

Wien, Mai 2003
ISBN 3-7063-0235-7

Verkehr und Infrastruktur
Nr 17

Strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Lkw- Unfällen mit Personenschaden

Rechtsgutachten

Wolfgang Brandstetter
Alexander Tipold



Kurzdarstellung

Wenn Dienstgeber von Fahrzeuglenkern ihre Dienstnehmer durch zu knappe zeitliche Vorgaben de facto zu erheblichen Verstößen gegen jene Normen zwingen, die durch eine Begrenzung der Lenk- und Einsatzzeiten nicht nur dem Schutz des Dienstnehmers, sondern darüber hinaus der Sicherheit des Straßenverkehrs an sich dienen, so ist ihre strafrechtliche Mithaftung im Fall von dadurch bedingten Verkehrsunfällen mit Personenschaden in Anbetracht der Weite der dafür in Betracht kommenden Fahrlässigkeitstatbestände logisch und geboten.

Wenn auch nicht alle der damit zusammenhängenden Rechtsfragen ausjudiziert sind, so ist doch davon auszugehen, daß bei erheblichen Verstößen gegen die für KFZ-Lenker im Sinne der Verkehrssicherheit geltenden Begrenzungen, wenn sie auf Weisungen der Dienstgeber oder deren zeitliche Vorgaben zurückzuführen sind, bei einschlägigen tatbestandsmäßigen Erfolgen wie insbesondere bei fahrlässiger Körperverletzung, fahrlässiger Tötung oder auch fahrlässiger Gemeingefährdung auch der Dienstgeber aufgrund seiner kausal gewordenen Sorgfaltspflichtverletzung neben dem Lenker strafrechtlich verfolgt werden müßte.

Im Einzelnen kann die strafrechtliche Haftung der Dienstgeber im Detail auf folgende Normverstöße gestützt werden:

1. § 28 AZG beschreibt in Verbindung mit den dort angeführten Bestimmungen den Sorgfaltsmaßstab, dessen Nichtbeachtung eine strafrechtliche Haftung nach sich ziehen kann. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen um Schutzgesetze, deren Verletzung grundsätzlich eine tragfähige Grundlage für die strafrechtliche Erfolgszurechnung darstellt.
2. Es ist objektiv sorgfaltswidrig, die vorgesehenen täglichen Ruhezeiten nicht zu gewähren, den Lenker über die zulässige Lenkzeit hinaus einzusetzen, keine Lenkpausen zu gewähren und den Lenker über die zulässige Einsatzzeit hinaus einzusetzen, bzw Aufträge so zu erteilen, daß sie nicht unter Einhaltung der zulässigen Zeiten durchgeführt werden können.
3. Wird infolge der dadurch bedingten Übermüdung des Lenkers oder einer sonstigen dadurch bedingten Unaufmerksamkeit ein Unfall mit Personenschaden (Tod, Verletzung) oder konkreten (Gemein-)Gefährdung herbeigeführt, kann der Erfolg dieser Sorgfaltswidrigkeit zugerechnet werden, denn diese Schutzgesetzbestimmungen dienen auch der Sicherheit im Straßenverkehr.

4. Wirtschaftliche Notlagen rechtfertigen oder entschuldigen den Arbeitgeber nicht. Daher macht sich der Arbeitgeber neben dem LKW-Lenker je nach eingetretenem Erfolg nach §§ 80 bzw 88 StGB oder bei qualifizierter Sorgfaltswidrigkeit nach den §§81, 89 bzw 177 StGB strafbar.
5. Auch Verstöße gegen die Ruhebestimmungen des ARG, gegen § 15c AZG und die Verordnung 3820/85 sowie der Einsatz von Lenkern, die in der Vergangenheit nicht nur geringfügig die Arbeitszeitvorschriften verletzt haben, begründen eine Sorgfaltswidrigkeit im Sinne der genannten Strafbestimmungen des StGB und können zur Strafbarkeit führen.
6. Eine strafgerichtliche Haftung für bloßes Unterlassen scheidet hingegen aus. Zwar sind Arbeitgeber Garanten für die Einhaltung der Arbeitszeitregeln, eine Haftung scheidet aber im Regelfall bereits am mangelnden Kausalitätsnachweis, jedenfalls aber an der fehlenden Gleichwertigkeit von Tun und Unterlassen.
7. Das Drohen mit Entlassung und Gehaltskürzung, um den Arbeitnehmer zum Brechen arbeitszeitrechtlicher Regeln zu bewegen, begründet eine Strafbarkeit wegen § 105 StGB (Nötigung). Wirtschaftlicher Druck entschuldigt auch hier nicht.

Rechtsgutachten

erstattet im Dezember 2001
im Auftrag der

**Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
und der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr**

von

O. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Brandstetter
Verteidiger in Strafsachen

und

Univ.-Ass. Dr. Alexander Tipold
Institut für Strafrecht und Kriminologie
Universität Wien
Juridicum
Schottenbastei 10 - 16
A- 1010 Wien

I. Sachverhalt und Problemstellung

Anlaß für das folgende Gutachten war die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr, der Staatsanwaltschaft Salzburg mit dem Ersuchen um strafrechtliche Beurteilung übermittelte Sachverhaltsdarstellung vom 17. Oktober 2000.

Dieser Sachverhaltsdarstellung lag jener folgenschwere Verkehrsunfall zugrunde, den ein LKW-Lenker am 29. Mai 1999 im Tauerntunnel verursacht hat. Dieser Fahrzeuglenker wurde am 27. 9. 2000 wegen "fahrlässiger Gemeingefährdung" (§ 177 Abs 2 StGB) zu einer teilbedingten Freiheitsstrafe und zu einer Schadenersatzzahlung verurteilt. Das Urteil ist mittlerweile rechtskräftig.

In der Urteilsbegründung wurde festgehalten, daß der Lenker übermüdet war und die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes nicht eingehalten hat. Nun ist freilich evident, daß der Lenker durch entsprechend knappe Zeitvorgaben seines Dienstgebers zu dieser illegalen Vorgangsweise motiviert war, und es ist daher verständlich, daß die zuständige Fachgewerkschaft in ihrer erwähnten Sachverhaltsdarstellung speziell darauf hinweist, daß alle LKW-Lenker üblicherweise im Auftrag ihres Arbeitgebers handeln und dieser auch die Termine für die Be- und Entladung der transportierten Waren vorgibt. Es sei demzufolge auch keine Seltenheit, daß LKW-Lenker 17.000 km und mehr im Monat zurücklegen und ihre Entlohnung auf illegal berechnete Weise, nämlich nach gefahrenen Kilometern, erhalten.

In Anbetracht dieser höchst bedenklichen Fakten stellten sich die Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr und die Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien die Frage, ob der Auftraggeber als Beteiligter an der fahrlässigen Gemeingefährdung auch strafrechtlich zur Haftung herangezogen werden könnte.

Im folgenden Rechtsgutachten soll nun geklärt werden, unter welchen Umständen der Auftraggeber eines LKW-Lenkers als dessen Dienstgeber ebenfalls strafrechtlich belangt werden kann.

Diesen Überlegungen liegen keine bestimmten Tatsachen zugrunde, sondern sie sollen rein abstrakt ausloten, welche Umstände diesbezüglich von strafrechtlicher Bedeutung und daher gegebenenfalls auch von Amts wegen zu erheben wären. Ob diese Tatsachen vorliegen, ist jedoch letztlich stets eine Beweisfrage, die zu klären naturgemäß nicht Aufgabe eines Rechtsgutachtens sein kann.

Das Gutachten bezieht sich nur auf LKW-Lenker, die im arbeitsrechtlichen Sinn Dienstnehmer des Auftraggebers sind. Der im Einzelfall oft schwer zu bestimmende Arbeitnehmerbegriff richtet sich dabei nach dem Arbeitsvertragsrecht (dazu *Tomandl*, Arbeitsrecht I³ 89 f, *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I⁴ 49 ff, *Schwarz – Löschnigg*, Arbeitsrecht⁸ 156 f) und wird im vorliegenden Zusammenhang vorausgesetzt und nicht weiter pro-

blematisiert. Sachverhalte, bei denen es um Unternehmer geht, die selbst ihren LKW lenken und daher nicht Arbeitnehmer iSd Arbeitsvertragsrechts sind, bleiben daher von vornherein ausgeklammert, auch wenn – was keineswegs verkannt wird - einzelne der genannten Bestimmungen und damit auch die folgenden rechtlichen Überlegungen zumindest zum Teil auch auf diese Personengruppe zutreffen würden.

Spezifisch arbeitsrechtliche Fragen, die für die strafrechtliche Beurteilung irrelevant sind, müssen schon deshalb ausgeklammert bleiben, weil sich die Gutachter damit eine Kompetenz anmaßen würden, die Ihnen als Strafrechtlern nicht zukommt.

II. Gutachten

I. Haftung für Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche Regelungen durch aktives Tun

1. Zur Täterschaftsform

Zunächst ist eine strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers unter dem Aspekt der "Delikte gegen Leib und Leben" und der "gemeingefährlichen strafbaren Handlungen" zu untersuchen. In Betracht kommen hierfür theoretisch die Tatbestände der "Fahrlässigen Tötung" (§§ 80 und 81 StGB) sowie der "Fahrlässigen Körperverletzung" (§ 88 StGB), der "Gefährdung der körperlichen Sicherheit" (§ 89 StGB) und der vorsätzlichen oder fahrlässigen "Gemeingefährdung" (§§ 176, 177 StGB). Es wird den folgenden Überlegungen allerdings zugrunde gelegt, daß die Arbeitgeber wie auch die Lenker – realistisch betrachtet – keinerlei Vorsatz auf einen Todes-, Verletzungs- oder auch nur Gefährdungserfolg haben. Sie werden es wohl nicht ernstlich für möglich halten und sich damit abfinden (§ 5 Abs 1 StGB), daß ihr Verhalten zu einem derartigen Erfolg führt. Dementsprechend scheidet eine Haftung nach den entsprechenden Vorsatzdelikten (§§ 75, 83 ff, 176 StGB) wohl von vornherein aus, wiewohl eine strafrechtliche Haftung wegen "vorsätzlicher Gemeingefährdung" auch in der Praxis in Extremfällen nicht ausgeschlossen werden kann.

Die angeführten Delikte der fahrlässigen Tötung (§ 80 StGB), der fahrlässigen Tötung unter besonders gefährlichen Verhältnissen (§ 81 StGB), der fahrlässigen Körperverletzung (§ 88 StGB), der Gefährdung der körperlichen Sicherheit (§ 89 StGB) und der fahrlässigen Gemeingefährdung (§ 177 StGB) kommen jedoch als mögliche Haftungsgrundlage für die Dienstgeber von LKW-Lenkern durchaus in Betracht.

Es handelt sich bei diesen Tatbeständen um sehr einfach strukturierte "Allgemeindelikte", die jedermann erfüllt, der fahrlässig im Sinn des § 6 StGB gehandelt hat, und dessen Verhalten der jeweilige Deliktserfolg zurechenbar ist. Diese Deliktstypen werden auch "reine Erfolgs-Verursachungs-Delikte" genannt, für die grundsätzlich jeder haftet, der in objektiv sorgfaltswidriger Weise ein Verhalten setzt, das den tatbestandsmäßigen Erfolg in objektiv zurechenbarer Weise herbeigeführt hat. Bei solchen Delikten, die an die Täterschaft derart geringe Anforderungen stellen, hat die Beteiligungsregel des § 12 StGB naturgemäß keine Bedeutung, da jeder, der für den Erfolg in zurechenbarer Weise kausal wird, als unmittelbarer Täter haftet (*Fuchs*, AT⁴ 312, *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ E 3 Rz 29, *Leukauf – Steininger*, StGB³ § 80 Rz 41, *Burgstaller*, Zur Täterschaftsregelung im neuen StGB, RZ 1975, 30, aA *Fabrizy*, WK² § 12 Rz 65). Daher sind die Arbeitgeber richtigerweise auch nicht Bestimmungstäter iSd § 12 2. Fall StGB (so aber *Fabrizy*, WK² § 12 Rz 65, für den Fall, daß es sich um bloße "Äußerungen" handelt), sondern unmittelbare Täter iSd § 12 1. Fall StGB, sofern sie eben für den Erfolg in objektiv zurechenbarer Weise kausal wurden.

Es ist für diese Deliktsart auch geradezu typisch, daß für ein- und denselben tatbestandsmäßigen Erfolg mehrere Personen unabhängig voneinander als unmittelbare Täter haften können, sofern nur jede von ihnen die vergleichsweise geringen Anforderungen an die Täterschaft erfüllt.

2. Zur objektiven Sorgfaltswidrigkeit

Notwendige Voraussetzung für die Strafbarkeit ist zunächst das Setzen einer objektiv sorgfaltswidrigen Handlung (*Burgstaller*, WK² § 6 Rz 33 mwN). Strafbar macht sich nur, wer in eigener Person eine ihn selbst unmittelbar treffende, deliktstypische Sorgfaltspflicht zum Schutz des jeweiligen Rechtsgutes verletzt. Es genügt nicht, daß er an der objektiven Sorgfaltswidrigkeit eines anderen bloß mitwirkt, ohne dabei gegen eine ihn persönlich treffende Pflicht zu verstoßen. Der Sorgfaltsverstoß ist originär zu begründen (*Burgstaller*, Zur Täterschaftsregelung im neuen StGB, RZ 1975, 29, *Fuchs*, AT⁴ 312 mwN). Die Verstöße des LKW-Lenkens sind daher für die Frage der Strafbarkeit des Arbeitgebers rein dogmatisch gesehen ohne Bedeutung. Vielmehr ist zu untersuchen, ob der Arbeitgeber gegen Sorgfaltspflichten verstößt, die ihn selbst treffen.

Die objektive Sorgfaltswidrigkeit eines Verhaltens kann sich im Einzelfall aus dem Verstoß gegen Rechtsnormen, gegen Verkehrsnormen oder aus einem Vergleich mit dem Verhalten eines gewissenhaften, einsichtigen und besonnenen Menschen aus dem Verkehrskreis des Täters ergeben (*Fuchs*, AT⁴ 79, *Burgstaller*, WK² § 6 Rz 43 ff, *Leukauf – Steininger*, StGB³ § 6 Rz 8 ff, *Steininger* in Triffterer StGB-Komm § 6 Rz 55, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Für die Arbeitgeber eines LKW-Lenkens sind insbesondere die Sorgfaltspflichten aus dem Arbeitsrecht maßgeblich, handelt doch der Auftraggeber – wie für dieses Gutachten als Sachverhaltsprämisse vorausgesetzt wurde - in der Position eines Arbeitgebers. Dieser Begriff richtet sich – wie erwähnt - nach dem Arbeitsvertragsrecht (siehe dazu näher *Schwarz – Löschnigg*, Arbeitsrecht⁸ 154). Ist der Arbeitgeber auch Zulassungsbesitzer des LKW, ergeben sich Sorgfaltspflichten auch aus dem Kraftfahrrecht. Der im KFG verwendete Begriff des Dienstgebers entspricht jenem des Arbeitsrechts.

Beim Unfall im Tauerntunnel war offensichtlich auch die Übermüdung des Lenkers kausal. In einem solchen Fall ist es naheliegend, an die Regeln des Arbeitszeitrechts und des Kraftfahrrechts sowie die daraus jeweils abzuleitenden Sorgfaltspflichten anzuknüpfen. Für die Einhaltung der Arbeitszeiten nach dem AZG ist der Arbeitgeber verantwortlich (*Grillberger*, Arbeitszeitgesetz² 5). Es trifft ihn eine Auflagen- und Aushangpflicht (§§ 24, 25 AZG), eine Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht (§ 26 AZG), und er macht sich verwaltungsrechtlich strafbar, wenn er Arbeitnehmer über den nach dem AZG zulässigen Umfang hinaus beschäftigt (§ 28 AZG; zum Umfang der verwaltungsrechtlichen Strafbarkeit etwa VwGH 92/18/0192, 91/19/0042, 91/19/0275, 90/19/0570, 90/19/0281, 90/19/0413). Überdies darf der Zulassungsbesitzer des Kraftfahrzeugs als Dienstgeber den Lenker nicht in einem

Ausmaß beanspruchen, daß diesem das sichere Lenken des Fahrzeuges nicht mehr ermöglicht. (§ 103 Abs 3 3. Satz KFG).

Der Verstoß gegen die Regeln des AZG und des KFG durch den Arbeitgeber wäre ein Verstoß gegen eine Rechtsnorm und indiziert (*Burgstaller*, WK² § 6 Rz 44) damit die objektive Sorgfaltswidrigkeit als mögliche Anknüpfung für eine Strafbarkeit nach den eingangs angeführten Bestimmungen des StGB. *Leukauf – Steininger*, StGB³ § 88 Rz 40, 44 nennen im übrigen das KFG und das AZG auch ausdrücklich als taugliche Schutzvorschriften für eine Anknüpfung strafrechtlicher Haftung.

Das AZG findet zweifellos auch auf Lenker von Kraftfahrzeugen Anwendung. Dies ergibt sich schon daraus, daß die Lenker nicht gemäß § 1 Abs 2 AZG ausgenommen sind, und daß der 4. Abschnitt des AZG Sonderregeln für KFZ-Lenker enthält (§ 13 ff AZG).

Aus der Strafbestimmung des § 28 AZG ergeben sich in Verbindung mit den auf die dort verwiesenen Bestimmungen des AZG und der Verordnung (EWG) 3820/85 folgende , theoretisch denkbare Sorgfaltswidrigkeiten:

- der Arbeitgeber gewährt die vorgesehenen täglichen Ruhezeiten nicht;
- der Arbeitgeber setzt den Lenker über die zulässige Lenkzeit hinaus ein;
- der Arbeitgeber gewährt keine Lenkpausen;
- der Arbeitgeber setzt den Lenker über die zulässige Einsatzzeit hinaus ein.

Alle übrigen in § 28 AZG genannten Verstöße betreffen technische Einrichtungen zur Überwachung der Arbeitszeit und können daher im vorliegenden Zusammenhang außer Betracht bleiben. Zwar indizieren sie ebenfalls die Sorgfaltswidrigkeit eines Verhaltens, es fehlt aber diesen Handlungen (Unterlassungen) die deliktstypische Gefährlichkeit (grundsätzlich *Burgstaller*, WK² § 6 Rz 44), weshalb sie in Bezug auf die im vorliegenden Zusammenhang relevanten Bestimmungen des StGB nicht als objektiv sorgfaltswidrig anzusehen sind.

Die erlaubte Dauer der Lenkzeiten, der Lenkpausen und der Einsatzzeit sowie die geforderte Dauer der Ruhezeiten ergeben sich aus dem AZG, der Verordnung (EWG) 3820/85 und durch Kollektivvertrag. Eine Verletzung dieser Vorschriften, die auch den Arbeitgeber binden, kann zweifellos eine diesen persönlich treffende Sorgfaltswidrigkeit begründen.

Das KFG enthält keine näheren Bestimmungen über das erlaubte Ausmaß der Beanspruchung des Lenkers. Diese kann durch Verordnung näher festgelegt werden. Eine solche wurde soweit ersichtlich nie erlassen (ebenso *Gaisbauer*, Nichtbeachtung von Übermüdungsanzeichen durch den Kraftfahrer als Verschulden, RdA 1987, 351), vielmehr ergibt sich das erlaubte Ausmaß aus den vorher genannten Regeln des AZG, was sich auch durch den Verweis auf § 16 AZG in § 102 Abs 1 KFG ergibt (*Dittrich – Veit – Veit*, Österreichisches Straßenverkehrsrecht II. Teil: Kraftfahrrecht² drucken in den Erläuterungen die Regeln des AZG ab). Technische Einrichtungen zur Überwachung der Lenkzeiten betreffende Verstöße gegen das KFG (§ 103 Abs 4 KFG) bleiben wie im AZG auch hier außer

Betracht, da die deliktstypische Gefährlichkeit fehlt und sie in Bezug auf die genannten Bestimmungen des StGB nicht als objektiv sorgfaltswidrig anzusehen sind.

Mit den genannten Sorgfaltswidrigkeiten setzt der Arbeitgeber jeweils ein aktives Tun. Das Einsetzen eines Lenkers auf eine Art, die rechtlich gebotene Ruhezeiten und Lenkpausen ausschließt, ist ein Tun, mag es auch in § 28 AZG als Unterlassen beschrieben sein. In § 103 Abs 3 KFG ist es eindeutig als Tun umschrieben. Es ist zweifellos objektiv sorgfaltswidrig, als Dienstgeber Aufträge so zu vergeben, daß sie nicht unter Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeiten durchgeführt werden können, denn dadurch wird der Lenker über das gesetzlich erlaubte Maß – und damit in rechtswidriger Weise - eingesetzt.

Diese Verstöße sind für sich allein zwar nur verwaltungsrechtlich sanktioniert. Sie werden jedoch dann strafrechtlich erheblich, wenn ein Erfolg im Sinne der oben genannten Bestimmungen des StGB, also eine Verletzung, Tötung oder Gefährdung eingetreten ist, und dieser Erfolg dem objektiv sorgfaltswidrigen Verhalten zugerechnet werden kann (*Burgstaller*, WK² § 6 Rz 60 ff). Dafür muß das Verhalten kausal für den Erfolg gewesen sein, dieser darf nicht außerhalb jeder Lebenserfahrung liegen (Adäquanzzusammenhang), und er muß die Verwirklichung gerade jenes Risikos darstellen, dem die Bestimmungen des AZG entgegenwirken wollen (Risiko-Zusammenhang). Überdies muß die sorgfaltswidrige Handlung das Risiko des Erfolgseintritts im Vergleich zum sorgfaltsgemäßen Verhalten zweifelsfrei erhöht haben (Risikoerhöhung gegenüber rechtmäßigem Alternativverhalten).

3. Zur Zurechnung des Erfolges

Die Kausalität ist im vorliegenden Zusammenhang wohl problemlos zu bejahen. Denkt man den sorgfaltswidrigen Auftrag bzw die sorgfaltswidrige Weisung weg, so wäre der Erfolg entfallen. Daß auch andere Faktoren kausal für den Erfolg waren, schließt die Zurechnung auf dieser Ebene nicht aus (*Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 10 Rz 5). Jeder Umstand, der auch nur das geringste zum Erfolg in seiner konkreten Gestalt beigetragen hat, ist kausal; es finden auf dieser Ebene keinerlei Wertungen statt, jede „conditio sine qua non“ wird als grundsätzlich gleichwertig betrachtet (sogenannte „Äquivalenztheorie“, *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 10 Rz 6, *Fuchs*, AT⁴ 84).

Daß infolge des Auftrages die gesetzlichen Höchstgrenzen für Arbeitszeiten (iwS) nicht eingehalten werden und infolgedessen und der damit verbundenen Müdigkeit Körperverletzungen, Tötungen oder Gefährdungen eintreten, liegt auch nicht außerhalb jeder Lebenserfahrung. Ganz im Gegenteil: Die Unfälle aus der jüngsten Vergangenheit beweisen dies bedauerlicherweise sehr eindrucksvoll.

Fraglich könnte aber sein, ob die Vergabe von Aufträgen, die nicht innerhalb der erlaubten Zeiten ausgeführt werden können, gerade deswegen verboten ist, um die körperliche Integrität nicht nur des Arbeitnehmers sondern auch Dritter zu schützen. Nur wenn dies der Fall ist, kann der Erfolg, der bei Dritten eintritt, im Rahmen des Risiko-Zusammenhanges

zugerechnet werden, sofern sich der Verstoß gegen die Arbeitszeiten im Unfall konkret ausgewirkt hat und dieser als Konsequenz gerade dieses Verstoßes erscheint.

Grundsätzlich gehört das AZG zum Bereich des Arbeitnehmerschutzes. Die übermäßige Inanspruchnahme der Arbeitskraft soll verhindert und die Gesundheit des Arbeitnehmers geschützt werden (*Grillberger, Arbeitszeitgesetz*² 3, *Schwarz – Löschnigg, Arbeitsrecht*⁸ 415). Damit ist der Arbeitnehmer Schutzobjekt des AZG. Seine Verletzungen, sein Tod und seine Gefährdung können daher unter diesem Aspekt problemlos jeder der oben genannten objektiven Sorgfaltswidrigkeiten zugerechnet werden.

Die Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen gehen jedoch über diesen Schutzbereich hinaus. Das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im Internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) verfolgt nicht nur Arbeitnehmerschutz und Harmonisierung des Wettbewerbs, sondern auch die Sicherheit im Straßenverkehr (*Grillberger, Arbeitszeitgesetz*² 110). Dies zeigt sich darin, daß dieses Übereinkommen auch selbständige LKW-Lenker erfaßt, auf die der Gedanke des Arbeitnehmerschutzes naturgemäß nicht paßt. Daher ist die Arbeitnehmereigenschaft nicht entscheidend, sondern die davon unabhängige Sicherheit des Straßenverkehrs ist Schutzgut des AETR und in dessen Erfüllung durch die Novelle BGBl 1994/446 auch des AZG (RV 1596 BlgNR XVIII. GP 7, *Grillberger, Arbeitszeitgesetz*² 110).

Auch die Verordnung 3820/85 nennt die Sicherheit im Straßenverkehr mehrmals und eindeutig als Regelungsziel (so auch *Egger, Arbeitszeitvorschriften und Transitverkehr*, RdA 1991, 389). Die Verordnung stützt sich auf Art 75 EG-Vertrag (Art 71 EG Vertrag neu), nach dessen Abs 1 lit c die Verbesserung der Verkehrssicherheit Ziel der gemeinsamen Verkehrspolitik ist.

Da die Strafbestimmung des § 28 AZG gerade auf die letztgenannte Verordnung 3820/85 Bezug nimmt, ergibt sich daraus eindeutig, daß nicht nur der Arbeitnehmer vom Schutzzweck des AZG und eben dieser Verordnung erfaßt ist, sondern alle am Straßenverkehr beteiligten Personen (so auch die RV 1596 BlgNR XVIII. GP 13 über die Zielrichtung des § 28 AZG).

Auch das KFG dient nicht nur dazu, den Lenker vor übermäßiger Inanspruchnahme durch den Zulassungsbesitzer als Dienstgeber zu schützen, sondern bezweckt die Sicherheit aller am Straßenverkehr beteiligten Personen (vgl dahingehend RV 470 BlgNR VII. GP 50, zu § 103 Abs 1 Z 3 KFG ausdrücklich OGH, 8 Ob 69/87 vom 9. 2. 1988, ZVR 1988/153). Das zeigt auch der Verweis auf die Verordnung 3820/85 in § 102 Abs 11a bis Abs 11d KFG.

Damit kann festgehalten werden, daß Verletzungen, Todeserfolge und Gefährdungen Dritter ebenfalls die Verwirklichung jenes Risikos darstellen, dem die Bestimmungen des AZG, des KFG und der Verordnung 3820/85 entgegenwirken wollen. Dies gilt jedenfalls für die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten und Ruhezeiten. Die Aufmerksamkeit des Fahrers nimmt mit der Zeit ab, was die Sicherheit im Straßenverkehr beeinträchtigt. Daher dienen Beschränkungen der Lenkzeit und Einsatzzeit, die Einhaltung von Lenkpausen und der

Ruhezeiten, die den Zweck haben, dem Fahrer Gelegenheit zur Erholung zu geben (*Grillberger*, Arbeitszeitgesetz² 120), auch und typischerweise der Sicherheit im Straßenverkehr.

Für diese Zeiten sind in vielen Einzelfällen Abweichungen etwa dahingehend zulässig, daß zB die tägliche Ruhezeit gegen Ausgleich in der folgenden Woche verkürzt werden kann. Solange man sich im Rahmen dieses "beweglichen Systems" hält, ist das Verhalten nicht objektiv sorgfaltswidrig. Verläßt man diesen aber, so begründet das nicht nur die objektive Sorgfaltswidrigkeit, sondern ermöglicht auch die Erfolgszurechnung. Es handelt sich bei den Vorschriften des AZG und der Verordnung 3820/85 betreffend Lenkzeiten, Lenkpausen, Ruhezeiten und Einsatzzeiten nicht um reine Formalvorschriften, so daß bei einem Verstoß gegen sie die Erfordernisse der objektiven Sorgfaltswidrigkeit und des Risikozusammenhanges erfüllt sind.

Aus den dargelegten Gründen ist der Risikozusammenhang zwischen verbotener Auftragsvergabe und eingetretenem strafrechtswidrigem Erfolg zu bejahen, wenn der Unfall infolge Übermüdung, etwa Sekundenschlafs, oder sonstiger dadurch bedingter Unaufmerksamkeiten passiert. Das Fehlverhalten des LKW-Lenkers, der die Zeiten des AZG bzw der Verordnung 3820/85 (auch vorsätzlich) nicht einhält, um den Auftrag des Arbeitgebers zu erfüllen, läßt die Zurechnung des Erfolges an den Auftraggeber unberührt. Zwar durchbricht nachträgliches Fehlverhalten eines Dritten den Risikozusammenhang, wenn es grob sorgfaltswidrig ist, das gilt aber dann nicht, wenn der Schutzzweck der Verhaltensnorm auch das Fehlverhalten des Dritten umfaßt (*Fuchs*, AT⁴ 91). Der Schutzzweck des AZG bzw der Verordnung 3820/85 umfaßt gerade auch dieses Fehlverhalten, was sich beim AZG auch darin zeigt, daß der Fahrer selbst von den Strafbestimmungen ausgenommen ist. Es liegt in diesen Fällen daher auch kein Fall freiwilliger Selbstgefährdung (im Hinblick auf die körperliche Integrität des Lenkers) vor. Hinsichtlich Dritter kann ohnedies nicht von einem Fall freiwilliger Selbstgefährdung gesprochen werden.

Auch ein Medikamentenmißbrauch zur Steigerung der Einsatzfähigkeit kann die Zurechnung begründen, wenn er begangen wird, um arbeitszeitgesetzwidrige Lenkzeiten einzuhalten. Hingegen wird der Risikozusammenhang entfallen, wenn es nicht wegen Übermüdung, sondern zB wegen Suchtmittelmißbrauchs des Fahrers zum Unfall gekommen ist. Dann hat sich gerade nicht jenes Risiko verwirklicht, vor dem das AZG schützen soll, es sei denn, der Mißbrauch erfolgt nur zur Steigerung der Leistungsfähigkeit, um arbeitszeitwidrige Aufträge zu erfüllen.

War der LKW- Lenker über die Lenkzeiten hinaus eingesetzt, blieb er hiebei aber unfallfrei und gab er sich zur „Erholung“ von der - wenn auch zu langen - Arbeitszeit ausgiebigen und ermüdenden Freizeitaktivitäten hin, so sind jene Erfolge, die durch einen Unfall auf dem Heimweg von diesen Aktivitäten verursacht worden sind, dem Auftraggeber mangels Risikozusammenhanges nicht zurechenbar. Mag die zu lange Arbeitszeit auch kausal gewesen sein, das Risiko, vor dem das AZG, die Verordnung 3820/85 und das KFG schützen wollen, hat sich dann nicht verwirklicht.

Es gibt auch Sachverhaltskonstellationen, in denen der Risikozusammenhang - wiewohl grundsätzlich gegeben - durchbrochen wird (Fallgruppen bei *Fuchs*, AT⁴ 90, *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 27 Rz 6 ff), etwa bei nachträglichem Fehlverhalten eines Dritten oder des Opfers. Dies gilt insbesondere für über die durch den Unfall unmittelbar verursachten Verletzungen hinausgehende Erfolge, etwa wenn sich das Opfer unverständlicherweise medizinisch nicht behandeln läßt. Das ändert aber grundsätzlich nichts an der Zielrichtung des AZG bzw der Verordnung 3820/85. In derartigen Ausnahmefällen entfällt im übrigen auch die Zurechnung des Erfolges an den LKW-Lenker.

Desgleichen entfällt die Zurechnung des Erfolges an den Arbeitgeber, wenn sich der Fahrer nachträglich in grob fahrlässiger Weise fehlerhaft verhält. So entfällt die Zurechnung der Todesfolge, wenn der Fahrer so schlecht Erste Hilfe leistet, daß das Opfer dadurch stirbt. Die durch den Unfall herbeigeführten Verletzungen bleiben aber dem Arbeitgeber zurechenbar.

Ex post betrachtet wird der AZG-widrige Auftrag das Risiko des Erfolgseintritts im Regelfall stets erhöht haben, es sei denn, es steht fest, daß der Fahrer sich unabhängig davon jedenfalls nicht an die Zeitlimits hält. Diesfalls ist aber zu überprüfen, ob nicht in der Beschäftigung eines derartigen Fahrers ein objektiv sorgfaltswidriges Verhalten liegt (siehe Punkt II.), das ebenfalls als taugliche Grundlage für die Zurechnung tatbestandsmäßiger Erfolge in Betracht kommt. Was das Erfordernis der Risikoerhöhung gegenüber rechtmäßigem Alternativverhalten betrifft, so ist Gewißheit darüber, daß der eingetretene Erfolg bei rechtmäßigem Alternativverhalten ausgeblieben wäre, aber nicht notwendig (*Burgstaller*, WK² § 6 Rz 74). Vielmehr genügt diesbezüglich eine überwiegende Wahrscheinlichkeit, mit der der Erfolg bei rechtmäßigem Alternativverhalten unterblieben wäre. Daher wird im Regelfall auch die Risikoerhöhung gegenüber rechtmäßigem Alternativverhalten erfüllt sein. Der Erfolg ist dann dem Arbeitgeber tatsächlich zurechenbar.

Im Straßenverkehr hat dieses letzte Zurechnungskriterium nur bei geringfügigen Geschwindigkeitsbeschränkungen praktische Bedeutung (*Burgstaller*, WK² § 6 Rz 75). Eine derartige Relevanz kann sich auch im Zusammenhang mit Zeitüberschreitungen ergeben. Werden etwa einzelne Zeiten zwar geringfügig, aber doch über § 15d AZG hinausgehend überschritten, könnte die Zurechnung entfallen, sofern feststeht, daß der Erfolg ex post betrachtet auch bei Einhaltung der Arbeitszeiten eingetreten wäre oder jedenfalls die Risikoerhöhung nicht mit der dafür erforderlichen überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachweisbar ist (*Fuchs*, AT⁴ 94, *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 27 Rz 16 f).

4. Sorgfaltswidrigkeit und Zurechnung nach dem ARG

Auch Verstöße gegen das ARG, das für Lenker zum Teil Sonderbestimmungen vorsieht (Abschnitt 5a), kommen als Anknüpfung für eine Strafbarkeit in Betracht. Auch hier ist der Arbeitgeber zur Gewährung der Ruhezeit verpflichtet (§ 27 ARG). § 22c ARG, der Abweichungen von der Ruhezeit zuläßt, sofern dies mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, zeigt, daß die Sicherheit im Straßenverkehr auch Schutzgut des ARG ist. Diese

Zielrichtung wird auch durch die Gesetzgebungsgeschichte bestätigt, da dieser Abschnitt 1994 zur Umsetzung des AETR und der Verordnung 3820/85 (BGBl 1994/446) eingefügt wurde. Ist der Unfall Produkt der Übermüdung und Abgespanntheit infolge mangelnder Gewährung entsprechender Ruhezeiten nach dem ARG, so können die damit verbundenen strafrechtswidrigen Erfolge, dem Arbeitgeber unter den zuvor genannten Voraussetzungen zugerechnet werden.

5. Sorgfaltswidrigkeitsmaßstab bei Gefährdung und Gemeingefährdung

Für eine Haftung nach § 89 StGB (Gefährdung der körperlichen Sicherheit) genügt eine einfache Sorgfaltswidrigkeit nicht, vielmehr ist strafbarkeitseinschränkend ein qualifiziert gefährliches Verhalten nötig. Diese qualifizierte Gefährlichkeit der Handlung iSd §§ 89 iVm 81 Z 1 StGB (der Fall des §§ 89 iVm 81 Z 2 StGB ist nicht relevant) setzt voraus, daß die Tat unter Umständen begangen wird, die aus der Ex-ante-Sicht eines objektiven Beobachters eine außergewöhnlich hohe Unfallwahrscheinlichkeit begründen (*Kienapfel*, BT I⁴ § 89 Rz 10, *Leukauf – Steininger*, StGB³ § 89 Rz 5 mit Verweis auf § 81 Rz 6 ff, *Foregger – Fabrizy*, StGB⁷ § 89 Rz 1, SSt 48/24, ÖJZ-LSK 1996/354). Das trifft – so die typischen Beispiele aus der Judikatur – auf Streifkollisionen bei erheblicher Geschwindigkeit (SSt 55/30) und auf das Überqueren eines Bahnüberganges unmittelbar vor einem herannahenden Zug (SSt 53/39) zweifellos zu. In der Regel wird den bisher behandelten Sorgfaltswidrigkeiten diese qualifizierte Gefährlichkeit fehlen, sodaß eine Haftung nach § 89 StGB ausscheidet. Die qualifizierte Gefährlichkeit kann aber durchaus bejaht werden, wenn die Arbeitszeitregeln extrem überschritten werden, so daß die Fahruntüchtigkeit des Lenkers schon augenscheinlich wäre.

Ob auch der Tatbestand des § 177 StGB (Fahrlässige Gemeingefährdung) diese qualifizierte Gefährlichkeit erfordert, ist strittig, wird in der Lehre jedoch überwiegend abgelehnt (*Kienapfel – Schmoller*, BT III §§ 176-177 Rz 11, *Medigovic*, Zu den Gemeingefährdungsdelikten der §§ 176 und 177 StGB, FS Platzgummer (1995) 160 f, *Triffterer*, in *Triffterer*, StGB-Komm § 176 Rz 8, *Hinterhofer*, BT II² 16; aA *Leukauf – Steininger*, StGB³ § 176 Rz 6, *Foregger – Fabrizy*, StGB⁷ § 176 Rz 2). Die Judikatur neigt hingegen dazu, für § 177 StGB diese qualifizierte Gefährlichkeit der Sorgfaltswidrigkeit zu verlangen (SSt 51/22, ZVR 1989/53). In Anbetracht der Judikatur wird daher eine Strafbarkeit nach § 177 StGB nur in Extremfällen in Betracht kommen.

Für die Strafbarkeit nach § 80 StGB (Fahrlässige Tötung) und § 88 StGB (Fahrlässige Körperverletzung) besehen keine derartigen Einschränkungen. Die bisher genannten Sorgfaltswidrigkeiten genügen für eine Strafbarkeit. Liegt ein Extremfall vor, wirkt dies sogar qualifizierend. Hier kommt dann eine Strafbarkeit nach § 81 StGB („Fahrlässige Tötung unter besonders gefährlichen Verhältnissen“) sowie nach den Qualifikationen des § 88 Abs 3 und Abs 4 2. Fall StGB in Betracht.

6. Rechtswidrigkeit und Schuld

Die Tatbestandsmäßigkeit indiziert bloß die Rechtswidrigkeit. Auf Rechtfertigungsebene könnte eine Einwilligung des Arbeitnehmers vorliegen. Da eine derartige Einwilligung aber für Dritte jedenfalls irrelevant ist, ist darauf nicht weiter einzugehen.

Auch die Berufung auf eine wirtschaftliche Notlage führt nicht zur Annahme einer Rechtfertigung, denn allfälligem wirtschaftlichen Notstand kommt nach hA (zB *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 12 Rz 10, 29) keine rechtfertigende Wirkung zu.

Auch eine entschuldigende Wirkung gemäß § 10 StGB ist nur in sehr eingeschränktem Maße möglich (*Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 20 Rz 11 f mwN zur ablehnenden Judikatur). So ist etwa die Verzögerung eines dringenden Warentransports (Termingeschäft) kein bedeutender Nachteil im Sinn des § 10 StGB (*Leukauf – Steininger*, StGB³ § 10 Rz 9 mN). Dasselbe gilt für drohende Umsatzeinbußen (*Leukauf – Steininger*, StGB³ § 10 Rz 9 mN). Daher wird sich der Arbeitgeber im Regelfall auch nicht auf § 10 StGB berufen können.

Das gilt im übrigen grundsätzlich auch für Arbeitnehmer. So bedeuten drohende Schwierigkeiten am Arbeitsplatz auch für den Lenker keinen bedeutenden, die Voraussetzungen des § 10 StGB erfüllenden Nachteil (*Leukauf – Steininger*, StGB³ § 10 Rz 9 mN). Die E des OLG Wien, RdU 1994, 76, die der Sorge um den Arbeitsplatz entschuldigende Wirkung zuerkannt hat, ist ein Einzelfall geblieben.

Andere Schuldausschließungsgründe werden in der Regel nicht vorliegen (va nicht Zurechnungsunfähigkeit). Einem relevanten Verbotsirrtum steht § 9 Abs 2 StGB entgegen, die Einhaltung des AZG erscheint jedenfalls als zumutbar, und nur selten wird ein Fall leichtester Fahrlässigkeit gegeben sein, der nicht ohnehin bereits mangels Risikozusammenhanges oder mangels Risikoerhöhung gegenüber rechtmäßigem Alternativverhalten aus der Strafbarkeit ausscheidet, so daß auch der nach hL anerkannte Schuldausschluß für „culpa levissima“ (zuletzt *Burgstaller*, WK² § 6 Rz 105 mwN) in der Praxis keine Relevanz hat.

7. Normadressat und Doppelbestrafungsverbot

Normadressat des AZG ist der Arbeitgeber, dh der Vertragspartner des Arbeitnehmers, im KFG der Zulassungsbesitzer. Normadressat der Strafbestimmung des AZG ist auch der Bevollmächtigte des Arbeitgebers. Dabei handelt es sich um Personen, die vom Arbeitgeber mit der Überwachung der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen betraut und zu deren Durchsetzung befugt sind (*Grillberger*, Arbeitszeitgesetz² 188). Ist jemand zur Einteilung der Aufträge eingesetzt, dann geht damit die Verpflichtung einher, diese Aufträge den Bestimmungen des AZG gemäß zu erteilen. Da die oben genannten Tatbestände des StGB von jedermann begangen werden können und der Sorgfaltsmaßstab nach dem AZG auch für derartige Bevollmächtigte gilt, machen sich diese Personen genauso – und zwar grundsätzlich unabhängig von der Strafbarkeit des Lenkers und Arbeitgebers – strafbar.

Wurde der Arbeitgeber bereits nach § 28 AZG (§ 27 ARG) bestraft, könnte sich ein Problem mit dem durch Art 4 Abs 1 7. ZPMRK in Österreich auch verfassungsrechtlich abgesicherten Grundsatz „ne bis in idem“ ergeben. Die Einschätzung der Sperrwirkung eines in erster Instanz schon abgeschlossenen Verwaltungsstrafverfahrens gegenüber einem gerichtlichen Strafverfahren erscheint schwierig, da die Entscheidungen des EGMR kein einheitliches Bild ergeben. Die Weite im Fall Gradinger (JBI 1997, 577) wurde im Fall Oliveira (JBI 1999, 102) wesentlich zurückgenommen, die zuletzt genannte Entscheidung spricht eher dafür, daß die Bestrafung nach § 28 AZG keine Sperrwirkung verursacht. Allerdings hat die EGMR kürzlich im Fall Fischer (ÖJZ 2001, 657) wieder wie im Fall Gradinger entschieden.

Damit kann zusammenfassend festgestellt werden, daß sich Arbeitgeber grundsätzlich strafbar machen, wenn sie Aufträge so vergeben, daß sie nicht unter Einhaltung der zulässigen Zeiten durchgeführt werden können und es infolgedessen zu Verletzungs- oder Tötungserfolgen kommt. Bei qualifizierten Verstößen kommt auch eine Haftung für eingetretene (Gemein-)Gefährdungen in Betracht.

II. Sonstige Verstöße gegen Rechtsnormen durch Tun

Sehr oft werden Aufträge nicht direkt im Widerspruch zum AZG vergeben, sondern indirekt durch besonders knappe Disposition und Ausübung wirtschaftlichen Drucks. Es ist daher zu prüfen, ob andere Sorgfaltswidrigkeiten als Anknüpfung für die Strafbarkeit in Betracht kommen.

Zu denken ist etwa an eine verbotene Art des Entgelts im Sinne des § 15c AZG (Art 10 der Verordnung 3820/85). Damit wird wirtschaftlicher Druck auf den Lenker ausgeübt, unter Umgehung der Zeiten des AZG zu fahren. Diesen Anreiz zur Nichteinhaltung der Arbeitszeitvorschriften zu unterbinden, ist Zweck des Verbotes (*Grillberger, Arbeitszeitgesetz*² 124). Wird derartige Entgelt angeboten, liegt darin ein Gesetzesverstoß, was wiederum eine objektive Sorgfaltswidrigkeit indiziert (grundsätzlich *Burgstaller, WK*² § 6 Rz 44). Derartige Entgeltsformen stehen nach der RV 1596 BlgNR XVIII. GP 11 „mit der Verkehrssicherheit ... nicht im Einklang“, weshalb eine deliktstypische Gefährlichkeit vorliegt.

Daher begründet auch ein Verstoß gegen § 15c AZG (Art 10 der Verordnung 3820/85) eine objektive Sorgfaltswidrigkeit, obwohl § 15c AZG nicht in der Strafbestimmung des § 28 AZG genannt ist (dies wäre laut RV 1596 BlgNR XVIII. GP 11 systemwidrig, da eine zivilrechtliche Vereinbarung betroffen ist), und diese ist als solche eine ausreichende Grundlage für eine strafrechtliche Haftung. Es ist objektiv sorgfaltswidrig, Anreize für die Nichteinhaltung der Arbeitszeitvorschriften nach dem AZG zu bieten.

Wiederum gilt es, den Erfolg dieser sorgfaltswidrigen Handlung zuzurechnen. Dabei ergeben sich keine Abweichungen gegenüber den Ausführungen hinsichtlich der arbeitszeitrechtlichen Verstößen (I.). Insbesondere liegt ein eingetretener strafrechtswidriger Erfolg typischerweise im Risikozusammenhang des Verbots des § 15c AZG (Art 10 der Verordnung 3820/85), wenn infolgedessen die arbeitszeitlichen Regeln übertreten und wegen der damit verbundenen Übermüdung und dergleichen diese Erfolge eingetreten sind, denn wie die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen dienen auch das Verbot des § 15c AZG sowie des Art 10 der Verordnung 3820/85 der Einhaltung der Sicherheit des Straßenverkehrs.

Dasselbe gilt für den Einsatz von Fahrern, die in der Vergangenheit grundlos nicht nur geringfügig die Arbeitszeitvorschriften verletzt haben. Da der Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitszeiten nach dem AZG verpflichtet ist (*Grillberger, Arbeitszeitgesetz*² 5), muß er Verstöße hintanhaltend. Das bedeutet auch, daß er unzuverlässige Lenker nicht einsetzen darf. Ein derartiges Beschäftigungsverbot ergibt sich nicht direkt aus dem AZG, ist aber doch das wenn auch als letztes einzusetzende Mittel, um die Pflichten des AZG einzuhalten, wenn alle anderen Möglichkeiten (Weisungen) versagt haben. Eine solche Reaktion zu setzen erwartet auch der VwGH, wenn es darum geht, eine Strafbarkeit nach § 28 AZG auszuschließen (90/19/0413), allerdings genügt sie für sich dafür nicht.

Werden hingegen Aufträge mit knapper aber zulässiger Planung erteilt, verhält sich der Arbeitgeber diesbezüglich sorgfaltsgemäß. Im übrigen sind Abweichungen von Lenkzeiten etc im Rahmen des § 15 d AZG zulässig. Ist mit dieser knappen Kalkulation der Druck ver-

bunden, im Falle planwidriger Abweichung eine Übertretung der Arbeitszeiten zu verlangen oder begründete Abweichungen in irgendeiner Form zu sanktionieren, kann auch das eine Sorgfaltswidrigkeit begründen.

III. Haftung für ein bloßes Unterlassen

Zu überlegen ist auch, ob der Arbeitgeber für strafrechtlich relevante Erfolge haftet, wenn er es lediglich unterlassen hat, Arbeitszeitverstöße seiner Dienstnehmer zu verhindern. Die Judikatur des VwGH zu § 28 AZG geht sehr weit. So verlangt der VwGH, daß Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so gestaltet werden, daß sie keinen Anreiz zur Verletzung von Arbeitszeitvorschriften darstellen (VwGH 92/18/0192, 91/19/0042, 91/19/0275, 90/19/0570, 90/19/0281, 90/19/0413), und daß ein entsprechendes Maßnahmen- und Kontrollsystem eingerichtet wird (VwGH 92/18/0192, 91/19/0042, 91/19/0275, 90/19/0413).

Da die oben genannten Tatbestände des StGB Erfolgsdelikte sind, können sie gemäß § 2 StGB auch durch Unterlassen begangen werden. Vorausgesetzt wird abgesehen von der objektiven Handlungsmöglichkeit zunächst, daß der Arbeitgeber zufolge einer ihn speziell treffenden Verpflichtung durch die Rechtsordnung dazu verhalten ist, den Erfolg abzuwenden (Garantenpflicht). Es muß sich dabei um eine Rechtspflicht handeln, die den Arbeitgeber im besonderen trifft (*Fuchs*, AT⁴ 321, *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 30 Rz 4 ff).

Eine derartige Verpflichtung des Arbeitgebers ergibt sich aus dem AZG und als Zulassungsbesitzer aus dem KFG. Er ist zur Einhaltung der Arbeitszeiten nach dem AZG verpflichtet (*Grillberger*, Arbeitszeitgesetz² 5). Diese Verpflichtung trifft auch nicht jedermann, sondern im speziellen den Arbeitgeber, und hier jenen der im AZG erfaßten Fahrzeuglenker. Er muß daher auch verhindern, daß seine Arbeitnehmer über den nach dem AZG zulässigen Umfang hinaus beschäftigt werden. Das ist von Relevanz, wenn der Arbeitgeber die Auftragsvergabe delegiert hat, denn das befreit ihn nicht von der Kontrolle (VwGH 95/11/0302).

Die Garantenpflicht ist erfolgsbezogen beschrieben. Hier gelten aber dieselben Überlegungen wie oben hinsichtlich des aktiven Tuns. Zwar gehört das AZG zum Bereich des Arbeitnehmerschutzes, weshalb für Verletzungen, Tod und Gefährdung des Arbeitnehmers durch Überschreitung der Grenzen des AZG jedenfalls eine Garantenstellung besteht. Dadurch daß die Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen über diesen Schutzbereich hinausgehen und auch die Sicherheit im Straßenverkehr erfassen, wie auch das KFG und die Verordnung 3820/85, bezieht sich die Garantenstellung auch auf alle am Straßenverkehr beteiligten Personen. Dies erscheint zunächst per se sehr weit, aber Einschränkungen ergeben sich ohnedies zwingend aus den Erfordernissen der Erfolgszurechnung. Es kann somit festgehalten werden, daß bei Arbeitgebern die Erfordernisse der „Garantenstellung“ iSd § 2 StGB vorliegen.

Eine strafrechtliche Haftung für ein Unterlassen kommt aber ebenfalls nur dann in Betracht, wenn der Erfolg dem Täter auch zugerechnet werden kann. Zwar richtet sich die Erfolgszurechnung beim Unterlassen nach denselben Kriterien wie bei der Haftung für ein Tun, dh es sind Kausalität, Adäquanzzusammenhang, Risikozusammenhang und Risikoerhöhung zu prüfen. Allerdings ergeben sich dadurch, daß es sich um die Erfolgszurechnung zu einem Unterlassen handelt, wesentliche Abweichungen.

So muß für die Kausalität – bei Unterlassungsdelikten “Quasikausalität“ genannt – feststehen, daß die gebotene Handlung den eingetretenen Erfolg mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit abgewendet hätte (*Burgstaller* in einer zustimmenden Anm zu einer entsprechenden E des OGH, JBl 1996, 192 mwN, *Kienapfel – Höpfel*, AT⁹ Z 29 Rz 11 mwN, kritisch nur *Fuchs*, AT⁴ 320). Die reale Möglichkeit, daß der Erfolg trotz des gebotenen Handelns eingetreten wäre, genügt, um die Kausalität entfallen zu lassen. Während bei der Haftung für ein Tun (I., II.) die Kausalität im Regelfall problemlos bejaht werden kann, läßt dasselbe Kriterium beim Unterlassungsdelikt, nämlich die Quasikausalität, die Erfolgszurechnung und damit die Haftung für das Unterlassungsdelikt (§ 2 iVm §§ 80, 81, 88, 89, 177 StGB) im Regelfall nicht zu. Eine Haftung wegen Unterlassens scheidet daher schon aus diesem Grund wohl aus. Abgesehen davon wäre in derartigen Fällen auch die von § 2 StGB für die Strafbarkeit der Unterlassung geforderte “Gleichwertigkeit“ mit aktivem Tun praktisch nicht begründbar.

Das Unterlassen ausreichender Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitszeiten, wiewohl der Arbeitgeber dazu verwaltungsrechtlich verpflichtet ist, begründet keine strafrechtliche Haftung. Es bleibt die verwaltungsrechtliche Sanktionierung (dazu VwGH 97/11/0284) in allerdings sehr weitem Umfang.

Es soll aber nochmals darauf hingewiesen werden, daß der Einsatz eines Lenkers, dessen grundlosen Überschreitungen der Regeln des AZG dem Arbeitgeber hätten bekannt sein können, ein aktives Tun darstellt, auf das die unter Punkt II. genannten Überlegungen zutreffen, womit in einem solchen Fall eine Haftung begründet wird.

IV. Haftung für nötiges Verhalten gegenüber dem Lenker

Zuletzt ist noch zu prüfen, ob der Arbeitgeber durch Druckausübung auf den Lenker auch andere Delikte begehen kann. Da die Druckausübung die Willensbildung beeinträchtigt, wäre an Delikte zum Schutze der Willensentschließungsfreiheit zu denken, und zwar primär an § 105 StGB (Nötigung). Wird der Fahrer durch Gewalt oder gefährliche Drohung zur Überschreitung der Lenkzeiten genötigt, so wäre dieser Tatbestand erfüllt. Ein Gewalteininsatz ist freilich unrealistisch und auch nicht erforderlich, denn es genügt für die Tatbestandsmäßigkeit auch eine gefährliche Drohung.

Eine solche liegt dann vor, wenn mit einer „Verletzung an Körper, Freiheit, Ehre oder Vermögen“ gedroht wird, „die geeignet ist, dem Bedrohten mit Rücksicht auf die Verhältnisse und seine persönliche Beschaffenheit oder die Wichtigkeit des angedrohten Übels begründete Besorgnis einzuflößen, ohne Unterschied, ob das angedrohte Übel gegen den Bedrohten selbst, gegen dessen Angehörige oder gegen andere unter seinen Schutz gestellte oder ihm persönlich nahestehende Personen gerichtet ist.“ (§ 74 Z 5 StGB).

Die Drohung mit der Entlassung erfüllt diese Voraussetzung nach einhelliger Judikatur unabhängig davon, ob diese angefochten werden kann (*Jerabek*, WK² § 74 Rz 33, OGH, 15 Os 135/99; 9 Os 37/85, 14 Os 151/98). Dasselbe gilt für Drohungen mit Gehaltskürzungen. In diesen Fällen liegt eine „gefährliche Drohung“ iSd § 105 StGB vor. Die Drohung mit der Entlassung erfüllt sogar den qualifizierenden Tatbestand des § 106 Abs 1 Z 2 StGB, wenn der Arbeitnehmer auf Grund besonderer Umstände keine Chance hat, wieder eine einigermaßen gleichwertige Arbeit zu finden (*Schwaighofer*, WK² § 106 Rz 7, *Leukauf – Steininger*, StGB³ § 106 Rz 3).

Für die Strafbarkeit ist aber erforderlich, daß die Drohung als Mittel zu dem angestrebten Zweck den guten Sitten widerstreitet (§ 105 Abs 2 StGB). So ist der Einsatz dieser Drohungen zur Erreichung der Einhaltung des AZG, was zweifellos ein sittenkonformes Ziel ist (vgl die Beispiele bei *Schwaighofer*, WK² § 105 Rz 76), sittenkonform, die Entlassung das wenn auch als letztes einzusetzendes Mittel dazu wäre ebenfalls sittenkonform (*Schwaighofer*, WK² § 105 Rz 78).

Werden hingegen diese Drohungen eingesetzt, um die Regeln des AZG, der StVO, des KFG oder der Verordnung 3820/85 explizit oder implizit zu brechen, widerstreiten sie den guten Sitten, und § 105 Abs 2 StGB stünde der Strafbarkeit nicht entgegen.

Festzuhalten ist, daß der von einer derartigen Nötigung betroffene Lenker, der diesem Druck nachgegeben und einen folgenschweren Unfall verursacht hat, sich nicht mit Erfolg auf entschuldigenden Notstand berufen kann. Drohende Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sind grundsätzlich kein bedeutender Nachteil im Sinne des § 10 StGB (*Leukauf – Steininger*, StGB³ § 10 Rz 9 mN). Die E des OLG Wien, RdU 1994, 76, die der Sorge um den Arbeitsplatz entschuldigende Wirkung zuerkannt hat, ist – wie bereits erwähnt – vereinzelt geblieben.

V. Zusammenfassung

Die in diesem Gutachten behandelten Rechtsfragen sind (zum Teil) nicht wirklich ausjudiziert. Es kann daher nicht mit absoluter Sicherheit davon ausgegangen werden, daß Staatsanwaltschaften und Strafgerichte gegebenenfalls diese Rechtsfragen genauso lösen, wie dies im vorliegenden Gutachten auf Grund einer gewissenhaften und vollständigen Analyse von Literatur und Judikatur geschah. Die Staatsanwaltschaft darf aber nicht wegen ihrer allfälligen abweichenden Rechtsansicht dem Gericht Fälle vorenthalten, in denen ein Schuldspruch wahrscheinlich ist (*Platzgummer*, Grundzüge, der österreichischen Strafverfahrens⁸ 15), was aus rechtlichen Überlegungen als zutreffend erscheint. Diese Analyse führt zu folgenden Ergebnissen:

1. § 28 AZG regelt die strafrechtliche Verantwortlichkeit nicht abschließend. Vielmehr beschreibt dieser Paragraph in Verbindung mit den dort angeführten Bestimmungen den Sorgfaltsmaßstab, dessen Nichtbeachtung eine strafrechtliche Haftung nach sich ziehen kann. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen um Schutzgesetze.
2. Es ist objektiv sorgfaltswidrig, die vorgesehenen täglichen Ruhezeiten nicht zu gewähren, den Lenker über die zulässige Lenkzeit hinaus einzusetzen, keine Lenkpausen zu gewähren und den Lenker über die zulässige Einsatzzeit hinaus einzusetzen, bzw Aufträge so zu erteilen, daß sie nicht unter Einhaltung der zulässigen Zeiten durchgeführt werden können.
3. Wird infolge der dadurch bedingten Übermüdung des Lenkers oder einer sonstigen dadurch bedingten Unaufmerksamkeit ein Unfall mit Personenschaden (Tod, Verletzung) oder konkreten (Gemein-)Gefährdung herbeigeführt, kann der Erfolg dieser Sorgfaltswidrigkeit zugerechnet werden, denn diese Schutzgesetzbestimmungen dienen auch der Sicherheit im Straßenverkehr an sich.
4. Wirtschaftliche Notlagen rechtfertigen oder entschuldigen den Arbeitgeber nicht. Daher macht sich der Arbeitgeber neben dem LKW-Lenker je nach eingetretenem Erfolg nach §§ 80 bzw 88 StGB oder bei qualifizierter Sorgfaltswidrigkeit nach den §§81, 89 bzw 177 StGB strafbar.
5. Auch Verstöße gegen die Ruhebestimmungen des ARG, gegen § 15c AZG und die Verordnung 3820/85 sowie der Einsatz von Lenkern, die in der Vergangenheit nicht nur geringfügig die Arbeitszeitvorschriften verletzt haben, begründen eine Sorgfaltswidrigkeit im Sinne der genannten Strafbestimmungen des StGB und können zur Strafbarkeit führen.
6. Eine strafgerichtliche Haftung für bloßes Unterlassen scheidet hingegen aus. Zwar sind Arbeitgeber Garanten für die Einhaltung der Arbeitszeitregeln, eine Haftung scheidet aber im Regelfall bereits am mangelnden Kausalitätsnachweis, jedenfalls aber an der fehlenden Gleichwertigkeit von Tun und Unterlassen.

7. Das Drohen mit Entlassung und Gehaltskürzung, um den Arbeitnehmer zum Brechen arbeitszeitrechtlicher Regeln zu bewegen, begründet eine Strafbarkeit wegen § 105 StGB (Nötigung). Wirtschaftlicher Druck entschuldigt auch hier nicht.

Verkehr und Infrastruktur

"Verkehr und Infrastruktur" sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Verkehrspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

- Nr 1: City-Logistik – Ein Ausweg aus der Wiener Verkehrsmisere, 1996
- Nr 2: Auswirkungen des Lkw- und Busverkehrs aus Osteuropa, 1997
- Nr 3: Internationale Beispiele und Erfahrungen mit verschiedenen Modellen der Nahverkehrsfinanzierung, 1997
- Nr 4: Weißbuch: Semmering, 1997
- Nr 5: Auswirkungen des Lkw- und Busverkehrs aus Osteuropa – Aktualisierung, 1998
- Nr 6: Telekommunikation - Zwischen Markt und Regulierung, Tagungsband, 1999
- Nr 7: Grenzüberschreitender Güterverkehr in Österreich, 2000
- Nr 8: Trend- und Extremsportarten in Österreich, 2000
- Nr 9: Lkw-Unfallgeschehen auf Autobahnen, 2000
- Nr 10: Lkw-Geschwindigkeiten und Lkw-Abstandsverhalten auf Autobahnen, 2000
- Nr 11: Wohin fährt die Bahn ? Zukunft Liberalisierung, Tagungsband, 2. ergänzte Auflage, 2002
- Nr 12: Qualifizierung in touristischen Dienstleistungsberufen – MitarbeiterInnen-zufriedenheit als Grundlage für zukünftige Angebotserstellung, 2001
- Nr 13: Personennahverkehr zwischen Liberalisierung und Daseinsvorsorge, Materialiensammlung, 2001
- Nr 13a: Personennahverkehr zwischen Liberalisierung und Daseinsvorsorge, Ergänzungsband zur Materialiensammlung, 2002
- Nr 14: Transportpreise und Transportkosten der verschiedenen Verkehrsträger im Güterverkehr, 2001
<http://www.akwien.at/dat/Herry.pdf>
- Nr 15: Eisenbahnliberalisierung: Sicherheit am Abstellgleis? Anforderungen für einen fairen Wettbewerb auf Österreichs Schienen, 2003
<http://www.akwien.at/dat/Sicherheitamabstellgleis.pdf>
- Nr 16: EU-Erweiterung und Alpentransit, Tagungsband, 2003
- Nr 17: Strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Lkw-Unfällen mit Personenschaden, Rechtsgutachten, 2003

Außerdem erschienen:

„Endstation Trennung“, Ein Memorandum der AK und der GdE zur Trennungsdiskussion bei den ÖBB, 2001 *http://www.akwien.at/dat/endstation_trennung_lang.pdf*

Sämtliche Studien sind kostenlos erhältlich bei:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Abteilung Umwelt und Verkehr
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Tel: +43 (1) 501 65 – 2698
Fax: +43 (1) 501 65 – 2105
e-mail: friederike.bodinger@akwien.at