

RA lic. iur. Markus Stadelmann
Marktstrasse 28
8570 Weinfelden

Tel: 071 620 26 20

www.advo-weinfelden.ch



Die Haftung des Arbeitnehmers für Schäden am Arbeitsplatz

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt (Art. 321e Abs. 1 OR). Bei absichtlicher Schädigung hat der Arbeitgeber den gesamten Schaden zu ersetzen. Bei fahrlässiger Schadensverursachung reduziert sich die Höhe des zu leistenden Schadenersatzes je nach Grad der Fahrlässigkeit (grob, mittel oder leicht). Zudem ist bei Fahrlässigkeit eine Verrechnung mit einer nächsten Lohnzahlung nur soweit erlaubt, als damit nicht in das Existenzminimum des Arbeitnehmers eingegriffen wird (Art. 323b Abs. 2 OR).

Weitere Kriterien für die Bemessung des Schadenersatzes sind u.a. Berufsrisiko, Bildungsgrad und Fachkenntnisse, welche für die konkrete Arbeit erforderlich sind. Konkret bedeutet dies, dass z.B. eine Serviceangestellte, die aus Unachtsamkeit Geschirr zerschlägt, wegen des gegebenen Berufsrisikos für diesen Schaden grundsätzlich nicht zur Rechenschaft gezogen werden kann. Nicht zulässig sind auch sogenannte vertragliche Mankoklauseln, die im Voraus eine Haftung für einen Schaden begründen, ohne dass ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt.

Zulässig ist es hingegen zugunsten des Arbeitnehmers die Haftung für leichte Fahrlässigkeit vertraglich auszuschliessen. In der Praxis ist es zudem verbreitet, dass bei fahrlässiger Schadensverursachung und bei sonst tadellosem Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers seitens des Arbeitgebers darauf verzichtet wird, den entstandenen Schaden beim Arbeitnehmer geltend zu machen. Wichtig zu wissen ist, dass in diesen Fällen der Arbeitgeber nicht im Nachhinein – insbesondere dann im gekündigten Arbeitsverhältnis bzw. sogar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf seinen Verzicht zurückkommen darf. Gemäss Praxis gilt, dass der Arbeitgeber die Schadenersatzforderung mindestens bis zum Ende des nächsten vollen Monats nach Kenntnis vom Schaden geltend machen bzw. zumindest in der Lohnabrechnung vormerken muss, ansonsten von einem stillschweigenden Verzicht auf die Geltendmachung der Forderung auszugehen ist.

Als Arbeitgeber ist man dementsprechend gut beraten, eine allfällige Schadenersatzforderung umgehend geltend zu machen. Umgekehrt hat diese strenge Praxis für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er sich nicht lange Zeit nach dem Schadensvorfall (z.B. erst im gekündigten Arbeitsverhältnis) plötzlich mit einer an sich längst erledigten Forderung konfrontiert sieht.