

Best Practice Seminar «Health, Safety and Environment» - «the legal side»

Christian Wind



Rund 700 Berufsunfälle täglich in der Schweiz!

Ein Beispiel

Sachverhalt:

Ihr Mitarbeiter ist in die Klingen des Grosshäckslers Ihrer Biogas-Anlage geraten, die ihm den Arm zerschneiden. Er wird vollinvalide und ist nicht mehr vermittelbar. Der Unfall ist passiert, weil irgendjemand ein Schutzgitter am Häcksler abmontiert hat.

Verfahren:

- Zivilrechtliches Verfahren gegen
 - Arbeitgeber (Fürsorgepflicht [Art. 328 OR], Geschäftsherrenhaftung [Art. 55 OR]),
 - SiBe (Art. 41 OR),
 - Betriebsinhaber einer elektrischen Anlage (Art. 27 Elektrizitätsgesetz)
- Strafrechtliches Verfahren gegen Beschuldigte(n)
 - Staatsanwalt: Spurenaufnahmen, Sicherstellungen, Versiegelung, Befragungen, Gutachten, Zwangsmassnahmen

Umweltdelikte

abo+ UMWELTDELIKT

«80 Badewannen belastetes Waschabwasser am Tag»: Gemüsebauer drohen 140'000 Franken Strafe wegen Umweltverschmutzung

Ein Gemüsebauer aus dem Rheintal schüttet mutmasslich jahrelang verschmutztes Waschwasser in einen nahe gelegenen Bach und bringt es auf seinen Feldern aus. Er bestreitet jedoch jegliche Schuld und sieht dahinter einen Feldzug des Amts für Umwelt gegen ihn persönlich.

Enrico Kampmann

19.09.2022, 20.03 Uhr

2 Kommentare

Merken

Drucken

Im März machte das «St.Galler Tagblatt» [publik](#), dass vom Areal des Verpackungskonzerns Amcor in Goldach vor gut zwei Jahren giftiger Löschschaum in den Bodensee geflossen war. Die Staatsanwaltschaft bestrafte die Firma mit 5000 Franken Busse und einer Ersatzforderung von rund 28'000 Franken für die Entsorgungskosten. Über die Höhe der Busse schüttelten nicht nur Umweltverbände sondern auch [Politiker den Kopf](#).

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung
2. Mögliche Konsequenzen von Non-Compliance
3. Corporate Governance - Risikomanagement
4. Corporate Governance - Compliance
5. Compliance-Würfel-Modell
6. Gesetzliche Grundlagen
7. Praxisfall
8. Betriebliche Sicherheitsorganisation
9. Spezialfall: Invalidität
10. Strafbarkeit nach UVG
11. Strafrechtliche Verantwortlichkeit bei Arbeitsunfällen
12. Strafrechtliche Haftung gemäss Art. 102 StGB
13. Empfehlungen



1. Zielsetzung

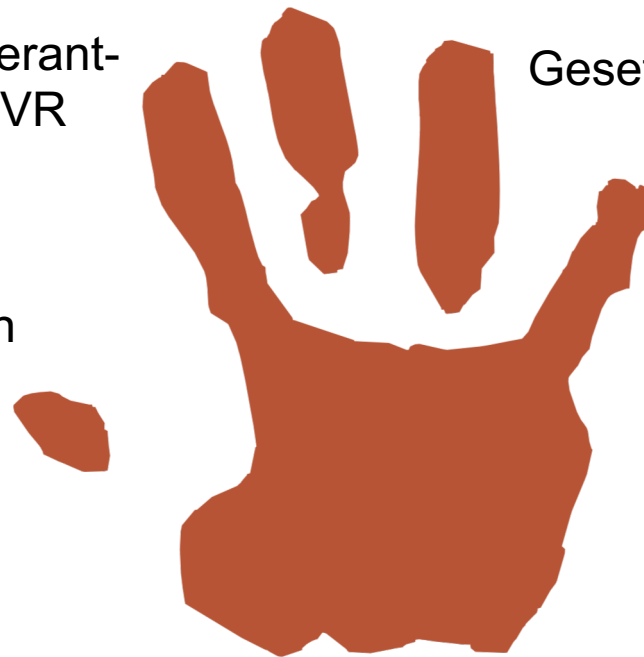
Compliance-Würfel Modell

Compliance-Verantwortlichkeiten VR und GL

Gesetzliche Grundlagen

Zivil-/strafrechtliche Verantwortlichkeit

Konsequenzen von Non-Compliance



2. Mögliche Konsequenzen von Non-Compliance

- Reputationsverlust
- «Dawn-raids» (Hausdurchsuchungen)
- Bussen
- Gewinnabschöpfung
- Aktienkurs
- Verlust von Investoren / Geschäftspartnern
- Haftung (Gefängnis / Bussen) Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
- Sperrlisten
- Entlassungen
- Ausschluss von Ausschreibungen
- Höhere Finanzierungskosten
- Geringerer Verkaufspreis bei Veräusserung des Unternehmens
- Betrug
- Opportunitätskosten
- Kosten für externe Berater / Anwälte
- ...

3. Corporate Governance - Risikomanagement

Das Risikomanagement umfasst namentlich strategische, **operationelle**, rechtliche und finanzielle Risiken sowie Marktrisiken bzw. Risiken für die Reputation des Unternehmens.

Der Verwaltungsrat nimmt **mindestens einmal jährlich eine Risikobeurteilung** vor und berücksichtigt deren Ergebnis für seine Leitungs- und Aufsichtsaufgaben sowie für die Weiterentwicklung des internen Kontrollsystems.

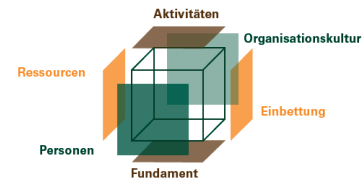
4. Corporate Governance - Compliance

Der **Verwaltungsrat** ist im Rahmen seiner **Oberaufsicht** dafür besorgt, dass nicht nur seine Mitglieder, sondern das Unternehmen insgesamt, inklusive Management und Mitarbeitende, die Gesetze und internen Normen einhalten (Compliance) und dass auch darüber hinaus verantwortungsvoll gehandelt wird.

Der **Verwaltungsrat** organisiert die Compliance nach den Besonderheiten des Unternehmens und **erlässt geeignete Verhaltensrichtlinien**. Er orientiert sich dabei an anerkannten Best-Practice-Regeln und beachtet die wichtige Rolle finanzieller wie nichtfinanzieller Anreize für Mitarbeitende und deren Vorgesetzte.

Die **Geschäftsleitung** trifft **Massnahmen zur Einhaltung der Gesetze und internen Normen sowie für ein integriertes Geschäftsgebaren** im Unternehmensalltag. Sie gewährt hierfür die erforderlichen personellen und finanziellen **Ressourcen**.

5. Compliance-Würfel-Modell Zusammenfassung



Organisationskultur	Einbettung	Aktivitäten
1. Grundwerte der Organisation 2. Compliance-Kultur 3. «tone at and from the top and middle» 4. Führung durch Vorbild 5. klares Compliance-Bekenntnis (intern und extern) 6. Durchführung von (Kultur-) Workshops	7. Risikomanagement 8. Controls 9. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung 10. Sitzungen 11. Informationen 12. Stellenbeschriebe 13. HR-Prozess 14. Berichterstattung	15. Grundkonzept 16. Risk-Assessment 17. Schulungen 18. Monitoring 19. Audits 20. Sanktionierung 21. Berichterstattung 22. Dokumentation 23. Kommunikation 24. Verträge mit Compliance-Klauseln 25. Due Diligence bei Drittparteien 26. Verpflichtungen 27. Überprüfung und Verbesserung
Personen	Ressourcen	Fundament
28. Rekrutierung 29. Beförderung 30. Personal- und – Führungskräfteentwicklung 31. Anreiz- und Vergütungssystem 32. Leistungsbeurteilung 33. Mitwirkung	34. Leitungsorgan (Geschäftsleitung) 35. Compliance-Funktion 36. Beratung und Auskunft 37. Tools 38. Compliance-Information	39. Interne Vorgaben (z.B. Verhaltenskodex, Anti-Korruptions-Richtlinie) 40. Verantwortung und Rollen 41. Prozess für Krisen / Notfälle 42. Meldesystem / Ombudsmann 43. Organisationsreglement

6. Gesetzliche Grundlagen (1/6)

- **Art. 328 Abs. 2 OR:**

Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

- **Art. 6 ArG:**

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

2 Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

6. Gesetzliche Grundlagen (2/6)

- **Art. 6 ArG:**

3 Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber **die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen**. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

- **Art. 82 Abs. 1 und 2 UVG:**

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten **alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind**.

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

6. Gesetzliche Grundlagen (3/6)

- Verordnungen zum Arbeitsgesetz (ArGV)
 - 1 Definitionen und Präzisierungen
 - 3 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Gesundheitsschutz
 - 5 Schutz der **Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen** bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr
- Verordnung über die Unfallverhütung (VUV)
 - Prüfung, welche **Gefahren es in Ihrem Betrieb** gibt und Treffen der notwendigen Schutzmassnahmen
- EKAS-Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie)
 - konkretisiert, **wann Arbeitsärzte und andere Spezialistinnen der Arbeitssicherheit** beigezogen werden müssen.
- Wegleitung der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS)
 - erläutert die Vorschriften, zwecks **Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten**.
- Bundesgesetz über die Produktesicherheit (PrSG)
 - regelt, wie die **Sicherheit von Produkten** gewährleistet und der grenzüberschreitende freie Warenverkehr erleichtert werden.
-

6. Gesetzliche Grundlagen (4/6)

▪ Art. 5 Abs. 3 GIG

3 Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie **Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können**. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

Entschädigung beträgt max. 6 Monatslöhne.

6. Gesetzliche Grundlagen (5/6)

- **Art. 59 USG** Kosten von Sicherungs- und Behebungsmaßnahmen
«Die Kosten von Massnahmen, welche die Behörden zur Abwehr einer unmittelbar drohenden Einwirkung sowie zu deren Feststellung und Behebung treffen, werden dem Verursacher überbunden.»
- **Art. 59a Abs. 1 USG:**
«Der Inhaber eines Betriebs oder einer Anlage, mit denen eine besondere Gefahr für die Umwelt verbunden ist, haftet für den Schaden aus Einwirkungen, die durch die Verwirklichung dieser Gefahr entstehen. [...]»

Art. 59 USG verankert das Verursacherprinzip bei der Abwehr einer unmittelbar drohenden Einwirkung sowie bei deren Feststellung und Behebung. Art. 59a Abs. 1 USG sieht eine Kausalhaftung des Inhabers eines umweltgefährdenden Betriebs oder Anlage für den daraus entstandenen Schaden.

6. Gesetzliche Grundlagen (6/6)

- **Art. 54 GSchG** Kosten von Sicherungs- und Behebungsmaßnahmen
«Die Kosten von Massnahmen, welche die Behörden zur Abwehr einer unmittelbar drohenden Einwirkung sowie zu deren Feststellung und Behebung treffen, werden dem Verursacher überbunden.»

Gleich wie im USG wird in Art. 54 GSchG das Verursacherprinzip verankert.

7. Praxisfall

Das Bundesgericht stellt hohe Anforderungen!

Ein Unternehmen hatte eine Bandhärteanlage für Stahlrolle in Betrieb genommen. Es kam zu einem Unfall. Durch einen Fehltritt verletzte sich ein Arbeitnehmer schwer an der Hand. Die Arbeitgeberin haftete für den von den Sozialversicherungen nicht gedeckten Schaden, obgleich sie die Anlage von der SUVA und dem Amt für Wirtschaft hatte abnehmen lassen. Die SUVA hatte aber **keine umfassende Prüfung** vorgenommen, sondern nur nichts beanstandet und festgehalten, dass eine **Gefahrenermittlung noch erfolgen** müsse, was dann offenbar nicht geschah. Zudem hatte die Arbeitgeberin nach dem Unfall die Anlage sofort **auf relativ einfache Weise** gegen diese Art von Unfällen **gesichert**, was das Bundesgericht als weiteren Beleg dafür ansah, dass die Arbeitgeberin vorher ihrer Schutzpflicht nicht genügend nachgekommen war (Urteil Bundesgericht 4A_189/2015 vom 6. Juli 2015).

8. Betriebliche Sicherheitsorganisation (1/2)

Gemäss EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie), Ziffer 3.1 und 3.3 ist für

- Betriebe mit besonderen Gefahren und 10 oder mehr Mitarbeitenden
 - Betriebe ohne besondere Gefahren mit 50 oder mehr Mitarbeitenden
- eine betriebliche Sicherheitsorganisation obligatorisch.

Der Aufbau des Sicherheitssystems ist eine Führungsaufgabe. Als Chef oder Chefin können Sie jedoch bestimmte Aufgaben delegieren und Unterstützung beziehen. Es macht Sinn, im Betrieb eine/-n Sicherheitsbeauftragte/-n (SiBe) oder eine Kontaktperson für Arbeitssicherheit (KOPAS) zu bestimmen und sie speziell für diese Aufgabe schulen zu lassen (via Brancheverband oder bei der Suva).

8. Betriebliche Sicherheitsorganisation (2/2)

- Der SiBe haftet zwar zivilrechtlich gegenüber seinem Auftraggeber für die **fachliche Richtigkeit und Vollständigkeit** seiner Empfehlungen, ist aber für deren Umsetzung nicht zuständig.
- Dass sich im Einzelfall aus einer fehlerhaften Beratung eine adäquat-kausale strafrechtliche (Mit-)Verantwortung ableiten lässt, kann nicht zum vorneherein ausgeschlossen werden
- Deshalb präzise Umschreibung von Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen des SiBe in einem **Pflichtenheft**
- SiBe hält sich strikt an die Arbeitsteilung Stab/Linie, sonst Gefahr des Übernahmeverschuldens, d.h. strafrechtliche Behandlung wie ein Sicherheitsverantwortlicher (Garant).

9. Spezialfall: Invalidität

- Führt ein Unfall zur Invalidität, ist der Schaden sehr schnell sehr gross. Wohl bezahlen dann die Sozialversicherungen (Unfallversicherung, IV, Berufliche Vorsorge) einen wesentlichen Teil.
- Sie nehmen aber Regress auf die Arbeitgeberin, welche aus Arbeitsvertrag haftet, und auf die verantwortlichen Personen aufgrund des allgemeinen Haftpflichtrechts. Allerdings besteht der Regressanspruch nur bei absichtlicher oder grobfahrlässiger Schädigung (Art. 75 Abs. 2 ATSG).
- Die Sozialversicherungen bezahlen indessen nicht den ganzen Schaden. Regelmässig bleibt ein Teil ungedeckt (sogenannter Direktschaden) und für diesen haben dann die Arbeitgeberin und die fehlbaren Personen aufzukommen.
- Soweit keine absichtliche oder grobfahrlässige Schädigung vorliegt, lässt sich das in der Regel mit einer Haftpflichtversicherung abdecken. Diese muss aber auch tatsächlich abgeschlossen worden sein.

10. Strafbarkeit nach UVG

- Artikel 112 Absatz 4 UVG

Wer «als Arbeitgeber» den Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt, macht sich strafbar, selbst wenn niemand verletzt oder ernsthaft gefährdet wird.

11. Strafrechtliche Verantwortung bei Arbeitsunfällen

Die wichtigsten strafrechtlich relevanten Tatbestände bei Arbeitsunfällen:

- Art. 102 StGB Verantwortlichkeit des Unternehmens – Strafbarkeit
- Art. 117 StGB Fahrlässige Tötung
- Art. 125 StGB Fahrlässige Körperverletzung
- Art. 229 StGB Gefährdung durch Verletzung der Regeln der Baukunde
- Art. 230 StGB Beseitigung oder Nichtanbringung von Sicherheitsvorrichtungen
- Art. 222 StGB Fahrlässige Verursachung einer Feuersbrunst
- Art. 223 StGB Verursachung einer Explosion
- Art. 227 StGB Verursachen einer Überschwemmung oder eines Einsturzes
- ...

12. Strafrechtliche Haftung nach Art. 102 StGB

- Wenn komplexe Strukturen die individuellen Verantwortlichkeiten verwässern, kann es zu erheblichen Beweisschwierigkeiten kommen.
- Wem ist bei systembehafteten Fehlentwicklungen eine Straftat gerechterweise persönlich zuzurechnen, wenn man eine willkürliche Auswahl vermeiden will?
- In solchen Situationen findet man oft keine strafrechtlich befriedigenden Antworten. Aus diesem Grund wurde die strafrechtliche Unternehmenshaftung geschaffen.
- Sie ist in Art. 102 StGB festgehalten. Der Artikel sieht vor, dass das Unternehmen als solches bei Arbeitsunfällen mit einer **Busse bis zu CHF 5 Mio.** bestraft werden kann, wenn es so **mangelhaft organisiert** ist, dass es sich für die Behörden als unmöglich erweist, einen oder mehrere konkrete Schuldige für die Straftat (Körperverletzung, Tötung usw.) ausfindig zu machen.

13. Empfehlungen

Welche Präventionsmassnahmen in Bezug auf Berufsunfälle und -krankheiten angemessen und erforderlich sind, hängt von der Grösse und Art des Betriebes ab.

Falls jedoch entsprechende Risiken bestehen, empfiehlt sich folgendes:

- **Enge Anlehnung** der Sicherheitsinstruktionen an die Vorgaben der SUVA, bzw. EKAS, **schriftliche Abgabe** an jeden Mitarbeitenden und **schriftliche Bestätigung** des Erhalts
- Möglichst **früher Beizug** der SUVA oder anderer Kontrollorgane bei neuen Maschinen oder anderen Gefahrenquellen
- Schriftliche Verlangung einer **umfassenden Prüfung** bei der Überprüfung des Betriebs
- Falls Kontrolle ergibt, dass weitere Kontrollen nötig sind, sofort umfassende Prüfung verlangen oder zumindest eine **schriftliche Bestätigung** für Weiterführung
- Bei Verwendung von möglicherweise **kritischen Stoffen**, möglichst frühzeitigen Beizug von Experten

Herzlichen Dank!

Christian Wind

Dr. iur. HSG; Attorney-at-Law, LL.M., EMBA IMD

Partner in Zürich, Co-Head der beiden Practice Groups Compliance & Investigations und Wettbewerb & Medien

Functional Partner für Compliance & Corporate Secretary am International Center for Corporate Governance St. Gallen

Studienleiter CAS Compliance Management an der Executive School of Management, Technology and Law an der Universität St. Gallen

Autor "Leitfaden Compliance Pragmatisch & ganzheitlich" (Stämpfli Verlag 2018)

Bratschi AG

Bahnhofstrasse 70, Postfach

8021 Zürich

Schweiz

Büro: +41 58 258 10 00

Mobil: +41 79 433 86 81

christian.wind@bratschi.ch

www.bratschi.ch

www.bratschi.ch/compliance

