

Rechtsfragen bei Unfällen von Mitarbeitenden mit Behinderung

Ausgangslage und Fragestellung

Wenn Institutionen Menschen mit physischer, psychischer oder kognitiver Behinderung (z. B. in ihrer Werkstätte¹ oder Küche) beschäftigen und diese einen Unfall verursachen, sind hinsichtlich seiner Folgen verschiedene Konstellationen denkbar:

- die betreffende Person wird dabei selber geschädigt (v.a. Körperverletzung) und/oder
- sie schädigt dadurch das Vermögen des Arbeitgebers (z. B. Beschädigung von Einrichtungen und Geräten) und/oder
- sie schädigt eine Drittperson (z. B. Körperverletzung eines Besuchers).

Aus diesen möglichen Konstellationen ergeben sich unterschiedliche rechtliche Fragestellungen und Auswirkungen in arbeits-, unfallversicherungs- und haftungsrechtlicher Hinsicht sowie weitere mögliche rechtliche Konsequenzen. Zu unterscheiden sind diese rechtlichen Auswirkungen auf die Beteiligten zudem in Bezug ihre Rollen als Arbeitgeberin bzw. Mitarbeiter/in.

1. Arbeitsrechtliche Beurteilung

1.1 Grundsätze

Wenn gegen Entschädigung Arbeit geleistet wird, entsteht zwischen den Beteiligten ein Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 319 ff. OR² mit einer Reihe von Rechten und Pflichten für Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/in. Dies gilt grundsätzlich auch bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Behinderung, welche gegen eine bescheidene Entschädigung in einer Institution tätig sind. Das OR enthält keinerlei Bestimmungen, welche eine arbeitsrechtliche Sonderbehandlung von Mitarbeitenden mit Behinderung vorsehen.

Die Besonderheit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Behinderung zeigt sich insbesondere in ihrer eingeschränkten Leistungsfähigkeit (welche sich in einer reduzierten Entlohnung ausdrückt) sowie der Anforderung ihrer erhöhten Betreuung und Beaufsichtigung bei der Ausübung der Arbeit.

Besondere Regelungen können sich hingegen ergeben aus

- dem Personalreglement der Institution bzw. ihrem besonderen Anstellungsreglement für Mitarbeitende mit Behinderung,
- einem Gesamtarbeitsvertrag (in der Regel beschränken sich die besonderen Regelungen auf Ausnahmebestimmungen hinsichtlich des Mindestlohns) oder
- dem Einzelarbeitsvertrag.

¹ Vgl. auch Art. 3 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG): «Werkstätten, die dauernd intern oder an dezentral ausgelagerten Arbeitsplätzen invalide Personen beschäftigen, die unter üblichen Bedingungen keine Erwerbstätigkeit ausüben können»

² Obligationenrecht

1.2 Beurteilung der möglichen Konstellationen

a) Der/die Mitarbeiter/in erleidet eine Schädigung

Aus dem Arbeitsverhältnis ergibt sich u.a. eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Er muss die notwendigen, angemessenen und ihm zumutbaren Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Mitarbeitenden treffen und die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so gestalten, dass Gefährdungen ihrer Gesundheit nach Möglichkeit vermieden werden³.

Die Erfüllung dieser arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht sowie der vertraglich zu regelnden Betreuungsaufgabe der Institution muss nach den konkreten Verhältnissen im Einzelfall beurteilt werden. Bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung zu berücksichtigen sind insbesondere die Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung, ihr Ausbildungsstand und ihre Erfahrung sowie die Gefährlichkeit der zugewiesenen Arbeit.

Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach (indem er z. B. unerfahrene Mitarbeitende mit einer Behinderung unbeaufsichtigt an einer gefährlichen Maschine arbeiten lässt) und führt die Vernachlässigung seiner Schutzpflichten zu einem Unfall, kann sich für den Arbeitgeber eine Haftung gegenüber dem/der deshalb verletzten Mitarbeiter/in ergeben. In der Regel wird sich diese Haftung auf jene Kosten beschränken, welche durch die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers und Leistungen der Unfallversicherung nicht gedeckt werden. Je nach Art und Schweregrad der Schädigung kann der/die Mitarbeiter/in auch eine Genugtuung geltend machen⁴.

b) Die Arbeitgeberin erleidet eine Schädigung

Der Unfall kann zur Folge haben, dass (auch) die Arbeitgeberin geschädigt wird (beim Unfall wird z. B. eine Maschine zerstört und der Produktionsausfall führt zudem zu Schadenersatzforderungen von Kunden, die nicht rechtzeitig beliefert werden können und deshalb ihrerseits einen Schaden erleiden). Kann der/die Mitarbeiter/in in diesem Fall zur Deckung des Schadens der Arbeitgeberin herangezogen werden?

Gemäss OR ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, die Arbeit sorgfältig auszuführen und die hierfür vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen, Anlagen etc. fachgerecht zu bedienen und sorgfältig zu behandeln. Zudem kann der Arbeitgeber über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Mitarbeitenden im Betrieb allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen, welche die Mitarbeitenden zu befolgen haben⁵.

Aus diesen Bestimmungen kann sich grundsätzlich eine Schadenersatzpflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ergeben, weil er/sie gemäss OR für den Schaden verantwortlich ist, den er/sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig verursacht. Das Mass der Sorgfalt, für die der/die Arbeitnehmer/in einzustehen hat, bestimmt sich jedoch u.a. unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der erforderlichen Fachkenntnisse sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen⁶.

³ Art. 328 Abs. 2 OR und Art. 6 Abs. 2 Arbeitsgesetz (ArG)

⁴ Art. 47 OR

⁵ Art. 321a und Art. 321d OR

⁶ Art. 321e OR

Für leichte Fahrlässigkeit haften Mitarbeitende in der Regel nur in geringem Mass oder überhaupt nicht. Bezüglich Mitarbeitenden mit Behinderung ist davon auszugehen, dass dies auch für grobe Fahrlässigkeit gilt, weil sie aufgrund ihrer Behinderung, welche der Arbeitgeber kennt, nicht hinreichend in der Lage sind, dem üblichen Sorgfaltsmassstab zu entsprechen. Je nach Ausmass der Behinderung ist auch denkbar, dass ein/e Mitarbeiter/in selbst für eine absichtliche Schädigung nicht haftet, weil der Arbeitgeber weiss, dass mit entsprechenden Handlungen in kritischen Phasen zu rechnen ist. Generell keine Haftung besteht für Mitarbeitende mit Behinderung, die nicht urteilsfähig sind.

Zusammenfassend ist realistischerweise davon auszugehen, dass Ersatzforderungen des Arbeitgebers für Schäden, die ihm ein/e Mitarbeiter/in mit Behinderung verursacht, oft geringe Erfolgsaussichten haben dürften.

c) Eine Drittperson erleidet eine Schädigung

Der Arbeitgeber haftet für den Schaden, den seine Mitarbeitenden bei der Verrichtung ihrer Arbeit gegenüber Dritten (dazu zählen Externe, aber auch andere Mitarbeitende) verursacht haben, wenn er nicht nachweist, dass er die gebotene Sorgfalt angewendet hat, um einen Schaden dieser Art zu verhüten, oder dass der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt eingetreten wäre⁷.

Dieser Grundsatz bedeutet, dass der Arbeitgeber in dreifacher Hinsicht nachweisen muss, dass er den schädigenden Mitarbeitenden

- sorgfältig ausgewählt,
- hinreichend in seine Arbeit eingeführt und
- ausreichend überwacht hat.

Die Gerichtspraxis tendiert dazu, einen strengen Massstab zu Lasten des Arbeitgebers anzuwenden und sie verlangt zudem, dass er seinen Betrieb zweckmässig organisieren sowie geeignetes Material oder Werkzeug zur Verfügung stellen muss und seine Mitarbeitenden nicht für Arbeiten einsetzt, denen sie nicht gewachsen sind bzw. dass er bei gefährlichen Arbeiten im Interesse Dritter die erforderlichen Schutzmassnahmen trifft.

Realistischerweise ist davon auszugehen, dass eine Institution als Arbeitgeberin die erwähnten Nachweise der ausreichenden Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten in der Regel nur mit Schwierigkeiten erbringen kann, wenn ein/e Mitarbeiter/in mit Behinderung bei der Verrichtung der Arbeit einen Unfall verursacht und dadurch eine Drittperson schädigt. Der verlangte Sorgfaltsmassstab dürfte in dieser Situation deshalb zusätzlich erhöht sein, weil die Arbeitgeberin Einschränkungen ihrer Mitarbeitenden mit Behinderung kennt bzw. kennen muss. Sie ist deshalb umso mehr angehalten, mit besonderen Massnahmen in geeigneter Weise sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden mit Behinderung bei der Verrichtung ihrer Arbeit keine Unfälle verursachen, welche Drittpersonen schädigen können.

⁷ Art. 55 Abs. 1 OR

2. Unfallversicherungsrechtliche Beurteilung

2.1 Stellung der Mitarbeitenden

Als Arbeitnehmer/in und deshalb obligatorisch versicherte Person gilt, wer eine unselbstständige Erwerbstätigkeit im Sinne der AHV-Gesetzgebung ausübt⁸. Ein schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag ist hierfür keine Voraussetzung. Dies gilt auch für Mitarbeitende mit Behinderung und dass ihr Lohn häufig eher gering ist, ändert daran nichts⁹.

Verletzt sich ein/e Mitarbeiter/in mit Behinderung durch einen Unfall während der Arbeitszeit, hat sie/er Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen des Unfallversicherers (u.a. Vergütung der Heilbehandlungskosten, Taggeld bei Arbeitsunfähigkeit ab dem 3. Tag, evtl. auch Anspruch auf Invalidenrente, Integritätsentschädigung, Hilfsmittel, Hilflosenentschädigung etc.)¹⁰.

Umgekehrt kann nicht obligatorisch versicherter Arbeitnehmer sein, wer keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, d.h. wer nicht Arbeit gegen Entgelt leistet (z. B. ohne Entschädigung in einer Tagesstruktur beschäftigt wird). Wenn diese Personen somit nicht nach UVG versichert sind, übernimmt bei einem Unfall die (obligatorische) Krankenpflegeversicherung die Kosten der medizinischen Behandlung etc. Sie erbringt aber weder Taggeld- noch Rentenleistungen, was insofern aber nicht von Bedeutung ist, weil diese Klienten durch einen Unfall ohnehin keinen Erwerbsausfall erleiden.

2.2 Verpflichtungen der Arbeitgeberin

Die Institution als Arbeitgeberin hat aufgrund zahlreicher gesetzlicher Bestimmungen im ArG, im UVG¹¹ und v.a. in der VUV¹² die generelle Verpflichtung, verschiedenste Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen zu treffen und diese zu dokumentieren.

Sie hat ihren Mitarbeitenden z. B. persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen, sie zur Befolgung von Weisungen sowie zum Gebrauch von Sicherheitseinrichtungen und persönlicher Schutzausrüstung anzuhalten, Arbeiten mit besonderen Gefahren nur entsprechend ausgebildeten Mitarbeitenden zu übertragen und auch dafür zu sorgen, dass sich Mitarbeitende nicht durch den Genuss von Alkohol oder „anderen berauschenden Mitteln“ in einen selbst- oder drittfährdenden Zustand versetzen¹³.

Verletzungen entsprechender Pflichten, v.a. im Bereich der Arbeitssicherheit und der Unfallprävention, können für die Arbeitgeberin Massnahmen des Unfallversicherers zur Folge haben, in Form einer Ermahnung oder Verfügung von Massnahmen¹⁴, einer Zwangsmassnahme bzw. Ersatzvornahme¹⁵ oder einer Prämienerrhöhung¹⁶.

⁸ Art. 1a Abs. 1 Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und Art. 1 Verordnung über die Unfallversicherung (UVV)

⁹ Darauf bezieht sich auch die Regelung der Prämienberechnung für Personen, die in Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter tätig sind (Art. 115 Abs. 1 lit. c UVV).

¹⁰ Art. 10-27 UVG

¹¹ U. a. Art. 82 UVG

¹² Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung)

¹³ Vgl. u.a. Art. 5, 8 und 11 ff. VUV

¹⁴ Art. 51 ArG, Art. 62 VUV

¹⁵ Art. 67 f. VUV

¹⁶ Art. 92 Abs. 2 UVG, Art. 66 VUV

Unter Umständen kann sich eine Sanktion auch gegen pflichtwidrig sich verhaltende Arbeitnehmende richten, insbesondere durch den Erlass einer Nichteignungsverfügung oder durch die Kürzung oder Verweigerung von Leistungen der Unfallversicherung¹⁷.

2.3 Stellung des Unfallversicherers

Der Unfallversicherer tritt gegenüber einem Dritten, der für den Versicherungsfall haftet, im Zeitpunkt des Ereignisses bis auf die Höhe seiner gesetzlichen Leistungen in die Ansprüche der versicherten Person und ihrer Angehörigen ein¹⁸.

Dies bedeutet u.a., dass der Unfallversicherer für seine Leistungen auf die Arbeitgeberin Rückgriff nehmen und seine Kosten zurückfordern kann, wenn die Arbeitgeberin ihre Verpflichtungen bezüglich Unfallverhütungs- und Arbeitssicherheitsmassnahmen¹⁹ ungenügend erfüllt hat, deshalb für den Unfall von Mitarbeitenden mit Behinderung verantwortlich ist und folglich für den daraus entstehenden Schaden haftbar wird.

3. Haftungsrechtliche Beurteilung

Die verschiedenen haftungsrechtlichen Konsequenzen bei Berufsunfällen von Mitarbeitenden mit Behinderung wurden bereits unter Ziffer 1.2 skizziert.

4. Weitere mögliche Auswirkungen

Vorab aus der Nichteinhaltung der vielfältigen VUV-Vorschriften können sich auch strafrechtliche Sanktionen ergeben.

Sie betreffen in erster Linie den Arbeitgeber. Durch pflichtwidriges Verhalten bzw. Unterlassen von gesetzlich verlangten Vorkehrungen kann er sich unter Umständen verantwortlich machen wegen fahrlässiger Tötung oder Körperverletzung²⁰ oder wegen Nichtanbringung bzw. Beseitigung von Sicherheitsvorrichtungen oder der Nichtbefolgung behördlicher Anordnungen²¹.

Ausserhalb des Strafrechts können Sanktionen ausnahmsweise aber auch Mitarbeitende betreffen, wobei diesfalls Situationen mit oder ohne ernstliche Gefährdung anderer Personen unterschieden werden²².

¹⁷ Art. 77 und 81 VUV

¹⁸ Art. 72 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechtes (ATSG)

¹⁹ Siehe Ziffer 2.2

²⁰ Art. 117 bzw. Art. 125 des Strafgesetzbuchs (StGB)

²¹ Art. 230 bzw. Art. 292 StGB

²² Art. 112 und 113 UVG; Art. 59 Abs. 1 und Art. 60 ArG