

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 430 618 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 43

Für welche Schäden haften Mitarbeitende?



Thomas M. Meyer: «Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich für den Schaden verantwortlich, den er seinem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.»

Inwieweit können Mitarbeitende für verursachte Schäden zur Kasse gebeten werden? Welche Haftungsvoraussetzungen müssen erfüllt sein?

Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*)

Nicht selten kommt es vor, dass Mitarbeitende im Verlauf ihres Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber einen Schaden zufügen. Ein solcher Schaden kann beispielsweise dadurch eintreten, dass der Arbeitnehmer mit dem Firmenfahrzeug einen Unfall verursacht. Oftmals stellt sich die Frage der Haftung auch dann, wenn dem Arbeitgeber aufgrund unsorgfältiger Ausführung der Arbeit durch Mitarbeitende ein Schaden entsteht.

Gesetzliche Regelung

Art. 321e des schweizerischen Obligationenrechts (OR) hält in Bezug auf die Haftung des Arbeitnehmers ausdrücklich fest, dass Letzterer für den Schaden verantwortlich ist, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Dabei richtet sich das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die für die auszuführende Arbeit erforderlich sind, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften

des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen. Nach den allgemeinen Regeln des Haftpflichtrechts müssen für eine Haftung vier Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, nämlich eine Pflichtverletzung, ein Schaden, ein adäquater Kausalzusammenhang sowie ein Verschulden. Mit anderen Worten setzt eine Haftung des Mitarbeiters immer voraus, dass dieser eine Pflichtverletzung begangen hat und gerade durch diese Pflichtverletzung der Arbeitgeber einen Schaden erleidet. Weiter muss die Pflichtverletzung absichtlich oder fahrlässig begangen worden sein. Verursacht beispielsweise ein Mitarbeitender mit dem Firmenfahrzeug aufgrund übersetzter Geschwindigkeit eine Kollision, sind sämtliche dieser Haftungsvoraussetzungen erfüllt, da der durch den Verkehrsunfall entstandene Schaden nachweisbar aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers entstanden ist. In solchen Fällen stellt sich jeweils die Frage, ob der Arbeitnehmer für den gesamten durch ihn

verursachten Schaden, nur für einen Teilbetrag oder allenfalls gar nicht haftbar gemacht werden kann.

Höhe der Haftung

Für die Frage des Haftungsumfangs ist primär entscheidend, welches Verschulden der fehlbare Arbeitnehmer für den von ihm verursachten Schaden trägt. Hierbei ist zwischen leichter, mittlerer und grober Fahrlässigkeit einerseits und absichtlicher Schädigung andererseits zu unterscheiden. Ein Fall von absichtlicher Schadenszufügung liegt beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitnehmer Firmengegenstände entwendet. Bei einer solchen absichtlichen Schädigung haftet der fehlbare Arbeitnehmer

(Fortsetzung Auftaktseite 2. Bund)

THEMEN

- | | |
|--|-------|
| › Lohngrafik | S. 00 |
| Thema noch offen | |
| › Hochschulen | S. 00 |
| Für die internationale Karriere gerüstet | |
| › Sesselrücken | S. 00 |
| HR-Leader in neuen Positionen | |
| › Aktuelle Bildungsangebote | S. 00 |

(Fortsetzung Leitartikel)

mer dem Arbeitgeber gegenüber für den gesamten daraus entstandenen Schaden. In der Praxis häufiger sind jedoch die Fälle, in denen ein Schaden aufgrund einer Sorgfaltspflichtverletzung durch den Mitarbeitenden entsteht. Lässt ein Servicemitarbeiter aus Unkonzentriertheit die von ihm abgeräumten Teller fallen, verursacht er dadurch fahrlässig einen Schaden, wobei es sich hierbei um einen Fall von leichter Fahrlässigkeit handeln dürfte. Hingegen läge eine grobfahrlässige Schadenszufügung vor, wenn ein Mitarbeitender mit dem Firmenfahrzeug aufgrund massiv überetzter Geschwindigkeit einen Verkehrsunfall verursacht. Die leichte und mittlere Fahrlässigkeit unterscheiden sich von der Grobfahrlässigkeit dadurch, dass zwar keine elementaren Vorsichtspflichten missachtet, aber auch nicht die im konkreten Fall erforderliche Sorgfalt beachtet wird. Der Grad der Fahrlässigkeit ist insofern von entscheidender Bedeutung, als sich danach in erster Linie der Umfang der Schadenersatzpflicht richtet. Dabei gilt es zu beachten, dass die Gerichte im Zusammenhang mit der im konkreten Fall zu bestimmenden Haftungshöhe einen grossen Ermessensspielraum haben. Als Grundsatz ist davon auszugehen, dass bei einer nur leichten Fahrlässigkeit auch nur eine geringe Schadensbeteiligung des Arbeitnehmers besteht, wohingegen bei mittlerer Fahrlässigkeit die Gerichte oftmals eine hälftige Schadensteilung vornehmen. Bei grober Fahrlässigkeit ist der fehlbare Mitarbeitende in der Regel für den gesamten Schaden haftbar.

Schadensgeneigte Arbeit

Im konkreten Fall sind für die Frage der Höhe der Haftung noch weitere Umstände massgebend, so insbesondere das Berufsrisiko des Arbeitnehmers und seine Fachkenntnisse. Ist die berufliche Tätig-

keit des Mitarbeitenden mit einem erhöhten Berufsrisiko verbunden, spricht man von schadensgeneigter Arbeit. Da bei solchen Tätigkeiten kleinere Missgeschicke fast unvermeidlich sind, besteht deshalb bei leichter Fahrlässigkeit in der Regel keine und bei mittlerer Fahrlässigkeit nur eine Haftung in reduziertem Ausmass. So kann beispielsweise ein Berufsschaufleur, der infolge leichter Fahrlässigkeit einen Parkschaaden verursacht, in der Regel für den daraus entstandenen Schaden nicht haftbar gemacht werden, da es sich bei dieser Tätigkeit um eine solche schadensgeneigte Arbeit handelt. Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber wissentlich oder aus Nachlässigkeit einen Arbeitnehmer mit ungenügenden Fachkenntnissen anstellt und dieser Mitarbeiter in der Folge aufgrund seiner mangelnden Fähigkeiten einen Schaden verursacht, führt zu einer Haftungsreduktion. Im Weiteren wird bei der Haftungsbemessung auch die finanzielle Lage des Arbeitnehmers mitberücksichtigt, weshalb ein verhältnismässig tiefes Salär in der Regel ebenfalls eine Haftungsreduktion zur Folge hat.

Rechtzeitige Geltendmachung

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass ein vom Arbeitnehmer verursachter Schaden nicht sofort vom Arbeitgeber geltend gemacht wird, sondern sich Letzterer erst zu einem späteren Zeitpunkt auf seine diesbezügliche Schadenersatzforderung beruft. Häufig werden solche Schadenersatzforderungen sogar erst nach Austritt des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gestellt. Das Bundesgericht hat in einem erst unlängst gefällten Urteil die umstrittene Frage geklärt, bis wann der Arbeitgeber einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer spätestens geltend machen muss, damit kein Forderungsverzicht des Arbeitgebers aufgrund des Zuwartens mit der Geltendmachung der Forderung

abgeleitet werden kann. In seinem Urteil hat das Bundesgericht festgehalten, dass der Arbeitgeber ihm bekannte Schadenersatzforderungen auf alle Fälle spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen muss, andernfalls ein Verzicht anzunehmen ist. Dies selbst dann, wenn sich der Arbeitgeber solche Schadenersatzforderungen vorgängig explizit vorbehalten hat. Es empfiehlt sich deshalb jedem Arbeitgeber, zwecks Vermeidung des Risikos, dass von einem solchen Verzicht ausgegangen wird, ihm bekannte oder erkennbare Schadenersatzansprüche unverzüglich geltend zu machen und soweit rechtlich zulässig mit der nächsten Lohnzahlung zu verrechnen. Dabei gilt es zu beachten, dass gemäss Art. 323b OR eine unbeschränkte Verrechnung mit Lohnforderungen nur bei einer absichtlichen Schädigung zulässig ist. Bei einem dem Arbeitgeber fahrlässig zugefügten Schaden beschränkt sich das Recht zur Verrechnung hingegen auf den das Existenzminimum des Arbeitnehmers übersteigenden Lohnanteil. In jedem Fall ist dem Arbeitgeber angesichts der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung dringend geraten, eine ihm bekannte Schadenersatzforderung spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung». (www.meyer-wipf.ch, th.meyer@meyer-wipf.ch)

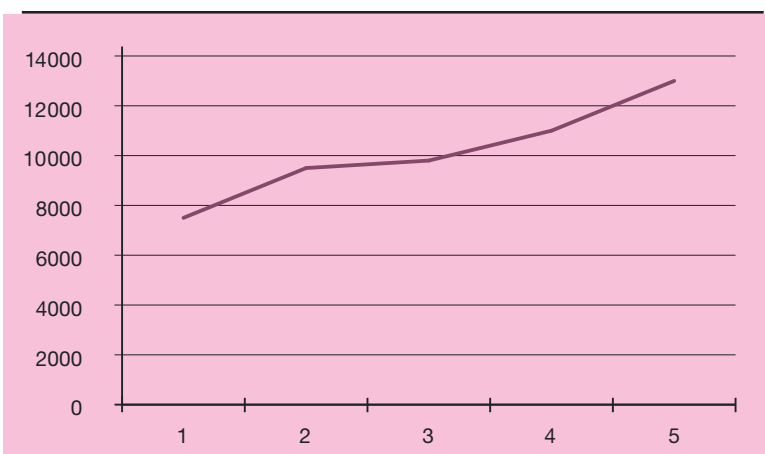
Tagesseminar vom 12. März 2013

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 12. März 2013 in Zürich ein zweites Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen Personalverantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

LOHNGRAFIK

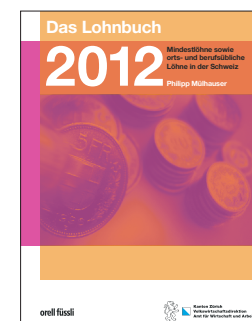
Weiterbildung und Berufsaufstieg eines Gebäudetechnik-Ingenieurs

Aus- und Weiterbildung lohnen sich! Hier am Beispiel eines Gebäudetechnik-Ingenieurs, zwischen 36 bis 40 Jahren:



- 1 Ingenieur
- 2 Projektleiter
- 3 Leitender Ingenieur
- 4 Projektleiter Grossprojekte
- 5 Prüf- und Chefindgenieur

Die Lohnangaben beinhalten Pauschalspesen, allfällige Naturallöhne (Kost und Logis) sowie den 13. Monatslohn. Der Anteil an Löhnen mit Gehaltsnebenleistung ist im Vergleich zu anderen Fachrichtungen sehr hoch.



> Quelle: Das Lohnbuch 2011. Branchenlöhne, Kapitelziffern 35, 36, 41, 63, 64, 65, 72, 86 und 88. Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zu beziehen unter www.arbeitsbedingungen.zh.ch oder beim Orell Füssli Verlag.