

Entschädigungsleistungen, worauf Herr Kollege Prof. Nagy in seinem Referat mit Recht hingewiesen hat.

Diese Fragen müssen in enger Verbindung mit der Gestaltung der Rolle und Aufgaben sowie des Charakters der Sozialversicherung in den sozialistischen Ländern entschieden werden.

Die Frage deren optimalen Abstimmung auf andere Formen der Hilfe, von denen im vorstehenden die Rede war, unter Berücksichtigung der ständig wachsenden Möglichkeiten, die die Aktion der Invalidenrehabilitation bieten, bleibt jedoch weiterhin aktuell /und zwar ohne Rücksicht auf die Art und Weise der Gestaltung der Geldleistungen für Unfallgeschädigte/.

Doz. Dr. Marie Kalenská /Prag/

Der gesellschaftliche Character der Arbeit und Arbeitsteilung, die gesellschaftlichen Grundlagen der den Arbeitenden bei seiner Teilnahme an der gesellschaftlichen Arbeit treffenden Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erfordern es, dass die Gesellschaft die Verantwortung für die Prävention und für die Beseitigung der Folgen dieser sozialen Risiken auf sich nimmt. Das Prinzip der gesellschaftlichen Verantwortung tritt in einer Reihe von Rechtsnormen in Erscheinung.

Die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten betrifft die allen Bürgern unentgeltlich gewährte präventive und Heilfürsorge nach dem Gesetz über die Fürsorge um die Volksgesundheit /Nr.20/ 1966 Slg./. Es handelt sich insbesondere um die Wiederherstellung und die Festigung der Gesundheit, um die Behandlung im Krankheitsfall und bei einem Unfall, die Hilfe bei Verstümmelung und Verunstaltung, die Rehabilitierung, die Gewährung von Heilmitteln und von Heil- und ortopädischen Behelfen und den Ersatz der notwendigen Reise- und sonstigen Auslagen

bei der Gewährung dieser Fürsorge.

Die materielle Sicherstellung der durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit betroffenen und infolgedessen zeitweilig arbeitsunfähigen oder /voll oder teilweise/ invaliden Arbeitenden ist durch die Vorschriften der sozialen Sicherung geregelt, die sie in bestimmten Richtungen im Vergleich mit anderen als Arbeitsunfällen und mit Krankheiten, die keine Berufskrankheiten sind, besserstellen.

An die rechtlichen Vorschriften der sozialen Sicherung knüpft das Arbeitsgesetzbuch an und ergänzt diese vor allem durch die Regelung der Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten / § 190 ff. AGB/. Diese besondere arbeitsrechtliche Regelung der Verantwortung der Organisation für den dem Arbeitenden durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zugeführten Schaden hat im wesentlichen eine ergänzende, allerdings sehr bedeutende Funktion im Verhältnis zur rechtlichen Regelung der sozialen Sicherung.

Die Organisation ist verpflichtet, dem Arbeitenden, der einen Arbeitsunfall erlitten hat oder der von einer Berufskrankheit befallen wurde, in dem Umfang, in dem sie für den Schaden verantwortlich ist, Ersatz für

a/ den Verdienstaussfall,

b/ die Schmerzen und die Erschwerung der gesellschaftlichen Betätigung,

c/ die im Zusammenhang mit der Heilung zweckmässig verausgabten Unkosten,

d/ den Sachschaden

zu leisten.

Wenn der arbeitende infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit gestorben ist, gebührt den Hinterbliebenen ev. einer anderen Person

a/ der Ersatz der zweckmässig verausgabten, mit seiner Heilbehandlung verbundenen Unkosten,

b/ der Ersatz der angemessenen mit seiner Bestattung verbundenen Unkosten,

c/ der Ersatz der Unkosten /eines Beitrages/ für den Lebensunterhalt der Hinterbliebenen,

d/ die einmalige Entschädigung der Hinterbliebenen.

Subject der Verantwortung für den Arbeitsunfall ist grundsätzlich die Organisation, bei der der betroffene Arbeitende im Arbeitsverhältnis steht. Die Voraussetzungen für das Entstehen der Verantwortung der Organisation für den Arbeitsunfall sind

a/ ein Schaden auf Seiten des Arbeitenden, ev. seiner Hinterbliebenen

b/ ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit

c/ der kausale Zusammenhang zwischen dem Arbeitsunfall und dem Schaden.

Der Arbeitsunfall ist im Arbeitsgesetzbuch sehr allgemein als Gesundheitsschaden oder Tod des Arbeitenden durch Unfall charakterisiert, zu dem es bei Erfüllung der Arbeitsaufgaben oder im direkten Zusammenhang damit kam. Diese Charakteristik unterscheidet den Arbeitsunfall nicht von einem anderen Gesundheitsschaden, zu dem es im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitsaufgaben kam, und der nicht unter den Begriff "Arbeitsunfall" eingereicht werden kann. Deshalb hat auch die Rechtsprechung ihr Augenmerk auf den Begriff des Arbeitsunfalles gerichtet. So wird z.B. in der Entscheidung OG CSSR Nr.27/62 angeführt: "Ein Arbeitsunfall ist die Körperverletzung eines Angestellten, die unabhängig von dessen Willen durch eine kurzdauernde, plötzliche und gewaltsame Einwirkung äusserer Einflüsse eingetreten ist. Ein Arbeitsunfall ist jedoch nicht nur eine durch plötzliche äussere Gewalt verursachte Körperverletzung, sondern überhaupt eine durch äussere Einflüsse verursachte Verletzung, die ihrer Natur nach kurzdauernd sind. Wenn eine Angestellter bei einer Arbeit, an die er nicht gewöhnt ist und die seinen physischen Möglichkeiten unangemessen ist, genötigt ist, durch momentane gewaltsame Kräfteentfaltung einen äusseren Widerstand zu überwinden und so plötzlich, ungewöhnlich und übermässig seine Anstrengung zu erhöhen.

Diese körperliche Anstrengung muss dann die Ursache der Folge sein, um deren Entschädigung es sich handelt. Hierbei muss es nicht um die einzige Ursache des Unfalls gehen, sondern es genügt, wenn es sich um eine, jedoch wichtige, wesentliche und bedeutsame der Ursachen handelt". So kann auch ein Herzinfarkt als Arbeitsunfall angesehen werden.

Eine analoge Auffassung des Arbeitsunfalles finden wir in der Sammlung der Entscheidungen und Mitteilungen der Gerichte der CSSR unter Nr. 2/1969, in der angeführt wird: "Als Unfall ist eine durch die gewaltsame Einwirkung einer äusseren Ursache entstandene Gesundheitsstörung zu verstehen. Diese äussere Ursache muss nicht nur die Einwirkung von mechanischen Erscheinungen sein, sondern sie kann auch die Einwirkung von chemischen oder anderen Stoffen sein, mit denen der Arbeitende in Berührung kommt. Wenn die gesetzlichen Bedingungen gemäss § 190 Abs.2 AGB für die Entschädigung eines Gesundheitsschadens, der im Zusammenhang mit einem, den Gesundheitszustand des Arbeitenden ungünstig beeinflussenden mangelhaften Arbeitsmilieu entstanden ist, so ist das Gericht verpflichtet den geltend gemachten Anspruch auf Schadenersatz vom Gesichtspunkt der §§ 187 und 189 AGB beurteilen". In diesem Falle wird die allgemeine Verantwortung der Organisation geltend gemacht, nach der zum Ersatz des Schadens gefordert wird, dass der Gesundheitsschaden und als dessen Folge der Schaden durch Verletzung der rechtlichen Pflichten oder durch vorsätzliche Handlungen gegen die Regeln des sozialistischen Zusammenlebens seitens der Leitung der Organisation oder eines Mitarbeiters oder einer dritten Person entstand, insofern der Arbeitende den Schaden bei der Erfüllung der Arbeitspflichten oder im direkten Zusammenhang damit erlitten hat /§ 187 Abs. 1 AGB/. Es kann sich natürlich auch um einen Gesundheitsschaden und als dessen Folge um einen Schaden handeln, den ihm durch Verletzung von rechtlichen Pflichten im Rahmen der Erfüllung von Aufgaben der Organisation in deren Namen handelnde verursacht haben /§ 187 Abs.2/.

Damit ein Unfall als Arbeitsunfall angesehen werden kann, muss ihn der Arbeitende bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben oder im direkten Zusammenhang damit erleiden. Was unter Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu verstehen ist und was der direkte Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist, wird näher in §§ 41 und 42 der Regierungsverordnung der ÖSSR Nr. 54/1975 Slg. ausgeführt.

Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist die Erfüllung der aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Arbeitspflichten, eine andere auf Auftrag der Organisation ausgeübte Tätigkeit und eine Tätigkeit, die Gegenstand einer Arbeitsreise ist. Es ist dies auch eine für die Organisation auf Veranlassung einer gesellschaftlichen Organisation oder von Mitarbeitern, ev. auch aus eigener Initiative ausgeübte Tätigkeit, insofern der Arbeitende hierzu keine besondere Berechtigung benötigt oder sie nicht entgegen einem ausdrücklichen Verbot der Organisation ausübt.

Im direkten Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitsaufgaben stehen zur Ausübung der Arbeit erforderliche Leistungen und während der Arbeit übliche Leistungen oder von Beginn der Arbeit oder nach deren Beendigung notwendige Leistungen. Hierher gehört jedoch nicht Verpflegung und Behandlung, eventuell Untersuchung in einer Einrichtung des Gesundheitswesens, mit Ausnahme einer auf Auftrag der Organisation durchgeführten Untersuchung oder die Behandlung bei erster Hilfe. Im direkten Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist auch eine Tätigkeit, die zur Erfüllung von politischen, wirtschaftlichen und sozialen Aufgaben der Organisation beiträgt; unter diesen Bedingungen gehört hierher z.B. die Schulung von Arbeitenden, die die Leitung der Organisation oder einer gesellschaftlichen Organisation /z.B. Revolutionäre Gewerkschaftsbewegung/, ev. übergeordnete Organe organisieren.

Als Arbeitsunfall wird auch ein Unfall beurteilt, den der Arbeitende wegen der Erfüllung der Arbeitsaufgaben erlitten hat.

Im § 190 Abs.3 AGB wird aus dem Begriff des Arbeitsunfalles ein Unfall ausgeschlossen, der dem Arbeitenden auf dem Weg in die Arbeit und zurück zugestossen ist. Es erfolgt dies insbesondere deshalb, weil vorausgesetzt wird, dass die Entschädigung von Arbeitsunfällen gegenüber der Organisation als eines der Stimulantia zur Verbesserung der Unfallsprävention wirken sollte. Die Entstehung von Unfällen auf dem Weg in die Arbeit und zurück kann die beschäftigende Organisation nicht verhindern. Demgegenüber muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass vom Gesichtspunkt der Krankenversicherung und vom Gesichtspunkt der Rentensicherung Unfälle, zu denen es auf dem Weg in die Arbeit und zurück kommt, wie Arbeitsunfälle beurteilt werden. Es ist daher der Kreis der Arbeitsunfälle, bei denen der Arbeitende nach den Rechtsnormen der Krankenversicherung und der Rentensicherung abgesichert ist, praktisch weiter als für die Zwecke der Entschädigung nach dem Arbeitsgesetzbuch.

Unter Weg in die Beschäftigung und zurück ist der Weg aus dem Orte des Wohnsitzes /der Unterkunft/ des Arbeitenden in den Ort des Einganges in das Werk oder an einen anderen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben bestimmten Ort und zurück zu verstehen. Wird jedoch der Arbeitende auf eine Arbeitsreise entsendet, so ist auch der Unfall ein Arbeitsunfall, der dem Arbeitenden auf dem Weg aus der Gemeinde seines Wohnsitzes an die Arbeitsstätte oder in den Ort der Unterkunft in einer anderen Gemeinde zustösst, die Ziel der Arbeitsreise ist, falls sie nicht gleichzeitig die Gemeinde seiner regelmässigen Arbeitsstätte ist.

Im Zusammenhang mit der Beurteilung, was ein und was kein Arbeitsunfall ist, entstehen in der Praxis im Hinblick auf die Frage der Erfüllung der Arbeitsaufgaben und des direkten Zusammenhanges damit mancherlei Probleme. So z.B., wenn es sich um einen Unfall handelt, der sich in der Arbeitspause bei unangebrachten Scherzen von Arbeitenden ereignet. In einem solchen Fall handelt es sich in der Regel um ein Verlassen

des Rahmens der Erfüllung der Arbeitsaufgaben und daher um einen Unfall, der nicht als Arbeitsunfall qualifiziert werden kann. Problematisch kann auch die Natur eines Unfalles sein, der sich bei verschiedenen Unternehmensfeiern ereignet.

Für den dem Arbeitenden durch eine Berufskrankheit verursachten Schaden ist die Organisation verantwortlich, bei der der Arbeitende zuletzt vor ihrer Feststellung im Arbeitsverhältnis unter Bedingungen arbeitete, durch die die Berufskrankheit, von der er befallen wurde, entsteht. Berufskrankheiten sind die in den Vorschriften über die soziale angeführten Krankheiten, wenn sie unter den dort angeführten Bedingungen entstanden sind /§ 190 Abs.2 AGB/. Die Berufskrankheiten sind in der Anlage zur Kundmachung Nr. 128/1975 Slg. angeführt, durch die das Gesetz über die soziale Sicherung durchgeführt wird. Das Arbeitsgesetzbuch definiert also die Berufskrankheit nicht und verweist auf die angeführten Vorschriften.

Die Voraussetzungen für das Entstehen der Verantwortung der Organisation für eine Berufskrankheit sind:

a/ eine im Verzeichnis angeführte Krankheit

b/ im Verzeichnis bei dieser Krankheit /mit Anführung der Bedingungen/ angeführte Arbeiten in der Organisation.

Zum Unterschied von den Arbeitsunfällen ist bei den Berufskrankheiten der Kausalzusammenhang zwischen den Bedingungen in der Organisation und der Berufskrankheit nicht zu beweisen. Dieser Kausalzusammenhang wird präsumiert. Lediglich bei von Tieren auf Menschen übertragbaren Krankheiten kann neben dem präsumierten Kausalzusammenhang unter bestimmten Bedingungen der Kausalzusammenhang unter anderen Bedingungen bewiesen werden.

Bei den Berufskrankheiten handelt es sich in der Regel um eine langfristigere Einwirkung der mit einem Risiko verbundenen Arbeitsstätte auf den Arbeitenden. Es gibt allerdings auch manche Berufskrankheiten, die durch eine einzige Form der Ansteckung entstehen können.

Akute Vergiftung und Gesundheitsschäden durch chemische

Schadstoffe, die im Verzeichnis der Berufskrankheiten nicht angeführt sind, und ein durch Sauerstoffmangel in der Atmosphäre der Arbeitsstätte /z.B. Überschuss an Strickstoff, Kohlendioxyd, Methan/ werden als Unfall /also nicht als Berufskrankheit/ angesehen.

Es können Zweifel daran entstehen, ob die erhöhte Disposition des Arbeitenden zu einer Berufskrankheit irgendeine Bedeutung hat. Dieser Fall ist in der Sammlung der gerichtlichen Entscheidung Nr. 69/1970 gelöst, in der angeführt wird: "Wenn bei einem Arbeitenden eine Berufskrankheit festgestellt wird und der Arbeitende vor ihrer Feststellung bei der Organisation unter Bedingungen arbeitete, aus denen diese Krankheit entsteht, ist die Organisation für den Schaden aus der Berufskrankheit ohne Rücksicht darauf verantwortlich, dass der Arbeitende vielleicht in erhöhten Masse zu einer Erkrankung durch diese Krankheit disponiert war. Manche in der Anlage zur Kundmachung Nr. 128/1975 Slg. angeführte Krankheiten entstehen nicht nur im Arbeitsprozess, sondern auch unter anderen Umständen aus einem anderen Grund; in einem solchen Falle ist es notwendig, der Organisation zu ermöglichen, den Beweis darüber zu erbringen, dass die Krankheit ausschliesslich aus Gründen entstand, die nicht in Zusammenhang mit der Arbeit bei der Organisation standen".

Die Verantwortung der Organisation für einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ist eine objektive Verantwortung /für das Ergebnis, Erfolgshaftung/, was bedeutet, dass unter den Voraussetzungen für die Entstehung der Verantwortung der Organisation Verschulden nicht erfordert wird. Die Organisation ist verpflichtet, den Schaden zu ersetzen, obzwar sie die aus den Vorschriften über die Bicherung der Sicherheit und des Schutzes der Gesundheit bei der Arbeit entspringenden Pflichten eingehalten hat, falls sie nicht von der Verantwortung gemäss § 191 AGB, und zwar vollkommen oder teilweise befreit.



Die Organisation ist von der Verantwortung vollkommen befreit, wenn sie beweist, dass

a/ der Schaden dadurch verursacht wurde, dass der betroffene Arbeitende durch sein Verschulden die Vorschriften oder Weisungen zur Gewährleistung des Gefahren- und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit verletzte, obgleich er mit ihnen ordnungsgemäss bekannt gemacht wurde und ihre Kenntnis und Einhaltung systematisch gefordert und kontrolliert wurden, oder

b/ der betroffene Arbeitende sich den Schaden durch seine Trunkenheit zuzog, und die Organisation den Schaden nicht verhindern konnte, und dass diese Tatsachen die einzige Ursache des Schadens waren.

Die Organisation ist von der Verantwortung teilweise befreit, wenn sie beweist, dass

a/ der betroffene Arbeitende durch sein Verschulden die Vorschriften oder Weisungen zur Gewährleistung des Gefahren- und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit verletzte, obgleich er mit ihnen ordnungsgemäss bekannt gemacht wurde und dass diese Verletzung eine der Ursachen des Schadens war, oder

b/ eine der Ursachen des Schadens die Trunkenheit des betroffenen Arbeitenden war, oder

c/ der Arbeitende leichtsinnig handelte und sich in Anbetracht seiner Qualifikation und Erfahrungen dessen bewusst sein musste, dass er sich einen Unfall oder eine Berufskrankheit zuziehen kann.

Bei teilweiser Befreiung von der Verantwortung wird der Teil des Schadens, den der Arbeitende trägt, nach dem Masse seines Verschuldens festgesetzt; wenn es zur teilweisen Befreiung wegen leichtsinnigen Handelns des Arbeitenden kommt, ersetzt die Organisation wenigstens ein Drittel des Schadens.

Die Organisation kann sich von der Verantwortung nicht befreien, wenn der Arbeitende den Arbeitsunfall bei der Abwendung eines dieser Organisation drohende Schadens oder einer Leben oder Gesundheit direkt bedrohenden Gefahr erlitt, insofern der Arbeitende diesen Zustand nicht absichtlich hervor-

gerufen hat / § 192 AGB/.

In den Fällen der Befreiung der Organisation von der Verantwortung für einen Arbeitsunfall handelt es sich um die Verletzung einer konkreten Pflicht des Arbeitenden zur Gewährleistung des Gefahren- und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit; es ist nicht möglich, sich nur auf allgemeine Bestimmungen zu berufen, nach denen jeder sich so verhalten soll, dass er seine Gesundheit und die Gesundheit anderer nicht gefährdet. Die Verletzung der konkreten Pflicht muss von dem Arbeitenden verschuldet sein. Daraus ergibt sich allerdings, wie z.B. in der Sammlung der Entscheidungen und Mitteilungen der Gerichte der CSSR Nr.7/1968 dargetan wird, die Pflicht des Gerichtes, auch zu prüfen, ob der betroffenen Arbeitende die Weisung zur Gewährleistung des Gefahren- und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit gehörig aufgenommen hat und ob er sie insbesondere in Anbetracht seiner geistigen Fähigkeit verstehen konnte. Eine weitere Voraussetzung für die Befreiung der Organisation von der Verantwortung ist der Kausalzusammenhang zwischen der verschuldeten Verletzung der Pflicht des Arbeitenden und dem Schaden.

Zweifel kann die Frage erwecken, was unter leichtsinniger Handlungsweise im Sinne des § 191 Abs.2 lit c. zu verstehen ist. Im Arbeitsgesetzbuch ist diese Handlungsweise negativ definiert. "Als leichtsinnige Handlungsweise kann eine gewöhnliche Unvorsichtigkeit und die sich aus dem Arbeitsrisiko ergebende Handlungsweise nicht angesehen werden". Die Judikatur setzt sich mit diesem Begriff eingehender auseinander. In der Sammlung der Entscheidungen und Mitteilungen der Gerichte der CSSR Nr. 2/1970 wird z.B. angeführt: "Leichtsinnige Handlungsweise im Sinne des § 191 Abs. 2 lit.c/ AGB ist eine solche Handlungsweise, bei der sich der Arbeitende im Hinblick auf die konkrete zeitliche und örtliche Situation an der Arbeitsstätte auf eine Weise verhält, wobei er bewusst das Risiko eines drohenden Gesundheitsschadens eingeht und die im Widerspruch zu der üblichen Verhaltensweise steht /d.h.

wenn der Arbeitende abweichend von den übrigen Arbeitenden vorgeht/."

Im Rahmen dieses Referates kann nur auf manche strittige Fragen und deren Lösung hingewiesen werden. Die Applikation der rechtlichen Lösung bringt zahlreiche solcher strittiger Fragen mit sich, denn die Kompliziertheit der Beziehungen, der Situationen und deren rechtlicher Konsequenzen lässt sich nicht in allen Einzelheiten festhalten. Nichtsdestoweniger und trotzdem kann die angeführte rechtliche Regelung positiv gewertet werden. Sie hat einerseits präventiven Charakter gegenüber den Organisationen und den Arbeitenden und ferner auch gegenüber anderen Organen, zugleich entspricht sie auch den Postulaten der Vergesellschaftlichung des Arbeitsrisikos.

Prof. Dr. Wera Thiel Humboldt-Universität, Berlin

In der sozialistischen Gesellschaft sind Vermeidung von Arbeitsunfällen und staatlich-rechtliche Sicherstellung der Werktätigen bei erlittenen Arbeitsunfällen wesentliche Bestandteile der Sozialpolitik und ihrer Durchsetzung mit den Mitteln des sozialistischen Rechts. Die Arbeitskraft zu erhalten und zu fördern, damit sich der Werktätige als Hauptproduktivkraft der Gesellschaft im Interesse der Gesellschaft und in seinem eigenen Interesse mit höchster Effektivität an der Schaffung des gesellschaftlichen Reichtums beteiligen kann, ist Hauptanliegen der ganzen Gesellschaft. Höchstmöglicher Schutz von Leben und Gesundheit der Menschen im Arbeitsprozess werden jedoch nicht nur garantiert, damit höchste Produktivität gewährleistet werden kann, sondern gleichzeitig - darin besteht das zutiefst humanistische Wesen der sozialistischen Gesellschaft - damit der Werktätige als gesunder Mensch die Ergebnisse seiner Arbeit nutzen und damit er sich als Persönlichkeit verwirklichen kann. Nur so kann sie Voraus-