

Arbeitsrechtlicher Rückgriffsanspruch bei grobem Behandlungsfehler

Arbeitsgemeinschaft Rechtsanwälte im Medizinrecht e.V.

XXVII. Kölner Symposium am 14. November 2015

In den folgenden Texten wird der besseren Übersichtlichkeit wegen regelmäßig nur eine Geschlechtsform geschlechtsneutral eingesetzt.

(§§ 1, 2 Absatz 1 Nr. 7, 8 Absatz 1 AGG)



1.

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber wegen einer Pflichtverletzung (§ 280 Absatz 1 BGB) oder unerlaubten Handlung (§ 823 ff. BGB) auf Ersatz des entstandenen Schadens

a)

Verstoß gegen

- Vertragspflichten
- absolut geschütztes Recht des Arbeitgebers
- Schutzrecht

b)

Schaden des Arbeitgebers

- Sachschaden
- Vermögensschaden (Schadensersatz- und Schmerzensgeldverpflichtung)

c)

schuldhafter Verstoß

(Haftung gemäß § 276 Absatz 1 BGB)

aa) Vorsatz

bb) Fahrlässigkeit

- leichteste Fahrlässigkeit
- normale Fahrlässigkeit
- grobe Fahrlässigkeit

Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die **im Verkehr erforderliche Sorgfalt** außer Acht lässt (§ 276 Absatz 2 BGB).

- **bewusst:** Gefahr erkennen, aber hoffen, dass der rechtswidrige Erfolg nicht eintritt
- **unbewusst:** Gefahr hätte erkannt werden müssen

Die **erforderliche Sorgfalt** ist nach einem objektiven Maßstab („im Verkehr“) zu ermitteln.

Der **Maßstab** richtet sich nach den Anforderungen an die Gruppe, welcher der Arbeitnehmer angehört.

(BGH v. 13.12.1994 – VI ZR 283/93, DB 1995, 1606)

Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber ist abhängig vom **Grad seines Verschuldens**.

(Großer Senat des BAG v. 25.09.1957 – NJW 1958, 235)

- keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit
- anteilige Haftung bei normaler Fahrlässigkeit
- grundsätzlich volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit
- volle Haftung bei Vorsatz

(BAG v. 19.03.1959 – 2 AZR 402/55,
BAG v. 21.11.1959 – 2 AZR 547/58,
BAG v. 29.06.1964 – 1 AZR 434/63)

Die Grundsätze über die **Beschränkung der Haftung** gelten für alle Tätigkeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn sie nicht gefahrgeneigt sind.

(Großer Senat des BAG v. 27.09.1994 – GS 1/89 (A), NZA 1994, 1083)

Der langjährig erfahrenen Säuglingsschwester gleitet ein Neugeborenes aus den Händen

= leichteste Fahrlässigkeit

➤ keine Haftung gegenüber dem Arbeitgeber

(BAG v. 12.02.1985 – 3 AZR 487/80, NZA 1986,91)

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Sorgfalt besonders schwer verletzt und nicht einmal dasjenige beachtet wird, was Jedem einleuchtet und auch dem Schädiger in seiner persönlichen Situation (unmittelbar vor dem Eintritt des rechtswidrigen Erfolgs) einleuchten musste.

(BAG v. 28.05.1960 – 2 AZR 548/59,
BAG v. 12.11.1998 – 8 AZR 221/97,
BAG v. 18.04.2002 – 8 AZR 348/01, DB 2002, 2050,
BAG v. 18.01.2007 – 8 AZR 250/06, NZA 2007, 1230)

Die Narkoseärztin gibt der Patientin eine tödliche Transfusion mit der falschen Blutgruppe und missachtet hierbei alle Sicherheitsvorschriften zur Überprüfung der Spender- und Empfängerblutgruppen.

= größte Fahrlässigkeit

➤ volle Haftung gegenüber dem Arbeitgeber

(BAG v. 25.09.1997 – 8 AZR 288/96, DB 1998, 476)

Grobe Fahrlässigkeit wird **im Rahmen der Arbeitnehmerhaftung** nur angenommen, wenn sie sich **auch auf den Schaden bezieht**, nicht nur auf die Pflicht- oder Rechtsverletzung.

(BAG a.a.O.)

Ein Assistenzarzt widersetzt sich nicht den (grob falschen) fachlichen Weisungen eines ihm vorgesetzten, höher qualifizierten und wesentlich erfahreneren Oberarztes.

= keine grobe Fahrlässigkeit

- nur geringe anteilige Haftung gegenüber dem Arbeitgeber wegen dessen Mitverschuldens über die grob fahrlässige Verletzungshandlung seines Erfüllungsgehilfen (Oberarzt)

(BAG v. 04.05.2006 – 8 AZR 311/05, NZA 2006, 1428)

Auch bei grober Fahrlässigkeit kann die **Abwägung aller zu berücksichtigender Umstände** (Schadenshöhe, grobe oder gröbste Fahrlässigkeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Grad der Verantwortlichkeit, Qualität der Arbeitsanforderung, individuelle Leistungsfähigkeit [objektiv/subjektiv] etc.) ergeben, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber wie bei der normalen Fahrlässigkeit nur anteilig haftet.

(BAG a.a.O.)

2.

Regress oder Freistellungsverpflichtung des
Krankenhausträgers gegenüber seinem
Angestellten betreffend Drittschäden bei
betrieblich veranlasster Tätigkeit

a)

Der grobe Behandlungsfehler geschieht durch (im arbeitsrechtlichen Sinne mindestens) fahrlässiges Handeln.

Der vorsätzlich handelnde Arbeitnehmer haftet immer voll, auch soweit der Schaden versichert ist (ohnehin Regressberechtigung des Versicherers).

b)

ansonsten Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers
abhängig vom Grad seines Verschuldens aus
arbeitgeberseitiger Fürsorgeverpflichtung

(BAG v. 25.09.1957 – GS 4/56, NJW 1958, 235,
BAG v. 18.01.1966 – 1 AZR 247/63,
BAG v. 24.08.1983 – 7 AZR 670/79,
BAG v. 23.06.1988 – 8 AZR 300/85, NJW 1989, 854)

oder gemäß §§ 670, 257 BGB

(Literaturmeinung)

c)

Betriebshaftpflichtversicherung des Arbeitgebers inkludierend den Schutz des Arbeitnehmers gemäß § 102 Absatz 1, Satz 1 VVG bewirkt Freistellung des Arbeitnehmers von der Außenhaftung im Rahmen des Versicherungsumfangs;

gemäß § 81 Absatz 2 VVG auch bei grober Fahrlässigkeit

d)

Unterlässt der Arbeitgeber eine Betriebshaftpflichtversicherung, obwohl sie üblich ist, kann er auch dem grob fahrlässigen Arbeitnehmer gegenüber insoweit zur Freistellung verpflichtet sein, als die Versicherung nach § 81 Absatz 2 VVG eingetreten wäre.

3.

Schutz des Arbeitnehmers durch Dritte gegen
Arbeitgeberregress / Vorteil des Arbeitgebers



a)

Pflichtversicherung

- Entfall der Haftungsbeschränkung im Rahmen der Deckungssumme
- Gilt auch bei vertraglich vereinbarter Verpflichtung zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung

(BGH v. 03.12.1991 – VI ZR 378/90, BB 1992, 457,
BAG v. 25.09.1997 – 8 AZR 288/96, DB 1998, 476,
BAG v. 28.10.2010 – 8 AZR 418/09, NZA 2011, 345)

b)

freiwillige Haftpflichtversicherung

- Haftung nur in dem Umfang, in dem der
Arbeitnehmer haftet

(BAG v. 21.06.1963 – 1 AZR 386/62, NJW 1963, 1940,
BAG v. 25.09.1997 – 8 AZR 288/96, DB 1998, 476,
BAG v. 28.10.2010 – 8 AZR 418/09, NZA 2011/345)

4.

Hinweis- und Verhaltenspflichten des
anwaltlichen Vertreters, der im Haftungsverfahren
die **Behandlerseite insgesamt**

- Krankenhausträger und dort Angestellte -
vertritt

a)

Hinweis auf die interne Arbeitnehmerhaftungskonstellation und die daraus resultierende Regressmöglichkeit des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer inklusive Belehrung über den Verjährungsbeginn bereits bei Begründung des (umfassenden) Mandatsverhältnisses

b)

Belehrung, dass der Vertreter bei rechtskräftiger Feststellung bereits eines „nur“ fahrlässig verursachten groben Behandlungsfehlers im anschließend möglichen internen Regressverfahren alle Mandate niederlegen muss und wird

c)

Der Behandler-Vertreter kann (im Sinne von dürfen) im Anschluss an das rechtskräftig für die Behandlerseite negativ abgeschlossene Arzthaftungsverfahren weder den Krankenhausträger gegen seinen Angestellten noch den Angestellten gegen den Träger, den Arbeitgeber, vertreten.

(§ 356 StGB Parteiverrat)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Helge Rust

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Medizinrecht

Kurfürstendamm 184 | 10707 **Berlin**

T 030 - 88 77 69-0 | **F** 030 - 88 77 69-15

Königsallee 31 | 40212 **Düsseldorf**

T 0211 - 82 82 72-0 | **F** 0211 - 82 82 72-50

www.jorzig.de