



Medletter

> Ausgabe 2 / 2022
> Informationen für Ärzte und
medizinische Fachberufe

Der arbeitsrechtliche Freistellungsanspruch - ein Evergreen der Berufshaftpflichtversicherung

Relevanz der ärztlichen Angestelltentätigkeit

Nachdem sich die Ärzteschaft vor noch nicht allzu langer Zeit üblicherweise in nieder-gelassene Ärzte mit eigener Praxis und angestellte Klinikärzte aufteilte, haben neue Praxisformen und geänderte Anforderungen an die Lebens- und Berufsgestaltung zu einer wachsenden Zahl angestellter Ärzte geführt.

Ärztliche Zusammenschlüsse in Großpraxen und MVZ mit Spezialisierungen, Abdeckung mehrerer Fachrichtungen oder umfangreicher Komplettversorgung arbeiten zunehmend mit angestellten Ärzten.

Auch führen viele Fachärzte neben der niedergelassenen Tätigkeit stationäre Operationen im Rahmen von Angestelltenverhältnissen für Krankenhäuser durch.

Gerade Berufseinsteiger vermeiden dadurch das unternehmerische Risiko, hohe Kredite für den Aufbau einer eigenen Praxis aufnehmen zu müssen. Für die stetig wachsende Zahl weiblicher Absolventinnen bietet die Angestelltentätigkeit die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor dem Hintergrund besserer Planbarkeit und flexibler Arbeitszeitmodelle. Nicht zuletzt hat sich auch in akademischen Berufen das Bewusstsein für eine ausgeglichene „Work-Life-Balance“ ausgebildet, die sich im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit nur schwer finden lässt.

Haftung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Wird ein angestellter Arzt wegen eines behaupteten Behandlungsfehlers von einem Patienten auf Schadenersatz in Anspruch genommen, stellt sich zunächst die Frage nach der Haftung im Verhältnis zum Patienten.

1) Außenverhältnis

Der Arbeitgeber haftet dem Patienten als dessen alleinigem Vertragspartner gemäß §§ 280, 278 BGB auch für ein Verschulden des angestellten Arztes als Erfüllungsgehilfe.

Darüber hinaus kann zwar auch für den Arbeitgeber eine Haftung aus unerlaubter Handlung gemäß § 831 BGB in Betracht kommen, da der Arbeitnehmer als dessen Verrichtungsgehilfe tätig wird. Wegen der für den Arbeitgeber bestehenden Exkulpationsmöglichkeit entfällt diese Haftung aber dann, wenn der Arbeitgeber die sorgfältige Auswahl und Überwachung des Arbeitnehmers nachweisen kann oder wenn der Schaden auch bei sorgfältiger Überwachung und Auswahl eingetreten wäre.

Der Arbeitnehmer haftet als unmittelbarer Behandler daneben aus unerlaubter Handlung nach § 823 Abs.1 BGB.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haften im Außenverhältnis jeweils vollumfänglich nebeneinander als Gesamtschuldner gemäß §§ 421, 426 BGB. Der Geschädigte kann von jedem der beiden entweder die volle oder Teilleistungen verlangen; insgesamt darf der Geschädigte die Leistung jedoch nur einmal vereinnahmen. Soweit ein Schuldner den Geschädigten befriedigt, steht ihm ein Ausgleichsanspruch gegen den oder die anderen Schuldner zu.

Der Arbeitnehmer wird im Rahmen seines Arbeitsvertrages im Auftrag und Interesse des Arbeitgebers tätig. Er nimmt ihm einerseits das Risiko ab, dem der Arbeitgeber bei eigener Übernahme der Tätigkeit ausgesetzt wäre. Andererseits ist er am wirtschaftlichen Ertrag des Unternehmens nicht beteiligt. Deshalb wurden zum Ausgleich der Interessenlage Haftungserleichterungen geschaffen, die zu einer abweichenden Haftungslage im Innenverhältnis führen können.

2) Innenverhältnis

Für beamtete Ärzte gelten die gesetzlichen Regelungen gemäß §§ 75,78 Bundesbeamten-gesetz (BBG). Sie haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

Gleiches gilt für Arbeitsverhältnisse auf der Basis des Bundes-Angestellentarifs (BAT) gemäß § 14 BAT i.V. m. §§ 75,78 BBG.

Für alle anderen Arbeitsverhältnisse, auch solche nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, wurde durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der arbeitsrechtliche Freistellungsanspruch im Sinne eines innerbetrieblichen Schadenausgleichs entwickelt.

a) Der Umfang des Freistellungsanspruchs orientiert sich dabei am Verschuldensgrad. Im Einzelfall:

Bei leichtester Fahrlässigkeit (kleinere Fehler oder Versehen, die grundsätzlich jedem passieren können) wird der Arbeitnehmer vollständig von der Haftung freigestellt.

Bei mittlerer und leichter Fahrlässigkeit (Sorgfaltswidrigkeiten ohne besonders schweren Verstoß, die aber grundsätzlich nicht passieren sollten) ist bereits eine Schadensquotelung vorgesehen.

Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit (besonders schweren Sorgfaltsverstößen, die nicht passieren dürfen) haftet der Arbeitnehmer vollständig. Eine Quote kann bei größter Fahrlässigkeit allerdings gebildet werden, wenn die volle Übernahme des Schadens durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber jeweils eine Existenzgefährdung zur Folge hätte. Auch wenn die Rechtsprechung die Arbeitnehmerhaftung in solchen Fällen häufig auf maximal drei Brutto-Monatsgehälter begrenzt, gilt dies nicht generell.

b) Geltungsbereich des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs

Der Freistellungsanspruch ist als wesentliches Arbeitnehmerschutzrecht grundsätzlich zwingend. Er kann daher im Arbeitsvertrag nicht ohne Weiteres ausgeschlossen werden.

Etwas anderes gilt hingegen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag verpflichtet, gegen Übernahme der Prämie oder durch Gewährung eines Prämienzuschusses eine eigene Haftpflichtversicherung für die angestellte Tätigkeit abzuschließen.

Grenzen des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs im Außenverhältnis

Wie bereits oben ausgeführt, haftet der Arbeitnehmer im Außenverhältnis zum Patienten vollumfänglich. Den arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch als innerbetriebliche Haftungszuordnung kann er dem Patienten gegenüber nicht einwenden. Im Falle der Anspruchsverfolgung muss der Arbeitnehmer demnach darauf vertrauen, dass sein Arbeitgeber die Schadenabwicklung für ihn übernimmt.

Kommt der Arbeitgeber dem arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch nach und übernimmt die Abwicklung des Schadenfalles entweder selbst oder über eine Haftpflichtversicherung, ist der Arbeitnehmer jedenfalls solange abgesichert, als aufgrund nur leichtester Fahrlässigkeit kein Rückgriffsanspruch zu befürchten ist. Bei leichter und mittlerer Fahrlässigkeit besteht indes bereits das Risiko der Schadensquotelung.

Nicht selten werden Behandlungsfehlervorwürfe erst dann erhoben, wenn die betroffenen Arbeitsverhältnisse bereits beendet sind. Hier wird sich dann zeigen müssen, ob das Vertrauen in den arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch gerechtfertigt war.

Sollte sich gar herausstellen, dass der Schadenfall in einen deckungsfreien Zeitraum fällt, zum Beispiel weil der Arbeitgeber die Versicherungsprämie nicht entrichtet hat oder er ohne Berufshaftpflichtversicherung zwischenzeitlich insolvent wurde, kann selbst ein bestehender Freistellungsanspruch ins Leere laufen.

Verweigert der Arbeitgeber - aus welchen Gründen auch immer - die Anspruchsabwehr im Schadenfall für den Arbeitnehmer, ist dieser jedenfalls auf sich allein gestellt. Er muss also für seine rechtliche Vertretung selbst sorgen, gegebenenfalls Schadenersatzprozesse in Eigenregie und auf eigene Kosten führen und im „Worst Case“ Entschädigungsleistungen erbringen. Denn die (erforderlichenfalls gerichtliche) Klärung des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs ist der Anspruchsverfolgung der Patienten regelmäßig zeitlich nachgelagert. Bis zur Klärung des Freistellungsanspruchs steht der Arbeitnehmer demnach mit seinem eigenen Vermögen als Haftungsmasse im Risiko.

Erforderlichkeit der Versicherung des dienstlichen Risikos

Um sich einerseits gegen Probleme bei der Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs und andererseits gegen Rückgriffsansprüche des Arbeitgebers oder dessen Haftpflichtversicherung vor der persönlichen Inanspruchnahme abzusichern, empfiehlt sich deshalb der Abschluss einer eigenen Berufshaftpflichtversicherung auch für angestellte Ärzte. Eine Versicherung ausschließlich für das ärztliche Restrisiko ist nicht ausreichend.

	Autoren
Rechtsanwältin Susanne Simon	

Unser Tipp

Mit dem „MedLetter“ informiert HDI Sie regelmäßig über neue Entwicklungen der Rechtsprechung aus der beruflichen Tätigkeit in der ambulanten Medizin und in den Gesundheitsfachberufen.

Wir legen besonderen Wert darauf aktuelle, juristische Sachverhalte, wichtige Urteile und Entscheidungen allgemein-verständlich und damit insbesondere für Nichtjuristen aufzubereiten.

Gerade Themen wie Haftung, aktuelle Rechtsprechung, Schadenfälle, Riskmanagement und versicherungsrechtliche Fragen sind ständig in Bewegung und betreffen Sie unmittelbar. Mit dem MedLetter erhalten Sie wichtige Informationen und Hinweise für Ihre Berufspraxis und sind immer auf dem Laufenden.

Melden Sie sich am besten gleich an unter: www.hdi.de/medletter