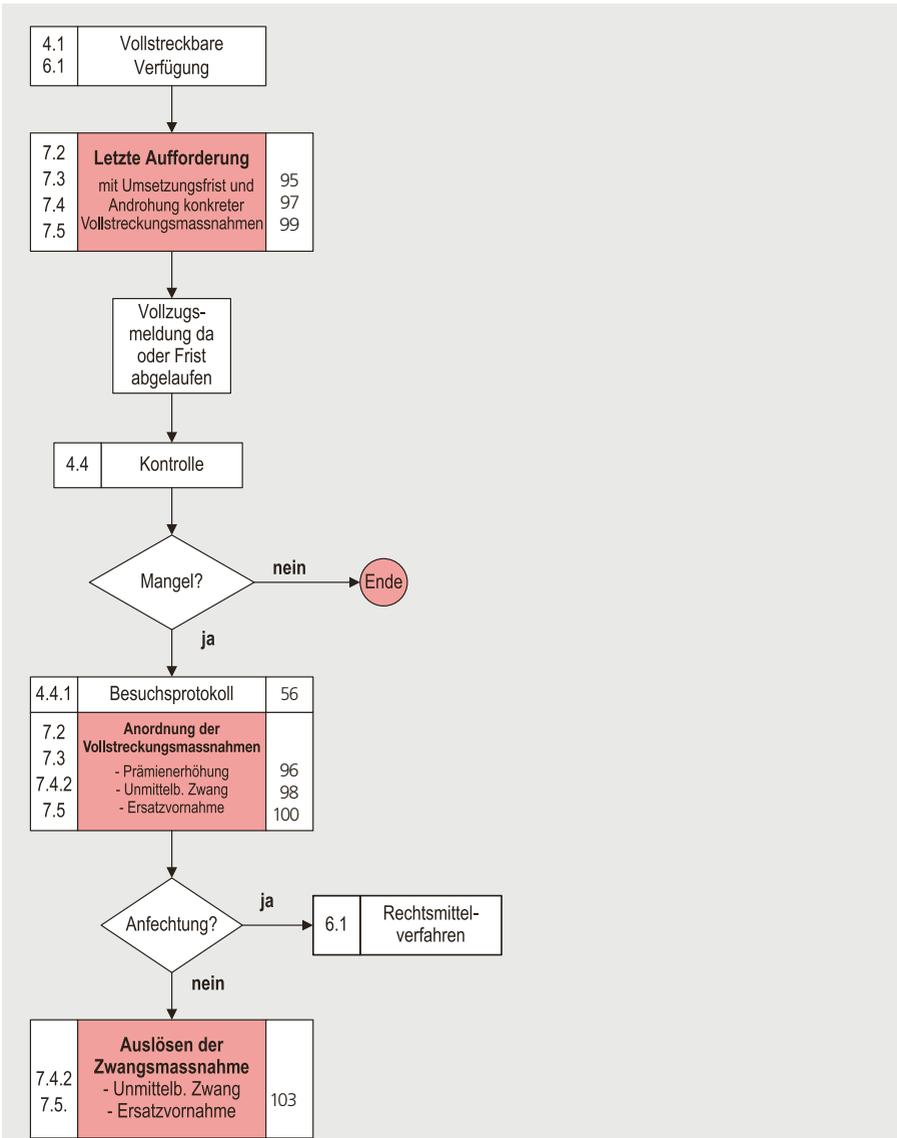
#### **6.4 Weiteres Rechtsmittelverfahren**

(Art. 56 Abs. 1 ATSG, Art. 109 UVG, Art. 86 Abs. 1 BGG)

Gegen den Einspracheentscheid kann nach Art. 109 UVG Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und gegen dessen Entscheid nach Art. 86 BGG Beschwerde beim Bundesgericht erhoben werden. Werden die Einsprache- und Beschwerdeentscheide nicht innert der Rechtsmittelfrist von 30 Tagen angefochten, erwachsen sie in Rechtskraft und können vollzogen werden.

# 7 Vollstreckungsverfahren / Vollstreckungsmassnahmen

## 7.1 Übersicht



Das Schema zeigt eine Übersicht über das normale Vollstreckungsverfahren. Es schliesst an eine vollstreckbare Verfügung an, d. h. an eine Verfügung, die entweder in Rechtskraft erwachsen ist (infolge unbenützten Ablaufs der Einsprache- bzw. Beschwerdefrist oder nach Einsprache- bzw. Beschwerdeentscheid) oder dadurch vollstreckbar wird, dass einer Einsprache bzw. Beschwerde gegen die Verfügung die aufschiebende Wirkung entzogen wird. Nicht berücksichtigt sind darin die Möglichkeiten der Strafverfolgung, da eine solche in verschiedenen Stadien und unabhängig von oder gleichzeitig mit andern Verfahrensschritten eingeleitet werden kann.

## **7.2 Erläuterungen zu den Vollstreckungsmassnahmen bei Vorliegen einer vollstreckbaren Verfügung**

Es geht in diesem Kapitel um Massnahmen des mittelbaren und unmittelbaren Verwaltungszwangs sowie der Strafverfolgung. Diese stellen stets einen markanten Eingriff in die Rechtsverhältnisse des Arbeitgebers dar. Dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit kommt deshalb gerade hier besondere Bedeutung zu. Es sind keine strengeren, eingreifenderen Massnahmen zu treffen, als es der Zweck (die Beseitigung sicherheitswidriger Zustände) erfordert. Unter den gegebenen Mitteln (Prämienhöhung, Ersatzvornahme, unmittelbarer Zwang, Strafanzeige) sind diejenigen zu wählen, die am ehesten Erfolg versprechen. Also Verhältnismässigkeit in doppelter Hinsicht: Einerseits soll die Intensität des Eingriffs das zur Erreichung des Zwecks erforderliche Mass nicht überschreiten; so soll z. B. beim unmittelbaren Zwang nicht die Schliessung eines ganzen Arbeitslokals vorgenommen werden, wenn die blossе Verhinderung der Benützung eines einzigen Arbeitsplatzes (z. B. Maschine) möglich und ausreichend ist. Auf der andern Seite ist die Verhältnismässigkeit auch bei der Wahl des Vollstreckungsmittels zu beachten. Wenn an einer teuren Maschine bloss eine mit relativ wenig Aufwand anzubringende Schutzeinrichtung fehlt, so dürfte die Ersatzvornahme eher verhältnismässig sein als die Anwendung unmittelbaren Zwangs im Sinn einer Verhinderung der Benützung der Maschine. Fehlt dagegen in einem Arbeitsraum die erforderliche Lüftung, dürfte umgekehrt der unmittelbare Zwang (Schliessung des Lokals bis zur Abhilfe) eher verhältnismässig sein als eine aufwendige, mit baulichen Veränderungen verbundene Ersatzvornahme.

Die Verhältnismässigkeit ist stets im Einzelfall, unter Abwägung aller Faktoren, zu prüfen. Es kann durchaus auch verhältnismässig sein, verschiedene Vollstreckungsmittel nebeneinander einzusetzen, wenn beispielsweise zugleich organisatorische Mängel (fehlender ASA-Beizug/Prämienerhöhung) und technische Mängel (fehlende Schutzvorrichtung/Stillsetzung der betroffenen Maschine) vorliegen.

Geht es um die Vollstreckung einer noch nicht rechtskräftigen Verfügung (bei Entzug der aufschiebenden Wirkung einer Einsprache bzw. Beschwerde), so sind mit grossem Aufwand (für den betroffenen Arbeitgeber) verbundene, den definitiven Entscheid präjudizierende Vollstreckungsmassnahmen nach Möglichkeit zu vermeiden und stattdessen provisorische bzw. Notmassnahmen zu treffen, die nötigenfalls (je nach Ausgang des Verfahrens) auch wieder rückgängig gemacht werden können.

Bei aller Vorsicht ist aber, auch wenn die Aufsicht der Durchführungsorgane in erster Linie mit den Mitteln der Beratung und Überzeugung und nicht primär mit Zwangs- und Strafdrohung ausgeübt werden soll, vor der Einleitung der erforderlichen Vollstreckungsschritte nicht zurückzuschrecken; denn von der Bereitschaft der Durchführungsorgane, ihren rechtlich fundierten Forderungen Nachachtung zu verschaffen, hängt letztlich auch ihre Glaubwürdigkeit ab. Schliesslich ist diesem letzten Schritt ein recht langes Verfahren vorausgegangen, das dem fehlbaren Arbeitgeber genügend Gelegenheit gab, von sich aus das Erforderliche vorzukehren.

Jedes Durchführungsorgan verfügt bei der Wahl der Vollstreckungsmassnahmen über einen Ermessensspielraum, den es verantwortungsvoll auszunützen hat. Die eingespielten Kanäle gegenseitiger Beratung unter den Durchführungsorganen sollten aber nicht vergessen, sondern weiterhin genutzt werden.

Zwangsmittel wie Ersatzvornahme und unmittelbarer Zwang sowie Rechtshilfemassnahmen kommen auch in früheren Verfahrensstadien zum Zug, und zwar im Zusammenhang mit vorsorglichen Massnahmen (Art. 67 Abs. 2 UVV). Falls eine unmittelbare, schwere Gefährdung von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer vorliegt und keine einvernehmliche Lösung absehbar ist, muss das Durchführungsorgan die zuständige kantonale Behörde unverzüglich informieren, damit diese die in Art. 86 Abs. 2 UVG vorgesehenen vorsorglichen Massnahmen trifft.

### **7.3 Prämienerrhöhung**

(Art. 92 Abs. 3 UVG, Art. 113 Abs. 2 UVV, Art. 66 VUV)

#### 7.3.1 Voraussetzungen

Die Prämienerrhöhung ist ein verwaltungsrechtliches Zwangsmittel. Sie gestattet den Durchführungsorganen, die Befolgung von Vorschriften und Anordnungen betreffend die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten durchzusetzen. Einzige gesetzliche Voraussetzung ist die Feststellung eines Durchführungsorgans, dass in einem Betrieb den Vorschriften über die Arbeitssicherheit zuwidergehandelt wird.

#### 7.3.2 Anwendungsbereich

Die Prämienerrhöhung kann in folgenden Fällen als Zwangsmittel eingesetzt werden:

- Im ordentlichen Verfahren, wenn sich der Arbeitgeber trotz Erlass einer vollstreckbaren Verfügung weigert, die erforderlichen Anordnungen zu treffen.
- Nach Unfällen, welche auf die Verletzung von Vorschriften über die Arbeitssicherheit zurückzuführen sind.
- Im ausserordentlichen Verfahren (vgl. Ziff. 5).

In diesen Fällen kann der Betrieb in eine höhere Stufe des Prämientarifes versetzt werden. Der Versicherer ist verpflichtet, die vom Durchführungsorgan angeordnete Prämienerrhöhung zu vollziehen.

#### 7.3.3 Vorgehen bei der erstmaligen Prämienerrhöhung

Sofern die Prämienerrhöhung nicht bereits in der Verfügung angedroht worden ist (vgl. Ziffer 4.8.7), setzt das Durchführungsorgan dem Arbeitgeber eine letzte Frist zur Umsetzung der geforderten Massnahmen an, verbunden mit der Androhung, dass nach Fristablauf eine Prämienerrhöhung angeordnet wird (Musterbrief Seite 97).

Nach unbenütztem Ablauf dieser bzw. der in der Verfügung genannten Frist legt das Durchführungsorgan – allenfalls nach einer weiteren Betriebskontrolle – die Prämienerrhöhung gemäss den nachstehenden Richtlinien durch Erlass einer Verfügung fest (Musterbrief Seite 98).

#### 7.3.4 Beginn, Dauer und Ausmass der Prämienerrhöhung

Die Prämienerrhöhung wird in der Regel für die Dauer eines Jahres angeordnet. Dabei soll, sofern es die administrativen Belange der Versicherer zulassen, der Beginn der Prämienerrhöhung nach Möglichkeit auf den ersten des Monates festgelegt werden, in welchem die die Prämienerrhöhung auslösende Feststellung erfolgte.

Gemäss Art. 113 Abs. 2 UVV soll der Betrieb in der Regel in eine Stufe mit einem um mindestens 20 Prozent höheren Prämienersatz versetzt werden. Ist dies innerhalb des Tarifs nicht möglich, so wird der Prämienersatz der Höchststufe der betreffenden Klasse entsprechend erhöht.

Bevor das Durchführungsorgan die Einzelheiten der Prämienerrhöhung verbindlich festlegt, muss es sich beim Versicherer über deren betragsmässige Auswirkung erkundigen, um zu entscheiden, ob die Massnahme zum Ziele führen könnte.

Stellt das Durchführungsorgan fest, dass die angeordneten Massnahmen getroffen worden sind, hebt es die Prämienerrhöhung unaufgefordert auf Ende des entsprechenden Monates auf und teilt dies dem Versicherer unverzüglich mit.

#### 7.3.5 Vollzug der Prämienerrhöhung

Das Durchführungsorgan stellt dem Versicherer eine Kopie der Verfügung zu und weist ihn an, die angeordnete Prämienerrhöhung unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber zu vollziehen. Dem Versicherer steht es nicht zu, deren Berechtigung, Beginn, Dauer und Ausmass zu überprüfen oder abzuändern. Das Gleiche gilt sinngemäss für die Aufhebung der Prämienerrhöhung.

Wird während der Dauer einer Prämienerrhöhung ein neuer Prämientarif in Kraft gesetzt oder muss aufgrund der Risikoerfahrungen oder veränderter

Verhältnisse die Zuteilung des betreffenden Betriebes zu den Klassen und Stufen des Prämientarifes geändert werden, so sorgt der Versicherer dafür, dass der Arbeitgeber weiterhin mit einer Mehrprämie in dem vom Durchführungorgan angeordneten Ausmass belastet bleibt.

### 7.3.6 Weitere Prämien erhöhungen

Wird während der Dauer einer Prämien erhöhung oder nach deren Ablauf festgestellt, dass die notwendigen Massnahmen immer noch nicht getroffen worden sind, so kann das Durchführungorgan eine weitere Prämien erhöhung anordnen. Sofern angebracht, erstattet es eine Strafanzeige nach Art. 112 UVG bzw. Art. 292 StGB (vgl. auch Ziffer 7.6).

## **7.4 Unmittelbarer Zwang**

(Art. 86 Abs. 2 UVG, Art. 67 VUV, Art. 41 VwVG)

### 7.4.1 Grundsätzliches

Als unmittelbaren Zwang bezeichnet man die direkte Einwirkung gegen Personen oder Sachen, um eine Verfügung durchzusetzen. Es ist eine schwere und den Adressaten direkt treffende Massnahme, also nur zulässig und verantwortbar, wenn alle mildereren zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe nicht zum Ziele geführt haben oder nicht zum Ziele führen würden (unmittelbar drohende schwere Gefahr). Das Durchführungorgan hat für die von ihm angeordnete Massnahme gerade zu stehen. Dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ist hier ganz besondere Beachtung zu schenken.

### 7.4.2 Verfahren

Das Vorgehen bei der Anwendung von unmittelbarem Zwang hängt wesentlich vom Ausmass der festgestellten Gefährdung der Arbeitnehmenden ab.

- a) Normalfall (keine unmittelbare und schwere Gefährdung der Arbeitnehmenden):  
Der unmittelbare Zwang erfolgt, nachdem
1. eine rechtskräftige, bis anhin nicht befolgte Verfügung vorliegt, die den Arbeitgeber zu bestimmten Sicherheitsmassnahmen verpflichtet (Musterbriefe Seiten 72, 75),
  2. ihm die Anwendung unmittelbaren Zwanges angedroht worden ist (Musterbrief Seite 99),
  3. eine Verfügung vorliegt, die ihm eröffnet, dass nun unmittelbarer Zwang erfolgt (Musterbrief Seite 100),
  4. die zuständige kantonale Behörde ersucht worden ist, Zwangsmittel gemäss Art. 41 VwVG zu ergreifen (Musterbrief Seite 105).
- b) Bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung der Arbeitnehmenden:  
Der unmittelbare Zwang erfolgt, nachdem
1. die mündlich angeordneten Sofortmassnahmen vom Betrieb nicht ergriffen worden sind,
  2. die zuständige kantonale Behörde ersucht worden ist, vorsorgliche Massnahmen gemäss Art. 86 Abs. 2 UVG zu treffen, (in der Regel telefonisch, allenfalls auch schriftlich, vgl. Musterbrief Seite 105).

Nach Behebung der unmittelbaren und schweren Gefährdung muss das zuständige Durchführungsorgan eine (durch Entzug der aufschiebenden Wirkung) sofort vollstreckbare Verfügung erlassen, die den Arbeitgeber zum Ergreifen der erforderlichen Sicherheitsmassnahmen verpflichtet und die vollstreckten vorsorglichen Massnahmen bestätigt (Musterbrief Seite 75).

### 7.5 Ersatzvornahme

(Art. 67 Abs. 1 VUV, Art. 41 VwVG)

Die Ersatzvornahme besteht darin, dass die zu vollstreckende Massnahme vom Durchführungsorgan selber oder (wohl die Regel) durch einen von ihm beauftragten Dritten an Stelle und auf Kosten des Arbeitgebers vorgenommen wird. Das setzt voraus, dass es um eine Handlung (nicht um eine Unterlassung) geht, die überdies geeignet ist, von einem Betriebsfremden stellvertretend für den Arbeitgeber vorgenommen zu werden. Das trifft z. B. für rein

organisatorische Massnahmen, die Dispositionen des Arbeitgebers erfordern, kaum zu. Geeignet sind hingegen etwa die Anbringung eines Geländers oder einer Schutzeinrichtung.

Die Rechnung des Dritten ist in der Regel vom Durchführungsorgan zu begleichen. Dieses muss die Kosten in einem nächsten Schritt vom Arbeitgeber zurückfordern, nötigenfalls auf dem Weg der Schuldbetreibung/Konkurs.

Das Verfahren der Ersatzvornahme wickelt sich in folgenden Schritten ab:

1. Androhung der Ersatzvornahme mit Einräumen einer letzten Frist; kann entfallen, wenn Gefahr im Verzug ist (Art. 41 Abs. 2 und 3 VwVG; Musterbrief Seite 101).
2. Verfügung über Ersatzvornahme (Musterbrief Seite 102).
3. Durchführung der Ersatzvornahme bzw. Auftrag an Dritten, diese durchzuführen.
4. Verfügung über die Kosten der Ersatzvornahme (Musterbrief Seite 103).  
Zwischen diesen Schritten sind in der Regel Kontrollen durchzuführen. Zu beachten ist, dass die Verfügung über die Ersatzvornahme der Einsprache bzw. Beschwerdemöglichkeit unterliegt. Die Durchführung der Ersatzvornahme ist erst möglich, wenn die Verfügung vollstreckbar, d.h. in Rechtskraft erwachsen bzw. einer Einsprache/Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen worden ist. Sollte sich der Arbeitgeber der Ersatzvornahme widersetzen, so ist sie allenfalls durch die Anwendung unmittelbaren Zwangs zu unterstützen, d.h. es ist nötigenfalls auf dem Wege der Rechtshilfe Polizeiunterstützung anzufordern, um dem mit der Ersatzvornahme betrauten Dritten den Zugang zum betroffenen Betrieb zu verschaffen und die Ersatzvornahme sicherzustellen.

## 7.6 Strafmassnahmen

(Art. 112 ff. UVG)

### 7.6.1 Grundsätzliches

Im Gegensatz zu Prämienerrhöhung, unmittelbarem Zwang und Ersatzvornahme liegt der Entscheid über eine zu treffende Strafmassnahme nicht beim Durchführungsorgan, sondern bei den kantonalen Strafverfolgungsbehörden. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Straf-

prozessordnung. Das Durchführungsorgan gibt, mittels Strafanzeige, lediglich den Anstoss dazu.

Nach Art. 112 Abs. 1 Bst. d UVG ist die **vorsätzliche** Verletzung von Vorschriften über die Arbeitssicherheit mit Strafe bedroht, falls dadurch andere ernstlich gefährdet werden; strafbar mit Geldstrafe von bis zu 180 Tagessätzen ist nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Arbeitnehmende. Die **fahrlässige** Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften der Arbeitssicherheit mit einer ernstlichen Gefährdung anderer wird laut Art. 112 Abs. 2 UVG mit Busse bestraft. In beiden Fällen handelt es sich um abstrakte Gefährdungsdelikte. Das sind Straftatbestände, die generell gefährliche Handlungen erfassen mit der naheliegenden Möglichkeit einer konkreten Gefährdung oder Verletzung geschützter Rechtsgüter.

Vorrang haben die mit einer höheren Strafandrohung verbundenen Tatbestände des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB) wie etwa die fahrlässige Tötung oder die fahrlässige Körperverletzung. Dies bedeutet, dass beispielsweise nach einem solchen Unfall, der auf Fahrlässigkeit Dritter zurückzuführen ist, Art. 112 Abs. 1 und Abs. 2 UVG nicht zur Anwendung gelangen.

Der Arbeitnehmende kann sich auch dann strafbar machen, wenn seine vorsätzliche bzw. fahrlässige Verletzung von Vorschriften der Arbeitssicherheit keine Gefährdung anderer bewirkt (vgl. Art. 112 Abs. 3 Bst. c UVG bzw. Art. 112 Abs. 4 UVG). Die Durchsetzung der Vorschriften der Arbeitssicherheit bei den Arbeitnehmern obliegt allerdings nicht dem Durchführungsorgan, sondern dem Arbeitgeber (vgl. Art. 6 Abs. 3 VUV).

Weil die Nichtbefolgung von Vorschriften der Arbeitssicherheit für sich allein (ohne ernstliche Gefährdung anderer) für den Arbeitgeber nicht strafbar ist, ist es angezeigt, den Verfügungen der Durchführungsorgane mehr Gewicht zu verleihen. Möglich ist das mit einem expliziten Hinweis auf Art. 292 StGB in der Verfügung. Demnach macht sich mit Busse strafbar, wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet. Diese Strafdrohung muss sich bei Verfügungen an eine juristische Person explizit an deren Organe richten.

Wenn die Strafverfolgungsorgane von solchen Tatbeständen Kenntnis haben, müssen sie von Amtes wegen einschreiten (Offizialdelikte). Es bedarf also grundsätzlich gar keiner Anzeige durch Dritte. Faktisch sieht es allerdings so aus, dass die Strafbehörden in der Regel erst durch eine Anzeige des Durchführungsorgans von einem Sachverhalt Kenntnis erhalten, der zu einer Strafverfolgung Anlass gibt. Die Wirksamkeit der gesetzlichen Strafbestimmungen hängt somit stark davon ab, ob die Durchführungsorgane bereit sind, Strafanzeige zu erstatten.

Ob eine Strafverfolgung einzuleiten sei, hat das Durchführungsorgan nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden, wobei es sich auch hier immer das Ziel vor Augen halten muss, nämlich die Beseitigung sicherheitswidriger Zustände bzw. die Verhinderung sicherheitswidriger Verhaltens.

### 7.6.2 Anzeigepraxis

Grundsätzlich ist eine Strafanzeige gegen Arbeitgeber in folgenden Fällen vorzusehen:

- Bei Missachtung von Vorschriften über die Arbeitssicherheit, wenn dadurch ein schwerer Unfall verursacht worden ist. In derartigen Fällen wird meistens von Amtes wegen ein Verfahren gegen die Verantwortlichen eingeleitet. Wo dies nicht der Fall ist, kann durch eine auf Art. 112 UVG gestützte Strafanzeige des Durchführungsorgans ein amtliches Verfahren in Gang gesetzt werden.
- Bei Missachtung elementarer Vorschriften über die Arbeitssicherheit, wenn dadurch eine konkrete schwere Gefährdung von Personen herbeigeführt wird.
- Bei wiederholt festgestellter Nichtbefolgung von Anordnungen des Durchführungsorgans, wenn sich der Arbeitgeber unbelehrbar zeigt und andere Massnahmen, z.B. Prämien erhöhungen, nicht zum Ziel geführt haben. In der Regel ist in derartigen Fällen die Strafanzeige zusammen mit der zweiten Prämien erhöhung einzureichen.

Die Strafanzeige ist dem Betroffenen anzudrohen (Art. 41 Abs. 2 VwVG; Musterbrief Seite 104).

## 7.7 Rechtshilfe

(Art. 86 UVG, Art. 68 VUV)

Musterbrief Seite 105

Die Durchführungsorgane können Verfügungen erlassen und auch entsprechende Vollstreckungsmassnahmen treffen. Weil aber Suva und eidgenössische Arbeitsgesetz-Organen über keine direkten Zwangsmittel (Polizeigewalt) verfügen, sind sie auf die Unterstützung durch die kantonalen Behörden angewiesen, vor allem wenn eine Verfügung nur durch die Anwendung unmittelbaren hoheitlichen Zwangs zu vollstrecken ist (z. B. gewaltsame Schliessung eines Arbeitslokals oder die polizeiliche Unterstützung eines mit einer Ersatzvornahme beauftragten Dritten, wenn sich der Arbeitgeber der Ersatzvornahme widersetzt). Die zuständige kantonale Behörde ist schriftlich um Ergreifung konkret bezeichneter Massnahmen zu ersuchen. In dringenden Fällen kann dies mündlich geschehen, mit nachfolgender schriftlicher Bestätigung. Es geht dabei nicht um eigenverantwortliches Handeln mit entsprechendem Ermessensspielraum der kantonalen Behörde, sondern um einen Akt der Rechtshilfe. Das bedeutet einerseits, dass die kantonale Behörde nicht zu beurteilen hat, ob die Zwangsmassnahme angebracht (verhältnismässig, opportun usw.) sei, andererseits aber, dass das die Rechtshilfe beanspruchende Durchführungsorgan dafür weiterhin voll verantwortlich bleibt. Das Rechtshilfeorgan seinerseits hat für korrekte Ausführung einzustehen.



## 8 Ausnahmebewilligungen

(Art. 69 VUV)

Musterbrief Seite 106

### 8.1 Verfahren

Bei der Erteilung einer Ausnahmebewilligung ist das in Art. 69 VUV vorgeschriebene Verfahren zu befolgen.

### 8.2 Sonderfälle

Es gibt ganz ausnahmsweise Sachverhalte, bei denen die Stellung und Behandlung von schriftlichen Gesuchen, wie dies Art. 69 VUV verlangt, aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist. Vor allem betrifft das den Einsatz von Hebebühnen, die für den Personentransport nicht zugelassen sind (z.B. in Notfällen oder bei kurzfristig erforderlichen Kontrollarbeiten an Fassaden nach Entfernung des Gerüsts). Der Arbeitgeber soll im Interesse der Arbeitssicherheit auch bei solch dringlichen Fällen von einer Ausnahmebewilligung Gebrauch machen können, ohne dass sämtliche formellen Erfordernisse gemäss Art. 69 VUV erfüllt sind.

Das Vorgehen in solchen Ausnahmesituationen richtet sich nach der Dringlichkeit und Notwendigkeit der Vorkehrungen, wofür eine Ausnahmebewilligung verlangt wird. Je nachdem kann auf den schriftlichen Antrag, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden und eine formelle schriftliche Verfügung verzichtet werden. Es ist aber klarzustellen, dass eine Sonderbehandlung nicht zur Umgehung des ordentlichen Verfahrens benutzt werden darf. Lassen es die Verhältnisse zu, ist der Arbeitgeber auf den schriftlichen Weg zu verweisen.

Wenn ausnahmsweise die Mitwirkung der Arbeitnehmenden nicht stattgefunden hat, ist dies in der Ausnahmebewilligung zusammen mit der Begründung festzuhalten. Wenn immer möglich, sind die Verhältnisse an Ort und Stelle abzuklären.

## 9 Fristen

(Art. 38–41 ATSG)

### 9.1 Gesetzlich vorgeschriebene Fristen

Als solche gelten die Rechtsmittelfristen:

- Frist zur Einsprache gegen die Verfügung eines Durchführungsorgans: 30 Tage.
- Frist zur Beschwerde gegen den Einspracheentscheid eines Durchführungsorgans: 30 Tage.
- Frist zur Beschwerde gegen den Beschwerdeentscheid des Bundesverwaltungsgerichts: 30 Tage.

Diese Fristen sind unabänderlich und nicht erstreckbar. Wird die Frist nicht eingehalten, kann auf das Rechtsmittel nicht eingetreten werden, es sei denn, die Voraussetzungen zur Wiederherstellung der Frist wären erfüllt (vgl. Art. 41 ATSG).

### 9.2 Vollzugsfristen

Die VUV räumt dem Durchführungsorgan die Möglichkeit ein, dem Arbeitgeber zur Vornahme bestimmter Handlungen Fristen anzusetzen:

- Frist zur Behebung eines sicherheitswidrigen Zustandes
- Frist zur Erstattung einer Vollzugsmeldung

Daneben steht es dem Durchführungsorgan frei, das Verfahren durch Ansetzen weiterer Fristen beförderlich zu erledigen. Beispiele:

- Frist zur Abgabe eines fachtechnischen Gutachtens
- Frist zur besseren Begründung eines Gesuches (Gesuch um Fristverlängerung; Gesuch um Ausnahmegewilligung) oder einer Einsprache

Solche Fristen sind nach pflichtgemäßem Ermessen festzusetzen und zwar so, dass der Betroffene bei gutem Willen in der Lage ist, die verlangte Handlung bis zum Ablauf der Frist ordnungsgemäss vorzunehmen. Unterlässt er dies ohne stichhaltige Gründe, ist dieses Verhalten bei der Festsetzung wei-

terer Fristen zu berücksichtigen (Verfahren abkürzen, z.B. durch knapper bemessene Fristen).

Das Durchführungsorgan hat die Pflicht, gegen Mängel mit der gebotenen Strenge vorzugehen. Es ist zu beachten, dass der Betroffene bis zur Anordnung einer Zwangsmassnahme in der Regel mehrmals eine Frist zur Beseitigung des Mangels erhält (mit der Bestätigung, der Ermahnung, in der Verfügung und bei der Androhung des Zwangsmittels). Deshalb darf eine Fristverlängerung nur gewährt werden, wenn der Arbeitgeber glaubhaft darlegen kann, dass er tatsächlich nicht in der Lage war, rechtzeitig zu handeln.

Die Aufforderung, innert einer bestimmten Frist die Eingabe zu verbessern, ist mit der Androhung zu verbinden, dass sonst aufgrund der Akten entschieden oder, sofern dies nicht möglich ist, auf die Eingabe nicht eingetreten werde.

Wenn beim ersten Betriebsbesuch die Frist für die Durchführung der Massnahmen noch nicht festgelegt werden kann, ist unbedingt der Termin zu vereinbaren, bis zu welchem der Arbeitgeber gehalten ist, die Frist für die Verwirklichung aller Massnahmen bekanntzugeben. Gleichzeitig ist er darauf hinzuweisen, dass das Durchführungsorgan im Falle des Ausbleibens der Fristmeldung selbst eine angemessene Erfüllungsfrist festlegen wird.

## **Teil II**

### **Musterdokumente**

#### **Allgemeiner Hinweis zu diesem Teil**

Texte, die an die konkrete Situation angepasst werden müssen, sind in kursiver Schrift abgedruckt.

#### **Inhaltsverzeichnis Musterdokumente**

Besuchsprotokoll . . . . .	58
Bestätigung/Vollzugsmeldung . . . . .	60
Anhörung der Arbeitnehmenden . . . . .	64
Ermahnung/Rechtliches Gehör Muster I . . . . .	65
Ermahnung/Rechtliches Gehör Muster II . . . . .	68
Verfügung Muster I . . . . .	72
Verfügung Muster II . . . . .	75
Verfügung bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung (I) . . . . .	79
Verfügung bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung (II) . . . . .	81
Erste Ermahnung . . . . .	83
Zweite Ermahnung . . . . .	85
Dritte Ermahnung . . . . .	87
Rechtliches Gehör . . . . .	89
Prämienerhöhung . . . . .	90
Bestätigung des Eingangs einer Einsprache . . . . .	91
Aufforderung zur Verbesserung einer mangelhaften Einsprache . . . . .	92
Einspracheentscheid . . . . .	93
Abschreibung wegen Rückzugs der Einsprache . . . . .	96
Androhung einer Prämienerhöhung . . . . .	97
Verfügung einer Prämienerhöhung . . . . .	98
Androhung von unmittelbarem Zwang . . . . .	99
Verfügung über unmittelbaren Zwang . . . . .	100
Androhung der Ersatzvornahme . . . . .	101
Verfügung über Ersatzvornahme . . . . .	102
Kostenverfügung bei Ersatzvornahme . . . . .	103
Androhung einer Strafanzeige . . . . .	104
Rechtshilfesuch . . . . .	105
Ausnahmebewilligung . . . . .	106

## Besuchsprotokoll

<b>BETRIEBSBESUCH PROTOKOLL</b>																									
<p>Name des Betriebes: _____ _____</p> <p>Adresse: _____ _____</p> <p>Telefon: _____ E-Mail: _____</p> <p>Fax: _____</p>	<p>Betriebsnummer: _____</p> <p>Personalbestand: _____</p>																								
<p><b>1. Datum des Besuches:</b> _____</p>																									
<p><b>2. Name, Vorname und Funktion der Teilnehmer:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>																									
<p><b>3. Grund des Betriebsbesuches:</b></p> <p><input type="radio"/> Von Amtes wegen    <input type="radio"/> Anzeige    <input type="radio"/> Unfall    <input type="radio"/> Schreiben vom _____</p> <p><input type="radio"/> 1. Besuch    <input type="radio"/> 2. Besuch    <input type="radio"/> Ermahnung    <input type="radio"/> Verfügung</p> <p><input type="radio"/> Androhung Vollstreckungsmassnahmen    <input type="radio"/> Aktionsprogramm</p> <p><input type="radio"/> Andere Gründe: _____</p>																									
<p><b>4. Feststellung der Mängel:</b></p> <p><input type="radio"/> Gemäss Checkliste    <input type="radio"/> Gemäss Protokoll (siehe Rückseite)    <input type="radio"/> Schriftliche Bestätigung folgt</p>																									
<p><b>5. Massnahmenvollzug:</b></p> <p><input type="radio"/> Sofort/Gemäss Besprechung/Checkliste/Protokoll/Bestätigungsschreiben/Verfügung vom _____</p> <p><input type="radio"/> Vollzugsfrist: _____</p> <p><input type="radio"/> Einverlangter technischer Expertenbericht: Frist: _____</p>																									
<p><b>6. Unterlagen zuhanden des Betriebes:</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"><tr><td style="width: 50%; border: none;">_____</td><td style="width: 10%; border: none; text-align: center;">abgegeben</td><td style="width: 10%; border: none;">_____</td><td style="width: 10%; border: none; text-align: center;">Ex.</td><td style="width: 10%; border: none;">_____</td><td style="width: 10%; border: none; text-align: center;">zuzustellen</td><td style="width: 10%; border: none;">_____</td><td style="width: 10%; border: none; text-align: center;">Ex.</td></tr><tr><td style="border: none;">_____</td><td style="border: none;"></td><td style="border: none;"></td><td style="border: none; text-align: center;">Ex.</td><td style="border: none;"></td><td style="border: none;"></td><td style="border: none;"></td><td style="border: none; text-align: center;">Ex.</td></tr><tr><td style="border: none;">_____</td><td style="border: none;"></td><td style="border: none;"></td><td style="border: none; text-align: center;">Ex.</td><td style="border: none;"></td><td style="border: none;"></td><td style="border: none;"></td><td style="border: none; text-align: center;">Ex.</td></tr></table>		_____	abgegeben	_____	Ex.	_____	zuzustellen	_____	Ex.	_____			Ex.				Ex.	_____			Ex.				Ex.
_____	abgegeben	_____	Ex.	_____	zuzustellen	_____	Ex.																		
_____			Ex.				Ex.																		
_____			Ex.				Ex.																		
<p><b>7. Nächster Betriebsbesuch:</b></p> <p>Datum: _____</p>																									

**8. Festgestellte Mängel:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**9. Ergebnis der Befragung des Arbeitgebers und/oder der Arbeitnehmer:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**10. Mitwirkung:**

---

---

**11. Bemerkung:**

---

---

Ort und Datum: \_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Unterschrift:

Durchführungsorgan

---

Der/Die Verantwortliche des Betriebes:

---

## Bestätigung / Vollzugsmeldung

Text Seite 16/Schema 4.1

*Durchführungsorgan*

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Bestätigung

Sehr geehrte ...

Wir beziehen uns auf den Besuch vom... durch... und die im Interesse der Arbeitssicherheit erforderlichen Massnahmen.

Die Arbeitnehmenden wurden durch ... vertreten.

*Ihr Betrieb hat sich der EKAS Branchenlösung ... angeschlossen.* Damit verfügen Sie über ein Werkzeug zur Umsetzung der Anforderungen der EKAS-Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS-Richtlinie 6508).

Die Stichprobenkontrollen wurden an folgenden Arbeitsplätzen durchgeführt:

- *Pneulager*
- *Werkhalle XY, Arbeitsplatz Z*
- *Spedition*

Wir bestätigen die mit Ihnen die besprochenen Feststellungen und vereinbarten Massnahmen wie folgt:

#### **A. Sicherheitskonzept**

[...]

#### **Sicherheitsorganisation**

- Feststellung: *Der Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit erfolgte im Rahmen der Branchenlösung ...*

- Zusätzlich erforderliche Massnahmen: *Es ist ein Beauftragter für Arbeitssicherheit (SiBe) zu bezeichnen. Aufgaben und Verantwortung des SiBe und der Linienvorgesetzten sind schriftlich zu regeln. Weitere Informationen finden Sie in der Publikation «Die Sicherheit organisieren – eine zentrale Aufgabe für jedes Unternehmen» (Publikation Suva 66101.d).*

### **Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung**

- Feststellungen: *Für die Arbeitsplätze A in der Werkhalle XY sowie für die Bildschirmarbeitsplätze in der Verwaltung wurde die Gefährdungsermittlung mit Hilfe von Checklisten der Branchenlösung durchgeführt und dokumentiert.*
- Weitere erforderliche Massnahmen: *Die möglichen Gefährdungen, insbesondere bezüglich der verwendeten Stoffe, der eingesetzten Arbeitsmittel und der ausgeübten Tätigkeiten, sind für alle Arbeitsplätze systematisch zu ermitteln. Dies kann mit Hilfe von themenbezogenen Checklisten (z. B. Branchenlösung, Suva), Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanleitungen durchgeführt werden. Fehlen solche Hilfsmittel und reicht das im Betrieb vorhandene Fachwissen nicht aus, sind Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen.*

### **Massnahmenplanung**

- Feststellungen: *Massnahmen werden nicht systematisch geplant. Insbesondere sind die Verantwortlichen für die Umsetzung der Massnahmen nicht konsequent bezeichnet.*
- Erforderliche Massnahmen: *Für die Umsetzung der technischen und organisatorischen Massnahmen muss ein Plan erstellt werden, in dem Termine sowie Realisierungs- und Kontrollverantwortliche definiert sind. Ein Beispiel eines Massnahmenplans finden Sie auf der letzten Seite jeder Suva-Checkliste. Bis zur Realisierung der definitiven Massnahmen ist die Gefährdung durch geeignete Sofortmassnahmen (z. B. Absperrungen, Hinweise, Instruktion) so weit als möglich zu reduzieren.*

[...]

## **B. Ergebnis der Stichprobenkontrolle**

### ***Pneulager***

- Feststellungen: *Die maximale Tragkraft der Regale ist beschriftet. Vor den Regalstützen bei den Ein- und Durchfahrten ist jeweils ein Anfahrerschutz auf dem Boden montiert.*
- Zusätzlich erforderliche Massnahmen: *Bei der umwandeten Treppe zum Pneulager ist mindestens ein Handlauf anzubringen. Weitere Informationen zur Gestaltung und Anordnung des Handlaufes finden sie in der Publikation*

«Innerbetriebliche Verkehrswege», Bild 19 und Bild 24 (Publikation Suva 44036.d).

### **Werkhalle XY**

- Feststellungen: Bei den Schweissarbeitsplätzen sind Absaugvorrichtungen installiert. Am Arbeitsplatz Z besteht ein Dauerschallpegel von mehr als ... db(A). Die Arbeitnehmer tragen nur teilweise einen Gehörschutz.
- Erforderliche Massnahmen: Am Arbeitsplatz Z ist ein generelles Gehörschutz-Obligatorium einzuführen und durchzusetzen. Geeignete Gehörschutzmittel sind den Arbeitnehmern kostenlos zur Verfügung zu stellen.

### **Spedition**

- Feststellung: Nicht alle in der Spedition bezeichneten Staplerfahrer sind nach den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik (SGL) ausgebildet.
- Massnahme: Es ist sicherzustellen, dass in Ihrem Betrieb nur ausgebildete Staplerfahrer mit den Staplerfahrzeugen fahren. Die Staplerfahrer sind an einer anerkannten Ausbildungsstätte gemäss den Richtlinien der SGL auszubilden (Checkliste Suva 67021.d, Fragen 1–4).

Für die Übergangszeit bis zum Abschluss der ordentlichen Ausbildung ist sicherzustellen, dass die Staplerfahrer von den Vorgesetzten in der richtigen Handhabung des Staplers instruiert werden. Diese Instruktion muss schriftlich festgehalten werden. Die Einhaltung der instruierten Regeln ist zu überprüfen.

Wie vereinbart, werden Sie die Massnahmen bis zum ... treffen. Bitte bestätigen Sie fristgerecht die Umsetzung der Massnahmen mit der beiliegenden «Vollzugsmeldung».

Wir danken Ihnen für die kooperative Zusammenarbeit und stehen Ihnen für Auskünfte gerne zur Verfügung.

*Grussformel und Unterschrift*

- Formular Vollzugsmeldung
- EKAS-Richtlinie Nr. 6508.d
- Suva-Bestell-Nr. 66101.d Die Sicherheit organisieren – eine zentrale Aufgabe für jedes Unternehmen
- Suva-Bestell-Nr. 44036.d Innerbetriebliche Verkehrswege
- Suva-Bestell-Nr. 67021.d Checkliste: Gabelstapler mit Fahrersitz

## Vollzugsmeldung

FAX-Nr. 012 345 67 89

*Adresse des Kunden*  
*Betriebsadresse*

*Durchführungsorgan*

Betreff

Brief vom ...

**Vollzugsmeldung bis: ...**  
**Bestätigung Systemkontrolle**

Ihre Bemerkungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Wir bestätigen, dass wir die im Brief vom ... festgehaltenen Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes getroffen haben.

Ort, Datum

Firmenstempel

Unterschrift

---

## Anhörung der Arbeitnehmenden

Text Seite 18/Schema 4.1

*Betrieb XY*

Unsere Nachkontrolle vom ... hat ergeben, dass die zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erforderlichen Massnahmen nicht vollständig getroffen worden sind.

Es handelt dabei sich um folgende Punkte:

- *ASA: Bei den betrieblichen Abläufen treten besondere Gefährdungen auf wie ... Deshalb muss der Betrieb – nötigenfalls unter Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit*
  - a) eine Risikoanalyse durchführen und dokumentieren*
  - b) ein Sicherheitskonzept ausarbeiten und dokumentieren.*
  - c) ...*
- *In der Werkhalle XY/ am Arbeitsplatz Z ist aufgrund der übermässigen Lärmbelastung ein generelles Gehörschutzmittel-Obligatorium einzuführen und durchzusetzen.*
- *Alle Personen, die den Gabelstapler bedienen, sind an einer anerkannten Ausbildungsstätte gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik (SGL) auszubilden.*  
*Dem Durchführungsorgan sind eine Liste der ausgebildeten Personen sowie Kopien der entsprechenden Ausweise einzureichen.*

Die anwesenden, unmittelbar betroffenen Arbeitnehmenden wurden durch... am ... bezüglich der oben erwähnten Massnahmen informiert und angehört.

Name	Vorname	Geburtsdatum	Unterschrift

Einwendungen:

Die Anhörung wurde durchgeführt von: Sachbearbeiter

Ort, Datum Unterschrift

## **Ermahnung / Rechtliches Gehör**

Text Seite 17–19/Schema 4.1

### **Muster I**

*(Ausgangslage: Systemkontrolle/Betrieb mit ungenügendem betrieblichem Sicherheitssystem)*

Durchführungsorgan

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Ermahnung / Rechtliches Gehör**

Unser Schreiben vom... (Bestätigung)

Sehr geehrte ...

Wir beziehen uns auf den Besuch vom... durch... . Die Kontrolle hat ergeben, dass in Ihrem Betrieb nicht alle zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten erforderlichen Massnahmen umgesetzt worden sind.

Die Arbeitnehmenden wurden durch ... vertreten.

Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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.

In Anwendung von Art. 62 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) ermahnen wir Sie, die zum Schutz des Personals erforderlichen und mit Ihnen besprochenen Massnahmen zu treffen.

### **Massnahmen betreffend betriebliches Sicherheitssystem (ASA)**

- **Feststellung:** Zur Erfüllung der Anforderungen gemäss Art. 11a VUV haben Sie sich der EKAS-Branchenlösung... angeschlossen.

Die Stichprobenkontrolle vom... und die uns zur Verfügung gestellten Unterlagen zeigen, dass Sie verschiedene Anforderungen der Branchenlösung in Ihrem Betrieb nicht umgesetzt haben. Insbesondere weisen *die Sicherheits-*

*organisation, die Gefährdungsermittlung, die Massnahmenplanung und -kontrolle Lücken auf.*

- **Massgebliche Vorschriften:** Nach Art. 3 Abs. 1 VUV muss der Arbeitgeber zur Wahrung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen und Schutzmassnahmen treffen, die den Vorschriften dieser Verordnung und den für seinen Betrieb sonst geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit sowie im Übrigen den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

Insbesondere muss der Arbeitgeber gemäss Art. 11a VUV Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (Spezialisten der Arbeitssicherheit) beiziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist. In der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Bezug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit werden die Umsetzungsanforderungen konkretisiert.

- **Massnahmen:** Sie haben uns zugesichert, uns bis spätestens zum ... Kopien der nachfolgenden Unterlagen zuzustellen:
  - *Bestimmung eines Sicherheitsverantwortlichen (Name angeben)*
  - *Ergebnis der Gefährdungsermittlung*
  - *Massnahmenplanung*
  -

Reicht das im Betrieb vorhandene Fachwissen zur Gefährdungsermittlung und Umsetzung der erforderlichen Massnahmen nicht aus, sind Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Es ist uns eine Bestätigung der beigezogenen Stelle vorzulegen.

Nach Ablauf der erwähnten Frist müssen Sie damit rechnen, dass die Massnahmen durch eine Verfügung gemäss Art. 64 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) angeordnet werden.

### **Weitere Massnahmen**

Das lückenhafte Sicherheitssystem führte unter anderem dazu, dass im Rahmen der Stichprobenkontrolle weitere Mängel festgestellt wurden, welche ebenfalls zu beheben sind.

#### *1. Handlauf*

- **Feststellung:** *An der umwandeten Treppe zum Pneulager ist kein Handlauf installiert.*
- **Massgebliche Vorschriften:** *Gemäss Art. 16 Abs. 1 Satz 2 VUV sind umwandete Treppen mindestens mit einem Handlauf zu versehen.*

- Massnahme: *Die Anforderungen von Art. 16 VUV sind zu erfüllen.*
- 2. *Gehörschutz*
- Feststellung: *In der Werkhalle XY/Am Arbeitsplatz Z besteht ein Dauerschallpegel von mehr als... dB(A). Die Mitarbeiter tragen nur teilweise einen Gehörschutz.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 5 VUV*
- Massnahme: *In der Werkhalle XY/Am Arbeitsplatz Z ist ein generelles Gehörschutzmittel-Obligatorium einzuführen und durchzusetzen.*

### *3. Staplerfahrerausbildung*

- Feststellung: *In Ihrem Betrieb wird ein Gabelstapler eingesetzt. Jedoch liegt kein Nachweis vor, wer für diese Arbeit mit besonderen Gefahren ausgebildet worden ist.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 8 VUV*
- Massnahmen: *Alle Personen, die den Gabelstapler bedienen, sind an einer anerkannten Ausbildungsstätte gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik (SGL) auszubilden. Legen Sie eine Liste der ausgebildeten Personen Ihres Betriebes vor sowie Kopien der entsprechenden Ausweise.*

Sie haben uns zugesichert, bis zum... für die Umsetzung dieser weiteren Massnahmen besorgt zu sein. Wir bitten Sie, bis spätestens zum Ablauf dieser Frist den Vollzug der Massnahmen zu melden bzw. die geforderten Unterlagen einzureichen.

Nach Ablauf der Frist müssen Sie damit rechnen, dass die Massnahmen durch eine Verfügung gemäss Art. 64 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) angeordnet werden.

### **Rechtliches Gehör**

Sie haben die Möglichkeit, sich bis zum... zu unseren Feststellungen sowie zu den verlangten Massnahmen zu äussern und begründete Einwände zu erheben.

### *Grussformel und Unterschrift*

- Suva-Bestell-Nr. 1520.d: Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)
- EKAS-RL 6508.d: Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit
- Suva-Bestell-Nr. 67021: *Checkliste: Gabelstapler mit Fahrersitz*

## **Ermahnung / Rechtliches Gehör**

Text Seite 17–19/Schema 4.1

### **Muster II**

(Ausgangslage: Arbeitsplatzkontrolle / Betrieb ohne betriebliches Sicherheitssystem)

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Ermahnung / Rechtliches Gehör**

Unser Schreiben vom ... (Bestätigung)

Sehr geehrte

Wir beziehen uns auf den Besuch vom ... durch ... . Die Kontrolle hat ergeben, dass in Ihrem Betrieb nicht alle zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten erforderlichen Massnahmen umgesetzt worden sind.

Die Arbeitnehmenden wurden durch ... vertreten.

Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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.

In Anwendung von Art. 62 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) ermahnen wir Sie, die zum Schutz des Personals erforderlichen und mit Ihnen besprochenen Massnahmen zu treffen.

### **Massnahmen aufgrund der Arbeitsplatzkontrolle**

#### *1. Handlauf*

- Feststellung: *An der umwandeten Treppe zum Pneu-lager ist kein Handlauf installiert.*

- *Massgebliche Vorschriften: Gemäss Art. 16 Abs. 1 Satz 2 VUV sind umwandete Treppen mindestens mit einem Handlauf zu versehen.*
- *Massnahme: Die Anforderungen von Art. 16 VUV sind zu erfüllen.*

## *2. Gehörschutz*

- *Feststellung: In der Werkhalle XY/am Arbeitsplatz Z besteht ein Dauerschallpegel von mehr als ... dB(A). Die Mitarbeiter tragen nur teilweise einen Gehörschutz.*
- *Massgebliche Vorschriften: Art. 5 VUV*
- *Massnahme: In der Werkhalle XY/am Arbeitsplatz Z ist ein generelles Gehörschutzmittel-Obligatorium einzuführen und durchzusetzen.*

## *3. Zwischenbühne im Lager*

- *Feststellung: Die Übergabestelle für den Warentransport mit dem Stapler ist in ungenügender Weise gegen den Absturz von Personen gesichert.*
- *Massgebliche Vorschriften: Art. 21 VUV; Checkliste 67123.d: Übergabestellen für den Warentransport mit Staplern und Kranen*
- *Massnahme: Die für den Warentransport mit dem Stapler notwendige Übergabestelle ist gegen den Absturz von Personen zu sichern.*

## *4. Staplerfahrerausbildung*

- *Feststellung: In Ihrem Betrieb wird ein Gabelstapler eingesetzt. Jedoch liegt kein Nachweis vor, wer für diese Arbeit mit besonderen Gefahren ausgebildet worden ist.*
- *Massgebliche Vorschriften: Art. 8 VUV*
- *Massnahmen: Alle Personen, die den Gabelstapler bedienen, sind an einer anerkannten Ausbildungsstätte gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik (SGL) auszubilden. Legen Sie eine Liste der ausgebildeten Personen Ihres Betriebes vor sowie Kopien der entsprechenden Ausweise.*

Sie haben uns zugesichert, bis zum ... für die Umsetzung dieser Massnahmen besorgt zu sein. Wir bitten Sie, bis spätestens zum Ablauf dieser Frist den Vollzug der Massnahmen schriftlich zu bestätigen.

Nach Ablauf der Frist müssen Sie damit rechnen, dass die Massnahmen durch eine Verfügung gemäss Art. 64 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) angeordnet werden.

### **Massnahmen betreffend betriebliches Sicherheitssystem (ASA)**

- Feststellung: Das Nichterkennen der genannten Gefährdungen bzw. das Fehlen der entsprechenden Schutzmassnahmen lassen darauf schliessen, dass in Ihrem Unternehmen kein funktionstaugliches Sicherheitssystem betrieben wird.

Sie konnten keinen Nachweis darüber erbringen, dass Sie die Anforderungen zum Beizug von ASA-Spezialisten erfüllen, obwohl in Ihrem Betrieb u. a. folgende besondere Gefährdungen auftreten:

- *Arbeiten mit Pressen*
- *Arbeiten mit einem Pneukran*

- Massgebliche Vorschriften: Nach Art. 3 Abs. 1 VUV muss der Arbeitgeber zur Wahrung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen und Schutzmassnahmen treffen, die den Vorschriften dieser Verordnung und den für seinen Betrieb sonst geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit sowie im Übrigen den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

Insbesondere muss der Arbeitgeber gemäss Art. 11a VUV Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (Spezialisten der Arbeitssicherheit) beziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist. In der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit werden die Umsetzungsanforderungen konkretisiert.

- Aufgrund der oben genannten besonderen Gefährdungen fällt Ihr Betrieb in die Kategorie 3.1 gemäss der genannten Richtlinie.
- Zur Erfüllung der ASA-Beizugspflicht stehen folgende Optionen offen:
  - a) Beitritt zu einer von der EKAS anerkannten Branchen-, Betriebsgruppen- oder Modelllösung und Umsetzung der dort vorgegebenen Massnahmen. Informationen zu den anerkannten Branchen- oder Modelllösungen erhalten Sie beim Branchenverband oder unter [www.ekas.ch](http://www.ekas.ch), Stichwort «ASA».
  - b) Erfüllung der Beizugspflicht durch Anwendung des Subsidiärmodells gemäss EKAS-Richtlinie 6508, Anhang 3. Für Ihren Betrieb mit einem BUV-Prämiensatz von ... % und ... Vollbeschäftigten bedeutet dies eine jährliche Einsatzzeit von: ... h durch Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit.
  - c) Nachweis, dass der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und ihre Sicherheit auf andere Weise gewährleistet sind. Als Massstab gelten die Anforderungen der EKAS-Richtlinie 6508. Insbesondere müssen das

Ergebnis der Gefährdungsermittlung und die Umsetzung der daraus abgeleiteten organisatorischen und technischen Massnahmen schriftlich dokumentiert sein.

- Massnahmen: Sie haben uns zugesichert, zur systematischen Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Wir erwarten bis spätestens zum ... eine verbindliche Erklärung, in welcher Form und in welchem Zeitrahmen Sie der ASA-Beizugspflicht nachkommen werden.

Nach Ablauf dieser Frist müssen Sie damit rechnen, dass die Massnahmen durch eine Verfügung gemäss Art. 64 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) angeordnet werden.

### **Rechtliches Gehör**

Sie haben die Möglichkeit, sich bis zum ... zu unseren Feststellungen sowie zu den verlangten Massnahmen zu äussern und begründete Einwände zu erheben.

### *Grussformel und Unterschrift*

- Suva-Bestell-Nr. 1520.d: Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)
- EKAS-Richtlinie Nr. 6508: Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit
- Suva-Bestell-Nummer 67021: *Checkliste: Gabelstapler mit Fahrersitz*
- Checkliste 67123.d: *Übergabestellen für den Warentransport mit Staplern und Kranen*

## Verfügung

Text Seite 20–22/Schema 4.1

### Muster I

(Ausgangslage: Systemkontrolle/Betrieb mit ungenügendem betrieblichem Sicherheitssystem)

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Verfügung

Sehr geehrte

Mit Schreiben vom ... (*Ermahnung*) haben wir Sie aufgefordert, bis spätestens zum ... *diverse Unterlagen im Zusammenhang mit der ASA-Beizugspflicht einzureichen. Zudem haben wir die Umsetzung weiterer Massnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten verlangt. Leider haben wir innert der angesetzten Frist keine entsprechende Vollzugsmeldung erhalten. /Anlässlich der weiteren Kontrolle vom ... stellte unser Mitarbeiter ... fest, dass die geforderten Massnahmen nicht getroffen worden sind.*

Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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.

*Gegebenenfalls Diskussion der vorgebrachten Einwendungen*

Nachdem Sie vom eingeräumten rechtlichen Gehör keinen Gebrauch gemacht haben, erlassen wir in Anwendung von Art. 64 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) folgende Verfügung.

### **Massnahmen betreffend betriebliches Sicherheitssystem (ASA)**

- Feststellung: *Zur Erfüllung der Anforderungen gemäss Art. 11a VUV haben Sie sich der EKAS-Branchenlösung ... angeschlossen.*

Es hat sich gezeigt, dass Sie verschiedene Anforderungen der Branchenlösung in Ihrem Betrieb nicht umgesetzt haben. Insbesondere weisen die *Sicherheitsorganisation, die Gefährdungsermittlung und die Massnahmenplanung und -kontrolle Lücken auf.*

- Massgebliche Vorschriften: Nach Art. 3 Abs. 1 VUV muss der Arbeitgeber zur Wahrung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen und Schutzmassnahmen treffen, die den Vorschriften dieser Verordnung und den für seinen Betrieb sonst geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit sowie im Übrigen den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

Insbesondere muss der Arbeitgeber gemäss Art. 11a VUV Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (Spezialisten der Arbeitssicherheit) beiziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist. In der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit werden die Umsetzungsanforderungen konkretisiert.

- Massnahmen: Sie werden verpflichtet, uns bis spätestens zum ... Kopien der nachfolgenden Unterlagen zuzustellen:
  - *namentliche Bestimmung eines Sicherheitsverantwortlichen*
  - *Ergebnis der Gefährdungsermittlung*
  - *Massnahmenplan*

Reicht das im Betrieb vorhandene Fachwissen zur Definition und Umsetzung dieser Massnahmen nicht aus, sind Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Es ist uns eine Bestätigung der beigezogenen Stelle vorzulegen.

### **Weitere Massnahmen**

Im Rahmen der Kontrolle vom ... haben wir im Weiteren folgende Mängel festgestellt, welche zu beheben sind.

#### *1. Handlauf*

- Feststellung: *An der umwandeten Treppe zum Pneulager ist kein Handlauf installiert.*
- Massgebliche Vorschriften: *Gemäss Art. 16 Abs. 1 Satz 2 VUV sind umwandete Treppen mindestens mit einem Handlauf zu versehen.*
- Massnahme: *Die Anforderungen von Art. 16 VUV sind zu erfüllen.*

## 2. Gehörschutz

- Feststellung: *In der Werkhalle XY/Am Arbeitsplatz Z besteht ein Dauer-schallpegel von mehr als ... dB(A). Die Mitarbeiter tragen nur teilweise einen Gehörschutz.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 5 VUV*
- Massnahme: *In der Werkhalle XY/Am Arbeitsplatz ist ein generelles Gehörschutzmittel-Obligatorium einzuführen und durchzusetzen.*

## 3. Staplerfahrerausbildung

- Feststellung: *In Ihrem Betrieb wird ein Gabelstapler eingesetzt. Jedoch liegt kein Nachweis vor, wer für diese Arbeit mit besonderen Gefahren ausgebildet worden ist.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 8 VUV*
- Massnahmen: *Alle Personen, die den Gabelstapler bedienen, sind an einer anerkannten Ausbildungsstätte gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik (SGL) auszubilden. Legen Sie eine Liste der ausgebildeten Personen Ihres Betriebes vor sowie Kopien der entsprechenden Ausweise.*

Zur Umsetzung dieser Massnahmen bzw. zur Einreichung der geforderten Unterlagen räumen wir eine Frist bis zum ... ein und erwarten spätestens bis zu diesem Zeitpunkt Ihre Vollzugsmeldung (Art. 65 VUV).

Wir weisen Sie im Übrigen darauf hin, dass sich strafbar macht, wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet. Ferner verbinden wir die vorliegende Verfügung mit dem Hinweis auf Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuches, der die Nichtbefolgung von Verfügungen mit Busse bedroht. Falls der Adressat der vorliegenden Verfügung eine juristische Person ist, richten wir diese Strafdrohung explizit an deren Organe. Werden die verlangten Massnahmen nicht getroffen, können diese zudem mittels Vollstreckungsmassnahmen (z. B. Prämienerrhöhung) durchgesetzt werden.

Rechtsmittelbelehrung  
*gemäss Ziffer 4.9 (Seite 23 f.)*

*Grussformel und Unterschrift*

## Verfügung

Text Seite 20–22/Schema 4.1

### Muster II

(Ausgangslage: Arbeitsplatzkontrolle/Betrieb ohne betriebliches Sicherheitssystem)

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Verfügung

Sehr geehrte ...

Mit Schreiben vom ... (*Ermahnung*) *haben wir die Umsetzung diverser Massnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten verlangt. Zudem haben wir Sie aufgefordert, eine verbindliche Erklärung abzugeben, in welcher Form und in welchem Zeitrahmen Sie der ASA-Beizugspflicht nachkommen werden.* Leider haben wir innert der angesetzten Frist keine entsprechende Vollzugsmeldung erhalten./Anlässlich der weiteren Kontrolle vom ... stellte unser Mitarbeiter ... fest, dass die geforderten Massnahmen nicht getroffen worden sind.

Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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.

*Gegebenenfalls Diskussion der vorgebrachten Einwendungen*

*Nachdem Sie vom eingeräumten rechtlichen Gehör keinen Gebrauch gemacht haben, erlassen wir in Anwendung von Art. 64 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) folgende Verfügung.*

## **Massnahmen aufgrund der Arbeitsplatzkontrolle**

### *1. Handlauf*

- Feststellung: *An der umwandeten Treppe zum Pneulager ist kein Handlauf installiert.*
- Massgebliche Vorschriften: *Gemäss Art. 16 Abs. 1 Satz 2 VUV sind umwandete Treppen mindestens mit einem Handlauf zu versehen.*
- Massnahme: *Die Anforderungen von Art. 16 VUV sind zu erfüllen.*

### *2. Gehörschutz*

- Feststellung: *In der Werkhalle XY/am Arbeitsplatz Z besteht ein Dauerschallpegel von mehr als ... dB(A). Die Mitarbeiter tragen nur teilweise einen Gehörschutz.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 5 VUV*
- Massnahme: *In der Werkhalle XY/am Arbeitsplatz Z ist ein generelles Gehörschuttmittel-Obligatorium einzuführen und durchzusetzen.*

### *3. Zwischenbühne im Lager*

- Feststellung: *Die Übergabestelle für den Warentransport mit dem Stapler ist in ungenügender Weise gegen den Absturz von Personen gesichert.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 21 VUV; Checkliste 67123.d: Übergabestellen für den Warentransport mit Staplern und Kranen*
- Massnahme: *Die für den Warentransport mit dem Stapler notwendige Übergabestelle ist gegen den Absturz von Personen zu sichern.*

### *4. Staplerfahrerausbildung*

- Feststellung: *In Ihrem Betrieb wird ein Gabelstapler eingesetzt. Jedoch liegt kein Nachweis vor, wer für diese Arbeit mit besonderen Gefahren ausgebildet worden ist.*
- Massgebliche Vorschriften: *Art. 8 VUV*
- Massnahmen: *Alle Personen, die den Gabelstapler bedienen, sind an einer anerkannten Ausbildungsstätte gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Logistik (SGL) auszubilden. Legen Sie eine Liste der ausgebildeten Personen Ihres Betriebes vor sowie Kopien der entsprechenden Ausweise.*

### **Massnahmen betreffend betriebliches Sicherheitssystem (ASA)**

- Feststellung: Sie konnten keinen Nachweis darüber erbringen, dass Sie die Anforderungen zum Beizug von ASA-Spezialisten erfüllen, obwohl in Ihrem Betrieb u. a. folgende besondere Gefährdungen auftreten:
  - *Arbeiten mit Pressen*
  - *Arbeiten mit einem Pneu Kran*
  
- Massgebliche Vorschriften: Nach Art. 3 Abs. 1 VUV muss der Arbeitgeber zur Wahrung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen und Schutzmassnahmen treffen, die den Vorschriften dieser Verordnung und den für seinen Betrieb sonst geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit sowie im Übrigen den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

Insbesondere muss der Arbeitgeber gemäss Art. 11a VUV Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (Spezialisten der Arbeitssicherheit) beiziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist. In der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit werden die Umsetzungsanforderungen konkretisiert.
  
- Aufgrund der oben genannten besonderen Gefährdungen fällt Ihr Betrieb in die Kategorie 3.1 gemäss der genannten Richtlinie.
  
- Zur Erfüllung der ASA-Beizugspflicht stehen folgende Optionen offen:
  - a) Beitritt zu einer von der EKAS anerkannten Branchen-, Betriebsgruppen- oder Modelllösung und Umsetzung der dort vorgegebenen Massnahmen. Informationen zu den anerkannten Branchen- oder Modelllösungen erhalten Sie beim Branchenverband oder unter [www.ekas.ch](http://www.ekas.ch), Stichwort «ASA».
  - b) Erfüllung der Beizugspflicht durch Anwendung des Subsidiärmodells gemäss EKAS-Richtlinie 6508, Anhang 3. Für Ihren Betrieb mit einem BUV-Prämiensatz von ... % und ... Vollbeschäftigten bedeutet dies eine jährliche Einsatzzeit von: ... h durch Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit.
  - c) Nachweis, dass der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und ihre Sicherheit auf andere Weise gewährleistet sind. Als Massstab gelten die Anforderungen der EKAS-Richtlinie 6508. Insbesondere müssen das Ergebnis der Gefährdungsermittlung und die Umsetzung der daraus abgeleiteten organisatorischen und technischen Massnahmen schriftlich dokumentiert sein.

- Massnahmen: Sie werden verpflichtet, zur systematischen Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Wir erwarten eine verbindliche Erklärung, in welcher Form und in welchem Zeitrahmen Sie der ASA-Beizugspflicht nachkommen werden.

Zur Umsetzung dieser Massnahmen bzw. zur Einreichung der geforderten Unterlagen räumen wir eine Frist bis zum ... ein und erwarten spätestens bis zu diesem Zeitpunkt Ihre Vollzugsmeldung (Art. 65 VUV).

Wir weisen Sie im Übrigen darauf hin, dass sich strafbar macht, wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet. Ferner verbinden wir die vorliegende Verfügung mit dem Hinweis auf Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuches, der die Nichtbefolgung von Verfügungen mit Busse bedroht. Falls der Adressat der vorliegenden Verfügung eine juristische Person ist, richten wir diese Strafdrohung explizit an deren Organe. Werden die verlangten Massnahmen nicht getroffen, können diese zudem mittels Vollstreckungsmassnahmen (z. B. Prämienerrhöhung) durchgesetzt werden.

Rechtsmittelbelehrung  
*gemäss Ziffer 4.9 (Seite 23 f.)*

*Grussformel und Unterschrift*

## Verfügung bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung (I)

(ohne einvernehmliche Lösung)

Text Seite 47 / Schema 4.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Verfügung

Sehr geehrte ...

Am ... hat unser Mitarbeiter ... auf der Baustelle ... eine Kontrolle durchgeführt und festgestellt, dass die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden nicht getroffen wurden und dadurch Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer unmittelbar schwer gefährdet sind. Dabei handelt es sich um folgende Feststellungen:

*Obwohl die erforderliche Absturzsicherung fehlte, führten Ihre Mitarbeiter auf vorgenannter Baustelle in einer Höhe von rund ... m Dachdeckerarbeiten aus.*

*Art. xx der Bauarbeitenverordnung schreibt vor, dass an Dachrändern, auch an giebelseitigen Dachrändern, ab einer Absturzhöhe von 3 m Massnahmen zu treffen sind, um Abstürze zu verhindern.*

Ihre Mitarbeiter wurden angehalten, die Arbeiten bis zur Behebung der oben aufgeführten Mängel einzustellen, jedoch ohne Erfolg. Aufgrund der unmittelbaren schweren Gefährdung sahen wir uns veranlasst, *unter Beizug der zuständigen kantonalen Behörde/Polizei die Arbeiten in den gefährdeten Bereichen bis zur Behebung des sicherheitswidrigen Zustandes einstellen zu lassen* (vorsorgliche Massnahme im Sinn von Art. 86 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG).

Die vorgenannte Anordnung stellt eine Verfügung im Sinn von Art. 62 Abs. 2 und Art. 64 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallverhütung, VUV dar.

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 Ver-

hältnissen angemessen sind (Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG). Zudem muss er die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung über die Anordnungen der Durchführungsorgane informieren (Art. 6a Abs. 3 VUV).

Wir weisen Sie im Übrigen darauf hin, dass sich strafbar macht, wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet. Ferner verbinden wir die vorliegende Verfügung mit dem Hinweis auf Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuches, der die Nichtbefolgung von Verfügungen mit Busse bedroht. Falls der Adressat der vorliegenden Verfügung eine juristische Person ist, richten wir diese Strafdrohung explizit an deren Organe. Werden die verlangten Massnahmen nicht getroffen, können diese zudem mittels Vollstreckungsmassnahmen (z. B. Prämienerrhöhung) durchgesetzt werden.

Vor Inangriffnahme weiterer Arbeiten haben Sie uns den Vollzug der notwendigen Massnahmen mit beiliegender Vollzugsmeldung zu bestätigen (Art. 65 VUV).

Art. 55 Abs. 2 VwVG sieht vor, dass die Behörde der Beschwerde die aufschiebende Wirkung entziehen kann. Vorliegend verlangt das öffentliche Interesse am Schutz der Arbeitnehmenden den Entzug der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde.

Einer allfälligen Beschwerde wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

Gegen die vorliegende Verfügung ist keine Einsprache möglich (Art. 105a UVG). Sie kann jedoch innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet durch Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St.Gallen angefochten werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat.

*Grussformel und Unterschrift*

## Verfügung bei unmittelbarer und schwerer Gefährdung (II)

(mit einvernehmlicher Lösung)

Text Seite 20/Schema 4.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Verfügung

Sehr geehrte ...

Am ... hat unser Mitarbeiter ... in Ihrem Betrieb eine Kontrolle durchgeführt und festgestellt, dass die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden nicht getroffen wurden und dadurch Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer unmittelbar schwer gefährdet sind. Dabei handelt es sich um folgende Feststellungen:

*An der CNC-Drehmaschine Z war der Überwachungsschalter der Schütztüre überbrückt, das Gegenstück des Schalters (Schaltzunge) war demontiert.*

*Gemäss Art. 28 Abs. 4 der Verordnung über die Unfallverhütung, VUV, dürfen Arbeitsmittel, die mit einer Schutzeinrichtung ausgerüstet sind, im Normalbetrieb nur verwendet werden, wenn sich die Schutzeinrichtung in Schutzstellung befindet.*

Sie wurden verpflichtet, bis zur Behebung der oben aufgeführten Mängel *die Arbeiten mit der CNC-Drehmaschine Z einzustellen.*

Unsere Feststellungen wie auch die angeordneten Massnahmen wurden vor Ort besprochen. *Ihr(e) Herr(en) ... hat/haben Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten und keine Einwände erhoben.*

Die vorgenannte Anordnung stellt eine Verfügung im Sinne von Art. 62 Abs. 2 und Art. 64 Abs. 1 VUV dar.

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 Ver-

hältnissen angemessen sind (Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG). Zudem muss er die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung über die Anordnungen der Durchführungsorgane informieren (Art. 6a Abs. 3 VUV).

Wir weisen Sie im Übrigen darauf hin, dass sich strafbar macht, wer als Arbeitgeber den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet. Ferner verbinden wir die vorliegende Verfügung mit dem Hinweis auf Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuches, der die Nichtbefolgung von Verfügungen mit Busse bedroht. Falls der Adressat der vorliegenden Verfügung eine juristische Person ist, richten wir diese Strafandrohung explizit an deren Organe. Werden die verlangten Massnahmen nicht getroffen, können diese zudem mittels Vollstreckungsmassnahmen (z.B. Prämien-erhöhung) durchgesetzt werden.

Vor Inangriffnahme weiterer Arbeiten haben Sie uns den Vollzug der notwendigen Massnahmen mit beiliegender Vollzugsmeldung zu bestätigen (Art. 65 VUV).

Art. 55 Abs. 2 VwVG sieht vor, dass die Behörde der Beschwerde die aufschiebende Wirkung entziehen kann. Vorliegend verlangt das öffentliche Interesse am Schutz der Arbeitnehmenden den Entzug der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde.

Einer allfälligen Beschwerde wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

Gegen die vorliegende Verfügung ist keine Einsprache möglich (Art. 105a UVG). Sie kann jedoch innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet durch Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St.Gallen angefochten werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat.

*Grussformel und Unterschrift*

## Erste Ermahnung

Text Seite 29/Schema 5.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Ermahnung**

Sehr geehrte ...

Wir beziehen uns auf den Besuch vom ... durch ... auf der Arbeitsstelle in ... . Dabei haben wir festgestellt, dass den Vorschriften über die Arbeitssicherheit nicht ausreichend Nachachtung verschafft wird. Die Arbeitnehmenden wurden durch ... vertreten. Es handelt sich um folgende, mit Ihrem Herrn ... besprochenen Mängel:

---

*Eine Schutzeinrichtung gegen Absturz vom Dach fehlt.*

---

*Die persönliche Schutzausrüstung ist unvollständig. Die Arbeitshose mit Schutzeinlage fehlt.*

---

Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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.

---

*Die oben beschriebenen Mängel stehen im Widerspruch zu den Bestimmungen der Ihnen bekannten Verordnung ... /Richtlinien ... /Normen ... .*

---

*Die oben beschriebenen Mängel verstossen gegen die beiliegende(n) Verordnung ... /Richtlinien ... /Normen ...*

---

---

*Wir nehmen an, dass diese Mängel behoben worden sind. Ferner ersuchen wir Sie, in Zukunft das Notwendige zu veranlassen, dass auf allen Arbeitsstellen die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.*

---

*Wie vereinbart, sind Sie für die sofortige Durchführung der Massnahmen besorgt. Ferner ersuchen wir Sie, in Zukunft das Notwendige zu veranlassen, dass auf allen Arbeitsstellen die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.*

---

Art. 55 Abs. 2 VwVG sieht vor, dass die Behörde der Beschwerde bzw. vorliegend der Einsprache die aufschiebende Wirkung entziehen kann. Vorliegend verlangt das öffentliche Interesse am Schutz der Arbeitnehmenden einen solchen Entzug.

Einer allfälligen Einsprache wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

Diese Ermahnung (Verfügung) erwächst in Rechtskraft, wenn nicht innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben wird. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

*Beilagen (falls nicht bereits zugestellt)*

## Zweite Ermahnung

Text Seite 30/Schema 5.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Zweite Ermahnung

Sehr geehrte ...

Wir beziehen uns auf den Besuch vom ... auf der Arbeitsstelle in ... durch ... . Dabei haben wir festgestellt, dass den Vorschriften über die Arbeitssicherheit nicht ausreichend Nachachtung verschafft wird. Die Arbeitnehmenden wurden durch ... vertreten. Es handelt sich um folgende, mit Ihrem Herrn ... besprochenen Mängel:

---

*Am Gerüst fehlen die Bordbretter.*

---

*Am Gerüst fehlen teilweise die Geländerstangen.*

---

*Diese Mängel stehen im Widerspruch zu den Bestimmungen der Ihnen bekannten Verordnung ... /Richtlinien ... /Normen ...*

Mit Schreiben vom ... haben wir bereits früher Mängel bei Ihrem Betrieb gerügt. Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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. Wir machen Sie deshalb darauf aufmerksam, dass Betriebe bei Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten jederzeit in eine höhere Stufe des Prämientarifes versetzt werden können (Art. 92 Abs. 3 UVG).

---

*Wir nehmen an, dass die oben beschriebenen Mängel behoben worden sind. Ferner ersuchen wir Sie, in Zukunft das Notwendige zu veranlassen, dass auf allen Arbeitsstellen die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.*

---

*Wie vereinbart, sind Sie für die sofortige Durchführung der Massnahmen besorgt. Ferner ersuchen wir Sie, in Zukunft das Notwendige zu veranlassen, dass auf allen Arbeitsstellen die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.*

---

Art. 55 Abs. 2 VwVG sieht vor, dass die Behörde der Beschwerde bzw. vorliegend der Einsprache die aufschiebende Wirkung entziehen kann. Vorliegend verlangt das öffentliche Interesse am Schutz der Arbeitnehmenden einen solchen Entzug.

Einer allfälligen Einsprache wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

Diese Ermahnung (Verfügung) erwächst in Rechtskraft, wenn nicht innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben wird. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

*Beilagen (falls nicht bereits zugestellt)*

## **Dritte Ermahnung**

Text Seite 30/Schema 5.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Dritte Ermahnung Androhung einer Prämienhöhung**

Sehr geehrte ...

Wir beziehen uns auf den Besuch vom ... auf der Arbeitsstelle in ... durch ... .  
Dabei haben wir festgestellt, dass den Vorschriften über die Arbeitssicherheit  
nicht ausreichend Nachachtung verschafft wird. Die Arbeitnehmenden wur-  
den durch ... vertreten. Es handelt sich um folgende Mängel:

---

*Die Bodenöffnungen im 2. Stock sind noch nicht gegen Absturz von Personen  
und Material gesichert.*

---

*Am Gerüstgang fehlt ein Geländer, das die Arbeitnehmenden gegen Absturz  
sichert.*

---

*Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet  
den Arbeitgeber, 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 angemes-  
sen sind.*

---

*Wir nehmen an, dass die oben beschriebenen Mängel behoben worden sind.  
Ferner ersuchen wir Sie, in Zukunft das Notwendige zu veranlassen, dass  
auf allen Arbeitsstellen die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten  
werden.*

---

---

*Wie vereinbart, sind Sie für die sofortige Durchführung der Massnahmen besorgt. Ferner ersuchen wir Sie, in Zukunft das Notwendige zu veranlassen, dass auf allen Arbeitsstellen die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.*

---

Wir haben bereits früher (vgl. unsere Schreiben vom ...) mehrmals bei Ihrem Betrieb Mängel festgestellt und Sie aufgefordert, für sicherheitsgerechte Zustände besorgt zu sein. Da wir wiederum eine Verletzung der Sicherheitsvorschriften feststellen mussten, machen wir Sie ausdrücklich darauf aufmerksam, dass wir Ihren Betrieb bei erneuter Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften über die Arbeitssicherheit in eine höhere Stufe des Prämientarifs versetzen werden (Art. 92 Abs. 3 UVG).

Einer allfälligen Einsprache wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

Art. 55 Abs. 2 VwVG sieht vor, dass die Behörde der Beschwerde bzw. vorliegend der Einsprache die aufschiebende Wirkung entziehen kann. Vorliegend verlangt das öffentliche Interesse am Schutz der Arbeitnehmenden einen solchen Entzug.

Diese Ermahnung (Verfügung) erwächst in Rechtskraft, wenn nicht innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben wird. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

*Beilagen (falls nicht bereits zugestellt)*

## Rechtliches Gehör

Text Seite 31 / Schema 5.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Rechtliches Gehör

Sehr geehrte ...

Mit unseren Schreiben vom ... haben wir Sie auf Verstösse gegen Arbeitssicherheitsvorschriften hingewiesen und Ihnen eine Prämienerrhöhung angedroht.

Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet den Arbeitgeber, 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.

Beim Besuch vom ... auf der Arbeitsstelle in ... hat unser Mitarbeiter ... festgestellt, dass die erforderlichen Massnahmen zum Schutze Ihrer Arbeitnehmenden nicht getroffen worden sind. Die Arbeitnehmenden wurden durch ... vertreten. Es handelt sich um folgende Mängel:

---

*Die Bodenöffnungen sind nicht überall gegen Absturz gesichert.*

---

Falls Sie zu unseren Feststellungen Stellung beziehen wollen, können Sie uns Ihre Einwendungen innert 20 Tagen schriftlich und begründet mitteilen.

Aufgrund der wiederholten Missachtung von Vorschriften der Arbeitssicherheit sehen wir uns veranlasst, gestützt auf Art. 92 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) für Ihren Betrieb eine Prämienerrhöhung anzuordnen. Nach Ablauf der oben genannten Frist werden wir eine entsprechende Verfügung erlassen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Prämienerhöhung

Text Seite 31/Schema 5.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Verfügung**

Prämienerhöhung

Sehr geehrte ...

Mit Schreiben vom ... haben wir Sie erneut auf Verstösse gegen Arbeitssicherheitsvorschriften hingewiesen und Ihnen eine Prämienerhöhung angekündigt.

*Diskussion der vorgebrachten Einwände, sofern eine Stellungnahme eingegangen ist*

Aufgrund der wiederholten Missachtung von Vorschriften der Arbeitssicherheit sehen wir uns gezwungen, gestützt auf Art. 92 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) sowie Art. 66 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) in Verbindung mit Art. 113 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) eine Prämienerhöhung anzuordnen. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird hiermit rückwirkend auf den ... für die Dauer von ... von Stufe ... (Prämiensatz ... %) auf Stufe ... (Prämiensatz ... %) der Klasse ... erhöht.

Diese Verfügung erwächst in Rechtskraft, wenn nicht innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben wird. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen. Eine allfällige Einsprache hat keine aufschiebende Wirkung (Art. 111 UVG).

Diese Erhöhung der Prämien befreit Sie nicht von der Pflicht zur Befolgung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit. Sollten wir erneut feststellen, dass ihnen nicht die gebührende Beachtung geschenkt wird, würden wir eine weitere Prämienerhöhung anordnen und allenfalls Strafanzeige erstatten.

*Grussformel und Unterschrift*

## Bestätigung des Eingangs einer Einsprache

Text Seite 38/Schema 6.1

*Durchführungsorgan*

*Betriebsadresse*

Ort, Datum

### **Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten Einsprache gegen die Verfügung vom ...**

Sehr geehrte ...

---

*Wir stellen fest, dass Sie fristgemäss Einsprache erhoben haben und teilen Ihnen mit, dass wir diese innert angemessener Frist behandeln und dann darauf zurückkommen werden.*

---

*Wir bestätigen den Empfang Ihrer Einsprache vom ... , welche wir demnächst prüfen werden.*

---

*Grussformel und Unterschrift*

## **Aufforderung zur Verbesserung einer mangelhaften Einsprache**

Text Seite 38/Schema 6.1

*Durchführungsorgan*

*Adresse des Betriebes  
bzw. des Anwaltsbüros*

*Ort, Datum*

### **Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten Einsprache gegen die Verfügung vom ...**

Sehr geehrte ...

---

*Wir stellen fest, dass Sie fristgemäss Einsprache erhoben haben. Leider ist diese nicht unterzeichnet. Dürfen wir Sie deshalb bitten, dies auf der beiliegenden Kopie durch ein zeichnungsberechtigtes Organ bis zum ... nachzuholen.*

*Bei unbenütztem Ablauf der Frist kann auf die Einsprache nicht eingetreten werden.*

---

*Wir bestätigen den Empfang Ihrer Einsprache vom ... . Leider liegt ihr keine Vollmacht bei. Dürfen wir Sie deshalb bitten, dies bis zum ... nachzuholen.*

*Bei unbenütztem Ablauf der Frist kann auf die Einsprache nicht eingetreten werden.*

---

*Grussformel und Unterschrift*

## Einspracheentscheid

Text Seiten 38 + 39/Schema 6.1

Durchführungsorgan

**Einschreiben**

Betriebsadresse

Ort, Datum

### **Einspracheentscheid Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten**

#### A. Sachverhalt

1. *Bei der am ... vom Ingenieur Z. der Suva im Betrieb X vorgenommenen Besichtigung stellte dieser an den Rolltoren in sicherheitstechnischer Hinsicht verschiedene Mängel fest. Die verlangten Massnahmen wurden dem Betrieb mit Schreiben vom ... (Bestätigung) und ... (Ermahnung) mitgeteilt und für deren Vollzug jeweils eine Frist von zwei Monaten eingeräumt. Nachdem die Fristen unbenützt verstrichen waren, wurden der Arbeitgeber und die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmenden bezüglich der zu treffenden Massnahmen angehört. Da sie keine erheblichen Einwendungen vorbrachten, wurden die Massnahmen mit Schreiben vom ... wie folgt verfügt:*
  - *Die Einklemmsicherung ist zu ersetzen. Sie muss so gestaltet sein, dass bei der vorhandenen hohen Torgeschwindigkeit Personen im Gefahrenbereich nicht verletzt werden. Die Ansprechkraft darf 10 kg nicht übersteigen. Der Nachlaufweg muss grösser sein als der Anhalteweg des Tores an seiner Schliesskante.*
  - *Die Steuerung ist so zu ändern, dass beim Ansprechen der Einklemmsicherung die Kontakte des Überwachungsschalters geöffnet werden und das zugehörige Relais abfällt.*
2. *Gegen diese Verfügung hat die Firma X, vertreten durch Rechtsanwalt W., rechtzeitig schriftlich Einsprache bei der verfügenden Stelle erhoben mit dem Antrag, die Verfügung sei vollumfänglich aufzuheben. Zur Begründung wird hauptsächlich angeführt, die verlangten Massnahmen*

*seien unverhältnismässig. Die Tore würden nur relativ selten und erst noch von speziell instruiertem Personal benützt. Zudem würden sie bei nächster Gelegenheit durch moderne Tore ersetzt.*

## B. Erwägungen

- 1. Die Einsprache ist am Montag, ... der Post übergeben worden. Da der letzte Tag der 30-tägigen Frist auf einen Sonntag fällt, läuft sie am nachfolgenden Werktag ab. Die Einsprachefrist ist somit gewahrt.*
- 2. Die verlangten Massnahmen entsprechen dem heutigen Stand der Technik. Das sichere Funktionieren der Einklemmsicherung ist deshalb erforderlich, weil die Hauptschliesskante von Rolltoren eine Quetschstelle bildet, sobald sie sich einem festen Körper nähert. Nicht richtig eingestellte oder gesteuerte Rolltore bilden deshalb eine permanente Gefahrenquelle und können gegebenenfalls zu schweren körperlichen Verletzungen führen. Die Beseitigung der Mängel bietet technisch keine grossen Probleme, hält sich kostenmässig im Rahmen und ist deshalb dem Betrieb zumutbar.*
- 3. Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 82 Abs. 1 UVG 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. Nach dem unter Ziffer 2 Gesagten sind diese Voraussetzungen vorliegend erfüllt. Die verlangten Massnahmen sind zum Schutze der betroffenen Arbeitnehmenden notwendig. Dies gilt selbst dann, wenn die Tore, wie behauptet, nicht täglich benützt würden. Auch besondere Instruktionen über mögliche Unfallgefahren reichen erfahrungsgemäss nicht aus, um Unfälle zu verhüten. Der beste Schutz der Arbeitnehmenden liegt in der Beseitigung der Gefahrenquelle selber. Dies kann vorliegend ohne grösseren Aufwand realisiert werden. Die verlangten Massnahmen erweisen sich deshalb als rechtmässig. Daran ändert nichts, dass der Betrieb die Tore in absehbarer Zeit ersetzen möchte. Abgesehen davon, dass diesbezüglich keine verbindlichen Zusicherungen gemacht werden konnten, ist die Gefährdung derart, dass der Zustand unter dem Gesichtspunkt der Arbeitssicherheit auch nicht vorübergehend toleriert werden kann.*
- 4. Sind die verfügten Massnahmen demnach gesetzmässig und die erhobenen Einwendungen nicht stichhaltig, ist die Einsprache abzuweisen.*

### C. Entscheid

1. Die Einsprache vom ... wird abgewiesen.
2. Das Verfahren ist kostenlos. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet (Art. 52 Abs. 3 ATSG).
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen von seiner Zustellung an gerechnet Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St.Gallen eingereicht werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden.

[Falls sich die Einsprache gegen eine Prämienhöhung bzw. gegen eine Ermahnung im ausserordentlichen Durchführungsverfahren gerichtet hat zusätzlich:] Eine allfällige Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung (Art. 111 UVG).

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat.

*Unterschrift*

## Abschreibung wegen Rückzugs der Einsprache

Text Seiten 38+39

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten Einsprache gegen die Verfügung vom ...**

Sehr geehrte ...

Am ... teilten Sie uns mit, dass Sie die Einsprache vom ... zurückziehen.

Demnach wird

#### **beschlossen:**

1. Vom Rückzug der Einsprache wird Kenntnis genommen.
2. Die Einsprache vom ... wird als erledigt vom Protokoll abgeschrieben.
3. Das Verfahren ist kostenlos. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet (Art. 52 Abs. 3 ATSG).

*Grussformel und Unterschrift*

## Androhung einer Prämienerrhöhung

Text Seite 44/Schema 7.1

(falls nicht bereits in der Massnahmenverfügung enthalten)

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Androhung einer Prämienerrhöhung**

Sehr geehrte ...

Mit Verfügung vom ... haben wir angeordnet, dass ... (*angeordnete Massnahmen*). Diese Verfügung hat nach Ablauf der *Einsprachefrist/nach Abweisung Ihrer Einsprache und Ablauf der Beschwerdefrist* Rechtskraft erlangt.

Eine Vollzugsmeldung über die Erfüllung der verlangten Massnahmen haben wir bis heute nicht erhalten. Wir sehen uns unter diesen Umständen gezwungen, die Versetzung Ihres Betriebs in eine höhere Stufe des Prämientarifs anzudrohen (Art. 92 Abs. 3 UVG).

Wir räumen Ihnen hiermit eine letzte Frist bis zum ... zur Durchführung der Massnahme ein und erwarten bis spätestens zum Ablauf der Frist Ihre Vollzugsmeldung. Nach Ablauf dieser Frist werden wir die Prämienerrhöhung anordnen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Verfügung einer Prämienerrhöhung

Text Seite 45/Schema 7.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Prämienerrhöhung**

Verfügung vom ...

[Schreiben vom ...]

Sehr geehrte ...

*Mit Schreiben vom ... haben wir Ihnen eine letzte Frist bis zum ... eingeräumt, um die in oben erwähnter Verfügung verlangten Massnahmen zu treffen. / Mit Verfügung vom ... haben wir Ihnen eine letzte Frist bis zum ... zur Umsetzung der geforderten Massnahmen eingeräumt. Für den Fall der Nichtbeachtung haben wir Ihnen eine Prämienerrhöhung angedroht.*

Nachdem die Kontrolle vom ... durch ... ergeben hat, dass Sie die gesetzte Frist nicht eingehalten haben, ordnen wir gestützt auf Art. 92 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) eine Prämienerrhöhung an.

Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird hiermit rückwirkend auf den ... für die Dauer von ... von Stufe ... (Prämienersatz ...%) auf Stufe ... (Prämienersatz ...%) der Klasse ... erhöht.

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen. Eine allfällige Einsprache hat keine aufschiebende Wirkung (Art. 111 UVG).

*Grussformel und Unterschrift*

Kopie an *Versicherer xy*

## **Androhung von unmittelbarem Zwang**

Text Seite 47 / Schema 7.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Androhung der Schliessung des Fabrikationsraumes X**

Verfügung vom ...

Sehr geehrte ...

Mit Verfügung vom ... haben wir die weitere Benutzung des Fabrikationsraumes X nur unter der Auflage gestattet, dass ... Diese Verfügung ist nach unbenütztem Ablauf der Einsprachefrist in Rechtskraft erwachsen; sie ist somit vollstreckbar.

Eine Vollzugsmeldung über die Erfüllung der verlangten Massnahmen haben wir bis heute nicht erhalten.

Wir räumen Ihnen hiermit eine letzte Frist zur Durchführung der Massnahmen bis zum

.....

ein. Wir fordern Sie auf, uns spätestens bis zum Ablauf dieser Frist Ihre Vollzugsmeldung zukommen zu lassen. Für den Fall, dass die verlangten Massnahmen auch bis dahin nicht getroffen worden sind, werden wir, in Anwendung von Art. 67 Abs. 1 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) in Verbindung mit Art. 41 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG) die zuständige kantonale Behörde ersuchen, den Fabrikationsraum X zu schliessen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Verfügung über unmittelbaren Zwang

Text Seite 47/Schema 7.1

Durchführungsorgan

**Einschreiben**

Betriebsadresse

Ort, Datum

### Verfügung

#### **betreffend die Schliessung des Fabrikationsraumes X**

Sehr geehrte ...

Mit Schreiben vom ... *haben wir Ihnen die Schliessung des Fabrikationsraumes X für den Fall angedroht, dass Sie unserer Aufforderung nicht spätestens bis zum ... nachkommen.* Sie haben uns keine Vollzugsmeldung zukommen lassen. Unsere Kontrolle vom ... durch ... hat im Gegenteil ergeben, dass Sie den Auflagen, *die wir für den Fabrikationsraum X verfügt haben, nicht nachgekommen sind.* Wir werden deshalb die zuständige kantonale Behörde nach Eintritt der Rechtskraft dieses Entscheides anweisen, in Anwendung von Art. 67 Abs. 1 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) in Verbindung mit Art. 41 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG) den Fabrikationsraum so zu verschliessen, dass ein Zutritt wirksam verhindert wird.

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Androhung der Ersatzvornahme

Text Seite 48/Schema 7.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### Androhung der Ersatzvornahme

Sehr geehrte ...

---

*Mit Verfügung vom ... haben wir angeordnet, dass an der Presse Z ein Handschutz anzubringen ist. Diese Verfügung ist nach Bestätigung durch den Einspracheentscheid vom ... und unbenutztem Ablauf der Beschwerdefrist in Rechtskraft erwachsen und somit vollstreckbar.*

---

*Mit Verfügung vom ... haben wir angeordnet, dass an der Presse Z ein Handschutz anzubringen ist. Einer allfälligen Einsprache ist die aufschiebende Wirkung entzogen worden. Die Verfügung ist somit vollstreckbar.*

Eine Vollzugsmeldung über die Erfüllung der verlangten Massnahmen haben wir bis heute nicht erhalten. Wir sehen uns unter diesen Umständen gezwungen, Ihnen die ersatzweise Vornahme der Massnahme auf Ihre Kosten, gestützt auf Art. 67 Abs. 1 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), in Verbindung mit Art. 41 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG), anzudrohen.

Wir räumen Ihnen hiermit eine letzte Frist bis zum

.....

zur Durchführung der Massnahme ein und erwarten bis spätestens zum Ablauf der Frist Ihre Vollzugsmeldung. Bei unbenütztem Ablauf werden wir ohne weiteres die Ersatzvornahme durch einen Drittbetrieb unserer Wahl verfügen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Verfügung über Ersatzvornahme

Text Seite 48/Schema 7.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Ersatzvornahme**

Verfügung vom ...

Sehr geehrte ...

Mit Schreiben vom ... haben wir Ihnen eine letzte Frist bis ... eingeräumt, um die in eingangs erwähnter Verfügung verlangte Massnahme zu treffen. Für den Fall der Nichtbeachtung haben wir Ihnen die ersatzweise Vornahme angedroht.

Nachdem die Kontrolle vom ... durch ... ergeben hat, dass Sie die gesetzte Frist nicht eingehalten haben, ordnen wir nunmehr gestützt auf Art. 67 Abs. 1 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) in Verbindung mit Art. 41 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG) die Ersatzvornahme an und

### **verfügen:**

1. *Der Betrieb C wird von uns beauftragt, die gemäss Verfügung vom ... erforderlichen Handschutzeinrichtungen anzufertigen und in Ihrem Betrieb an den Pressen anzubringen.*
2. *Sie haben den Vertretern des beauftragten Betriebes C den ungehinderten Zutritt zu Ihrem Betrieb zu gewähren und ihnen die freie Ausführung der entsprechenden Arbeiten zu gestatten.*
3. *Die durch die Ersatzvornahme verursachten Kosten werden Ihnen nach Abschluss der Arbeiten mit besonderer Verfügung in Rechnung gestellt.*

Diese Verfügung erwächst in Rechtskraft, wenn nicht innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben wird. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Eine allfällige Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Kostenverfügung bei Ersatzvornahme

Text Seite 48

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Kostenverfügung**

Verfügung vom ... (Ersatzvornahme)

Sehr geehrte ...

Mit Schreiben vom ... haben wir zwecks Vollstreckung unserer Verfügung vom ... die Ersatzvornahme durch den Betrieb C angeordnet und Ihnen die Verrechnung der daraus entstehenden Kosten angekündigt.

Nachdem die Ersatzvornahme inzwischen (*eventuell Datumsangabe*) erfolgt ist, verfügen wir gestützt auf Art. 67 Abs. 1 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) in Verbindung mit Art. 41 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG):

1. Die Kosten der Ersatzvornahme im **Betrag von CHF** ... sind von Ihnen zu bezahlen. Die entsprechenden Belege liegen in Kopie bei.
2. Der Betrag ist innert 30 Tagen zu überweisen an: ... Ein Einzahlungsschein liegt bei.

Im Säumnisfall werden wir nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs vorgehen.

Diese Verfügung erwächst in Rechtskraft, wenn nicht innert 30 Tagen von ihrer Zustellung an gerechnet Einsprache erhoben wird. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Eine allfällige Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

Belege der Ersatzvornahme

Einzahlungsschein

Kopie an ... (*Zahlungsstelle*)

## Androhung einer Strafanzeige

Text Seite 49–51

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Androhung einer Strafanzeige**

Verfügung vom ... (Handschutz bei Pressen)

Sehr geehrte ...

Wie eine Kontrolle vom ... durch ... ergeben hat, haben Sie die mit eingangs erwähneter Verfügung angeordnete Massnahme immer noch nicht getroffen, obwohl die Verfügung in Rechtskraft erwachsen ist.

Wir sind nicht bereit, diesen sicherheitswidrigen Zustand weiterhin zu dulden. Wie in der Verfügung vom ... bereits erwähnt, wird mit Busse bestraft, wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung in Art. 292 StGB an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet. Wir sehen uns gezwungen, Ihnen die Erstattung einer Strafanzeige anzudrohen.

Wir räumen Ihnen hiermit eine letzte Frist bis zum

.....

zur Durchführung der verlangten Massnahmen ein und erwarten bis spätestens zum Ablauf dieser Frist Ihre Vollzugsmeldung. Bei unbenütztem Ablauf werden wir ohne weiteres Strafanzeige einreichen.

*Grussformel und Unterschrift*

## Rechtshilfegesuch

Text Seiten 47 + 52 / Schema 4.1 + 7.1

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*An kantonale Behörde nach  
Artikel 86 UVG*

*Ort, Datum*

### Rechtshilfegesuch

Verfügung vom ... (Betrieb X)

Sehr geehrte ...

Mit Verfügung vom ... (Beilage) *haben wir dem Betrieb X aus Gründen der Arbeitssicherheit die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern im Fabrikationsraum X nur unter der Auflage gestattet, dass ein bestimmter Fluchtweg errichtet werde. Die Verfügung ist vollstreckbar, da sie inzwischen in Rechtskraft erwachsen und die gesetzte Frist unbenützt abgelaufen ist/da einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen wurde.*

Der Betrieb hat es bis heute unterlassen, *den verlangten Fluchtweg zu schaffen, so dass die Weiterbenützung des genannten Raums als Arbeitslokal aufgrund der erwähnten Verfügung nicht mehr zulässig ist.* Wie bereits telefonisch angekündigt, ersuchen wir Sie deshalb gestützt auf Art. 86 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) sowie Art. 67 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), *die weitere Verwendung des Lokals als Arbeitsraum bis auf Widerruf zu verhindern.*

Wir bitten Sie, uns den Vollzug der Massnahme zu melden und danken Ihnen für Ihre Bemühungen bestens.

*Grussformel und Unterschrift*

*Verfügung vom ...  
Kopie an Betrieb X*

## Ausnahmebewilligung

Text Seite 54

*Durchführungsorgan*

**Einschreiben**

*Betriebsadresse*

*Ort, Datum*

### **Personentransporte mit einem Kran Verfügung**

Sehr geehrte ...

Wir beziehen uns auf Ihr Gesuch vom ...

*Am ... haben Herr ... und der Unterzeichnende die Baustelle D in Ihrem Beisein und auf Ihren Wunsch hin besichtigt.*

Personentransporte sind gemäss Art. 42 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) mit Geräten, die ausschliesslich für den Warentransport bestimmt sind, untersagt.

Sie wünschen nun aber, mit am Kran hängendem Arbeitskorb die folgenden Arbeiten auszuführen:

- *Besichtigen der Felswand über der Baustelle*
- *kurzdauernde Fels- oder Eisreinigung über der Baustelle*

Gestützt auf Art. 69 VUV verfügen wir folgendes:

- Die genannten Arbeiten können wir vorläufig für die Dauer eines Jahres, nämlich vom ... bis ..., unter den nachstehenden und den in der Beilage aufgeführten allgemeinen Bedingungen bewilligen.
- Die Bewilligung gilt nur für die genannten Arbeiten während eines Jahres. Anträge für weitere Arbeiten oder für eine Verlängerung der Bewilligung sind schriftlich einzureichen.

Besondere, betriebsbezogene Bedingungen:

- *Die für die Personentransporte verantwortliche Person ist Herr ...*
- *Personentransporte sind nur mit betriebswarmen Aggregaten durchzuführen. Motoren, Getriebe, Bremsen usw. sind anzuwärmen.*
- *Der besichtete Personentransportkorb «Fabrikat E» ist von uns für den Personentransport zugelassen. Er ist noch mit einem Schutzdach auszurüsten. Das Loch im Maschengitter ist zu reparieren.*

Die Arbeitnehmer sind von Ihnen über den Inhalt dieser Verfügung zu orientieren.

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen von ihrer Zustellung angeordnet Einsprache erhoben werden. Die Frist von 30 Tagen kann nicht erstreckt werden. Die Einsprache ist schriftlich bei uns zu erheben und zu begründen.

*Grussformel und Unterschrift*

Allgemeine Bestimmungen für den Personentransport mit Hebezeugen für Warentransporte

## **Allgemeine Bestimmungen für den Personentransport mit Hebezeugen, welche dem Warentransport dienen.**

### **Das Hebezeug**

- muss sich in betriebssicherem Zustand befinden.
- muss gemäss den Angaben des Herstellers periodisch kontrolliert und gewartet werden.
- muss den für das Gerät geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit entsprechen.
- muss an den Auslegern, wenn es sich um Mobilkrane oder Seilbagger handelt, über eine Hubwarneinrichtung verfügen.
- muss über eine Tragfähigkeit verfügen, welche bei grösster Ausladung doppelt so gross ist wie das Bruttogewicht des Personenaufnahmemittels.
- bzw. der Ausleger des Hubgerätes darf im Falle aussergewöhnlicher Arbeiten, welche die Verwendung schwerer Arbeitsbühnen mit Personenbegleitung erfordern, nur zu 50 % belastet werden.

### **Das Personenaufnahmemittel**

- muss nach den Regeln der Technik hergestellt sein.
- muss mit rutschhemmendem Bodenbelag versehen sein.
- muss eine allseitige Umwehrung bis auf 1 m Höhe besitzen. Vollwandige Verschalung bis auf 0,7 m (engmaschiges Gitter ist zulässig).
- muss über Türen verfügen, die sich nach innen öffnen und zudem verriegelt werden können.
- muss über eine glatt gestaltete Aussenseite verfügen. Gegebenenfalls sind Führungsrollen, Gleitkufen oder dergleichen anzubringen.
- bzw. Arbeitskörbe und Bühnen sind mit einem auffallenden bzw. gut sichtbaren Farbanstrich zu versehen.
- muss über ein geeignetes Schutzdach verfügen, wenn Personen durch herabfallende Gegenstände gefährdet werden können.
- darf für die Anhängung nur über geschlossene Haken (Sicherheitshaken, Karabiner zum Verschrauben, Schäkkel usw.) verfügen. Das Gehänge ist mindestens 3 m über dem Korbboden anzuschlagen. Der Aufhängewinkel soll 90 ° nicht überschreiten. Es sind nur konfektionierte Gehänge zu verwenden. Verbindungen mit Seilbriden sind nicht zulässig.
- muss mit folgenden Anschriften versehen sein:  
Eigengewicht, Nutzlast, Zahl der mitfahrberechtigten Personen à 80 kg sowie die Mindesttragfähigkeit des Hebezeuges, welche das Doppelte der Summe von Eigengewicht und Nutzlast betragen muss.

### Organisation

- Es ist ein Mitarbeiter zu bestimmen, welcher dafür verantwortlich ist, dass die im Zusammenhang mit der Durchführung von solchen Personentransporten erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen erfüllt sind.
- Der Einsatz des Personenaufnahmemittels ist von der verantwortlichen Person anzuordnen. Vom betriebssicheren Zustand des Hebezeuges und des Personenaufnahmemittels hat sich der Verantwortliche vor jedem Personentransport zu überzeugen.
- Er hat folgende Kontrollen vorzunehmen, bzw. er ist dafür verantwortlich, dass diese erfolgen:

**Am Hebezeug:** Funktion, Hubwerksbremse, Tragmittel, Funktion Endschalteinrichtungen, Funktion des Objektschalters.

**Am Personenaufnahmemittel:** Die tragenden Teile, die Aufhängeeinrichtung, die Verriegelung einer eventuell vorhandenen Türe.

- Die Fahrgeschwindigkeit ist entsprechend den örtlichen Umständen zu bemessen und einzuhalten.
- Die Rettung von Benützern aus dem Personenaufnahmemittel muss vorbereitet und kurzfristig möglich sein.
- Es ist das Notwendige zu veranlassen, damit das Personenaufnahmemittel auf einer ausreichend grossen und tragfähigen Fläche abgestellt werden kann, damit es gefahrlos bestiegen und verlassen werden kann.
- Besteht zwischen Kranführer und dem Personenaufnahmemittel keine Sichtverbindung, ist ein Signalmann einzusetzen oder eine Funkverbindung herzustellen. Die Fahrbefehle sind zu vereinbaren.

### **Teil III**

## **Verzeichnis der EKAS und der Durchführungsorgane der Arbeitssicherheit**

**Die Adressen der EKAS und der Durchführungsorgane der Arbeitssicherheit sind auf folgender Webseite zu finden:**

[www.ekas.ch/adressen](http://www.ekas.ch/adressen)



## Teil IV Gesetzestexte (Auszüge)

### Hinweise

Dieser Teil enthält eine Auswahl der wichtigsten Gesetzestexte für das Durchführungsverfahren in der Arbeitssicherheit. Dabei handelt es sich nicht um eine amtliche Veröffentlichung. Massgebend ist allein die Veröffentlichung der Bundeskanzlei.

Gesetzesgrundlagen ändern oft schneller als ein Buch neu gedruckt werden kann. Die jeweils geltende Version kann in der systematischen Sammlung des Bundesrechts unter [www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html](http://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html) abgerufen bzw. heruntergeladen werden.

### Inhaltsverzeichnis der Auszüge

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101)	113
Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20)	114
Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV, SR 832.30)	120
Verordnung über die Unfallversicherung (UVV, SR 832.202)	130
Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1)	131
Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSV, SR 830.11)	134
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14)	136
Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021)	141
Bundesgesetz über das Bundesgericht (BGG, SR 173.110)	143
Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB, SR 311.0)	144
Verordnung über die Produktesicherheit (PrSV, SR 930.111)	146

## **Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft**

vom 18. April 1999 (Stand am 1. Januar 2020)

---

### **Art. 29**            Allgemeine Verfahrensgarantien

<sup>1</sup> Jede Person hat in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf gleiche und gerechte Behandlung sowie auf Beurteilung innert angemessener Frist.

<sup>2</sup> Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör.

<sup>3</sup> Jede Person, die nicht über die erforderlichen Mittel verfügt, hat Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege, wenn ihr Rechtsbegehren nicht aussichtslos erscheint. Soweit es zur Wahrung ihrer Rechte notwendig ist, hat sie ausserdem Anspruch auf unentgeltlichen Rechtsbeistand.

# Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)

vom 20. März 1981 (Stand am 1. Januar 2020)

---

## Art. 81

<sup>1</sup> Die Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten gelten für alle Betriebe, deren Arbeitnehmer in der Schweiz Arbeiten ausführen.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Der Bundesrat kann die Anwendung dieser Vorschriften für bestimmte Betriebs- oder Arbeitnehmerkategorien einschränken oder ausschliessen.

## 2. Abschnitt: Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Art. 82            Allgemeines

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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 benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

### Art. 82a<sup>2</sup>        Arbeiten mit besonderen Gefahren

<sup>1</sup> Der Bundesrat kann Arbeiten mit besonderen Gefahren von einem Ausbildungsnachweis abhängig machen, sofern die Sozialpartner einen entsprechenden Antrag stellen.

<sup>2</sup> Er regelt die Ausbildung und die Anerkennung von Ausbildungskursen nach vorgängiger Anhörung der Eidgenössischen Koordinationskommission (Koordinationskommission) für Arbeitssicherheit.

AS 1982 1676

<sup>1</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

<sup>2</sup> Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

**Art. 83** Ausführungsvorschriften

<sup>1</sup> Der Bundesrat erlässt nach Anhören der unmittelbar beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Vorschriften über technische, medizinische und andere Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den Betrieben. Er bestimmt, wer die Kosten trägt.

<sup>2</sup> Der Bundesrat erlässt Vorschriften über die Mitwirkung von Arbeitsärzten und andern Spezialisten der Arbeitssicherheit in den Betrieben.

**Art. 84** Befugnisse der Durchführungsorgane

<sup>1</sup> Die Durchführungsorgane können nach Anhören des Arbeitgebers und der unmittelbar betroffenen Versicherten bestimmte Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten anordnen. Der Arbeitgeber hat den Durchführungsorganen den Zutritt zu allen Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen des Betriebs zu gewähren und ihnen zu gestatten, Feststellungen zu machen und Proben zu entnehmen.

<sup>2</sup> Die Durchführungsorgane können Versicherte, die hinsichtlich Berufsunfällen oder Berufskrankheiten durch bestimmte Arbeiten besonders gefährdet sind, von diesen Arbeiten ausschliessen. Der Bundesrat ordnet die Entschädigung für Versicherte, die durch den Ausschluss von ihrer bisherigen Arbeit im Fortkommen erheblich beeinträchtigt sind und keinen Anspruch auf andere Versicherungsleistungen haben.

**3. Abschnitt: Durchführung****Art. 85** Zuständigkeit und Koordination

<sup>1</sup> Die Durchführungsorgane des ArG<sup>3</sup> und die Suva vollziehen die Bestimmungen über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten.<sup>4</sup> Der Bundesrat regelt die Zuständigkeit und die Zusammenarbeit der Durchführungsorgane. Er berücksichtigt ihre sachlichen, fachlichen und personellen Möglichkeiten.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestellt die Koordinationskommission, die aus folgenden Mitgliedern besteht:

- a. drei Vertreter der Versicherer (ein Vertreter der Suva und zwei Vertreter der Versicherer nach Art. 68);
- b. acht Vertreter der Durchführungsorgane (drei Vertreter der Suva, zwei der eidgenössischen und drei der kantonalen Durchführungsorgane des ArG);
- c. zwei Vertreter der Arbeitgeber;
- d. zwei Vertreter der Arbeitnehmer.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> SR 822.11

<sup>4</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

<sup>5</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

2<sup>bis</sup> Der Bundesrat wählt einen Vertreter der Suva zum Vorsitzenden.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Die Koordinationskommission stimmt die einzelnen Durchführungsbereiche aufeinander ab, soweit der Bundesrat hierüber keine Bestimmungen erlassen hat; sie sorgt für eine einheitliche Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den Betrieben. Sie kann dem Bundesrat Anregungen zum Erlass solcher Vorschriften unterbreiten und die Suva ermächtigen, mit geeigneten Organisationen Verträge über besondere Durchführungsaufgaben auf dem Gebiete der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten abzuschliessen.

<sup>4</sup> Die Beschlüsse der Koordinationskommission sind für die Versicherer und die Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes verbindlich.

<sup>5</sup> Der Bundesrat übt die Aufsicht (Art. 76 ATSG<sup>7</sup>) über die Tätigkeit der Koordinationskommission aus.<sup>8</sup>

#### **Art. 86** Verwaltungszwang

<sup>1</sup> Die Kantone leisten Rechtshilfe bei der Vollstreckung rechtskräftiger Verfügungen und unaufschiebbarer Anordnungen der Durchführungsorgane.

<sup>2</sup> Werden Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern durch Missachtung von Sicherheitsvorschriften schwer gefährdet, so verhindert die zuständige kantonale Behörde die Benützung von Räumen oder Einrichtungen und schliesst in besonders schweren Fällen den Betrieb bis zur Behebung des sicherheitswidrigen Zustandes; sie kann die Beschlagnahme von Stoffen und Gegenständen verfügen.

## **4. Abschnitt: Finanzierung<sup>9</sup>**

#### **Art. 87** Prämienzuschlag<sup>10</sup>

<sup>1</sup> Der Bundesrat setzt auf Antrag der Koordinationskommission einen Prämienzuschlag für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten fest. Er kann nach Anhören der Koordinationskommission bestimmte Betriebskategorien von diesem Prämienzuschlag ganz oder teilweise befreien.

<sup>2</sup> Der Prämienzuschlag wird von den Versicherern erhoben und von der Suva verwaltet, die darüber eine gesonderte Rechnung führt; diese bedarf der Genehmigung des Bundesrates.

<sup>6</sup> Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4375; BBl **2008** 5395, **2014** 7911).

<sup>7</sup> SR **830.1**

<sup>8</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 12 des BG vom 6. Okt. 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, in Kraft seit 1. Jan. 2003 (AS **2002** 3371; BBl **1991** II 185 910, **1994** V 921, **1999** 4523).

<sup>9</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4375; BBl **2008** 5395, **2014** 7911).

<sup>10</sup> Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4375; BBl **2008** 5395, **2014** 7911).

<sup>3</sup> Der Prämienzuschlag dient dazu, die Kosten zu decken, die den Durchführungsorganen aus der Tätigkeit zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten entstehen. Der Bundesrat ordnet die Einzelheiten.

## Siebter Titel: Rechnung und Finanzierung<sup>11</sup>

### 2. Kapitel: Prämien

**Art. 92**<sup>12</sup> Festsetzung der Prämien

<sup>3</sup> Bei Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten können die Betriebe jederzeit und auch rückwirkend in eine höhere Gefahrenstufe versetzt werden.

## Neunter Titel: Rechtspflege- und Strafbestimmungen

### 1. Kapitel: Sonderbestimmungen zur Rechtspflege<sup>13</sup>

**Art. 105a**<sup>14</sup> Ausschluss der Einsprache

Wenn Gefahr im Verzug ist, kann die verfügende Stelle Anordnungen zur Verhütung von Unfällen oder Berufskrankheiten ohne Einsprachemöglichkeit nach Artikel 52 ATSG<sup>15</sup> erlassen. Die Beschwerde nach Artikel 109 bleibt vorbehalten.

**Art. 109**<sup>16</sup> Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht

Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt in Abweichung von Artikel 58 Absatz 1 ATSG<sup>17</sup> Beschwerden gegen Einspracheentscheide über:

- a. die Zuständigkeit der Suva zur Versicherung der Arbeitnehmer eines Betriebes;

<sup>11</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

<sup>12</sup> Siehe auch Art. 7 der V vom 20. Sept. 1982 über die Inkraftsetzung und Einführung des BG über die Unfallversicherung (AS 1982 1724).

<sup>13</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 12 des BG vom 6. Okt. 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, in Kraft seit 1. Jan. 2003 (AS 2002 3371; BBl 1991 II 185 910, 1994 V 921, 1999 4523).

<sup>14</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 12 des BG vom 6. Okt. 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, in Kraft seit 1. Jan. 2003 (AS 2002 3371; BBl 1991 II 185 910, 1994 V 921, 1999 4523).

<sup>15</sup> SR 830.1

<sup>16</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 111 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197 1069; BBl 2001 4202).

<sup>17</sup> SR 830.1

- b. die Zuteilung der Betriebe und der Versicherten zu den Klassen und Stufen der Prämientarife;
- c. Anordnungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

### Art. 111<sup>18</sup> Aufschiebende Wirkung

Einer Einsprache oder Beschwerde gegen eine Verfügung, welche die Einreihung von Betrieben und Versicherten in die Prämientarife, die Festlegung einheitlicher Zinsanteilssätze der Zinserträge für Rückstellungen und einheitliche Prämienzuschläge für nicht gedeckte Teuerungszulagen, eine Prämienforderung oder die Zuständigkeit eines Versicherers betrifft, kommt aufschiebende Wirkung nur zu, wenn ihr diese in der Verfügung selbst, von der Einspracheinstanz oder vom Gericht verliehen wird.

## 2. Kapitel: Strafbestimmungen

### Art. 112<sup>19</sup>

<sup>1</sup> Sofern keine schwerere strafbare Handlung nach einem anderen Gesetz vorliegt, wird mit Geldstrafe von bis zu 180 Tagessätzen bestraft, wer vorsätzlich:

- a. sich durch unwahre oder unvollständige Angaben oder in anderer Weise der Versicherungs- oder der Prämienpflicht ganz oder teilweise entzieht;
- b. als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Prämien vom Lohn abzieht, sie indessen dem vorgesehenen Zweck entfremdet;
- c. als Durchführungsorgan seine Pflichten, namentlich die Schweigepflicht, verletzt oder seine Stellung zum Nachteil Dritter, zum eigenen Vorteil oder zum unrechtmässigen Vorteil eines anderen missbraucht;
- d. als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet.

<sup>2</sup> Sofern keine schwerere strafbare Handlung nach einem anderen Gesetz vorliegt, wird mit Busse bestraft, wer fahrlässig als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt und dadurch andere ernstlich gefährdet.

<sup>3</sup> Mit Busse wird bestraft, wer vorsätzlich:

- a. in Verletzung der Auskunftspflicht unwahre Auskunft erteilt oder die Auskunft verweigert;
- b. die vorgeschriebenen Formulare nicht oder nicht wahrheitsgetreu ausfüllt;

<sup>18</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

<sup>19</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 25. Sept. 2015 (Unfallversicherung und Unfallverhütung), in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4375; BBl 2008 5395, 2014 7911).

- c. als Arbeitnehmer den Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zuwiderhandelt, ohne dadurch andere zu gefährden.

<sup>4</sup> Handelt der Täter in den Fällen nach Absatz 3 fahrlässig, so ist die Strafe Busse bis zu 5000 Franken.

## **Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV)**

vom 19. Dezember 1983 (Stand am 1. Mai 2018)

---

### **Art. 6<sup>1</sup>** Information und Anleitung der Arbeitnehmer

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer eines anderen Betriebes, ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über die Massnahmen der Arbeitssicherheit. Diese Information und Anleitung haben im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und sind nötigenfalls zu wiederholen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer sind über die Aufgaben und die Funktion der in ihrem Betrieb tätigen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu informieren.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer die Massnahmen der Arbeitssicherheit einhalten.

<sup>4</sup> Die Information und die Anleitung müssen während der Arbeitszeit erfolgen und dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

### **Art. 6a<sup>3</sup>** Anhörung der Arbeitnehmer

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb müssen über alle Fragen, welche die Arbeitssicherheit betreffen, frühzeitig und umfassend angehört werden.

<sup>2</sup> Sie haben das Recht, Vorschläge zu unterbreiten, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft. Der Arbeitgeber begründet seinen Entscheid, wenn er den Einwänden und Vorschlägen der Arbeitnehmer oder von deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb müssen in geeigneter Form zu Abklärungen und Betriebsbesuchen der Behörden beigezogen werden. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb über Anordnungen der Behörden informieren.

#### **AS 1983 1968**

<sup>1</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 6. Okt. 1997, in Kraft seit 1. Jan. 1998 (AS **1997** 2374).

<sup>2</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS **2015** 1091).

<sup>3</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 6. Okt. 1997 (AS **1997** 2374). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS **2015** 1091).

**Zweiter Titel: Organisation****1. Kapitel: Arbeitssicherheit****1. Abschnitt: Durchführungsorgane****Art. 47** Kantonale Durchführungsorgane des ArG

Die kantonalen Durchführungsorgane des ArG beaufsichtigen die Anwendung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit in den Betrieben sowie für Arbeitsmittel, sofern dafür nicht ein anderes Durchführungsorgan zuständig ist. Die Zuständigkeit zur Plangenehmigung und Betriebsbewilligung ergibt sich aus den Artikeln 7 und 8 des ArG.

**Art. 48** Eidgenössische Durchführungsorgane des ArG

<sup>1</sup> Die eidgenössischen Durchführungsorgane des ArG wirken in Betrieben, die sie im Rahmen der Oberaufsicht über den Vollzug des ArG besuchen, bei der Aufsicht über die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen im Zuständigkeitsbereich der Suva<sup>4</sup> nach Artikel 49 mit. Die Koordinationskommission entscheidet auf gemeinsamen Antrag der Suva und des SECO über die Einzelheiten dieser Mitwirkung, insbesondere über die Zuständigkeit zum Erlass von Verfügungen.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Die eidgenössischen Durchführungsorgane des ArG sorgen dafür, dass die kantonalen Organe die Vorschriften über die Arbeitssicherheit einheitlich anwenden und ihre Tätigkeit mit dem Vollzug der Vorschriften des ArG über den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung koordinieren. Hält sich ein kantonales Organ nicht an die Vorschriften, so wird es vom SECO auf die Rechtslage aufmerksam gemacht und zu deren Beachtung angehalten. Dieses kann dem kantonalen Organ nötigenfalls Weisungen erteilen. Bei anhaltender oder wiederholter Nichtbeachtung von Vorschriften ist die Koordinationskommission in Kenntnis zu setzen.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Die eidgenössischen Durchführungsorgane des ArG beaufsichtigen die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen in den Verwaltungen, Betrieben und Anstalten des Bundes, soweit dafür die Suva nicht zuständig ist.

**Art. 49** Schweizerische Unfallversicherungsanstalt  
a. Verhütung von Berufsunfällen

<sup>1</sup> Die Suva beaufsichtigt die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen in folgenden Betrieben:

1. Betriebe, die Explosivstoffe herstellen oder verarbeiten;

<sup>4</sup> Bezeichnung gemäss Ziff. I der V vom 1. Juni 1993, in Kraft seit 1. Juli 1993 (AS 1993 1895).

<sup>5</sup> Fassung des Satzes gemäss Anhang 5 der V vom 25. Nov. 1996 über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit, in Kraft seit 1. Jan. 1997 (AS 1996 3121).

<sup>6</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

2. Betriebe, die Lösungsmittel in grossen Mengen verwenden;
3. Betriebe, die Tankrevisionen ausführen;
4. Betriebe der chemischen Industrie;
5. Betriebe, die Kunststoffprodukte herstellen;
- 6.<sup>7</sup> Betriebe der Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie, ohne Autogaragen und ohne damit verbundene Carrosserie-Werkstätten und Autospengereien sowie ohne mechanische Werkstätten und Betriebe der Fein- und Kleinmechanik;
7. Betriebe, die Papier herstellen;
8. Gerbereien, Lederwaren- und Schuhfabriken;
9. Druckereien;
- 10.<sup>8</sup> forstwirtschaftliche Betriebe und Betriebe der Baumpflege;
- 11.<sup>9</sup> Betriebe des Bauhauptgewerbes, des Ausbaus und der Gebäudehülle sowie andere Betriebe, die auf deren Baustellen Arbeiten ausführen;
12. Betriebe, die Gestein und andere Materialien über oder unter Tag gewinnen, be- oder verarbeiten;
13. Ziegeleien und Betriebe der keramischen Industrie;
14. Betriebe, die Glas herstellen;
15. Betriebe, die Gips, Kalk, Kunststein oder Zement herstellen;
- 16.<sup>10</sup> Betriebe, die Abfälle, Sonderabfälle und Industrieabfälle verwerten, unschädlich machen oder beseitigen;
- 17.<sup>11</sup> militärische Regiebetriebe;
- 18.<sup>12</sup> Transportunternehmungen;
19. Hilfs- und Nebenbetriebe der Luftfahrtbetriebe (Art. 2 Abs. 3 Bst. c);
20. Betriebe, die asbesthaltige Produkte herstellen;
21. Kernanlagen und andere Betriebe, in denen radioaktive Stoffe gehandhabt oder ionisierende Strahlen erzeugt werden; vorbehalten bleibt Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c;
22. Betriebe der Textilindustrie;

7 Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

8 Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

9 Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

10 Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

11 Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

12 Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

23. Betriebe, die Elektrizität oder Gas erzeugen oder verteilen;
24. Betriebe, die Wasser aufbereiten oder verteilen;
- 25.<sup>13</sup> Betriebe der Holzindustrie und des Holzverarbeitenden Gewerbes;
- 26.<sup>14</sup> Betriebe, die nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz vom 6. Oktober 1989<sup>15</sup> bewilligungspflichtig Personal verleihen.

<sup>2</sup> Die Suva beaufsichtigt ferner die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen für folgende Arbeitsmittel:<sup>16</sup>

1. automatische oder zentral gesteuerte Produktionseinrichtungen wie Fertigungsgruppen, Verpackungs- und Abfüllstrassen;
2. kombinierte Transportsysteme, die namentlich aus Band- und Kettenförderern, Becherwerken, Hänge- und Rollenbahnen, Dreh-, Verschiebe- und Kippvorrichtungen, Spezialwarenaufzügen, Hebebühnen oder Stapelkränen bestehen;
3. Laufkrane, Portalkrane, Drehkrane und Autokrane;
4. Aussen- und Innenbefahreinrichtungen mit freihängenden Arbeitskörben oder -sitzen zur Ausführung von Reinigungs-, Verputz- oder anderen Arbeiten;
5. Hubarbeitsbühnen mit heb- und schwenkbaren Arbeitsplattformen oder Arbeitssitzen zur Ausführung von Arbeiten;
6. Hochregallager mit Regalförderzeugen zur Lagerung von Einheitsladungen (Gebinde, palettiertes Gut) in Gestellen;
7. mechanische Einrichtungen zum Parkieren von Strassenfahrzeugen;
8. Werkseilbahnen;
9. technische Anlagen der Armee, die in Friedenszeiten von Arbeitnehmern der Regiebetriebe instandgehalten oder betrieben werden;
10. Flugsicherungsanlagen (Art. 2 Abs. 3 Bst. d);
- 11.<sup>17</sup> Druckgeräte.

<sup>3</sup> Die Suva beaufsichtigt in allen Betrieben die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von besonderen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Berufsunfallgefahren.

<sup>4</sup> Die Suva orientiert das zuständige kantonale Durchführungsorgan des ArG über ihre Interventionen im Rahmen von Absatz 2.

<sup>13</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS **2015** 1091).

<sup>14</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS **2015** 1091).

<sup>15</sup> SR **823.11**

<sup>16</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 25. April 2001, in Kraft seit 1. Juni 2001 (AS **2001** 1393).

<sup>17</sup> Eingefügt durch Art. 17 Abs. 2 der Druckgeräteverwendungsverordnung vom 15. Juni 2007, in Kraft seit 1. Juli 2007 (AS **2007** 2943).

**Art. 50** b. Berufskrankheiten

<sup>1</sup> Die Suva beaufsichtigt die Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufskrankheiten in allen Betrieben.

<sup>2</sup> Das Eidgenössische Departement des Innern (Departement) kann nach Anhören der Suva und der interessierten Organisationen eine Meldepflicht für besonders gesundheitsgefährdende Arbeiten einführen.

<sup>3</sup> Die Suva kann nach vorgängiger Anhörung der betroffenen Kreise Richtlinien über maximale Arbeitsplatz-Konzentrationen gesundheitsgefährdender Stoffe sowie über Grenzwerte für physikalische Einwirkungen erlassen.<sup>18</sup>

**Art. 51** Fachorganisationen

Der Zuständigkeitsbereich einer geeigneten Organisation nach Artikel 85 Absatz 3 zweiter Satz des Gesetzes (Fachorganisation) sowie deren Befugnis, Verfügungen zu erlassen, werden im Vertrag umschrieben, der zwischen der Suva und der Fachorganisation abgeschlossen wird.

**2. Abschnitt: Koordinationskommission****Art. 52** Koordination der Durchführungsbereiche

Um die Zuständigkeitsbereiche der Durchführungsorgane aufeinander abzustimmen, kann die Koordinationskommission insbesondere:

- a. die Aufgaben der Durchführungsorgane näher abgrenzen;
- b. im Einvernehmen mit der Suva die Mitwirkung der kantonalen Durchführungsorgane des ArG im Zuständigkeitsbereich der Suva ordnen;
- c. die eidgenössischen Durchführungsorgane des ArG oder die Suva mit Aufgaben betrauen, die ein kantonales Durchführungsorgan mangels personeller, fachlicher oder sachlicher Mittel nicht erfüllen kann, dies bis das kantonale Organ über die erforderlichen Mittel verfügt.

**Art. 52a**<sup>19</sup> Richtlinien der Koordinationskommission

<sup>1</sup> Die Koordinationskommission kann zur Gewährleistung einer einheitlichen und sachgerechten Anwendung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit Richtlinien aufstellen. Sie berücksichtigt dabei das entsprechende internationale Recht.

<sup>2</sup> Befolgt der Arbeitgeber solche Richtlinien, so wird vermutet, dass er diejenigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit erfüllt, welche durch die Richtlinien konkretisiert werden.

<sup>18</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 2 der V vom 9. Nov. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4393).

<sup>19</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 5. Mai 1999, in Kraft seit 1. Juni 1999 (AS 1999 1752).

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kann die Vorschriften über die Arbeitssicherheit auf andere Weise erfüllen, als dies die Richtlinien vorsehen, wenn er nachweist, dass die Sicherheit der Arbeitnehmer gleichermassen gewährleistet ist.

**Art. 53<sup>20</sup>** Zuständigkeiten der Koordinationskommission

Die Koordinationskommission kann insbesondere:

- a. das Verfahren bestimmen, das die Durchführungsorgane bei den Kontrollen, den Anordnungen und der Vollstreckung beachten müssen;
- b. auf die Verhinderung bestimmter Berufsunfälle und Berufskrankheiten ausgerichtete gesamtschweizerische oder regionale Programme zur Förderung der Arbeitssicherheit in bestimmten Betriebs- oder Berufsgruppen (Sicherheitsprogramme) aufstellen;
- c. die Information und Instruktion der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb sowie die Information der Durchführungsorgane und die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern;
- d.<sup>21</sup> die Durchführungsorgane des ArG beauftragen, bestimmte in den Zuständigkeitsbereich der Suva fallende Betriebe, Einrichtungen, Arbeitsmittel und Bauarbeiten sowie bestimmte gesundheitsgefährdende Arbeiten zu melden;
- e. die Koordination der Anwendung dieser Verordnung mit derjenigen anderer Gesetzgebungen fördern;
- f. die Weiter- und Fortbildung der Spezialisten der Arbeitssicherheit im Rahmen der Vorschriften des Bundesrates mit anderen Institutionen organisieren und koordinieren.

**Art. 54** Vergütungsordnung

Die Koordinationskommission stellt die Vergütungsordnung der Durchführungsorgane auf und unterbreitet sie dem Departement zur Genehmigung.

**Art. 55** Organisation

<sup>1</sup> Die Koordinationskommission gibt sich ein Geschäftsreglement, das sie dem Departement zur Genehmigung unterbreitet. Sie kann nach Bedarf Fachkommissionen zur Vorbereitung besonderer Fragen einsetzen sowie Experten und Vertreter interessierter Organisationen beiziehen.

<sup>2</sup> Die Suva führt das Sekretariat der Koordinationskommission.

**Art. 56** Beschaffung von Grundlagen

Die Durchführungsorgane und die Versicherer müssen der Koordinationskommission alle Angaben machen, die sie für die Beschaffung der Grundlagen zur Erfüllung

<sup>20</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 5. Mai 1999, in Kraft seit 1. Juni 1999 (AS 1999 1752).

<sup>21</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 25. April 2001, in Kraft seit 1. Juni 2001 (AS 2001 1393).

ihrer Aufgaben benötigt, namentlich zur Führung von Statistiken und zur Bemessung des Prämienzuschlages für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 87 UVG). Die Versicherer müssen der Koordinationskommission die für den Versicherungsbetrieb erhobenen statistischen Unterlagen kostenlos zur Verfügung stellen.

#### **Art. 57** Anhören der interessierten Organisationen

Vor wichtigen Beschlüssen muss die Koordinationskommission die interessierten Organisationen anhören. Als wichtige Beschlüsse gelten insbesondere:

- a.<sup>22</sup> der Erlass von Richtlinien;
- b. das Aufstellen von Sicherheitsprogrammen;
- c. die Anregung an den Bundesrat, Vorschriften über die Arbeitssicherheit zu erlassen;
- d. der Vorschlag zur Festsetzung des Prämienzuschlages für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten;
- e. der Auftrag an die Suva zum Abschluss eines Vertrages mit einer Fachorganisation (Art. 85 Abs. 3 Satz 2 UVG).

#### **Art. 58** Berichterstattung

<sup>1</sup> Die Durchführungsorgane erstatten der Koordinationskommission jährlich Bericht über ihre Tätigkeit auf dem Gebiete der Arbeitssicherheit.

<sup>2</sup> Die Koordinationskommission legt dem Bundesrat jährlich bis spätestens Ende Juni einen Bericht über ihre Tätigkeit im Vorjahr zur Genehmigung vor. Der genehmigte Bericht wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.<sup>23</sup>

## **Dritter Titel: Vollzug der Vorschriften über die Arbeitssicherheit**

### **1. Kapitel: Kontrolle, Anordnungen und Vollstreckung**

#### **1. Abschnitt: Kontrolle**

#### **Art. 60** Beratung

<sup>1</sup> Die Durchführungsorgane informieren die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb in zweckmässiger Weise über ihre Pflichten und Möglichkeiten zur Wahrung der Arbeitssicherheit.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 5. Mai 1999, in Kraft seit 1. Juni 1999 (AS **1999** 1752).

<sup>23</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 2 der V vom 9. Nov. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4393). Die Berichtigung vom 21. Febr. 2017 betrifft nur den französischen Text (AS **2017** 651).

<sup>24</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 6. Okt. 1997, in Kraft seit 1. Jan. 1998 (AS **1997** 2374).

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber ist berechtigt, hinsichtlich der von ihm zu treffenden Sicherheitsmassnahmen den Rat des zuständigen Durchführungsorgans einzuholen.

#### **Art. 61** Betriebsbesuche und Befragungen

<sup>1</sup> Betriebsbesuche können mit oder ohne vorherige Anmeldung vorgenommen werden. Zu diesem Zweck hat der Arbeitgeber den zuständigen Durchführungsorganen den Zutritt zu allen Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen des Betriebes sowie die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben während und, in dringenden Fällen, auch ausserhalb der Arbeitszeit zu gestatten.

1bis ...<sup>25</sup>

<sup>2</sup> Die Durchführungsorgane können den Arbeitgeber und, auch ohne Anwesenheit von Drittpersonen, die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer über die Anwendung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit befragen.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer müssen den Durchführungsorganen alle für die Aufsicht über die Anwendung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit erforderlichen Auskünfte erteilen. Sind besondere Abklärungen erforderlich, so kann das Durchführungsorgan vom Arbeitgeber verlangen, dass er ein fachtechnisches Gutachten beibringt.

<sup>4</sup> Die bei einem Betriebsbesuch gemachten Feststellungen und das Ergebnis einer Befragung sind vom zuständigen Durchführungsorgan schriftlich festzuhalten.

#### **Art. 62** Ermahnung des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Stellt sich aufgrund eines Betriebsbesuches heraus, dass Vorschriften über die Arbeitssicherheit verletzt sind, so macht das zuständige Durchführungsorgan den Arbeitgeber darauf aufmerksam und setzt ihm eine angemessene Frist zur Einhaltung der Vorschrift. Diese Ermahnung ist dem Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen.

<sup>2</sup> In dringenden Fällen verzichtet das Durchführungsorgan auf die Ermahnung und erlässt eine Verfügung nach Artikel 64. Sind vorsorgliche Massnahmen zu treffen, so ist die für die Rechtshilfe zuständige kantonale Behörde (Art. 86 UVG) zu benachrichtigen.

#### **Art. 63** Anzeigen

Das zuständige Durchführungsorgan ist verpflichtet, Anzeigen wegen Nichtbefolgung von Vorschriften über die Arbeitssicherheit zu prüfen und, falls sie begründet sind, nach den Artikeln 62 sowie 64–69 zu verfahren.

<sup>25</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 6. Okt. 1997 (AS 1997 2374). Aufgehoben durch Anhang Ziff. 2 der V vom 9. Nov. 2016, mit Wirkung seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4393).

## 2. Abschnitt: Anordnungen

### Art. 64<sup>26</sup> Verfügung

<sup>1</sup> Wird einer Ermahnung keine Folge geleistet, so ordnet das zuständige Durchführungsorgan, nach Anhörung des Arbeitgebers und der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer, die erforderlichen Massnahmen durch Verfügung an und setzt dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zum Vollzug der Massnahmen.

<sup>2</sup> ...<sup>27</sup>

### Art. 65 Vollzugsmeldung des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzug der angeordneten Massnahmen dem verfügenden Durchführungsorgan spätestens mit Ablauf der dafür angesetzten Frist zu melden.

<sup>2</sup> Kann er die Frist nicht einhalten, so hat er vor Ablauf derselben ein begründetes Verlängerungsgesuch zu stellen und die betroffenen Arbeitnehmer darüber zu informieren.

## 3. Abschnitt: Vollstreckung

### Art. 66 Prämienerrhöhung

<sup>1</sup> Leistet ein Arbeitgeber einer vollstreckbaren Verfügung keine Folge oder handelt er auf andere Weise Vorschriften über die Arbeitssicherheit zuwider, so kann sein Betrieb in eine höhere Stufe des Prämientarifs versetzt werden (Prämienerrhöhung). In dringenden Fällen werden die erforderlichen Zwangsmassnahmen (Art. 67) getroffen.

<sup>2</sup> Die Prämienerrhöhung wird nach Artikel 113 Absatz 2 der Verordnung vom 20. Dezember 1982<sup>28</sup> über die Unfallversicherung festgesetzt und, unter Angabe von Beginn und Dauer, vom zuständigen Durchführungsorgan angeordnet. Sie muss vom Versicherer unverzüglich verfügt werden. Der Versicherer übermittelt dem Durchführungsorgan eine Kopie seiner Verfügung.

<sup>3</sup> Findet während der Dauer der Prämienerrhöhung ein Wechsel des Versicherers statt, so hat der neue Versicherer die Mehrprämie zu erheben. Er muss sich vor der Festsetzung der Prämie über das Bestehen einer allfälligen Prämienerrhöhung vergewissern.

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 6. Okt. 1997, in Kraft seit 1. Jan. 1998 (AS 1997 2374).

<sup>27</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 2 der V vom 9. Nov. 2016, mit Wirkung seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4393).

<sup>28</sup> SR 832.202

**Art. 67** Zwangsmassnahmen

<sup>1</sup> Leistet ein Arbeitgeber einer vollstreckbaren Verfügung keine Folge, so kann das zuständige Durchführungsorgan, wenn nötig unter Beizug der kantonalen Behörde (Art. 68), allenfalls neben einer Prämienhöhung die zur Herbeiführung des rechtmässigen Zustandes erforderlichen Massnahmen nach Artikel 41 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968<sup>29</sup> über das Verwaltungsverfahren ergreifen.

<sup>2</sup> Werden Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern unmittelbar schwer gefährdet, so ersucht das zuständige Durchführungsorgan die kantonale Behörde (Art. 68), die in Artikel 86 Absatz 2 des Gesetzes vorgesehenen vorsorglichen Massnahmen zu treffen. Die kantonale Behörde benachrichtigt das zuständige Durchführungsorgan über die getroffenen Massnahmen.

**Art. 68** Kantonale Behörde

Die Kantone bezeichnen die für den Verwaltungszwang nach Artikel 86 des Gesetzes zuständige Behörde und melden sie der Koordinationskommission.

**2. Kapitel: Ausnahmegewilligungen****Art. 69**

<sup>1</sup> Die Durchführungsorgane können ausnahmsweise, auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers, im Einzelfall Ausnahmen von den Vorschriften über die Arbeitssicherheit bewilligen, wenn:

- a. der Arbeitgeber eine andere, ebenso wirksame Massnahme trifft; oder
- b. die Durchführung der Vorschrift zu einer unverhältnismässigen Härte führen würde und die Ausnahme mit dem Schutz der Arbeitnehmer vereinbar ist.<sup>30</sup>

<sup>2</sup> Bevor der Arbeitgeber den Antrag stellt, muss er die betroffenen Arbeitnehmer oder deren Vertretung nach Artikel 6a anhören. Er muss das Ergebnis dieser Anhörung im Antrag festhalten.<sup>31</sup>

<sup>3</sup> Der Entscheid über den Antrag wird dem Arbeitgeber durch Verfügung eröffnet. Der Arbeitgeber hat eine erteilte Ausnahmegewilligung den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Weise bekannt zu geben.

<sup>4</sup> Ist ein kantonales Durchführungsorgan des ArG zur Bewilligung zuständig, so holt es vorher den Bericht des eidgenössischen Durchführungsorgans und durch dessen Vermittlung den Mitbericht der Suva ein.

<sup>29</sup> SR 172.021

<sup>30</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

<sup>31</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. April 2015, in Kraft seit 1. Okt. 2015 (AS 2015 1091).

# **Verordnung über die Unfallversicherung (UVV)**

vom 20. Dezember 1982 (Stand am 1. April 2018)

---

## **Sechster Titel: Finanzierung**

### **2. Kapitel: Prämien**

#### **Art. 113** Klassen und Stufen

<sup>2</sup> Wegen Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten erfolgt die Einreihung in eine höhere Stufe nach den Bestimmungen der Verordnung über die Unfallverhütung. In der Regel soll der Betrieb in eine Stufe mit einem um mindestens 20 Prozent höheren Prämienatz versetzt werden. Ist dies innerhalb des Tarifs nicht möglich, so wird der Prämienatz der höchsten Stufe der betreffenden Klasse entsprechend erhöht.

## **Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)**

vom 6. Oktober 2000 (Stand am 1. Oktober 2019)

---

### **Art. 30** Weiterleitungspflicht

Alle Stellen, die mit der Durchführung der Sozialversicherung betraut sind, haben versehentlich an sie gelangte Anmeldungen, Gesuche und Eingaben entgegenzunehmen. Sie halten das Datum der Einreichung fest und leiten die entsprechenden Unterlagen an die zuständige Stelle weiter.

### **Art. 38** Berechnung und Stillstand der Fristen

<sup>1</sup> Berechnet sich eine Frist nach Tagen oder Monaten und bedarf sie der Mitteilung an die Parteien, so beginnt sie am Tag nach ihrer Mitteilung zu laufen.

<sup>2</sup> Bedarf sie nicht der Mitteilung an die Parteien, so beginnt sie am Tag nach ihrer Auslösung zu laufen.

<sup>2bis</sup> Eine Mitteilung, die nur gegen Unterschrift des Adressaten beziehungsweise der Adressatin oder einer anderen berechtigten Person überbracht wird, gilt spätestens am siebenten Tag nach dem ersten erfolglosen Zustellungsversuch als erfolgt.<sup>1</sup>

<sup>3</sup> Ist der letzte Tag der Frist ein Samstag, ein Sonntag oder ein vom Bundesrecht oder vom kantonalen Recht anerkannter Feiertag, so endet sie am nächstfolgenden Werktag. Massgebend ist das Recht des Kantons, in dem die Partei oder ihr Vertreter beziehungsweise ihre Vertreterin Wohnsitz oder Sitz hat.<sup>2</sup>

<sup>4</sup> Gesetzliche oder behördliche Fristen, die nach Tagen oder Monaten bestimmt sind, stehen still:

- a. vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern;
- b. vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c.<sup>3</sup> vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar.

#### **AS 2002 3371**

<sup>1</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 106 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197; BBl **2001** 4202).

<sup>2</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 106 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197; BBl **2001** 4202).

<sup>3</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 106 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197; BBl **2001** 4202).

**Art. 39** Einhaltung der Fristen

<sup>1</sup> Schriftliche Eingaben müssen spätestens am letzten Tag der Frist dem Versicherungsträger eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden.

<sup>2</sup> Gelangt die Partei rechtzeitig an einen unzuständigen Versicherungsträger, so gilt die Frist als gewahrt.

**Art. 40** Fristerstreckung und Säumnisfolgen

<sup>1</sup> Eine gesetzliche Frist kann nicht erstreckt werden.

<sup>2</sup> Setzt der Versicherungsträger eine Frist für eine bestimmte Handlung an, so droht er gleichzeitig die Folgen eines Versäumnisses an. Andere als die angedrohten Folgen treten nicht ein.

<sup>3</sup> Eine vom Versicherungsträger angesetzte Frist kann aus zureichenden Gründen erstreckt werden, wenn die Partei vor Ablauf der Frist darum nachsucht.

**Art. 41<sup>4</sup>** Wiederherstellung der Frist

Ist die geschustellende Person oder ihre Vertretung unverschuldeterweise abgehalten worden, binnen Frist zu handeln, so wird diese wieder hergestellt, sofern sie unter Angabe des Grundes innert 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses darum ersucht und die versäumte Rechtshandlung nachholt.

**Art. 42** Rechtliches Gehör

Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör. Sie müssen nicht angehört werden vor Verfügungen, die durch Einsprache anfechtbar sind.

**Art. 52** Einsprache

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen kann innerhalb von 30 Tagen bei der verfügenden Stelle Einsprache erhoben werden; davon ausgenommen sind prozess- und verfahrensleitende Verfügungen.

<sup>2</sup> Die Einspracheentscheide sind innert angemessener Frist zu erlassen. Sie werden begründet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen.

<sup>3</sup> Das Einspracheverfahren ist kostenlos. Parteientschädigungen werden in der Regel nicht ausgerichtet.

**Art. 54** Vollstreckung

<sup>1</sup> Verfügungen und Einspracheentscheide sind vollstreckbar, wenn:

- a. sie nicht mehr durch Einsprache oder Beschwerde angefochten werden können;

<sup>4</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 106 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197; BBl 2001 4202).

- b. sie zwar noch angefochten werden können, die zulässige Einsprache oder Beschwerde aber keine aufschiebende Wirkung hat;
- c. einer Einsprache oder Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen wird.

<sup>2</sup> Vollstreckbare Verfügungen und Einspracheentscheide, die auf Geldzahlung oder Sicherheitsleistung gerichtet sind, stehen vollstreckbaren Urteilen im Sinne von Artikel 80 des Bundesgesetzes vom 11. April 1889<sup>5</sup> über Schuldbetreibung und Konkurs gleich.

#### **Art. 55**            Besondere Verfahrensregeln

<sup>1</sup> In den Artikeln 27–54 oder in den Einzelgesetzen nicht abschliessend geregelte Verfahrensbereiche bestimmen sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968<sup>6</sup>.

<sup>1bis</sup> Der Bundesrat kann vorsehen, dass die Bestimmungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 über den elektronischen Verkehr mit Behörden auch für Verfahren nach diesem Gesetz gelten.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Das Verfahren vor einer Bundesbehörde richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968, ausser wenn sie über sozialversicherungsrechtliche Leistungen, Forderungen und Anordnungen entscheidet.

### **3. Abschnitt: Rechtspflegeverfahren**

#### **Art. 56**            Beschwerderecht

<sup>1</sup> Gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, kann Beschwerde erhoben werden.

<sup>2</sup> Beschwerde kann auch erhoben werden, wenn der Versicherungsträger entgegen dem Begehren der betroffenen Person keine Verfügung oder keinen Einspracheentscheid erlässt.

<sup>5</sup> SR 281.1

<sup>6</sup> SR 172.021

<sup>7</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 106 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197; BBl 2001 4202).

# Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSV)

vom 11. September 2002 (Stand am 1. Oktober 2019)

---

## 4. Abschnitt: Einspracheverfahren

(Art. 52 ATSG)<sup>1</sup>

### Art. 10 Grundsatz

<sup>1</sup> Einsprachen müssen ein Rechtsbegehren und eine Begründung enthalten.

<sup>2</sup> Die Einsprache ist schriftlich zu erheben gegen eine Verfügung, die:

- a. der Einsprache nach Artikel 52 ATSG unterliegt und eine Leistung nach dem Bundesgesetz vom 25. Juni 1982<sup>2</sup> über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung oder deren Rückforderung zum Gegenstand hat;
- b. von einem Durchführungsorgan der Arbeitssicherheit im Sinne der Artikel 47–51 der Verordnung vom 19. Dezember 1983<sup>3</sup> über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten erlassen wurde.

<sup>3</sup> In allen übrigen Fällen kann die Einsprache wahlweise schriftlich oder bei persönlicher Vorsprache mündlich erhoben werden.

<sup>4</sup> Die schriftlich erhobene Einsprache muss die Unterschrift der Einsprache führenden Person oder ihres Rechtsbestands enthalten. Bei einer mündlich erhobenen Einsprache hält der Versicherer die Einsprache in einem Protokoll fest; die Person, welche die Einsprache führt, oder ihr Rechtsbestand muss das Protokoll unterzeichnen.

<sup>5</sup> Genügt die Einsprache den Anforderungen nach Absatz 1 nicht oder fehlt die Unterschrift, so setzt der Versicherer eine angemessene Frist zur Behebung der Mängel an und verbindet damit die Androhung, dass sonst auf die Einsprache nicht eingetreten wird.

### Art. 11 Aufschiebende Wirkung

<sup>1</sup> Die Einsprache hat aufschiebende Wirkung, ausser wenn:

AS 2002 3703

<sup>1</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 7. Juni 2019, in Kraft seit 1. Okt. 2019 (AS 2019 2833).

<sup>2</sup> SR 837.0

<sup>3</sup> SR 832.30

- a. einer Beschwerde gegen den Einspracheentscheid von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung zukommt;
- b. der Versicherer die aufschiebende Wirkung in seiner Verfügung entzogen hat;
- c. die Verfügung eine Rechtsfolge hat, deren Wirkung nicht aufschiebbar ist.

<sup>2</sup> Der Versicherer kann auf Antrag oder von sich aus die aufschiebende Wirkung entziehen oder die mit der Verfügung entzogene aufschiebende Wirkung wiederherstellen. Über diesen Antrag ist unverzüglich zu entscheiden.

**Art. 12** Einspracheentscheid

<sup>1</sup> Der Versicherer ist an das Begehren der Einsprache führenden Person nicht gebunden. Er kann die Verfügung zu Gunsten oder zu Ungunsten der Einsprache führenden Partei abändern.

<sup>2</sup> Beabsichtigt er, die Verfügung zu Ungunsten der Einsprache führenden Person abzuändern, gibt er ihr Gelegenheit zum Rückzug der Einsprache.

# **Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)**

vom 17. Dezember 1993 (Stand am 1. Januar 2011)

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf Artikel 34<sup>ter</sup> Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993<sup>2</sup>,  
beschliesst:*

## **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

### **Art. 1**            Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

### **Art. 2**            Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

### **Art. 3**            Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

### **Art. 4**            Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

AS 1994 1037

<sup>1</sup> [BS 1 3]

<sup>2</sup> BBl 1993 I 805

## 2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

### Art. 5 Erstmögliche Bestellung

<sup>1</sup> Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

<sup>2</sup> Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

<sup>3</sup> Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

### Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

### Art. 7 Grösse

<sup>1</sup> Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

<sup>2</sup> Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

### Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

## 3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

### Art. 9 Informationsrecht

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

**Art. 10** Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervvertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a.<sup>3</sup> In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981<sup>4</sup> sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>5</sup>;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts<sup>6</sup>;
- c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d.<sup>7</sup> über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

**4. Abschnitt: Zusammenarbeit****Art. 11** Grundsatz

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervvertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmervvertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

**Art. 12** Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

<sup>2</sup> Die Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervvertretung stellen.

**Art. 13** Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervvertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

<sup>3</sup> Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS **2000** 1569; BBl **1998** 1394).

<sup>4</sup> SR **832.20**

<sup>5</sup> SR **822.11**

<sup>6</sup> SR **220**

<sup>7</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS **2004** 1677 1700; BBl **2000** 2637).

**Art. 14** Verschwiegenheitspflicht

<sup>1</sup> Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>3</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

<sup>4</sup> Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

<sup>5</sup> Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

**5. Abschnitt: Rechtspflege****Art. 15**

<sup>1</sup> Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

<sup>2</sup> Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

<sup>3</sup> ...<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 27 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 1739; BBl 2006 7221).

## **6. Abschnitt: Schlussbestimmungen**

### **Art. 16**

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994<sup>9</sup>

<sup>9</sup> BRB vom 8. April 1994

## **Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG)<sup>1</sup>**

vom 20. Dezember 1968 (Stand am 1. April 2020)

---

### **Art. 29**

H. Rechtliches  
Gehör  
I. Grundsatz

Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör.

### **Art. 41**

2. Andere  
Zwangsmittel

<sup>1</sup> Um andere Verfügungen zu vollstrecken, ergreift die Behörde folgende Massnahmen:

- a. Ersatzvornahme durch die verfügende Behörde selbst oder durch einen beauftragten Dritten auf Kosten des Verpflichteten; die Kosten sind durch besondere Verfügung festzusetzen;
- b. unmittelbaren Zwang gegen die Person des Verpflichteten oder an seinen Sachen;
- c. Strafverfolgung, soweit ein anderes Bundesgesetz die Strafe vorsieht;
- d. Strafverfolgung wegen Ungehorsams nach Artikel 292 des Strafgesetzbuches<sup>2</sup>, soweit keine andere Strafbestimmung zu trifft.

<sup>2</sup> Bevor die Behörde zu einem Zwangsmittel greift, droht sie es dem Verpflichteten an und räumt ihm eine angemessene Erfüllungsfrist ein, im Falle von Absatz 1 Buchstaben c und d unter Hinweis auf die gesetzliche Strafdrohung.

<sup>3</sup> Im Falle von Absatz 1 Buchstaben a und b kann sie auf die Androhung des Zwangsmittels und die Einräumung einer Erfüllungsfrist verzichten, wenn Gefahr im Verzuge ist.

AS 1969 737

<sup>1</sup> Abkürzung eingefügt durch Anhang Ziff. II 3 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 3267; BBl 2008 8125).

<sup>2</sup> SR 311.0

**Art. 55**

II. Vorsorgliche  
Massnahmen  
1. Auf-  
schiebende  
Wirkung

<sup>1</sup> Die Beschwerde hat aufschiebende Wirkung.

<sup>2</sup> Hat die Verfügung nicht eine Geldleistung zum Gegenstand, so kann die Vorinstanz darin einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entziehen; dieselbe Befugnis steht der Beschwerdeinstanz, ihrem Vorsitzenden oder dem Instruktionsrichter nach Einreichung der Beschwerde zu.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Die Beschwerdeinstanz, ihr Vorsitzender oder der Instruktionsrichter kann die von der Vorinstanz entzogene aufschiebende Wirkung wiederherstellen; über ein Begehren um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ist ohne Verzug zu entscheiden.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Wird die aufschiebende Wirkung willkürlich entzogen oder einem Begehren um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung willkürlich nicht oder verspätet entsprochen, so haftet für den daraus erwachsenden Schaden die Körperschaft oder autonome Anstalt, in deren Namen die Behörde verfügt hat.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen anderer Bundesgesetze, nach denen eine Beschwerde keine aufschiebende Wirkung hat.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 10 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197 1069; BBl **2001** 4202).

<sup>4</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 10 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197 1069; BBl **2001** 4202).

<sup>5</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des Versicherungsaufsichtsgesetzes vom 23. Juni 1978, in Kraft seit 1. Jan. 1979 (AS **1978** 1836; BBl **1976** II 873).

## **Bundesgesetz über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG)**

vom 17. Juni 2005 (Stand am 1. Januar 2019)

---

### **3. Abschnitt: Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten**

#### **Art. 82** Grundsatz

Das Bundesgericht beurteilt Beschwerden:

- a. gegen Entscheide in Angelegenheiten des öffentlichen Rechts;
- b. gegen kantonale Erlasse;
- c. betreffend die politische Stimmberechtigung der Bürger und Bürgerinnen sowie betreffend Volkswahlen und -abstimmungen.

#### **Art. 86** Vorinstanzen im Allgemeinen

<sup>1</sup> Die Beschwerde ist zulässig gegen Entscheide:

- a. des Bundesverwaltungsgerichts;
- b. des Bundesstrafgerichts;
- c. der unabhängigen Beschwerdeinstanz für Radio und Fernsehen;
- d. letzter kantonalen Instanzen, sofern nicht die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig ist.

<sup>2</sup> Die Kantone setzen als unmittelbare Vorinstanzen des Bundesgerichts obere Gerichte ein, soweit nicht nach einem anderen Bundesgesetz Entscheide anderer richterlicher Behörden der Beschwerde an das Bundesgericht unterliegen.

<sup>3</sup> Für Entscheide mit vorwiegend politischem Charakter können die Kantone anstelle eines Gerichts eine andere Behörde als unmittelbare Vorinstanz des Bundesgerichts einsetzen.

## Schweizerisches Strafgesetzbuch

vom 21. Dezember 1937 (Stand am 3. März 2020)

---

### Art. 10

1. Verbrechen  
und Vergehen.  
Begriff

<sup>1</sup> Dieses Gesetz unterscheidet die Verbrechen von den Vergehen nach der Schwere der Strafen, mit der die Taten bedroht sind.

<sup>2</sup> Verbrechen sind Taten, die mit Freiheitsstrafe von mehr als drei Jahren bedroht sind.

<sup>3</sup> Vergehen sind Taten, die mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bedroht sind.

### Art. 103

Begriff

Übertretungen sind Taten, die mit Busse bedroht sind.

### Art. 292

Ungehorsam  
gegen amtliche  
Verfügungen

Wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet, wird mit Busse bestraft.

### Art. 333

Anwendung des  
Allgemeinen  
Teils auf andere  
Bundesgesetze

<sup>1</sup> Die allgemeinen Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf Taten, die in andern Bundesgesetzen mit Strafe bedroht sind, insoweit Anwendung, als diese Bundesgesetze nicht selbst Bestimmungen aufstellen.

<sup>2</sup> In den anderen Bundesgesetzen werden ersetzt:

- a. Zuchthaus durch Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr;
- b. Gefängnis durch Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe;
- c. Gefängnis unter sechs Monaten durch Geldstrafe, wobei einem Monat Freiheitsstrafe 30 Tagessätze Geldstrafe zu höchstens 3000 Franken entsprechen.

<sup>3</sup> Wird Haft oder Busse oder Busse allein als Höchststrafe angedroht, so liegt eine Übertretung vor. Die Artikel 106 und 107 sind anwendbar. Vorbehalten bleibt Artikel 8 des Bundesgesetzes vom 22. März 1974<sup>1</sup> über das Verwaltungsstrafrecht. Eine Übertretung ist die Tat auch dann, wenn sie in einem anderen Bundesgesetz, welches vor 1942 in Kraft

AS 54 757, 57 1328 und BS 3 203

<sup>1</sup> SR 313.0

getreten ist, mit einer Gefängnisstrafe bedroht ist, die drei Monate nicht übersteigt.

<sup>4</sup> Vorbehalten sind die von Absatz 2 abweichenden Strafdauern und Artikel 41 sowie die von Artikel 106 abweichenden Bussenbeträge.

## **Verordnung über die Produktesicherheit (PrSV)**

vom 19. Mai 2010 (Stand am 21. April 2018)

---

### **5. Abschnitt: Marktüberwachung**

#### **Art. 20**           Kontrollorgane

<sup>1</sup> Die Kontrolle über die Einhaltung der Vorschriften über das Inverkehrbringen obliegt:

- a. der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva);
- b. der Schweizerischen Beratungsstelle für Unfallverhütung (bfu);
- c. den vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)<sup>1</sup> bezeichneten Fachorganisationen.

<sup>2</sup> Das WBF regelt die Zuständigkeit der Kontrollorgane und vereinbart mit ihnen Umfang und Finanzierung der Kontrolltätigkeiten.

#### **Art. 21**           Mitwirkung anderer Behörden und Organisationen

<sup>1</sup> Die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>2</sup> achten im Rahmen ihrer Tätigkeit darauf, dass die Arbeitgeber Produkte einsetzen, welche die Sicherheitsvorschriften erfüllen.

<sup>2</sup> Sie melden dem SECO und den Kontrollorganen jene Produkte, bei denen ein Mangel erkannt oder vermutet wird.

<sup>3</sup> Das WBF kann andere Behörden und Organisationen zur Mitwirkung heranziehen und mit ihnen entsprechende Vereinbarungen abschliessen.

<sup>4</sup> Die Kontrollorgane können von der Eidgenössischen Zollverwaltung für eine beschränkte Dauer Meldungen über die Einfuhr genau bezeichneter Produkte verlangen.

AS 2010 2583

<sup>1</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (AS 2004 4937) auf den 1. Jan. 2013 angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

<sup>2</sup> SR 822.11



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Eidgenössische Koordinationskommission  
für Arbeitssicherheit EKAS**