

1. Rechtliche Grundlagen

Obligationenrecht Art. 321e / 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.

2. Rechtspraxis zum Begriff der Fahrlässigkeit

Eine vorsätzliche Pflichtverletzung ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer eine **absichtliche** Schädigung vornimmt. Der Arbeitnehmer ist in solchen Fällen grundsätzlich für den ganzen Schaden haftbar den er dem Arbeitgeber verursacht.

Bei der Fahrlässigkeit ist zwischen **grober, mittlerer** und **leichter Fahrlässigkeit** zu unterscheiden. Bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers kommt eine Reduktion seiner Haftung nicht in Betracht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit findet eine Reduktion im Sinne einer Schadensaufteilung statt. Bei leichter Fahrlässigkeit hingegen entfällt die Haftung für schadensgeneigte Arbeit (z.B. bei Berufschaffeuern) vollständig.

- **Leichte Fahrlässigkeit** = Der Arbeitnehmer hat etwas nicht beachtet, dass er bei genauerem Überlegen hätte beachten müssen („kann mal passieren, jeder macht mal einen Fehler“).
- **Mittlere Fahrlässigkeit** = Weder klar leichte noch klar grobe Fahrlässigkeit.
- **Grobe Fahrlässigkeit** = Der Arbeitnehmer hat etwas ausser acht gelassen, das jeder vernünftige Mensch in dieser Lage bedacht hätte („darf nicht passieren“).

Ein erfahrener Chauffeur, der den Firmenlastwagen schwer beschädigt, weil er ihn ohne mit der Handbremse zu sichern abgestellt hat, ist im Grundsatz für den ganzen Schaden haftbar. Bei mittlerer Fahrlässigkeit gehen Gerichte in der Regel von einer Schadensaufteilung aus, wobei sich die Höhe des vom Arbeitnehmer zu übernehmenden Schadenanteils nach dem im konkreten Fall bestehenden Verschuldensgrad richtet. Bei Schadensübernahme durch eine Motorfahrzeug- oder Betriebshaftpflichtversicherung beschränkt sich die Schadenbeteiligung des Arbeitnehmers häufig auf den Bereich Selbstbehalte oder Bonusverluste.

3. Reduktionsgründe bei der Bemessung des Schadenersatzes

- **Berufsrisiko des Arbeitnehmers**, also gefahren- oder schadensintensive Tätigkeit (wird z.B. beim Chauffeur als hoch taxiert, somit ein klarer Grund zur Reduktion).
- **Verschuldensgrad des Arbeitnehmers** (hat der den Schaden alleine verursacht oder waren andere Arbeitnehmer mitbeteiligt usw.).
- **Verschuldensfähigkeit des Arbeitnehmers** (z.B. ein Lehrling oder Neuling / Berufsanfänger hat eine geringere Verschuldensfähigkeit als ein „Profi“ usw.).

- **Selbst oder Mitverschulden des Arbeitgebers** (z.B. Auswahl eines ungenügenden Arbeitnehmers, ungenügende oder unterlassene Instruktion, Nichtüberwachung eines unerfahrenen Arbeitnehmers, ungeeignete, ungenügende oder defekte Arbeitsmittel usw.)
- **Schadensstiftende Weisung des Arbeitgebers** oder Dulden des Arbeitgebers einer schadensstiftenden Haltung / Tätigkeit durch den Arbeitnehmer.
- **Verschuldensstufe beim Arbeitnehmer** (leichte, mittlere, grobe Fahrlässigkeit)
- **Geringe Entlöhnung des Arbeitnehmers**, insbesondere im Verhältnis zur seiner Verantwortung.

4. Geltendmachung des Schadens

Art. 13 der Landesvereinbarung (LV) ASTAG – Les Routiers Suisses

Gemäss diesem Artikel in der LV ist der Arbeitnehmer verpflichtet, festgestellte Mängel unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und anschliessend schriftlich zu bestätigen. Der Arbeitgeber hat den Ersatz für einen vom Arbeitnehmer verursachten Schaden sofort nach Kenntnisnahme geltend zu machen oder klar zum Ausdruck zu bringen, dass er beabsichtigt, den Arbeitnehmer haftbar zu machen. Ein allfälliger Lohnabzug muss spätestens nach drei Monaten erfolgen.

Bei Eintreffen eines Schadenereignis muss der Arbeitgeber möglichst rasch reagieren und zwar entweder die entsprechende Sanktion verhängen (unter der Voraussetzung, dass die Schuld- und Haftungsfrage klar zugeordnet und bestimmt werden kann) oder (wenn z.B. der Schaden noch nicht beziffert oder die Schuldfrage nicht abschliessend geklärt werden kann) einen schriftlichen Vorbehalt machen. Hier ein mögliches Musterschreiben:

Arbeitnehmerhaftung / Vorbehalt

Sehr geehrter Herr / Frau

Sie haben am (Datum) einen Selbstunfall mit hohem Sachschaden an unsere Lastwagen BE xxxx verursacht.

Da die polizeilichen und versicherungstechnischen Abklärungen andauern und der Schaden noch nicht abschätzbar ist, behalten wir uns ausdrücklich vor, unsere Schadenersatzanspruch noch geltend zu machen, auch durch Verrechnung mit Ihrem Lohn, sofern und soweit dies das so genannte Existenzminimum zulässt

Mit freundlichen Grüssen, Firma A

Bemessung der Arbeitnehmerhaftung: Aus der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann folgende „Faustformel“ abgeleitet werden:

Leichte Fahrlässigkeit:	1 Monatslohn, bei Arbeiten mit <u>hohem Berufsrisiko</u> ist aber in der Regel kein Schadenersatz durchsetzbar!
Mittlere Fahrlässigkeit:	2 Monatslöhne
Grobe Fahrlässigkeit:	3 Monatslöhne
Absicht:	Grundsätzlich kann die gesamte Schadenersatzforderung durchgesetzt werden

Achtung: Eine Verrechnung mit dem Lohn ist nur mit dem das Existenzminimum des Arbeitnehmers übersteigenden Lohnteil zulässig.