

Ansprüche wegen Mobbing

Ein Arbeitnehmer, der durch seinen Abteilungsleiter gemobbt wird und deshalb psychisch erkrankt, hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld. Die Entlassung des "Mobbers" kann er im Regelfall nicht verlangen.

Der Kläger ist seit Juli 1987 in der Klinik der Beklagten als Neurochirurg beschäftigt.

Ab 01.10.2001 bestellte die Beklagte einen externen Bewerber zum Chefarzt, von dem sich der Kläger seit Mai 2002 "gemobbt" fühlt. Ein von der Beklagten in die Wege geleitetes "Konfliktlösungsverfahren" blieb erfolglos. Von November 2003 bis Juli 2004 war der Kläger wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Seit Oktober 2004 ist er erneut krank.

Der Kläger verlangt, dass die Beklagte das Anstellungsverhältnis mit dem Chefarzt beendet, hilfsweise, dass sie ihm einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz anbietet, an dem er Weisungen des Chefarztes der Neurochirurgie nicht unterliegt. Außerdem verlangt er Schmerzensgeld. Er meint, die Beklagte hafte dafür, dass der Chefarzt sein Persönlichkeitsrecht verletzt habe.

Die Beklagte bestreitet "Mobbinghandlungen" des Chefarztes. Sie habe alles in ihrer Macht Stehende getan, um das Verhältnis zwischen Kläger und Chefarzt zu entspannen. Eine andere adäquate Tätigkeit für den Kläger sei nicht vorhanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers vor dem LAG blieb erfolglos. Zwar hat dieses festgestellt, dass der Chefarzt "mobbingtypische Verhaltensweisen" gezeigt habe, die sowohl den zwischenmenschlichen Umgang als auch die Respektierung der Position des Klägers als Erster Oberarzt betroffen hätten. Dennoch hat es einen Schmerzensgeldanspruch verneint, weil der Chefarzt nicht habe erkennen können, dass der Kläger auf Grund der Auseinandersetzungen psychisch erkranken werde.

Das BAG hat nun das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen.

Der Chefarzt hat nach Ansicht des Senats die psychische Erkrankung des Klägers schuldhaft herbeigeführt. Für den Schmerzensgeldanspruch hat die Beklagte einzustehen, da der Chefarzt ihr Erfüllungsgehilfe ist. Über die Höhe des Schmerzensgeldes muss das LAG entscheiden.

Auch ist noch zu prüfen, ob der Kläger unmittelbar Ansprüche gegen die Beklagte hat, weil diese möglicherweise ihre Verpflichtung verletzt hat, den Kläger vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen.

Ein Anspruch des Klägers auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Chefarztes untersteht, existiert nur dann, wenn ein solcher Arbeitsplatz in der Klinik der Beklagten vorhanden ist.

BAG, Urt. v. 25.10.2007 - 8 AZR 593/06
PM des BAG Nr. 77/07 v. 25.10.2007