
Datum: 24.05.2012
Gericht: Oberlandesgericht Köln
Spruchkörper: 7. Zivilsenat
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 U 207/11
ECLI: ECLI:DE:OLGK:2012:0524.7U207.11.00

Vorinstanz: Landgericht Bonn, 1 O 113/11

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Landgericht Bonn vom 19.10.2011 – 1 O 113/11 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Dem Kläger bleibt nachgelassen, die Vollstreckung der beklagten Bundesrepublik durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des auf Grund des Urteils vollstreckbaren Betrages abzuwenden, wenn nicht zuvor die beklagte Bundesrepublik Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Gründe:

- I. 2
- Der Kläger, geboren am xx.xx.1958, ist Diplom-Ingenieur für Nachrichten- und Elektrotechnik. Er ist Beamter der E. und seit deren Privatisierung für die E1 tätig. Er begehrt von der beklagten Bundesrepublik wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechts Schadensersatz, dies wesentlich gestützt auf „Mobbingvorwürfe“: Er sei seit 1991 massiven Persönlichkeitsrechtsverletzungen am Arbeitsplatz, insbesondere durch seine Vorgesetzten, ausgesetzt gewesen. 3

Das Landgericht hat durch Urteil vom 19.10.2011, auf das wegen der Sachverhaltsdarstellung im Übrigen in Bezug genommen wird, die Klage abgewiesen.	4
Der Kläger hat gegen dieses Urteil form- und fristgerecht das Rechtsmittel der Berufung eingelegt und begründet.	5
Der Kläger rügt – im Wesentlichen unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens – das landgerichtliche Urteil als rechtsfehlerhaft, weil schon das Landgericht den Begriff des „Mobblings“ verkannt habe. Er führt aus, die im Einzelnen dargestellten Vorfälle seien Belege für die Vielzahl von destruktiven Handlungen zu seinem Nachteil, die ihn während seiner Tätigkeiten massiv beeinträchtigt hätten, wobei das Motiv der Beklagtenseite – so der Kläger weiter – darin gelegen haben dürfte, sich übernommener und altgedienter Postbeamten auf Kosten der Allgemeinheit durch Frühpensionierung zu entledigen. Zu Unrecht habe das Landgericht ihn, den Kläger, auch als beweisfällig angesehen, er habe eine Vielzahl einzelner Vorfälle konkret belegt, es seien die Grundsätze des Anscheinsbeweises anzuwenden. Weiter habe das Landgericht zu Unrecht die „Einrede der Verjährung“ durchgreifen lassen, die diesbezügliche Bestimmung (§ 15 Abs. 4 S. 2, letzter Halbsatz Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sei jedoch nur auf die Fälle der Einstellungsdiskriminierung anwendbar. Im Übrigen sei zweifelhaft, ob die Bestimmung überhaupt europarechtskonform sei, so dass diese Frage im Rahmen einer Vorlage an den Europäischen Gerichtshof zu klären sei. Zu Unrecht führe das Landgericht im Übrigen § 839 Abs. 3 BGB als anspruchsausschließend an.	6
Wegen aller weiteren Einzelheiten im Übrigen wird auf die Berufungsbegründungsschrift vom 23.12.2011 (Bl. 154 – Bl. 160 GA) verwiesen.	7
Der Kläger beantragt,	8
unter Abänderung des Urteils des Landgerichts Bonn vom 19.10.2011, 1 O 113/11,	9
die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.10.2010 zu zahlen;	10
festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm, dem Kläger den Schaden zu ersetzen, den er durch die auf Grund der Persönlichkeitsrechtsverletzung am Arbeitsplatz erlittene psychische Erkrankung in Form einer mittelgradigen depressiven Symptomatik erleidet, zu ersetzen.	11
Die beklagte Bundesrepublik beantragt,	12
die Berufung zurückzuweisen.	13
Sie ist der Berufung unter Verteidigung des angefochtenen Urteils entgegengetreten. Wegen aller Einzelheiten diesbezüglich wird auf die Berufungserwiderungsschrift vom 25.01.2012 (Bl. 167 – Bl. 172 GA) verwiesen.	14
Im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	15
II.	16
Die prozessual bedenkenfreie Berufung ist unbegründet.	17
	18

Das Landgericht hat mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen, da ein Anspruch nicht besteht.

Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen ist auf die zutreffende Gründe des angefochtenen Urteils, die durch die Angriffe der Berufung nicht entkräftet werden, Bezug zu nehmen. 19

Vertiefend ist wie folgt auszuführen: 20

1. Zu Recht führt das Landgericht an, dass es schon an einem schlüssigen Sachvortrag des Klägers fehlt. Jedenfalls hat er für die von ihm behaupteten Umstände nicht in geeigneter Weise Beweis angeboten. 21

Festzuhalten ist zunächst, dass „Mobbing“ kein Rechtsbegriff ist und erst recht keine Anspruchsgrundlage, sondern ein volkstümlich gewordener Sprachbegriff, mit dem eine Vielzahl unterschiedlicher, fortgesetzter Konfliktsituationen am Arbeitsplatz beschrieben wird, welche von mindestens einem der Betroffenen als gegen seine Person gerichtet und schikanös empfunden wird (vgl. so ausdrücklich und zutreffend LAG Köln, Urteil vom 20.11.2008 – 7 ZA 857/08 – zitiert nach juris Rn. 19). Im Einzelfall können daher aus innerbetrieblichen Konflikten zwischen Kollegen bzw. zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten unter dem Gesichtspunkt der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes Schadensersatzansprüche begründet sein, wobei im hier vorliegenden beamtenrechtlichen Bereich gilt, dass dem Beamten, der im Rahmen der Dienstaussübung durch seinen Vorgesetzten „gemobbt“ wird, der Dienstherr des Schädigers nach Amtshaftungsgrundsätzen gemäß § 839 Art. 34 GG haften kann (vgl. grundsätzlich so BGH, Beschluss vom 01.08.2002 – III ZR 277/01 – zitiert nach juris-web Rz. 10). Ausgehend von der Überlegung, dass es in den Fällen des Mobblings im Kern um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers in der betrieblichen Organisation geht, ist aber zu fordern, dass die Verletzung schwerwiegend ist, was wiederum von der Bedeutung und Tragweite des Eingriffes, Anlass und Beweggrund sowie Grad des Verschuldens abhängt. Dabei ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass Verhaltensweisen Dritter, die von einem Betroffenen als Mobbing empfunden werden, von Arbeitsplatzkonflikten allgemeiner Art abzugrenzen sind. Die arbeitsteilige Wirtschaft bringt es typischerweise mit sich, dass am Arbeitsplatz Menschen unterschiedlicher Persönlichkeitsstruktur einem intensiven sozialen Dauerkontakt ausgesetzt sind. Dass der Einzelne in unterschiedlicher Weise im Arbeitsleben sozialen Konfliktsituationen ausgesetzt ist, ist also dem Arbeitsleben immanent, Konfliktsituationen stellen sich dann als sozial adäquat dar. Es bedarf somit der Abgrenzung solcher sozialadäquaten arbeitsalltäglichen Konfliktsituationen von einem „Mobbing“-Verhalten, das geeignet ist, Schadensersatzpflichten auszulösen (vgl. LAG oben genannt Rn. 23). Dabei entspricht es einhelliger Meinung in der höchstgerichtlichen und obergerichtlichen Rechtsprechung, der der Senat folgt, dass insoweit ein systematisches Verhalten erforderlich ist, also dass eine bestimmte Person fortgesetzt, bewusst und zielgerichtet angefeindet oder schikaniert wird. 22

Mit zutreffender Begründung hat das Landgericht unter Zugrundelegung des klägerischen Sachvortrages ein solches Verhalten nicht bejahen können. Wenn demgegenüber der Kläger anführt, Motiv der einzelnen von ihm dargestellten Konflikte dürfte doch gewesen sein, sich übernommener und altgedienter Postbeamter auf Kosten der Allgemeinheit durch Frühpensionierung zu entledigen, sind hierfür konkrete Anhaltspunkte durch den Kläger gleichfalls nicht vorgetragen und auch sonst nicht zu erkennen, insbesondere auch nicht den jeweiligen E-Mails zu entnehmen. Auch ist darauf hinzuweisen, dass beispielsweise dem Kläger von Seiten der Beklagten im April 2008 die dauerhafte (als „amtsangemessen“ 23

anzusehende) Zuweisung als Sicherheits- oder Qualitätsmanager bei der „W.“ avisiert war, die neunmonatige Qualifizierung vom Kläger aber abgelehnt worden ist.

Unabhängig davon ist festzuhalten, dass der Kläger im Übrigen in geeigneter Weise Beweis für seine von der beklagten Bundesrepublik bestrittenen Behauptungen nicht angetreten hat. Er hat allein Beweis angeboten, dass er als Partei vernommen wird, dem allerdings die beklagte Bundesrepublik ausdrücklich widersprochen hat (§§ 445, 447 ZPO). Soweit der Kläger im Berufungsverfahren anführt, es seien in diesem Zusammenhang die Grundsätze des Beweis des ersten Anscheins zu berücksichtigen, seine Erkrankung sei durch die Atteste der Ärzte belegt bzw. unstreitig, so verkennt dies, dass hiermit noch nicht ein typischer Geschehnisablauf dargelegt ist, der es rechtfertigen würde, die Grundsätze des Anscheinsbeweises anzuwenden. Das Krankheitsbild des Klägers lässt sich im Wesentlichen dem Formenkreis einer Depression zuordnen, (daneben Übergewicht und Bluthochdruck; vgl. Bl. 32 GA). Dass hierfür typischerweise Mobbing die Ursache ist, kann nicht angenommen werden. 24

2. Mit zutreffender Begründung hat das Landgericht auch einen Entschädigungsanspruch aus § 1, 15 Abs. 2 S. 1 i. V. m. 24 Nr. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verneint, da etwaige Ansprüche schon im Hinblick auf § 15 Abs. 4 S. 2, letzter Halbsatz AGG ausgeschlossen sind. Entgegen der anderslautenden Ansicht des Klägers ist die gesetzlich vorgesehene Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Kenntnis jedenfalls für die hier vorliegenden Fälle von angeblichen Benachteiligungen innerhalb eines fortgesetzten Arbeitsverhältnisses unproblematisch anzuwenden. Insbesondere hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 24.09.2009 - 8 AZR 705/08 – veröffentlicht in NZA 2010, Seite 387 ff., zitiert nach beck-online- (so auch für den Fall der Diskriminierung durch Ablehnung einer Bewerbung nachrichtlich BAG Urteil vom 15.03.2012 8 AZR 160/11 zitiert nach juris – vgl. im Übrigen auch Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Aufl. 2012 Bearbeiter: Schlachter § 15 AGG Rn. 17) im Einzelnen zur Richtlinienkonformität Stellung genommen und ausdrücklich festgehalten, dass die Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 S. 2 letzter Halbsatz AGG nicht europäischem Gemeinschaftsrecht widerspricht. Dem ist zu folgen. Eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof ist daher nicht veranlasst. 25

3. Soweit schließlich der Kläger seinen Schadensersatzanspruch auf eine angeblich nicht amtsgemessene Beschäftigung gestützt hat, hat das Landgericht zu Recht auf § 839 Abs. 3 BGB verwiesen. Zwecks Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird auf die nicht ergänzungsbedürftigen Ausführungen im landgerichtlichen Urteil (letzter Absatz auf Seite 11 bzw. erster Absatz auf Seite 12 der Urteilsausfertigung) verwiesen. 26

Die prozessualen Nebenentscheidungen ergeben sich aus §§ 97, 708 Nr. 10, 711 ZPO. 27

Es besteht kein Anlass, die Revision zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 543 Abs. 2 ZPO liegen nicht vor. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung ohne grundsätzliche Bedeutung. 28

Streitwert: 100.000,-- € 29