

Arbeitsunfall: richtig reagieren – Nachteile vermeiden



Mandanten-Info

**Arbeitsunfall: richtig reagieren –
Nachteile vermeiden**

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Unfälle und Berufskrankheiten	2
2.1 Welche Unfälle gelten als Arbeitsunfall?	2
2.2 Was sind Berufskrankheiten?	4
3. Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung	7
4. Die Arbeitgeberpflichten bei einem Arbeitsunfall	8
5. Ihre speziellen Arbeitgeberpflichten beim Tod eines Mitarbeiters	12
6. Arbeitgebersache: die gesetzliche Unfallversicherung....	15
6.1 Bei Vorsatz haftet der Arbeitgeber auch für Personenschäden und Schmerzensgeld	16
6.2 Die Haftung von Dritten beim Arbeitsunfall	20
7. Auszüge aus der neueren Rechtsprechung zu Arbeitsunfällen	20
7.1 Abgelehnte Arbeitsunfälle	21
7.2 Anerkannte Arbeitsunfälle	23

1. Einleitung

Es gibt sie – die Rangliste mit den 50 gefährlichsten Berufe, die auf dem Prozentsatz der Menschen einer Berufsgruppe basiert, die vor dem Rentenalter arbeitsunfähig werden. Platz 1 – 5 nehmen Gerüstbauer, Dachdecker, Bergleute, Pflasterer sowie Fleisch- und Wurstwarenhersteller ein, gefolgt von Estrich- und Fliesenlegern, Zimmerleuten, Maurern, Stuckateuren und Verputzern (Platz 6 – 10).

Der nach landläufiger Meinung so gefährliche Beruf „Sprengmeister“ nimmt „nur“ Platz 11 ein, Krankenpfleger rangieren auf Platz 16, also recht weit vorne, wohingegen Sozialarbeiter und Altenpfleger auf Platz 35 sind. Die Plätze 46 – 50 teilen sich Weinbauern, Kultur- und Wasserbauwerker, Vulkaniseure, Straßenreiniger und Verpackungsmittelhersteller.

Die Arbeitsunfall-Statistik zeigt: Es gibt weniger schwere Arbeitsunfälle. Es gab 873.562 meldepflichtige Arbeitsunfälle gab es im Jahr 2017 – das waren 0,4 % weniger als 2016. Dagegen stieg die Zahl der Wegeunfälle um 2,2 % an. 2017 verunglückten 190.095 Menschen auf dem Weg zur Arbeit und wieder nach Hause. 454 Arbeitsunfälle endeten im Jahr 2017 tödlich – das sind 30 mehr als im Jahr zuvor.

Das sind statistische Zahlen, die denjenigen, der bei der Arbeit einen Unfall erleidet, nur wenig trösten. Denn Statistik betrifft „die anderen“, der konkrete Fall immer einen selbst.

Auch wenn die Zahl der Arbeitsunfälle in Deutschland weiter auf einem niedrigem Niveau bleibt und die schwere Unfälle zurückgehen, ist es dennoch klar: Vor einem Arbeitsunfall und vor arbeitsbedingten Erkrankungen ist kein Arbeitgeber und auch kein Arbeitnehmer gefeit.

Natürlich sind Präventionsmaßnahmen wichtig – aber es müssen auch die richtigen sein. Und sie müssen ernst genommen werden, das heißt, der Chef muss in Betrieben für eine gute Präventionskultur sorgen.

Es ist kein Ruhmesblatt für unsere Zivilisation, wenn die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) in ihrer Statistik „Arbeitsunfallgeschehen 2016“ einen extremen Anstieg von Gewalt verzeichnen muss: Um 22 % ist die Zahl der Gewaltunfälle von 2010 auf 2016 angestiegen. Gewaltunfälle machen damit einen Anteil von 1,4 % aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle aus. Es gehört also für Arbeitgeber zunehmend auch zum Arbeitsschutz, Mitarbeiter in der Öffentlichkeit oder mit Kundenkontakt vor Übergriffen zu schützen.

2. Unfälle und Berufskrankheiten

„Gesund sein heißt, nur nicht gründlich genug untersucht worden zu sein!“ ist ein bekannter Kalauer. Anders ausgedrückt: Jeder Mensch hat mehr oder minder schwere Krankheiten und meist auch schon kleinere oder größere Unfälle hinter sich. Relevant für Sie als Arbeitgeber sind aber nur die Krankheiten, die sich Ihr Mitarbeiter wegen seiner Arbeit bei Ihnen zugezogen hat. Und relevant für Sie sind auch nur die Arbeitsunfälle, nicht die privaten Unfälle Ihrer Mitarbeiter – auch wenn diese dieselben Folgen haben wie Arbeitsunfälle: Der Mitarbeiter ist arbeitsunfähig und fällt aus.

2.1 Welche Unfälle gelten als Arbeitsunfall?

Die – hier interessierende – Definition eines Unfalls steht in § 8 Abs. 1 des Siebten Sozialgesetzbuchs (SGB VII). Danach ist ein Unfall ein, von außen auf den menschlichen Körper einwirkendes, unfreiwilliges Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt. Damit ist noch nichts darüber ausgesagt, ob überhaupt und wenn ja, wer, jemand den Unfall verschuldet hat. Diese Frage aber muss erstens für eine mögliche (weitere) Haftung beantwortet werden können, und zweitens muss sie dahingehend geklärt werden, ob der (rechtlich maßgebende) Grund für den Unfall darin lag, dass der Verunfallte beispielsweise betrunken oder durch Drogen berauscht, oder z. B. auch durch Medikamente in seiner Handlungs- und Reaktionsfähigkeit beeinträchtigt war.

Verunfallt ein Arbeitnehmer, also ein im sozialversicherungsrechtlichen Sinn abhängig Beschäftigter, der in einem Betrieb einer nicht selbstständigen Tätigkeit nachgeht, im Rahmen seiner Tätigkeit, die sozialversicherungspflichtig ist, spricht man von einem Arbeitsunfall. Die Negativabgrenzung: Unfälle, die Ihr Mitarbeiter in seiner Freizeit, beim Sport oder im Straßenverkehr erleidet, sind keine Arbeitsunfälle. Es sei denn wiederum, die beispielsweise sportliche Betätigung hat einen betrieblichen Anlass oder der Unfall im Straßenverkehr ereignet sich auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit wieder nach Hause. In solchen Fällen liegt ebenfalls ein Arbeitsunfall vor. Im letzteren Fall spricht man von einem Wegeunfall (§ 8 Abs. 2 SGB VII).

Selbst wenn der Unfall bei der Arbeit passiert, liegt deswegen immer noch kein Arbeitsunfall vor, wenn es dem Arbeitnehmer plötzlich schlecht wird, sein Kreislauf versagt, oder wenn eine Krankheit (Masern, Herzinfarkt ...) ausbricht. Der Grund: Hier liegt kein äußeres Ereignis vor. Typische äußere Ereignisse und damit Arbeitsunfälle sind beispielsweise Stromschläge, Schnitte, Quetschungen oder sonstige Verletzungen durch Maschinen oder herabstürzende Bauteile.

Als äußeres Ereignis gilt es aber auch, wenn der Arbeitnehmer durch übermäßig anstrengende Arbeit, Dauerstress oder psychische Belastung am Arbeitsplatz einen Herzinfarkt erleidet. Dann liegt ein Arbeitsunfall vor, weil der „innere Krankheitsvorgang“ auf ein äußeres Ereignis zurückzuführen ist.

Beispiel: Ein Zeckenbiss kann nicht grundsätzlich als Arbeitsunfall anerkannt werden, denn allein das bloße Bestehen eines Zusammenhangs zwischen beruflicher Tätigkeit (hier: eine Tätigkeit im Freien zwischen 8.00 und 14.00 Uhr) und dem Entdecken des Zeckenbisses (hier: beim Duschen um 23.00 Uhr) reicht für Anerkennung eines Arbeitsunfalls nicht aus (Thüringer Landessozialgericht/LSG vom 09.08.2017 – L 1 U 150/17). Hier könne nicht mit Sicherheit entschieden werden, ob sich der Mitarbeiter den Zeckenbiss tatsächlich während der Arbeitszeit im Freien zugezogen hat.

Weitere Tätigkeiten Ihrer Arbeitnehmer, die gesetzlich unfallversichert sind, sind beispielsweise der Schulbesuch, das Studium, ein Kindergartenbesuch (Wegeunfall beim Abholen oder Hinbringen), bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten, Hilfeleistungen bei Unglücksfällen, Rehabilitationen oder unter bestimmten Voraussetzungen auch die Pflege anderer Personen.

Wichtig

Wer alles bei welchen Tätigkeiten gesetzlich gegen Unfälle versichert ist, steht in § 2 SGB VII. Was nicht hier geregelt ist, unterfällt auch nicht der gesetzlichen Unfallversicherung.

Nur bei Arbeitsunfällen tritt die gesetzlichen Unfallversicherung ein. Sie als Arbeitgeber sind nach dem Siebten Sozialgesetzbuch (SGB VII) verpflichtet, alle angestellten Arbeitnehmer in der gesetzlichen Unfallversicherung zu versichern. Die Unfallversicherungsträger sind jedoch nicht immer gleich. Für Unternehmen sind die jeweiligen Berufsgenossenschaften zuständig.

Bei einem Unfall, der ein Arbeitsunfall sein könnte, sollte der verunfallte Arbeitnehmer sofort zu einem Durchgangsarzt. Ein Durchgangsarzt ist ein Facharzt mit Zulassung der Berufsgenossenschaften. Er kümmert sich um die Versorgung des Unfallopfers und meldet den Arbeitsunfall meist automatisch dem Versicherungsträger. Geschieht der Unfall außerhalb der Firma, muss der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber informieren. Der Arbeitgeber seinerseits muss den Unfall dokumentieren und der zuständigen Berufsgenossenschaft melden, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert.

2.2 Was sind Berufskrankheiten?

Berufskrankheiten sind Erkrankungen, die Versicherte durch ihre berufliche Tätigkeit erleiden und die in der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgeführt sind. Als Berufskrankheit werden nur

solche Erkrankungen anerkannt, die nach medizinisch gesicherten Erkenntnissen durch besondere Einwirkungen, wie beispielsweise Chemikalien, Druck, Vibrationen, Lärm, Staub ..., verursacht werden. Diesen Einwirkungen müssen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sein.

Ob eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden kann, entscheiden die gesetzlichen Unfallversicherungsträger, also für die Privatwirtschaft die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft für Beschäftigte sowie mitarbeitenden Familienangehörige und Selbstständige in der Land- und Forstwirtschaft. Damit eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt wird, muss die gesundheitsschädlichen Einwirkungen am Arbeitsplatz verursacht worden sein.

Wichtig

Ausnahmsweise(!) kann eine Krankheit auch dann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn sie nicht gelistet ist. Allerdings muss dann der Nachweis geführt werden, dass in einem bestimmten Beruf ein deutlich erhöhtes Erkrankungsrisiko im Vergleich zur übrigen Bevölkerung besteht – das ist nicht leicht! So ist beispielsweise auch für Menschen, die im zeckenreichen Süden oder Südwesten Deutschland im Freien arbeiten, allein die Infektion mit den von Zecken übertragenen Borreliose-Erregern noch keine Berufskrankheit (Bundessozialgericht/BSG vom 27.06.2017 – B 2 U 17/15 R). Zu einer Infektion während der Arbeitszeit muss ein entsprechendes Krankheitsbild hinzukommen.

Weitere Beispiele, bei denen die Krankheit durch den Beruf verstärkt, aber nicht hervorgerufen werden könnte, sind beispielsweise Schwerhörigkeit, Hautprobleme oder Kreislaufprobleme bei häufigen Dienstreisen in unterschiedliche Zeit-zonen.

Insgesamt zahlt die Unfallversicherung für Berufskrankheiten recht selten. Im Jahr 2017 wurden 77.330 Verfahren abgeschlossen, aber nur in 19.794 dieser Fälle wurde das Vorliegen einer Berufskrankheit anerkannt. Das sind 3,6 % weniger als im Vorjahr. In 4.956 Fällen wurde auch eine Rente gewährt, 7,6 % weniger als im Vorjahr.

Ärzte, aber auch Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, den Verdacht auf eine Berufskrankheit dem Unfallversicherungsträger auf dem amtlichen Muster zu melden.

Besteht die konkrete Gefahr, dass für die Versicherten eine Berufskrankheit entsteht, wieder auflebt oder sich verschlimmert, müssen die Unfallversicherungsträger tätig werden, um diese Gefahren abzusuchen oder sie zumindest so zu mildern, dass sie nicht (mehr) gesundheitsschädlich sind.

Solche Mittel können beispielsweise anzubringende Schutzvorrichtungen, der Austausch von gefährdenden Arbeitsstoffen, persönliche Schutzausrüstungen wie Handschuhe oder Atemschutzmasken, aber auch spezielle therapeutische Maßnahmen sein.

Wichtig

Kann die Gefahr für das Entstehen, Wiederaufleben oder der Verschlimmerung einer Berufskrankheit nicht beseitigt werden, müssen die Unfallversicherungsträger die Versicherten auffordern, die gefährdende Tätigkeit zu unterlassen. Damit kann und darf der Mitarbeiter nicht mehr in diesem Gebiet arbeiten, wenn er seinen Versicherungsschutz nicht riskieren will.

3. Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung

Die wichtigste Leistung der gesetzlichen Unfallversicherung für Sie als Arbeitgeber aber auch für Ihre Mitarbeiter ist die Tatsache, dass sie Sie und Ihre Mitarbeiter in der Regel von Haftung für den (Arbeits-)Unfall freistellt.

Darüber hinaus hat die gesetzliche Unfallversicherung viele weitere Aufgaben, so

- zahlt sie beispielsweise Heilbehandlungen. Nicht die Krankenkasse, sondern die Unfallversicherung übernimmt nach einem Arbeits- oder Wegeunfall die Kosten für die ärztliche Behandlung, für die erforderlichen Arzneien, Verbands- und Heilmittel sowie für Aufenthalte im Krankenhaus oder in Reha-Einrichtungen, Physio- und Psychotherapie.
- zahlt sie ein (steuerfreies, aber dem Progressionsvorbehalt unterliegendes) Verletztengeld, mit dem der Einkommensausfall ausgeglichen werden soll, den das Unfallopfer erleidet, bis er wieder arbeiten kann (§§ 45 ff SGB VII). Das Verletztengeld beträgt 80 % des entgangenen Bruttoentgelts bis zur Höhe des Nettolohns und wird für höchstens 78 Wochen gezahlt. Das Verletztengeld ist also höher als das Krankengeld, da dieses nur 70 % des Bruttoentgelts beträgt. Das Verletztengeld wird erst dann gezahlt, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber kein Gehalt mehr erhält. Anders ausgedrückt: Wie bei einer Krankheit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit weiter bezahlen. Im Unterschied zum Krankengeld werden beim Verletztengeld steuerfreie Bestandteile des Einkommens, so beispielsweise Nachtarbeitszuschläge, ebenso mit berücksichtigt wie auch Einkünfte aus einer geringfügigen Beschäftigung.
- zahlt sie ein Pflegegeld für denjenigen, der nach einem Unfall pflegebedürftig ist. Im Jahr 2018 hat ein Pflegebedürftiger Anspruch auf Hilfe durch eine Pflegekraft oder ein Pflegegeld in Höhe von 341 bis 1.445 Euro monatlich.

- zahlt sie eine Rente, wenn der Gesundheitsschaden mindestens 26 Wochen lang andauert. Die Rentenhöhe hängt vom bisherigen Einkommen und dem Grad der Beeinträchtigung des Versicherten ab. Um überhaupt einen Anspruch auf Unfallrente zu haben, muss die Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 % gemindert sein. Ist das der Fall wird, weiter geprüft, wie hoch der Grad der Erwerbsunfähigkeit ist. Ist er geringer als 100 Prozent, wird die Unfallrente anteilig gekürzt.
- zahlt sie den Hinterbliebenen eine Rente, wenn der Ehepartner oder ein Elternteil durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit stirbt. Sie übernimmt auch einen Teil der Kosten für die Beerdigung.

4. Die Arbeitgeberpflichten bei einem Arbeitsunfall

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
Das Unfallopfer soll versorgt werden und vor weiteren Schäden geschützt werden	<ul style="list-style-type: none">■ Erste Hilfe leisten■ Notarzt rufen■ Krankenwagen rufen■ Persönlichkeitsrechte des Unfallopfers schützen, z. B. durch Vertreiben von Gaffern, Unterbinden von Handy-Aufnahmen, z. B. durch Aufstellen von Sichtschutzwänden■ Nötigenfalls Polizei benachrichtigen (vor allem bei Gewalttaten)	<ul style="list-style-type: none">■ Die Person, die Erste Hilfe leistet, muss qualifiziert sein.■ Es müssen ausgebildete Ersthelfer im Unternehmen sein.■ Im Unternehmen müssen gut sichtbar Tafeln mit der Vorgehensweise bei einem Unfall angebracht sein. Diese Tafeln sollten leicht verständlich sein (ev. Piktogramme verwenden).

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegebenenfalls einen Aggressor in Gewahrsam nehmen (oder zumindest genau beschreiben können) ■ Nötigenfalls Katastrophenschutz benachrichtigen (vor allem bei Chemie-Unfällen). ■ Dokumentieren Sie die Erste Hilfe-Leistungen schriftlich. Die Dokumentation dient als Nachweis, dass der Arbeitsunfall während einer versicherten Tätigkeit geschah. ■ In die Aufzeichnung gehören folgende Punkte: <ul style="list-style-type: none"> – Ort, Zeit und Hergang des Unfalls – Art und Umfang der Verletzung – Angewandte Erste Hilfe-Maßnahmen sowie die Namen der Ersthelfer – Name des Verletzten beziehungsweise Erkrankten – Namen von Zeugen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Notfalltelefonnummern müssen gut sichtbar an den jeweiligen Telefonen für alle Mitarbeiter verfügbar sein. ■ Die Aufzeichnungen aus mit Video überwachten Bereichen sichern und kopieren.

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
<p>Der Unfallbereich muss gesichert werden, um weitere Unfälle oder Folgeschäden zu vermeiden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Unfallbereich ist abzusperren. ■ Betroffene Maschinen werden ausgeschaltet. ■ Die Stromzufuhr wird abgeschaltet. ■ Weitere Versorgungsleitungen (Wasser, Gas ...) werden unterbrochen. ■ Der Unfallort ist zu reinigen. 	<p>Ist die Unfallursache nicht klar, gibt es Schwerverletzte oder Tote, darf der Unfallort nicht verändert werden, da sonst unter Umständen wichtige Spuren, die zur Klärung des Unfallgeschehens beitragen könnten, verwischt und damit unbrauchbar werden könnten.</p> <p>Mit manchen Reinigungsarbeiten müssen Spezialfirmen beauftragt werden, z. B. bei Chemie-Unfällen.</p>
<p>Die (betriebliche) Ursache für den Arbeitsunfall ist zu finden, Vorbeugung sollte ins Qualitätsmanagement-Handbuch Eingang finden</p>	<p>Der oder die Sicherheitsbeauftragte ist zu informieren.</p> <p>Die Ursache, die zum Unfall geführt hat, muss beseitigt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aktuelle Sicherung ■ Mittel- und langfristige Veränderungen von Arbeitsabläufen, Schutzkleidung, Maschinenbedienung, baulichen Gegebenheiten, Sicherheitszonen, Zugangsberechtigungen 	<p>Unternehmen mit mehr als 20 in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitern müssen einen Sicherheitsbeauftragten ernennen (§ 22 SGB VII).</p> <p>Die freiwillige Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten kann auch eine Maßnahme zur Qualitätssicherung und zur Arbeitszufriedenheit sein.</p> <p>Zur Verbesserung der Sicherheit sollten Mitarbeiter in Arbeitssicherheit geschult werden.</p>

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
Haftung vermeiden	<p>Ist der verletzte Arbeitnehmer voraussichtlich länger als drei Tage arbeitsunfähig oder ist er tot, muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen eine Unfallanzeige an die gesetzliche Unfallversicherung erstatten.</p> <p>Hat Ihr Unternehmen einen Betriebsrat, erhält auch er eine Kopie der Anzeige.</p> <p>Auch das Unfallopfer oder seine Hinterbliebenen haben ein Recht auf eine Kopie der Unfallanzeige. Sie müssen sie auf dieses Recht hinweisen.</p>	
Versicherung informieren	<p>Versicherungen, die für Folgeschäden haften müssen, sind über den Unfall und dessen Auswirkungen zu informieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Versicherungen sind meist dann involviert, wenn Eigentum oder Gesundheit Dritter beschädigt werden. Auch das kann bei einem Arbeitsunfall geschehen. ■ Kommt es zu einer Produktionsunterbrechung kann auch eine Betriebsunterbrechungsversicherung (BU) einspringen.

5. Ihre speziellen Arbeitgeberpflichten beim Tod eines Mitarbeiters

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
<p>Der Arbeitsvertrag endet mit dem Tod.</p> <p>Eine Arbeitsleistung hat Höchstpersönlichkeitscharakter, kann also von niemand anderem – „geerbt“ werden.</p>	<p>Prüfen Sie den Arbeitsvertrag auf mögliche Entgeltfortzahlungen.</p> <p>Dasselbe gilt für mögliche Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträge.</p>	<p>Das Arbeits- oder Dienstverhältnis endet sofort und unmittelbar mit dem Tod des Arbeitnehmers.</p> <p>Dazu bedarf es keiner weiteren Feststellungen. Die Frage der Entgeltfortzahlung ohne Gegenleistung ist davon unabhängig.</p>
<p>Abwicklungspflichten der Erben und Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber</p>	<p>Prüfen Sie, welche Gegenstände und/oder Unterlagen, die Ihrem Unternehmen gehören, der Verstorbene in seinem Besitz hatte. Achten Sie darauf, dass alle Dokumente und Gegenstände vollständig zurückgegeben werden.</p>	<p>Denken Sie vor allem an die Rückgabe von</p> <ul style="list-style-type: none">■ Schlüsseln,■ Dienstwagen■ Arbeitsmitteln (PC, Telefon, Mobiltelefon, Drucker, Beamer, Werkzeug ...)■ Arbeitsunterlagen

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
Ihre Abwicklungspflichten gegenüber den Erben und -Angehörigen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prüfen Sie, welche vertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmer auch nach seinem Tod hat. ■ Überprüfen Sie die Berechnungsweise der Ansprüche. Das Unternehmen muss zumindest den noch offenen Lohnanspruch aus dem laufenden Monat bezahlen. 	<p>Neben dem Arbeits- oder Dienstvertrag sollten Sie auch Nebenverträge prüfen, z. B. über</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ flexible Entgeltbestandteile (Provisionen, Tantiemen) ■ besondere Entgelte (Sonderzuwendungen) ■ Entgeltfortzahlungen ■ Pensionsvereinbarungen ■ Hinterbliebenenversorgung
Restlohn- und andere Entgeltansprüche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weisen Sie die Personalabteilung an, keine Auszahlungen vorzunehmen, bevor ein Erbschein vorliegt. ■ Weisen Sie die Angehörigen darauf hin, dass Sie einen Erbschein benötigen. Der Erbschein muss beim Nachlassgericht (gehört zum Amtsgericht) beantragt werden. 	<p>Manchmal dauert es sehr lange, bis ein Erbschein vorliegt und in dieser Zeit fließt kein Geld an die Erben. Dann kommt die Familie möglicherweise in finanzielle Schwierigkeiten. Wenn Sie von solchen Problemen wissen und helfen möchten, können Sie der Familie einen Kredit geben, bis der Erbschein vorliegt. Wenn der Erbschein dann vorliegt, wird der rückständige Lohn ausgezahlt und gegen den Kredit gerechnet. Wenn kein Erbschein vorgelegt wird, müssen die Erben den Kredit zurückzahlen.</p>

Ziel der Aktion	Was konkret tun?	Das gilt es bereits im Vorfeld zu berücksichtigen
<p>Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche sind übertragbar</p>	<p>Weisen Sie die Personalabteilung an, noch ausstehende Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche zu prüfen.</p>	<p>Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EUGH vom 12.06.2014 – C118/13 sowie vom 06.11.2018 – C-569/16 und C-570/16) stellen die bis dahin geltende deutsche Praxis völlig um. Jetzt gilt: Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Tod, bevor der Urlaub genommen werden kann, muss der offene Urlaub ohne Ausnahme abgegolten werden.</p>
<p>Die Sozialversicherungsträger benachrichtigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Melden Sie den verstorbenen Mitarbeiter bei der Sozialversicherung ab. Abgabebegründung für die «Meldung zur Sozialversicherung» ist «Tod des Beschäftigten». ■ Informieren Sie den Rentenversicherungsträger direkt vom Todesfall. ■ War der Tod Folge eines Betriebsunfalls, müssen Sie auch die Unfallversicherung und die Berufsgenossenschaft benachrichtigen. 	<p>Beachten Sie, dass Sie hier in aller Regel nur sehr kurze Benachrichtigungsfristen haben (unverzüglich!). Versäumen Sie diese, riskieren Sie Rechtsnachteile.</p> <p>Bei einem Unfalltod muss ein Arzt die Todesursache feststellen und den Totenschein ausstellen.</p>

6. Arbeitgebersache: die gesetzliche Unfallversicherung

Sobald Sie Mitarbeiter in einem abhängigen Arbeitsverhältnis beschäftigen, sind Sie Arbeitgeber und als solcher müssen Sie eine Unfallversicherung abschließen. Anders ausgedrückt: Wer bei Ihnen beschäftigt ist, unterliegt der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Sozialgesetzbuch/SGB VII). Beschäftigte sind diejenigen, die ihre Arbeit nicht selbstständig nach Weisungen des Arbeitgebers verrichten (§ 7 Viertes Sozialgesetzbuch/SGB IV). Damit gehören ganz zweifelsfrei nicht nur die Vollzeit-, sondern auch die Teilzeitkräfte, Mini- und Midi-Jobber, Praktikanten und Aushilfen zu den versicherten Beschäftigten. Ob auch diejenigen, die bei Ihnen ohne Entgelt auf Probe arbeiten, zu den Beschäftigten zählen, ist noch nicht höchststrichterlich geklärt. Das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt (Urteil vom 14.12.2017 – L 6 U 82/15) meint „ja“, weil es unerheblich sei, dass die Tätigkeit auch dem privaten Interesse des Verunfallten an der Erlangung eines Arbeitsplatzes diene. Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Sache ist vielmehr beim Bundessozialgericht (BSG) unter dem Az.: B 2 U 1/18 R noch anhängig.

Hinweis

Sprechen Sie, wenn Sie sich in einer ähnlichen Situation befinden, mit Ihrem Steuerberater. Er kann Ihnen sagen, wie weit die Rechtssache gediehen ist und was Sie tun sollten, bis das BSG als letzte Instanz entschieden haben wird.

Die gesetzliche Unfallversicherung ist eine Haftpflichtversicherung. Gleichgültig also, ob Sie als Arbeitgeber an dem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit ‚schuld‘ sind oder nicht, sind Ihre Mitarbeiter, deren Angehörigen und auch deren Hinterbliebenen zumindest finanziell geschützt. Die gesetzlichen Regelungen des SGB sind eindeutig: Kommt einer ihrer Mitarbeiter persönlich zu Schaden, über-

nimmt die gesetzliche Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft den entstandenen Schaden des Arbeitnehmers und stellt Sie als Arbeitgeber von einer Haftung frei. Der Grund für diese Freistellung liegt darin, dass Sie als Arbeitgeber durch Ihrer (Pflicht-)Beiträge die Unfallversicherung überhaupt erst finanzieren. Sie deshalb doppelt zu belasten, wäre unbillig. Sie müssen also vollständig entlastet werden. Diese gilt auch für den Anspruch auf Schmerzensgeld.

Wichtig

Die Unfallversicherung deckt nur Personenschäden, nicht dagegen Sach- und Vermögensschäden der Unfallopfer ab. Ihre mögliche Haftung für Sach- und Vermögensschäden bleibt also bestehen. Hier sollten Sie unter Umständen mit Ihrem Steuerberater sprechen, ob überhaupt und wenn ja, welche Versicherungen sinnvoll wären.

6.1 Bei Vorsatz haftet der Arbeitgeber auch für Personenschäden und Schmerzensgeld

Wer in seinem Betrieb vorsätzlich oder grob fahrlässig Unfällen nicht vorbeugt, der muss auch selbst für dieses Verschulden einstehen. Anders ausgedrückt: Die gesetzliche Unfallversicherung wird keine Personenschäden decken, die durch einen Unfall oder Arbeitsbedingungen entstehen, die vom Arbeitgeber vorsätzlich herbeigeführt wurden (§ 104 SGB VII). Neben dem Schadenersatz kann der Arbeitnehmer bei einer vorsätzlichen Handlung noch ein Schmerzensgeld verlangen. Schadenersatz und Schmerzensgeld kann der Arbeitnehmer auch dann beanspruchen, wenn der Unfall von der Berufsgenossenschaft als Arbeitsunfall anerkannt wird. Voraussetzung allerdings ist, dass der Arbeitgeber den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat (Landesarbeitsgericht/LAG Berlin vom 01.06.2010 – AZ 12 SA 320/10). Hatte der Arbeitgeber „nur“ fahrlässig gehandelt; haftet er nicht.

6.1.1 Vorsatz

Mit Vorsatz handelt jemand, der die schädigende Handlung wesentlich und willentlich vornimmt, obwohl er weiß, dass er gegen bestehende Regeln verstößt und dadurch jemand zu Schaden kommen kann. Vorsatz wird z. B. angenommen, wenn sich Chef und Mitarbeiter im Betrieb über betriebliche Belange so in die Haare geraten, dass es zu einer Prügelei kommt. Vorsatz wird auch angenommen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsschutz außer Acht lässt, um dem Mitarbeiter zu schaden (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 20.06.2013 – 8 AZR 471/12). Der Vorsatz muss immer einen arbeitsrelevanten Zusammenhang aufweisen.

Beispiel: Vorsatz ist gegeben, wenn ein Arbeitgeber Arbeitnehmer mit der Sanierung eines stark mit Asbest belasteten Gebäudes beauftragt, ohne sie besonders über die Art und Weise der durchzuführenden Tätigkeiten aufklärt und ohne sie anzuweisen, Schutzbekleidung und Atemschutzgeräte zu tragen (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 20.06.2013 – 8 AZR 471/12).

6.1.2 Fahrlässigkeit

Im hier interessierenden Zivilrecht spricht man von grober und leichter oder einfacher Fahrlässigkeit. Im Strafrecht dagegen sind die einschlägigen Begriffe bewusste und unbewusste Fahrlässigkeit.

Wer grob fahrlässig handelt, der lässt die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße außen vor. Er handelt leichtfertig, missachtet also einfache, offenkundige und grundlegende Regeln oder verletzt besonders wichtige Sorgfaltsregeln und nimmt die dabei möglicherweise auftretenden Schäden in Kauf.

Der Arbeitgeber haftet auch bei grob fahrlässig herbeigeführten Arbeitsunfällen für Personenschäden. Hat er beispielsweise bestimmte Arbeitsschutzvorkehrungen unterlassen, obwohl er weiß, dass seine Mitarbeiter dadurch in Gefahr geraten könnten, handelt er grob fahrlässig.

Von einer bewussten Fahrlässigkeit spricht man dann, wenn es dem Täter bewusst ist, dass seine Handlung eine Konsequenz, einen „Erfolg“ haben kann. Er hofft allerdings, dass der Taterfolg nicht eintreten wird. Am besten kann man sich dies mit einem Autofahrer verdeutlichen, der vor einer uneinsehbaren Kreuzung ein anderes Auto überholt, wohl wissend, dass jederzeit aus der kreuzenden Straße ein Auto einbiegen könnte, aber spekulierend, dass dies nicht passieren wird.

„Nur“ fahrlässig handelt, wer die erforderlichen Sorgfalt außer Acht lässt, Sorgfaltspflicht verletzt, also einen Schaden in Kauf nimmt oder sogar verursacht, obwohl der Schadenseintritt für ihn erkennbar war oder erkennbar gewesen wäre.

Bei einer unbewussten Fahrlässigkeit bemerkt der Täter nicht, dass er eine strafbare Handlung begeht.

Vorsatz und Fahrlässigkeit sind teilweise sehr schwer zu unterscheiden, eine konkrete Unterscheidung ist aber natürlich wegen der Konsequenzen wichtig für den Arbeitgeber.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer klemmte sich in einer Schweißanlage beide Hände ein. Der Arbeitgeber hatte Sicherheitsvorschriften missachtet. Die Schweißanlage war auch nicht vom TÜV abgenommen worden. Die Berufsgenossenschaft hatte den Vorfall als Arbeitsunfall anerkannt. Der Arbeitnehmer wollte aber darüber hinaus von seinem Arbeitgeber auch Schmerzensgeld und Schadenersatz aufgrund der erlittenen Verletzungen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz vom 15.05.2014 (5 Sa 72/14) wies die Klage ab. Ein Anspruch gegen den Arbeitgeber bestünde allenfalls, wenn dieser vorsätzlich gehandelt hätte. Dies war aber nachweislich nicht der Fall. Der Arbeitgeber hatte den Mitarbeiter in die Maschinenbedienung eingearbeitet und erklärt, wie er sich bei einer Störung zu verhalten habe. Dass er möglicherweise die Unfallverhütungsvorschriften missachtet hat, war zwar eine bewusste Fahrlässigkeit, aber kein Vorsatz.

6.1.3 Haftung des Arbeitnehmers beim Arbeitsunfall

Wird ein Arbeitsunfall durch einen Arbeitnehmer verursacht, dann haftet er nicht für Personenschäden, die seine Arbeitskollegen oder andere Mitarbeiter des Unternehmens, wie beispielsweise Leiharbeiter, aber auch betriebsfremde Personen, wenn sie nur ganz kurzfristig wie ein Arbeitnehmer für den Betrieb tätig sind, erleiden mussten, wenn er den Arbeitsunfall nicht vorsätzlich herbeigeführt hat und es sich auch nicht um einen Wegeunfall (§ 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII) handelt (§ 105 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)).

Wichtig

Nicht jeder Unfall, der während der Arbeitszeit passiert, ist auch ein Arbeitsunfall. So kann man zwar definitiv Vorsatz unterstellen, wenn ein Mitarbeiter bei einem Streit um persönliche Angelegenheiten während der Arbeit einem anderen Mitarbeiter einen schweren Gegenstand an den Kopf wirft und der andere am Auge verletzt wird. Dennoch ist dieses Ereignis kein Arbeitsunfall, sondern ein (privater) Unfall, der „nur zufällig“ während der Arbeitszeit verursacht wurde.

Verursacht der Mitarbeiter den Arbeitsunfall allerdings vorsätzlich, haftet er für Personenschäden gegenüber Arbeitskollegen und gegenüber dem Arbeitgeber.

Beispiel: Gemeinsame Nachhause-Fahrt dreier Mitarbeiter in einem Firmenwagen. Der eine verschwitzt, der andere empfindlich gegen Zugluft. Der Streit „Fenster auf, hier stinkt’s“ – „Fenster zu, ich will mich nicht erkälten“ eskaliert. Als der Fahrer den geruchsempfindlichen Mitfahrer vor dessen Zuhause absetzt, „revanchiert“ sich der, indem er die Fahrertür aufreißt und den Fahrer mit der Faust zu Boden schlägt. Damit nicht genug, er tritt auch noch nach, und zwar in den Kopfbereich, so dass der Fahrer eine Schädelprellung erleidet. In einem Strafverfahren wird der Aggressor zu einer Geldstrafe ver-

urteilt. Der Fahrer verlangt von der gesetzlichen Unfallversicherung zudem, dass der Fall als Arbeitsunfall gewertet wird. Die lehnt ab, weil die Prügelei eine private Auseinandersetzung gewesen sei. Ist sie nicht, befand das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg mit Urteil vom 22.11.2017 (Az. L 1 U 1277/17). Es sei vielmehr ein (versicherter) Wegeunfall, da sich der Fahrer, nachdem er seine Arbeitskollegen vor ihrem Zuhause abgesetzt hatte, auf dem Heimweg befand.

6.2 Die Haftung von Dritten beim Arbeitsunfall

Häufig sind weder das Unfallopfer noch dessen Arbeitgeber schuld an dem Arbeitsunfall. Wenn Dritte die Ursache für den Unfall zu verantworten haben, sind diese zu informieren und es können – sowohl von Seiten des Unfallopfers als auch seitens des Arbeitgebenden Unternehmen – Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden.

Schadenersatz kommt beispielsweise in Frage, wenn eine fremde Person den Autounfall verursacht hat oder wenn eine solche Person körperliche Gewalt gegenüber einem Mitarbeiter anwendet, aber beispielsweise auch dann, wenn eine gelieferte Maschine trotz korrekter Bedienung fehlerhaft arbeitet. Häufig nämlich sind „ganz einfach“ Materialfehler ursächlich für Arbeitsunfälle.

7. Auszüge aus der neueren Rechtsprechung zu Arbeitsunfällen

Es gibt – wegen des Haftungsausschlusses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer – viele Klagen, die sich mit dem Vorliegen von Arbeitsunfällen beschäftigen. Meist sind es die Arbeitnehmer, die gegen eine Entscheidung der Berufsgenossenschaft gerichtlich vorgehen – teils mit Erfolg, teils ohne. Teilweise, so muss man aber auch zugeben, ist die Argumentation „pro oder contra“ für einen sozialversicherungsrechtlichen Laien schwer bis gar nicht nachvollziehbar oder einsehbar.

7.1 Abgelehnte Arbeitsunfälle

Vom Arbeitsplatz zum Arzt – Unfall ist kein Arbeitsunfall: Geht Ihr Arbeitnehmer während der Arbeitszeit direkt vom Arzt aus zur Arbeit und baut er auf diesem Weg einen Unfall, dann handelt es sich nicht um einen versicherten Arbeitsunfall. Unfallversicherungsschutz auf einem Weg von einem anderen Ort als dem Ort der Wohnung zur Arbeitsstätte greift nur dann, wenn der Aufenthalt an dem dritten Ort „angemessen“ ist, was z. B. Entfernung und Zweck anbelangt. Weiterhin muss der tatsächliche oder geplante Aufenthalt des Arbeitnehmers an diesem „dritten Ort“ mindestens zwei Stunden dauern. Außerdem muss, damit ein versicherter Betriebsweg vorliegt, der Weg im unmittelbaren Betriebsinteresse zurückgelegt werden. Anders ausgedrückt: Der Weg zur Arbeit nach einem Arztbesuch ist in der Regel nicht versichert (Bundessozialgericht/BSG vom 05.07.2016 – B 2 U 16/14 R).

Sturz nach epileptischem Anfall ist kein Arbeitsunfall: Stürzt ein Arbeitnehmer während der Arbeit aufgrund eines epileptischen Anfalls, ist dies kein Arbeitsunfall, weil es an der Kausalität zwischen Arbeitstätigkeit und Sturz mangelt. Die wesentliche Ursache des Sturzes sei der epileptische Anfall und damit keine äußere, sondern eine innere Ursache gewesen. Es gebe keine Hinweise darauf, dass die versicherte Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Sturz geleistet habe. Es sei nicht ersichtlich, dass sich ein besonderes Risiko des Arbeitsortes verwirklicht habe (Sozialgericht/SG Landshut vom 27.02.2017 – S 13 U 133/15).

Glatteisprüfung unterbricht den Weg zur Arbeit: Prüft ein Mitarbeiter die Fahrbahn vor Antritt seiner Fahrt zur Arbeit auf Glatteis, dann liegt kein Wegeunfall vor (Bundessozialgericht/BSG vom 23.01.2018 – B 2 U 3/16 R), denn der Arbeitnehmer habe den unmittelbaren und damit versicherten Weg zur Arbeitsstätte bereits in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem er die Straße betreten hatte. Bei der Prüfung der Fahrbahnverhältnisse handele es sich nur um eine nicht notwendige Vorbereitungshandlung, um den Weg zur Arbeit antreten zu können. Solche Vorbereitungshandlungen sind

aber nur versichert, wenn entweder eine rechtliche Pflicht besteht, etwas Bestimmtes zu tun, oder wenn die Handlung zur Beseitigung eines unvorhergesehenen Hindernisses, z. B. das Wegräumen einer umgefallenen Mülltonne, erforderlich wäre, um den Arbeitsweg aufzunehmen oder fortzusetzen.

Fehlender Unfallversicherungsschutz bei Heimarbeit: Eltern, die ihr Kind auf dem Weg zur Arbeit in den Kindergarten bringen, sind gesetzlich unfallversichert. Dies gilt jedoch nicht für Eltern, deren Arbeitsplatz sich zu Hause befindet. Erleiden sie auf dem Rückweg vom Kindergarten zum häuslichen Arbeitsplatz einen Unfall, liegt kein Wegeunfall im Sinn der gesetzlichen Unfallversicherung vor (Landessozialgericht/LSG Niedersachsen-Bremen vom 26.09.2018 – L 16 U 26/16). Das LSG Niedersachsen kritisiert diese Gesetzeslage, die den heutigen Arbeitsverhältnissen nicht gerecht werde und hat deshalb wegen grundsätzlicher Bedeutung Revision zum Bundessozialgericht (BSG) zugelassen.

Brennholz-Zerkleinerung: Wer von Ihren Mitarbeitern einen Unfall mit einer Motorsäge baut, weil er Brennholz für den privaten Haushalt von hilfsbedürftigen, weil betagten Verwandten zerkleinert, erleidet keinen Arbeitsunfall (Sozialgericht/SG Heilbronn vom 27.10.2017 – S 8 U 1443/17). Eine solche (Gefälligkeits-)Tätigkeit ist nicht unfallversichert, weil das Sägen des Brennholzes dem Privaten zuzuordnen ist und keine unter Versicherungsschutz stehende Tätigkeit als „Wie-Beschäftigte“ (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch/SGB VII) darstellt.

Nicht jeder Unfall auf dem Arbeitsweg ist ein Wegeunfall: So fehlt es zum Beispiel am erforderlichen Zusammenhang mit der versicherten beruflichen Tätigkeit, wenn der Versicherte mehrere Stunden früher als gewöhnlich von zu Hause losfährt, um noch private Besorgungen zu erledigen. Das gilt auch dann, wenn sich der Unfall auf der gewöhnlichen Strecke ereignet (Landessozialgericht/LSG Baden-Württemberg vom 29.06.2018 – L 8 U 4324/16).

7.2 Anerkannte Arbeitsunfälle

Wegeunfall, auch wenn der Arbeitgeber-Parkplatz für Nicht-Arbeitnehmer zugänglich ist: Ist ein Mitarbeiter-Parkplatz vor der Firma nicht vollständig eingezäunt und es besteht auch keine Zugangskontrolle, dann könnten auch Betriebsfremde darauf parken. Wenn nun einer Ihrer Mitarbeiter nach Arbeitsende auf den Parkplatz geht, um mit seinem dort abgestellten Fahrzeug nach Hause zu fahren und ein anderer Ihrer Mitarbeiter tut genau dasselbe, ist ein Zusammenstoß der beiden ein versicherter Arbeitsunfall, da Wegeunfall (Landgericht/LG Erfurt vom 07.10.2016 – 9 O 1039/11), weil der Firmenparkplatz als Betriebsgelände gilt.

Wenn der „kleine Hunger“ zum Arbeitsunfall wird: Ein bayrischer Arbeitnehmer wollte auf dem Weg zur Arbeit eine Semmel kaufen. Dazu musste er parken und aus dem Auto aussteigen. Damit unterbricht er seinen versicherten Arbeitsweg. Jetzt merkt er aber, dass die Schlange zu lang ist, oder dass er gar keinen richtigen Hunger hat, oder egal was, auf jeden Fall dreht er um und will zum Auto zurück. Just beim Umdrehen knickt er ein, fällt hin und verletzt sich. Es liegt ein Arbeitsunfall vor, weil der Arbeitnehmer den Arbeitsweg im Sinne von § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII durch das Umdrehen zum Wagen wieder aufgenommen hat. Die privatwirtschaftliche Unterbrechung des Arbeitswegs hatte geendet, sodass der Arbeitnehmer wieder unfallversichert war. Es ist zur Wiederaufnahme des Arbeitsweges nicht erforderlich gewesen, dass der Arbeitnehmer in sein Fahrzeug einsteigt. Würde man eine Unterbrechung des Arbeitsweges bis zum Einsteigen annehmen, müsste man zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, je nachdem, ob ein Arbeitnehmer zu Fuß zur Arbeit gehe oder mit einem Fahrzeug, von dem er ab- oder aus dem er aussteigen muss, fahre. Eine solche Ungleichbehandlung sei mit dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nicht vereinbar. Denn Versicherte seien grundsätzlich in der Wahl ihres Verkehrsmittels frei (Bayerisches Landessozialgericht vom 16.12.2015 – L 3 U 402/13).

Auch ein Motorradsturz kann als ein Arbeitsunfall sein: Einer Ihrer Mitarbeiter, ein leidenschaftlicher und guter Motorradfahrer, fährt privat „spazieren“. Ein Fahrradfahrer nimmt ihm die Vorfahrt. Ihr Mitarbeiter weicht aus, verhindert dadurch den Zusammenstoß mit dem Radfahrer, stürzt aber selbst bei dem Ausweichmanöver und verletzt sich an der Schulter. Es liegt ein Arbeitsunfall vor, weil nach dem Gesetz auch Personen, „die bei Unglücksfällen ... Hilfe leisten oder einen anderen aus erheblicher gegenwärtiger Gefahr für seine Gesundheit retten“, unfallversichert sind. Und wenn ein Motorradfahrer einem anderen sich nicht regelkonform verhaltenden Verkehrsteilnehmer ausweicht, um einen Zusammenstoß zu vermeiden, dann ist das eine „Rettungshandlung“, die unter den Arbeitsunfallversicherungsschutz fällt (Sozialgericht/SG Dortmund vom 02.11.2016 – S 17 U 955/14).

Arbeitsunfall aufgrund polizeilicher Leibesvisitation: Erkrankt ein Mitarbeiter wegen einer im Beruf erlittenen, ungerechtfertigten Leibesvisitation durch die Polizei psychisch, dann kann dies ein Arbeitsunfall sein. Solche polizeilichen Maßnahmen, die mit dem Beruf zu tun haben, fallen in den in Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung. Anders ausgedrückt: Ist ein Arbeitnehmer lediglich wegen seiner beruflichen Tätigkeit polizeilichen Maßnahmen ausgesetzt und erleidet dieser hierdurch einen Gesundheitsschaden, dann ist das keine private Verrichtung, sondern ist als Arbeitsunfall anzuerkennen (Hessisches Landessozialgericht/LSG Hessen vom 17.10.2017 – L 3 U 70/14).

Arbeitsunfall beim Heben schwerer Lasten: Ein Bestatter, der beim Anheben eines Leichnams ein Verhebetrauma erleidet, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung und kann die Feststellung eines Arbeitsunfalls verlangen. Ein Verhebetrauma erfüllt die gesetzliche Anforderung an Arbeitsunfälle als „von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden führt“. Die dabei stattgefundene (mechanische) Krafteinwirkung rechne zu den äußeren Ursachen (Landessozialgericht/LSG Baden-Württemberg vom 19.07.2018 – L 6 U 1695/18).

Trotz Alkoholisierung ist Sturz auf betrieblich veranstaltetem Grillabend ein Arbeitsunfall: Stürzt eine angetrunkene Arbeitnehmerin während eines Grillabends innerhalb einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung alkoholisiert auf dem Weg zur Toilette, handelt es sich um einen Arbeitsunfall. Die Arbeitnehmerin war zum Unfallzeitpunkt auf einem versicherten Weg zur Toilette im Rahmen einer Betriebsgemeinschaftsveranstaltung. Die Alkoholisierung der Klägerin habe dem Ziel der Veranstaltung nicht entgegengestanden, denn sie sei noch zu einer angemessenen Teilnahme an dem geselligen Beisammensein in der Lage gewesen (Sozialgericht/SG Dortmund, Urteil vom 01.02.2018 – S 18 U 211/15).

Pflaumenpflücken im privaten Garten der Seniorchefin: Ein langjähriger Mitarbeiter, eine Art Faktotum, arbeitete neben seiner eigentlichen Arbeit auch gelegentlich im privaten Haus und im Garten seines Arbeitgebers. Beim Pflaumenpflücken fiel er von der Leiter. Ein Arbeitsunfall! Es gehörte nämlich nicht nur die Tätigkeiten für das Unternehmen, sondern auch die für den Privathaushalt des Unternehmers zum Aufgabenbereich. Mit dem Pflaumenpflücken ging der Arbeitnehmer eine seiner (Haupt-)Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis nach (Landessozialgericht/LSG Berlin-Brandenburg vom 09.03.2017 – L 1 KR 45/15). Es besteht auch beim Besorgen privater Angelegenheiten für den Vorgesetzten Versicherungsschutz, wenn diese während der Arbeitszeit erledigt werden und der Mitarbeiter annehmen muss, er können sich einer solchen „Bitte“ nicht entziehen könne (Bundessozialgericht/BSG vom 26.06.2001 – B 2 U 25/00 R).

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2018 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © akf/fotolia.com

Stand: November 2018

DATEV-Artikelnnummer: 12202

E-Mail: literatur@service.datev.de