



## ***Welche rechtlichen Möglichkeiten für Mobbing-Betroffene gibt es:***

- 1. Beschwerderechte**
- 2. Ansprüche aus Verletzung betrieblicher Überwachungspflichten**
- 3. Abmahnung durch den betroffenen Arbeitnehmers und Konsequenzen**
- 4. Maßnahmen des betroffenen Arbeitnehmers direkt gegen den Verursacher**
- 5. Schmerzensgeldansprüche**

### **1. Beschwerderechte:**

#### **1.1. Beschwerde bis zum Arbeitgeber, § 84 Abs. 1 BetrVG:**

Beschwerderecht gemäß § 84 Abs. 1 BetrVG: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten, sodann im betrieblichen Instanzenzug bis zum Arbeitgeber bzw. Personalleiter zu beschweren, soweit der Arbeitnehmer sich von Kollegen, Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber selbst in diskriminierender oder schikanöser Weise behandelt fühlt. Dies gilt auch in Betrieben, die keinen Betriebsrat haben.

Soweit der Arbeitgeber die Beschwerde für berechtigt anerkennt, hat er ihr abzuhelpfen. Hilft der Arbeitgeber der Beschwerde nicht ab, kann der Arbeitnehmer Klage erheben, soweit es um die Verfolgung seiner eigenen konkreten *Rechtsansprüche* (z.B. Schadensersatz, Unterlassung) geht. Wenn es hingegen um *Regelungsansprüche* geht, kann nur der Betriebsrat nach § 80 BetrVG tätig werden und beim Arbeitgeber vorstellig werden. Der Betriebsrat kann die Einigungsstelle (§ 85 Abs. 2 BetrVG) bzw. die betriebliche Beschwerdestelle (§ 86 BetrVG) anrufen.

#### **1.2. Beschwerde beim Betriebsrat, § 85 BetrVG:**

Wahlweise und ohne vorgeschriebene Stufung kann sich der Arbeitnehmer auch (neben der oben erstgenannten Beschwerde oder zusätzlich dazu) beim Betriebsrat beschweren. Wenn der Betriebsrat die Beschwerde für zutreffend erachtet, der Arbeitgeber jedoch nicht reagiert, kann der Betriebsrat nach § 85 Abs. 2 BetrVG Entscheidung durch die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) nachsuchen.

Das Verfahren vor der Einigungsstelle kann sich aber nur auf Regelungsansprüche beziehen.



Die Einigungsstelle ist also nur zuständig, soweit es sich um Regelungsstreitigkeiten handelt, die in diesem Fall ein einzelnes Arbeitsverhältnis betrifft und vor allem rein tatsächliche Beeinträchtigungen zum Inhalt hat, die aber noch nicht so gravierend sind, dass dem einzelnen Arbeitnehmer daraus konkrete Rechtsansprüche erwachsen.

Soweit dem einzelnen Arbeitnehmer konkrete Rechtsansprüche zustehen, hat er selbst dafür im individuellen, arbeitsrechtlichen Urteilsverfahren für deren Durchsetzung zu sorgen.

## 2.1. Betriebliche Überwachungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 75 BetrVG:

Nach dieser Vorschrift muss der Arbeitgeber darüber wachen, dass seine Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre berechtigten menschlichen, sozialen und wirtschaftlichen Belange ordnungsgemäß behandelt werden. Dazu gehört auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und der Anspruch auf Achtung des Privatlebens. Aus § 75 BetrVG wird auch die Forderung nach einer Harmonisierung der Arbeitsplätze bis hin zu einer Personalführung in einer kooperativen Methode gefolgert.

Der Arbeitgeber darf nach dieser Vorschrift gegen die darin niedergelegten Grundsätze nicht verstoßen und muß im Betrieb darüber wachen, dass auch die Arbeitnehmer untereinander sich an diese Grundsätze halten. Dem einzelnen Arbeitnehmer steht insoweit ein Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zu.

Soweit der Arbeitgeber schuldhaft gegen diese Grundsätze verstößt, stehen geschädigten Betriebsangehörigen **Schadensersatzansprüche** in Geld aus positiver Vertragsverletzung des Arbeitsvertrages und aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 75 Abs. 1 BetrVG zu (vgl. dazu Haller/Koch, NZA 1995, Seite 357).

Das Problem des Arbeitnehmers wird meistens aber im faktischen Bereich liegen, denn er wird einen konkreten Schaden wohl kaum beziffern können.

## 2.2. Überwachungspflicht des Betriebsrates:

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers fordern, der durch gesetzwidriges Verhalten oder Missachtung der Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG den Betriebsfrieden wiederholt stört (dies gilt **nicht** für **leitende** Angestellte!).



Der störende Arbeitnehmer muß den Betriebsfrieden grob, also besonders schwer, und zumindest zweimal gestört haben, bevor der Betriebsrat mit dem entsprechenden Begehren an den Arbeitgeber herantreten kann. Wenn sich der Arbeitgeber weigert, die vom Betriebsrat geforderte Kündigung oder Versetzung vorzunehmen, kann der Betriebsrat hiergegen das Arbeitsgericht anrufen und den Antrag stellen, das Gericht möge dem Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahme aufgeben.

Wenn das Arbeitsgericht einen entsprechenden Beschluss erlässt und der Arbeitgeber diesem rechtskräftigen Beschluss nicht nachkommt, kann er durch Zwangsgeld hierzu angehalten werden.

Verstößt der Betriebsrat selbst gegen die Überwachungspflicht aus § 75 BetrVG oder begeht er selbst Verstöße gegen diese Norm, so kann nach § 23 Abs. 1 BetrVG der Betriebsrat mit 25% der Stimmen der wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgelöst werden. Es könnten stattdessen auch einzelne Mitglieder des Amtes auf Antrag des Arbeitgebers im Beschlussverfahren enthoben werden.

Im extremen Einzelfall kann sogar die fristlose Kündigung des Betriebsratsmitgliedes gerechtfertigt sein, sofern ein schwerer Verstoß vorliegt und der Betriebsrat nach § 103 BetrVG zustimmt.

Den betroffenen Arbeitnehmern steht wiederum ein **Schadensersatzanspruch** aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 75 BetrVG gegen die einzelnen Betriebsratsmitglieder zu. Auch hier stellt sich das Problem, den konkreten Schaden zu beziffern.

### **3. Maßnahmen des betroffenen Arbeitnehmers direkt gegen den Verursacher**

**3.1.** Der Verursacher kann aufgefordert werden, ehrverletzende Erklärungen zu widerrufen und eine entsprechende strafbewehrte Unterlassungserklärung oder Widerrufserklärung abzugeben, § 1004 BGB analog. Soweit es zu einer konkreten Gesundheitsverletzung gekommen ist, ist auch eine Schadensersatzklage denkbar, § 823 Abs. 1 BGB.

**3.2.** Strafanzeige / Privatklage nach §§ 185 ff. StGB wegen Beleidigung, übler Nachrede oder Verleumdung wird in den meisten Fällen faktisch wohl aussichtslos sein. Nur rund 10 % der auf den Privatklageweg verwiesenen Verletzten nehmen diese Möglichkeit tatsächlich wahr. Hiervon sind im Ergebnis nur 6 % aller Privatklagen erfolgreich (Haller/Koch a.a.O.).



Außerdem ist eine Antragsfrist gemäß § 77 b StGB von nur drei Monaten einzuhalten. In der Praxis wird während dieser Frist aber häufig noch versucht, den Konflikt beizulegen, so dass diese Möglichkeit häufig verfristet sein dürfte.

**3.3.** Im Presserecht besteht die Möglichkeit, eine Gegendarstellung nach den Landespressegesetzen zu fordern, soweit die ehrverletzende Äußerung in der Presse erfolgte. Dies wird bei Mobbing nur höchst selten der Fall sein (vgl. aber LAG Berlin 34 Ca 39707/95).

#### **4. Eigenkündigung**

Häufig ist bei Arbeitnehmern kaum bekannt, dass auch sie **selbst** das Recht haben, das Arbeitsverhältnis **fristlos zu kündigen**.

Voraussetzung hierfür ist zunächst, dass der Arbeitgeber nachhaltig gegen ihm obliegende Pflichten verstößt, hier z.B. gegen die Pflicht, seinen Arbeitnehmer vor dem Mobbingverhalten der anderen Arbeitnehmer zu schützen. Der betroffene Arbeitnehmer muss zunächst den Arbeitgeber abmahnen unter Hinweis darauf, dass er bei weiteren Verstößen das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen wird.

Wird der Arbeitgeber auch dann immer noch nicht aktiv, kann der Arbeitnehmer fristlos kündigen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Falle Schadensersatz auf entgangenen Lohn, Sonderzuwendungen etc. .

Aber Achtung! Dies ist eine **sehr gefährliche** Maßnahme, denn im Streitfall muss der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht beweisen, dass die Voraussetzungen für seine fristlose Kündigung tatsächlich gegeben waren. Kann er dies nicht nachweisen, hat er eine unwirksame außerordentliche Kündigung ausgesprochen.

Rechtsfolgen:

- Der Arbeitgeber kann seinerseits fristlos kündigen,
- dies führt zur Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit und
- der Arbeitnehmer hat sich gegenüber dem Arbeitgeber schadenersatzpflichtig gemacht!

In diesem Falle ist das Mobbingopfer also in doppelter und dreifacher Weise geschädigt.

Der Schadensersatzanspruch beschränkt sich auf das Gehalt für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist zuzüglich einer Abfindung.



## 5. Schmerzensgeldansprüche nach Persönlichkeitsrechtsverletzung

Mobbingbetroffene fragen naturgemäß häufig danach, ob sie für die ihnen zugefügten Schmerzen einen Anspruch auf Schmerzensgeld haben. Dann kommt es zunächst darauf an, ob die mobbenden Personen Angestellte (5.1.) oder Beamte (5.2.) sind.

### 5.1. Der Mobber ist Angestellter

Ist die mobbende Person Angestellter, so gilt das Zivilrecht wie im Wirtschaftsleben sonst auch.

#### 5.1.1. Verletzung der Ehre und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Häufig verletzen Mobber die Ehre der Betroffenen durch Verbreitung unwahrer ehrenrühriger Tatsachen. Diese Mobbing-Handlungen erfüllen häufig den Tatbestand der unerlaubten Handlung gem. § 823 Abs. 1 BGB. Diese Vorschrift gibt dem durch die Mobbing-Handlung Geschädigten ein Recht auf Schadensersatz. Dies bedeutet aber noch nicht, dass der Gemobbte vom Schädiger sogleich ein immenses Schmerzensgeld verlangen könnte.

Grundsätzlich gilt im deutschen Schadensersatzrecht, dass ein Schadensausgleich in Geld nur dann erfolgen kann, wenn der Schaden auf andere Weise nicht beseitigt werden kann.

Der klassische Beseitigungsanspruch bei Ehrverletzungen und unwahren Tatsachenbehauptungen ist der **Widerrufsanspruch** (vgl. Palandt, vor § 823 BGB, Rn. 26). Gegenüber solchen Behauptungen kann der Betroffene grundsätzlich Widerruf verlangen, auch wenn sie nur im „kleinen Kreis“ aufgestellt wurden (vgl. BGHZ 89, 198).

Zu beachten ist aber, dass grundsätzlich die unwahren und ehrverletzenden Behauptungen unter Beweis gestellt werden müssen. Dies bedeutet bei dem Vorwurf unwahrer Tatsachenbehauptungen auch, dass der Geschädigte deren Unwahrheit beweisen muß (vgl. Palandt, a.a.O., Rn. 27).

Zusätzlich kann der Betroffene nur im Falle der Wiederholungsgefahr **Unterlassung** der sein Persönlichkeitsrecht beeinträchtigenden Äußerung verlangen (vgl. BGHZ 14, 163). Für die Wiederholungsgefahr besteht grundsätzlich eine sogenannte „tatsächliche Vermutung“, d.h., das Gericht geht in der Regel davon aus, dass eine Wiederholungsgefahr besteht, nur in besonderen



Ausnahmefällen hingegen nicht besteht.

**Schmerzensgeld wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts** billigt die Rechtsprechung nur in bestimmten, eng umgrenzten Ausnahmefällen zu:

Bei einer rechtswidrigen Verletzung der Ehre und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wird ein Schmerzensgeld von der Rechtsprechung nur dann zugebilligt, wenn die Mittel Gegendarstellung bzw. Widerruf nicht ausreichen, um die Beeinträchtigung des Betroffenen angemessen auszugleichen. Die Rechtsprechung hat diesen Schadensersatzanspruch, der positiv nirgendwo normiert ist, aus den **Art. 1, 2 I Grundgesetz** konstruiert.

In zwei richtungweisenden Urteilen hat das Landesarbeitsgericht Thüringen die Situation von Mobbing-Opfern vor Gericht gestärkt. Aus den beiden vorbezeichneten Urteilen nachfolgend die wichtigen Leitsätze, soweit diese sich auf Schmerzensgeld beziehen.

**LAG Thüringen 5. Kammer, Urteil vom 10.04.2001, 5 Sa 403/00 - Leitsätze:**

1. Der Arbeitgeber ist **verpflichtet**,

- das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen,
- **diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen,**
- **einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und**
- **die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern.**

Zur Einhaltung dieser Pflichten kann der **Arbeitgeber als Störer** nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern **auch dann, wenn er es unterlässt**, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

2. Eine **Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers** kann nicht nur im Totalentzug der Beschäftigung, sondern **auch in einer nicht arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung** liegen. Eine solche **Rechtsverletzung** liegt vor, **wenn** der Totalentzug oder die



Zuweisung einer bestimmten Beschäftigung nicht bloß den Reflex einer rechtlich erlaubten Vorgehensweise darstellt, sondern **diese Maßnahmen zielgerichtet als Mittel der Zermürbung eines Arbeitnehmers** eingesetzt werden, um diesen selbst zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bringen.

3. Aus dem Umstand, dass **bloß für einen vorübergehenden Zeitraum** in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers **eingegriffen** wird oder dem Arbeitnehmer dadurch keine finanziellen Nachteile entstehen, kann **kein diesen Eingriff rechtfertigendes, überwiegendes schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers** hergeleitet werden.

4. Bei dem Begriff "Mobbing" handelt es sich nicht um einen eigenständigen juristischen Tatbestand. Die rechtliche Einordnung der unter diesen Begriff zusammenfassenden Verhaltensweisen beurteilt sich ausschließlich danach, ob diese die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Rechtsvorschrift erfüllen, aus welcher sich die gewünschte Rechtsfolge herleiten lässt. **Die juristische Bedeutung** der durch den Begriff "Mobbing" gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, **der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung** der einzelnen Handlungen die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten **nicht** oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang **erfüllen können**.

5. Ob ein Fall von "Mobbing" vorliegt, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem im gesellschaftlichen Umgang im allgemeinen üblichen oder

rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich. Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des "Mobbing" fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. **Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend.** Zur rechtlich zutreffenden **Einordnung** kann dem Vorliegen von **falltypischen Indiztatsachen** (mobbingtypische Motivation des Täters, mobbingtypischer Geschehensablauf, mobbingtypische Veränderung des Gesundheitszustands des Opfers) **eine ausschlaggebende Rolle** zukommen, wenn eine Konnexität zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingsachverhaltes entgegen.



**LAG Thüringen 5. Kammer, Urteil vom 15.02.2001, 5 Sa 102/2000 - Leitsätze:**

1. Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis.

**Entsprechend dem Verfassungsauftrag des Art. 1 Abs. 1 GG muß die Rechtsprechung in Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung, in Verantwortung gegenüber dem Bestandsschutz der verfassungsmäßigen Wertordnung und zur Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit der im Arbeitsleben stehenden Bürger gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal setzen.**

2. **Auch die Arbeitnehmer sind** in der Konsequenz des von der Verfassung vorgegebenen humanitären Wertesystems **verpflichtet**, das durch Art. 1 und 2 GG geschützte Recht auf Achtung der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit der anderen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer **nicht durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- und Freiheitsphäre zu verletzen.**

3. Zur Achtung der Persönlichkeitsrechte der ArbeitskollegInnen sind die Arbeitnehmer eines Betriebes unabhängig von den Ausstrahlungen der Verfassung auf die zwischen den Bürgern bestehenden Rechtsverhältnisse **auch deshalb verpflichtet, weil sie dem Arbeitgeber keinen Schaden zufügen dürfen.**

4. Aufgrund von Mobbinghandlungen kann ein solcher Schaden für den Arbeitgeber u.a. deshalb entstehen, weil für den von dem Mobbing betroffenen Arbeitnehmer – abhängig von den Umständen des Einzelfalles - nach § 273 Abs. 1 BGB die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts an seiner Arbeitsleistung, die Ausübung des Rechts zur außerordentlichen Kündigung mit anschließendem Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB, unabhängig von der Ausübung eines solchen Kündigungsrechts die Inanspruchnahme des Arbeitgebers auf Schadensersatz **wegen dessen eigener Verletzung von Organisations- und Schutzpflichten (positive Vertragsverletzung, § 823 Abs. 1 BGB) oder nach den hierfür einschlägigen Zurechnungsnormen des Zivilrechts (§§ 278, 831 BGB) für das Handeln des Mobbingtäters in Betracht kommen** und bei Vorliegen der Zurechnungsvoraussetzungen des § 831 BGB grundsätzlich **auch Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber gerichtet werden können.**



7. Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlung die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen können. Wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Mobbingkomplex vorliegen, ist es zur Vermeidung von Fehlentscheidungen erforderlich, diese in die rechtliche Würdigung miteinzubeziehen. Kündigungsrechtlich bedeutet dies, daß die das Mobbing verkörpernde **Gesamtheit persönlichkeitschädigender Handlungen als Bestandteil einer einheitlichen Arbeitsvertragsstörung** sowohl den sachangemessenen Anknüpfungspunkt und Grund für den Ausspruch einer Kündigung als auch die Grundlage für deren gerichtlichen Überprüfung bildet.

8. Da es aus rechtlicher Sicht bei Mobbing um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und/oder der Ehre und/oder der Gesundheit geht und die in Betracht kommenden Rechtsfolgen das Vorliegen eines bestimmten medizinischen Befundes nicht in jedem Fall voraussetzen, ist jedenfalls für die juristische Sichtweise **nicht unbedingt eine bestimmte Mindestlaufzeit** oder wöchentliche Mindestfrequenz der Mobbinghandlungen erforderlich.

Bedauerlicherweise ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte diesen Entscheidungen weit gehend nicht gefolgt.

### 5.1.2. Schmerzensgeld wegen Schäden an der Gesundheit

Allgemein bekannt ist, dass Mobbing krank macht. Die erlittenen Schikanen am Arbeitsplatz führen über mehr oder minder lange Zeiträume dazu, dass sich das Mobbingopfer in ärztliche Behandlung begeben muß und häufig sogar unfähig wird, seine Arbeit weiter auszuüben.

Treten solche psychische Schäden auf, so kommt ein Schmerzensgeldanspruch aus §§ 823, 847 BGB gegen den Mobber in Betracht.

Dies gilt jedoch **nur** dann, wenn sich die **psychischen Schäden** als adäquate **Folge einer Körperverletzung** oder einer **medizinisch diagnostizierbaren Gesundheitsbeschädigung** darstellen.



Dabei erkennt der BGH durchaus an, dass Gesundheitsschäden auch rein psychisch vermittelt werden können (vgl. BGH, NJW 89, 2317).

Diese Rechtsprechung hat ihre Ursache darin, dass gem. § 253 BGB Schmerzensgeld für immaterielle Schäden nur in den vom Gesetz ausdrücklich normierten Fällen zugesprochen werden darf und § 847 BGB nur für Fälle der Verletzung des Körpers, der Gesundheit oder bei Freiheitsberaubung einen Schmerzensgeldanspruch vorsieht.

Für Mobbingopfer ist daher entscheidend, dass **ärztlicherseits** in ihrem Fall eine psychische Beeinträchtigung als krankhaft diagnostiziert wird und durch ärztliches Gutachten **ein direkter Zusammenhang** zu einem schädigenden Verhalten des Ersatzpflichtigen oder des Mobbers hergestellt werden kann.

Nur wenn dieser Zusammenhang zwischen Mobbing-Handlung und Erkrankung des Betroffenen zur Überzeugung des Gerichts nachgewiesen werden kann, hat eine Schmerzensgeldklage Aussicht auf Erfolg.

## 5.2. Der Dienstherr haftet, wenn ein Beamter die Untergebenen mobbt

Soweit es um schädigendes Verhalten eines Beamten geht, ist stets die Frage problematisch, ob die Schadensersatzansprüche sich direkt gegen den Beamten oder gegen die jeweilige Anstellungskörperschaft, zum Beispiel das Bundesland als Dienstherrn, richten.

Nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GrundG hat der Dienstherr für schädigende Handlungen des Beamten dann einzutreten, wenn der Beamte in Ausübung des ihm anvertrauten öffentlichen Amtes handelte. Nach der Rechtsprechung des BGH kommt es für die Entscheidung dieser Frage darauf an, ob die eigentliche Zielsetzung, in deren Sinn der handelnde Beamte tätig wurde, hoheitlicher Tätigkeit zuzurechnen ist und ob dann, wenn dies zutrifft, zwischen dieser Zielsetzung und der schädigenden Handlung ein derart enger äußerer und innerer Zusammenhang besteht, dass auch die Handlung (hier: des Mobbers) ebenfalls als noch dem Bereich hoheitlicher Betätigung angehörend angesehen werden muss. Abzustellen ist dabei auf die Funktion des Handelnden, also auf die Aufgabe, deren Wahrnehmung die im konkreten Fall ausgeübte Tätigkeit dient (vgl. Nachweise zur Rechtsprechung des BGH: BGH, Beschluss vom 01.08.2002, III. ZR 277/01, NJW 2002, 3172, 3173).



Der BGH hatte einen Fall zu entscheiden, in dem Schadensersatzansprüche gegen einen mobbenden Polizeibeamten geltend gemacht wurden. Dessen Mobbing-Handlungen führten dazu, dass die ihm untergebene Polizeibeamtin sich selbst tötete. Die Eltern verklagten den handelnden Polizeibeamten auf Schadensersatz (Erstattung von Beerdigungskosten) und Schmerzensgeld.

Der BGH hat diese Problematik dahingehend entschieden, dass derjenige Vorgesetzte, der im Rahmen der gemeinsamen Dienstausbung einen Untergebenen respektlos behandelt, regelmäßig hoheitlich tätig wird. Folge: **Für die entstehenden Gesundheitsschäden des Untergebenen haftet grundsätzlich nicht der vorgesetzte Beamte (Mobber) persönlich, sondern dessen Dienstherr.**

Dies gilt auch, wenn der Beamte durch Beleidigungen mobbt, bei denen ein konkreter dienstlicher Anlass nicht immer erkennbar ist, diese sich vielmehr – wie im zu entscheidenden Fall - als Ausdruck einer frauenfeindlichen Grundhaltung darstellen. Denn nach der Bewertung des BGH darf der Begriff der Dienstausbung nicht zu eng ausgelegt werden. Auch ein Missbrauch des Amtes zu eigennützigem, schikanösem oder gar strafbarem Zweck, eine Pflichtwidrigkeit aus eigensüchtigen oder rein persönlichen Gründen schließt den für das Handeln in Ausübung des Amtes maßgeblichen inneren Zusammenhang zwischen Amtsausübung und schädigendem Verhalten nicht von vornherein aus. Ein Tätigwerden in Ausübung des übertragenen öffentlichen Amtes ist sogar dann nicht ausgeschlossen, wenn der Beamte gerade das tut, was er verhindern soll (zum Beispiel wenn sich Wachpersonal an Plünderungen beteiligt oder ein Polizeibeamter, der die missbräuchliche Verwendung von Dienstfahrzeugen verhindern soll, selbst einen Dienstwagen zu einer Schwarzfahrt benutzt).

Nach der Rechtsprechung des BGH muß auch der gesamte Tätigkeitsbereich, der sich auf die Erfüllung einer bestimmten hoheitlichen Aufgabe bezieht, als Einheit beurteilt werden. Die Tätigkeit kann nicht in Einzelakte aufgespalten werden, die zum Teil hoheitlicher, zum Teil bürgerlich-rechtlicher Art sein sollen und dann gesondert beurteilt werden.

In Anwendung dieser Grundsätze entschied der BGH den ihm vorgetragenen Fall dahingehend, dass dann, wenn der Beamte in Ausübung eines öffentlichen Amtes eine Handlung begeht, die deliktsrechtlicher oder strafrechtlicher Natur ist (§§ 823 Abs. 1, Abs. 2 i.V.m. §§ 185, 223 StGB oder § 826 BGB), dies allein der Haftungsregelung aus § 839 BGB i.V.m. Art. 34 S. 1 GG unterliegt.

Im Rahmen dieser Entscheidung hat auch der BGH die Definition von **Mobbing** bestätigt, das dann



vorliegt, wenn „ein Vorgesetzter seine hervorgehobene **Amtsstellung in einer im Einzelfall mehr oder weniger auf einen konkreten dienstlichen Anlass bezogenen Art und Weise dazu missbraucht, einen Untergebenen systematisch und fortgesetzt zu beleidigen, zu schikanieren und zu diskriminieren**“ (BGH, a.a.O., NJW 2002, Seite 3173).

In dem ihm vorgelegten Fall wies der BGH die gegen den Mobber *persönlich* gerichtete Klage ab, weil nach § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG nach den vorstehenden Ausführungen **der richtige Beklagte allein der Dienstherr** war.

In der Entscheidung wies der BGH auch noch darauf hin, dass diese Haftungsfolge für den Geschädigten mehr Vor- als Nachteile mit sich bringt, insbesondere, weil ihm ein leistungsfähiger Schuldner gegenüber stehe. Eine unbillige Entlastung des handelnden Beamten sei damit nicht verbunden, da der Vorgesetzte, der seine Amtsbefugnisse vorsätzlich und schwerwiegend missbrauche, vom Dienstherrn in Regress genommen werden könne.

Für die Eltern der getöteten Polizeibeamtin war diese Entscheidung sicherlich sehr schmerzhaft, weil sie gegenüber dem mobbende Polizeibeamten nicht erfolgreich waren. Für andere Mobbingbetroffene im öffentlichen Dienst ist diese Entscheidung hingegen sehr erfreulich, weil damit jetzt klargestellt ist, dass der Dienstherr haftet, wenn ein Beamter im Dienst mobbt.

Das Interesse eines jeden Dienstherrn muss es deswegen - nun noch mehr als zuvor - sein, unbedingt Mobbing im öffentlichen Dienst zu verhindern.

\* \* \*