



Artikel 9

Personalverleih

Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hinsichtlich des Gesundheitsschutzes gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern.

Hinweis: Art.9 ArGV 3 regelt bezüglich Gesundheitsschutz materiell das gleiche wie Art. 10 VUV (Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, SR 832.30) mit Bezug auf die Arbeitssicherheit (vgl. auch EKAS-Wegleitung durch die Arbeitssicherheit, namentlich Ziffer 306.16 zu Art. 10 VUV).

Beim Personalverleih (geregelt im Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, Arbeitsvermittlungsgesetz, SR 823.11, Art. 12-23) stellt der Arbeitgeber (= Verleiher) von ihm angestellte Arbeitnehmende anderen Arbeitgebern (= Einsatzbetriebe) gewerbmässig für Arbeitsleistungen zur Verfügung. Zwischen Verleiher und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsvertrag, zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb ein Verleihvertrag. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erbringt die geschuldete Arbeitsleistung nicht im Betrieb des Verleihers, sondern ausserhalb in einem Einsatzbetrieb. Dies hat eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zur Folge: Das Weisungsrecht betreffend Ziel- und Fachanweisungen und bezüglich des Verhaltens der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers gehen an den Einsatzbetrieb über. Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere die Lohnzahlungspflicht, bleiben beim Verleiher.

Theoretisch wäre der Verleiher als Arbeitgeber für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich (vgl. Art. 328 Abs. 2 OR). Im Gegensatz zum Einsatzbetrieb kennt er jedoch in der Regel weder die Risiken, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, noch die notwendigen spezifischen

Schutzmassnahmen. Zudem ist er nicht in der Lage, die betreffenden Arbeitnehmenden vor Ort anzuleiten und zu überwachen.

Gemäss Artikel 9 ArGV 3 hat der Einsatzbetrieb deshalb gegenüber den ausgeliehenen Arbeitnehmenden bezüglich Gesundheitsschutz dieselben Verpflichtungen wie gegenüber den eigenen Mitarbeitenden. Er muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden über die auftretenden Gefahren informiert und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet sind. Im Besonderen muss er sicherstellen, dass sie für die konkrete Tätigkeit genügend ausgebildet und ausgerüstet sind.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind während der ersten Tage und Wochen erfahrungsgemäss besonders gefährdet. Dies gilt in hohem Masse auch für ausgeliehene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie kennen den Betrieb und häufig auch die Branche nicht. Die Gefahr ist dementsprechend grösser, aus Unwissenheit und Unerfahrenheit in kritische Situationen zu geraten. Aus diesem Grunde bedürfen sie einer besonderen Einführung und Anleitung. Denn auch hier gilt das in den Ausführungen zu Artikel 5 ArGV 3 beschriebene Prinzip, wonach alle Arbeitnehmenden die möglichen Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz und die entsprechenden Schutzmassnahmen kennen müssen, damit sie sich gesundheitskonform und sicherheitsgerecht zu verhalten wissen.

Betreffend die Abgabe von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) ist Folgendes festzuhalten:

Für ausgeliehene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt in erster Linie der Einsatzbetrieb als verantwortlicher Arbeitgeber. Dieser muss die er-

Art. 9



Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen
Art. 9 Personalverleih

forderlichen PSA zur Verfügung stellen bzw. sicherstellen, dass den ausgeliehenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die erforderlichen PSA zur Verfügung stehen (siehe Art. 10 VUV). Es ist dem Einsatzbetrieb freigestellt, mit dem Verleiher vertraglich zu vereinbaren, dass den ausge-

liehenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch letzteren mit den erforderlichen PSA ausgerüstet wird. Für die Überwachung und Durchsetzung der PSA-Tragpflicht bleibt aber der Einsatzbetrieb zuständig.

Artikel 59

Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers

- ¹ Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über
- den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;
 - die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;
 - den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

² Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes vom 22. März 1974 ist anwendbar.

Allgemeines

Bei den Strafbestimmungen in den Artikeln 59 bis 62 ArG handelt es sich um verwaltungsstrafrechtliche Gesetzesnormen. Obwohl sie im Arbeitsgesetz enthalten sind, gehen diese Vorschriften aus dem Strafrecht hervor, und zwar sowohl in Bezug auf das Materielle als auch in Bezug auf das Verfahren. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes stellt das Rechtsgut dar, das durch diese Gesetzesbestimmungen geschützt ist. Somit können sich der vorliegende Artikel oder der Artikel 60 und andere Verstösse gemäss Strafgesetz konkurrenzieren.

Absatz 1

Die Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass das Gesetz eingehalten wird. Denn sie entscheiden über die Organisation der Arbeitszeiten und die Einrichtung der Arbeitsplätze; folglich sind sie auch vor allen anderen Beteiligten strafbar.

Buchstabe a:

Ein Hauptzweck, den das Gesetz verfolgt, ist der Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 6 bis 8 ArG und ArGV 3). Auch die Plangenehmigung (ArGV 4) hat Auswirkungen auf die Gesundheit. Dieses Verfahren gilt nämlich für Betriebe, die als besonders gefährlich eingestuft werden (z.B. Industriebetriebe, Säge-

werke, Grosslager für Chemikalien) und ein Konstruktionsfehler oder ein unzulängliches Sicherheitsdispositiv (z.B. fehlender Notausgang) fatale Folgen haben kann. Der vorliegende Absatz trägt den genannten Umständen Rechnung: Verstösse gegen solche Vorschriften können geahndet werden, auch wenn diese nur fahrlässig begangen wurden, d.h. durch pflichtwidrige Unvorsichtigkeit. Nach Definition in Artikel 12 Absatz 3 Strafgesetzbuch (StGB) bedeutet dies, dass der oder die Fehlbare die Vorsicht nicht beachtet, zu der er oder sie nach den Umständen und nach den persönlichen Verhältnissen verpflichtet ist.

Buchstabe b:

Bei Verstössen gegen die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ist der Arbeitgeber strafbar, wenn er mit Absicht handelt.

Bevor die Behörde Strafanzeige erstattet, drängt sich in diesem Fall ein Verwaltungsverfahren nach Artikel 51 Absatz 1 und 2 ArG auf, auch wenn die Artikel 59 bis 62 ArG unabhängig von einem Verwaltungsverfahren nach Artikel 50 bis 54 ArG anwendbar sind. Im vorliegenden Absatz ist nämlich das absichtliche Handeln als ein Element des Tatbestands formuliert, so dass die für die Strafverfolgung zuständige Behörde mit der Strafandrohung nach Artikel 51 Absatz 2 ArG beweisen kann, dass der oder die Beschuldigte in der Tat vorsätzlich gegen das Gesetz verstossen hat.

Buchstabe c:

Die Anmerkungen zum Gesundheitsschutz und zur Plangenehmigung gelten auch für den Sonderschutz von jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 29 bis 32 ArG und die Bestimmungen der ArGV 5) sowie von schwangeren Frauen und stillenden Müttern (Art. 35a und 35b ArG und Art. 60 bis 66 ArGV 1).

Absatz 2

Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes (VStR, SR 313.0) hält Folgendes fest:

- ¹ Wird eine Widerhandlung beim Besorgen der Angelegenheiten einer juristischen Person, Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft, Einzelfirma oder Personengesamtheit ohne Rechtspersönlichkeit oder sonst in Ausübung geschäftlicher oder dienstlicher Verrichtungen für einen andern begangen, so finden die Strafbestimmungen auf diejenigen natürlichen Personen Anwendung, welche die Tat verübt haben.
- ² Der Geschäftsherr oder Arbeitgeber, Auftraggeber oder Vertretene, der es vorsätzlich oder fahrlässig in Verletzung einer Rechtspflicht unter-

lässt, eine Widerhandlung des Untergebenen, Beauftragten oder Vertreters abzuwenden oder in ihren Wirkungen aufzuheben, untersteht den Strafbestimmungen, die für den entsprechend handelnden Täter gelten.

- ³ Ist der Geschäftsherr oder Arbeitgeber, Auftraggeber oder Vertretene eine juristische Person, Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft, Einzelfirma oder Personengesamtheit ohne Rechtspersönlichkeit, so findet Absatz 2 auf die schuldigen Organe, Organmitglieder, geschäftsführenden Gesellschafter, tatsächlich leitenden Personen oder Liquidatoren Anwendung.

In diesem Zusammenhang ist wichtig, dass der Verweis auf Artikel 6 VStR lediglich dazu dient, im Betrieb die strafbare Person nach Artikel 59 ArG zu bestimmen. Die anderen Bestimmungen des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes sind nicht anwendbar, da nur die durch eine Verwaltungsbehörde des Bundes geahndeten Vergehen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen.

Es können nur natürliche Personen strafrechtlich verfolgt werden. Handelt es sich bei der Arbeitgeberin um eine juristische Person (z.B. Aktiengesellschaft), so wird die natürliche, für das Vergehen verantwortliche Person bestraft.