

Rechtstipps von Andreas Tinhofer

Schadenersatz bei Mobbing

Der Arbeitgeber muss zahlen, wenn er Mitarbeiter nicht konsequent gegen Mobbing schützt.

Weil er keinen Alkohol konsumierte, fühlte sich N., Hausarbeiter und Portier eines Rehabilitationszentrums, von den Kollegen ausgeschlossen. Einmal berichtete er dem Verwaltungsleiter, dass seine Kollegen während der Arbeitszeit teilweise Alkohol konsumierten. Er sehe dies nicht ein, weil er selbst stets arbeite. Daraufhin ließ der Verwaltungsleiter sämtliche Mitarbeiter auf das Alkoholverbot hinweisen.

Später berichtete N. dem Verwaltungsleiter von Intrigen der Kollegen sowie von dadurch verursachten psychischen Problemen und bat um Versetzung. Es wurden Gespräche mit den genannten Mitarbeitern versprochen, eine Versetzung jedoch sei nicht möglich.

Als die Kollegen von der Beschwerde erfuhren, wurden die Angriffe immer stärker. N. wurde als „Arschloch“, „Schwein“, „Kameradensau“ und „Verräter“ beschimpft. Der Verwaltungsleiter veranlasste ein Gespräch mit den drei von N. bezeichneten Kollegen, bei dem dann wechselseitige Vorwürfe erhoben wurden.

Der Verwaltungsleiter erkannte, dass er die Situation nicht lösen konnte, und kündigte an, zur nächsten Besprechung einen Mediator beizuziehen. Dazu kam es jedoch nicht, weil der angefragte Mediator erst in zwei Monaten Zeit gehabt hätte. Auch nach der Besprechung wurde N. weiterhin beschimpft und beleidigt. In den letzten Wochen seiner Arbeitstätigkeit wurde er als Portier von seinen Kollegen nicht mehr für kurze Pausen abgelöst. Dann meldete sich N. krank und erklärte nach beinahe einjährigem Krankenstand den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis.

N. klagte seinen Arbeitgeber auf Schadenersatz wegen Verdienstentgangs und Fahrtkosten zu Ärzten und Therapien sowie auf 1000 Euro Schmerzensgeld. Er beantragte ferner die Feststellung, dass der Arbeitgeber für alle zukünftigen Schadenersatzansprüche im Zusammenhang mit seiner psychischen Beeinträchtigung hafte.

Der Oberste Gerichtshof (9 ObA 131/11x) legte zunächst allgemein dar, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so zu gestalten habe, dass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer möglichst geschützt und auch deren andere immaterielle und materielle Interessen gewahrt werden (Fürsorgepflicht). Es sind auch die nötigen Maßnahmen gegen Arbeitnehmer zu ergreifen, die das Arbeitsklima für Kollegen unzumutbar machen. Spätestens als der Verwaltungsleiter im Gespräch mit den Beteiligten erkannt hatte, dass er das Problem nicht alleine lösen konnte, waren unverzüglich andere Maßnahmen geboten. Da er aber nur halbherzig reagierte (er hätte ja einen anderen Mediator beauftragen können), ging der OGH (im Unterschied zu den Vorinstanzen) von einer Verletzung der Fürsorgepflicht aus.

Der Fall zeigt eindrucksvoll auf, dass der Arbeitgeber bei Mobbing schnell und wirkungsvoll eingreifen muss, um sich nicht selbst einer Gesetzesverletzung schuldig zu machen.

Andreas Tinhofer ist Partner in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte.
www.mosati.at
Alle Beiträge dieser Rubrik unter:
www.wienerzeitung.at/rechtstipps