

Versicherungsrecht

ISSN 0342 - 2429

P 5450

Juristische Rundschau
für die Individualversicherung

47. Jahrgang

1. Januar 1996

Mit Beilage Ausland

Heft 1 1996

Aufsätze

Baumann, Prof. Dr. Horst

Versicherungsrecht nach der Deregulierung

VersR 96, 1

Herbst, Dr. Christian

Die Versicherung von Rettungskosten nach dem Umwelthaftpflichtmodell

VersR 96, 9

Fausten, Thomas

Zur Problematik des Sexual Harassment bei US-Risiken und zu deren Bedeutung für deutsche Betriebshaftpflichtversicherungs Policen

VersR 96, 17

Rex, Friedhelm A.

Rechtsschutzversicherung: die neuen ARB 94 im Vergleich zur alten Fassung

VersR 96, 24

Kleinere Beiträge

Kliemt, Dr. Michael

Kostenerstattungspflicht bei In-vitro-Fertilisation

VersR 96, 32

Siedhoff, Eckhardt

Keine Rechtspflicht des Skiläufers zum Notsturz?

VersR 96, 34

Tagungsberichte

Die Umsetzung des versicherungsrechtlichen Gehalts des EWR-Vertrags in Österreich

VersR 96, 37

Aus der Arbeit der Parlamente

VersR 96, 38

Bücher

VersR 96, 40

Literaturhinweise

VersR 96, 42



Verlag Versicherungswirtschaft e.V.
Karlsruhe

gefragt. Die Zukunft der Umwelthaftpflichtversicherer sollte durch ein breites Instrumentarium an präventiven Instrumenten geprägt sein, durch die einmal mehr bestä-

tigt werden kann, daß die Industrierversicherung keine reine Finanzdienstleistung ist, sondern daneben auch ihr Geschäftsfeld im Risikomanagement hat.

Zur Problematik des Sexual Harassment bei US-Risiken und zu deren Bedeutung für deutsche Betriebshaftpflichtversicherungspolice

Thomas Fausten, Rechtsanwalt, Bad Abbach

I. Einführung

Die mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zusammenhängenden Probleme sind in den letzten Jahren für US-Arbeitgeber immer bedeutender geworden¹. Dies schlägt sich auch in der arbeitsrechtlichen Literatur nieder; in den vergangenen zwei Jahren findet sich in fast jeder Ausgabe der monatlich erscheinenden US-Fachzeitschrift „Labor Law Journal“ ein problemspezifischer Artikel zu diesem Thema. Grundsätzlich kann eine Firma im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für entsprechende Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter verantwortlich gemacht werden. Exkulpationsmöglichkeiten sind zwar regelmäßig gegeben, diese lassen sich aber nicht immer in genügendem Umfang nachweisen, um einer gerichtlichen Überprüfung standzuhalten². Da viele deutsche Unternehmen in den USA selbständige Zweigfirmen, Niederlassungen oder Geschäftsstellen unterhalten, können sich auch diese dem oftmals unterschätzten Risiko nicht entziehen; dies macht ein Beispiel aus jüngster Zeit deutlich³.

Vielfach sind die US-Risiken deutscher Unternehmen durch Erweiterungen von in Deutschland abgeschlossenen Betriebshaftpflichtpolice versichert. Die nachfolgende Darstellung zeigt auf, welches Risikopotential sich für einen US-Arbeitgeber auf der einen und für den im Rahmen der Auslandsdeckung hier eventuell einstandspflichtigen deutschen Haftpflichtversicherer auf der anderen Seite ergeben kann.

II. Rechtslage in den USA

Die rechtliche Grundlage für Klagen in bezug auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz bildet Title VII des Civil Rights Act of 1964⁴. Dieser normiert in Section 703 (a) (1), daß es für einen Arbeitgeber ungesetzlich ist, einen Arbeitnehmer wegen seiner Rasse, Religion, Hautfarbe, Nationalzugehörigkeit oder seines Geschlechtes zu diskriminieren, zu entlassen oder sonstwie ungleich zu behandeln⁵.

Auf dieser Vorschrift aufbauend erließ die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) im Jahr 1980 Richtlinien⁶, die in ihren Grundsätzen besagen, daß sexuelle Avancen, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten und andere sexualbezogene verbale oder physische Verhaltensweisen⁷ dann als sexuelle Belästigung einzustufen sind, wenn diese entweder direkt mit der Einstellung oder Beförderung eines Mitarbeiters zusammenhängen⁸

Jahr 1994 wurden bereits 14 400 Fälle registriert (vgl. FOCUS 12/95 S. 62). Zur ansteigenden Prozeßzahl von auf Sexual Harassment gestützten Klagen vgl. auch *Robinson et al.*, Unresolved Issues in Hostile Environment Claims of Sexual Harassment, Labor Law Journal 1994 S. 110, 116.

2 Vgl. *Hamilton/Veglahn*, Sexual Harassment and Employment-at-Will: The Intersection of Two Policies, Labor Law Journal 1994 S. 586 ff.; ebenso *Ledvinka/Scarpello*, Federal Regulation of Personnel and Human Resource Management 2nd ed. S. 60 – 78.

3 Vgl. FOCUS 12/95 S. 62 über eine Klage wegen sexueller Belästigung gegen den Leiter der Filiale der Deutschen Zentrale für Tourismus (DZT) in New York. Wegen jüngster die US-Wirtschaft betreffender Fälle vgl.:

Süddeutsche Zeitung vom 3./4. 9. 1994 S. 12: Eine Sekretärin einer weltweit tätigen US-amerikanischen Kanzlei verklagte ihren Arbeitgeber auf Schadensersatz wegen sexueller Belästigungen durch einen angestellten Rechtsanwalt. Ein kalifornisches Gericht verurteilte in erster Instanz die Kanzlei zur Zahlung von 6,9 Mio. US-\$ sowie den Rechtsanwalt zur Zahlung von 225 000 US-\$. Hierbei betonten die Geschworenen, daß die Schuld der Anwaltskanzlei höher zu bewerten sei, da diese die Klägerin vor Übergriffen hätte schützen müssen.

The New York Times vom 22. 2. 1995 S. A 16: „Chevron Settles Sexual Harassment Charges“. Am 21. 2. 1995 schlossen in den USA die Chevron Corporation und vier Anspruchstellerinnen, die eine Klage wegen Sexual Harassment angestrengt hatten, einen außergerichtlichen Vergleich über 2,2 Mio. US-\$. Vorgeworfen wurde der Gesellschaft Untätigkeit, nachdem entsprechende Beschwerden wegen eines „hostile work environment“ eingereicht worden waren. Grundlage der Beschwerden waren u. a. wiederholte beleidigende Witze, verletzende E-Mail-Nachrichten sowie die Versendung pornographischer Schriften per Interoffice Mail. Dieser Vergleich ist einer der höchsten, die jemals in den USA wegen des geäußerten Vorwurfes abgeschlossen wurden.

Daily Telegraph vom 5. 7. 1995 S. 7: „The fifty million dollar insult“. Am 28. 6. 1995 verurteilte der U. S. District Court in Jefferson City, Missouri, die US-Handelskette Wal-Mart Stores, Inc. zu rd. 50 Mio. US-\$ Schadensersatz (compensatory and punitive damages) wegen des von einer Mitarbeiterin erhobenen Vorwurfes von Sexual Harassment. Die Handelskette legte gegen das Urteil Berufung ein, wollte sich aber im übrigen nicht dazu äußern, ob eine Versicherung abgeschlossen wurde. Vgl. hierzu auch Business Insurance vom 7. 8. 1995 S. 16.

4 78 Stat. 253, 42 USC 2000e-2 (a) (1).

5 Section 703 (a) (1): „It shall be an unlawful employment practice for an employer . . . to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.“

6 Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Final Guidelines on Sexual Harassment in the Workplace, 10. 11. 1980, 29 CFR 1604, 11 (a) – (f) 1980.

7 Eine Aufzählung von Formen des Sexual Harassment inklusive hierzu ergangener Urteile von US-amerikanischen Gerichten findet sich übersichtlich zusammengestellt z. B. bei *Hames*, An Actionable Condition of Work-Related Sexual Harassment, Labor Law Journal 1992 S. 430, 431: „Accordingly, unwanted intercourse; touching or fondling; kissing; self-exposure; propositions; questions or commentaries regarding an individual's sexual fantasie, proclivities, relationships, anatomy, fertility or appearance; love letters; displaying pornographic pictures, sexual devices, or sexually explicit objects; and sexual innuendo or comments, gestures and demeanor that are sexually derogatory, insulting, suggestive or obscene are all examples of the type of conduct that constitutes sexual harassment.“

8 Sogenannter Quid-pro-quo-Typus von sexuellen Belästigungen, also Einstellung/Beförderung als Gegenleistung für sexuelle Gefälligkeiten.

1 Eine von der US-Regierung in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 1980 zeigt auf, daß 42 % von befragten Regierungsmitarbeiterinnen sich innerhalb eines Untersuchungszeitraumes von zwei Jahren irgendwie sexuell belästigt fühlten (United States Congress, House Committee on Post Office and Civil Service, „Sexual Harassment in the Federal Government“ [Part II] 96 Congress, 2nd Session, 25 September 1982). Nach einer Mitteilung der Equal Employment Opportunity Commission stieg die Anzahl der auf sexuelle Belästigung fußenden Beschwerden von 4400 im Jahr 1986 auf rd. 5600 für das Jahr 1990 (*Galen et al.* in Business Week vom 18. 3. 1991 S. 98 bis 110). Für das

oder aber für den Mitarbeiter ein feindliches Arbeitsumfeld (hostile work environment) kreieren.

Bis zum Jahr 1991 waren die Rechtsfolgen im Falle einer Verletzung der Vorschrift des Title VII relativ kalkulierbar bzw. harmlos⁹. Der Civil Rights Act 1964 gestand obsiegenden Klägern nur Geldentschädigungen (monetary damages) zu, die sich auf eventuell rückständige Gehaltszahlungen (pay back) oder Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses (job restoration) beschränkten.

Dies änderte sich jedoch mit dem Erlass des Civil Rights Act des Jahres 1991¹⁰ durch die Bush Administration. In Ergänzung zum Civil Rights Act 1964 sieht das neue Recht nun für die Kläger auch einen echten Schadensersatz (compensatory damages) inklusive Schmerzensgeld sowie die Möglichkeit von Entschädigungen mit Strafcharakter (punitive damages) vor. Alleine die General Damages können hier – je nach Anzahl der Mitarbeiter einer beklagten Firma – 50 000 bis 300 000 US-\$ betragen¹¹. Darüber hinaus ist der klagenden Partei nach neuem Recht der Weg des Jury Trials (Geschworenverfahren) eröffnet, der erfahrungsgemäß höhere Entschädigungssummen mit sich bringt. Demnach wird von Klägersseite ein solches Verfahren auch regelmäßig angestrengt.

In der US-Rechtsprechung wurden zur Problematik bisher zwei grundlegende Urteile des U. S. Supreme Court verkündet. Dies ist zum einen der Fall Meritor Savings Bank v. Vinson aus dem Jahr 1986¹². Hier wurde u. a. der Arbeitgeber wegen eines „hostile work environment“ (feindseliges Arbeitsumfeld) verklagt, da einer seiner vorgesetzten Mitarbeiter von einer Kollegin während der Arbeitszeit wiederholt sexuelle Gefälligkeiten (sexual favors) verlangte. Der Arbeitgeber unterlag und wurde bei Verletzung der Vorschrift des Title VII für ein so geschaffenes „hostile work environment“ verantwortlich gemacht.

Das Gericht betonte jedoch, daß nicht jede Belästigung am Arbeitsplatz sogleich eine Verletzung des Title VII darstelle, sondern eine beanstandete Verhaltensweise ausreichend schwer oder durchdringend gewesen sein muß, um das Arbeitsumfeld des Opfers negativ in ein „hostile environment“ gewandelt zu haben¹³. In der Urteilsbegründung stellte das Gericht darüber hinaus fest, daß es für eine erfolgreiche Klage nicht darauf ankomme, daß ein Opfer zum Mitmachen gezwungen werde. Es reiche aus, daß Avancen von seiten des Opfers lediglich unerwünscht waren¹⁴. Auch seien vom Arbeitgeber unter Umständen eingeführte Beschwerdesysteme zur Vermeidung von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz nicht in jedem Falle geeignet, eine Arbeitgeberhaftung für ein „hostile work environment“ auszuschließen¹⁵.

In einer Folgeentscheidung aus dem Jahr 1993 (Harris v. Forklift Systems)¹⁶ bestätigte der U. S. Supreme Court im wesentlichen sein Urteil aus dem Jahre 1986 im Fall Meritor v. Vinson. Hier ging es um Belästigungen am Arbeitsplatz dahin gehend, daß der Geschäftsführer der beklagten Firma einer leitenden Mitarbeiterin gegenüber wiederholt unerwünschte sexuelle Anspielungen (unwanted sexual innuendos) machte. Darin allein sah ein Instanzgericht¹⁷, folgend der Urteilsbegründung im Fall Rabadue v. Osceola¹⁸, noch keine Verletzung der Rechte der Klägerin im Sinne von Title VII, da die Belästigungen nicht so schwerwiegend seien, daß das psychische Wohlergehen der Klägerin ernsthaft beeinträchtigt worden wäre.

Dieser Rechtsansicht folgte hingegen der Supreme Court nicht und entschied, daß ein Opfer von sexuellen Belästigungen nicht notwendigerweise nachweisen müs-

se, daß sein subjektives psychisches Wohlbefinden (psychological well-being) schwer beeinträchtigt worden sei. Dies begründet das Gericht mit dem Argument, daß es nicht erst zu einem „nervous break-down“ kommen müsse, um eine Klage gemäß Title VII anstrengen zu können. Ausreichend sei, daß ein Arbeitsumfeld durch diskriminierende Einschüchterungen bzw. höhnische und beleidigende Äußerungen in ein feindseliges Arbeitsumfeld gewandelt wurde. Der Nachweis eines spürbaren psychologischen Schadens bzw. einer Verletzung (tangible psychological harm/injury) muß daher nicht mehr notwendigerweise geführt werden¹⁹. Dies bedeutet natürlich nicht, daß Belästigungen der fraglichen Art nicht mehr unter die Begriffe „psychological harm“ oder „injury“ fallen können, nur muß eben eine Situation nicht so weit eskalieren, um eine erfolgreiche Klage aus Title VII erst dann anstrengen zu können.

Wichtig in der US-Rechtsprechung und der beispielhaft genannten Entscheidung Harris v. Forklift Systems bzw. Rabadue v. Osceola ist in Hinblick auf die unter V diskutierte Problematik eine mögliche Einordnung von sexuellen Belästigungen unter den Personenschadensbegriff²⁰. So entschied auch der New Jersey Appeals Court in einem Urteil²¹ aus dem Jahr 1986, daß durch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz hervorgerufener seelischer Streß (emotional distress) und psychische Schmerzen (mental anguish) eine Körperverletzung (bodily injury) konstituieren können. Der Arbeitgeber haftet dann hier

9 Vgl. *Martell/Sullivan*, Sexual Harassment: The Continuing Workplace Crisis, Labor Law Journal 1994 S. 185, 206.

10 U.S.C.A., Public Law, No. 102 – 166, 105 Stat. 1071 (1991).

11 S. hierzu Explanation of Civil Rights Act of 1991, Commerce Clearing House, Chicago, Ill., S. 15; ebenso U.S.C.A., Pamphlet No. 6, February 1992, Statutory Supplement, Public Laws 102 – 151: „Civil Rights Act of 1991“. Im Gegensatz zu dem unter Bundesrecht (Federal Law) fallenden Civil Rights Act ist die Höhe des Schadensersatzes nach dem Common Law grundsätzlich keiner Begrenzung unterworfen.

12 Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 US 57 (1986), 40 EPD 36, 159.

13 Meritor Savings Bank v. Vinson aaO (Fn. 12) S. 67: To state a claim under Title VII, sexual harassment „must be sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of the victim's employment and create an abusive working environment“.

14 Vgl. Meritor Savings Bank v. Vinson aaO (Fn. 12) S. 68.

15 Vgl. u. a. Meritor Savings Bank v. Vinson aaO (Fn. 12) S. 72. So befand ein kalifornisches Gericht kürzlich, daß einen Arbeitgeber unabhängig von generalpräventiven Maßnahmen eine reine Erfolgshaftung (strict liability) treffe; Kelly-Zumari v. Wohl Shoe Co., 27 Cal. Rptr. 2nd 457 (1994).

16 Harris v. Forklift Systems, Inc., 62 USLW 4004 (1993), 60 EPD 42, 072 = 114 S.Ct. 370 – 71.

17 Das Instanzgericht schloß sich der Begründung des Sixth Circuit Court of Appeals im Fall Rabadue v. Osceola (Rabadue v. Osceola Refining Co., 805 F 2d 611, 620 [CA-6 1986], 41 EPD 36, 643) an, welches für die Annahme einer Verletzung der unter Title VII geschützten Rechte eine ernsthafte Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens bzw. eine psychische Verletzung einer durchschnittlichen Person voraussetzte: „Thus, in the absence of conduct which would interfere with that hypothetical reasonable individual's work performance and affect seriously the psychological well-being of that reasonable person under like circumstances, a plaintiff may not prevail . . . regardless of whether the plaintiff was actually offended by the defendant's conduct.“

18 805 F 2d 611, 620 (CA-6 1986), 41 EPD 36, 643.

19 Vgl. hierzu den Leitsatz der Entscheidung Harris v. Forklift aaO (Fn. 16): „To be actionable as ‚abusive work environment‘ harassment, conduct need not seriously affect (an employee's) psychological well-being or lead the plaintiff to suffer injury.“

20 So im Ergebnis wohl auch *Martell/Sullivan* aaO (Fn. 9) S. 204 ff.

21 NPS Corp. v. Insurance Company of North America, 517 A. 2d 1211 (1986). Im Fall ging es um Vorwürfe einer Mitarbeiterin der NPS Corp. dahin gehend, daß sie von einem Manager der Firma wiederholt in anstößiger Weise berührt worden sei („offensive touching“). Obwohl der Firmenleitung diese Verhaltensweisen bekannt waren, wurden keine Gegenmaßnahmen getroffen.

aus unerlaubter Handlung (tort) für Handlungen seiner Arbeitnehmer im Rahmen der Fürsorgepflicht in bezug auf die Verhinderung eines „hostile work environment“²².

III. Verpflichtungen des Arbeitgebers für das Work Environment

Wie aufgezeigt, trifft einen US-Arbeitgeber stets eine Verantwortung für das in seiner Firma herrschende soziale Arbeitsumfeld (work environment). Er ist zwar nicht positiv verpflichtet, für ein freundliches Arbeitsumfeld zu sorgen, sondern nur negativ dahin gehend, daß er eben einem möglichen feindseligen Arbeitsumfeld (hostile environment) entgegenzuwirken hat. Diese Verpflichtung leitet sich für ihn unmittelbar aus der bereits mehrfach zitierten Vorschrift des Title VII und den Grundsätzen der Dritthaftung (vicarious liability) ab.

Zu dem Pflichtenkreis gehört auch die Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, daß Mitarbeiter nicht sexuellen Belästigungen oder diskriminierenden Verhaltensweisen ausgesetzt werden. Als Maßnahmen, dieser speziellen Verpflichtung gerecht zu werden, verlangen die Gerichte üblicherweise von den Arbeitgebern, daß spezifische Erklärungen (specific policy) der Firmenleitung den Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die statuieren, daß entsprechende Verhaltensweisen unerwünscht sind und nicht toleriert werden. Im organisatorischen Bereich müssen darüber hinaus besondere Beschwerdestellen (grievance procedure) eingerichtet werden, an die sich betroffene Mitarbeiter wenden können. Schließlich wird der Arbeitgeber verpflichtet, sein Personal durch ein entsprechendes Training auf die Problematik aufmerksam zu machen und die Einhaltung der Richtlinien bzw. Verhaltensweisen ständig zu überwachen (control procedure), um gegebenenfalls für sofortige Abhilfe (instant remedial action) sorgen zu können²³. Kommt der Arbeitgeber den vorgenannten Verpflichtungen nicht nach, ist es im Fall einer gegen ihn gerichteten Klage wegen Sexual Harassment wahrscheinlich, daß er für den Vorgang im Rahmen der Dritthaftung (vicarious liability) aus Organisationsverschulden für die Handlungen des belästigten Arbeitnehmers verantwortlich gemacht wird²⁴.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, daß einem Arbeitgeber nach einer erst kürzlich ergangenen Entscheidung des U. S. Supreme Court²⁵ eine Exkulpation in Fällen verwehrt ist, in denen sexuelle Belästigungen von einem Mitglied des Managements (member of management) oder einem leitenden Mitarbeiter (supervisor) ausgehen; hier trifft den Arbeitgeber bzw. die Firma eine reine Erfolgshaftung.

IV. Deckung des Sachverhaltes unter US-Industriepolicen

Wie dargestellt, darf das Risiko eines US-Arbeitgebers, aus einem Arbeitsverhältnis wegen des Vorwurfs von sexueller Belästigung in Anspruch genommen zu werden, nicht unterschätzt werden. Entsprechend dem Grundsatz, daß dort, wo eine rechtliche Haftung gegeben ist, man als Betroffener versucht sein wird, eine Versicherungsdeckung zu finden, bemühten sich beklagte US-Firmen, das Risiko entweder ihrer Betriebshaftpflichtversicherung oder aber alternativ der Worker's Compensation Insurance zuzuschreiben.

Die US-amerikanische Worker's Compensation Insurance ist vergleichbar der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (RVO) und schützt den Arbeitnehmer gegen Arbeitsunfälle (bodily injury by accident) und Berufskrankheiten (bodily injury by disease). Eine Worker's Compensation Insurance ist für den Arbeitgeber obliga-

torisch und wird von den jeweiligen Bundesstaaten gesetzlich geregelt²⁶.

Im Rahmen der Thematik wäre Voraussetzung für einen Anspruch aus dieser Versicherung, daß ein Arbeitnehmer in Ausübung seiner Berufstätigkeit plötzlich einen Unfall erleidet. Fraglich ist nun, ob sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz für den Betroffenen einen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Regelung des Worker's Compensation Law konstituieren. Tatsächlich werden in einigen Bundesstaaten²⁷ Vorfälle dieser Art der Worker's Compensation Insurance zugerechnet; dies mit der Argumentation, daß auch eine psychische Belastung (mental stress), verursacht durch sexuelle Belästigungen, eine physische (Körper-)Verletzung darstellen könne. Sehr instruktiv urteilte hier der bereits erwähnte New Jersey Appeals Court, daß seelischer Streß und psychische Angstzustände, verursacht durch sexuelle Belästigungen eines Kollegen, eine Körperverletzung (bodily injury) darstellen können. Das Gericht wies u. a. die Argumentation der beklagten Partei zurück, daß für die Annahme einer Körperverletzung notwendigerweise eine tatsächliche physische Verletzung durch Anwendung von Gewalt stattgefunden haben muß²⁸.

Als Kritik²⁹ wird der Rechtsprechung der Bundesstaaten, die sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz der Worker's Compensation Insurance zuschreiben, entgegengehalten, daß die Belästigungen nicht unbedingt zwingend mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen, sondern eher privater Natur sind und hier nur eine zufällige Verknüpfung stattfindet. Darüber hinaus seien solche Vorfälle kaum in die Kategorie „Arbeitsunfall“ einzustufen. Zwar definieren – ähnlich der deutschen RVO – die US-amerikanischen Worker's Compensation Policen den Begriff „Unfall“ nur ungenau, jedoch dürften Sexual-Harassment-Fälle schon deswegen nicht unter den Begriff des Arbeitsunfalles subsumiert werden, da der Belästiger die Handlung nicht in seiner Eigenschaft als Arbeitskollege, sondern rein privat und persönlich vornimmt³⁰ und daher diese Belästigung per definitionem weder als unerwartet noch als unfallbezogen eingestuft werden kann³¹.

22 Vgl. hierzu *Martell/Sullivan* aaO (Fn. 9) S. 195 ff.

23 Vgl. eingehend *Hamilton/Veglahn* aaO (Fn. 2) S. 586 ff.; ebenso *Tort & Insurance Law Journal* Vol. XXX No. 2 1995 S. 319 f.

24 Sehr eingehend hierzu auch *Franklin v. Gwinnett County Public Schools*, 60 U.S.L.W. 4167 (1992), 58 EPD 41, 239.

25 *United States Supreme Court, Karibian v. Columbian University*, 62 U.S.L.W. 3724, June 13, 1994; vgl. hierzu auch *Brown/Codey*, *Employee Training May Be the Key to Prevention of Sexual Harassment*, *Labor Law Journal* 1994 S. 726 f.

26 Sehr instruktiv hierzu zuletzt *Poss*, *Zur Unfallversicherung der Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten von Amerika* VersR 95, 384.

27 Subsumtion von Sexual-Harassment-Fällen unter die Worker's Compensation Insurance z. B. in den Bundesstaaten Illinois, Indiana, Mississippi, New Jersey und Texas. Gerichte in z. B. Kansas, Wyoming, Ohio und Wisconsin verweigern hingegen eine entsprechende Zurechnung; vgl. hierzu *National Underwriting Company, The Fire Casualty & Surety Bulletins*, Third Printing, August 1992, Section W. C. A-2.

28 Urteil des Superior Court of New Jersey, Appellate Division, *NPS Corporation v. Insurance Company of North America* aaO (Fn. 21) S. 1214: „Within that framework, we disagree with INA's argument that bodily injury necessarily entails some physical or corporeal harm caused by the application of external violence. We are unable to separate a person's nerves and tensions from his body. Clearly, emotional trauma can be as disabling to the body as a visible physical wound. Moreover, it is common knowledge that emotional distress can and often does have a direct effect on other bodily functions.“

29 Vgl. hierzu *Halcomb Lewis*, *Sexual Harassment under Worker's Compensation Law*, *Labor Law Journal* 1993 S. 297 ff.

30 Vgl. hierzu beispielhaft die Entscheidung *Schweitzer v. Rockwell International*, 586 A. 2d 383 (Pa. Super. 1990).

31 Vgl. *Ford v. Revlon, Inc.* 734 P. 2d 580 (Arizona 1987).

De lege ferenda wird daher – auch zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung – von einigen US-Arbeitsrechtlern gefordert, Klagen wegen Sexual Harassment generell von der Deckung der Worker's Compensation Insurance auszuschließen³². Von Seiten der Arbeitgeber wird dies wenig begrüßt, da eine Klage unter der – regelmäßig gezeichneten – Worker's Compensation Insurance grundsätzlich eine gesonderte Klage aus unerlaubter Handlung (action in tort) ausschließt. Grundsätzlich bedeutet hier, daß in einigen Bundesstaaten der Haftungsausschluß des Arbeitgebers eben nicht gilt und eine gesonderte Klage zulässig ist³³.

Sofern eine Subsumtion des Sachverhaltes „Sexual Harassment“ unter die Worker's Compensation Insurance durch bundesstaatliche Rechtsprechung ausgeschlossen oder aber eine hierzu gesonderte Klage aus unerlaubter Handlung (tort) gegen den Arbeitgeber zulässig ist³⁴, liegt der Gedanke nahe, eine Deckung über die Betriebshaftpflichtversicherung zu suchen.

In den USA deckt eine Standard-Commercial-Liability-Police monetäre Schadensersatzansprüche, die der VN aus gesetzlicher oder aber aus vertraglicher Haftung zu zahlen verpflichtet ist. Unter den Deckungsumfang fallen in der Regel die Schadensarten Personenschaden (bodily injury), Sachschaden (property damage), Persönlichkeitsrechtsverletzung (personal injury) sowie die Anzeigenschaftspflicht (advertising injury)³⁵.

Als problembezogener Ausschluß sei hier zunächst genannt die „Employers Liability Exclusion“³⁶, deren Sinn es ist, im Rahmen der Commercial General Liability eine Deckung für Sachverhalte auszunehmen, die unter die Worker's Compensation Insurance fallen. Oftmals wird diese Klausel auch als „Worker's Compensation Exclusion“ bezeichnet. Dieser Ausschluß ist verständlich und findet sein Analogon in Nr. 2.2.2 S. 2 der Allgemeinen Bestimmungen der deutschen Standard-Betriebshaftpflichtversicherung³⁷, wonach Haftpflichtansprüche aus Personenschäden ausgeschlossen sind, bei denen es sich um Arbeitsunfälle im Sinne der RVO handelt.

In Ergänzung zu der vorgenannten Employer's Liability Exclusion wurde schließlich in Form eines Endorsements (Nachtragsklausel) die „Employment-Related-Practices Exclusion“ eingeführt, nach der unter der Commercial-General-Liability-Deckung alle Ansprüche wegen Körperverletzung oder Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes ausgeschlossen sind, die herrühren von der Versagung oder Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, einer Degradierung, einer Belästigung, einer Diskriminierung oder einer anderen beschäftigungsbezogenen Handlungsweise³⁸. Dieses Endorsement, welches heute regelmäßig an US-Betriebshaftpflichtpolicen angehängt wird oder bereits als Klausel in den Vertrag integriert ist, schließt also explizit jegliche Ansprüche resultierend aus sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz von der Deckung aus.

Mit dieser Klausel wollte die US-Versicherungswirtschaft Bestrebungen der kommerziellen VN entgegenreten, die Sachverhalte wie Harassment oder Discrimination der Personenschadendeckung (bodily injury) einer Standard-Betriebshaftpflicht zurechnen wollten, nachdem für den Deckungsbereich Persönlichkeitsrechtsverletzung (personal injury) in den Policen bereits ein entsprechender Ausschluß vorgesehen war³⁹. Da die Versicherer regelmäßig nicht bereit waren, solche Ansprüche zu decken, wurden entsprechend häufig Deckungsprozesse angestrengt. Mit der Einführung der Employment-Related Practices Exclusion ist diesem Streitpunkt nun der Boden entzogen. Damit aber hat ein US-Arbeitgeber im Re-

gelfall auch keinen Versicherungsschutz im Fall von auf sexuelle Belästigung gestützten Klagen.

Dies bedeutet nicht, daß ein Arbeitgeber für den hier behandelten Sachverhalt generell keine Versicherungsdeckung mehr erwerben kann: Die meisten US-Industrieverversicherer bieten hierfür eine spezielle „Employment Practices Liability Insurance“ an. Allerdings sind offensichtlich nur wenige Arbeitgeber bereit, diese gesonderte Form der Deckung einzukaufen, und verlassen sich eher auf Maßnahmen der Prävention und Intervention⁴⁰.

V. Übertragung der Problematik auf eine deutsche Betriebshaftpflichtversicherung

Nachfolgend wird aufgezeigt, welchen Deckungsbereich eine deutsche Standard-Betriebshaftpflichtversicherung im Rahmen der Mitversicherung des Auslandsrisikos bietet und wie sich eine Deckungsverpflichtung für US-Klagen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ergeben kann.

Der Deckungsbereich einer deutschen Betriebshaftpflichtversicherung orientiert sich an den Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Haftpflichtversicherung (AHB). Dieses Standardbedingungsmerk wird regelmäßig als Grundlage für eine Betriebs- oder Industrie-

32 Vgl. *Halcomb Lewis* aaO (Fn. 29) S. 305.

33 Vgl. *Byrd v. Richardson-Greenshields Securities, Inc.*, 552 So. 2d 1099 (Fla. 1989).

34 Vgl. hierzu Fn. 33.

35 Zu dem Deckungsbaustein „Personal Injury“ sei angemerkt, daß im Unterschied zu dem rein juristischen Verständnis des Begriffes (vgl. hierzu grundlegend die Ausführungen in *Black's Law Dictionary*, 5th ed. 1979 S. 709) eine US-Standard-Liability-Police die unter diesen Begriff fallenden Tatbestände enumerativ aufzählt. Unter anderem wird danach unter der Personal-Injury-Deckung auch der Vorwurf der „Discrimination“ subsumiert. Allerdings existiert eine Ausschlußklausel, wenn der Vorwurf der Diskriminierung (hier: Diskriminierung durch Sexual Harassment) durch eine mitversicherte Person, also einen Mitarbeiter, erhoben wird. Die Textfassung hierzu lautet (auszugsweise): „Personal injury means injury, other than bodily injury, arising out of one or more of the following offenses committed in the course of your business, other than your advertising activities; . . . discrimination based on race, color, religion, sex, age, or national origin; except when alleged, charged or suffered: a) by an applicant for employment; or b) by any present or former insured.“

36 Eine Standardtextfassung der Employers Liability Exclusion hat folgenden Wortlaut: „This insurance does not apply (1) to any obligation for which the insured or any carrier as his insurer may be held liable under any workmen's compensation, unemployment compensation or disability benefits law, or under any similar law; (2) to bodily injury to any employee of the insured arising out of and in the course of his employment by the insured or to any obligation of the insured to indemnify another because of damages arising out of such injury; but this exclusion does not apply to liability assumed by the insured under any incidental contract.“ Text gem. ISO-Wording, vgl. F. C. & S. Bulletins, National Underwriter Company, Public Liability, SM-1, Sept. 1973.

37 Vgl. hierzu beispielhaft ein Modell für die Allgemeinen Bestimmungen einer deutschen Betriebshaftpflichtversicherung in *Späße, Haftpflichtversicherung – AHB-Kommentar – Teil C II Betriebshaftpflichtversicherung* Rdn. 6.

38 Der Wortlaut einer Standard-Employment Related Practices Exclusion lautet auszugsweise: „Bodily injury or personal injury arising out of a refusal to employ, or the termination of employment, or the demotion, harassment, discrimination, or other employment-related practices are excluded from coverage under the CGL form.“; vgl. hierzu *National Underwriter Company, F. C. & S. Bulletins, Public Liability, En-8, June 1994*. Die vollständige Textfassung ist wiedergegeben in ISO-Form CG 21471093.

39 Vgl. hierzu die Ausführungen in Fn. 35.

40 Vgl. *Business Insurance* vom 2. 1. 1995 S. 3: „Employer says clear policy cuts discrimination claims“ sowie *The National Law Journal* vom 22. 5. 1995 S. B1 1 ff.: „Coverage For Sexual Misdeeds“.

haftpflichtpolice herangezogen. Gem. § 4 I Nr. 3 AHB bezieht sich der Versicherungsschutz jedoch nicht auf Haftpflichtansprüche aus im Ausland vorkommenden Schadensereignissen. Grund für diesen Ausschluß, der nach herrschender Meinung eine sogenannte sekundäre Risikobegrenzung darstellt⁴¹, ist die Tatsache, daß Auslandsrisiken für einen Versicherer nur schwer kalkulierbar sind und sich erst nach einer genauen Risikoanalyse feststellen läßt, ob, wie, und nach welchen Prämienberechnungsgrundlagen hier eine Mitversicherung erfolgen kann. Es dürfte einleuchtend sein, daß die Mitversicherung einer US-Betriebs- bzw. Produkthaftpflicht wegen der in den USA herrschenden Anspruchsmentalität und der Höhe der zugesprochenen Entschädigungen für den Versicherer ein wesentlich höheres Risikopotential beinhaltet als z. B. ein identischer Versicherungsschutz für Länder der GUS.

Aus diesem Grunde erfolgt die Mitversicherung von Auslandsrisiken nur jeweils durch besondere Vereinbarung. Diese werden auch als „Besondere Bedingungen“ bezeichnet und gelten in Abänderung bzw. Ergänzung zu dem oben beschriebenen Rahmenbedingungswerk der AHB und den sonstigen Bestimmungen des Hauptvertrages.

Obwohl Auslandsrisiken sehr heterogen sein können, orientiert sich der Wortlaut der Versicherungsbedingungen regelmäßig am sogenannten „Auslandsmodell“⁴², einer Standardtextfassung für den Einschluß von Auslandsrisiken. Da im Rahmen des hier besprochenen Risikos nur die Mitversicherung der Haftpflicht von im Ausland gelegenen Betriebsstätten oder Niederlassungen interessiert, ist folgend beispielhaft eine Standardformulierung hierfür wiedergegeben:

„Eingeschlossen ist – abweichend von § 4 I Nr. 3 AHB – die gesetzliche Haftpflicht des Versicherungsnehmers wegen im Ausland vorkommender Schadensereignisse aus . . .

Ausgeschlossen sind Haftpflichtansprüche aus Arbeitsunfällen, die den Bestimmungen der RVO unterliegen.“

Sind über den Rahmen der Deckung des Auslandsmodells hinaus ebenso die sich aus der Betriebsbeschreibung ergebenden Eigenschaften, Rechtsverhältnisse und Tätigkeiten einer ausländischen Betriebsstätte versichert, wird dies regelmäßig bereits in den Allgemeinen Bestimmungen einer Industriehaftpflichtversicherung vorgenommen, indem rechtlich unselbständige Betriebsstätten (Filialen, Zweigniederlassungen, Verkaufsstätten etc.) als mitversichert definiert werden.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß bei Schadensereignissen in den USA und Kanada in Abänderung der Bestimmung des § 3 II Nr. 4 AHB Aufwendungen des Versicherers für Kosten auf die Deckungssumme angerechnet werden und von vornherein Entschädigungen mit Strafcharakter (punitive/exemplary damages) vom Versicherungsschutz ausgeschlossen sind.

Fraglich ist nun, ob und inwieweit ein deutscher Arbeitgeber, der ein US-Betriebsrisiko über eine deutsche Betriebshaftpflichtversicherung abgesichert hat, unter dieser Police gegen Ansprüche eines Mitarbeiters wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch einen anderen Mitarbeiter geschützt ist. Voraussetzung für ein Eingreifen der Deckung wäre, daß ein in den USA geltend gemachter Anspruch wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Schadensereignis darstellt, welches die Verletzung oder Gesundheitsschädigung eines Menschen zur Folge hatte, und der Arbeitgeber für die Folgen aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlichen Inhalts auf Schadensersatz in Anspruch

genommen wird (vgl. insoweit die Definition des § 1 Nr. 1 AHB).

Hervorzuheben ist hier, daß sich die Haftungsbeurteilung eines solchen Falles mit Auslandsbezug stets nach ausländischem Recht, die Deckungsbeurteilung – also die Beurteilung, ob ein Sachverhalt unter den Deckungsbereich einer Police fällt – nach deutschem Recht richtet.

Klagen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden in den USA – wie bereits dargestellt – ihre Anspruchsgrundlage in Title VII des U. S. Civil Rights Act von 1964. Obwohl der Civil Rights Act eindeutig dem öffentlichen Recht zuzuordnen ist⁴³, bildet dieser zusammen mit der Dritthaftung (vicarious liability) des Arbeitgebers⁴⁴ eine für den Ersatzverpflichteten haftungsbegründende Rechtsnorm, die in sich Schadensersatzverpflichtungen regelt. Diese Feststellung gilt ebenso für den Civil Rights Act von 1991, in dem die „remedies“, also die Schadensersatzverpflichtungen in Hinblick auf „compensatory and punitive damages“, wesentlich erweitert wurden⁴⁵. Title VII regelt ausdrücklich nicht eine aus einem öffentlich-rechtlichen Gewaltverhältnis ausfließende Schadensersatzverpflichtung zwischen Staat und Ersatzverpflichtetem, sondern eine für das Individuum haftungsbegründende Rechtsnorm. Die Zuordnung dieser Norm zum öffentlichen Recht ist nach herrschender Meinung⁴⁶ hier unbeachtlich und hindert nicht die Einordnung von allfälligen Ansprüchen in die Kategorien der AHB. Damit ist das Erfordernis des Vorhandenseins einer Haftpflichtbestimmung privatrechtlichen Inhalts erfüllt.

Ebenso wird der Tatbestand des Sexual Harassment von US-Gerichten – je nach Schwere des Eingriffes und Jurisdiktion des Bundesstaates – als Gesundheitsschädigung (psychological/bodily injury) qualifiziert, womit das Erfordernis eines Personenschadens gegeben sein kann. Diesbezüglich sei verwiesen auf das Urteil *Rabidue v. Osceola*⁴⁷, in dem für die Durchsetzung einer erfolgreichen Klage aus Title VII noch eine aus der sexuellen Belästigung resultierende „tangible psychological injury“, also eine spürbare psychische Verletzung, verlangt wird. Ebenso ordnete der bereits zitierte Court of Appeals in New Jersey⁴⁸ einen Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eindeutig dem Personenschadensbegriff zu. Der Klagevorwurf bezog sich auf „sexual offensive unauthorized touching“.

In diesem Zusammenhang sollte nicht unerwähnt bleiben, daß sich die vorgenannte Entscheidung des Berufungsgerichtes in New Jersey auf eine Deckungsklage einer VN bezog: Die Versicherungsgesellschaft wollte in diesem Fall von Sexual Harassment keinen Personenschaden (bodily injury) annehmen. Nur der aber war un-

41 Vgl. hierzu *Späte* aaO (Fn. 37) § 4 AHB Rdn. 17; ebenso *Bruck/Möller/Johannsen*, VVG Bd. IV – Allgemeine Haftpflichtversicherung – §§ 149–158 a G 166.

42 Vgl. Textbeispiele bei *Späte* aaO (Fn. 37) § 4 AHB Rdn. 24 sowie *VerBAV* 82, 184.

43 In den USA ist der Civil Rights Act systematisch dem öffentlichen Recht (Public Law) zugeordnet; vgl. U.S.C.A., Statutory Supplement, Public Laws, February 1992, Pamphlet Number 6.

44 Vgl. hierzu Section 219 (1) (Second) Restatement of Agency: „A master is subject to liability for the torts of his servants while acting in the scope of their employment.“

45 Vgl. hierzu U.S.C.A., Statutory Supplement, Public Laws, February 1992, Public Law 102–166, Section 101, 102: „Damages in Cases of Intentional Discrimination in Employment.“

46 Vgl. hierzu die Kommentierung in *Späte* aaO (Fn. 37) § 1 AHB Rdn. 178 m. w. N.

47 805 F 2d 611, 620 (CA-6 1986), 41 EPD 36, 643.

48 *NPS Corp. v. Insurance Company of North America*, 517 A. 2d 1211 (1986).

ter der Police versichert. Das Gericht war mit seinem stattgebenden Urteil offensichtlich anderer Ansicht. Da sich die Haftungsbeurteilung hier nach US-Recht richtet, bleibt auch der Einwand verwehrt, daß ein analoger Sachverhalt in Deutschland wahrscheinlich nur eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes darstellen würde, dessen Deckung im Rahmen der AHB recht umstritten ist⁴⁹. Der deutsche Meinungsstreit kann in diesem Fall aber dahingestellt bleiben, da es im Rahmen der behandelten Problematik allein auf die rechtliche Qualifizierung des Sachverhaltes nach dem jeweiligen anzuwendenden ausländischen Recht ankommt, hier also dem US-amerikanischen Recht, welches – je nach Umständen des Falles – eine eindeutige Personenschadenszuordnung vornimmt. Sollte ein Personenschaden nicht in Betracht kommen, ist das Eingreifen einer eventuell gezeichneten Vermögensschadensdeckung schon deswegen zu verneinen, da die Verletzung von durch die Verfassung geschützten individuellen Persönlichkeitsrechten nicht als Vermögensschaden im Sinne der AHB angesehen werden kann.

Originäre Rechtsgrundlage für eine Haftung des Arbeitgebers sind – wie dargestellt – Title VII des Civil Rights Act und die sich hieraus nach höchstrichterlicher Rechtsprechung für diesen daraus ableitenden Verpflichtungen für das Work Environment. Als gesetzlicher Haftungsanspruch, der aus einem arbeitsvertraglichen Verhältnis ausfließt, muß dieser analog der deutschen Vorschrift des § 618 Abs. 1 BGB behandelt werden. Diese Vorschrift regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Danach hat der Dienstberechtigte (Arbeitgeber) – auch in Deutschland – eine konkrete Fürsorgepflicht für das Wohlergehen seiner Dienstverpflichteten (Arbeitnehmer). Zu diesen Fürsorgepflichten gehört es auch, den Schutz der Arbeitnehmer vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu gewährleisten⁵⁰. Geschieht dies nicht, haftet der Arbeitgeber u. a. auf Schadensersatz wegen positiver Vertragsverletzung des Arbeitsvertrages⁵¹.

Man kann also feststellen, daß die bundesdeutsche und die US-amerikanische Regelung zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers für das Arbeitsumfeld nicht weit auseinanderliegen; jedenfalls nicht, soweit es die haftungsbegründende Kausalität betrifft. Damit aber wäre ein unter einer deutschen Betriebshaftpflichtversicherung geltendgemachter Anspruch wegen des Vorwurfes der Verletzung der Vorschrift des Title VII in den USA gedeckt, sofern das Opfer einen Personenschaden geltend macht⁵².

Ein solcher Anspruch wäre auch nicht nach § 4 I Nr. 2 AHB ausgeschlossen, da § 618 BGB ausdrücklich von den Ausschlußtatbeständen der AHB ausgenommen ist. Erwähnt werden muß aber in diesem Kontext, daß nur der Personenschaden ein gedeckter Anspruch ist⁵³. Ansprüche z. B. wegen Gehaltsfortzahlung wären als Erfüllungsansprüche von der Deckung ausgenommen⁵⁴. Einer Deckung steht gleichfalls nicht § 7 Nr. 2 AHB entgegen, da nach herrschender Meinung Ansprüche eines Mitversicherten gegen den VN vom Versicherungsschutz erfaßt werden⁵⁵.

Ebensowenig kann die Vorsatzausschlußklausel des § 4 II AHB zur Anwendung kommen, da ja der Arbeitgeber aus – wohl zumeist – fahrlässigem Organisationsverschulden haftet; dies unabhängig davon, ob sein angestellter Arbeitnehmer die Belästigungen vorsätzlich begangen hat oder nicht. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn der Arbeitnehmer des Versicherten als Repräsentant zu werten wäre; eine Frage, die in der Regel nur bei leitendem Personal zu erörtern ist⁵⁶.

Ein Ausschluß des Tatbestandes ist schließlich auch nicht über die Arbeitsunfallklausel gegeben, die regelmäßig im Allgemeinen Teil der Bedingungen einer Betriebshaftpflichtversicherung enthalten ist⁵⁷. Diese Klausel ist

49 Vgl. hierzu die ausführliche Darstellung der Meinungen in Späte aaO (Fn. 37) § 1 AHB Rdn. 49. Nach deutschem Recht wäre ein Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wahrscheinlich nur eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes; jedenfalls, soweit es sich nicht um eine physische Körperverletzung handelt. Die Annahme eines Personenschadens im Sinne der Begriffsbestimmung des § 1 Abs. 1 AHB ist bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen jedoch umstritten; Wussow (AHB § 1 Anm. 80) nimmt hier unter Ablehnung eines Personenschadens einen reinen Vermögensschaden in Fällen an, in denen ein Schadensersatzanspruch in Geld erhoben wird; demgegenüber vertritt *Johannsen* (in Bruck/Möller/Johannsen aaO [Fn. 41] G 71) im gleichen Fall die Annahme eines Personenschadens. *Otto* (VersR 64, 1129) lehnt mit eingehender Begründung Personenschaden wie auch Sach- und Vermögensschaden ab.

50 Vgl. hierzu sehr instruktiv *Linde* BB 94, 2412.

51 Vgl. *Palandt*, BGB 54. Aufl. zu § 618 Rdn. 8.

52 Wie ausgeführt, muß nach der Entscheidung *Harris v. Forklift* (aaO [Fn. 16]) eine „injury“ oder „psychological harm“ nicht notwendigerweise vorliegen, um eine auf Title VII gestützte Klage erfolgreich durchzusetzen. Da eine zwingende Notwendigkeit der Feststellung eines körperlichen Schadens aber nach der neueren Rechtsprechung nicht besteht, wird naturgemäß in den meisten Klagen auch nicht hierauf abgestellt. Dies bedeutet nicht notwendigerweise, daß eine sexuell verletzende Verhaltensweise nicht (auch) eine Körperverletzung (bodily injury) darstellen kann; vgl. hierzu die Entscheidungen *NPS Corp. v. Insurance Co. of North America* aaO (Fn. 21) sowie *Rabidue v. Osceola* aaO (Fn. 18).

53 So die herrschende Meinung; vgl. hierzu *Kuwert*, Allgemeine Haftpflichtversicherung 3. Aufl. Rdn. 4016; *Späte* aaO (Fn. 37) § 4 AHB Rdn. 14; *Bruck/Möller/Johannsen* aaO (Fn. 41) G 164; jeweils m. w. N.

54 Vgl. den Wortlaut der Bestimmung des § 4 I Nr. 6 b Abs. 3 AHB. Eingehend hierzu *Späte* aaO (Fn. 37) § 1 AHB Rdn. 154 sowie § 4 AHB Rdn. 170, jeweils m. w. N. Zwar vertritt dieser in seiner Kommentierung zu § 4 unter Rdn. 14 die Auffassung, daß ein Anspruch wegen entgangenen Gehalts als unechter Vermögensschadensanspruch dann unter den Deckungsbereich der AHB fallen soll, wenn dieser kausal auf einen Personenschaden zurückzuführen ist, jedoch ist diese Ansicht im Gedankenkontext wohl nicht auf die hier behandelte Problematik applizierbar.

55 So die herrschende Meinung; vgl. hierzu die Darstellungen in *Späte* aaO (Fn. 37) § 7 AHB Rdn. 16 m. w. N. sowie *Wagner*, Haftpflichtversicherung 2. Aufl. S. 199.

56 Im Rahmen der Vorsatzausschlußklausel des § 4 II Nr. 1 AHB muß sich der VN nur den Vorsatz eines Repräsentanten zurechnen lassen. Als solcher wird von der Rechtsprechung verstanden eine Person, die befugt ist, selbständig in einem gewissen, nicht ganz unbedeutenden Umfang für den VN zu handeln, und dabei auch dessen Rechte und Pflichten wahrzunehmen hat (vgl. u. a. *BGH* VersR 64, 475; 86, 696; 89, 737). So sind z. B. Bevollmächtigte in der Regel als Repräsentanten anzusehen. Da es sich bei der Klausel um eine Ausschlußklausel handelt, ist der Versicherer für das Vorliegen des Tatbestandes beweispflichtig; es geht daher zu Lasten des Versicherers, wenn die innere Einstellung des Repräsentanten zur Zeit der Tat nicht aufgeklärt werden kann. Ein Nachweis des Vorsatzes dürfte im Rahmen der Problematik des Sexual Harassment wohl nur in Fällen von tätlichen Handlungen möglich sein. Der Vollständigkeit halber sei in diesem Zusammenhang angemerkt, daß sich ein VN das vorsätzliche Verhalten anderer Personen als seines Repräsentanten nicht zurechnen lassen muß, so die herrschende Meinung; vgl. hierzu eingehend *Späte* aaO (Fn. 37) § 4 AHB Rdn. 208; zur Problematik der Zurechenbarkeit des Fremdvorsatzes eingehend ders. aaO Rdn. 197 ff. sowie *Wussow* aaO (Fn. 49) § 4 Rdn. 77 m. w. N.

57 Hierzu ein Textauszug aus den Allgemeinen Bestimmungen einer Standard-Betriebshaftpflichtversicherung:
„Mitversichert ist die persönliche gesetzliche Haftpflicht – der gesetzlichen Vertreter des Versicherungsnehmers und solcher Personen, die er zur Leitung oder Beaufsichtigung des versicherten Betriebes oder eines Teiles desselben angestellt hat, in dieser Eigenschaft;
– sämtlicher übrigen Betriebsangehörigen für Schäden, die sie in Ausführung ihrer dienstlichen Verrichtung verursachen. Ausgeschlossen sind Haftpflichtansprüche aus Personen-

in leichter Abwandlung der Formulierung auch Bestandteil von Betriebshaftpflichtdeckungen für das Ausland⁵⁸.

Hierzu normiert § 636 RVO, daß ein Unternehmer den in seinem Unternehmen tätigen Versicherten nur dann zum Ersatz von Personenschäden nach anderen gesetzlichen Vorschriften – insbesondere dem Deliktsrecht – verpflichtet ist, wenn er einen Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat oder dieser bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr eingetreten ist. § 637 RVO erweitert die Beschränkung der Schadensersatzpflicht auf Fälle, in denen ein Betriebsangehöriger durch die betriebliche Tätigkeit eines anderen, in demselben Betrieb tätigen Kollegen einen Arbeitsunfall erleidet.

Intention des Gesetzgebers bei der Freistellung von Unternehmern und Betriebsangehörigen von Haftpflichtansprüchen aus Arbeitsunfällen war die Sicherstellung eines Ausgleichsanspruchs aus der Sozialversicherung, ohne daß der Geschädigte hierzu seinen Arbeitgeber oder Kollegen zivilrechtlich hätte verklagen müssen. Das US-amerikanische Gegenstück zur RVO sind – wie bereits erwähnt – die Worker's Compensation Laws⁵⁹.

Eine Einordnung von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in die Kategorie Arbeitsunfall im Sinne der RVO-Bestimmungen muß hingegen abgelehnt werden. Zwar gibt die RVO keine Definition des Begriffes „Arbeitsunfall“, jedoch wird als solcher nach herrschender Meinung verstanden ein von außen den Körper schädigendes, plötzliches Ereignis. Der weitaus überwiegende Teil der auf den Vorwurf des Sexual Harassment gestützten Klagen stellt auf ein „hostile environment“ ab⁶⁰. Dies setzt jedoch eine Entwicklung voraus, die sich aus mehreren Einzelfällen zusammensetzt, die nicht jeweils einer singulären Betrachtung unterzogen werden dürfen. Aber auch bei einer entsprechenden Betrachtungsweise ist eine sexuelle Belästigung nicht als „Unfall“ im Sinne der RVO einzustufen, wobei die Begründung an die wohl herrschende Meinung in den USA⁶¹ anschließen kann. Es handelt sich eben nicht um ein bei einer versicherten Tätigkeit von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, sondern um ein solches, welches anlässlich der Tätigkeit exogen eintritt und nur eine zufällige Verknüpfung mit der Tätigkeit aufweist. Für diese Ansicht spricht auch eine teleologische Auslegung der RVO.

Quintessenz dieser Betrachtung ist, daß zumindest solche in den USA vorkommenden Fälle sexueller Belästigung unter den Deckungsbereich der AHB fallen, in denen es zu tätlichen Handlungen gekommen ist. Hierunter fallen danach insbesondere Sachverhalte des unerwünschten Körperkontaktes (unauthorized touching) sowie hierzu qualifizierte Handlungsweisen.

VI. Vorschläge zur Reduzierung und Vermeidung des Risikos

Für den US-Arbeitgeber bietet sich die Beachtung der höchstrichterlichen Rechtsprechung als direkte und der Abschluß einer Employment Practices Liability Insurance als indirekte Maßnahme zur Risikokontrolle an. In jedem Falle sollte er als direkte Maßnahme⁶² eine klare Politik gegen sexuelle Belästigungen und Diskriminierung ausprechen. Diese muß den Mitarbeitern umfassend zur Kenntnis gebracht werden, um auch hier ein entsprechendes Problembewußtsein aufzubauen bzw. zu verstärken. Weiterhin ist notwendig die Einrichtung spezieller Beschwerdeeinrichtungen, verbunden mit spezifischen, auf die Behandlung von Sexual-Harassment-Fällen ausgerichteten Verfahrensregeln. Allgemeine Beschwerdesysteme sind hierzu nicht geeignet. In jedem Falle müssen die Verfahren so organisiert sein, daß bei einer Vorwurfserhebung ein sofortiges Eingreifen sicher-

gestellt ist. Schließlich empfiehlt sich generalpräventiv die Durchführung von Seminaren für die gesamte Belegschaft inklusive des Managements.

Da aber selbst die Durchführung aller genannten Vorsorgemaßnahmen nicht in jedem Falle geeignet ist, als Arbeitgeber den Vorwurf eines durch Sexual Harassment hervorgerufenen feindlichen Arbeitsumfeldes zu entkräften, bleibt zur indirekten Risikokontrolle nur der Abschluß eines entsprechenden Versicherungsschutzes.

Für einen deutschen Haftpflichtversicherer, der über eine in Deutschland lokal abgeschlossene Betriebshaftpflichtversicherung auch das US-Betriebsrisiko eines VN absichert, bietet sich – allein schon um eventuellen Deckungsstreitigkeiten vorzubeugen – entweder ein klarer Ausschluß analog der Employment Related Practices Exclusion an oder ein ausdrücklicher Einschluß des Risikos, gegebenenfalls unter Anpassung des Beitrages.

Bei Verwendung einer Standardpolice ist in jedem Falle empfohlen, eine Prorogationsklausel in den Versicherungsvertrag zu integrieren⁶³, da sich bei deutschen Haftpflichtpolicen, die auch Betriebsstätten in den USA absichern, nicht ausschließen läßt, daß bei eventuellen Deckungsstreitigkeiten versucht werden wird, diese wegen Belegenheit der Sache vor einem US-Gericht auszutragen, was kaum zu erwünschten Ergebnissen führen wird.

VII. Zusammenfassung

Das Risiko eines US-Arbeitgebers, aufgrund des Vorwurfes von Sexual Harassment für ein feindliches Arbeitsumfeld in Anspruch genommen zu werden, ist beachtlich. Entsprechende Bedeutung muß Präventivmaßnahmen beigemessen werden.

Erfüllt ein US-Arbeitgeber ihm obliegende präventive Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend, kann im Rechtsstreit eine erfolgreiche Exkulpation nicht gelingen. Eine reine Erfolgshaftung kann einen Arbeitgeber treffen, wenn Sexual-Harassment-Vorwürfe gegen Manager oder leitende Mitarbeiter erhoben werden.

Das Risiko einer Klage wegen Sexual Harassment ist unter einer Standard-US-Commercial-General-Liability-Police nicht mitversichert. Es besteht jedoch die Möglichkeit, hierfür eine gesonderte Zusatzdeckung in Form der Employment Practices Liability Insurance abzuschließen.

schäden, bei denen es sich um Arbeitsunfälle im Betrieb des Versicherungsnehmers gemäß der Reichsversicherungsordnung handelt.“

Zum vollständigen Wortlaut vgl. u. a. *Späte* aaO (Fn. 37) Teil C Betriebshaftpflichtversicherung Rdn. 6.

58 Zur Arbeitsunfallklausel-Ausland vgl. ebenso beispielhaft *Späte* aaO (Fn. 37) § 4 AHB Rdn. 38; Textauszug: „Ausgeschlossen sind Haftpflichtansprüche aus Arbeitsunfällen, die den Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung unterliegen (siehe § 4 Ziff. 1 3 AHB).“

59 Vgl. Fn. 26.

60 Die meisten Klagen in Fällen von Sexual Harassment stellen auf ein „hostile environment“ ab. Selbst in Fällen, in denen ein „quid-pro-quo-harassment“ vorliegt (vgl. hierzu Fn. 8), sieht man dies in der Regel als Indiz für ein „hostile environment“, so daß auch entsprechend begründet wird.

61 Vgl. die Darstellung und Kommentierung in *Halcomb Lewis* aaO (Fn. 29) S. 297, 299 (hier insbesondere Fn. 21 bis 25) sowie S. 305.

62 Darstellung im Anschluß an *Hamilton/Veglahn* aaO (Fn. 2) S. 586, 587 f.

63 Vgl. hierzu Schweizerische Rückversicherungs-Gesellschaft, Haftpflicht und Versicherung bei Schäden mit Auslandsbezug 1995 S. 23.

Wird ein US-Risiko über eine deutsche Betriebshaftpflichtpolice versichert, ist in Ermangelung einer Ausschlußklausel das Risiko des Sexual Harassment im Rahmen der Personenschadensdeckung im Einzelfall

mitversichert. Es bleibt für involvierte Versicherer, hier wegen einer erhöhten Risikoexposition de conditione ferenda entweder einen Ausschluß vorzusehen oder das Risiko zu akzeptieren.

Rechtsschutzversicherung: die neuen ARB 94 im Vergleich zur alten Fassung*

– Eine Synopse –

Friedhelm A. Rex, München

Die jahrelangen Reformbestrebungen, das seit 1975 geltende Bedingungswerk der Allgemeinen Bedingungen für die Rechtsschutzversicherung (ARB) zu überarbeiten und neu zu fassen, fanden im ersten Halbjahr 1994 ihren Abschluß und mündeten in die ARB 94¹. Es handelt sich um unverbindliche Musterbedingungen des Verbandes der Schadenversicherer e. V. (bis 31. 12. 1994 HUK-Verband e. V.), die seit dem 1. 7. 1994 nicht mehr der Genehmigung des BAV bedürfen². Die Rechtsschutzversicherer haben die Möglichkeit, abweichende Regelungen zu vereinbaren. Ob und inwieweit für neu abgeschlossene oder auch umgestellte Verträge die empfohlenen Musterbedingungen Verwendung finden, bleibt abzuwarten. Im Sinne der Transparenz und der Vergleichbarkeit für den Kunden ist dies zu wünschen.

Nachfolgend sollen die wesentlichen Inhalte und Änderungen in der Form einer Gegenüberstellung, soweit die geänderte Systematik dies zuläßt, schlagwortartig für einen ersten Überblick dargestellt werden.

I. Inhalt der Versicherung

§ 1 (bisher § 1) Aufgaben der Rechtsschutzversicherung

Die Vorschrift enthält eine Definition des Rechtsschutzes. Die Rechtsschutzversicherung ist eine Schadensversicherung, die Hauptleistung besteht in der Übernahme von Rechtsverfolgungskosten. Die Kosten müssen erforderlich sein, es gilt das Übermaßverbot des § 62 VVG. Daneben hat der Rechtsschutzversicherer die Verpflichtung zur Sorgeleistung, konkretisiert in § 17 Abs. 1 (unter bestimmten Voraussetzungen und in bestimmten Fällen Pflicht zur Auswahl und Beauftragung eines Anwalts), § 5 Abs. 5 a (Veranlassung von Übersetzungen in Auslandsfällen) und § 5 Abs. 5 b (Darlehenszahlungen für Strafkautionen) ARB 94.

Die Leistungspflicht des Versicherers besteht für die Wahrnehmung der rechtlichen, nicht der ausschließlich oder weit überwiegend wirtschaftlichen Interessen des VN.

§ 2 Leistungsarten (bisher in den einzelnen Vertragsarten der „Besonderen Bedingungen“)

Die Vorschrift enthält eine Aufzählung sämtlicher Rechtsgebiete, für die grundsätzlich eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen werden kann.

a) Schadenersatz-Rechtsschutz

für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, nicht für deren Abwehr; letzteres ist gegebenenfalls Sache einer bestehenden Haftpflichtversicherung. Die neue Regelung enthält eine deutliche Abgrenzung gegenüber Vertragsverletzungen und den Verletzungen dinglicher Rechte an Immobilien. Für im rechtlichen Grenzbereich angesiedelte Ansprüche ist die Rechtsprechung maßgebend (Schadenersatz, z. B. Culpa in contrahendo, Geschäftsführung ohne Auftrag – § 678 BGB).

b) Arbeits-Rechtsschutz

für die Interessenwahrnehmung aus Arbeitsverhältnissen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (bisher Anstellungsverhältnissen). Gedeckt sind somit auch sogenannte Pflichtdienstverhältnisse, und wegen § 3 Abs. 3 b ARB 94 besteht Rechtsschutz auch für Bedienstete internationaler und supranationaler Organisationen.

c) (bisher § 29) Wohnungs- und Grundstücks-Rechtsschutz

für Miet-, Pacht- und sonstige Nutzungsverhältnisse (statt dinglich Nutzungsberechtigter in den ARB 75), also werden jetzt auch schuldrechtliche Wohnrechte erfaßt, sowie aus dinglichen Rechten an Immobilien einschließlich des Wohnungseigentumsrechts.

d) Rechtsschutz im Vertrags- und Sachenrecht

für alle privatrechtlichen Schuldverhältnisse (nicht wie bisher nur schuldrechtlichen Verträge), also auch für gesetzliche Schuldverhältnisse – wie z. B. § 812 BGB, Geschäftsführung ohne Auftrag – und aus dinglichen Rechten an beweglichen Sachen.

Die frühere Streitwertgrenze von 300 DM für versicherungsvertragliche Streitigkeiten ist entfallen.

e) (bisher als Klausel) Steuer-Rechtsschutz

für gerichtliche Verfahren im Steuer- und Abgabenrecht. Es muß ein deutsches Finanz- oder Verwaltungsgericht zuständig sein.

f) Sozialgerichts-Rechtsschutz

Auch hier ist die Beschränkung auf Gerichtsverfahren in sozialrechtlichen Angelegenheiten gegeben, und auch hier muß ein deutsches Sozialgericht zuständig sein.

g) Verwaltungs-Rechtsschutz in Verkehrssachen (bisher der sogenannte Führerschein-Rechtsschutz)

Während nach den ARB 75 in Führerscheingelegenheiten Rechtsschutz erst ab dem Widerspruchsverfahren besteht, ist diese Beschränkung in den ARB 94 entfallen. Außerdem ist eine Erweiterung auf „verkehrsrechtliche Angelegenheiten“ erfolgt, so daß z. B. auch Verkehrserziehungs- und Fahrtenbuchverfahren umfaßt sind.

h) Disziplinar- und Standes-Rechtsschutz

für die Verteidigung in Disziplinar- und Standesrechtsverfahren. Es gibt keine spezielle Vorsatzregelung, da

* Im (nächsten) Aufsatzheft vom 1. 2. 1996 folgt eine weitere Abhandlung zu den ARB 94. Darin wird Dr. K. Sperling die Motive und Schwerpunkte behandeln.

¹ VerBAV 94, 97.

² Dritte EG-Richtlinie Schadenversicherung vom 18. 6. 1992 ABIEG Nr. L 228/1 vom 11. 8. 1992.