



Arbeitsunfälle und ihre Folgen

Was ist zu beachten, wenn im Betrieb ein Arbeitsunfall passiert? Neben der medizinischen Versorgung des betroffenen Dienstnehmers muss sich der Arbeitgeber auch an unterschiedliche rechtliche Vorschriften halten.

Eine Sekunde unachtsam, ein kleiner Defekt bei einer Maschine – ein Unfall im Betrieb kann trotz aller Vorsicht leider manchmal passieren. Ereignet sich ein derartiger Arbeitsunfall, so stehen – neben der gesundheitlichen Komponente für alle Betroffenen – insbesondere für den Unternehmer zahlreiche Rechtsvorschriften im Vordergrund, deren Verletzung zur zivilrechtlichen und verwaltungsstrafrechtlichen Haftung führen kann. Im Folgenden präsentieren wir eine Zusammenstellung der wichtigsten Punkte, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall von Relevanz sind:

Wann liegt ein Arbeitsunfall vor?

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen. Darüber hinaus stehen auch Unfälle, die nicht unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung zusammenhängen, unter Versicherungsschutz.

Dieser Versicherungsschutz gilt daher – unter bestimmten Voraussetzungen – für Unfälle

- auf Wegen zur oder von der Arbeitsstätte,
- auf Wegen von der Arbeitsstätte zu einer ärztlichen Untersuchungsstelle zwecks Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe und zurück zur Arbeitsstätte oder Wohnung (Arztweg),
- die sich ereignen, wenn ein Arbeitnehmer sein Kind auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstätte „in fremde Obhut“ (etwa Kindergarten, Verwandte, Schule) bringt bzw. aus dieser wieder abholt (Schul-, Kindergartenweg) und
- auf dem Weg zu einem Geldinstitut, um das Gehalt abzuheben, und zurück. Geschützt ist nach der Rechtsprechung jedoch jeweils nur die erste Abhebung nach erfolgter Gehaltsanweisung.

Nach den Umständen des Einzelfalles ist die Frage zu beurteilen, ob Unfälle anlässlich betrieblicher Gemeinschaftsveranstaltungen (Betriebsausflüge, Betriebssport, Beförderungsfeiern etc.) durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt sind. Dies hängt davon ab, ob die Veranstaltung für alle Angehörigen eines Betriebes (einer Betriebsabteilung) zugänglich gewesen ist. Weiters spielen die (teilweise) Kostentragung durch den Arbeitgeber, eine gewisse Mindestbeteiligung von Dienstnehmern, die Freizeitgewährung für die Teilnahme sowie die Planung und Durchführung unter der Autorität des Arbeitgebers eine Rolle.

Keinen Versicherungsschutz gewährt die Rechtsprechung bei Unfällen im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer Beförderungsfeier im kleinen Kreis während der Arbeitszeit oder bei Unfällen bei einem Fußballspiel während der Arbeitspause.

Meldepflichten

Arbeitsunfälle sind vom Arbeitgeber binnen fünf Tagen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) anzuzeigen, wenn dadurch eine unfallversicherte Person getötet oder mehr als drei Tage arbeitsunfähig geworden ist. Die Unfallanzeige erfolgt mittels eines Formulars („Unfallmeldung“) an die Landesstelle der AUVA für Wien, Niederösterreich und Burgenland, 20., Webergasse 4.

Anm. der D.A.S.: Die Adressen aller Landesstellen der AUVA finden Sie auf der vorletzten Seite. Für öffentlich Bedienstete, Landwirte und ÖBB-Bedienstete bestehen eigene Unfallversicherungsanstalten.

Auch die Meldung via Fax (331 33 DW 530) oder auf elektronischem Weg (www.auva.sozvers.at) ist zulässig.

Fragen in diesem Zusammenhang beantwortet die AUVA unter Tel.: 331 11 DW 871 (täglich zwischen 9.00 und 12.00 Uhr).

Die schuldhafte Verletzung dieser Meldepflicht durch den Arbeitgeber kann zu Schadenersatzansprüchen des verletzten Arbeitnehmers führen. Dieser hat nämlich gegenüber der AUVA Anspruch auf Versehrtenrente, wenn er aufgrund des Arbeitsunfalles dauernd erwerbsgemindert bleibt. Die Versehrtenrente fällt mit dem Tag des Arbeitsunfalles oder – wenn der Arbeitnehmer Krankengeld bezogen hat – spätestens mit der 27. Woche danach an, wenn innerhalb von zwei Jahren nach dem Arbeitsunfall der Rentenanspruch von Amts wegen festgestellt oder ein Antrag auf Feststellung des Anspruchs gestellt worden ist, ansonsten mit dem Tag der Antragstellung.

Erleidet der Arbeitnehmer nach dieser Rechtslage einen Rentenausfallschaden, weil nach Eintritt des Arbeitsunfalles verabsäumt wurde, bei der AUVA eine Unfallmeldung zu erstatten, haftet der Arbeitgeber. Die Untätigkeit des Arbeitnehmers, der die rechtzeitige Stellung eines Rentenantrages verabsäumt hat, wird von der Rechtsprechung im Regelfall nicht als Mitverschulden gewertet, so dass der Arbeitgeber den gesamten Rentenausfallschaden zu ersetzen hat.

Tödliche und schwere Arbeitsunfälle sind überdies dem Arbeitssinspektorat unverzüglich zu melden, sofern nicht ohnehin eine Meldung durch die Sicherheitsbehörden erfolgt. Ein schwerer Arbeitsunfall liegt nach Auslegung des Zentralarbeitsinspektorats dann vor, wenn er eine erhebliche Körperverletzung mit länger als 24-tägiger Gesundheitsschädigung oder Berufsunfähigkeit zur Folge hat.

Der Arbeitgeber ist weiters verpflichtet, den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Nach dem Gesetz zum Schutz von Arbeitnehmern haben Arbeitgeber Aufzeichnungen zu führen

- über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
- über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und

- über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und von einem Arbeitnehmer gemeldet worden sind.

Diese Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren. Weiters ist die bereits durchgeführte Ermittlung und Beurteilung von Gefahren (Evaluierung) nach Unfällen zu überprüfen. Falls erforderlich, hat die Anpassung an die geänderten Gegebenheiten zu erfolgen.

Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen kann mit einer Geldstrafe von 145,- bis 7.260,- € geahndet werden. Im Wiederholungsfall beträgt der Strafraum sogar 290,- bis 14.350,- €

Längere Entgeltfortzahlungsfristen

Für Angestellte ist die einzige Besonderheit nach einem Arbeitsunfall gegenüber einer sonstigen Erkrankung, dass sich die Höchstdauer des vollen Krankenentgeltanspruchs von sechs auf acht Wochen verlängert, wenn das Dienstverhältnis noch nicht fünf Jahre gedauert hat.

Arbeiter und Lehrlinge haben im Fall einer Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall einen gesonderten Entgeltfortzahlungsanspruch bis zur Höchstdauer von acht Wochen bei vollem Entgelt. Der Anspruch erhöht sich nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses auf zehn Wochen. Folgendes ist zu beachten:

- Dieser Krankenentgeltanspruch ist nicht pro Arbeits- oder Kalenderjahr zeitlich begrenzt wie bei einer „normalen“ Erkrankung oder einem Freizeitunfall (sechs Wochen voller Anspruch, vier Wochen halber Anspruch), sondern gebührt für jeden einzelnen Fall einer Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfall im vollen Umfang. Die Fortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsausfällen wegen Krankheit oder aufgrund von Freizeitunfällen wird davon nicht berührt.
- Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt allerdings, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auffallend sorglos gehandelt hat.

Dies wäre beispielsweise bei einem Lkw-Lenker der Fall, der sein Fahrzeug mit 80 km/h lenkt, obwohl zumindest zeitweilig die Sicht auf 30 Meter eingeschränkt ist.

In Zweifelsfällen kann sich der Arbeitgeber die Rückforderung des Krankentgeltes für den Fall vorbehalten, dass sich im Nachhinein ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln des Arbeitnehmers herausstellen sollte.

Regress der Sozialversicherungsträger

Hauptzweck der gesetzlichen Unfallversicherung ist die Haftungsbe-freiung des Arbeitgebers für Personenschäden, die im Zusammen-hang mit Arbeitsunfällen eintreten. Die Sozialversicherungsträger sind allerdings zum Regress gegenüber dem Arbeitgeber berechtigt, wenn dieser den Arbeitsunfall grob fahrlässig verursacht hat.

- **Haftung bei grober Fahrlässigkeit**

Grobe Fahrlässigkeit bedeutet auffallend sorgloses Verhalten. Ein Arbeitgeber haftet daher, wenn er es trotz zahlreicher Beanstandungen durch das Arbeitsinspektorat und den Unfallverhütungsdienst der AUVA und trotz bereits vorher erfolgter mehrfacher Arbeitsunfälle unterlassen hat, den Vorarbeitern klare Anweisungen über die Ein-haltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu geben (OGH-Entscheidung, ARD 5262/6/2001). Das gleiche gilt beispielsweise, wenn schon Monate vor dem Arbeitsunfall vorherzusehen war, dass der Einhakbügel eines Mobilkranes aus dem Lasthaken springen und die Lastgabel abstürzen kann und keine wirksamen Maßnahmen zur Beseitigung des Missstandes getroffen worden sind (OGH-Entscheidung, ARD 4659/22/95).

Der Arbeitgeber muss in solchen Fällen den Sozialversicherungsträgern deren Aufwendungen (Heilbehandlungskosten, Renten- und Pensionsleistungen) ersetzen.

Das Ausmaß dieser Schadenersatzansprüche kann für den Arbeitge-ber existenzbedrohend sein. Das Gesetz räumt daher den Trägern der Sozialversicherung das Recht ein, auf den Ersatz ganz oder teilweise zu verzichten, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse des Dienstge-bers dies begründen.

- Haftung bei leichter Fahrlässigkeit

Ausnahmsweise besteht auch eine Haftung des Arbeitgebers für Arbeitsunfälle, die durch leichte Fahrlässigkeit verursacht worden sind. Diese beschränkt sich aber auf jene Fälle, in denen der Arbeitsunfall durch ein Verkehrsmittel herbeigeführt worden ist, für dessen Betrieb aufgrund gesetzlicher Vorschrift eine erhöhte Haftpflicht besteht. Dies gilt vor allem für Kraftfahrzeuge nach dem Kraftfahrzeughaftpflichtgesetz.

Hinter dieser Bestimmung verbirgt sich der Gedanke, dass die ohnehin leistungspflichtige private Haftpflichtversicherung nicht durch die gesetzliche Sozialversicherung entlastet werden soll. Daher ist auch die Haftung des Arbeitgebers mit der Höhe der zur Verfügung stehenden Versicherungssumme begrenzt.

Wiener Wirtschaft Nr. 23

Ausgabe vom 7. Juni: „Arbeitsunfälle und ihre Folgen“ von Dr. Johannes Pflug

Schutz am Arbeitsplatz

Im Arbeitnehmerschutzbereich gibt es zahlreiche Vorschriften, die Prüfungen von Arbeitsmitteln und -geräten vorsehen.

Die wichtigste zu beachtende Verordnung zu behördlich vorgeschriebenen Prüfungen am Arbeitsplatz ist die Arbeitsstättenverordnung mit den für die verschiedenen Einrichtungen und Anlagen vorgeschriebenen Fristen:

Arbeitsstättenverordnung

Gemäß § 13 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung (AStV) sind folgende Anlagen und Einrichtungen einer wiederkehrenden Überprüfung zu unterziehen:

1. Sicherheitsbeleuchtungsanlagen
2. Alarmeinrichtungen
3. Klima- oder Lüftungsanlagen
4. Brandmeldeanlagen

Diese genannten Anlagen sind mindestens einmal jährlich, längste jedoch in Abständen von 15 Monaten, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen.

Zusätzlich sind Löscheräte und stationäre Löschanlagen mindestens jedes zweite Kalenderjahr, längstens jedoch in Abständen von 27 Monaten, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen.

Unabhängig von diesen angeführten Zeitspannen sind die Anlagen und Einrichtungen zusätzlich nach größeren Instandsetzungen, Änderungen oder bei begründetem Zweifel am ordnungsgemäßen Zustand auf eben diesen zu überprüfen.

Wer kann die Prüfung vornehmen?

Prüfungen sind von geeigneten, fachkundigen und hiezu berechtigten Personen (z.B. befugte Gewerbetreibende, akkreditierte Überwachungsstellen, Ziviltechniker, technische Büros, qualifizierte Betriebsangehörige) nach technischen Kriterien durchzuführen.

Aufzeichnungen

Über die Prüfungen sind Aufzeichnungen zu führen und mindestens drei Jahre in der Arbeitsstätte aufzubewahren. Die Aufzeichnung über die Prüfung von Löschgeräten kann entfallen, wenn Prüfdatum und Mängelfreiheit durch einen Aufkleber bestätigt werden.

Weitere zu beachtende Verordnungen

Neben den Überprüfungspflichten nach der Arbeitsstättenverordnung gibt es weitere Prüfvorschriften und zwar aufgrund der

- Aufzugesicherungsverordnung für gewerbliche Betriebe
- Elektroschutzverordnung (Starkstromanlage, Blitzschutzanlage)
- allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung (Absauganlage, Atemschutzgeräte)
- Kälteanlagenverordnung
- Bauarbeiterschutverordnung
Verordnung über die Prüfung von Druckgeräten

Jede dieser Verordnungen schreibt für bestimmte Arbeitsmittel, Anlagen und Einrichtungen Prüfungen vor. Für jede spezielle Prüfung sind verschiedene Prüfungsintervalle vorgesehen.

Alle diese vorgeschriebenen Prüfungen können entweder von Ziviltechnikern, TÜV, sonstigen geeigneten fachkundigen und hiezu berechtigten Personen, technischen Büros, Aufzugsprüfern und sonstigen Prüfstellen vorgenommen werden.

Eine Liste über sämtliche Prüfungen von Arbeitsmitteln, deren Fristen und Abnahmeprüfungen können Sie aus dem Internet herunterladen: www.wkw.at/presse/aktuelles/pruefliste.pdf.

Gefahrenevaluierung

Alle Betriebe sind zur Durchführung der Gefahrenevaluierung verpflichtet – das heißt, die Arbeitsplätze sind auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer hin zu überprüfen. Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§§ 3 u. 4 ASchG) sind dazu auch Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu erstellen.

Ausgezeichnetes Service

Gemeinsam mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der Arbeiterkammer hat die WKÖ verschiedene Unterlagen zur Evaluierung erarbeitet, von denen einige Projekte inzwischen sogar ausgezeichnet und preisgekrönt wurden.

- Insbesondere wurden 400 Musterevaluierungsformulare ausgearbeitet – je nach Branche oder Arbeitsplatz abrufbar –, und zwar mit den jeweils notwendigen Erhebungs- und Maßnahmenblättern.
- Die CD-ROM „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (8,- €) enthält umfangreiche Rechtsinformationen, Adressen und praktische Tipps betreffend Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Gefahren-Evaluierung und deren Dokumentation werden so vereinfacht.
- Drei weitere CD-ROMs befassen sich mit der Sicherheitsunterweisung in den Bereichen Metall/ Holz/Strom je 10,90 €. Sie stellen eine wertvolle Hilfe für die verpflichtende Sicherheits-Unterweisung in Ihrem Fachbetrieb dar.
Bestellung: Die Unterlagen und Arbeitsbehelfe sind bei der WKÖ erhältlich, Fax: 501 05 DW 236,
e-mail: mSERVICE@wko.at.

Wiener Wirtschaft Nr. 26/27

Ausgabe vom 28. Juni: „Schutz am Arbeitsplatz“ von Dr. Johann Trattner

Landesstellen der AUVA

Hauptstelle

A-1201 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Telefon (01) 33 1 11

Landesstelle Graz/Unfallkrankenhaus Graz

A-8021 Graz, Göstinger Straße 26/Göstinger Straße 24, Telefon (0316) 505

Außenstelle Klagenfurt/Unfallkrankenhaus Klagenfurt

A-9021 Klagenfurt, Waidmannsdorfer Straße 35, Telefon (0463) 58 90

Landesstelle Linz/Unfallkrankenhaus Linz

A-4021 Linz, Blumauer Platz 1, Telefon (0732) 69 20

Landesstelle Salzburg/Unfallkrankenhaus Salzburg

A-5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5, Telefon (0662) 21 20 (6580 Unfallkrankenhaus)

Außenstelle Dornbirn

A-6850 Dornbirn, Eisengasse 12, Telefon (05572) 26 9 42

Außenstelle Innsbruck

A-6020 Innsbruck, Meinhardstraße 16, Telefon (0512) 52 0 55

Außenstelle Innsbruck/Unfallverhütungsdienst

A-6020 Innsbruck, Meinhardstraße 5a, Telefon (0512) 52 0 56

Landesstelle Wien

A-1203 Wien, Webergasse 4, Telefon (01) 33 1 33

Außenstelle Oberwart

A-7400 Oberwart, Hauptplatz 11, Telefon (03352) 353 56

Außenstelle St. Pölten

A-3109 St. Pölten, Wiener Straße 54, Telefon (02742) 258 950

AUVAsicher Hotline: 0810 - 20 00 20 - 1000

Im Zuge des Allspartenservice der Sozialversicherung können Sie alle Anträge, Mitteilungen oder Meldungen für einen Sozialversicherungsträger auch bei Dienststellen anderer Träger abgeben.

Für eine möglichst rasche Erledigung Ihrer Anliegen ist es dennoch am günstigsten, wenn Sie sich gleich an die zuständige Stelle wenden.

Für Ihre Notizen:

D.A.S. Österreichische Allgemeine Rechtsschutz Versicherungs-AG
1170 Wien, Hernalser Gürtel 17

Tel: 01 / 404 64-0

Fax: 01 / 404 64-1730

Internet: www.das.at

Email: office@das.at

Die **D.A.S. Österreich** - ein Unternehmen der

D.A.S. International und Mitglied der **ERGO** Versicherungsgruppe.