

*Urteil***Haftung des Arbeitnehmers**

Für die Beurteilung, inwiefern der Arbeitnehmende an einem Unfall schuld ist, kann nicht generell auf das Berufsrisiko verwiesen werden. Vielmehr ist das Verhalten im konkreten Fall abzuklären.

**Sachverhalt**

**1.1** A. (Beklagter) war seit 18. September 2007 bei Y. (Kläger), Postautounternehmer, als Chauffeur angestellt. Im Januar 2009 endete das Arbeitsverhältnis. Mit Klage vom 9. April 2009 forderte Y. von A. 4000 Franken. Er begründete, A. habe sich an den Schäden zu beteiligen, die er bei vier Unfällen mit Firmenfahrzeugen verursacht habe.

**Aus den Erwägungen**

**5.** Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen (Art. 321a Abs. 1 OR). Er ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Dabei bestimmt sich das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrads 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 (Art. 321e OR). Wie bereits das Arbeitsgericht unter Hinweis auf die schadensgeneigte Tätigkeit des Chauffeurs ausgeführt hat, hängt der Umfang der Haftung vom Einzelfall ab. Für geringfügige Schäden (Bagatellschäden) am Fahrzeug hat der Chauffeur nicht aufzukommen, ebenso wenig für nicht geringfügige Schäden bei leichtem Verschulden. Bei mittlerem Verschulden hat er sich am Schaden zu beteiligen. Bei grobem Verschulden trägt er den Schaden mehrheitlich oder voll.

**5.1** A. macht nicht (substanziiert) geltend, dass die vier Unfälle nur zu Bagatellschäden geführt hätten. Vielmehr anerkannte er auf den Unfallrapporten unterschriftlich, dass sich der geschätzte Sachschaden bei den einzelnen Vorfällen je auf mehrere tausend Franken be-

lief. Dies spricht gegen das Vorliegen von geringfügigen Schäden. Wie erwähnt, fällt die Haftung für nicht geringfügige Schäden jedoch nur weg, wenn es sich auf Seiten des Arbeitnehmers um ein bloss leichtes Verschulden handelt.

**5.2** A. rügt, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von grober Fahrlässigkeit ausgegangen. Die Unfälle basierten auf einer leichten, höchstens aber mittleren Fahrlässigkeit. Folglich sei von einer Haftung abzusehen, eventuell sei eine Haftungsreduktion in hohem Mass angemessen. Erwägung 5 des vorinstanzlichen Urteils sei lebensfremd. Das Anhängen an bestimmten Stellen oder engen Passagen mit einem Bus oder Lastwagen sei ein Risiko, mit welchem Chauffeurs in ihrer Arbeit zurechtkommen müssten, was aber grundsätzlich unter den Begriff des Betriebsrisikos falle. Ausserdem könne von einem Chauffeur nicht generell verlangt werden, Passanten (recte: Personen) um Anweisungen zu bitten, ansonsten ihm generell grobe Fahrlässigkeit zur Last gelegt werde. Oftmals wären solche Manöver noch gefährlicher und würden bei einer Kollision den Chauffeur nicht entlasten. Das Arbeitsgericht habe auch eine Betrachtung der Einzelfälle ausser Acht gelassen.

**5.3** Das Verschulden des Arbeitnehmers wird vermutet, wenn der Schaden, die Vertragsverletzung und der Kausalzusammenhang erstellt sind (Art. 97 Abs. 1 OR). A. bestreitet die vier (Selbst-) Unfälle nicht. Folglich hat er den Nachweis zu erbringen, dass ihm bezüglich der Unfallverursachung kein oder nur ein geringes Verschulden zur Last gelegt werden kann. Es genügt nicht, pauschal mit dem Berufsrisiko zu argumentieren. Massgebend für die Berücksichtigung des Berufsrisikos ist nicht nur



die allgemeine Gefährlichkeit eines bestimmten Berufs, sondern die konkrete Gefahrenlage anlässlich der schadensverursachenden Handlung. Es versteht sich von selbst, dass ein Chauffeur – trotz seines schadensgeneigten Berufs – nicht jeden Unfall, den er verursacht, mit dem Berufsrisiko entschuldigen kann. Geht er beispielsweise in fahrunfähigem Zustand zur Arbeit und verursacht einen Unfall, tritt das Berufsrisiko bei der Beurteilung des Verschuldens in den Hintergrund (vgl. Art. 31 Abs. 2 SVG).

**5.4** Unter grober Fahrlässigkeit wird allgemein ein Verstoss gegen die elementarsten Vorsichtsgebote verstanden. Der Arbeitnehmer lässt ausser Acht, was jedem verständigen Berufsmann in seiner Lage und unter den konkreten Umständen hätte einleuchten müssen. Als leicht fahrlässig gilt hingegen ein Verhalten, das nur eine geringfügige Verletzung der zu erwartenden Sorgfalt darstellt. Mittlere Fahrlässigkeit liegt demnach vor, wenn der Arbeitnehmer einen Schaden unter Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, aber dennoch nicht unter Verletzung elementarster Vorsichtsmassnahmen verursacht hat.

Von einem (Berufs-)Chauffeur darf grundsätzlich erwartet werden, dass er Höhe und Breite seines Gefährts einschätzen kann und – insbesondere bei einem Verkehrskreisel – einen Sicherheitsabstand zum vorderen Fahrzeug wahrnt. Weshalb dies A. in den konkre-



Illustration: Christine Ruf

## Urteil

# Kündigung während der Ferienabwesenheit

Für die Frage der Gültigkeit einer Kündigung ist entscheidend, wann sie der Arbeitnehmende erhalten hat. Es gilt somit nicht das Datum des Poststempels, sondern der tatsächliche Empfang der Kündigung. Es ist auch möglich, auf eine andere Art und Weise von der Kündigung Kenntnis zu erhalten.

## Sachverhalt

Die Beklagte X. kündigte dem Kläger A. am 28. Dezember 2004 per Ende Februar. A. betrachtete diese Kündigung als missbräuchlich, weil er seine Ferienansprüche geltend gemacht habe.

## Aus dem Entscheid

X. kündigte A. mit Schreiben vom 28. Dezember 2004 mit der gesetzlichen zweimonatigen Kündigungsfrist gemäss Art. 335c Abs. 1 OR auf Ende Februar 2005.

A. behauptete, er habe erst am 5. oder 6. Januar 2005 von der Kündigung Kenntnis erhalten, was von X. jedoch bestritten worden ist. Das Kündigungsschreiben wurde an die Wohnadresse von A. gesandt.

Zwischen den Parteien ist lediglich umstritten, ob A. am 3. oder 9. Januar aus den Ferien zurückzukehren hatte. Dass er bis zum 3. Januar 2005 in Spanien in den Ferien weilen würde, war X. bekannt. Das Kündigungsschreiben hat sie gleichwohl an die Heimadresse von A. gesandt.

Eine Kündigung entfaltet ihre Wirkungen erst mit dem Empfang durch den Adressaten. Es kommt bei einer Kündigung somit nicht auf das Datum des Poststempels, sondern auf den Zeitpunkt des Empfangs an. Dem tatsächlichen Empfang gleichgestellt wird die anderweitige Kenntnisnahme sowie der Umstand, dass der Empfänger von der Kündigung hätte Kenntnis erlangen können und sollen. Dies ist dann der Fall, wenn die Kündigung in seinen Machtbereich gelangt ist und unter normalen Umständen damit gerechnet werden darf, dass ein korrekter Arbeitnehmer davon Kenntnis nimmt. Der Arbeitgeber muss grundsätzlich damit rechnen

und wusste im konkreten Fall sogar, dass der Arbeitnehmer seine Ferien im Ausland verbringen würde. Das Bundesgericht und mit ihm die herrschende Lehre ist der Auffassung, eine Kündigung während der Ferien sei erst in dem Moment zugestellt, in dem vom Empfänger nach seiner Rückkehr die Kenntnisnahme erwartet werden könne, ausser er sei zuhause geblieben, habe sich die Post effektiv nachsenden lassen oder sei ohne Wissen des Arbeitgebers in die Ferien verreist.

X. musste somit erwarten, dass A. nach dem Fax am 26. Dezember 2004 aus den Ferien in Spanien bis Ende Jahr und damit wohl auch über den Jahreswechsel im Süden bleiben würde, umso mehr, als er ein Ende seiner Ferien auf den 9. Januar 2005 ankündigte. Wenn die Kündigung danach an die Wohnsitzadresse gesandt wurde, musste X. davon ausgehen, dass A. – auch wenn er sich an den aus Sicht von X. vereinbarten Arbeitsantritt am 3. Januar 2005 gehalten hätte – die Kündigung erst Anfang des Jahres 2005 tatsächlich in Empfang nehmen würde. X. selbst konnte nichts vorbringen, was den Schluss nahe legen würde, dass A. die Kündigung tatsächlich noch im Dezember 2004 entgegengenommen hat. Es ist mithin davon auszugehen, dass A. die Kündigung erst anfangs Januar 2005 in Empfang nehmen konnte, womit die zweimonatige Kündigungsfrist erst anfangs Januar zu laufen begann. Daraus folgt der Kündigungstermin per Ende März 2005.

*Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich, 28. Oktober 2009 (AN050604)*

ten Situationen nicht möglich gewesen sein soll, begründete er nicht, sondern bleibt allgemein. Negativ ins Gewicht fällt auch, dass er alle vier Unfälle innert nur rund eines Jahres verursacht hat. Bereits nach dem ersten Unfall hätte sich ein vernünftiger Berufs-Chauffeur ernsthaft Gedanken über seinen Fahrstil machen müssen. Beim zweiten Unfall entstand überdies eine für Dritte gefährliche Situation. Nichtsdestotrotz hingte er mit seinem Fahrzeug beim dritten Unfall – gleich wie beim ersten – erneut an einem Dachvorsprung an. Das Arbeitsgericht hat daher das ihm zustehende Ermessen weder überschritten noch missbraucht, als es das Verschulden von A. als grobfahrlässig beurteilte. Die Willkürüge verfängt nicht.

*Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern, 3. März 2010 (11 09 163)*