



Stefanie Meier-Gubser

lic. iur., Fürsprecherin (RA)
Centre Patronal, Bern
www.centrepatronal.ch

Haftung des Arbeitnehmers

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer für jeden Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt. Im Einzelfall relativieren Gesetz und Gerichtspraxis die effektive Schadenersatzpflicht allerdings teilweise massiv. Dennoch lassen sich einige generelle Aussagen machen und ein paar Faustregeln für die Praxis aufstellen.

1. Schematische Betrachtung

Bereits das Gesetz macht die Beurteilung der effektiven Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers alles andere als einfach: Es stellt in Artikel 321e OR einen relativierten Sorgfaltsmassstab auf, nach dem in einem ersten Schritt beurteilt werden muss, ob den Arbeitnehmer überhaupt ein Verschulden trifft (ohne Verschulden keine Haftung), und der in einem zweiten Schritt als Bemessungsgrundlage für die Höhe der effektiven Schadenersatzpflicht dient. Nicht einfacher wird die Beurteilung dadurch, dass im Einzelfall verschiedene Gründe die Haftpflicht des Arbeitnehmers zusätzlich reduzieren können und den Gerichten bei der Schadenersatzbemessung ein erheblicher Spielraum zusteht. Die Haftung des Arbeitnehmers beurteilt sich immer nach dem konkreten Einzelfall. Eine Darstellung der Schadenersatzpflicht kann daher immer nur beispiel- und schemenhaft bleiben und betonen, dass das Resultat im Einzelfall teilweise massiv abweichen kann. Häufig wären jedoch sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer froh, für die Erledigung gewisser Fälle eine Art Leitlinie zu haben. Dazu soll der vorliegende Fachbeitrag dienen. Allgemeinen Ausführungen folgen Faustregeln und Beispiele aus der Ge-

richtspraxis. Um den illustrativen Charakter und den praktischen Nutzen für «Alltagsschäden» beizubehalten, wird bewusst auf eine (allzu) dogmatische Würdigung verzichtet.

2. Voraussetzungen für Haftung

Das Obligationenrecht unterscheidet zwischen vertraglicher und ausservertraglicher (delikti-

scher) Haftung. Auch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können grundsätzlich beide Haftungsgrundlagen gegeben sein, wobei in der Praxis vor allem die vertragliche Haftung eine Rolle spielt (und daher auch im vorliegenden Fachbeitrag).

Damit ein Arbeitnehmer haftbar (also schadenersatzpflichtig) wird, müssen vier Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Das Vorliegen eines Schadens
2. Eine Vertragsverletzung des Arbeitnehmers
3. Ein adäquater (d.h. erfahrungsgemäss zu erwartender) Kausalzusammenhang zwischen Schaden und Vertragsverletzung
4. Ein Verschulden des Arbeitnehmers

Als Vertragsverletzungen stehen Verletzungen von Arbeits-, Sorgfalts- und Treuepflichten, die der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses gegenüber seinem Arbeitgeber hat, im Vordergrund.

Im Streitfall muss der Arbeitgeber Folgendes beweisen: Den Schaden (in Höhe und Bestand), die Vertragsverletzung sowie den adäquaten Kausalzusammenhang zwischen beidem. Das Verschulden des Arbeitnehmers hingegen wird bei der vertraglichen Haftung von Gesetzes wegen vermutet, weshalb dieser für

→ Art. 321e OR: Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.
- (2) Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Abbildung 1: Faustregeln für Sorgfalts- und Haftungsmassstab

Verschulden	Schadenszuführung	Merksatz	Faustregel für Haftungsumfang
Absicht	Wissen und Wollen oder bewusstes Inkaufnehmen	<i>Das ist mit voller Absicht geschehen oder in Kauf genommen worden.</i>	Schadenersatzpflicht in voller Schadenshöhe (Bei Urteilsunfähigkeit u.U. Billigkeitshaftung)
Grobe Fahrlässigkeit	Missachtung elementarster Sorgfalt und Vorsichtsmassnahmen	<i>Das darf einfach nicht passieren! Wie kann man nur?</i>	Grundsätzlich keine Reduktion, oft aber maximal 3 Monatslöhne (Bei hohem Schaden und hoher Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers auch höher)
Mittlere Fahrlässigkeit (definitionsgemäss zwischen grober und leichter Fahrlässigkeit)	Verletzung von Sorgfaltspflichten, aber ohne Missachtung elementarster Vorsicht	<i>Das sollte (eigentlich) nicht passieren.</i>	Hälfte bis $\frac{2}{3}$ des Schadens, maximal 2 Monatslöhne
Leichte Fahrlässigkeit	Ausserachtlassen der gebotenen Sorgfalt	<i>Das kann schon mal passieren, aber man hätte besser aufpassen müssen.</i>	Bis zur Hälfte des Schadens, maximal 1 Monatslohn (Bei gefahren- oder schadensgeneigter Arbeit keine Schadenersatzpflicht)
Bagatellfälle (sehr leichte Fahrlässigkeit)	Kleiner oder alltäglicher Schaden	<i>Das bringt die Arbeit schon mal mit sich.</i>	Keine Schadenersatzpflicht

ein allfälliges Nichtverschulden beweispflichtig ist (Exkulpation). In der Praxis wird allerdings häufig der Arbeitgeber das Mass des Verschuldens darlegen müssen, insbesondere dann, wenn er Absicht oder grobe Fahrlässigkeit geltend macht.

Eine Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers aus ausservertraglicher Haftung setzt anstelle der Vertragsverletzung ein gegen gesetzliche Pflichten verstossendes, also widerrechtliches Verhalten voraus. In diesem Fall hat der Arbeitgeber auch das widerrechtliche Verhalten zu beweisen (siehe dazu unten unter Punkt 7).

3. Verschulden: Individueller Sorgfaltsmassstab

Wenn zwei das Gleiche tun, ist es noch lange nicht dasselbe. Das Gesetz relativiert die grundsätzliche Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers sowohl in objektiver (arbeitsverhältnisbezogener) als auch in subjektiver (personenbezogener) Hinsicht. Für die Beurteilung des Verschuldens sowie der konkreten Schadenersatzbemessung muss jeweils ein individueller Sorgfaltsmassstab angewandt werden. Dabei sind das tatsächliche, einzelne Arbeitsverhältnis, das entsprechende Berufsrisiko, der notwendige Bildungsgrad respektive die nötigen Fachkenntnisse sowie die persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, soweit sie der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen, zu berücksichtigen. Darin kommt zum Ausdruck, was gemeinhin als gerecht erscheint: Der Hilfsarbeiter beispielsweise haftet für den gleichen Fehler nicht im gleichen Mass wie der langjährige, bestens qualifizierte Mitarbeiter. Es bedeutet aber auch, dass der Vorgesetzte einen

unsorgfältigen oder schlecht ausgebildeten Arbeitnehmer besser überwachen und anleiten muss als einen gewissenhaften oder gut ausgebildeten.

4. Von Absicht bis leichte Fahrlässigkeit

Nach dem oben erwähnten Sorgfaltsmassstab wird das Verschulden des Arbeitnehmers abgestuft nach Absicht sowie grober, mittlerer und leichter Fahrlässigkeit. Absichtlich handelt, wer bewusst eine schädigende Handlung (oder ein schädigendes Unterlassen) vornimmt respektive den Schaden in Kauf nimmt. Fahrlässigkeit ist regelmässig eine Missachtung der nach den Umständen gebotenen Aufmerksamkeit und Sorgfalt. Bei grober Fahrlässigkeit werden elementarste Vorsichtsmassnahmen missachtet («Das darf einfach nicht passieren!»). Bei mittlerer Fahrlässigkeit (die sich dadurch definiert, dass sie zwischen der groben und der leichten liegt) werden zwar Sorgfaltspflichten verletzt, aber nicht in Missachtung elementarster Vorsicht («Das sollte eigentlich nicht passieren»). Leichte Fahrlässigkeit liegt schliesslich vor, wenn die zu erwartende Sorgfalt nur geringfügig, etwa aus Unvorsichtigkeit oder Unachtsamkeit, verletzt wird («Das kann schon mal passieren, aber man hätte besser aufpassen müssen»).

5. Schadenersatz und Reduktionsgründe

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer für den vollen Schaden und es gibt keine Ober-

grenze der Haftpflicht. Die Schadenersatzhöhe wird allerdings einerseits ebenfalls nach Absicht, grober, mittlerer und leichter Fahrlässigkeit abgestuft. Andererseits können weitere Reduktionsgründe die effektive Ersatzpflicht verringern. Reduktionsgründe sind regelmässig:

Fahrlässigkeit: Fahrlässigkeit führt regelmässig nicht nur zu einem geringeren Verschulden, sondern meist auch zu einer Reduktion der Schadenersatzpflicht, abgestuft nach dem Grad der Fahrlässigkeit.

Berufsrisiko: Wo das Risiko für Schäden erfahrungsgemäss besonders hoch ist (sogenannte gefahren- oder schadensgeneigte Arbeit) – wie zum Beispiel bei Berufschauffeuren, Ärzten, Automechanikern, Berufen mit Umgang mit sehr teuren Geräten oder mit einer hohen Komplexität der Arbeit –, haftet der Arbeitnehmer in der Regel nicht für geringfügige Schäden oder für leichte Fahrlässigkeit. Allerdings dient das Berufsrisiko nicht der pauschalen Entschuldigung jedes Schadens, sondern muss sich im konkreten Fall auch manifestiert haben.

Selbst- oder Mitverschulden des Arbeitgebers: Ein Selbst- oder Mitverschulden des Arbeitgebers, etwa weil er keine oder falsche Weisungen erlässt, für die Arbeit nicht qualifizierte Arbeitnehmer beauftragt oder sie ihren Fähigkeiten entsprechend ungenügend instruiert und beaufsichtigt, führt zu einer Reduktion oder gar zu einem Entfallen der Haftung.

Lohnhöhe oder Notlage des Arbeitnehmers: Bei hohem Schaden und leichter bis mittlerer Fahrlässigkeit kann ein (insbesondere im Verhältnis zur Verantwortung des Arbeitnehmers) bescheidener Lohn zu einer Reduktion der Haftung führen, weil Schadenhöhe und Lohn in

Relation gesetzt werden. Geriete der leicht bis mittel fahrlässig handelnde Arbeitnehmer durch die Leistung seiner Schadenersatzpflicht in eine Notlage, kann dies zu einer zusätzlichen Reduktion führen.

Einwilligung oder Anordnung des Arbeitgebers: Hier handelt es sich streng genommen in der Regel nicht um einen Reduktionsgrund der Schadenersatzpflicht, sondern um ein Entfallen der Haftung wegen fehlender Vertragsverletzung. Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer expliziten Anordnung oder widerspruchslosen Duldung des Arbeitgebers einen Schaden verursacht, begeht keine Vertragsverletzung, ausser der Arbeitnehmer wäre gehalten gewesen, dem Arbeitgeber von seinen Anordnungen abzuraten, weil er zum Beispiel über ein grösseres Fachwissen oder eine längere Erfahrung verfügt.

6. Faustregeln für Schadenersatz

Grundsätzlich gibt es keine Obergrenze für die Haftung, keine «maximale Haftung». Faustregelmässig kann jedoch aufgrund gewisser Tendenzen in der Gerichtspraxis die Höhe der

jeweiligen Schadenersatzpflicht wie folgt dargestellt werden:

Leichte Fahrlässigkeit: Bei gefahren- oder schadensgeneigter Arbeit in der Regel Entfallen der Schadenersatzpflicht, ansonsten Reduktion. Faustregel für Haftung: Bis zur Hälfte des Schadens, maximal ein Monatslohn.

Mittlere Fahrlässigkeit: Reduktion der Schadenersatzpflicht. Faustregel für Haftung: Hälfte bis zwei Drittel des Schadens, maximal zwei Monatslöhne.

Grobe Fahrlässigkeit: In der Regel keine Reduktion der Schadenersatzpflicht. Allerdings werden Schadenhöhe und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigt. Faustregel für Haftung: Voller Schaden, maximal drei Monatslöhne (bei hohem Schaden und hoher Leistungsfähigkeit auch höher).

Absicht: Keine Reduktion der Schadenersatzpflicht. Faustregel für Haftung: Voller Schaden. (In der Praxis ist Absicht jedoch häufig schwierig nachzuweisen.)

Berufsrisko (gefahren- oder schadensgeneigte Arbeit): Bei leichter Fahrlässigkeit in der Regel Entfallen der Schadenersatzpflicht. Ansonsten zusätzliche Reduktion.

Selbst- oder Mitverschulden des Arbeitgebers:

Ein Selbstverschulden des Arbeitgebers führt zum Entfallen der Schadenersatzpflicht, Mitverschulden zu einer Reduktion.

7. Spezielles

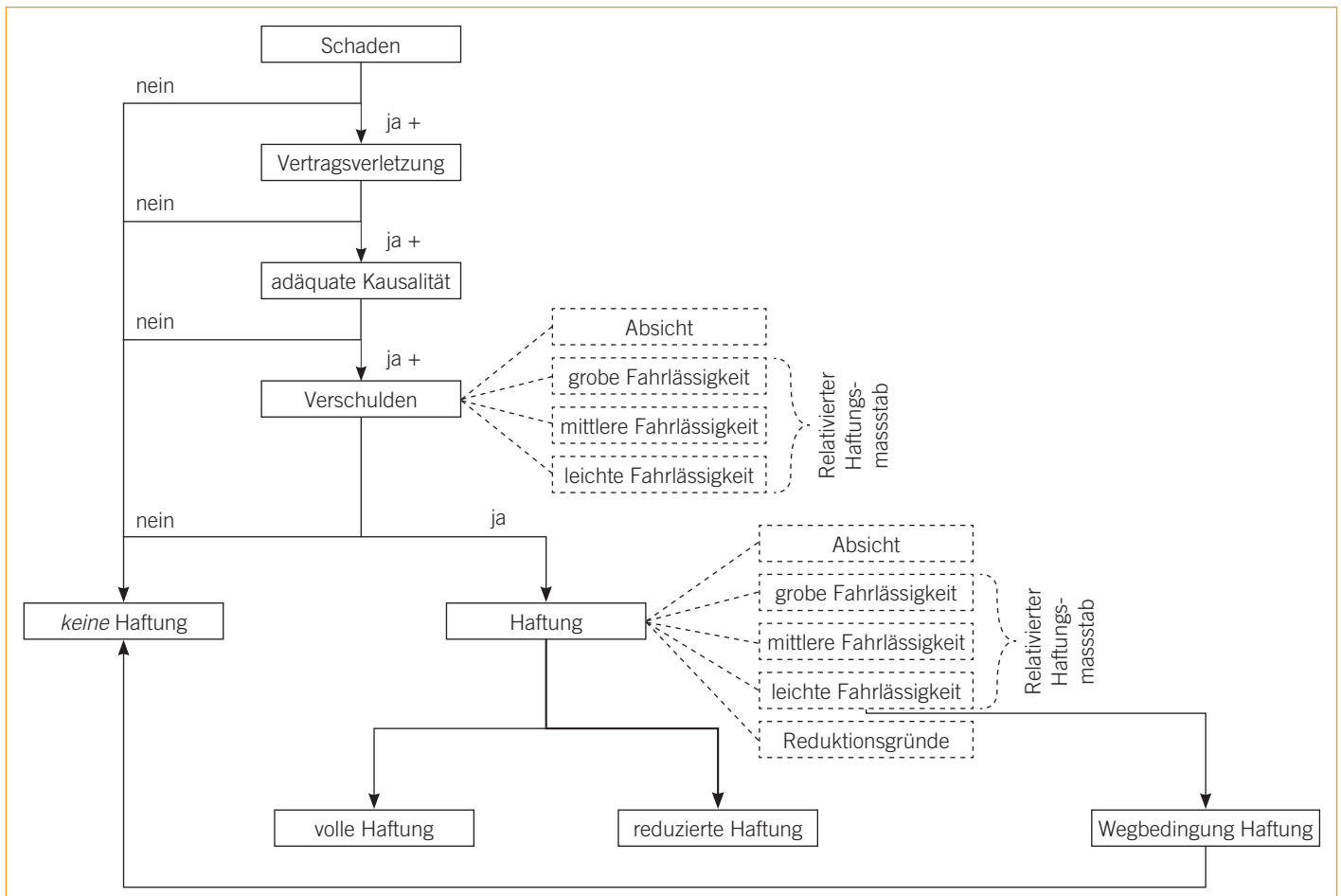
Gewisse Sonderfälle verdienen an dieser Stelle besondere Erwähnung.

Wegbedingung für leichte Fahrlässigkeit: Vertraglich (auch in Normal- oder Gesamtarbeitsverträgen) kann die Haftung des Arbeitnehmers für leichte Fahrlässigkeit wegbedungen werden, sodass dieser für Schäden, die er aufgrund leichter Fahrlässigkeit verursacht, nicht schadenersatzpflichtig wird.

Mankohaftung: Auch bei der sogenannten Mankohaftung, der Haftung für Kassen-, Waren- oder Materialfehlbestände, wird der Arbeitnehmer nur für Schäden, die er in Verletzung einer vertraglichen Pflicht selber verursacht hat, schadenersatzpflichtig. Eine globale Überwälzung des Mankoschadens auf mehrere Mitarbeiter ist nicht zulässig (keine Kollektivhaftung).

Pauschalabzüge: Weil die Haftung des Arbeitnehmers immer einen Schaden, eine

Abbildung 2: Prüfschema Haftung des Arbeitnehmers (Art. 321e OR)



Vertragsverletzung, einen adäquaten Kausalzusammenhang und ein Verschulden voraussetzt, sind Pauschalabzüge für allfällige zukünftige Schäden grundsätzlich nicht zulässig.

Haftung für Schäden, die durch eine Versicherung gedeckt sind: Bei Schäden, die durch eine Versicherung gedeckt sind, beträgt der Schaden des Arbeitgebers, für den der Arbeitnehmer haftbar ist, nur noch den Selbstbehalt, einen allfälligen Malus und gegebenenfalls ungedeckt gebliebene Schäden oder allenfalls Regressforderungen. Die Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers umfasst also nicht den von der Versicherung gedeckten Schaden. (Es gibt allerdings Gerichte, die zugunsten des Arbeitnehmers davon ausgehen, der Arbeitgeber müsse Schadensrisiken, wenn möglich und zumutbar, immer versichern. In der Folge sprechen sie dem geschädigten Arbeitgeber maximal den Schadenersatz zu, der sich bei entsprechender Versicherung verwirklicht hätte. Eine hohe praktische Relevanz dabei haben Fahrzeugschäden, bei denen einige Gerichte generell davon ausgehen, der Arbeitgeber müsse eine Vollkaskoversicherung abschliessen.)

Haftung für Nichterfüllung und Verzug: Die bis hierhin behandelten Fälle betreffen die Schlechterfüllung des Arbeitsvertrags. Der Arbeitnehmer haftet jedoch auch für Nichterfüllung der Arbeitspflicht respektive für Verzug (Arbeitnehmer verlässt ungerechtfertigterweise die Arbeitsstelle). In diesen Fällen stehen dem Arbeitgeber nebst Schadenersatzansprüchen zusätzliche Massnahmen wie Verweigerung der Lohnzahlung, Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder pauschale Geltendmachung eines Viertels des Monatslohns (ohne Substanziierung des effektiven Schadens) zur Verfügung. Praktisch belässt es der Arbeitgeber oft bei diesen Behelfen. Er kann jedoch gegebenenfalls zusätzlich Schadenersatzansprüche geltend machen.

Ausservertragliche Haftpflicht: Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch für Schäden verantwortlich werden, die er ausserhalb seines Arbeitsvertrags verursacht. Die schädigende Handlung ist in diesem Fall keine Vertragsverletzung, sondern muss widerrechtlich sein, das heisst, gegen das Recht verstossen, um allenfalls eine Schadenersatzpflicht zu begründen. Zu denken ist hier in erster Linie an Arbeiten oder Gefälligkeiten, die der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber ausserhalb der Arbeitszeiten oder seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erbringt. Die Haftung für ausservertraglich oder im Rahmen einer Gefälligkeit entstandenen Schaden ist weniger streng als die vertragliche.

8. Geltendmachung spätestens beim letzten Lohn

Ersatzforderungen für absichtlich zugefügte Schäden dürfen ohne Einschränkung mit den Lohnforderungen des Arbeitnehmers verrechnet werden. Für fahrlässige Schadenverursachung bildet der pfändbare Lohn (Existenzminimum) die Grenze. Die Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers verjähren nach zehn Jahren. Allerdings tut der Arbeitgeber gut daran, die Schadenersatzforderung immer sofort geltend zu machen oder zumindest – wenn beispielsweise der Umfang noch nicht bekannt ist – explizit vorzubehalten, allerspätestens aber bei der Auszahlung des letzten Lohnes. Tut er dies nicht und bezahlt den Lohn vorbehaltlos aus, riskiert er nach gängiger Gerichtspraxis, dass ihm dies als Verzicht auf die Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs ausgelegt wird und er – trotz noch nicht eingetretener Verjährung – den Anspruch nicht mehr geltend machen kann.

9. Einige Beispiele aus der Gerichtspraxis

Leichte Fahrlässigkeit: Ohne besondere Umstände ist der Verlust eines Schlüssels durch den Arbeitnehmer leichtfahrlässig. Die leichte Fahrlässigkeit sowie die Tatsache, dass der Arbeitgeber dafür hätte besorgt sein müssen, dass der Verlust eines Schlüssels nicht derart hohe Kosten nach sich zieht, führte dazu, dass der Arbeitnehmer nicht den gesamten Schaden (konkret 6000 Franken für das Austauschen des Schliesssystems), sondern nur einen kleinen Teil davon (konkret 500 Franken) übernehmen musste. (Urteil des Appellationsgerichts Basel-Stadt vom 22. Oktober 2002)

Mittlere Fahrlässigkeit, Notlage: Dadurch, dass der Arbeitnehmer pflichtwidrig ein Couvert, das er betriebsintern hätte weiterleiten sollen, monatelang ungeöffnet in seinem Büro liegen liess, versäumte es der Arbeitgeber, rechtzeitig ein Beitragsgesuch zu stellen, und es entstand dadurch ein Schaden von 90 000 Franken. Da nur die ordnungsgemässe Posterledigung und -weiterleitung (und nicht etwa das Einreichen des Gesuchs) zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehörte und weil die Nachlässigkeit offenbar einmalig war, ging das Bundesgericht von mittlerer Fahrlässigkeit aus. Im Weiteren reduzierte es den Schadenersatz auf 14 000 Franken (rund zwei Monatslöhne), weil der Arbeitnehmer, hätte er die geforderten 35 000 Franken bezahlen müssen, in eine Notlage geraten wäre. Ohne dass der Entscheid dies erwähnt, hat hier

wohl auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers eine Rolle gespielt. Da das entsprechende Beitragsgesuch nicht zum ersten Mal gestellt worden war, wusste er um die Tatsache, dass ein Gesuch bis zu einer gewissen Frist gestellt werden musste, fragte jedoch nie nach. (Unveröffentlichter Bundesgerichtsentscheid 4C_103/2005)

Grobe Fahrlässigkeit: Ein Postautochauffeur, der innerhalb eines Jahres vier Unfälle mit jeweiligen Schadenssummen von mehreren tausend Franken verursachte, weil er Höhe und Breite seines Fahrzeugs falsch einschätzte, handelte grobfahrlässig. Dem Arbeitnehmer nützte es nichts, pauschal mit dem Berufsrisiko von Berufschauffeuren zu argumentieren, weil sich dieses in der konkreten Gefahrenlage und den schadenverursachenden Handlungen (Auffahrunfall im Kreisel wegen zu geringen Abstands, Anhängen an einem Dachvorsprung) nicht manifestierte. Vom Gesamtschaden von 50 000 Franken machte der Arbeitgeber 4000 Franken (wahrscheinlich jeweils den Selbstbehalt der Versicherung) geltend, die ihm vom Gericht zugesprochen wurden. (Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern vom 3. März 2010)

Verzicht auf Geltendmachung: Nachdem der als Chauffeur (später als Maschinist) angestellte Arbeitnehmer am 14. Oktober 2004 und am 29. Januar 2007 alkoholisiert einen Unfall verursacht hatte, behielt sich der Arbeitgeber die Geltendmachung seines Schadenersatzanspruches am 30. Januar 2007 schriftlich vor. Diesen Vorbehalt wiederholte er in der (fristlosen) Kündigung vom 8. August 2008 und in einem Schreiben vom 12. September 2008. Die letzte Lohnabrechnung stellte der Arbeitgeber am 14. August 2008 aus. Dadurch, dass der Arbeitgeber in der letzten Lohnabrechnung vom 14. August 2008 weder die Schadenersatzforderung (deren Höhe in diesem Zeitpunkt bekannt war) zur Verrechnung brachte noch den allgemeinen Vorbehalt erneuerte und den Lohn vorbehaltlos ausbezahlte, durfte der Arbeitnehmer gemäss Bundesgericht davon ausgehen, der Arbeitgeber verzichte auf den Schadenersatz, und die Geltendmachung war damit verwirkt. (Unveröffentlichter Bundesgerichtsentscheid 4A_351/2011) ■