

## Urteil

## Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers

Verletzt ein Arbeitnehmender seine vertragliche Sorgfaltspflicht, muss er einen entstandenen Schaden bezahlen. Der Arbeitgeber hat dabei den Schaden und den Kausalzusammenhang zu beweisen, der Arbeitnehmer seinerseits muss beweisen, dass ihn kein Verschulden trifft.

### Sachverhalt

Ab 1. November 2008 wurde A. von X. als Bauingenieur FHS eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis endete am 30. Juni 2010, infolge der von A. eingereichten Kündigung. Am 2. Juli 2010 sandte X. die «Schlussabrechnung/Lohn für Monat Juni» an A. Diese wies einen Nettolohn zu Gunsten von A. aus. In der Abrechnung nahm X. einen Abzug von dem Betrag, der dem Arbeitnehmer zustand, von 2474.80 Franken vor, die einem Schaden entsprechen, den der Kläger auf dem «Bauplatz W» in Minusio verursacht haben soll.

### Aus den Erwägungen

1. Am 12. August 2008 haben die Parteien einen Einzelarbeitsvertrag gemäss Art. 319 OR abgeschlossen. Dieser Umstand ist unumstritten.

2. A. fordert 2474.80 Franken zurück, was dem geschuldeten Restlohn von Juni 2010 plus dreizehntem Monatslohn pro rata des Jahres 2010 entspricht.

2.1 Indem er die Zahlung dieses Betrags verlangt, bringt A. indirekt seinen Einspruch gegen den von X. vorgenommenen Abzug bei der Lohnabrechnung von Juni 2010 zum Ausdruck, für den Schaden, der – nach Aussage von X. – vom Arbeitnehmer auf dem «Bauplatz W» von Minusio verursacht worden war.

2.2 Gemäss Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen. Es handelt sich dabei um eine allgemeine Pflicht, wonach der Arbeitnehmer die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren hat, indem er seine Kräfte und körperlichen und geistigen Fähigkeiten voll einsetzt. 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 (Art. 321e Abs. 2 OR) und auch nach dem, was man von einem anderen Arbeitnehmer in derselben Situation erwarten könnte. Wenn er gegen diese Pflicht verstösst, erfüllt er die aus dem Arbeitsvertrag hervorgehenden Pflichten nicht ordnungsgemäss. Eine solche Verletzung kann für den Arbeitnehmer bedeuten, dass er für den Schaden verantwortlich ist, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt. Art. 321e OR wiederholt im Wesentlichen den allgemeinen Grundsatz der vertraglichen Erfüllungspflicht gemäss Art. 97 OR, wobei der Schaden sowie das Vorliegen eines natürlichen und angemessenen Kausalzusammenhangs vorausgesetzt werden. Das Verschulden wird vermutet. Es ist Sache des Arbeitgebers nachzuweisen, dass die ersten drei Voraussetzungen gegeben sind, während die Beweislast für das Fehlen jeglichen Verschuldens beim Arbeitnehmer liegt. Wenn die Haftung feststeht, ist es Sache des Richters zu bestimmen, in welchem Masse der Arbeitnehmer den Schaden zu ersetzen hat.

2.3 In erster Linie ist darauf hinzuweisen, dass die Argumentation von A. bezüglich eines angeblichen Verfalls der Forderung (Schadenersatz) von X. unerheblich erscheint. Tatsächlich wurde der Schaden von X. geltend gemacht, indem er ihn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende Juni 2010 mit dem Lohn des Monats Juni 2010 ver-



rechnete. In der Schlussabrechnung vom 2. Juli 2010 hat X. den Betrag von 2474.80 Franken rechtzeitig abgezogen und den entsprechenden Grund angegeben. Das Gesetz kennt keine Bestimmungen, die den Verfall der Forderung des Arbeitgebers auf Schadenersatz regeln: Der Verzicht des Arbeitgebers auf seine Forderung kann nur dann angenommen werden, wenn unter Anwendung der allgemeinen Grundsätze betreffend Vertragsabschluss das Verhalten der Parteien, gemäss dem Vertrauensgrundsatz ausgelegt, als Aufhebung gemäss Art. 115 OR zu verstehen ist. Lehre und Rechtsprechung anerkennen nur dann eine Verfallwirkung, wenn der Arbeitgeber etwaige bekannte Schadenersatzforderungen nicht vor den Handlungen, welche die Beendigung des Arbeitsverhältnisses begleiten, wie beispielsweise die Zahlung des letzten Lohns oder andere Abrechnungen, geltend macht. Mit anderen Worten hat der Arbeitgeber seine Schadenersatzforderung – sofern sie ihm bekannt ist oder hätte bekannt sein können – bis spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen. Von Verfall zu sprechen, wenn der Arbeitgeber, wie im vorliegenden Fall, seine Forderung auf Ersatz des Schadens (dessen Betrag ihm erst am 1. Juni 2010 bekannt wurde) bei der direkt nachfolgenden Ausrichtung des Monatslohns (Lohn für Monat Juni 2010) geltend macht, ist unseriös. Dieses Vorgehen von X. hätte sogar den strengsten Praktiken mancher Kantonsgerichte genügt, die den Verfall des



Illustration: Christine Ruff

Rechts des Arbeitgebers, Schadenersatzforderungen zu stellen, vorsehen, wenn die Forderung selbst nicht bei der nächsten Lohnauszahlung (nach der festgestellten Verletzung) durch Verrechnung gestellt (oder zumindest vorbehalten) wird.

**2.4** A. räumt ein, die Ausführungspläne des «Bauplatzes W» von Minusio erstellt und sie «gemäss den von seinem Arbeitgeber erhaltenen Angaben» ausgefertigt zu haben. Nach Aussage von X. handelte es sich jedoch nicht um einen Fehler bei der Erstellung der Pläne, sondern um einen Fehler «geometrischer Art» bei der Ausführung einer Säule, «deren Ausrichtung gegenüber den in den Skizzen vorgesehenen Plänen, die A. abgegeben wurden (A. bestreitet nicht, diese erhalten zu haben), diametral entgegen gesetzt war (um 180°)». A. hat nie behauptet, dass es ihm aufgrund seiner fachlichen oder beruflichen Fähigkeiten (Ingenieur FHS) schwer gefallen oder unmöglich gewesen wäre, die durch X. erstellten und ihm abgegebenen Entwürfe richtig zu lesen. Noch hat A. seine allgemeine und apodiktische Aussage, «wonach man ihm keine Schuld oder schwere Fahrlässigkeit zuweisen könne», näher ausgeführt. Es wird daran erinnert, dass es Sache von A. ist (war), das Fehlen jeglichen Verschuldens seinerseits nachzuweisen («Entlastungsbeweis»). Mit anderen Worten liegt in den Prozessakten kein Beweis der Tatsache vor, dass die falsche Positionierung der fraglichen Säule nicht das Ergebnis

eines Verschuldens von A. (Fahrlässigkeit) bei der Realisierung (Aufsicht auf dem Bauplatz) gewesen war. Deshalb gelten die Voraussetzungen als erfüllt: Schaden (Rechnung der Firma X. für die Neuausrichtung der Säule); Verletzung der Sorgfaltspflicht (Vertragsverletzung); Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und der Verletzung; Verschulden (Fahrlässigkeit) für die «grundsätzliche» Anerkennung einer Haftung von A. gemäss Art. 321e Abs. 1 OR.

**2.5** Gemäss Art. 43 Abs. 1 OR bestimmt der Richter die Art und den Umfang des Ersatzes für den eingetretenen Schaden, der hierbei sowohl die Umstände als auch die Grösse des Verschuldens zu würdigen hat. Das Verschulden des Arbeitnehmers wird bestimmt, indem objektive Kriterien (welche das konkrete Arbeitsverhältnis betreffen) und subjektive Kriterien (in Bezug auf die Fähigkeit und die Qualität des Arbeitnehmers) gewichtet werden. Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer auch bei leichter Fahrlässigkeit; die Schadenersatzpflicht reduziert sich jedoch stark.

**2.6** Im konkreten Fall sind im Rahmen der Bewertung nachstehende Elemente zu berücksichtigen:

- Es gibt keinen Hinweis dafür, weshalb A. nicht imstande war oder sein konnte, die von X. erstellten und zusammengestellten Skizzen richtig zu interpretieren, was die Ausführung (genaue Positionierung) der Säule betrifft. A. hat auch nicht einmal versucht, eine Erklärung zu den Gründen abzugeben, weshalb die erwähnte Säule nicht korrekt ausgeführt worden war.
- A. hatte eine gewisse berufliche Erfahrung und arbeitete schon seit 1. November 2008 für X. Seine Ausbildung zum Bauingenieur FHS hätte ihm ermöglichen sollen, nicht einen Fehler zu begehen, der – wie es scheint – auf reine Unachtsamkeit zurückzuführen war.
- Der Lohn von A. war zwar nicht besonders hoch, doch immerhin von gewisser Konsistenz (6666 Franken Bruttolohn pro Monat, inklusive dreizehnter Monatslohn).
- Aus den Akten geht nicht klar hervor, wie weit die Kompetenzen von A. reich-

ten beziehungsweise welches seine genauen Aufgaben waren. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass neben dem Inhaber X. und A. keine anderen Arbeitnehmer beschäftigt waren.

- Die Aussagen von X. bezüglich weiterer vorgängiger Fehler, die A. im Rahmen seiner Tätigkeit unterlaufen sein sollen, beschränkten sich auf Behauptungen. Man kann also nicht von einer vorangehenden schlechten Arbeitsleistung von A. reden.
- A. hat keine Begründung für den Fehler bei der Positionierung der Säule anführen können. Insbesondere hat A. nie behauptet – noch nachgewiesen – keine ausreichenden Anweisungen hinsichtlich der Ausführung der Arbeiten erhalten zu haben oder sie nicht korrekt erhalten zu haben.
- Im Lichte der, wenn auch spärlichen, Beurteilungselemente kann man zum Schluss gelangen, dass A. zumindest eine mittlere Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist.
- Ein Arbeitnehmer, der seine Aufgaben nicht korrekt ausführt, kann sich nicht einfach damit entschuldigen, dass er vorbringt, von seinem Arbeitgeber nicht genügend beaufsichtigt worden zu sein. In einem Betrieb ist nur dann eine über das Übliche hinausgehende Kontrolle anzuwenden, wenn konkrete Hinweise auf eine (solche) schlechte Ausführung durch den Arbeitnehmer bestehen. Da A. selbst bestritt, schon früher andere Fehler bei der Arbeit begangen zu haben, lag für X. kein Grund vor, ihn besonders genau zu beaufsichtigen (indem er beispielsweise vermieden hätte, einige Tage vom Büro fernzubleiben, wie es im konkreten Fall geschehen war).

**2.7** Nach Abwägen aller Umstände hält es dieser Richter für gerecht und angemessen, A. zwei Drittel des verursachten Schadens zuzuweisen, das heisst, einen Betrag von 1649.85 Franken (zwei Drittel von 2474.80 Franken).

*Urteil des Arbeitsgerichts der Stadt Locarno, 7. Februar 2011 (DI.10.158) (Übersetzung aus dem Italienischen)*