

MOBBING UND VERJÄHRUNG

Gustav Wachter

Programm

02

1. Einleitung
2. Der Begriff "Mobbing"
3. Arbeits- bzw Dienstrecht und Mobbing
4. Mobbing – eigenständige Anspruchsgrundlage?
5. Zur Verjährung von Schadenersatzansprüchen
6. Die Verjährung bei Primär- und Folgeschäden
7. "Gemäßigte Einheitstheorie" und Mobbing
8. Nutzenanwendung

Innsbruck, 2.3.2017

1. Einleitung

03

LAG Thüringen 10.4.2001, 5 Sa 403/00:

„Unter dem Schlagwort ‚Mobbing‘ rückt ein zunehmend am Arbeitsplatz zu registrierendes Phänomen in den Blickpunkt des Arbeitsrechts. Die Zahl der Mobbing-Opfer wird in Deutschland auf 1.5 Mio geschätzt. Zehn % der Selbstmorde sollen auf Mobbing zurückzuführen sein (Frankfurter Rundschau vom 27.2.2001, S 25). Der hierdurch entstehende Produktionsausfall soll in Deutschland bei etwa 25 Milliarden DM liegen ...“.

1. Einleitung

04

Bei Schadenersatzforderungen wegen Mobblings gängige Argumentation:

1. Es habe gar kein Mobbing stattgefunden.
2. Wenn doch, hätten die inkriminierten Handlungen bereits vor mehr als 3 Jahren begonnen.
3. In Anwendung der hA zur Verjährung von Schadenersatzansprüchen seien daher alle geltend gemachten Ansprüche (Primär- und Folgeschäden) verjährt.
4. Kurz: Die „behauptlich“ gemobbte Person habe keinerlei Ansprüche.

2. Der Begriff „Mobbing“

05

Hopf:

„Der österreichische Normenbestand enthält bisher keine gesetzliche Mobbing-Definition. Die EB zur RV bezüglich der Erlassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2009 verwenden aber jene Mobbing-Definition, die in der einschlägigen Literatur gebräuchlich ist und der sich auch der OGH und der VwGH bedienen:

Danach versteht man unter ‚Mobbing [...] eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird‘.

2. Der Begriff „Mobbing“

06

Diese Definition macht im Vergleich mit den Regelungen der Belästigungstatbestände des Gleichbehandlungsrechts ... deutlich, dass der Mobbing-Begriff vor allem durch ein systematisches Verhalten der angreifenden Person, durch einen längeren Zeitraum und durch das Ziel bzw den Effekt des Ausstoßes, charakterisiert wird. Die Systematik und der zeitliche Aspekt machen das für Mobbing typische ‚prozesshafte Geschehen‘ aus. Für die Länge des Zeitraums gibt es keine starren Grenzen, insbesondere ist keine Mindestdauer von sechs Monaten erforderlich. Typischerweise besteht aber Mobbing nicht nur aus einer einmaligen, sondern aus mehreren Handlungen.

Mobbinghandlungen entziehen sich ... einer vollständigen Aufzählung. Sie reichen von körperlichen Angriffen, Sachbeschädigungen, verbalen Angriffen, der Verbreitung von Gerüchten, bis hin zu schikanösen Weisungen sowie gezielter Über- und Unterforderung“.

2. Der Begriff „Mobbing“

07

OGH 24.11.2015, 1 Ob 106/15t:

„Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet ... Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc. Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung.“

2. Der Begriff „Mobbing“

08

Beispiele von Schikanen bzw ins Mobbing hineinreichende Maßnahmen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen sind wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor Kollegen und/oder unbeteiligten Dritten (Außenstehenden), sinnlose oder überflüssige Weisungen, wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen und das Verbot des schriftlichen Festhaltens von Weisungen, Berufung auf die Amtverschwiegenheit und daher Ausschluss von dritten Gesprächszeugen, im Vergleich zur Kollegenschaft ungewöhnlich häufige und sachlich nicht indizierte oftmalige Weisungserteilung, Anordnung einer vorherigen Vorlagepflicht sämtlicher Erledigungen, welches Aufsichtsniveau nicht auch bei Kollegen in derart einschränkender Art und Weise zur Anwendung gebracht wird...“

3. Rechtsgrundlagen des Mobbingverbots

09

OGH (26.11.2012, 9 Oba 131/11x):

„Dass Mobbing nicht nur in Dienstverhältnissen zum Bund, sondern in jedem Arbeitsverhältnis verboten ist, bedarf keiner besonderen Erörterung“

Ausdrückliches Mobbingverbot nur für den öffentlichen Dienst:

§ 43a BDG 1979:

„Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind“.

Ebenso § 57a BDG RStDG

§ 5 VBG 1948: § 43a BDG 1979 für Vertragsbedienstete anzuwenden

3. Rechtsgrundlagen des Mobbingverbots

10

Außerhalb des öffentlichen Dienstes: Generalklauseln rechtliches Fundament des Mobbingverbotes

❖ Fürsorgepflicht des AG gegenüber AN

- AG darf AN nicht selbst mobben
- AG hat AN vor dem Mobbing durch andere AN zu schützen

❖ Allgemeine zivilrechtliche Regelungen

- AN darf nicht die körperliche Integrität, physische und psychische Gesundheit, Ehre, persönliche Integrität, das Vermögen usw anderer AN beeinträchtigen

❖ Treupflicht des AN gegenüber AG

- AN darf nicht andere AN mobben (Verletzung legitimer Interessen des AG).

4. Mobbing – eigenständige Anspruchsgrundlage?

11

Ob Mobbing eine eigenständige Anspruchsgrundlage bildet, ist noch nicht abschließend geklärt.

Hopf:

„Mobbing ist per se keine Anspruchsgrundlage.“

Wie die Belästigung im Sinn des Gleichbehandlungsrechts ist auch Mobbing vom Gesetz verboten. Anders aber als die Belästigung, der in den einschlägigen Regelungen Rechtsfolgen zugeordnet sind, ist Mobbing per se keine Anspruchsgrundlage; Mobbing werden vom Gesetz keine besonderen Rechtsfolgen zugeordnet. Um bei Mobbing einen Schadenersatzanspruch geltend zu machen, genügt nicht schon die persönliche Beeinträchtigung durch das Vorliegen von Mobbing an sich; es muss auch ein Schaden durch Verletzung eines Rechtsgutes (zB die Gesundheit, die Ehre oder das Eigentum) hinzutreten. Auseinandersetzung mit den konkreten Rechtsgutverletzungen:

4. Mobbing – eigenständige Anspruchsgrundlage?

12

Das Mobbing per se keine Anspruchsgrundlage ist, genügt es für einen Anspruchswerber nicht, nur das Vorliegen von Mobbing darzutun. Sollen gegen den Mobber Schadenersatzansprüche gestellt werden, muss eine Auseinandersetzung mit den konkreten Rechtsgutverletzungen erfolgen, die im konkreten Mobbing Sachverhalt stecken. Für eine erfolgreiche Anspruchsverfolgung ist es wichtig, sich nicht auf die schlichte Behauptung „Im Übrigen sei man auch gemobbt worden [...]“ zu beschränken. Die Konkretisierung des Mobbinggeschehens im Prozess ist unerlässlich.“

Ebenso der 8. und der 9. Senat des OGH.

Anders wohl der 1. Senat des OGH (24.11.2015, 1 Ob 106/15t):

Das in § 43a BDG normierte Mobbingverbot bezweckt ... den Schutz eines Mitarbeiters gegenüber Verhaltensweisen seiner beamteten Kollegen oder Vorgesetzten, die für ihn unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Nach dieser Bestimmung ist Mobbing - jedenfalls disziplinarrechtlich - ein rechtswidriges Verhalten. Darüber hinaus wurde § 43a BDG auch eingeführt, um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können. Diese Bestimmung ist daher ein Schutzgesetz im Sinn des § 1311 ABGB zugunsten der betroffenen Person.

4. Mobbing – eigenständige Anspruchsgrundlage?

13

Frage kann aber offen bleiben.

Ob man sagt, die Ansprüche des DN gegen den DG sind aus dessen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht abzuleiten, der dann gegeben ist, wenn der DG selbst Mobbinghandlungen setzt oder den DN nicht gegen Mobbing durch andere DN schützt, oder ob man sagt, die Ansprüche des DN sind direkt aus dem aktiven oder passiven Mobbing des DG abzuleiten, bleibt sich im Ergebnis gleich.

In beiden Fällen müssen die spezifischen Voraussetzungen des geltend gemachten Anspruchs gegeben sein.

5. Verjährung von Schadenersatzanspr.

14

§ 1489 ABGB

Jede Entschädigungsklage ist in drei Jahren von der Zeit an verjährt, zu welcher der Schade und die Person des Beschädigers dem Beschädigten bekannt wurde, der Schade mag durch Übertretung einer Vertragspflicht oder ohne Beziehung auf einen Vertrag verursacht worden sein. Ist dem Beschädigten der Schade oder die Person des Beschädigers nicht bekannt geworden oder ist der Schade aus einer oder mehreren gerichtlich strafbaren Handlungen, die nur vorsätzlich begangen werden können und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht sind, entstanden, so erlischt das Klagerecht nur nach dreißig Jahren.

§ 6 Abs 1 AHG

§ 8 AHG

6. Verjährung bei Primär- und Folgeschäden

15

„Gemäßigte Einheitstheorie“:

Bei Schadenersatzansprüchen, die aus schädigenden Handlungen abgeleitet werden, die nicht bloß einen Erstscha-den, sondern auch Folgeschäden verursachen, beginnt die 3-jährige Verjährungsfrist auch für künftige vorhersehbare Teil-(folge-)Schäden mit dem **Eintritt des Primärschadens**.

Die Verjährungsfrist beginnt für den **Primärschaden** und die voraus-sehbaren/vorhersehbaren künftigen weiteren **Teil- oder Folgeschäden** einheitlich;

der drohenden Verjährung des Ersatzanspruchs für solche Folgeschäden ist mit einer **Feststellungsklage** innerhalb der Verjährungsfrist zu begegnen.

6. Verjährung bei Primär- und Folgeschäden

16

Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Ersatzberechtigte sowohl den **Schaden** als auch den **Ersatzpflichtigen** so weit kennt, dass eine Klage mit Aussicht auf Erfolg erhoben werden kann.

Für **nicht vorhersehbare schädigende Wirkungen** eines Ereignisses wird ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme oder sobald mit künftigen Schäden mit Wahrscheinlichkeit zu rechnen ist, eine **neue Verjährungsfrist** in Gang gesetzt. Ist dies der Fall, so kann der Geschädigte die Verjährung der Ansprüche dadurch verhindern, dass er eine **Feststellungsklage** einbringt.

Auch bei Nichteinklagung des Primärschadens muss grundsätzlich zur Verhinderung der Verjährung von Ansprüchen auf Ersatz vorhersehbarer Folgeschäden Feststellungsklage erhoben werden

6. Verjährung bei Primär- und Folgeschäden

17

Primärschäden und Folgeschäden im Sinn der gemäßigten Einheitstheorie sind solche Schäden, die gemeinsam haben, dass sie **Folge einer Rechtsgutverletzung** sind, wie zB Schmerzensgeld (Primärschaden) und künftiger Verdienstentgang als Folge einer Körperverletzung.

Demgegenüber beginnt im Fall **wiederholter schädigender Handlungen**, die jeweils den Tatbestand einer neuen Rechtsverletzung erfüllen und für sich Schadensursache sind, mit **jeder Schädigung eine gesonderte Verjährung** in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem sie dem Geschädigten zur Kenntnis gelangt.

6. „Gemäßigte Einheitstheorie“ und Mobbing

18

„Gemäßigte Einheitstheorie“ an sich auch bei Schadenersatzansprüchen aufgrund von Mobbing anzuwenden.

Aber: Wegen spezifischer Situation beim Mobbing Voraussetzungen für die Anwendung der „gemäßigten Einheitstheorie“ idR nicht gegeben:

- Mobbing ist nicht eine einzige in sich abgeschlossene schädigende Handlung, sondern ein sich typischerweise über einen längeren Zeitraum erstreckende Geschehen.
- Eine Abfolge von die Menschenwürde beeinträchtigenden Handlungen und/oder Unterlassungen, die ihrer Art nach, aber auch was ihre Auswirkungen anlangt, durchaus unterschiedlich sein können.
- Schadensursache, allenfalls –mitursache, ist jede einzelne Handlung bzw Unterlassung, die bewirkt, dass ein (neuer) Schaden zugefügt wird oder ein bereits vorhandener Schaden nicht beseitigt wird, sondern weiterbesteht bzw verstärkt oder vergrößert wird.

6. „Gemäßigte Einheitstheorie“ und Mobbing ¹⁹

- Grundlage für Schadenersatzansprüche sind beim Mobbing die konkreten einzelnen Rechtsgutverletzungen, die immer wieder wiederholt bzw nicht beendet, sondern weitergeführt werden und zu jeweils neuen Schäden führen bzw vorhandene Schäden verlängern und/oder verstärken.
- Im Zeitpunkt der ersten Rechtsgutverletzung sind die künftige Entwicklung und die später insgesamt eintretenden Schäden in aller Regel nicht vorhersehbar. Vorzunehmen ist dabei – eine ex ante Betrachtung.
- Im Zeitpunkt der ersten Mobbinghandlung/Rechtsgutverletzung (und auch der weiteren daran in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen anschließenden Mobbinghandlungen/Rechtsgutverletzungen) kann der beeinträchtigte AN nicht vorhersehen, wie sich die Dinge später entwickeln werden.

6. „Gemäßigte Einheitstheorie“ und Mobbing ²⁰

- Der von Mobbinghandlungen betroffene AN kann in diesem Zeitpunkt zB nicht abschätzen:
 - ob die schädigenden Verhaltensweisen auch in Zukunft weitergeführt bzw wiederholt werden oder ob sie eingestellt werden (und damit keine künftigen Schäden mehr verursacht werden);
 - ob bzw welche gesundheitlichen bzw finanziellen Folgen sich künftig ergeben werden;
 - ob zB eine durch die Mobbinghandlung(en) ausgelöste gesundheitliche Beeinträchtigung bloß eine vorübergehende oder eine dauernde ist;
 - ob eine durch die über eine längere Zeit wiederholten Mobbinghandlungen ausgelöste Arbeitsunfähigkeit eine vorübergehende oder eine dauerhafte ist;
 - usw.

6. „Gemäßigte Einheitstheorie“ und Mobbing ²¹

- Die Situation beim Mobbing unterscheidet sich also typischerweise fundamental von den Fällen, in denen die „gemäßigte Einheitstheorie“ traditionell angewandt wird, zB einem von einem Dritten verschuldeten punktuellen Ereignis, etwa einem Verkehrs- oder Sportunfall oder einer strafrechtswidrigen Körperverletzung mit Akutschäden und von Anfang an vorhersehbaren künftigen Dauerschäden.
- Es kann keine Rede davon sein, dass die erste schädigende Handlung einen Primärschaden (iS der „gemäßigte Einheitstheorie“) und sämtliche Folgeschäden auslöst.
- Beim Mobbing – als einem geradezu klassischen Fall wiederholter schädigender Handlungen bzw Unterlassungen, die jeweils den Tatbestand einer neuen Rechtsverletzung erfüllen und für sich Schadensursache sind – beginnt daher mit jeder Schädigung eine gesonderte Verjährungsfrist in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem die Rechtsverletzung dem Geschädigten zur Kenntnis gelangt.

6. „Gemäßigte Einheitstheorie“ und Mobbing ²²

- Anwendung der „gemäßigten Einheitstheorie“ iZm Mobbing mit einem Anknüpfen an die erste Mobbinghandlung hätte folgende untragbare Konsequenz:
Ein AG, der es schafft, einen AN mehr als drei Jahre lang (gerechnet ab der ersten Mobbinghandlung) zu mobben bzw nichts gegen Mobbing von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen eines AN zu unternehmen, ohne dass der AN sich dagegen mittels Leistungs- und Feststellungsklage zur Wehr setzt, hätte damit bis zum (möglicherweise in ferner Zukunft liegenden) Ende des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf Schadenersatzansprüche eine Art Mobbing-Freibrief, der es ihm ermöglichte, künftig sanktionslos laufend weitere (gleich- oder auch neuartige) Mobbinghandlungen zu setzen bzw zu tolerieren.
- Anwendung der „gemäßigten Einheitstheorie“ im Zusammenhang mit Mobbing allenfalls in seltenen Ausnahmefällen denkbar.

7. Nutzenanwendung ²³

Die gemäßigte Einheitstheorie kommt im Zusammenhang mit Schadenersatzansprüchen, die aus Mobbing abgeleitet werden, im Ergebnis in aller Regel nicht zur Anwendung (weil die Voraussetzungen für die Anwendung nicht vorliegen).

Grundlage für Schadenersatzansprüche beim Mobbing: die **konkreten einzelnen Rechtsgutverletzungen**, die immer wieder wiederholt bzw nicht beendet, sondern weitergeführt werden und zu jeweils neuen Schäden führen bzw vorhandene Schäden verlängern und /oder verstärken.

Mit jeder schädigenden Handlung/Unterlassung beginnt eine neue Verjährungsfrist zu laufen.

Kontakt:

Univ.-Prof. i.R. Dr. Gustav WACHTER
Rechtswissenschaftliche Fakultät
der Universität Innsbruck
Innrain 52, A-6020 Innsbruck
Tel: +43 (512) 507 / 30032
Fax: +43 (512) 507 949 30032
Mail: gustav.wachter@uibk.ac.at

Aktuelle Publikationen:

WACHTER (Hrsg), Arbeitsrecht+, Normensammlung für die betriebliche Praxis, 19. Auflage 2017, Rechtsstand 1.3.2017 (Buch + e-book + Online-Datenbank), ÖGB-Verlag
Mit vollständigem ABGB und noch mehr Hinweisen auf wichtige Judikatur!

WACHTER (Hrsg), Altersdiskriminierung, Jahrbuch 2016, NWV-Verlag, 2016

Verjährungsbestimmungen:

Allgemeines Schadenersatzrecht

§ 1489 ABGB

Jede Entschädigungsklage ist in drei Jahren von der Zeit an verjährt, zu welcher der Schade und die Person des Beschädigers dem Beschädigten bekannt wurde, der Schade mag durch Übertretung einer Vertragspflicht oder ohne Beziehung auf einen Vertrag verursacht worden sein. Ist dem Beschädigten der Schade oder die Person des Beschädigers nicht bekannt geworden oder ist der Schade aus einer oder mehreren gerichtlich strafbaren Handlungen, die nur vorsätzlich begangen werden können und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht sind, entstanden, so erlischt das Klagerecht nur nach dreißig Jahren.

Amtshaftungsrecht

Gemäß **§ 1 Abs 1 Satz 1 AHG** haften die dort genannten Rechtsträger „nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts für den Schaden am Vermögen oder an der Person, den die als ihre Organe handelnden Personen in Vollziehung der Gesetze durch ein rechtswidriges Verhalten wem immer schuldhaft zugefügt haben“.

§ 6 Abs 1 AHG:

*Ersatzansprüche nach § 1 Abs 1 verjähren in drei Jahren nach Ablauf des Tages, an dem der Schaden dem Geschädigten bekanntgeworden ist, keinesfalls aber vor einem Jahr nach Rechtskraft einer rechtsverletzenden Entscheidung oder Verfügung. Ist dem Geschädigten der Schaden nicht bekanntgeworden oder ist der Schaden aus einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, entstanden, so verjährt der Ersatzanspruch erst nach zehn Jahren nach der Entstehung des Schadens. **Die Verjährung wird durch die Aufforderung gemäß § 8 für die dort bestimmte Frist oder, wenn die Aufforderung innerhalb dieser Frist beantwortet wird, bis zur Zustellung dieser Antwort an den Geschädigten gehemmt.***

§ 8:

(1) Der Geschädigte soll den Rechtsträger, gegen den er den Ersatzanspruch geltend machen will, zunächst schriftlich auffordern, ihm binnen einer Frist von drei Monaten eine Erklärung zukommen zu lassen, ob er den Ersatzanspruch anerkennt oder den Ersatz ganz oder zum Teil ablehnt. Das im § 9 genannte Gericht kann dem Ersatzwerber für dieses Aufforderungsverfahren nach den Bestimmungen der ZPO über die Verfahrenshilfe einen Rechtsanwalt begeben.

(2) Hat der Geschädigte den Rechtsträger zur Anerkennung eines Anspruches nicht oder nicht hinreichend deutlich aufgefordert oder die Klage vor Ablauf der Frist von drei Monaten erhoben oder den Anspruch erst im Laufe des Rechtsstreites geltend gemacht, so steht dem Rechtsträger, soweit er den Ersatzanspruch anerkennt oder erfüllt, für die Dauer von drei Monaten ab Geltendmachung, längstens jedoch bis zum Schluß der mündlichen Streitverhandlung, Kostenersatz nach § 45 ZPO zu.

