



# Wann Angestellte persönlich haften

**Mitarbeiterhaftung** Für welche Schäden haften Mitarbeiter?  
Wie bestimmt sich die Höhe des Schadens?  
Darf der errechnete Schaden vom Lohn abgezogen werden?

Nach den allgemeinen Regeln des Schadenersatzrechts müssen für eine Haftung vier Voraussetzungen erfüllt sein: Pflichtverletzung, Schaden, Kausalzusammenhang und Verschulden. Die Haftung eines Mitarbeiters setzt immer voraus, dass der Schaden durch die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers entstanden ist. Weiter muss die Pflichtverletzung absichtlich oder fahrlässig begangen worden sein. Man spricht von einer vorsätzlichen Pflichtverletzung, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel Geld veruntreut oder einen Diebstahl begangen hat.

Weniger einfach ist die Situation dagegen, wenn der Mitarbeiter nicht absichtlich, sondern fahrlässig gehandelt hat. Hierbei muss zwischen grober, mittlerer und leichter Fahrlässigkeit unterschieden werden. Der Grad der Fahrlässigkeit ist wichtig, da sich die Schadenersatzpflicht danach richtet. Die Gerichte gehen davon aus, dass der Mitarbeiter bei grober Fahrlässigkeit voll haftet. Grobfahrlässigkeit liegt vor, wenn elementare Vorsichts-

pflichten missachtet worden sind. Die Höhe des vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu übernehmenden Schadenanteils richtet sich nach dem im konkreten Fall bestehenden Verschuldensgrad. Häufig sehen die Gerichte bei mittlerer Fahrlässigkeit eine hälftige Schadensteilung vor.

## Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers

Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, berücksichtigt das Berufsrisiko, den Bildungsgrad, die erforderlichen Fachkenntnisse sowie die Fähigkeiten des Arbeitnehmers, die dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vorfalles bekannt waren oder hätten bekannt sein sollen. Beinhaltet die Tätigkeit eines Mitarbeiters ein erhöhtes Berufsrisiko (sogenannt schadensgeneigte Arbeit), gehen die Gerichte bei leichter Fahrlässigkeit von keiner und bei mittlerer Fahrlässigkeit von einer Haftung mit reduziertem Masse aus.

## Geltendmachung der Schadenersatzforderung

Schadenersatzforderungen gegenüber Mitarbeitenden müssen umgehend nach Kenntnisnahme durch den Arbeitgeber geltend gemacht werden. Eine vorbehaltslose Lohnzahlung erweckt den Anschein, der Arbeitgeber würde auf seine Schadenersatzforderung verzichten, was den Untergang der Forderung zur Folge hat. Die unbeschränkte Verrechnung mit Lohnforderungen ist nur bei absichtlicher Schädigung zulässig. Bei einer fahrlässigen Schadenverursachung ist eine Verrechnung nur mit dem das Existenzminimum des Arbeitgebers übersteigenden Lohnanteil zulässig.

Mitglieder von Droga Helvetica, dem Verband der angestellten Drogistinnen und Drogisten, erhalten **unentgeltliche Rechtsauskunft** in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten und sind diesbezüglich automatisch rechtsschutzversichert. Zudem profitieren sie von **Vergünstigungen** bei der Zusatzversicherung der Krankenkasse und von vergünstigten Konditionen beim Abschluss einer Multi-Rechtsschutzversicherung. Weitere Vorteile einer Mitgliedschaft sind ersichtlich auf der Homepage [www.droga-helvetica.ch](http://www.droga-helvetica.ch).

Qu'en est-il de la **responsabilité des employés** et du **devoir de vigilance** et quelles sont les conséquences en cas de dommages? Pour le savoir, rendez vous sur [d-inside.drogoserver.ch/inside.pdf](http://d-inside.drogoserver.ch/inside.pdf) – cliquez ensuite sur l'encadré et l'article en français s'affichera automatiquement.



Barbara Pfister  
Rechtsanwältin und Geschäftsführerin Droga Helvetica / avocate et directrice de Droga Helvetica

Dies ist eine Seite der Droga Helvetica. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.  
Cette page est ouverte à Droga Helvetica. L'avis de l'auteur ne doit pas coïncider avec celui de la rédaction.