

HAFTUNG VON ARBEITNEHMERN, LEITENDEN ANGESTELLTEN UND ORGANEN

Das haftungsrechtliche Prinzip, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für einen von ihm zugefügten Schaden verantwortlich ist, bedarf der Einzelfallbetrachtung. Denn das Mass der Sorgfalt und der Haftung vonseiten des Arbeitnehmers unterliegt verschiedenen zu beurteilenden Faktoren. Diese Faktoren sowie die daraus folgenden Konsequenzen für leitende Angestellte und Führungskräfte mit gleichzeitiger Organstellung werden nachfolgend kurz erläutert.

■ Von **Monika McQuillen, lic. iur., LL.M., Fachanwältin Arbeitsrecht SAV**

Überblick

Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber für den Schaden verantwortlich, den er ihm absichtlich oder fahrlässig zufügt (Art. 321e Abs. 1 OR). Diese Regelung ist komplexer, als sie auf den ersten Blick erscheint. Denn die allgemeinen haftungsrechtlichen Prinzipien erfordern im Arbeitsrecht eine Einzelfallbetrachtung, deren Rechtfertigung im Sozialschutz liegt. Dies folgt aus Art. 321e Abs. 2 OR, wonach das vom Arbeitnehmer anzuwendende Mass der Sorgfalt und der Haftung individuell gestützt auf verschiedene Faktoren zu beurteilen ist.

Voraussetzungen der Arbeitnehmerhaftung Schadensursache

Im Falle eines Schadens stellt sich zunächst die Frage nach der Schadensursache. Im arbeitsrechtlichen Kontext liegt diese regelmässig in einem Fehlverhalten oder einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Haftungsbegründend ist die **unsorgfältige** oder quantitativ oder qualitativ **mangelhafte Arbeitsleistung**. Allerdings schuldet ein Arbeitnehmer keinen Arbeitserfolg, sondern nur den Einsatz der körperlichen und geistigen Kräfte unter Anwendung der notwendigen Sorgfalt.

Haftungsbegründend ist auch ein Handeln oder Unterlassen des Arbeitnehmers in **Verletzung der allgemeinen Treuepflicht** gegenüber dem Arbeitgeber. In Betracht kommen beispielsweise ein ungebührliches Verhalten,

wie Diebstahl oder Beschimpfung am Arbeitsplatz, ein rufschädigendes Verhalten gegenüber Kunden und Lieferanten, die Annahme von Schmiergeldern oder die unterlassene Mitteilung von gravierenden Pflichtverstössen anderer Mitarbeiter.

Die Treuepflicht kann vertraglich oder durch Weisungen seitens des Arbeitgebers erweitert bzw. konkretisiert werden. Typisch ist der Erlass von unternehmensinternen Regelungen mit Verhaltensanweisungen bzw. einem Code of Conduct. Die Erweiterung der Treuepflicht findet ihre Grenze bei den berechtigten eigenen Interessen der Arbeitnehmer, wie namentlich deren Privatleben. Im Privatbereich könnte allenfalls die aktive Behinderung der Unternehmensziele der Arbeitgeberin als Treuepflichtverletzung qualifiziert werden.

Verschulden

Für eine Haftung des Arbeitnehmers ist erforderlich, dass dem Arbeitnehmer ein Verschulden hinsichtlich der Pflichtverletzung vorgeworfen werden kann. Anders als im allgemeinen Haftungsrecht genügt hier nicht jedes Verschulden im Sinne von Fahrlässigkeit oder Vorsatz. Vielmehr bedarf es einer Verletzung des Sorgfaltsmasses, für welches der Arbeitnehmer einzustehen hat.

Das **geschuldete Sorgfaltsmass** ist für jeden Arbeitnehmer nach den individuellen Gegebenheiten zu beurteilen. Dabei spielen verschiedene Fak-

toren eine Rolle, wie beispielsweise der Bildungsgrad oder die Fachkenntnisse, die individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften des betroffenen Arbeitnehmers, die Position im Unternehmen, der Schwierigkeitsgrad der Arbeit oder das Betriebsrisiko. Von einem unerfahrenen Arbeitnehmer darf nicht das gleiche Mass an Sorgfalt verlangt werden wie von einem erfahrenen, hochqualifizierten.

Haftungsmass

Im arbeitsrechtlichen Verhältnis richtet sich das Haftungsmass nach dem Grad des Verschuldens sowie weiteren individuellen Faktoren, die in ihrer Gesamtheit in die Bemessung der Schadenersatzhöhe einfließen.

RECHTSTIPP



Hinsichtlich des **Grads des Verschuldens** lässt sich aus der Rechtsprechung des Bundesgerichts folgende Faustformel für die Maximalhaftung von Arbeitnehmern ableiten: leichte Fahrlässigkeit – ein Monatslohn; mittlere Fahrlässigkeit – zwei Monatslöhne; grobe Fahrlässigkeit – drei Monatslöhne. Im Fall einer absichtlichen Schädigung soll es keine Haftungsbeschränkung geben.

Für die Schadenersatzbemessung relevant sind zudem weitere, **individuelle Faktoren**, die sich **haftungsreduzierend** auswirken können. So kann beispielsweise die Lohnhöhe zur Bemessung der Ersatzpflicht he-



angezogen werden, was mit dem Sozialschutz von finanziell Schwächeren zu begründen ist. Eine Rolle kann auch das Berufsrisiko spielen. Bei Tätigkeiten mit naturgemäss höherem Schädigungspotenzial wird regelmässig das Haftungsmass reduziert, womit ein Teil des Risikos auf den Arbeitgeber überwältigt wird. Zudem soll die Haftung für geringes Verschulden entfallen.

Haftungserhöhend wirkt sich dagegen die Funktion und Stellung eines Arbeitnehmers im Unternehmen aus. Denn an Arbeitnehmer in leitender Funktion sind höhere Anforderungen zu stellen als an jene in subalternen Stellungen.

Zu berücksichtigen ist auch ein allfälliges **Selbstverschulden des Arbeitgebers**, welches sich haftungsreduzierend für den betroffenen Arbeitnehmer auswirkt. Ein Arbeitgeber, der nicht über die erforderlichen internen Sicherheitsvorkehrungen oder organisatorischen Kontrollmechanismen verfügt, muss sich im Falle eines Schadens entgegenhalten lassen, dass der Schaden trotz Fehlverhaltens des Arbeitnehmers bei intakten Vorkehrungen zumindest teilweise hätte vermieden werden können. Selbstverschulden des Arbeitgebers liegt auch vor im Falle der ungenügenden Überprüfung der Eignung von Stellenbewerbern. Ein Arbeitgeber (handelnd durch seine Personalver-

antwortlichen bzw. Führungskräfte) hat im Anstellungsprozess eine Erkundigungsobliegenheit bezüglich der Ausbildung, der früheren beruflichen Tätigkeit und der Referenzen eines Bewerbers.

WICHTIGER HINWEIS



Bei einer ungeprüften Anstellung eines unterdurchschnittlichen Arbeitnehmers ist dem Arbeitgeber daher ein erhebliches Selbstverschulden vorzuwerfen, welches eine Haftung des so angestellten Bewerbers für spätere Leistungsmängel aufheben kann.

Führungskräfte

Auch wenn das schweizerische Arbeitsrecht nicht nach Arbeitnehmerkategorien oder Hierarchiestufen unterscheidet, folgt aus der oben dargelegten individualisierten Betrachtung des Verschuldens und Haftungsmasses von Arbeitnehmern, dass an Führungskräfte **höhere Anforderungen** hinsichtlich der Qualität der Arbeit und der anzuwendenden Sorgfalt gestellt werden (BGE 97 II 142 ff.). Dies ist vor allem Folge ihrer hierarchisch höher angesiedelten Funktion und des damit einhergehenden erhöhten Einflusses auf die Geschicke des Unternehmens.

Der Pflichtenkatalog von Führungskräften umfasst generell die Planung, Anleitung und Überwachung

von Arbeitsprozessen sowie der darin involvierten Mitarbeiter. Zur Planung gehören beispielsweise die Festlegung von strategischen und operativen Zielen für das Unternehmen und die Unternehmensbereiche sowie die Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen zur Erfüllung der Unternehmensziele. Es obliegt den Führungskräften, innerhalb ihrer Kompetenzbereiche die nötigen Entscheidungen zu fällen und die erforderlichen und geeigneten Ressourcen auszuwählen, Anordnungen zu treffen und deren Ausführung zu kontrollieren.

Führungsfehler sind generell schwierig zu erfassen. Dies liegt einerseits daran, dass sich Gerichte bei der Überprüfung von Geschäftsentscheidungen eine Zurückhaltung auferlegen (sog. Business Judgement Rule). Weniger Zurückhaltung besteht jedoch, wenn es um die Überprüfung der Arbeitsprozesse (einschliesslich der Entscheidungsfindungsprozesse) geht, wobei nicht zu verhehlen ist, dass sich der Nachweis der Schadensursache, welche in einem Handeln oder Unterlassen des Führungsverantwortlichen liegen muss, oft als schwierig erweist.

Beispiele für typische Haftungskonstellationen im Zusammenhang mit Führungsaufgaben sind:

- die mangelnde Sorgfalt bei der Anstellung von Mitarbeitern, die für die

Bewältigung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht geeignet sind

- die ungenügende Instruktion und/oder Überwachung von Mitarbeitern
- die ungenügende Wahrung der Arbeitgeberinteressen aufgrund einer Interessenkollision mit Eigen- oder Drittinteressen

Geschäftsführer und Verwaltungsräte, faktische Organe

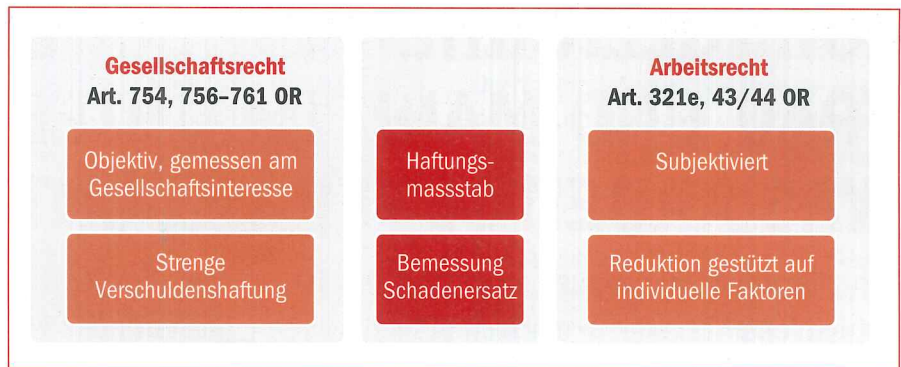
Beachtenswert ist in dem Zusammenhang auch, dass Kadermitglieder gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung mitunter zur Wahrung von **übergeordneten Konzerninteressen** oder der Interessen von weiteren Konzerngesellschaften verpflichtet sein können.

GERICHTSENTSCHEID

Im zu beurteilenden Fall hatte ein Geschäftsführer eine rechtsgrundlose Gutschrift zulasten der Arbeitgeberin, aber zugunsten einer anderen Konzerngesellschaft ausgestellt, worin die Arbeitgeberin eine schwere Treuepflichtverletzung sah und den Geschäftsführer nach fristloser Kündigung auf Schadenersatz in Höhe der rechtsgrundlosen Gutschrift belangte. Trotz der Schädigung der Arbeitgeberin schlossfolgerte das Bundesgericht, dass es an einer für die Haftung notwendigen Verletzung des Arbeitsvertrags fehlt, wenn durch die beanstandete Handlung zugleich das übergeordnete Konzerninteresse gewahrt wird (BGE 130 III 213 Erw. 2.1).

Bei Personen, die als Geschäftsführer und/oder Verwaltungsrat eine leitende Stellung innehaben und gleichzeitig eine Organstellung bekleiden, besteht häufig ein **arbeitsrechtliches und gesellschaftsrechtliches Doppelverhältnis** zur Gesellschaft. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die betroffene Person Weisungen empfängt und damit in einem Abhängigkeitsverhältnis steht.

Die organschaftliche Treuepflicht gemäss Art. 717 OR geht weiter als die arbeitsrechtliche Treuepflicht, denn sie verlangt, dass Verwaltungsratsmitglieder und Geschäftsführer ihr



Verhalten am Gesellschaftsinteresse ausrichten und eigene Interessen gegebenenfalls zurückstellen. Hinsichtlich des Vorrangs des Gesellschaftsinteresses vor anderweitigen Interessen ist ein strenger Massstab anzulegen, und im Fall von Interessenkonflikten ist ein betroffener Geschäftsführer oder Verwaltungsrat gehalten, mittels Massnahmen die Wahrung der Gesellschaftsinteressen sicherzustellen. Im oben angeführten Beispiel wurde die rechtsgrundlose Gutschrift zugunsten einer Konzerngesellschaft und gleichzeitige Belastung der Arbeitgeberin als Verletzung der organschaftlichen Treuepflicht des Geschäftsführers beurteilt, weshalb der Geschäftsführer im gesellschaftsrechtlichen Verhältnis zu Schadenersatz verpflichtet wurde (BGE 130 III 213 Erw. 2.2.2).

Die obige Übersicht veranschaulicht die **zentralen Unterschiede** zwischen der Haftung von Organen auf der einen Seite und Arbeitnehmern auf der anderen Seite.

Vertragliche Modifikationen der Haftung

Die in Art. 321e OR definierte Arbeitnehmerhaftung zählt zu den sogenannten relativ zwingenden Vorschriften im Arbeitsrecht. Die bedeutet, dass die Haftung des Arbeitnehmers nicht zu seinen Ungunsten abgeändert und damit nicht verschärft werden darf. Vor diesem Hintergrund ist eine vereinbarte Konventionalstrafe, die zumindest auch einen allfälligen Schaden des Arbeitgebers im Falle von Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers aus-

gleichen soll, unzulässig und nichtig (BGE 144 III 327 = ARV 2018, 126).

Gültig vereinbart werden kann hingegen eine Geldstrafe mit Straf- bzw. Disziplinarcharacter zur Abschreckung von vertragswidrigem Verhalten. Solche Geldstrafen müssen allerdings in der Höhe angemessen sein, denn andernfalls können sie von einem Richter herabgesetzt werden.

Ferner ist es möglich, die Haftung für leichte Fahrlässigkeit zugunsten des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag wegzubedingen.

Verwirkung des Schadenersatzanspruchs

Wichtig im Zusammenhang mit Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers ist der Zeitpunkt ihrer Geltendmachung. Denn ein Zuwarten mit der Anspruchsstellung gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer kann als Verzicht verstanden werden. Gemäss Bundesgericht hat ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens mit der letzten Lohnzahlung auf ihm zustehende Forderungen hinzuweisen. Um dem Risiko des (ungewollten) Verzichts vorzubeugen, ist ein vorsichtiger Arbeitgeber gut beraten, seine Schadenersatzforderung bereits mit der nächstmöglichen Lohnzahlung zu verrechnen oder zumindest schriftlich geltend zu machen und zu beziffern.

AUTORIN



Monika McQuillen, lic. iur., LL.M., Fachanwältin Arbeitsrecht SAV.