

HR Today

Know-how for tomorrow

Published on *hrtoday.ch* (<http://www.hrtoday.ch>)

Schäden am Arbeitsplatz – wann haftet der Arbeitnehmer?

Article Category: Arbeit und Recht

Author: [Sonja Stark-Traber](#) ^[1]

Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Entsteht dem Arbeitgeber dadurch ein Schaden, stellt sich die Frage, ob und wie weit der Arbeitnehmer dafür einzustehen hat. Dabei wird die Haftung nach den individuellen Umständen des Einzelfalles beurteilt.



Wer Fehler macht, soll dafür geradestehen – egal ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. (Bild: iStock)

Im Vordergrund steht in der Praxis die vertragliche Haftung des Arbeitnehmers nach Art. 321e OR: Der Arbeitnehmer ist für einen Schaden verantwortlich, wenn der Arbeitgeber eine Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer (etwa eine Sorgfaltspflichtverletzung), den entstandenen Schaden sowie den sogenannten Kausalzusammenhang zwischen beiden Elementen beweist. Gelingt dieser Nachweis, so kann sich der Arbeitnehmer nur entlasten, wenn er beweist, dass ihn keine Schuld trifft.

Bei der Beurteilung des Verschuldens sowie der konkreten Bemessung der Schadenersatzforderung, wird ein individueller Sorgfaltsmassstab angewendet. Dabei ist gemäss Gesetz das jeweilige Arbeitsverhältnis massgebend. Berücksichtigt werden Berufsrisiko, Bildungsgrad, verlangte Fachkenntnisse oder auch die Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Haftung bei gefahren- oder schadensgeneigter Arbeit

Ist das Risiko für Schäden bei einer Tätigkeit erfahrungsgemäss besonders hoch, kann der Arbeitnehmer damit rechnen, dass seine Haftung reduziert wird oder gar entfällt. In der Praxis führt das Berufsrisiko zum Beispiel bei Unfällen von Chauffeuren oder Aussendienstmitarbeitern mit dem Geschäftsauto regelmässig zu einer Reduktion der Haftung.

Wiegt das Verschulden des Arbeitnehmers bei Autounfällen nur leicht (zum Beispiel bei kleineren Fahrfehlern), so muss er normalerweise nichts oder nur einen symbolischen Beitrag an den Schaden leisten. Bei mittlerem Verschulden wird er am Schaden beteiligt und erst bei grobem Verschulden (zum Beispiel bei Fahren in alkoholisiertem Zustand) hat er den Schaden mehrheitlich oder voll zu tragen.

Ein analoges Berufsrisiko wird auch in anderen Berufen angenommen, wie zum Beispiel im Gastgewerbe (Geschirr geht kaputt), bei Kassenmitarbeitenden (Fehlbetrag) oder auch bei Piloten, Bergführern, Ärzten oder Anwälten.

Nebst dem Berufsrisiko können auch weitere Gründe zu einer Reduktion der Haftung führen. Beispielsweise ein geringer Bildungsgrad oder ein tiefes Mass an Fachkenntnissen des Arbeitnehmers, eine geringe Entlohnung bzw. eine Notlage des Arbeitnehmers oder ein Selbstverschulden des Arbeitgebers.

Hat der Arbeitgeber beispielsweise Kenntnis von der geringen Erfahrung oder der Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers, so hat er diesen genügend zu instruieren und zu überwachen, falls er im Schadenfall nicht einen Teil des Schadens selber tragen will.

Höhe der Haftung

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer für jeden Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig verursacht. Eine Obergrenze für die Haftung gibt es nicht (abgesehen von der effektiven Schadenshöhe). Stark vereinfacht und im Sinne einer Faustregel kann jedoch die Gerichtspraxis wie folgt zusammengefasst werden (wobei Abweichungen im Einzelfall stets möglich sind):

- Bei leichter Fahrlässigkeit (insbesondere bei gefahren- oder schadensgeneigter Arbeit): In der Regel starke Haftungsreduktion (bis zur Hälfte des Schadens, maximal ein Monatslohn) oder Entfallen der Schadenersatzpflicht.
- Bei mittlerer Fahrlässigkeit: Reduktion der Schadenersatzpflicht (Hälfte bis zwei Drittel des Schadens, maximal zwei Monatslöhne).
- Bei grober Fahrlässigkeit: In der Regel keine Haftungsreduktion, Schadenhöhe und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers werden aber oft berücksichtigt (maximal drei Monatslöhne).
- Bei Absicht: Volle Schadenersatzpflicht.

Zu beachten ist, dass von Art. 321e OR vertraglich nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe, die zu einer Haftungsverschärfung führt, ist daher nichtig. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn mit der Konventionalstrafe eine vom Schaden oder Verschulden des Arbeitnehmers unabhängige Haftung eingeführt werden soll.

Abgrenzung zur Organhaftung

Abzugrenzen ist die Arbeitnehmerhaftung von der Organhaftung, wenn eine Organperson gleichzeitig beim Arbeitgeber angestellt ist (zum Beispiel ein Verwaltungsrat oder Geschäftsführer). Im Schadenfall ist die Haftung als Arbeitnehmer und als Organ separat zu prüfen. Dies weil die Organhaftung, insbesondere im Bereich der Treuepflicht, weiter geht als die Arbeitnehmerhaftung.

Im Grundsatz gilt: Die Gerichte müssen zurückhaltend sein bei der nachträglichen Beurteilung von Geschäftsentscheiden, die in einem einwandfreien Entscheidungsprozess zustande gekommen sind. Dies sofern die Entscheidungsfindung auf angemessenen Informationen beruhte und frei von Interessenkonflikten war. Inhaltlich ist nur zu beurteilen, ob der Entscheid vertretbar erscheint (sog. «Business Judgment Rule»).



Text: Sonja Stark-Traber ^[1]

Sonja Stark-Traber, lic. iur., LL.M., ist als Rechtsanwältin in der Wirtschaftsanwaltskanzlei Suter Howald Rechtsanwälte ^[2] in Zürich tätig, mit Schwerpunkten im Bereich Prozessführung, Arbeits- und Vertragsrecht. Kontakt: sonja.stark@suterhowald.ch ^[3]

©2019 by ALMA Medien AG, Zürich

Source URL: <http://www.hrtoday.ch/de/article/wer-arbeitet-macht-fehler-schaden-arbeitnehmer-arbeitgeber>

Links

[1] <http://www.hrtoday.ch/de/utcontent/sonja-stark-traber>

[2] <http://www.suterhowald.ch>

[3] <mailto:sonja.stark@suterhowald.ch>