

Erschienen in leicht gekürzter Form in der Zeitschrift „KMU Manager“, Nr. 1, Februar 2003

Beschäftigte verunfallen, Arbeitgeber bezahlen?

Mit dem neuen Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) entfällt das Haftungsprivileg des Arbeitgebers. Bereits leichte Fahrlässigkeit kann teuer werden.

Barbara Klett

Unfälle von Angestellten - egal ob in ihrer Freizeit oder während der Arbeitszeit - haben oft erhebliche finanzielle Konsequenzen. So kann die medizinische Behandlung unter Umständen langwierig und kostspielig sein. Die Beschäftigten haben einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit. Gegenüber einem Haftpflichtigen können zudem weitere Schadenspositionen berücksichtigt werden, wie der Ersatz des immateriellen Unbill (Genugtuung) und der Ersatz bei Behinderung in der Haushaltsführung (Haushaltsschaden).

Gerade für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist es angesichts dieser komplexen Ausgangslage hinsichtlich Schadenspositionen und Versicherungsdeckungen nicht immer klar, für was er einzustehen hat und ob er allfällige Leistungen mittels eines Regresses zurückfordern kann

Unfalldeckung

Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sind alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obligatorisch gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert. Versichert sind Berufs- und Nichtberufsunfälle. Berufsunfälle sind jene, die sich bei Tätigkeiten ereignen, die im Auftrag des Arbeitgebers und in dessen Interessen ausgeführt werden. Zu den Nichtberufsunfällen zählen insbesondere Unfälle auf dem Arbeitsweg, Sportunfälle, Verkehrsunfälle bei privater Tätigkeit oder allgemein Unfälle in der Freizeit. Nichtberufsunfälle sind bei teilzeitbeschäftigten Abgestellten erst dann versichert, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

Die obligatorische Unfallversicherung übernimmt im Wesentlichen die Heilbehandlungskosten sowie den Lohnausfall ab dem dritten Tag nach dem Unfalltag, diesen aber lediglich zu 80 Prozent des versicherten Verdienstes. Bei gravierenden Personenschäden hat der Versicherte zudem einen Anspruch auf eine Integritätsentschädigung.

Lohnfortzahlungspflicht

Das Arbeitsrecht sieht vor, dass der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den Lohnausfall infolge Arbeitsverhinderung durch Unfall übernimmt. Die meisten Arbeitsverträge sehen eine umfassende, jedoch zeitlich beschränkte Übernahme des vollen Lohnes vor. Der Arbeitgeber trägt somit regelmässig den Lohn der ersten drei Tage nach dem Unfall und - sofern vertraglich vorgesehen - die von der Unfallversicherung nicht umfassten restlichen 20 Prozent des Lohnes. Die übrigen Schadenspositionen, die weder durch die obligatorische Unfallversicherung gedeckt sind noch gemäss Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber zu übernehmen sind, trägt der Verunfallte selber.

Ersatzanspruch

Die Ursache eines Unfalles kann vielfältig sein. Neben "Selbstunfällen", gibt es auch Situationen, in welchen ein Dritter für die Unfallfolgen haftet. Dann kann der Verunfallte den von der Unfallversicherung nicht gedeckten Schaden gegenüber dem Haftpflichtigen geltend machen. Auch die zahlende Unfallversicherung hat die Möglichkeit in die Rechte des Versicherten einzutreten und für die erbrachten Leistungen auf den Haftpflichtigen Regress zu nehmen.

Die Frage des Regressrechtes des Arbeitgebers für Lohnleistungen, welche er während der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalles leistet, war - da gesetzlich nicht geregelt - jahrelang umstritten. Das Bundesgericht hat nun diese Gesetzeslücke geschlossen. Muss ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer während der Dauer einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit Lohn zahlen, kann er sich laut diesem Urteil des Bundesgerichtes an dem für den Unfall haftenden Dritten schadlos halten. Der Arbeitgeber ist in diesem Punkt den Versicherungen gleich zu stellen und hat auch selbst gegenüber einem kausalhaftenden Dritten ein Regressrecht. Der Umfang des Anspruches richtet sich dabei nach dem hypothetischen Schaden, den der Arbeitnehmer ohne die Zahlung seines Arbeitgebers erlitten hätte. Das Regressrecht erstreckt sich somit auf den Nettolohn inklusive 13. Monatslohn und auf die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers zuzüglich rentenbildende Arbeitgeberbeiträge.

Schutz geboten

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitstätigkeit unfallfrei ausgeführt werden kann. Die Schutzpflichten des Arbeitgebers umfassen dabei bauliche und technische Massnahmen, Weisungen und Anordnungen sowie die Instruktion und Überwachung des Personals. Das Gesetz verlangt Schutzmassnahmen, soweit sie nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das jeweilige Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung dem Arbeitgeber billigerweise zugemutet werden kann. Ein Arbeitgeber, der seine Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer verletzt, begeht eine Vertragsverletzung und haftet für den entstandenen Schaden. Der Arbeitgeber kann sich von der Haftung befreien, wenn er das Fehlen eines Verschuldens nachweist. Die neuere Tendenz in der Rechtsprechung läuft darauf hinaus, dem Arbeitgeber die Haftung für alle Berufsrisiken zu überbinden und sie damit der Kausalhaftung anzugleichen.

Haftungsprivileg entfällt

Das Unfallversicherungsgesetz enthielt bis Ende 2002 neben einem Regress- auch ein Haftungsprivileg des Arbeitgebers in Bezug auf die nach diesem Gesetz von der Unfallversicherung geschuldeten Leistungen (Heilungskosten, Lohnausfall und Genugtuung). Nach dem alten Art. 44 Abs. 2 UVG haftete der Arbeitgeber gegenüber dem obligatorisch unfallversicherten Arbeitnehmer nur, wenn er den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat. Diese Regelung bezweckte bis anhin, durch weitgehende Ausschaltungen von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auch die Erhaltung des Arbeitsfriedens. Mit dem am 01.01.2003 in Kraft getretenen Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechtes (ATSG) wird das Arbeitgeberprivileg in Art. 44 Abs. 2 UVG soweit aufgehoben, dass lediglich noch der Regress der Sozialversicherung gegenüber dem Arbeitgeber eingeschränkt bleibt. Das Haftungsprivileg wird abgeschafft und somit zur Folge haben, dass sowohl der Arbeitgeber wie auch Arbeitskolleginnen und -kollegen gegenüber der geschädigten Person für jedes Verschulden einzustehen

haben. Bereits leichte Fahrlässigkeit kann deshalb künftig Haftungsfolgen auslösen. Aufgrund dieser neuen gesetzlichen Ausgangslage und dem damit verbundenen Ausbau der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, sollte genau geprüft werden, ob die bestehende Betriebshaftpflichtversicherung die Haftungsrisiken noch adäquat deckt.

Fazit

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer unfallbedingt ausfällt, sind allfällige Regressansprüche gegenüber Dritten für die erbrachten Lohnleistungen zu prüfen.

Die neu ersatzfähigen Direktansprüche von Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgebern bei Berufsunfällen sind im Rahmen der übrigen Deckung versichert. Zu prüfen ist allenfalls die Erhöhung einer knapp bemessenen Versicherungssumme, da anzunehmen ist, dass die Zahl der Schäden und ihre Kosten als Folge der Gesetzesrevision steigen werden.

Barbara Klett, Rechtsanwältin/Awocato, Mediatorin, ist Partnerin in der Kanzlei Kaufmann Rüedi & Partner, Luzern. Barbara Klett befasst sich schwergewichtig mit Haftpflicht- und Versicherungsrecht und Rechtsfragen im Bereich des Transport- und Verkehrsrechts. Kontakt: www.drw.ch