



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 43.006/81-I 8/89

An das  
Präsidium des  
Nationalrates

W i e n

Zl.	Betrifft GESETZENTWURF PZ GE/98	Telefon 0222/96 22-0*
	Datum: 24. OKT. 1989	Faxschreiber 131264 jusmi a
Verteilt:	25. Okt. 1989	Sachbearbeiter

Museumstraße 7  
A-1070 Wien

Briefanschrift  
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefax  
0222/96 22/727

Teletex  
3222548 = bmjust

(DW)

Klappe

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert wird (48. Novelle zum ASVG);  
 Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz geändert wird (19. Novelle zum BKUVG);  
 Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauern-Sozialversicherungsgesetz geändert wird (14. Novelle zum BSVG);  
 Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz geändert wird (16. Novelle zum GSVG).

Das Bundesministerium für Justiz beeckt sich, mit Beziehung auf die Entschließung des Nationalrates vom 6.7.1961 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu den oben angeführten Gesetzesentwürfen zu übermitteln.

23. Oktober 1989

Für den Bundesminister:

i.V. TADES

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 43.006/81--I 8/89

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

W i e n

Museumstraße 7  
A-1070 Wien

Briefanschrift  
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon 0222/96 22-0\*      Telefax 0222/96 22/727

Fernschreiber 131264 jusmi a      Teletex 3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Klappe (DW)

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert wird (48. Novelle zum ASVG);  
 Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz geändert wird (19. Novelle zum B-KUVG);  
 Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauern-Sozialversicherungsgesetz geändert wird (14. Novelle zum BSVG);  
 Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz geändert wird (16. Novelle zum GSVG).

zu Zl. 20.048/4-1/1989  
 Zl. 21.139/5-1/1989  
 Zl. 20.795/3-2/1989  
 Zl. 20.619/2-2/1989

Das Bundesministerium für Justiz beeht sich, mit Beziehung auf die Schreiben vom 27. und 28. September 1989 zu den oben angeführten Gesetzesentwürfen wie folgt Stellung zu nehmen:

I. 48. Novelle zum ASVG

Zum Art. I Z. 6

- 2 -

Aus den Erläuterungen (Seite 9) ergibt sich, daß der Beitragsschuldner im Sinn des § 64 Abs 3 ASVG zu mahnen ist. Dies sollte – über den Klammerausdruck hinaus – im Gesetzestext selbst klargestellt werden. Gemäß § 64 Abs 3 ASVG ist der Beitragsschuldner in der Mahnung aufzufordern, den rückständigen Betrag binnen zwei Wochen zu bezahlen. Es bedarf daher im § 67 Abs 10 ASVG idF des Entwurfs wohl keines zusätzlichen Hinweises auf die zweiwöchige Frist.

Zum Art IV Z. 1

Im § 227 Abs 1 Z 4 lit b ASVG idF des Entwurfs sollte zunächst statt des Wortes "Adoptivmutter" der Ausdruck "Wahlmutter" verwendet werden.

Die Erläuterungen (Seite 24 f) sind zum Teil widersprüchlich, da zum einen nur die Annahme an Kindesstatt und die Pflege zum Zweck einer späteren Adoption genannt werden (Seite 24), zum anderen aber allgemein von der "Übernahme in unentgeltliche Pflege" gesprochen wird (Seite 25). Überhaupt sollten nach Auffassung des Bundesministeriums für Justiz auch einer Pflegemutter, der gemäß § 186a ABGB die Obsorge zusteht, Ersatzzeiten angerechnet werden sollten.

Zum Art V Z. 1

Der § 332 Abs 1 ASVG regelt den Übergang von Ansprüchen des Geschädigten gegen den Schädiger auf den Sozialversicherungsträger (Legalzession). Ansprüche, die dem Geschädigten nicht zustehen, können auch nicht übergehen. Beiträge an den KRAZAF können aber schon deswegen nicht zu einem Anspruch des Geschädigten gegen den Schädiger führen, weil sie der Geschädigte nicht selbst leisten muß (und auch nicht erbringen müßte, wäre er versichert). Zudem ist sehr fraglich, ob solche Beiträge überhaupt in einem zivilrechtlich zu fordernden kausalen Zusammenhang mit dem schädigenden Ereignis stehen. Sollte der einge-

fügte zweite Satz als eine nähere Ausführung zur Legal-  
zession gemeint sein, so wäre er nicht nur mißverständlich,  
sondern würde auch ins Leere gehen.

Unter "der übergehende Anspruch" in dem genannten Satz  
kann aber nur der Anspruch des Geschädigten gegen den  
Schädiger gemeint sein (ein anderer Anspruch geht nicht  
über). Nach dem Wortlaut soll dieser Anspruch die Leistung  
des Sozialversicherungsträgers an den KRAZAF umfassen. Das  
heißt, hier wird nicht - wie es auf den ersten Blick  
scheint - der Übergang, sondern der Anspruch des Ge-  
schädigten gegen den Schädiger direkt geregelt. Explizit  
ausgedrückt heißt der eingefügt Satz, daß der Schädiger  
dem Geschädigten anteilige Leistungen des Sozialver-  
sicherungsträgers an den KRAZAF zu ersetzen hat, wenn der  
Geschädigte in Anstaltpflege war, (und daß dieser An-  
spruch auf den Sozialversicherungsträger übergeht). Diese  
Regelung widerspricht den Grundsätzen des Schadenersatz-  
rechtes, wonach nur verursachte Schäden zu ersetzen sind  
und nur solche Schäden, die dem Geschädigten (und nicht  
einem Dritten) entstanden sind.

Der vorgeschlagenen Bestimmung wird daher nicht nur  
wegen ihrer nicht eindeutigen Formulierung und ihrer nicht  
ganz klaren rechtlichen Konstruktion, sondern auch des-  
wegen entgegentreten, weil hier mit Mitteln des Zivil-  
rechts ein Ziel erreicht werden soll, das wesentlichen  
Grundsätzen des Schadenersatzrechts widerspricht.

#### Zum Art V Z. 2

Die im vorliegenden Entwurf vorgesehene Änderung des  
§ 333 ASVG bedeutet bloß die Lösung eines der vielen  
Probleme, die sich im Zusammenhang mit dieser Bestimmung  
stellen. Das Bundesministerium für Justiz verweist dies-  
bezüglich auf seine dem Bundesministerium für Arbeit und  
Soziales zu dessen Zahl 123.536/2-1a/86 und 123.944/1-1/87  
gegenüber abgegebene umfassende Stellungnahme vom

16.10.1987 zum gegenständlichen Problemkreis, die als Beilage angeschlossen ist. Das Bundesministerium für Justiz bezweifelt, ob eine solche punktuelle Änderung sinnvoll ist. Sollte allerdings eine umfassende Neuregelung dieses Problemkreises derzeit nicht möglich sein, so wird auch der vorgesehenen Teiländerung unter dem Vorbehalt der nachstehenden Bedenken zugestimmt.

Die Erweiterung der Haftung auf fahrlässige Übertretungen der Arbeitnehmerschutzberechtigungen scheint zwar zunächst einleuchtend, die neue Regelung enthält aber einen schweren Wertungswiderspruch, der sie wohl gleichheitswidrig im Sinn der Rechtsprechung des VfGH und damit verfassungswidrig macht:

Die Regelung würde einerseits bedeuten, daß eine Außerachtlassung von Arbeitnehmerschutzberechtigungen schon dann haftbar macht, wenn nur diese Übertretung selbst bei gehöriger Aufmerksamkeit erkennbar und vermeidbar war, der dann eingetretene Schaden muß davon nicht mehr erfaßt sein; dies ergibt sich aus der Fassung der Bestimmung, die insofern mit § 1311 ABGB übereinstimmt. Die Haftung würde also in einem solchen Fall auch dann eintreten, wenn das Verschulden in Beziehung auf den eingetretenen Schaden äußerst schwach ist; das ergibt sich schon aus der systematischen Einordnung der betreffenden Haftungsregel im § 1311 ABGB als einer der Fälle der Haftung für Zufall. Die Schadenszufügung durch fahrlässige Übertretung einer Schutznorm muß daher keinesfalls grob fahrlässig sein (OGH 13.6.1967, SZ 40/81; 6.6.1978 ArbSlg. 9702 uva.).

Andererseits würde aber nach der vorgeschlagenen Bestimmung derjenige nicht haften, der den Schaden zwar nicht durch die Übertretung einer Schutznorm, wohl aber nach allgemeinen Regeln grob fahrlässig – aber gerade noch nicht vorsätzlich – herbeiführt.

Damit würde an einen nach den allgemeinen Regeln des Schadenersatzrechtes wesentlich weniger schwerwiegenden Fall eine – für den Arbeitgeber – nachteilige Rechtsfolge geknüpft, die in einem weitaus schwerwiegenderen Fall nicht vorgesehen ist.

Die vorgesehene Regelung kann auch nicht damit gerechtfertigt werden, daß damit die Schadenersatzpflicht als eine zusätzliche Sanktion für die Übertretung der Arbeitnehmerschutzvorschriften eingeführt wird. Da die Höhe der Schadenersatzpflicht in keinerlei Beziehung zu dem Gewicht der Übertretung der Arbeitnehmerschutzvorschrift gestellt ist, würde die Regelung auch unter diesem Gesichtspunkt den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz in verfassungswidriger Weise verletzen.

Im übrigen sollte allerdings überlegt werden, ob nicht – bei einer Änderung des Abs. 1 – auch der § 333 Abs 4 ASVG angepaßt werden müßte, um sicherzustellen, daß für Verkehrsunfälle auch Repräsentanten des Dienstgebers bis zur Versicherungshöchstsumme (bei Vorsatz unbeschränkt) haften.

Zum Art. V Z. 4, 5, 6 und 7:

Allgemeines

Die Formulierungen des jeweils ersten Satzes der §§ 345, 345a und 346 scheinen doch nicht ganz glücklich gewählt. Das Errichten von Kommissionen könnte als einmaliger Vorgang, der mit der Errichtung abgeschlossen ist, verstanden werden. Es sollte vielmehr zum Ausdruck gebracht werden, daß entsprechende Kommissionen bestehen. Irreführend ist wohl der Auftrag zum Errichten einer Bundesschiedskommission in der Neufassung des § 346 Abs 1, weil ja diese Kommission bereits besteht. Bei der gewählten Formulierung könnte mit gutem Grund argumentiert werden, daß auch die Mitglieder der Bundesschiedskommission auf Grund der Neufassung dieser Bestimmung neu zu bestellen sind, was aber eher nicht beabsichtigt sein dürfte.

Zum § 345a

Durch den vorgeschlagenen zweiten Satz könnten sich in der Praxis Schwierigkeiten ergeben, weil im Hinblick auf das erst mit 1.1.1987 in Kraft getretene ASGG nicht genügend Richter des Ruhestandes zur Verfügung stehen werden, die während ihrer Aktivzeit in Arbeits- und Sozialrechtssachen tätig gewesen sind.

Die Wortfolge "bei einem Gerichtshof" ist aufgrund der Zuständigkeitsregelungen des ASGG (bei einer zukünftigen Betrachtung) wohl entbehrlich.

Durch das Wort "zuletzt" werden Richter ausschlossen, die viele Jahre in Arbeits- und Sozialrechtsachen tätig waren, knapp vor ihrer Pensionierung jedoch in anderen Verwendungsbereichen (z.B. als Präsident) eingesetzt worden sind. Ob dies tatsächlich beabsichtigt sein soll, darf der Beurteilung des BMAS überlassen werden.

Sollte den obigen Ausführungen gefolgt werden, so wird angeregt, den zweiten Satz des § 345a Abs. 1 wie folgt zu fassen:

"Der Vorsitzende soll durch längere Zeit hindurch in Arbeits- und Sozialrechtssachen tätig gewesen sein."

Zum § 347 Abs. 2

Der letzte Satz dürfte entbehrlich sein, weil ohnehin am Beginn des Absatzes auf die täglichen Richter abgestellt wird. Überdies scheint die Wortfolge am Beginn des letzten Satzes "Diese Regelung" nicht ganz glücklich, weil sie sich nach dem Satzbau auf die zuvor behandelte ehrenamtliche Tätigkeit beziehen könnte.

In diesem Zusammenhang wäre auch noch klarzustellen, wer für die Entschädigungen aufzukommen hat. Bisher sind es nach § 25 und 32 der Verordnung vom 8.5.1956, BGBI 105, die in Betracht kommenden Interessenvertretungen bzw. der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

- 7 -

Zum § 347 Abs. 6

Da der Sitz des Obersten Gerichtshofes in der Bundesverfassung festgelegt ist, könnte die Wortfolge "am Sitz des Obersten Gerichtshofes" verkürzend durch die Wortfolge "in Wien" ersetzt werden.

Zum Art. IX:

Die Vollziehungsklausel wäre wohl hinsichtlich § 333 im Hinblick darauf, daß über Streitigkeiten nach dieser Bestimmung die Gerichte zu entscheiden haben, dahin zu ergänzen, daß der Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Justiz mit der Vollziehung betraut wird.

II. 19. Novelle zum B-KUVG

Zum Art. I Z. 7

Auf die Ausführungen zum Art. V Z. 1 des Entwurfs der 48. ASVG-Novelle darf verwiesen werden.

III. 14. Novelle zum BSVG

Zum Art. I Z. 15

Auf die Ausführungen zum Art. V Z. 1 des Entwurfs der 48. ASVG-Novelle darf verwiesen werden.

IV. 16. Novelle zum GSVG

Zum Art. I Z. 27

Auf die Ausführungen zum Art. V Z. 1 des Entwurfs der 48. ASVG-Novelle darf verwiesen werden.

25 Aufertigungen dieser Stellungnahme werden gleichzeitig dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

23. Oktober 1989

Für den Bundesminister:

i.V. TADES

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

43.005/35-I 6/87

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

W I E N

Betrifft: Anregung auf Novellierung der §§ 332 ff ASVG.

zu Zl. 123.536/2-1a/86  
123.944/1-1/87

Mit Beziehung auf die Schreiben vom 26.7.1986 und  
5.8.1987 beehtet sich das Bundesministerium für Justiz wie  
folgt Stellung zu nehmen:

ÜBERSICHT:

1. Problemstellung
2. Bestehende Rechtslage
  - 2.1. Schädigung des Arbeitnehmers durch den "gewöhnlichen" Arbeitskollegen
  - 2.2. Schädigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber und den diesem haftungsrechtlich gleichgestellten Arbeitnehmer
  - 2.3. Einfluß des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG)
  - 2.4. Schädigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer (§ 2 DNHG)

- 2 -

**3. Vorschläge und Argumente zur künftigen Regelung der Haftungsbestimmungen bei Arbeitsunfällen**

- 3.1. Grundsätzliches**
  - 3.2. Erweiterung der Sozialversicherungsleistungen**
  - 3.3. Haftung des schädigenden Arbeitskollegen**
    - 3.3.1. DNHG-orientierte Lösungsversuche**
    - 3.3.2. Haftungsfreistellung des schädigenden Arbeitnehmers, insbesondere durch Erweiterung des Haftungsprivilegs des Unternehmers**
    - 3.3.3. Betragsmäßige Haftungsbeschränkung**
    - 3.3.4. Weitere Aspekte für die Haftungsregelung bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollegen**
      - 3.3.4.1. Beschränkung der Schadenersatzpflicht unter Arbeitskollegen auf Grund der Eigenart des Zusammen-Arbeitens für einen Arbeitgeber**
      - 3.3.4.2. Präventivzweck des Schadenersatzrechts**
      - 3.3.4.3. "Tragfähigkeitsprinzip"**
  - 3.4. Haftungsprivileg des Unternehmers**
  - 3.5. Haftungsprivileg des dem Unternehmer gleichgestellten Arbeitnehmers**
  - 3.6. Rückgriffsregelung des § 334 ASVG**
  - 3.7. Betriebsfremde Arbeitnehmer**
  - 3.8. Sonstige Anregungen**
- 4. Vorschläge des BMJ**
- 4.1. Grundsätzliches (Behandlung der Punkte 3.1. und 3.2.)**
  - 4.2. Haftung des schädigenden Arbeitskollegen (Behandlung des Punktes 3.3.)**
  - 4.3. Die Haftung des Unternehmers und des ihm gleichgestellten Arbeitnehmers bei Arbeitsunfällen, Rückgriff und sonstiges (Behandlung der Punkte 3.4. bis 3.8.)**
- 5. Zum Vorschlag der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA)**
- 6. Zusammenfassung**

- 3 -

### 1. Problemstellung:

Stellung zu nehmen ist zur Frage, ob die bestehenden Haftungsbestimmungen für Personenschäden bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollegen nach den §§ 332 ff ASVG geändert und bejahendenfalls wie sie geändert werden sollen. Aus noch darzulegenden Gründen wird in der Stellungnahme auch die haftungsrechtliche Position des Arbeitgebers bei Schädigung eines Arbeitnehmers behandelt.

### 2. Bestehende Rechtslage:

#### 2.1. Schädigung des Arbeitnehmers durch den "gewöhnlichen" Arbeitskollegen:

Nach bestehender Rechtslage kann ein Arbeitnehmer, der von einem anderen in demselben Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Arbeitsleistung schuldhaft verletzt wird, gegenüber dem Schädiger keine Ansprüche geltend machen, soweit sein Schaden durch den Sozialversicherungsträger ersetzt wird (insbesondere Heilungskosten und teilweise Verdienstentgang). Das folgt aus der Anordnung der Legalzession zugunsten des leistenden Versicherungsträgers im § 332 (1) ASVG. Wohl aber kann der geschädigte Arbeitnehmer den nicht durch Versicherungsleistungen abgedeckten Schaden (Schmerzengeld, Ersatz wegen Verhinderung des besseren Fortkommens und teilweise Verdienstentgang) vom Schädiger nach den Regeln des bürgerlichen Rechts, daher auch bei leicht fahrlässiger Schadenszufügung, fordern (Grillberger, Für Schädigung des Arbeitskollegen kein Haftungsprivileg, DRdA 1979, 219; Koziol, Probleme aus dem Grenzbereich von Schadener-satz- und Sozialversicherungsrecht, DRdA 1980, 375).

- 4 -

Zufolge § 332 (5) lit.a ASVG kann der Versicherungs-träger den auf ihn übergegangenen Schadenersatzanspruch gegen einen Dienstnehmer, der im Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses in demselben Betrieb wie der Verletzte oder Getötete beschäftigt war, dann nicht geltend machen, wenn der Dienstnehmer den Versicherungsfall bloß leicht fahrlässig verursacht hat – auf die in § 332 (5) lit.b ASVG normierte Ausnahme bei der Verursachung des Versicherungsfalls durch ein Verkehrsmittel wird im Rahmen dieser Stellungnahme nicht eingegangen – . § 332 (5) ASVG bedeutet der Sache nach einen gesetzlichen Haftungsausschluß bei Schädigung eines Arbeitskollegen, insoweit die Sozial-versicherungen Leistungen zu erbringen haben (Grillberger, DRdA 1979, 219).

Zufolge der Legalzessionsregel wird der Rückersatzanspruch des Sozialversicherungsträgers durch ein Mitver-schulden des Verletzten gemindert oder aufgehoben (vgl. Steininger, Schadenersatz bei Arbeitsunfällen, Gschnitzer-Gedenkschrift 1969, 411).

2.2. Schädigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber und den diesem haftungsrechtlich gleichgestellten Arbeitnehmer:

Der Dienstgeber ist gemäß § 333 Abs. 1 ASVG dem durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit am Körper verletzten Dienstnehmer nur zum Schadenersatz verpflichtet, wenn er den Arbeitsunfall (die Berufskrankheit) vor-sätzlich verursacht hat. Durch Abs. 4 leg.cit.ist diese Regelung auch auf gesetzliche oder bevollmächtigte Ver-treter des Unternehmers und Aufseher im Betrieb ausge-dehnt. Die herrschende Rechtsprechung bezieht diesen Haf-tungsausschluß auch auf jene Schäden, für die die Sozial-versicherung nicht aufkommt. (Grillberger, DRdA 1979, 221). Dem Arbeitnehmer kommen also, außer in dem doch eher

seltenen Fall der vorsätzlichen Schädigung durch den Arbeitgeber und die ihm haftungsrechtlich Gleichgestellten nur die Sozialversicherungsleistungen zu. Über die Leistungen des Versicherungsträgers hinausgehende Ersatzansprüche, darunter das Schmerzengeld, gehen ihm verloren (Gschnitzer, Schuldrecht Besonderer Teil und Schadenersatz, 177; Koziol, DRdA 1980, 373).

Der Dienstgeber und die ihm durch § 333 (4) Gleichgestellten haben auf Grund von § 334 (1) ASVG dem Sozialversicherungsträger alle nach dem ASVG zu gewährenden Leistungen zu ersetzen. Bei grober Fahrlässigkeit kann allerdings der Träger der Sozialversicherung gemäß § 334 (5) ASVG ganz oder teilweise auf den Ersatz verzichten, wenn das in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Verpflichteten begründet ist (Koziol, DRdA 1980, 372).

Anders als nach der Regelung des § 332 ASVG werden die dem Verletzten zustehenden Ersatzansprüche nicht auf den Sozialversicherungsträger übergeleitet, sondern erhält dieser nach der Bestimmung des § 334 Abs. 1 ASVG seinen eigenen Schaden, den Aufwand, ersetzt. Während die Legalzessionsregelung gewährleistet, daß der Schädiger nur in demselben Umfang vom Sozialversicherer herangezogen wird, in dem er sonst dem Geschädigten gehaftet hätte, führt die Lösung des § 334 (1) zu einem Auseinanderklaffen von sozialversicherungsrechtlicher Lösung und Schadenersatzrecht. Insbesondere wird der Rückgriffsanspruch des Sozialversicherungsträgers durch das Mitverschulden des Verletzten weder aufgehoben noch gemindert (Koziol, DRdA 1980, 373).

Von der Warte der Dienstgeber aus betrachtet, sind diese und die ihnen Gleichgestellten bei leichter Fahrlässigkeit völlig freigestellt. Sie haften weder dem Dienstnehmer noch dem Versicherungsträger für leichtes

Verschulden, bei grober Fahrlässigkeit haben sie dem Sozialversicherungsträger nur dessen Leistungen zu ersetzen. Nur bei Vorsatz haften der Dienstgeber und die genannten Personen auch dem Dienstnehmer für Schäden, die durch die Leistung des Versicherungsträgers nicht gedeckt werden, so etwa für Schmerzengeld (Gschnitzer, Schuldrecht Besonderer Teil und Schadenersatz, 177; Koziol, DRdA 1980, 373).

### 2.3. Einfluß des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG):

Den verschiedenen Überlegungen in der Lehre, daß im Hinblick auf das Inkrafttreten des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes die Rechtslage bei der Haftung für schuldhaft unter Arbeitskollegen zugefügte Arbeitsunfälle eine Änderung erfahren habe, ist die Rechtsprechung nicht gefolgt. So lehnte die Judikatur (vgl. die Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs vom 6.6.1978, 4 Ob 16/78, DRdA 1979, 214, und vom 14.6.1978, 8 Ob 81/78, EvBl 1979/44, u.a.) den Gedanken ab, daß die Arbeitnehmer für die von ihnen leicht fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfälle, soweit hiedurch Verletzungen von Arbeitskollegen entstehen, auf Grund von § 332 Abs. 5 ASVG in Verbindung mit § 333 Abs. 1 ASVG und dem DNHG genauso haftungsfrei sind wie die Arbeitgeber (Steininger, Gschnitzer-Gedenkschrift, 414) oder daß die Schädigung von Arbeitskollegen nach dem Inkrafttreten des DNHG ebenso behandelt werden solle wie die Schädigung Dritter (vgl. Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 70). Auch die Auffassung, daß Schadenersatzansprüche aus Arbeitsunfällen zwischen Arbeitskollen insoweit ausgeschlossen sind, als nach dem DNHG der Schaden auf den Arbeitgeber überwälzt werden könnte (Grillberger, Die Haftung bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollen, DRdA 1974, 256 ff), und ähnliche Lösungsvorschläge (vgl. Spielbüchler in Floretta-Spielbüch-

- 7 -

ler-Strasser Arbeitsrecht I, 105 und Koziol, Österreichisches Haftpflichtrecht II, 180 f) hat der Oberste Gerichtshof (DRdA 1979, 214) verworfen.

2.4. Schädigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer (§ 2 DNHG):

Zur Vervollständigung des Bildes der für Arbeitsunfälle relevanten Haftungsbestimmungen wird auch noch die Haftpflicht des Arbeitnehmers bei Schädigung des Arbeitgebers dargestellt. Für Schäden, die der Dienstnehmer bei Erbringung seiner Dienstleistungen dem Dienstgeber durch eine entschuldbare Fehlleistung zufügt, haftet er nicht (§ 2 Abs. 3 DNHG). Fügt der Dienstnehmer den Schaden durch ein darüber hinausgehendes Versehen (leichte oder grobe Fahrlässigkeit) zu, kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit und mit Rücksicht auf die besonderen Umstände den Ersatz mäßigen. Bei einem minderen Grad des Versehens (leichte Fahrlässigkeit) ist auch ein gänzlicher Erlaß möglich (§ 2 Abs. 1 DNHG; Koziol-Welser, Grundriß des Bürgerlichen Rechts I<sup>7</sup>, 414).

3. Vorschläge und Argumente zur künftigen Regelung der Haftungsbestimmungen bei Arbeitsunfällen:

3.1. Grundsätzliches:

Mehrfach wurde von Lehre und Rechtsprechung eine Neuregelung der Haftungsbestimmung bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollegen bereits angeregt (vgl. die zuvor zitierte Entscheidung des Obersten Gerichtshofs, DRdA 1979, 214; Barta-Eccher, Einige Fragen der Arbeitskollengenhaftung, ZAS 1977, 19 f). In diesem Zusammenhang wurde auch dargelegt, daß gegenwärtig die einzelnen gesetzlichen Bestimmungen, die sich mit der Schadenshaftung im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung beschäftigen, nicht aufeinander

abgestimmt sind und eine Reform der Arbeitnehmerhaftung deshalb insbesondere § 333 ASVG berücksichtigen sollte (Grillberger, Die Haftung bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollegen, DRdA 1974, 261; Mayer-Maly, Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmern, in: Tomandl, Innerbetriebliche Arbeitnehmerkonflikte aus rechtlicher Sicht, 69).

In der Folge werden nicht nur Vorschläge aufgegriffen, die ausdrücklich de lege ferenda formuliert worden sind, sondern auch solche Konzepte, die aus der Interpretation der bestehenden Gesetzeslage in der Absicht entwickelt wurden, deren nachteilige Auswirkungen zu mildern, da auch diese diskutable Modelle für künftige Regelungen abgeben.

### 3.2. Erweiterung der Sozialversicherungsleistungen:

Grillberger meint, daß insbesondere der Ersatz von Schmerzengeld in die Leistung der Unfallversicherung einzbezogen werden sollte, andernfalls der Haftungsausschluß des Unternehmers diesen Anspruch nicht beeinhalten dürfte. Grillberger leitet diesen Vorschlag aus der Haftpflichtversicherungsfunktion der Unfallversicherung ab (DRdA 1974, 261). Auch Steininger verlangt, daß ein (wenn auch gegenüber dem bürgerlichen Schadensrecht geminderter) Anspruch auf Zahlung von Schmerzengeld im Rahmen des Sozialversicherungsrechts einzuführen wäre, um die bisherige Benachteiligung der Arbeitnehmer hinsichtlich des Schmerzengeldes zweckmäßig auszugleichen (Gschnitzer-Gedenkschrift, 410; vgl. auch Barta-Eccher, ZAS 1977, 18).

### 3.3. Haftung des schädigenden Arbeitskollegen:

#### 3.3.1. DNHG-orientierte Lösungsversuche:

Ein Teil der Vorstellungen, wie die Haftungsbestimmungen bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollegen aussehen

- 9 -

sollen, geht vom DNHG aus. Etwa Mayer-Maly in § 17 in Verbindung mit § 16 des Teils II des Entwurfs eines Arbeitsverhältnisgesetzes (abgedruckt in ZAS 1976, 68 ff; vgl. auch Barta-Eccher, ZAS 1977, 19), in dem ein Freistellungsanspruch des einen Arbeitskollegen oder einen Dritten schädigenden Arbeitnehmers statuiert wird, "wenn der Arbeitnehmer diese Schäden nicht ersetzen müßte, falls er sie seinem Arbeitgeber (unmittelbar) zugefügt hätte". Wählt man diesen Weg, bleibt nach der derzeitigen Regelung des DNHG für den Arbeitnehmer, der seinen Arbeitskollegen leicht fahrlässig verletzt, ein Unsicherheitsfaktor über das Ausmaß seiner Haftung bestehen (Barta-Eccher, ZAS 1977, 19). Bei einer "DNHG-Lösung" kann der geschädigte Arbeitskollege seinen Restschaden (Sachschaden, Schmerzengeld etc.) direkt vom schädigenden Arbeitskollegen ersetzt verlangen. Diesem stünde jedoch im Rahmen des DNHG ein Freistellungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber zu; zu beachten ist auch der Weg über § 4 DNHG – unmittelbare Inanspruchnahme des Arbeitgebers (Barta-Eccher, ZAS 1977, 19 f.).

Auch Grillberger führt die Schadensüberwälzung als Möglichkeit an, der Wertung des DNHG zum Durchbruch zu verhelfen (DRdA 1974, 259). Er weist aber auf das widersprüchliche Ergebnis hin, daß dann der Arbeitgeber bei noch so grober eigener Fahrlässigkeit nicht haftet, jedoch bei geringfügigem fremden Verschulden den Schaden tragen müßte.

Auf Grund der Wertung des DNHG argumentiert Grillberger auch für einen Haftungsausschluß und kommt dabei zu einer nach den Fahrlässigkeitsstufen des DNHG differenzierenden Variante. Danach hat der Arbeitgeber für das Verschulden seines Arbeitnehmers, der bei Erbringung seiner Arbeitsleistung seinen Arbeitskollegen schädigt, diesem nach § 1313a ABGB zu haften. Wurde der Schaden

- 10 -

durch eine noch entschuldbare Fehlleistung verschuldet, so fällt er nach dem DNHG endgültig und vollständig in den Risikobereich des Arbeitgebers, den dieser aber durch seine Unfallversicherungsbeiträge abgedeckt hat. Das hat zur Folge, daß die Haftung unter den Arbeitskollegen ausgeschlossen ist. Wurde der Schaden durch leichte Fahrlässigkeit verschuldet, so kann er nach den Kriterien des DNHG ganz oder teilweise in den Risikobereich des Arbeitgebers fallen. Dementsprechend hat hier die Haftung unter Arbeitskollegen ganz oder teilweise zu entfallen (Grillberger, DRdA 1974, 261). Im Hinblick auf den Haftungsausschluß ist diese Variante den unter Punkt 3.3.3. dargestellten ähnlich.

3.3.2. Haftungsfreistellung des schädigenden Arbeitnehmers, insbesondere durch Erweiterung des Haftungsprivilegs des Unternehmers:

Andere Vorstellungen gehen dahin, die Arbeitnehmer, für die von ihnen leicht fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfälle, soweit hiедurch Verletzungen von Arbeitskollegen entstanden sind, genauso haftungsfrei wie die Arbeitgeber zu stellen (Barta-Eccher, ZAS 1977, 18). Bei dieser Variante hätte der geschädigte Arbeitskollege keinen Direktspruch gegen den Schädiger (vgl. Barta-Eccher, ZAS 1977, 20). Auch der OGH sprach sich de lege ferenda für eine generelle Freistellung des Arbeitnehmers von der Haftung für leicht fahrlässig verschuldete Schäden aus (DRdA 1979, 219). Steininger empfiehlt ebenfalls die Haftungsbefreiung auf alle Dienstnehmer hinsichtlich der von ihnen leicht fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfälle ihrer Betriebskollegen auszudehnen. Der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Unfallversicherung wäre insofern der Charakter einer Prämienzahlung für eine Haftpflichtversicherung zugunsten der jeweiligen Betriebsangehörigen zuzuerkennen

(Gschnitzer Gedenkschrift, 410; vgl. den am weitesten eingeschränkten Haftungsausschluß bei der unter Punkt 3.3.1. dargestellten Variante).

Grillberger führt für einen Haftungsausschluß ins Treffen, daß dem Arbeitgeber durch das DNHG das Risiko der Tätigkeit von gewöhnlichen Arbeitnehmern auferlegt wurde und es daher konsequent wäre, dieses Riskio wie das Risiko aus der Aufsehertätigkeit auch durch die Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers abgedeckt zu sehen und beide Personengruppen von Arbeitnehmern haftungsrechtlich somit gleichzustellen (DRdA 1974, 259; vgl. die zuvor dargestellte Argumentation Steiningers). Gegen den Einwand, daß bei einem Haftungsausschluß des Arbeitnehmers dem Geschädigten die ihm zustehenden Schadenersatzansprüche abgeschnitten werden, bringt Grillberger vor, daß der geschädigte Arbeitnehmer sogar bei grob fahrlässiger Schädigung durch seinen Arbeitgeber oder seine Aufsichtsperson keine Ersatzansprüche habe und sich mit den Versicherungsleistungen begnügen müsse. Umso eher könne ihm dies bei einer Schadenszufügung durch einen Arbeitskollegen zugemutet werden (in diesem Sinn auch Steininger, Gschnitzer-Gedenkschrift, 413). Gegen dieses Argument wendet sich Mayer-Maly mit dem Hinweis, daß der Anspruchsentfall bei grober Fahrlässigkeit durch den Arbeitgeber einen besonderen Grund hat, nämlich die Ablösung der Arbeitgeberhaftung durch die Unfallversicherungsbeiträge (Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmern, 69). Grillberger sieht ferner keine Gefahr der Herabsetzung der Sorgfaltsanforderungen und damit einer Zunahme der Unfälle, weil der Präventivzweck des Schadenersatzrechts im Bereich der leichten Fahrlässigkeit ohnedies gering sei (DRdA 1974, 259; vgl. Punkt 3.3.4.2.). Grillberger geht schließlich so weit, de lege ferenda den gleichmäßigen Haftungsausschluß unter den Arbeitskollegen zu fordern,

der mit dem Haftungsausschluß des Unternehmers übereinstimmen soll. Eine Differenzierung sei weder aus Gründen der Zumutbarkeit noch der Prävention erforderlich (DRdA 1974, 261).

In Richtung Haftungsfreistellung des schädigenden Arbeitnehmers durch Erweiterung des Haftungsprivilegs des Unternehmers geht auch der zur Debatte stehende Novellierungsvorschlag der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, daß jeder betrieblich tätige Arbeitnehmer in die Regelung der §§ 333 f ASVG einbezogen und § 332 Abs. 5 ASVG beseitigt werden soll. Diese Haftungsfreistellung ginge so weit, daß sie bei den von den Sozialversicherungsleistungen nicht erfaßten Ansprüchen – vor allem Schmerzengeld – sogar bei grobem Verschulden des Schädigers gewährt werden würde (vgl. Punkt 2.2.). Dabei wird auf die in der Bundesrepublik Deutschland geltende, als praktikabel bezeichnete Regelung der §§ 636 RVO, die die Haftungsfreistellung von Arbeitskollegen jener der Unternehmer gleichstellt, und auf die im Einzelfall tragische Existenzgefährdung bedingt durch die derzeitige Gesetzeslage verwiesen.

Nach Barta-Eccher ist die deutsche Lösung konsequent, da für die haftungsrechtlichen Beziehungen von Arbeitskollegen zueinander ebenfalls die Argumente des Betriebsfriedens, der Gefahrengemeinschaft und des Risikos der Anspruchsdurchsetzung angeführt werden können. Ferner habe das Abschneiden der Schmerzengeldansprüche auch den Vorteil für den Arbeitnehmer, daß er seinerseits Gewißheit hat, bei Verletzung eines Arbeitskollegen nicht einstehen zu müssen (ZAS 1977, 18).

Gegen das Argument der Existenzgefährdung könnte vorgebracht werden, daß dieses Risiko allgemein sei, jeden Schädiger treffe und es für eine derartige Haftungseinschränkung besonderer Gründe bedürfe, wie etwa des Umstan-

- 13 -

des, daß eine Vielzahl von Arbeitsunfällen mit gefahren-geneigten Tätigkeiten zusammenhängt (vgl. § 2 Abs. 2 Z. 5 DNHG). Zu bedenken ist ferner, daß bei Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die Regelung der §§ 333 f ASVG in einem beträchtlichen Außmaß die im bürgerlichen Recht vorge-sehenen Ersatzansprüche entfallen, was den geschädigten Arbeitnehmern zum Nachteil gereicht. Auch wandert dadurch ein weiterer Teil des Privatrechts in das öffentliche Recht ab, was aus schadenersatzrechtlicher Sicht uner-wünscht ist. Barta-Eccher sehen dies allerdings als Konse-quenz eines einmal beschrittenen Wegs (ZAS 1977, 18).

### 3.3.3. Betragsmäßige Haftungsbeschränkung:

Mayer-Maly regt an, in allen Fällen der Kollegenschä-digung eine betragsmäßig zwar beschränkte aber nicht zu einem Freistellungsanspruch führende Haftung des Schädi-gers zu verankern (Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeit-nehmern, 70).

### 3.3.4. Weitere Aspekte für die Haftungsregelung bei Arbeitsunfällen unter Arbeitskollegen:

#### 3.3.4.1. Beschränkung der Schadenersatzpflicht unter Arbeitskollegen auf Grund der Eigenart des Zusammen-Arbeitens für einen Arbeitgeber

Mayer-Maly nennt vier Ansätze, die Eigenart des Zusam-men-Arbeitens juristisch zu qualifizieren (Das Rechtsver-hältnis zwischen Arbeitnehmern, 70 f):

1. die Lehre von der Interessengemeinschaft;
2. die Annahme eines Vertrages mit Schutzwirkung für Dritte;
3. die Lehre von der Betriebsgemeinschaft;
4. die Annahme eines unmittelbar durch objektives Recht gestalteten rechtlichen Verhältnisses.

Unter Interessengemeinschaft versteht Mayer-Maly die rechtliche Relevanz der Gleichordnung der Interessen mit-einander vertraglich nicht verbundener Personen.

Mayer-Maly, die Lehre von der Interessengemeinschaft an sich in Frage stellend, zeigt vor allem, daß die Frage der Schadenshaftung nicht durch eine Verbindung zwischen den Interessen der Arbeitnehmer, sondern durch die Zwangsläufigkeit des Aufeinander-Angewiesen-Seins geprägt ist (Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmern, 71).

Weiters beurteilt er einen Arbeitsvertrag als Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte, der den eintretenden Arbeitnehmer allgemein mit Schutzpflichten seinem Arbeitskollegen gegenüber belastet. Diese Schutzpflicht umfaßt etwa das Arbeitgeberinteresse am Betriebsfrieden, an der Arbeitsfähigkeit der Arbeitskollegen und an der Freiheit von Haftung und Freistellungsansprüchen. Diese Schutzpflicht resultiert aus dem eigenen Interesse des Arbeitgebers an der Unversehrtheit der Rechtsgüter der Arbeitskollegen des Arbeitnehmers. Nach Mayer-Maly entfällt dieses Interesse des Arbeitgebers, wenn etwa Sonderbestimmungen seine Haftung ausschließen.

Der große Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 5,1,169) hat ausgesprochen, daß "die Grundsätze der Betriebsgemeinschaft" eine Haftungsbeschränkung forderten. Danach bestünden zwischen den Arbeitnehmern desselben Betriebes zwar kein Vertrags- aber ein Gemeinschaftsverhältnis mit Rechtsfolgen. Die Betriebsverbundenheit wirke auf die Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers ein, lege ihm besondere Pflichten zur Rücksichtnahme auf, fordere aber auch eine Beschränkung von Schadenersatzansprüchen. Bei diesen Gedanken kritisiert Mayer-Maly die mangelnde Begründung, weshalb das Gemeinschaftsverhältnis zwischen Arbeitnehmern Rechtsfolgen erzeugt, und der Art dieser Rechtsfolgen. Nach Mayer-Maly kann die rechtliche

Bedeutung der Betriebsgemeinschaft nur auf außervertragliche Verpflichtungsgründe oder aber unmittelbar auf objektives Recht gegründet werden, wenn sie sich nicht aus Vertragswirkungen ableiten läßt.

Objektives Recht wäre aber nicht positiviert, sodaß ergänzend zum geschriebenen Recht ein gesetzliches Schuldverhältnis geschaffen würde. Beim rechtlichen Verhältnis zwischen Arbeitnehmer fehlten jedoch die dafür erforderlichen präzisen Konturen (Mayer-Maly, aaO, 72f).

Mayer-Maly kommt schließlich zum Ergebnis, daß die Annahme von Schutzwirkungen des mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitvertrags am besten überzeugt und auch am weitesten trägt, jedoch einige Bereiche dieses Problemfeldes nicht erfaßt. Wegen dieser Schutzwirkungen spricht sich Mayer-Maly gegen eine Herabsetzung der zwischen Arbeitskollegen zu beobachtenden Sorgfaltsanforderungen aus (Mayer-Maly, aaO, 73).

#### 3.3.4.2. Präventivzweck des Schadenersatzrechts:

Gegen das eben dargestellte Bedenken Mayer-Malys wegen einer Herabsetzung von Sorgfaltsanforderungen bringt Grillberger mit Hinweis auf das Fehlen ungewöhnlicher Veränderungen bei den Unfalldaten nach dem Inkrafttreten des DNHG vor, daß eine solche Gefahr und die der Zunahme der Unfälle nicht bestehe, da der Präventivzweck des Schadenersatzrechts im Bereich der leichten Fahrlässigkeit ohnedies gering sei (DRdA 1974, 259; vgl. Punkt 3.3.2.). Diese Einschätzung ist für Mayer-Maly allerdings fragwürdig (Mayer-Maly, aaO, 69 f). Im Zusammenhang mit seiner Forderung nach dem gleichmäßigen Haftungsausschluß unter allen Arbeitskollgen meint Grillberger, daß ein selbständiger Rückgriffsanspruch des Sozialversicherungsträgers bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit (§ 334 ASVG) für die Prävention ausreiche (DRdA 1974, 261).

### 3.3.4.3. "Tragfähigkeitsprinzip":

Denkbar wäre auch, für Ansprüche gegen gleichgestellte Arbeitnehmer ein dem ABGB nicht unbekanntes "Tragfähigkeitsprinzip" zu verankern, um Unbilligkeiten bei der Haftung eines Arbeitnehmers für die von ihm verschuldete Schädigung eines Arbeitskollegen entgegenzuwirken. Für die Schadenstragung wäre dann also wie bei den Bestimmungen der §§ 1306a, 1310 ABGB die wirtschaftliche Zumutbarkeit entscheidend (vgl. Koziol-Welser, Grundriß des bürgerlichen Rechts I<sup>7</sup>, 383; Reischauer, in Rummel, Kommentar zum ABGB II, Rdz 12 und 14 zu § 1306a und Rdz 9 zu § 1310 ABGB).

### 3.4. Haftungsprivileg des Unternehmers:

Nach Grillberger wäre de lege ferenda zu überlegen, ob der Haftungsausschluß des Unternehmers auch für jenen Schaden aufrecht bleiben soll, der von der Unfallversicherung nicht ersetzt wird. Sollte der Ersatz von Schmerzengeld nicht in die Unfallversicherung einbezogen werden, dürfe der Haftungsausschluß des Unternehmers diesen Anspruch nicht enthalten. Es wäre für die Äquivalenz von "Leistung und Gegenleistung" zu sorgen (DRdA 1974, 261). Auch Koziol und Steininger stimmen darin überein, daß der verletzte Arbeitnehmer gegenüber den allgemeinen schadenersatzrechtlichen Regeln ungerechtfertigt schlechter gestellt ist, wenn er keinen Anspruch auf Leistung eines Schmerzengeldes oder den Ersatz wegen Verhinderung des besseren Fortkommens gemäß § 1326 ABGB gegen den Dienstgeber besitzt. Beide weisen zutreffend darauf hin, daß der Arbeitnehmer gegenüber dem schuldhaften, selbst grob fahrlässigen Verhalten seines Dienstgebers und

der diesem haftungsrechtlich gleichgestellten Arbeitnehmer weniger geschützt ist als gegenüber der von Kraftfahrzeugen ausgehenden Gefährdung (Koziol, DRdA 1980, 374; Steininger, Gschnitzer-Gedenkschrift, 399, 410 f).

In diesem Sinn wendet sich Koziol gegen die Befreiung des Dienstgebers von der Haftung gegenüber dem Dienstnehmer bei groben Verschulden als nicht sachgerecht und sonstigen anerkannten Grundsätzen widersprechend – Ausschluß oder Beschränkung der Haftung bei grobem Verschulden gilt allgemein als sittenwidrig –. Für ihn wäre nur die Lösung angemessen, daß der Arbeitgeber im Umfang der Leistungen der Sozialversicherung von seiner Ersatzpflicht befreit ist, sonst jedoch nicht (DRdA 1980, 372; vgl. auch Steininger, Gschnitzer-Gedenkschrift, 399).

Steininger meint de lege ferenda, daß gewichtige Interessen der Arbeitnehmer dafür sprechen, die Haftungsfreistellung der Arbeitgeber zumindest für jene Arbeitsunfälle, die von dem Arbeitgeber grob fahrlässig herbeigeführt wurden, entfallen zu lassen; höchstens die Haftungsfreistellung für leicht fahrlässig verschuldete Arbeitsunfälle sei zu belassen. Die Verwirklichung dieser Interessen der Arbeitnehmer würde keine gewichtigen Interessen der Arbeitgeber beeinträchtigen (Gschnitzer-Gedenkschrift, 396 f und 400).

Steininger, der diesen Vorstellungen nahestehende Lösungen schon nach der bestehenden Gesetzeslage sucht – diese Gedanken sind aber auch de lege ferenda von Interesse –, meint, daß der Arbeitgeber, der grob fahrlässig einen Arbeitsunfall verschuldet, Schmerzengeld ersetzen solle (Gschnitzer-Gedenkschrift, 411). Bei leicht fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfällen bietet Steininger drei Lösungen an:

1. Der Verletzte hat so wie nach der bisherigen Praxis keinen Schmerzengeldanspruch.

2. Insofern das Verschulden des Arbeitgebers als Haftungsgrund ähnliches Gewicht wie die typische Betriebsgefahr eines Kraftfahrzeugs erreicht, ist Schmerzengeld zu zahlen, wobei in Berücksichtigung des dem § 2 DNHG zugrundeliegenden Rechtsgedanken ein richterliches Mäßigungsrecht zu erwägen ist.

3. Der Verletzte hat ebenfalls Anspruch auf volles Schmerzengeld.

Zur ersten Variante verweist Steininger auf die Diskrepanz gegenüber dem EKHG. Die zweite scheint ihm angemessen, jedoch in Begründung und Anwendung kompliziert. Vollinhaltlich begrüßt er die dritte Variante und meint, daß sie dem Arbeitgeber zumutbar wäre, weil keine nennenswerten Erhöhungen der Prämien für die Betriebshaftpflichtversicherung zu erwarten seien.

Die bisherige haftungsrechtliche Besserstellung der Arbeitgeber wird üblicherweise damit begründet, daß der Unternehmer Versicherungsbeiträge zu leisten hat und die gesetzliche Unfallversicherung als Ablöse der Unternehmerhaftpflicht gedacht war (vgl. Koziol, DRdA 1970, 371 f.). Für die Freistellung des Dienstgebers bei grobem Verschulden wird argumentiert, daß der Arbeitgeber mit seinen Sozialversicherungsbeiträgen auch dann dem Arbeitnehmer zu Leistungen verhelfe, wenn auf Seiten des Unternehmers keinerlei Verschulden gegeben sei (vgl. Koziol, DRdA 1980, 372; Grillberger DRdA 1979, 221).

Gegen das Finanzierungsargument wird – zutreffend – eingewendet, daß der Unternehmer seine Beitragszahlungen regelmäßig über die Preise auf die Allgemeinheit überwälzt, was er auch bei Schadenersatzansprüchen könne (Grillberger, DRdA 1974, 257), und daß ein Arbeitsunfall auch Leistungen aus der Pensionsversicherung auslösen kann. Schließlich stünde die Beitragsleistung, gemäß dem heutigen Stand der Fürsorgepflicht, keineswegs mehr in

- 19 -

einem angemessenen Verhältnis zur Haftungsbefreiung (Grillberger, DRdA 1979, 221; Steininger, Gschnitzer-Gedenkschrift, 398). Schließlich gibt Koziol zu Recht zu bedenken, daß es für den einzelnen schuldhaft verletzten Arbeitnehmer nur ein sehr geringer Trost ist, wenn er weiß, daß seine Ersatzansprüche deshalb gekürzt werden, weil andere auch bei nicht vom Arbeitgeber verschuldeten Unfällen Ersatzleistungen von der Sozialversicherung erhielten. Es sollte nicht darauf ankommen, daß eine generelle "Gerechtigkeit" erzielt wird, sondern daß dem einzelnen Geschädigten ein sachgerechter Ausgleich zukommt (DRdA 1980, 372). Grillberger räumt dem Finanzierungsargument schon noch Gewicht ein, sieht es aber durch diese Einwände als entscheidend relativiert an (DRdA 1979, 221).

Auch das Argument des Betriebsfriedens wird für das Arbeitgeberprivileg herangezogen (Koziol, DRdA 1980, 372 und Haftpflichtrecht II, 221). Dagegen wird zutreffend vorgebracht, daß bezüglich der Sachschäden die Unfallversicherung nicht eingreift und der geschädigte Arbeitnehmer jedenfalls diese Ansprüche gegen den Arbeitgeber oder ihm gleichgestellten Arbeitnehmer geltend machen muß. Steininger weist ferner darauf hin, daß auch die unbeschränkt zulässigen Strafverfahren gegen den Arbeitgeber wegen fahrlässiger Herbeiführung von Arbeitsunfällen den Betriebsfrieden gefährden (Gschnitzer-Gedenkschrift, 397). Auch in Miet- oder Gesellschaftsverhältnissen wären Streitigkeiten unerwünscht und dennoch werden in diesen Rechtsbereichen Ansprüche des Mieters oder Gesellschafters nicht negiert (Grillberger, DRdA 1974, 257).

Das Haftungsprivileg des Unternehmers wird auch damit begründet, daß eine andere Haftungsregelung die Unternehmer zu stark belasten und dadurch die industrielle Entwicklung hemmen würde (Steininger, Gschnitzer-Gedenkschrift, 396). Steininger nennt eine Reihe von überzeu-

genden Gründen, warum die Beseitigung der in § 333 Abs. 1 ASVG normierten Haftungsfreistellung bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitgebers für die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens unbedenklich wäre. Von der Arbeitgeberseite würden gegen eine derartige Beschränkung der derzeitigen Haftungsfreistellung keine gewichtigen wirtschaftlichen Bedenken bestehen (Gschnitzer-Gedenkschrift 396 f und 400).

### 3.5. Haftungsprivileg des dem Unternehmer gleichgestellten Arbeitnehmers:

Koziol meint de lege ferenda, daß die Haftungsbefreiung der Vertreter und Aufseher sachlich kaum gerechtfertigt werden kann (DRdA 1980, 372 f). Er weist darauf hin, daß die für das Haftungsprivileg des Unternehmers maßgeblichen Gründe bei den ihm gleichgestellten Personengruppen nicht zutreffen, da diese keine Kosten der Versicherung zu tragen haben, und daß die Meinung, diese Personen seien dem Unternehmer bei der Betriebsführung behilflich und deshalb rechtlich diesen gleichzustellen, lediglich eine unbegründete Behauptung sei. Auch das Argument, eine Haftung dieser Personengruppen würde die Haftungsfreistellung des Unternehmers beeinträchtigen, und das des Betriebsfriedens (vgl. Punkt 3.4.) widerlegt Koziol überzeugend.

Ebenso wird von Grillberger die Unterscheidung zwischen der dem Unternehmer gleichgestellten Arbeitnehmer und den gewöhnlichen Arbeitnehmern abgelehnt (DRdA 1974, 261). Wie schon erwähnt (vgl. Punkt 3.3.2.), fordert er den gleichmäßigen Haftungsausschluß unter den Arbeitskollegen, der mit dem Haftungsausschluß des Unternehmers übereinstimmen soll (DRdA 1974, 261).

### 3.6. Rückgriffsregelung des § 334 ASVG:

Durch den Wegfall der Haftungsfreistellung für grob fahrlässig herbeigeführte Arbeitsunfälle könnten nach Steininger § 334 Abs. 1 und Abs. 2 – jetzt Abs. 3 – ASVG entfallen. Die Bestimmung des § 334 Abs. 2 – jetzt Abs. 3 – ASVG würde nur für die Fälle vorsätzlichen Handelns des Dienstgebers passen (Gschnitzer-Gedenkschrift, 410 und 412). Deren derzeitige Anwendung sollte wenigstens so eingeschränkt werden, daß der Ausschluß des Mitverschuldenseinwandes nur soweit in Betracht kommt, als er nicht dazu führe, daß der Arbeitgeber mehr zahlen muß, als er nach allgemeinem Schadensrecht schulden würde. Steininger zeigt deutlich die mangelnde Schlüssigkeit der formalen Konstruktion dieser Rückgriffsregelung (Gschnitzer-Gedenkschrift 412, insb. Anm. 46).

Koziol bemängelt die Folgeunrichtigkeit der Konstruktion eigener selbständiger Ansprüche des Versicherungssträgers, da dieser eigentlich ein bloß mittelbar Geschädigter ist (DRdA 1980, 372). Er legt ferner dar, wie unerfreulich die Rückgriffsregelung des §§ 334 Abs. 1 ASVG von der Legalzessionsregelung des § 332 ASVG abweicht, und meint vor allem, die Regelung des § 334 Abs. 3 ASVG, daß der Rückgriffsanspruch des Sozialversicherungsträgers durch ein Mitverschulden des Verletzten weder aufgehoben noch gemindert wird, sei sachlich völlig unbegründet und im wertungsmäßigen Widerspruch zu § 333 ASVG, der den Arbeitgeber bei der Haftung privilegiert. Die Nichtberücksichtigung des Mitverschuldens hätte entsprechend den allgemeinen Regeln nur dann Berechtigung, wenn das Verschulden des Dienstgebers jenes des Dienstnehmers bei weitem übersteigt; das könne bei vorsätzlichem Verschulden die Regel sein, nicht jedoch bei grober Fahrlässigkeit (DRdA 1980, 373).

43.005/35-I 6/87

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

W I E N

Betrifft: Anregung auf Novellierung der §§ 332 ff ASVG.

zu Zl. 123.536/2-1a/86  
123.944/1-1/87

Mit Beziehung auf die Schreiben vom 26.7.1986 und  
5.8.1987 beeht sich das Bundesministerium für Justiz wie  
folgt Stellung zu nehmen:

ÜBERSICHT:

1. Problemstellung
2. Bestehende Rechtslage
  - 2.1. Schädigung des Arbeitnehmers durch den "gewöhnlichen" Arbeitskollegen
  - 2.2. Schädigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber und den diesem haftungsrechtlich gleichgestellten Arbeitnehmer
  - 2.3. Einfluß des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG)
  - 2.4. Schädigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer (§ 2 DNHG)

- 22 -

### 3.7. Betriebsfremde Arbeitnehmer:

Grillberger gibt ferner zu bedenken, den Haftungsausschluß auch auf betriebsfremde Arbeitnehmer auszudehnen (DRdA 1974, 261 f). Die Verwirklichung dieses Gedankens würde faktisch zu einer partiellen "Volksunfallversicherung" führen, die weite Teile des Privatrechts obsolet machte. Überlegungen, die für Haftungserleichterungen bei Arbeitsunfällen unter Arbeitnehmern desselben Betriebes sprechen (Gefahrengemeinschaft, Friedenssicherung), sind als Indiz gegen eine Ausdehnung der Haftungserleichterung über die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes hinaus anzusehen (vgl. Barta-Eccher, ZAS 1977, 16).

### 3.8 Sonstige Anregungen:

Nach Barta-Eccher wäre es legistisch erstrebenswert, die Arbeitskollegenhaftung an einer Stelle der Rechtsordnung zu regeln (ZAS 1977, 20).

Daß mit der Bestimmung des § 332 Abs. 5 ASVG eine rein sozialversicherungsrechtliche Konstruktion für die Haftungsbefreiung des schädigenden Arbeitnehmers bei leichter Fahrlässigkeit gewählt wurde, wird als gesetzgeberischer Fehlgriff bewertet (Koziol, Österreichisches Haftpflichtrecht II<sup>2</sup>, 233 ; ferner derselbe, DRdA 1980, 374).

## 4. Vorschläge des BMJ:

### 4.1. Grundsätzliches (Behandlung der Punkte 3.1. und 3.2.):

Das Bundesministerium für Justiz vertritt ebenfalls die Auffassung, daß die haftungsrechtlichen Bestimmungen für Arbeitsunfälle derzeit miteinander nicht in Einklang stehen und daher eine umfassende Novellierung dieser Rechtsmaterie, die insbesondere auch die Haftung der Arbeitgeber und der ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer mit einbezieht, angezeigt ist (vgl. Punkt 3.1.). - Die doch zu

sehr außerhalb der Problemstellung liegende Frage des Ersatzes des Sachschadens bleibt hier allerdings unbehandelt - .

4.2. Haftung des schädigenden Arbeitskollegen (Behandlung des Punktes 3.3.):

Bei einer neu zu schaffenden Haftungsregelung für Arbeitsunfälle unter Arbeitskollegen ist eine Reihe von teilweise gegensätzlichen Aspekten zu berücksichtigen. So sprechen für eine Haftungserleichterung sicher der Gesichtspunkt der Existenzgefährdung des Schädigers, ferner die Überlegung, daß oft gefahrengeneigte Tätigkeiten verrichtet werden (vgl. den Vorschlag der AUVA und Punkt 3.3.2.), die Idee der Betriebsgemeinschaft und die daraus abzuleitenden Folgerungen (vgl. Punkt 3.3.4.), dann die im DNHG zum Ausdruck kommende Wertung, daß der gewöhnliche Arbeitnehmer in bestimmtem Umfang vom Risiko seines eigenen Handels entlastet werden soll (Grillberger, DRDA 1974, 259; Punkt 3.3.1.), schließlich der Hinweis auf den heutigen Stand der Fürsorgepflicht des Unternehmers (vgl. Punkt 3.4.) in Verbindung mit dem Argument, dessen Versicherungsleistungen den Charakter einer Prämienzahlung für eine Haftpflichtversicherung zugunsten der jeweiligen Betriebsangehörigen zuzerkennen (vgl. Punkt 3.3.2.), und einige andere zuvor schon angeführte Gründe (vgl. Punkt 3.3.). Auch die gegen eine Haftungserleichterung vorgebrachten Gründe sind beachtlich. Sie wurden zuvor ebenfalls schon dargestellt (Punkt 3.3.), sodaß zur Vermeidung von Wiederholungen darauf verwiesen werden kann. Die Aspekte des Verlustes von Ansprüchen des Geschädigten (Punkt 3.2.2.) und der Herabsetzung der Sorgfaltsanforderungen, somit der Aufgabe des Präventivzwecks des Schadenersatzrechts (Punkt 3.3.4.2.), sind unter den Argumenten gegen eine Haftungsbeschränkung besonders hervorzuheben.

- 24 -

Eine Regelung, die auf diese gegenläufigen Betrachtungsweisen weitgehend Bedacht zu nehmen und allen konträren Standpunkten doch irgendwie Rechnung zu tragen vermag, bietet eine der Varianten, die Grillberger entwickelt hat (vgl. Punkt 3.3.1.). Nach diesem Modell wäre davon auszugehen bzw. in einer künftigen Regelung klarzustellen, daß der Arbeitgeber für das Verschulden seines Arbeitnehmers, der bei Erbringung seiner Arbeitsleistung seinen Arbeitskollegen schädigt, diesem nach § 1313 a ABGB zu haften hätte. Wurde der Schaden durch eine noch entschuldbare Fehlleistung verschuldet, dann ist die Haftung unter den Arbeitskollegen ausgeschlossen. Wurde der Schaden durch leichte Fahrlässigkeit verschuldet, so kann er nach den Kriterien des DNHG ganz oder teilweise entfallen. Diese aus dem Jahr 1974 stammenden Gedankengänge Grillbergers konnten auf die haftungsrechtliche Besserstellung des Dienstnehmers durch die §§ 2 (2) und 4 (2) DNHG in der Fassung gemäß BGBI. 1983/169, nach der das Gericht nunmehr auch bei grober Fahrlässigkeit den Ersatz mäßigen kann, nicht Bedacht nehmen. Sie wären daher gemäß ihrer Intention, die Wertungen des DNHG auch in den Bereich der Arbeitsunfälle unter Arbeitnehmern einfließen zu lassen, insofern weiterzuentwickeln, daß auch bei Schädigung eines Arbeitskollegen die Haftung des schädigenden Arbeitnehmers bei grobem Verschulden teilweise entfallen kann.

Diese Lösung realisiert in hohem Maß die Forderungen nach einer haftungsrechtlichen Besserstellung des schädigenden Arbeitnehmers (vgl. die unter Punkt 3. dargelegten Lösungsversuche). Er wäre dann nämlich von einer Haftung generell befreit, wenn ihm nur der leichteste Grad der Fahrlässigkeit (Koziol, Grundriß des bürgerlichen Rechts I<sup>7</sup>, 414), ein nicht mehr nennenswertes Verschulden (ABGB MGA<sup>32</sup>, 1815, Anm. 3 zu § 2 (3) DNHG), vorzu-

werfen ist. Mag der Präventivzweck des Schadenersatzrechts im Bereich leichter Fahrlässigkeit vielleicht noch strittig sein (vgl. Punkt 3.3.4.2.), so wird bei einer Haftungsfreistellung im Rahmen entschuldbarer Fehlleistung von einer Gefahr der Herabsetzung der Sorgfaltsanforderungen kaum überzeugend gesprochen werden können. Dieses Argument Mayer-Malys (vgl. Punkt 3.3.4.1. und 2.) ist daher bei der vorgeschlagenen Form der haftungsrechtlichen Besserstellung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfällen nicht stichhaltig. Ferner scheint es vertretbar, wenn das noch verbleibende Gegenargument des Verlustes von Schadenersatzansprüchen des Geschädigten der Überzahl und dem Übergewicht der zuvor genannten eine haftungsrechtliche Besserstellung des schädigenden Arbeitnehmers nahelegenden Gründe weichen muß. Die erheblichen Einwände gegen das Finanzierungsargument im Zusammenhang mit dem Haftungsprivileg des Unternehmers (vgl. Punkt 3.4.) entkräften dieses nicht völlig, sondern zeigen bloß dessen bisherige Überbewertung auf und relativieren es (vgl. Grillberger, DRdA 1979, 221). Es ist daher nicht verfehlt, die Versicherungsbeiträge des Unternehmers in Verbindung mit dem Gedanken der ihm obliegenden Fürsorge für seine Arbeitnehmer auch als Ablöse der Haftpflicht aller Arbeitnehmer zu verstehen, die ihre Arbeitskollegen durch eine entschuldbare Fehlleistung schädigen (vgl. Punkt 3.3.2.). Vor allem ist gerade das Kriterium, das, abgesehen von der Gefährdungshaftung, die Überwälzung des Schadens vom Geschädigten auf den Schädiger rechtfertigt, nämlich das Verschulden des Schädigers (§ 1295 Abs. 1 ABGB, vgl. Koziol-Welser, Grundriß des bürgerlichen Rechts I<sup>7</sup>, 382f), bei entschuldbarer Fehlleistung minimiert. Es ist daher unbedenklich, wenn im Bereich dieses geringsten Grades der Fahrlässigkeit der Geschädigte, den grundsätzlich

das Risiko bezüglich seiner eigenen Rechtsgüter primär trifft (vgl. Koziol-Welser, Grundriß des bürgerlichen Rechts I<sup>4</sup>, 322), seinen Schaden selbst zu tragen hat.

Diese Überlegungen rechtfertigen aber auch im Bereich der über eine entschuldbare Fehlleistung hinausgehenden leichten Fahrlässigkeit die Haftung unter Arbeitskollegen nach den Kriterien des DNHG ganz oder teilweise entfallen zu lassen. Auch die vorgeschlagene Haftungsminderung sogar bei grober Fahrlässigkeit gerät nicht zwangsläufig in Konflikt mit dem Präventivgedanken, da sie nur fakultativ ist und daher gar nicht zum Tragen kommen muß. Ein Arbeitnehmer, der sich nicht darauf verlassen kann, ungeachtet der Umstände des Schadensereignisses jedenfalls in den Genuß einer Haftungsminderung zu kommen, wird sich nicht verleitet fühlen, seine Arbeit nachlässiger als bisher zu verrichten. Der Präventivgedanke des Schadenersatzrechts verliert nur dort an Wirksamkeit, wo Ausschluß oder Minderung der Haftung generell vorgesehen sind. Auch aus der Sicht des Geschädigten ist die fakultative Minderung der Haftung des Schädigers bei grobem Verschulden noch hinnehmbar, weil ihre Realisierung auf Billigkeiterwägungen abstellt und somit schon von der Konstruktion der Regelung her ein unbilliger Anspruchsverlust nicht denkbar ist. Diese Überlegung entkräfftet auch das Argument, daß ein Ausschluß oder eine Beschränkung der Haftung bei grobem Verschulden allgemein als sittenwidrig gelten (vgl. Punkt 3.4.). Die vorgeschlagene Lösung hat vor allem aber den Vorteil, daß sie mit den Verschuldenskategorien und der Regelung der Haftung des Arbeitnehmers bei Schädigung Dritter korrespondiert. Gleichzeitig entspricht die vorgeschlagene Lösung der Regelung der Haftung des Arbeitnehmers, der den Arbeitgeber anläßlich eines Arbeitsunfalls schädigt (vgl. Punkt 2.4.). Damit wären ähnlich gelagerte Sachverhalte regelnde Rechtsnormen ähnlich ge-

staltet und aufeinander abgestimmt, was eine sinnvolle Vereinheitlichung eines Bereiches der Rechtsordnung, nämlich der Haftungsbestimmung bei Arbeitsunfällen, mit sich brächte (vgl. die diesbezügliche Forderungen Grillbergers, DRDA 1974, 261; Punkt 3.3.2. und 3.5.). Ein Unterschied gegenüber der Schädigung Dritter besteht dann nur darin, daß nach dem DNHG eine Schadensüberwälzung auf den Dienstgeber stattfindet, während dies im Bereich der Arbeitsunfälle unter Arbeitskollegen nicht der Fall ist und wegen des Haftungsprivilegs des Dienstgebers auch nicht in Frage kommt. Andernfalls würde nämlich der Arbeitgeber bei noch so grober eigener Fahrlässigkeit nicht haften, müßte aber bei geringfügigem fremden Verschulden den Schaden tragen (vgl. Punkt 3.3.1.). Dieses Argument steht selbst bei einem gemilderten, von der Haftungsbefreiung der Arbeitnehmer nicht mehr allzu entfernten Haftungsprivileg des Dienstgebers (vgl. den Vorschlag unter Punkt 4.3.) einer Schadensüberwälzung im Weg. Im Bereich der Arbeitsunfälle unter Arbeitskollegen verbleibt die Schadenstragung daher bei den Arbeitnehmern, und die Schadensaufteilung wird zwischen Schädiger und Geschädigtem vorgenommen. Immerhin werden dabei aber die Kategorien und Kriterien des DNHG angewendet. Die vorgeschlagene Lösung eröffnet vor allem jedoch der Rechtsprechung die Möglichkeit, den Umständen des Einzelfalls gerecht werdende, billige Entscheidungen zu treffen. Diese Qualitäten der vorgeschlagenen Regelung überstrahlen die dagegen sprechenden Argumente und auch den Hinweis, daß dabei für den Arbeitnehmer, der seinen Arbeitskollegen verletzt, ein Unsicherheitsfaktor über das Ausmaß seiner Haftung bestehe (vgl. Punkt 3.3.1.). Bei diesem Einwand wird überdies übersehen, daß gerade dieser Umstand ein Absinken der Sorgfaltsanforderungen verhindert. Außerdem vermittelt selbst die Lösung, die Barta-Eccher offenbar vorschwebt (ZAS 1977, 18 und 20),

einem Arbeitnehmer keine absolute Garantie über das Außmaß seiner Haftung, weiß er doch von vornherein nicht, inwieweit er nach der Rückgriffsbestimmung des § 334 ASVG bei grobem Verschulden vom Sozialversicherungsträger in Anspruch genommen wird. Alles in allem überwiegen demnach die Vorteile dieser vor allem die Einzelfallgerechtigkeit im Auge habenden Lösung die Argumente, die gegen die eben empfohlene haftungsrechtliche Besserstellung des schädigenden Arbeitnehmers ins Treffen geführt werden könnten.

Einzelfallgerechtigkeit und Billigkeitsgründe sprechen andererseits aber auch gegen eine generelle Haftungsbefreiung des schädigenden Arbeitnehmers bei leichter Fahrlässigkeit. Eine solche würde die endgültige Schadenstragung dem Geschädigten pauschal auferlegen, ohne eine Differenzierung nach den konkreten Gegebenheiten des Schadensereignisses und der wirtschaftlichen Zumutbarkeit der Schadenstragung zu ermöglichen. So unerwünscht auf der einen Seite eine Existenzgefährdung eines schädigenden Arbeitnehmers ist, so unerfreulich wäre es auf der anderen Seite, einem durch leicht fahrlässiges Handeln eines Arbeitskollegen geschädigten Arbeitnehmer Teile seines ihm nach dem ABGB zustehenden Schadenersatzanspruchs einfach kategorisch abzuschneiden. Das auch dem Arbeitnehmer zugute kommende Finanzierungsargument (vgl. Punkt 3.3.2.) wäre dann mit dem Einwand gegenüber dem Finanzierungsargument zum bisherigen Haftungsprivileg des Unternehmers besonders angreifbar, daß nämlich nicht eine generelle Gerechtigkeit erzielt werden, sondern dem Einzelnen ein sachgerechter Ausgleich zukommen solle (vgl. Punkt 3.4.). Schließlich ist der Präventivzweck des Schadenersatzrechts auch im Bereich der leichten Fahrlässigkeit nicht ganz zu vernachlässigen. Grillberger meint, daß er gering sei, vermag ihn also nicht auszuschließen. Ferner entspringt

diese Aussage mehr einer subjektiven Einschätzung Grillbergers und kann daher nicht ohne weiteres als objektivierte Tatsache angesehen werden (vgl. Punkt 3.3.4.2.). Die Überlegung Mayer-Malys, daß die Betriebsgemeinschaft und der Arbeitsvertrag als Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter den Arbeitnehmer eher zu besonderer Rücksicht verpflichten und gegen eine Herabsetzung der zwischen Arbeitskollegen zu beobachtenden Sorgfaltsanforderungen sprechen (Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmern, 71 f; vgl. Punkt 3.3.4.1.), ist außerdem auch nicht ganz unbeachtlich.

Alle Argumente gegen eine generelle Haftungsfreistellung bei leichter Fahrlässigkeit sprechen natürlich noch überzeugender gegen Lösungen, die den schädigenden Arbeitnehmer in noch größerem Ausmaß generell von der Haftung befreien (vgl. die Ausführungen zum Vorschlag der AUVA, Punkt 5.).

Eine weitergehende als die vom Bundesministerium für Justiz vorgeschlagene haftungsrechtliche Freistellung des schädigenden Arbeitnehmers scheint aus den dargelegten Gründen daher nicht zweckmäßig. Mit Rücksicht darauf, daß namhafte Stimmen der Lehre und der OGH sich für eine generelle Haftungsfreistellung bei leichter Fahrlässigkeit ausgesprochen haben (vgl. Punkt 3.2.2.) und diese Regelung wahrscheinlich einfach zu handhaben wäre, könnte sie als zweitrangige Lösung noch akzeptiert werden.

Die auf den Sozialversicherungsträger übergegangenen Schadenersatzansprüche sollte dieser weiterhin nicht gegen den schädigenden Arbeitnehmer geltend machen können, wenn dieser den Versicherungsfall bloß leicht fahrlässig verursacht hat. Im übrigen aber würde sich der Rückgriffsanspruch der Sozialversicherung vom Schadenersatzanspruch des Geschädigten wegen der beizubehaltenden Legalzessions-

- 30 -

regelung nicht unterscheiden. Daher könnte auch der Rückgriffsanspruch bei grob fahrlässiger Schädigung nach den Kriterien des DNHG gemindert werden.

Wenn die empfohlene Neugestaltung der haftungsrechtlichen Position des "gewöhnlichen" Arbeitnehmers auch für sich alleine vorgenommen werden könnte, so wäre es doch, wie schon ausgeführt (vgl. Punkt 3.1. und 4.1.), wesentlich vorteilhafter, diese Regelung nicht isoliert zu realisieren, sondern auch die anderen, ebenfalls schon dargelegten Probleme des Haftungsrechts bei Arbeitsunfällen mitzubereinigen. Dann würden nämlich auch die Vorteile der vorgeschlagenen Regelung der Haftung des Arbeitnehmers bei Schädigung seines Arbeitskollegen noch mehr zum Tragen kommen, da zwischen ihr und den anderen Komponenten dieses Rechtsbereichs ein widerspruchsfreies Zusammenspiel hergestellt werden könnte.

4.3. Die Haftung des Unternehmers und des ihm gleichgestellten Arbeitnehmers bei Arbeitsunfällen, Rückgriff und sonstiges (Behandlung der Punkte 3.4. bis 3.8.):

Die Fülle der überzeugenden Argumente gegen eine Haftungsfreistellung des Arbeitgebers bei von ihm grob fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfällen spricht für sich (vgl. Punkt 3.4.), sodaß darauf verwiesen werden kann. Diese offenkundige Überprivilegierung des Arbeitgebers wäre daher zu beseitigen. Der Arbeitgeber sollte bei großem Verschulden nur im Umfang der Leistungen der Sozialversicherung von seiner Ersatzpflicht generell befreit sein, sonst jedoch nicht (vgl. Punkt 3.4.). Im Hinblick auf die vorgeschlagene Regelung der Haftung der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit wäre aber auch bei der Arbeitgeberhaftung in diesem Verschuldensbereich die Möglichkeit einer Ersatzminderung auf Grund von Billigkeits-

erwägungen vorzusehen. Die Billigkeitsaspekte könnten dabei zusätzlich noch durch das Kriterium des § 2 (2) Z. 5 DNHG – die anderen Umstände des § 2 (2) DNHG sind für die Dienstgeberhaftung nicht heranziehbar – oder ein aus dem Tragfähigkeitsprinzip (vgl. Punkt 3.3.4.3.) abgeleitetes Kriterium konkretisiert werden. Eine unbeschränkte Haftung der Arbeitgeber bei grober Fahrlässigkeit ist schon deshalb nicht vertretbar, weil diese trotz des zu ihren Gunsten sprechenden Finanzierungsarguments in diesem Verschuldensbereich sonst mehr zu haften hätten als die Arbeitnehmer. Lediglich bei der vom Bundesministerium für Justiz nur in zweiter Linie vorgeschlagenen Variante der Arbeitnehmerhaftung, die diesen bei leichter Fahrlässigkeit generell vom Ersatz befreit, jedoch bei grobem Verschulden keine Möglichkeit einer Haftungsminderung vorsieht, wäre auch die Haftungsfreistellung des Arbeitgebers bei grober Fahrlässigkeit völlig zu beseitigen. Die Haftungsbefreiung des Arbeitgebers bei leicht fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfällen könnte bleiben. Diese Besserstellung gegenüber der Haftung der Arbeitnehmer wäre durch das bloß relativierte, aber deshalb nicht völlig unberechtigte Finanzierungsargument (vgl. Punkt 3.4.) gerechtfertigt.

Wegen der schon aufgezeigten Schwachstellen der derzeitigen Rückgriffsregelung des § 334 ASVG (vgl. Punkt 3.6.) sollte diese einer Legalzessionsregelung gemäß § 332 ASVG weichen.

Danach hätte der Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber bei einem Arbeitsunfall schuldhaft verletzt wird, gegenüber dem Arbeitgeber keinen Ersatzanspruch, soweit sein Schaden durch den Sozialversicherungsträger ersetzt wird. Den durch Versicherungsleistungen nicht gedeckten Schaden (insbesondere Schmerzengeld) kann er vom schädigenden Arbeitgeber ersetzt verlangen, wenn dieser den Ar-

beitsunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, wobei bei dieser Verschuldensform eine Minderung des Ersatzes aus Billigkeitsgründen möglich ist. Auf Grund der Legalzession könnte der Versicherungsträger den auf ihn übergegangenen Schadenersatzanspruch gegen den Unternehmer nur in demselben Umfang geltend machen wie der Geschädigte, sohin bei vorsätzlicher Schädigung uneingeschränkt, bei grob fahrlässiger Schädigung unter Berücksichtigung der möglichen Ersatzminderung aus Billigkeitsgründen. Damit erübrigte sich auch die Bestimmung des § 334 (5) ASVG.

Die Überlegung Steiningers, daß von Seiten der Arbeitgeber gegen eine Einschränkung ihrer Haftungsfreistellung keine wirtschaftlichen Einwände vorgebracht werden könnten (vgl. Punkt 3.4.), ist nochmals zu betonen. Schließlich bringt die vorgeschlagene Regelung auch eine haftungsrechtliche Besserstellung der Arbeitgeber mit sich, da diese nunmehr wegen der Legalzessionsregelung ein Mitverschulden des Geschädigten einwenden könnten.

Auch die Berechtigung des Haftungsprivilegs des dem Unternehmer gleichgestellten Arbeitnehmers wird mit überzeugenden Argumenten in Zweifel gezogen (vgl. Punkt 3.5.). Grillberger (DRdA 1974, 261) und Barta-Eccher (ZAS 1977, 15) weisen außerdem zutreffend darauf hin, daß die Judikatur den Unterschied zwischen gewöhnlichen Arbeitnehmern und den in § 333 (4) ASVG genannten Personen aus Billigkeitsgründen ohnehin schon verwischt habe. Es wäre daher sehr zu begrüßen, wenn diese Unterscheidung der Arbeitnehmer beseitigt und die derzeit privilegierten Arbeitnehmer ebenfalls von der zuvor vorgeschlagenen Regelung der Haftung der Arbeitnehmer bei Verletzung von Arbeitskollegen umfaßt werden würden. Die Aufgabe des bisherigen sachlich nicht rechtfertigbaren Haftungsprivilegs scheint der betroffenen Personengruppe schon deshalb zumutbar,

weil auch das Haftungsprivileg des Unternehmers, von dem sich die haftungsrechtliche Besserstellung der im § 333 (4) ASVG genannten Arbeitnehmer ableitet, eingeschränkt wird. Überdies wird zugleich die Haftung des "gewöhnlichen" Arbeitnehmers eingeschränkt und der des Arbeitgebers angenähert, sodaß die derzeit bevorzugten Arbeitnehmer nach der vorgeschlagenen Regelung der Haftung aller Arbeitnehmer keine besonders ins Gewicht fallenden haftungsrechtlichen Vorteile aufzugeben hätten. Schließlich kommen sie dafür auch in den Genuss der Vorteile der Legalzessionsregelung gegenüber der bisherigen Rückgriffsbestimmung des § 334 ASVG. Sie können nunmehr das Mitverschulden des geschädigten Arbeitskollegen einwenden und sind insofern haftungsrechtlich besser gestellt als früher.

Durch die haftungsrechtliche Besserstellung der "gewöhnlichen" Arbeitnehmer, die mit der Aufgabe des Privilegs der bisher begünstigten Arbeitnehmer nunmehr herbeigeführte einheitliche Arbeitnehmerhaftung und die Einschränkung des Haftungsprivilegs des Unternehmers werden die Haftungen der an Arbeitsunfällen Beteiligten einander erheblich angenähert. Damit wird eine der Forderungen Grillbergers weitgehend erfüllt, nämlich die Forderung nach Vereinheitlichung des Haftungsausschlusses des Arbeitgebers und unter den Arbeitskollegen (vgl. Punkt 3.3.2. und 3.5.). Den verbleibenden Unterschied rechtfertigt das immer noch beachtliche Finanzierungsargument (vgl. Punkt 3.4.). Dieses ist zwar auch bei der Regelung der Arbeitnehmerhaftung zu berücksichtigen (vgl. Punkt 4.2.), kommt aber doch erstrangig dem Arbeitgeber selbst zugute. Da das Finanzierungsargument somit bei der Arbeitgeberhaftung viel mehr im Vordergrund steht als bei der Haftung für Arbeitsunfälle unter Arbeitskollegen, ist die noch verbleibende, ohnehin schon sehr reduzierte haftungsrechtliche Besserstellung der Arbeitgeber angebracht.

- 34 -

Den Bedenken gegen eine Ausdehnung des Haftungsausschlusses auch auf betriebsfremde Arbeitnehmer (vgl. Punkt 3.7.) wird vollinhaltlich zugestimmt.

Auf die sonstigen Anregungen (vgl. 3.8.) wäre bei einer Neuregelung der gegenständlichen Rechtsmaterie Bedacht zu nehmen.

5. Zum Vorschlag der Allgemeinen  
Unfallversicherungsanstalt (AUVA):

Zum Novellierungsvorschlag der AUVA selbst ist nochmals zu betonen, daß jeder Schädiger im Bereich der Haftung aus Verschulden das Risiko trägt, durch die auch nur aus leichter Fahrlässigkeit erwachsenen Verpflichtungen in seiner bisherigen Lebensweise empfindlich beeinträchtigt zu werden. Dieses allgemein bestehende Risiko ist daher für sich allein als Grund ungeeignet, die Haftpflicht gegenüber dem gleichgeordneten Kollegen in dem von der AUVA empfohlenen Ausmaß einzuschränken. Vor allem aber werden die dem geschädigten Arbeitnehmer nach dem bürgerlichen Recht zustehenden Ersatzansprüche zu sehr vernachlässigt (vgl. Punkt 3.3.2.). Auch auf die Ausführungen zur Idee einer generellen Haftungsfreistellung bei leichter Fahrlässigkeit wird hingewiesen (vgl. Punkt 4.3.). Zu bedenken ist ferner, daß auf Grund von § 334 Abs. 3 ASVG ein grob fahrlässig handelnder Dienstnehmer schlechter gestellt wird als nach der bisherigen Rechtslage, nach der ein Mitverschulden zu beachten ist (vgl. Punkt 2.2.). Damit wäre außerdem noch ein Wertungswiderspruch verstärkt, der bisher schon bei der Arbeitgeberhaftung bestanden hat, daß nämlich der Haftungsprivilegierung auf der einen Seite die Benachteiligung bei der Regressnahme auf der anderen Seite gegenübersteht (vgl. Punkt 3.6.; Koziol DRdA 180, 373). Da das Modell der AUVA das derzeitige Haftungsprivileg des Unternehmers auf alle Arbeitnehmer ausweiten möchte, sind ferner alle maßgeblichen Einwände gegen

dieses Haftungsprivileg auch gegen die von der AUVA ange- regte Regelung zu erheben (vgl. Punkt 3.4.). Weiters kommt den Einwänden Mayer-Malys wegen einer Herabsetzung der zwischen Arbeitskollegen zu beobachtenden Sorgfaltsanforderungen in diesem Fall besondere Stichhaltigkeit zu (vgl. Punkt 3.3.4.1. und 3.3.4.2.). Auch Grillberger schätzt den Präventivzweck des Schadenersatzrechts nur bei leichter Fahrlässigkeit gering ein (vgl. Punkt 3.3.4.2.). Wenn er dann ausführt, daß der Rückgriffsanspruch des Sozialversicherungsträgers bei grob fahrlässigem Verhalten für die Prävention ausreiche, übersieht er, daß es zufolge § 334 (5) ASVG zu einem solchen Rückgriff gar nicht kommen muß. Auch der von Barta-Eccher hervorgehobene – vermeintliche – Vorteil dieser Lösung, daß der Arbeitnehmer dann seinerseits die Gewißheit hat, bei Verletzung eines Arbeitskollegen nicht in Anspruch genommen zu werden (Punkt 3.3.2.), ist nicht besonders ernst zu nehmen. Käme diesem Gedanken wirklich tragende Bedeutung zu, könnte man das gesamte Schadenersatzrecht auf den Grundsatz reduzieren, daß jeder seinen Schaden selbst zu tragen hat (vgl. § 1311 Satz 1 ABGB; Koziol-Welser, Grundriß des bürgerlichen Rechts I<sup>7</sup>, 382). Außerdem wäre gerade diese Gewißheit dem Präventivzweck des Schadenersatzrechts abträglich. Es ist somit in keiner Weise sachlich zu rechtfertigen, wenn ein Arbeitnehmer keine Schadenersatzansprüche gegen den ihn grob fahrlässig verletzenden Arbeitskollegen geltend machen könnte (vgl. Punkt 3.4.).

Der von der AUVA angeregten Variante einer haftungsrechtlichen Besserstellung der Arbeitnehmer wird daher nicht beigetreten.

#### 6. Zusammenfassung:

Gegen den Novellierungsvorschlag der AUVA bestehen erhebliche Bedenken (vgl. Punkt 5). Eine generelle Haf-

- 36 -

tungsfreistellung der Arbeitnehmer bei unter ihnen verschuldeten Arbeitsunfällen sollte vielmehr nur bei entschuldbarer Fehlleistung des Schädigers erfolgen; nach den Kriterien des DNHG sollte die Haftung im Bereich der leichten Fahrlässigkeit ganz oder teilweise, bei grober Fahrlässigkeit nur teilweise entfallen können (vgl. Punkt 4.2.). Die Legalzessionsregelung für die Regreßnahme des Sozialversicherungsträgers sollte ebenso wie der Rückgriffsausschluß bei leichter Fahrlässigkeit beibehalten werden. Ein Rückgriff käme daher nur bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Schädigung in Betracht, bei dieser aber nur mit der Maßgabe, daß eine Anspruchsminderung nach den Kriterien des DNHG möglich wäre. Vor allem aber sollte das Haftungsrecht bei Arbeitsunfällen umfassend novelliert werden (vgl. Punkt 4.1.). Zusätzlich sollte daher die generelle Haftungsbefreiung des Arbeitgebers auf leicht fahrlässig verschuldete Unfälle beschränkt sein. Im Bereich der groben Fahrlässigkeit sollte die Arbeitgeberhaftung grundsätzlich bestehen, jedoch analog zur Arbeitnehmerhaftung eine Mäßigungsmöglichkeit aus Billigkeitsgründen vorgesehen werden (Punkt 4.3.). Die Privilegierung der im § 333 (4) ASVG genannten Gruppen von Arbeitnehmern wäre zu beseitigen (Punkt 4.3.). Die Regreßnahme des Sozialversicherungsträgers gegenüber dem Arbeitgeber sollte ebenfalls auf einer Legalzessionsregelung beruhen (Punkt 4.3.). Dies würde dem Sozialversicherungsträger den Rückgriff bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Schädigung mit der Einschränkung gestatten, daß bei dieser Verschuldensform der Anspruch aus Billigkeitsgründen gemindert werden könnte.

16. September 1987

Für den Bundesminister:

TADES