

Gesetzliche Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

ARBEITSUNFÄLLE – WER IN WELCHEM FALL HAFTET

Wer kommt für Körperschäden von Mitarbeitenden bei Betriebsunfällen auf? Und welches sind die rechtlichen Folgen, wenn der SIBE oder ein anderer Angestellter selbst Fehler machen? Die Haftbarkeit aufgrund von persönlichem Verschulden – des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers – ist von den Leistungen der Unfallversicherung zu unterscheiden.

Text: Elisabeth Glättli, Rechts- und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Bei Körperverletzungen aufgrund eines Betriebsunfalls erbringt zunächst die Unfallversicherung (UV) – unabhängig vom Verschulden der Akteure – die im Unfallversicherungsgesetz aufgeführten Leistungen wie Transport-, Heilungskosten oder Hilfsmittel. Sie richtet auch ein Taggeld bei Arbeitsunfähigkeit aus und eine Invalidenrente bei Invalidität.

Der Arbeitgeber wird gegenüber dem Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig und gegenüber der UV regresspflichtig, wenn er keine Massnahmen zur Unfallverhütung trifft, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind (Art. 328 Abs. 2 OR, s. auch Art. 82 UVG, Art. 3 ff. VUV). Er haftet auch für das Verhalten anderer Arbeitnehmer, soweit diese in Ausübung ihrer arbeitsrechtlichen Pflichten handeln (Art. 101 OR). Ist das Betriebliche Sicherheitssystem genügend, haftet der Arbeitgeber nicht.

Verschuldensgrad massgebend

Arbeitnehmende haften für Schäden, die sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügen. Für die Höhe des Schadenersatzes sind unter anderem entscheidend:

- Das Berufsrisiko: Führt eine Arbeit mit grosser Wahrscheinlichkeit auch bei einem sorgfältigen Arbeitnehmer zu Schaden, so spricht man von schadensgeneigter Arbeit oder Berufsrisiko (z. B.: Chauffeur im innerstädtischen Verkehr). Dieses wirkt sich haftungsreduzierend aus.

- Die Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen: Ist ein Arbeitnehmer vollumfänglich ausgebildet, ist die Pflicht des Arbeitgebers bezüglich Instruktion und Kontrolle geringer. Wurde ein als unzuverlässig bekannter Arbeitnehmer nicht genügend überwacht, gilt dies als Selbstverschulden des Arbeitgebers, was zur Reduktion des Schadenersatzes führt.
- Der Verschuldensgrad (grobe, mittlere und leichte Fahrlässigkeit): Leichte Fahrlässigkeit hat oft eine deutlich reduzierte Haftung zur Folge. Sie liegt vor, wenn der Arbeitnehmer etwas nicht berücksichtigt, was er bei genauerem Überlegen eigentlich hätte beachten müssen. Grobe Fahrlässigkeit bedeutet, dass elementare Vorsichtspflichten ausser Acht gelassen wurden, welche jeder vernünftige Mensch in dieser Lage bedacht hätte. Oft hat dies eine alleinige Haftbarkeit des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers zur Folge. Bei mittlerem Verschulden wird der Schaden je nach Verursacher aufgeteilt.
- Zu beachten sind auch weitere Umstände wie das Mitverschulden des Arbeitgebers, die Lohnhöhe des Arbeitnehmers und das Verhältnis von Lohnhöhe und Schadenersatz.

Praxisbeispiele

Was sind die rechtlichen Folgen, wenn ein SIBE (oder ein BESIBE) eine Gefahr erkennt, aber keine entsprechenden Massnahmen einleitet und sich ein Unfall ereignet?

Da der SIBE Hilfsperson des Arbeitgebers ist, haftet Letzterer auch für dessen Fehler. Die geschädigte Person kann den SIBE auch direkt belangen (Art. 41 OR). Der Arbeitgeber kann seinerseits den SIBE haftbar machen (Art. 321e OR). Handelten dieser oder der Arbeitgeber grobfahrlässig, kann die Unfallversicherung auf diese Personen Regress nehmen. Ein Arbeitgeber kann sich mittels einer Betriebshaftpflichtversicherung gegen solche Risiken absichern. Diese soll auch grobfahrlässiges und absichtliches Handeln eines Arbeitnehmers abdecken.

Was gilt, wenn ein Mitarbeiter seine Eigenverantwortung nicht wahrnimmt und verunfallt?

Bei Grobfahrlässigkeit des Arbeitnehmers – dies gilt auch für SIBE und BESIBE – entfällt eine allfällig bestehende (Mit-)Haftung des Arbeitgebers oder sie wird reduziert. Ein Arbeitgeber war z. B. nicht haftbar für die Verletzungen einer Reinigungskraft aufgrund eines Sturzes von vier Metern Höhe beim Reinigen von Fenstern, da die Arbeitnehmerin die klaren Weisungen der Arbeitgeberin, diese Fenster nicht zu reinigen, nicht beachtet hatte.

Weitere Informationen

- Art. 328 OR (Arbeitgeberhaftung)
- Art. 321e OR (Arbeitnehmerhaftung)
- Art. 75 ATSG (Regress der Unfallversicherung)