

Frau Oberkircher-Sperling, Mitarbeiterin der Landespsychotherapeutenkammer Rheinland-Pfalz, hat sich intensiv mit der Notwendigkeit einer

Berufshaftpflichtversicherung für angestellte Psychologische Psychotherapeuten oder Kinder- und Jugendlichentherapeuten

Auseinandergesetzt; sie kommt zu dem Ergebnis:

„Eine Berufshaftpflichtversicherung ist grundsätzlich immer dann sinnvoll, wenn ein Haftungsrisiko für den Arbeitnehmer besteht.

Dies kommt in den Fällen in Betracht, in denen einem angestellten Therapeuten (Arbeitnehmer) ein Behandlungsfehler unterläuft, aufgrund dessen dem Patienten ein Schaden entsteht. In diesem Fall ist er dem Patienten grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet.

Allerdings führt der sog. „innerbetriebliche Haftungsausgleich“ in bestimmten Fällen dazu, dass der Arbeitnehmer, der den Schaden des Patienten ersetzt hat, wiederum vom Arbeitgeber Ersatz verlangen kann (Freistellungsanspruch).

Ist der Arbeitnehmer seiner Schadensersatzpflicht noch nicht nachgekommen, hat er einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Befriedigung des Patienten, soweit der o. g. Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber besteht.

Dies ist der Fall, sofern im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung in Betracht kommt und sich daraus eine (vollständige oder teilweise) Beteiligung des Arbeitgebers an der Schadensersatzleistung ergibt.

Eine Einschränkung der Haftung des Arbeitnehmers besteht aber nicht generell. Grundsätzlich hat auch der Arbeitnehmer wie jeder andere die im Verkehr erforderliche Sorgfalt zu beachten (§ 276 Abs. 2 BGB). Nach der Rechtsprechung kann man von dieser Norm aus Billigkeitsgesichtspunkten abweichen, um eine gerechte Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und -nehmer zu erreichen. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls einzubeziehen, wie z. B. die Größe der mit der Arbeit typischerweise verbundenen Gefahr, der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Höhe des Arbeitsentgelts etc.

Nach diesen Grundsätzen haftet der Arbeitnehmer bei Vorsatz, gröbster Fahrlässigkeit und grob fahrlässigem Verhalten in voller Höhe (Ausnahmen bei grober Fahrlässigkeit nur im Einzelfall). Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Nur bei leichter Fahrlässigkeit entfällt die Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers.

Es besteht also ein Haftungsrisiko des Arbeitnehmers; eine Berufshaftpflichtversicherung ist daher auch für angestellte PP's oder KJP's sinnvoll.“

Dazu stellt Frau Dr. Karoff, die die PKN in arbeitsrechtlichen Fragen berät, fest: „Die Ausführungen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich sind grundsätzlich zutreffend, allerdings gibt es in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes Klarheit für eine vollständige Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers nur bei leichtester - nicht unbedingt identisch mit leichter – Fahrlässigkeit - bei den anderen Stu-

fen hat die Rechtsprechung immer geschwankt, so dass wegen der Unkalkulierbarkeit von Gerichtsentscheidungen auf diesem Gebiet der Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung - entweder einer eigenen oder aber durch Einschluss in diejenige des Arbeitgebers - unbedingt zu empfehlen ist.“