

Sicherheit im Tagesgeschäft: Wie beuge ich Haftung und Strafe vor?

oft fehlt der «AHA-Effekt» für die Erkennung von Prozessrisiken und deren Auswirkungen wenn man Abläufe, Prozesse oder Infrastruktur neu einführt oder verändert.

Agenda

- Begrüssung / Vorstellung
- Fallbeispiel
- Zeit- und Sicherheitsgewinn der Führung
 - Sicherstellen von «Wissen» bei Umstrukturierungen und Personalwechsel
- Praxisbeispiele mit und ohne Softwareunterstützung

Stephan Routil

- ASA Spezialist
- Gefahrgutbeauftragter
- Ing. EurEtag in Betriebstechnik
- Berufsfeuerwehrmann
- Einsatzleiter und Führen von Grossereignissen
- Inhaber Routil AG Sicherheit und Organisation

Thomas Braun lic. jur. et morph.

- Leiter Institut für angewandte Morphologie
 - Riskmanagement
 - Performance Management
- Lieblingsthema: Franken-Effizienz

Fallbeispiel

Rechtliche Auswirkungen bei Unfällen für den Unternehmer

Herausgeber

lic.iur. Manfred Hausherr

Staatsanwaltschaft I des Kantons Zürich

Was ist passiert?

- Ein Mitarbeiter ist in den Häcksler Ihrer Bio-Gas-Anlage geraten, der ihm einen Arm abgerissen hat.
- Er wird vollinvalide und ist nicht mehr vermittelbar.
- Der Unfall ist passiert, weil jemand ein Schutzgitter entfernt hat, das die Handhabung des Häckslers erschwerte.

Was läuft nun ab?

- Ein abgerissener Arm ist juristisch eine schwere Körperverletzung.
- Deshalb wird die Staatsanwaltschaft von Amtes wegen aufgeboten.
- Die Tätigkeit der Polizei und der Staatsanwaltschaft **überspringen** wir

Wie können Sie als Unternehmer bei diesem Unfall bestraft werden?

- Doppelt:
 - Nach dem Unfallversicherungsgesetz
 - zusätzlich nach dem Strafgesetzbuch!

Ihrer Verantwortung nach UVG

- Das Unfallversicherungsgesetz UVG behandelt jedes Unternehmensmitglied mit Direktionsbefugnis als Arbeitgeber.
- Wer keine Direktionsbefugnis hat, ist hingegen Arbeitnehmer.
- Egal, wie hoch er lohn- und kadermässig steht.

Ihrer Verantwortung nach UVG

- Sie können Ihre Verantwortung als Arbeitgeber **nicht delegieren**.
- Auch nicht an einen internen oder externen Sicherheitsbeauftragten:
- Sie behalten stets die Verantwortung für:
 - die Auswahl
 - für die Instruktion
 - und für die Überwachung aller Ihrer Mitarbeiter
 - auch Ihres Sicherheitsbeauftragten!

Ihrer Verantwortung nach UVG

- Das heisst nicht, dass Sie als Arbeitgeber alles und jedes was in Ihrer Unternehmung abgeht wissen und selber machen müssten
- Je besser Sie insbesondere Ihren Sicherheitsbeauftragten:
 - auswählen
 - instruieren und überwachen
- desto weitgehender tritt er in Ihre Arbeitgeber-Verantwortung und desto weitgehender können Sie sich entschulden.

Wenn Sie...Vorschriften verletzen

- Egal, ob Sie die Vorschriften absichtlich – also vorsätzlich - verletzt haben oder nur unabsichtlich, aber in pflichtwidrig unvorsichtiger, also fahrlässiger Weise!
- Egal, ob deswegen ein **Arbeitsunfall passiert ist oder nicht!**
- **Bestrafung nach Art. 112 UVG**
 - mit Gefängnis bis zu sechs Monaten
 - oder mit Busse bestraft werden
 - bis zu 180 Tagessätzen Geldstrafe.

Ihre Haftung nach UVG

- wenn irgend jemand wegen des fehlenden Schutzgitters eine Strafanzeige macht
- dass Sie die Entfernung des Schutzgitters befohlen oder toleriert haben.
- wenn Sie es nicht wussten, aber Sie hätten es merken und eingreifen sollen!

Fazit:

Sie können als Arbeitgeber also schon ganz empfindlich bestraft werden, **ohne** dass es zu einem Unfall gekommen ist, denn

Unwissenheit schützt vor Strafe nicht

Die Haftung des **Arbeitnehmers** nach UVG

- Wenn er absichtlich handelte
 - Dann erhält er für die gleiche Tat bloss eine Busse
- wenn er andere ernstlich gefährdet hat, es also zu einem gefährlichen Zwischenfall gekommen ist
 - Dann Gefängnis bis zu sechs Monaten, oder bis zu 180 Tagessätze Geldstrafe

Wenn Sie...

„Fachkenntnisse und Gelegenheit ...“

- um zu erkennen ob das Schutzgitter nun entfernt worden war oder nicht
- aber dass Sie nie auf die Idee gekommen waren, selbst mal kontrollieren zu gehen,
- Dann Vorwurf der **fahrlässigen schweren Körperverletzung** im Sinne von Artikel 122 und 125 StGB und Artikel 112 UVG.
 - **leichtes Verschulden**, selbst wenn sich ergibt, dass Sie sich weitgehend auf die delegierten Kontrollen des versierten Sicherheitsbeauftragten verlassen durften.
 - Busse und eine Geldstrafe, in der Höhe von ungefähr einem halben Netto-Monatslohn.

Wenn Sie... „nicht kontrolliert haben...“

- im Gedanken „es wird schon nicht entfernt sein und nichts passieren“,
- dann ist Ihr **Verschulden mittelschwer**.
 - Sie werden zwar wieder wegen **fahrlässiger Körperverletzung** verurteilt
 - aber nebst der Busse zu einer Freiheitsstrafe von bis zu ungefähr drei Monaten, und zu ungefähr 90 Tagessätzen Geldstrafe.

Wenn Sie... „bewusst gehandelt haben...“

- um hohe Produktionsvorgaben zu erfüllen
- und an Verletzungs- oder Tötungsgefahren gedacht und diese Möglichkeit **bewusst einkalkuliert** hatten
- dann werden Sie verurteilt wegen **eventualvorsätzlicher schwerer Körperverletzung** im Sinne des viel strengeren Artikels 122 StGB.
 - Mindeststrafe ist 6 Monate Freiheitsstrafe respektive 180 Tagessätze Geldstrafe.
 - Ich werde für Sie mindestens 14 Monate Freiheitsstrafe verlangen. Denn Ihr Verschulden ist schwer.

.. denn Mitarbeiter vorsätzlich schwer verletzten

- Wenn Sie ihn direkt vor die offene laufende Anlage mit dem abmontierten Schutzgitter geschleift und in den Häcksler gestossen hätten.
- **Auch das gibt's!**
 - **Fünf Jahre Freiheitsstrafe!**

Wie können Sie als Unternehmer bei diesem Unfall zivilrechtlich haftbar werden?

Ihre Haftung nach Zivilrecht

- Als Arbeitgeber gegenüber dem verunfallten Mitarbeiter oder gegenüber dessen Hinterbliebenen aus Arbeitsvertrag wegen
 - jeder, auch der bloss leicht fahrlässigen Verletzung Ihrer Fürsorgepflicht
 - Der Pflicht, dem Mitarbeiter eine sichere Arbeitsumgebung zu geben
 - und ihn im Umgang mit der Arbeitsumgebung zu schulen.
- Grundsätzlich haftet Ihre Unternehmung als juristische Person

Ihre Haftung nach Zivilrecht

- ausser Ihnen persönlich kann vorgeworfen werden
 - dass Sie erforderliche
 - **zumutbare organisatorische Massnahmen** zum Arbeitnehmerschutz **nicht** getroffen haben.
- Der Mitarbeiter wird gegen Sie vor allem einen Lohnfortzahlungsanspruch geltend machen

Wenn kein anderer Haftbar ist..

- in dem Umfang, indem er seinen Lohnfortzahlungsanspruch nicht über die ausservertragliche Haftung von
 - einem allfälligen **externen Spezialisten** der Arbeitssicherheit
 - oder von **Ihrem Arbeitssicherheitsbeauftragten** einfordern kann.
- Diese beiden haften ausservertraglich ebenfalls für jede, auch die **bloss leichte Fahrlässigkeit**.

Versicherungen → es bleiben 3 Risiken

- Sie können, ja müssen Ihr arbeitgeberisches Risiko Unfall- und haftplichtversichern lassen.
- Dann zahlt die Versicherung den verunfallten Mitarbeiter aus.
- Die Versicherung deckt aber nur die Heilungs- und Invaliditätskosten, eine Integrationsentschädigung und allfällige Hinterbliebenenrenten.

Risiko 1 = Regress

- gegenüber einem allfälligen **unternehmensexternen Arbeitssicherheitspezialisten** der Ihnen gegenüber aus Auftrag haftet wegen jeder, auch der bloss **leicht fahrlässigen Verletzung** seiner Sorgfaltspflicht
- sofern im Auftrag die Haftung nicht ausdrücklich auf bloße Grobfahrlässigkeit beschränkt ist.
- gegenüber Ihrem **internen Arbeitssicherheitsbeauftragten**, der Ihnen gegenüber aus Arbeitsvertrag haftet wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Sorgfaltspflicht aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes aber **nur bei Grobfahrlässigkeit**.

Risiko 2 = Lohnzahlungen

- Die Versicherung übernimmt die Lohnfortzahlungsansprüche des Verunfallten nicht.
- Dafür bleiben Sie wie vorerwähnt unmittelbar und vollumfänglich haftbar und müssen selbst auf die externen oder internen Arbeitssicherheitsbeauftragten zurückgreifen.
- Kann Ihrem **internen SIBE** nur **leichte Fahrlässigkeit** vorgeworfen werden
- dann haben im Endergebnis also **Sie als Arbeitgeber** die von diesem verschuldeten **Lohnausfälle zu zahlen.**

Risiko 3 = private Haftung

- Wenn sich ergibt, dass Sie den Unfall grobfahrlässig oder sogar vorsätzlich verschuldet haben
- Dann kann Versicherung bis zum Umfang ihrer Leistungen ganz oder teilweise auf Sie selbst zurückgreifen

Wie können Sie sich als..

- Unternehmer**
- Geschäftsführer**
- SIBE / KOPAS**

**vor dieser strafrechtlichen und
zivilrechtlichen Haftung
vorsehen?**

Zeit- und Sicherheitsgewinn der Führung

... denn nur ein erkanntes Risiko
ist ein....

Thomas Braun

Die Visualisierung → eine Methode

- Sicherheit zu etwas Gemeinsamen machen und Mitverantwortung schaffen

Sicherheits - Verbesserungsprozess



Was ist wesentlich?
Lageeinschätzung



Ausgangslage + 1.
Strategie



Wissen + Einblicke +
verbesserte Strategie



Erfolg + ständige
Verbesserung



Was ist wesentlich? Lageeinschätzung

Betrieb: _____

BGM Verantwortung: _____

weiss= unbekannt = 0	OK, entspricht den Vorgaben = 1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf = 3	derzeit nicht relevant
----------------------	---------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	------------------------

Bis wann sind die Bedingungen "grün"?

		weiss= unbekannt = 0	OK, entspricht den Vorgaben = 1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf = 3	derzeit nicht relevant	Bis wann sind die Bedingungen "grün"?			
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Arbeitsbedingungen	Einhaltung Gesetze, Leitbild, Weisungen	
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsmgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM Budget	Verbindung zum Risiko- und Performancemgmt	Vernetzung mit BGM verwandten Aktivitäten und Stellen
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Einfluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusammenarbeit Betrieb - Sozialberatung	Zusammenarbeit Betrieb-Arzt	Zusammenarbeit Betrieb - Versicherer
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkonflikte mit den Betriebs- und Abteilungszielen		
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früherkennung und Casemanagement	Rückkehrgespräche	Fehlzeiten Controlling
Umsetzung von BGM in	E2	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Management-Entwicklung	Personalentwicklung	Organisationsentwicklung
BGF / Präventionsansätze	E3	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktmgmt	Stress / Ressourcenmgmt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mobbing / Diskriminierung	Sozial- und Finanzberatung	
Ereignisse, Trends	F1	Anforderungen / Belastungen	Qualifikation Mitarbeitende	Arbeitsplatz abhängige Fluktuationsrate	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung (CSR)			

Ausgangslage + 1. Strategie

Betrieb: Plena AG

BGM Verantwortung: Frieda S.

		weiss= unbekannt = 0	OK, entspricht den Vorgaben = 1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf = 3	derzeit nicht relevant	Bis wann sind die Bedingungen "grün"?				
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Arbeitsbedingungen	Einhaltung Gesetze, Leitbild, Weisungen		
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsmgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM Budget	Verbindung zum Risiko- und Performancemgmt	Vernetzung mit BGM verwandten Aktivitäten und Stellen	
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Infofluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusammenarbeit Betrieb - Sozialberatung	Zusammenarbeit Betrieb-Arzt	Zusammenarbeit Betrieb - Versicherer	
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkonflikte mit den Betriebs- und Abteilungszielen			
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzmanagement	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früherkennung und Casemanagement	Rückkehrgespräche	Fehlzeiten Controlling
	E2	Umsetzung von BGM in ...	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Management-Entwicklung	Personalentwicklung	Organisationsentwicklung
	E3	BGF / Präventionsansätze	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktmgmt	Stress / Ressourcenmgmt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mobbing / Diskriminierung	Sozial- und Finanzberatung	
Ereignisse, Trends	F1	Umgang mit ...	Anforderungen / Belastungen	Qualifikation Mitarbeitende	Arbeitsplatz abhängige Fluktuationsrate	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung (CSR)			

Wissen + Einblicke = verbesserte Strategie

Betrieb: Plena AG
 BGM Verantwortung: Frieda S.

		weiss= unbekannt = 0	OK, entspricht den Vorgaben = 1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf = 3	derzeit nicht relevant	Bis wann sind die Bedingungen "grün"?			
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Arbeitsbedingungen	Einhaltung Gesetze, Leitbild, Weisungen	
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsmgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter-Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM Budget	Verbindung zum Risiko- und Performancemgmt	Vernetzung mit BGM verwandten Aktivitäten und Stellen
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Infolfluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusammenarbeit Betrieb - Sozialberatung	Zusammenarbeit Betrieb-Arzt	Zusammenarbeit Betrieb - Versicherer
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkonflikte mit den Betriebs- und Abteilungszielen		
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früherkennung und Casemanagement	Rückkehrgespräche	Fehlzeiten Controlling
Umsetzung von BGM in	E2	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Management-Entwicklung	Personalentwicklung	Organisationsentwicklung
BGF / Präventionsansätze	E3	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktmgmt	Stress / Ressourcenmgmt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mobbing / Diskriminierung	Sozial- und Finanzberatung	
Ereignisse, Trends	F1	Anforderungen / Belastungen	Qualifikation Mitarbeitende	Arbeitsplatz abhängige Fluktuationsrate	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung (CSR)			

Erfolg + ständige Verbesserung

Betrieb: Plena AG
 BGM Verantwortung: Frieda S.

		weiss= unbekannt =0	OK, entspricht den Vorgaben =1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf =3	derzeit nicht relevant	Bis wann sind die Bedingungen "grün"?			
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Arbeitsbedingungen	Einhaltung Gesetze, Leitbild, Weisungen	
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsmgt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM Budget	Verbindung zum Risiko- und Performancemgt	Vernetzung mit BGM verwandten Aktivitäten und Stellen
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Infolfluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusammenarbeit Betrieb - Sozialberatung	Zusammenarbeit Betrieb-Arzt	Zusammenarbeit Betrieb - Versicherer
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkonflikte mit den Betriebs- und Abteilungszielen		
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früherkennung und Casemanagement	Rückkehrgespräche	Fehlzeiten Controlling
Umsetzung von BGM in	E2	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Management-Entwicklung	Personalentwicklung	Organisationsentwicklung
BGF / Präventionsansätze	E3	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktmgt	Stress / Ressourcenmgt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mobbing / Diskriminierung	Sozial- und Finanzberatung	
Ereignisse, Trends	F1	Anforderungen / Belastungen	Qualifikation Mitarbeitende	Arbeitsplatz abhängige Fluktuationsrate	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung (CSR)			

Vorbeugen aber wie?

- Klar kommandieren und dann immer wieder, auch unvorangemeldet und durchaus auch **zweimal hintereinander**, kontrollieren und korrigieren
- und dann wieder kontrollieren
- Wurde die verlangte Korrektur vorgenommen, verstanden und in der Praxis auch richtig umgesetzt?

Vorbeugen aber wie?

- Jedes kommandieren, kontrollieren und korrigieren muss aktenkundig und dessen Empfang beweisbar sein.
- Optimal ist:
 - Fax mit Absenderbestätigung
 - E-Mail mit Empfangsbestätigung
 - Visum des Empfängers auf Dokumentenkopie
 - in Arbeitsbüchlein
 - auf Sicherheitslaufblatt,
 - gegengezeichnete Vereinbarung.
- Das menschliche Gedächtnis verblasst
Schriftliches bleibt.

Vorbeugen aber wie?

- Kommandieren über die Linie
- kontrollieren vor Ort beim letzten Empfänger
- und korrigieren über die Linie
- Eingreifen bei unmittelbare Gefahr (Personen- oder grossen Sachschäden) auch vor Ort beim letzten Empfänger.
- **Jedem Papier müssen beweisbar Taten folgen!**

Vorbeugen aber wie?

- Sicherheitskonzept periodisch nach den neuesten technischen und gesetzlichen Richtlinien überarbeiten und datieren
- bei jeder Neuerung im Dokument die ausser Kraft fallende Version bezeichnen
- ausser Kraft gesetzte Version greifbar archivieren
- überall im Betrieb die ausser Kraft gesetzte Version dokumentiert einsammeln (Visum auf Sammel-Laufblatt)
- Es gibt keine alten Blätter mehr, weil darauf so bequem schon alles angemarkert ist.....

Und wenn's doch passiert?

- Sich sofort den Polizei- und Untersuchungsbehörden aktiv zur Verfügung stellen
- Der oberste SIBE ist mit allen wesentlichen Sicherheitsakten und den Erreichbarkeiten aller KOPAS vor Ort!
- Er kann so von den Behörden beigezogen werden für
 - die Spurensuche, Tatrekonstruktion, Dokumentierung der Betriebsabläufe und Sicherheitsbelange.
- Sie können so mit Ihren Unterlagen sofort Unklarheiten beseitigen und sich so **schützen davor**, dass der **Staatsanwalt** Sie womöglich **zu Unrecht anschuldigt!**

Wie können Sie als Unternehmer ab heute noch ruhig schlafen?

Artikel 82 UVG

- Egal, ob Sie Direktor, Sicherheitsbeauftragter oder Mitarbeiter sind
- Sie können nicht für mehr verantwortlich gemacht werden, als für das,
was das Gesetz von Ihnen verlangt.
- Und zwar sowohl zivil- als auch strafrechtlich.
- Was das Gesetz von Ihnen verlangt, steht im **Artikel 82 des UVG**

Artikel 82 UVG

- Das UVG will den Arbeitgeber härter in die Pflicht nehmen als den Arbeitnehmer.
- Deshalb gilt für Sie als Unternehmer gleich wie für Ihren Sicherheitsbeauftragten **als Höchstmass** Ihrer Verantwortung die Arbeitgebervorm des Artikels 82 Abs. 1 UVG:

Aus Erfahrung nötig..

- ...Gemäss Unfallstatistik der SUVA!
- Was heisst das?
- Niemand darf verantwortlich gemacht werden für eine Risiko, das zuvor gar nie von jemandem bedacht wurde.
- Einmal ist es halt das erste Mal..... Es gilt nun, einen zweiten gleichartigen Arbeitsunfall zu verhindern,
- für den der Sicherheitsbeauftragte und der Unternehmer dann sehr wohl verantwortlich wären!

Stand der Technik entsprechen

- Ihre Massnahmen müssen anwendbar sein nach dem Stand der Technik:
- Das heisst, dass von niemandem das technisch Unmögliche verlangt wird.

den Verhältnissen angemessen sein

- Jede Schutzmassnahme muss also vernünftig sein im Verhältnis zu den wesentlichen Betriebsfaktoren.
- Zum Beispiel keine völlig übermässige Behinderung des Arbeitsablaufs.
- Keine unsinnig übertriebene Sicherheit bei an sich wenig gefährlichen Arbeiten.
- Achtung beim Einsatz von PSA

deshalb Massnahmen nach STOP

- **S** = Substitution
 - Ersatz durch andere Prozesse oder Maschinen
- **T** = technische Lösungen
 - Metallgeländer statt „Achtung“ Schild
- **O** = organisatorische Massnahmen
 - richtiges Schulen und Instruieren
- **P** = persönliche Massnahmen
 - PSA → Helm, Schutzmaske, Gehörschutz

ja aber...

- Vom Arbeitgeber und vom Sicherheitsbeauftragten wird also vom UVG nicht die Quadratur des Kreises verlangt.
- Also darf auch seine zivil- oder strafrechtliche Haftung nicht weitergehen, wenn's passiert.....

und die Mitarbeiter?

- Bitten Sie Ihre Arbeitnehmer um Verständnis
 - wenn Sie als Arbeitgeber
 - oder Ihr Sicherheitsbeauftragter
- die zu deren Schutz übernommene Verantwortung wahrnehmen und ihnen Sicherheitsanweisungen erteilen.
- Fordern Sie Ihre Arbeitnehmer auf, Ihre Sicherheitsanweisungen zu befolgen, auch wenn sie zuweilen lästig erscheinen

und die Mitarbeiter?

- Als Arbeitgeber sind sie durch Artikel 82 Absatz 2 UVG sogar verpflichtet, Ihre Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.
- Sagen Sie das Ihren Arbeitnehmern!
- Wenn Ihre Arbeitnehmer die Sicherheitsanweisungen nicht befolgen, folgt die Strafe auf dem Fuss:
- Die Arbeitnehmer sind nämlich nach Artikel 82 Abs. 3 UVG verpflichtet, Sie als Arbeitgeber bei Ihren Bemühungen zu unterstützen!

Ihre Mitarbeiter müssen

- Ihre Arbeitnehmer müssen persönliche Schutzausrüstungen PSA benützen
- Ihre Arbeitnehmer müssen die Sicherheitseinrichtungen gebrauchen – und zwar richtig
- Ihre Arbeitnehmer dürfen Sicherheitseinrichtungen weder wegnehmen oder abändern

**So – und nur so – kann Ihnen im
Falle eines Arbeitsunfalls
wenigstens nicht auch noch
juristisch etwas passieren!**

...und das gilt auch für:

- Umweltschutz
- Gebäudesicherheit
- Umgang mit gefährlichen Gütern
- Produkthaftung
- Finanzrisiken
- etc.

Ende Fallbeispiel

- Fallbeispiel erarbeitet durch

lic.iur. Manfred Hausherr

Staatsanwaltschaft I des Kantons Zürich

Zweierstrasse 25

Postfach 9780

8036 Zürich

Tel. 044 299 97 45/46, Fax 044 299 97 49

manfred.hausherr@ji.zh.ch

- Download unter

http://www.suva.ch/rechtliche_auswirkungen_fuer_unternehmer.pdf

Diskussion - Themen

1. Mit einer eindeutigen → **Visualisierung** Beteiligung erzeugen.
2. Eine → **gemeinsame Sicht** auf die Dinge erzeugen, die Voraussetzung für gemeinsames Handeln.
3. Anspruchsvolle Ziele → **attraktiv** machen durch Herunterbrechen auf Teilziele.
4. Das → **Zusammenspiel** der Problemursachen plausibilisieren.
5. Schwierige und heikle Dinge beim Namen → **schreiben (lesbar machen)**
6. Anstelle von Schuldzuweisungen → die Situation bildlich verstehen
7. Verständnis ist oft schon 80% der Lösung (→ Lösungsgeschwindigkeit)
8. Verständnis ist eine Voraussetzung für den → ständigen Verbesserungsprozess
9. Visuelle Integration → verschiedenen Ansätzen (Q, ASA, Umwelt, Compliance,...)

Systeme müssen nicht vollständig „grün“ sein, das ist wahrscheinlich dann auch ein Risiko

Praxisbeispiele mit und ohne Softwareunterstützung

- Führungskarten auf Excel
- Führungskarten auf Access
- Webtool "SOKRATES Easy,,
- DBC Board Intelligence
- Online Datenbank SIWAKO
- Ausbildung & Zertifizierung für Sokrates-Karten

kleiner Workshop

- ... und nun sind Sie an der Reihe

... und zum Schluss vielen Dank



Stephan Routil

Routil AG

Sicherheit & Organisation

Ob. Mühlestettenweg 9

4450 Sissach

061 973 89 78

www.routil.ch



Thomas Braun

Institut für angewandte

Morphologie

Glärnischstrasse 16

8803 Rüschlikon

044 724 26 86

www.methodik.net