
Datum: 12.12.2013
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 1. Senat
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 A 71/11
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2013:1212.1A71.11.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Köln, 15 K 8832/09

Nachinstanz: Bundesverwaltungsgericht, 2 B 24.14.

Leitsätze:

Einzelfall des von einem Beamten geltend gemachten immateriellen Schadens wegen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch "Mobbing".

Zur Anwendbarkeit des Rechtsgedankens des § 839 Abs. 3 BGB in "Mobbing"-Fällen.

Zur Verwirkung von Schadensersatzansprüchen wegen "Mobbing"-Handlungen.

Rechtskraft: Rechtskräftig

Tenor:

Die Berufung wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 vom Hundert des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 vom Hundert des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Revision wird nicht zugelassen.

<u>Tatbestand</u>	1
Der Kläger stand bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand, welche mit Ablauf des Monats Juli 2008 erfolgte, in den Diensten der Beklagten.	2
Nach einer Tätigkeit im Bundesministerium für Wirtschaft, zuletzt als Regierungsdirektor, wurde er mit seinem Einverständnis zum 1. Mai 1991 in den Geschäftsbereich der Generaldirektion der Deutschen Bundespost POSTDIENST versetzt, wo ihm zunächst ein Fachbereichsleiterdienstposten übertragen wurde. Mit Wirkung vom 1. August 1991 wurde der Kläger zum Ministerialrat befördert und in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 16 eingewiesen; die Übertragung einer Ministerialratsstelle der Besoldungsgruppe B 3 schloss sich zum 1. Juli 1994 an. Nach Umwandlung der Deutschen Bundespost POSTDIENST in eine private Aktengesellschaft (1. Januar 1995) führte der Kläger – nach wie vor in einem Amt der Besoldungsgruppe B 3 – die Amtsbezeichnung „Leitender Postdirektor“.	3
Ausweislich der Personalakte nahm der Kläger seitdem folgende dienstliche Aufgaben wahr: Zum 1. Juli 1995 wurde ihm ein Abteilungsleiterdienstposten bei der Generaldirektion mit Dienstort C. übertragen. Betriebsverfassungsrechtlich war er zu dieser Zeit der Gruppe der „leitenden Angestellten“ zugeordnet. Zum 1. Juli 1998 wurde der Kläger – zunächst noch weiter mit Dienstort C. – auf den (nach dem Text der betreffenden Verfügung „nach Besoldungsgruppe B 3 bewerteten“) Arbeitsposten des Projektleiters „Kommentierung Postgesetz“ umgesetzt. Sodann erfolgte – und dies unter Verlust der Zuordnung zum Kreis der „leitenden Angestellten i.S.v. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG – zum 1. September 1998 die befristete Übertragung eines Referenten-Arbeitspostens im Bereich des Vorstandsprojekts ARD (nach Angaben des Klägers: Teilaspekt „Entgeltsicherung“) mit Dienstort C1. , der, wie auch die nachfolgend angesprochenen Tätigkeiten, nach den Angaben in den jeweiligen Übertragungsverfügungen nach B 3 bewertet war. Rückwirkend zum 1. September 1999 schloss sich hieran die Übertragung des Projektleiterpostens „Key Account Manager Öffentlicher Bereich - International“ an (zeitweise mit Dienstort C. und danach wieder in C1.). Nachfolgend wurde dem Kläger durch Verfügung vom 29. Januar 2004 der Projektleiterdienstposten „Consulting Special Projects Deutsche Post Global Mail“ mit dem Dienstort C1. übertragen. Ab dem 14. März 2006 waren dem Kläger– unter Beurlaubung als Beamter unter Wegfall der Bezüge – im außertariflichen Angestelltenverhältnis die Aufgaben des Projektleiters „Qualität BRIEF“ mit Geschäftsort München zugewiesen. Grundlage war insoweit der Anstellungsvertrag vom 10. März 2006. Dieser wurde geändert durch Vertrag vom 22. März 2007, welcher bis zur Zuruhesetzung eine Fortsetzung dieser Tätigkeit mit verbesserten finanziellen Konditionen (Höhe des Bonus) als home office-Tätigkeit in C1. vorsah.	4
In dem vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger von der Beklagten Ersatz des immateriellen Schadens (Schmerzensgeld) bzw. eine finanzielle Entschädigung wegen fortgesetzter Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts, seiner Menschenwürde, seines Achtungsanspruchs innerhalb und außerhalb des Unternehmens als leitender Beamter der Besoldungsgruppe B 3 und seines Anspruchs auf eine seinem Rang und seiner Besoldungsgruppe entsprechende Beschäftigung.	5
Diese Verletzung seiner Rechtsstellung stützt der Kläger im Wesentlichen auf die folgenden, von ihm zunächst außergerichtlich gegenüber der Beklagten und sodann im gerichtlichen Verfahren vertiefend vorgetragenen Umstände:	6

Im Jahre 1997 habe er sich seitens der Beklagten dem Vorwurf ausgesetzt gesehen, das ihm zustehende Budget überschritten zu haben, was er jedoch habe entkräften können. Seither habe der Dienstvorgesetzte systematisch verfolgt, die Integrität und Kompetenz des Klägers im Konzern zu untergraben.

Im Juli 1998 sei er, der Kläger, nach einem Arbeitsessen Opfer eines Raubüberfalls geworden, der in der Folgezeit als Dienstunfall anerkannt worden sei. Von diesem Vorfall habe er auch sichtbare Verletzungen davon getragen wie Schwellungen und Blutergüsse im Gesicht. Dennoch sei er während der Genesungszeit im Dienst geblieben. Dabei habe er weisungsgemäß wenige Tage nach dem Überfall eine konzeptionelle Vorlage und Präsentation für den Vorstand erarbeitet, die jedoch verrissen worden sei. Eine Neubearbeitung sei daran gescheitert, dass sich sein Vorgesetzter der notwendigen Abstimmung mit ihm entzogen habe. Daraus sowie unter Berufung auf den Inhalt der von ihm dann selbstständig überarbeiteten Vorlage sei ihm der Vorwurf gemacht worden, er habe seine Managementaufgabe nicht erfüllt.

8

Er sei dann ab sofort nicht mehr dem Personenkreis der leitenden Angestellten zugeordnet gewesen, ihm sei vielmehr unter einem neuen Dienstvorgesetzten eine Projektarbeit (Referentenstelle) zugeteilt worden. Die damit verbundene „Degradierung“ sei im Telefonverzeichnis ersichtlich gewesen. Obwohl er dieses Projekt in kürzester Zeit erarbeitet habe und dann mit der Umsetzung in die betrieblichen Abläufe beauftragt worden sei, sei er auch danach – trotz entsprechender eigener Bemühungen – nicht mehr in die Führungsebene 3, der er zuvor angehört habe, reintegriert worden.

9

Betreffend die seit September 1999 ausgeübte Funktion „Key Account Manager Öffentlicher Bereich – International“, einer Projektleitung der Ebene 4, habe er weder eine eigene Projektorganisation noch Budgetmittel, Mitarbeiter oder eine Handlungsvollmacht für den Abschluss von Geschäften bis zu einer bestimmten Obergrenze, wie bei Projektleiterposten der Ebene 3 üblich, erhalten. Auch zu den jährlich stattfindenden konzernweiten Führungskräfteveranstaltungen sei er nicht eingeladen worden. Während dieser Zeit hätten seine weiteren beharrlichen Bemühungen um eine Reintegration in die Führungsebene 3 ebenfalls keinen Erfolg gehabt. Im Gegenteil: Er sei durch Herrn L. , einen dem Vorstandsvorsitzenden unmittelbar untergeordneten Geschäftsbereichsleiter, aufgefordert worden, sich pensionieren zu lassen, anderenfalls werde er „irgendwohin im Konzern, zum Beispiel nach G. “ versetzt. Er habe das abgelehnt, allerdings als Drohung, versuchte Nötigung und Aufforderung zum Betrug (Täuschung des Betriebsarztes über die Dienstfähigkeit) aufgefasst. Sein unterwertiges Aufgabengebiet sei ihm dann nach einigem Hin und Her zunächst erhalten geblieben. Zum 1. Oktober 2003 sei ihm die Aufgabe und Funktion allerdings doch - zunächst ersatzlos - entzogen worden. Sein Abschlussbericht über den Projektauftrag sei ohne jede Reaktion geblieben.

10

Im Dezember 2003 – er habe sein Büro inzwischen mit zwei weiteren Mitarbeitern teilen müssen – habe ihm Herr T. als für Beamte zuständiges Vorstandsmitglied angeraten, von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch zu machen; ihm sei eine entsprechende Berechnung übergeben worden. Er habe stattdessen auf amtsangemessener Beschäftigung bestanden und Vorschläge für eine zu schaffenden Projektdienstposten unterbreitet. Als Reaktion sei ihm daraufhin der Projektdienstposten „Consulting Special Projects Deutsche Post Global Mail“ übertragen worden, bei dem es sich erneut um eine leere Hülse ohne Arbeitsaufträge, Teilnahme an Dienstbesprechungen oder sonstige dienstlich-geschäftliche Kontakte gehandelt habe. Hinzu gekommen sei eine physisch-räumliche Isolation. Er sei aus dem Posttower „ausgewiesen“ und in einem 8 m² großen Nordzimmer im Anbau des

11

Bonncenters mit einer Raumhöhe von 2 m untergebracht worden. Nach der Aussage seines unmittelbaren Vorgesetzten sei dieses Büro seinem Status „mehr als angemessen“ gewesen, was er, der Kläger, als blanken Hohn empfunden habe.

Im Frühjahr 2006 sei er ultimativ aufgefordert worden, sich entweder als Beamter im Rahmen eines Projektauftrags nach N. versetzen zu lassen oder diesen Projektauftrag auf der Grundlage einer In-sich-Beurlaubung als leitender Angestellter in N. durchzuführen. Seiner Bitte, im Hinblick auf sein Alter und seine inzwischen festgestellte Schwerbehinderung eine entsprechende Aufgabe in C1. oder L1. ausführen zu können oder die Aufgabe zumindest mit einer ein- bis zweitägigen Anwesenheit am Standort C1. ausführen zu dürfen, habe der damalige Vorstandsvorsitzende beantwortet mit „Entweder gehen Sie nach N. oder in Pension“. Daraufhin habe er sich für die In-sich-Beurlaubung und die Projektstätigkeit als leitender Angestellter in N. entschieden. 12

Auch in der neuen Position sei er weiterhin drangsaliert worden. So sei diese Position durch gezielte Intervention eines Mitarbeiters des Herrn L. nicht im Konzernführungskräftemagazin „Network“ bekannt gegeben worden. Ferner habe er trotz vertraglicher Berechtigung kein solches Firmenfahrzeug erhalten, das der seiner Führungsebene (nun wieder Ebene 3) zugehörigen Kategorie entsprochen habe (z.B. Mercedes der E-Klasse). Weiter sei gegen ihn ein Schadensersatzanspruch wegen grob fahrlässiger Falschbetankung seines Firmenfahrzeugs geltend gemacht worden, obwohl das OLG E. in einem vergleichbaren Fall (immenser Druck einer auswärtigen Beschäftigung in Verbindung mit Schwerbehinderung) eine grobe Fahrlässigkeit abgelehnt habe. 13

Als Ende 2006 alle Ziele des N. er Projekts erreicht gewesen seien, habe er unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung um Reduzierung der Arbeitszeit in N. auf vier Tage pro Woche gebeten. Daraufhin sei er zum Betriebsarzt einbestellt worden. Nach Vorliegen des Untersuchungsergebnisses sei ihm in einem Gespräch mit Herrn L. mitgeteilt worden, dass es keine weitere Beschäftigung für ihn gebe. Man sei aber bereit, wegen seiner guten Leistungen in N. den Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr zu erhöhen. Im Übrigen sei ihm im Rahmen eines Änderungsvertrags das Angebot eines home office unterbreitet worden, unter Fortzahlung des Grundgehalts und eines garantierten Bonus, allerdings ohne Ausstattung mit einer Büroeinrichtung. Da ihm für den Fall der Nichtannahme mit dem „Aufziehen anderer Saiten“ gedroht worden sei, habe er den Änderungsvertrag am Ende im März 2007 unterschrieben. Von diesem Zeitpunkt an bis zum Eintritt in den Ruhestand sei er ohne jeden dienstlichen Kontakt oder dienstliche Aufgabenstellung zuhause geblieben. 14

Seine Herabsetzung habe sich schließlich auch darin manifestiert, dass seine Leistungen anlässlich der Zurruesetzung nicht wie üblich im Magazin „Network“ gewürdigt worden seien. Außerdem sei ihm die Urkunde über die Zurruesetzung nicht, wie üblich, persönlich übergeben, sondern per Post übersandt worden. Dadurch sei sein Ruf im Unternehmen nochmals beschädigt worden. 15

Alle diese Umstände hätten sich auf ihn, den Kläger, ausgewirkt in der Gestalt von Schlaflosigkeit, innerer Unruhe, Angstzuständen, Unsicherheit und Depression. Er werde von früheren Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten gemieden, geschnitten und mitleidig belächelt. Infolgedessen sei er 2001 lebensgefährlich erkrankt. Zurück geblieben sei eine 60%ige Schwerbehinderung, die sich in den schweren Folgejahren auf 70 % (inzwischen 80 %) erhöht habe. 16

Die Durchführung eines Gerichtsverfahrens gegen die unwürdige Behandlung durch die Beklagte habe er unterlassen, weil diese nach seinen Erfahrungen im Ergebnis nur zu neuen 17

Schikanierungen geführt hätte.

Nach Eintritt in den Ruhestand Ende Juli 2008 begehrte der Kläger erfolglos schriftlich und in persönlichen Gesprächen ein „nach außen sichtbares Zeichen der Wertschätzung im Rahmen einer sinnvollen Aufgabe auf vertraglicher Basis“ (etwa im Rahmen einer anwaltlichen Tätigkeit für die Deutsche Post AG). Sodann forderte der Kläger die Beklagte mit Schreiben vom 15. Dezember 2009 erstmals auf, sich zu einer von ihm gestellten Forderung auf Zahlung von Schadensersatz in Höhe von 15.000,00 Euro p.a., seit 1998 insgesamt 158.750,00 Euro, bis zum 23. Dezember 2009 zu erklären. Die Beklagte wies die Bitte um finanzielle Entschädigung mit Schreiben vom 5. Januar 2010 zurück. 18

Bereits am 29. Dezember 2009 hat der Kläger in der betreffenden Angelegenheit Klage erhoben. Zur Begründung hat er vor dem Hintergrund der von ihm angeführten, im Vorstehenden zusammenfassend dargestellten Sachumstände im Kern geltend gemacht: Der eingeklagte Anspruch erfasse den Gesamtzeitraum, in dem die Beklagte in systematischem Zusammenhang unter vorsätzlicher Missachtung der von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zur amtsangemessenen Beschäftigung und mit dem Ziel, ihn in die Pensionierung, Altersteilzeit bzw. zur Annahme eines home office zu treiben, sein Persönlichkeitsrecht und weitere Rechte verletzt habe. Es habe insoweit ein gezieltes „Mobbing“ vorgelegen. Verjährung sei nicht eingetreten, da es für den Beginn der Verjährungsfrist auf die letzte „Mobbing“-Handlung ankomme. Auch die fehlende Inanspruchnahme von Primärrechtsschutz könne ihm nicht durchgreifend entgegen gehalten werden. Wegen einer durch den Raubüberfall im Jahr 1998 hervorgerufenen Traumatisierung und auch wegen seiner lebensbedrohlichen Erkrankung in den Jahren 2000 bis 2002 sei er dazu nicht in der Lage gewesen. Ferner wäre verwaltungsgerichtlicher Rechtsschutz auch in Ansehung seines damals schon fortgeschrittenen Alters ins Leere gelaufen. Abgesehen davon sei durch seine Vorgesetzten zwischenzeitlich immer wieder die Erwartungshaltung hervorgerufen worden, durch entsprechend gute Leistungen könne er die Integration in seine alte Führungsebene wieder schaffen. Schließlich führten gegen die Beklagte geführte Gerichtsverfahren nur dazu, dass diese die betreffenden Beamten anderweitig nicht angemessen einsetze nach dem Motto „wer klagt, bekommt nichts“. 19

Der Kläger hat beantragt, 20

1. die Beklagte zu verurteilen, 158.750,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 24. Dezember 2009 an den Kläger zu zahlen, 21
2. hilfsweise, eine finanzielle Entschädigung des Klägers durch die Beklagte unter Berücksichtigung der Sach- und Rechtslage nach freiem Ermessen des Gerichts zu bestimmen.

Die Beklagte hat beantragt, 22

die Klage abzuweisen, 23

und vorgetragen: Eventuelle Schadensersatzansprüche aus Handlungen bis Ende 2005 seien verjährt. Für die verbleibende Zeit sei die Beklagte wegen der Inanspruchnahme des Klägers nicht verantwortlich. Außerdem sei eine systematische, einheitliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers durch eine Vielzahl von Einzelhandlungen nicht festzustellen. Insbesondere habe dieser den ab März 2006 geltenden Anstellungsvertrag wie auch den darauf bezogenen Änderungsvertrag aus dem Jahre 2007 freiwillig abgeschlossen. Dem Kläger sei in diesem Zusammenhang auch kein Schaden entstanden; er sei finanziell 24

sogar besser gestellt gewesen. Schließlich stehe dem geltend gemachten Schadensersatzanspruch insgesamt auch entgegen, dass der Kläger keinen Primärrechtsschutz in Anspruch genommen habe.

Mit dem angefochtenen Urteil hat das Verwaltungsgericht die Klage als unbegründet abgewiesen. Es hat dies in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens des § 839 Abs. 3 BGB darauf gestützt, dass der Kläger in zumutbarer Weise Primärrechtsschutz hätte in Anspruch nehmen können, dies aber versäumt habe. 25

Hiergegen hat der Kläger die vom Verwaltungsgericht zugelassene Berufung eingelegt, welche er im Wesentlichen wie folgt (ergänzend) begründet: 26

Der geltend gemachte Anspruch leite sich auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu „Mobbing“ aus den §§ 823 ff. BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs 1 GG her. Hiervon sei auch dann nicht abzuweichen, wenn es um „Mobbing“-Handlungen gegenüber Beamten gehe. 27

Ein mitwirkendes Verschulden an den erlittenen Persönlichkeitsrechtsverletzungen – hier namentlich, was die Nichtinanspruchnahme von Primärrechtsschutz betreffe – treffe ihn, den Kläger, nicht. Dieser Einwand sei schon nach der Faktenlage nicht begründet, im Übrigen sei er grob fürsorgewidrig, arglistig und treuwidrig. In der gesamten Rechtsprechung zu „Mobbing“ werde der Rechtsgedanke des § 254 BGB nicht zu Lasten des Opfers angewendet. Allein das trage dem immensen psychischen und physischen Druck Rechnung, unter dem die Opfer von „Mobbing“ stünden, und was auch auf seine, des Klägers, damalige Situation zutreffe. Hinsichtlich der Anordnungen unterwertiger Beschäftigungen habe ihn eine Gehorsams- bzw. Folgepflicht getroffen. Ferner sei ihm mündlich zugesagt worden, bei guten Leistungen wieder in die alte Führungsebene reintegriert zu werden. Seiner Obliegenheit zur Remonstration bei seinen Vorgesetzten einschließlich des Vorstandsvorsitzenden sei er nachgekommen. Eine Verpflichtung zum Ergreifen weiterer Schritte wie etwa Klageerhebung und/oder Beantragung vorläufigen Rechtsschutzes habe in der konkreten Situation nicht bestanden. Durch ein gerichtliches Vorgehen gegen seinen Dienstherrn hätte er vielmehr alle Aussichten aus der Zusage auf Rehabilitierung zunichte gemacht, auf deren Einhaltung er begründet vertraut habe. Davon abgesehen hätte man ihm das Beschreiten des Rechtswegs als Illoyalität gegenüber dem Arbeitgeber vorgehalten. Deswegen hätte sich selbst im Falle eines obsiegenden Urteils seine Lage nicht verbessert, sondern eher noch verschlechtert. So hätte er weitere Nachteile zu befürchten gehabt (z.B. Versetzung in entlegene Regionen, Zuweisung von Scheinaufgaben etc.). Vor diesem Hintergrund wäre er bis zu seinem Ausscheiden aus dem Dienst gezwungen gewesen, immerfort weitere Prozesse um seine amtsangemessene Beschäftigung zu führen. Das sei ihm nicht zuzumuten gewesen, und sein Dienstherr könne sich auf das in Rede stehende Haftungsprivileg nicht mit Erfolg berufen. Seine Ohnmacht, auf dem Klagewege gegenüber der Beklagten Ansprüche und Rechte durchzusetzen, hätten ihm beispielsweise auch Verlauf und Ergebnis eines von ihm in den Jahren 2002 bis 2005 wegen Auslandstrennungsgeldes vor dem Verwaltungsgericht L1. geführten Rechtsstreits deutlich gemacht. Im Übrigen habe er sich ja auch keineswegs mit seinem Schicksal abgefunden und bis zum Ende seiner Dienstzeit gewartet, um anschließend liquidieren zu können. Er habe vielmehr auf allen Ebenen innerhalb und außerhalb des Konzerns interveniert, um Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts abzuwenden oder zumindest zu mindern; das habe auch zu Teilerfolgen geführt wie etwa der Übertragung der Aufgabe in N. 28

Trotz der letztgenannten ab März 2006 ausgeübten, seinem Rang entsprechenden Aufgabe sei er aber auch noch in der Folgezeit „Mobbing“-Attacken seiner nunmehr für ihn zuständig 29

gewesenen Vorgesetzten ausgesetzt gewesen. Insbesondere auf Beamte über 55 Jahren sei Druck ausgeübt worden, um die Ziele für den Personalabbau einzuhalten. Das habe seinerzeit zum systemimmanenten Führungskonzept in dem privatisierten Unternehmen Deutsche Post gehört. Auch in seinem Fall habe es, wie zum Sachverhalt näher ausgeführt, weiterhin gezielte Maßnahmen gegeben, um seinen beruflichen und persönlichen Niedergang offenkundig zu machen und der Betriebsöffentlichkeit vor Augen zu führen. Sämtliche während des geltend gemachten zehnjährigen Gesamtzeitraums ihm gegenüber von der Deutschen Post ergriffenen, als „Mobbing“ zu bewertenden Maßnahmen hätten den Zweck verfolgt, ihn systematisch so weit zu zermürben, bis er seine Bemühungen um Reintegration beende und in seine Frühpensionierung oder zumindest in eine Altersteilzeit einwillige. Da in den sog. „Mobbing“-Fällen die Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch eine zusammenhängende und einheitlich zu würdigende Gesamthandlung begangen würden, sei Klage erst nach der zeitlich letzten „Mobbing“-Handlung zu erheben.

Die geltend gemachte Höhe des immateriellen Schadens bzw. der Entschädigung orientiere sich an vergleichbaren Fällen aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. 30

Der Kläger beantragt, 31

das angefochtene Urteil zu ändern und 32

die Beklagte zu verurteilen, 158.750,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. Dezember 2009 an den Kläger zu zahlen, 33

hilfsweise, 34

eine finanzielle Entschädigung des Klägers durch die Beklagte unter Berücksichtigung der Sach- und Rechtslage nach dem freien Ermessen des Senats zu bestimmen und die Beklagte zur Zahlung dieser Entschädigung nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. Dezember 2009 an den Kläger zu verurteilen. 35

Die Beklagte beantragt, 36

die Berufung zurückzuweisen. 37

Sie trägt erwidern vor: Für Ansprüche aus §§ 823 ff. BGB seien die Verwaltungsgerichte nicht zuständig. Der Sachvortrag des Klägers sei in wesentlichen Teilen nicht zutreffend und werde insofern bestritten. Dem Kläger sei im Jahre 1998 keine unterwertige Beschäftigung übertragen worden. Gegen die Übertragung habe der Kläger auch nicht remonstriert. Zusagen im Hinblick auf die künftige Verwendung des Klägers habe es ebenfalls nicht gegeben. Weder die Übertragung dieses Arbeitspostens noch andere, nachfolgende Personalmaßnahmen seien im Übrigen mit dem Ziel erfolgt, den Kläger „in die Frühpensionierung oder wenigstens in die Altersteilzeit zu treiben“. Den unter dem 29. Januar 2004 übertragenen Arbeitsposten betreffend habe der Kläger zwar einen Vorschlag für die Übertragung einer „Aufgabe der Ebene 3“ vorgelegt, er habe aber nicht geltend gemacht, auf dem ihm übertragenen Posten nicht beschäftigt zu sein. Die wohl auf Gerüchten beruhenden Behauptungen des Klägers zur angeblichen Druckausübung auf ältere Postbeamte mit dem Ziel des Personalabbaus seien unrichtig und auch rechtlich nicht relevant. Dem Kläger sei als Beamten des höheren Dienstes im Übrigen bekannt gewesen, dass rechtswidrige Weisungen mit Rechtsbehelfen angegriffen werden könnten, auch wenn sie keine aufschiebende Wirkung hätten. Dass der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung verwaltungsgerichtlich durchgesetzt werden könne, habe der Kläger ebenfalls gewusst. 38

Davon, dass der Kläger wie angeführt einem „ungeheuren psychischen und physischen Druck“ ausgesetzt gewesen sei, könne keine Rede sein. So sei er zu jeder Zeit handlungsfähig gewesen und habe sich bewusst entschieden, von Rechtsbehelfen gegen die Maßnahmen, deren Rechtswidrigkeit er nunmehr – nach vielen Jahren – geltend mache, abzusehen. Was das Verhalten von Personen bis einschließlich des Jahres 2005 betreffe, werde im Übrigen weiterhin die Einrede der Verjährung erhoben.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Verfahrensakten und der Beiakten Bezug genommen. 39

Entscheidungsgründe 40

Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Seine zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg. Der Kläger kann die beanspruchte finanzielle Entschädigung für den geltend gemachten Nichtvermögensschaden schon dem Grunde nach nicht von der Beklagten verlangen. Folglich hat das angefochtene Urteil Bestand. 41

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Schadensersatz oder eine billige Entschädigung in Geld für vermeintliche Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts und anderer geltend gemachter Rechtspositionen wegen im Zeitraum 1998 bis 2008 von ihm als „Mobbing“ eingestuften Verhaltens namentlich seiner Vorgesetzten mit dem Ziel, ihn hierdurch in den vorzeitigen Ruhestand oder in die Altersteilzeit zu drängen. 42

„Mobbing“ ist kein gesetzlich definierter Rechtsbegriff. In der Rechtsprechung wird unter „Mobbing“ gemeinhin ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, das über gewöhnliche, von jedermann zu bewältigende berufliche Schwierigkeiten hinausgeht und eine mehr oder weniger schwerwiegende Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts, der Ehre und/oder der Gesundheit darstellen kann. 43

Vgl. BVerwG, Urteile vom 11. Juni 2002 – 2 WD 38.01 –, Buchholz 236.1 § 10 SG Nr. 51 = NVwZ-RR 2002, 851 = juris, Rn. 21, und vom 15. Dezember 2005 – 2 A 4.04 –, Buchholz 235.1 § 24 BDG Nr. 1 = NVwZ-RR 2006, 485 = juris, Rn. 36; VG des Saarlandes, Urteil vom 20. Dezember 2011 – 2 K 668/10 –, juris, Rn. 27; siehe ferner BAG, Beschluss vom 15. Januar 1997 – 7 ABR 14/96 –, BAGE 85, 56 = juris, Rn. 16; BGH, Beschluss vom 1. August 2002 – III ZR 277/01 –, NJW 2002, 3172 = DVBl. 2002, 1639 = juris, Rn. 17; OLG Stuttgart, Urteil vom 28. Juli 2003 – 4 U 51/03 –, NVwZ-RR 2003, 715 = ZBR 2004, 282 = juris, Rn. 26 f.; ähnlich auch VG Würzburg, Urteil vom 27. Juni 2006 – W 1 K 04.1027 –, juris, Rn. 27; VG Regensburg, Urteil vom 20. März 2013 – RO 1 K 12.891 –, juris, Rn. 51; VG Ansbach, Urteil vom 5. Juni 2013 – AN 11 K 13.00278 –, juris, Rn. 19. 44

Die rechtliche Besonderheit der als „Mobbing“ bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen besteht dabei – namentlich unter Mitberücksichtigung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung – darin, dass die Verletzungshandlung in einem bestimmten Gesamtverhalten liegt. Der Anfeindung, Schikane etc. müssen fortgesetzte (in einem „Fortsetzungszusammenhang“ stehende), aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende Verhaltensweisen zugrunde liegen. Diese müssen darüber hinaus nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sein. Anknüpfungspunkt ist somit das als „Mobbing“ umschriebene Gesamtverhalten, welches seine Prägung insbesondere aus der zugrunde liegenden Systematik des Vorgehens sowie der in der Regel auch vorhandenen ungesetzlichen Zielsetzung erhält. Nicht hingegen sind dies in der Regel einzelne abgrenzbare Handlungen, 45

welche für sich genommen „neutral“ sein bzw. wirken können.

Vgl. zum Ganzen BAG, Urteile vom 16. Mai 2007 – 8 AZR 709/06 –, BAGE 122, 304 = MDR 2007, 1380 = juris, Rn. 58, 60, und vom 24. April 2008 – 8 AZR 347/07 –, NJW 2009, 251 = juris, Rn. 29; LAG Düsseldorf, Urteil vom 26. März 2013 – 17 Sa 602/12 –, juris, Rn. 96, 100; siehe ferner VG Würzburg, Urteil vom 27. Juni 2006– W 1 K 04.1027 –, juris, Rn. 27; VG Ansbach, Urteil vom 5. Juni 2013 – AN 11 K 13.00278 –, juris, Rn. 19; VG Regensburg, Urteil vom 20. März 2003 – RO 1 K 12.891 –, juris, Rn. 51; in Bezug auf den Fortsetzungszusammenhang auch OVG NRW, Beschluss vom 16. Juli 2012– 6 A 2612/11 –, juris, Rn. 4 ff. = NRWE; aus der Literatur siehe zum „Mobbing“-Begriff etwa Bochmann, ZBR 2003, 257. 46

„Systematisch“ ist ein gegen eine Person gerichtetes Verhalten, wenn sich aus einer Kette von Vorfällen ein System erkennen lässt, wobei dieses letztlich darauf zielt, den Betroffenen zu zermürben. 47

Vgl. OLG Stuttgart, Urteil vom 28. Juli 2003– 4 U 51/03 –, a.a.O. = juris, Rn. 27 am Ende, 30; VG des Saarlandes, Urteil vom 20. Dezember 2011 – 2 K 668/10 –, juris, Rn. 29, m.w.N. 48

Ob in diesem Sinne ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren vorliegt, hängt immer wesentlich von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei bedarf es in der Regel einer Abgrenzung zu dem (in dem betroffenen Geschäftsbereich oder Betrieb) allgemein üblichen, noch rechtlich erlaubten und insofern von dem Betroffenen hinzunehmenden Verhalten im beruflichen Umgang miteinander. Als „Mobbing“-Handlungen kommen in diesem Zusammenhang zahlreiche und verschiedene Verhaltensweisen in Betracht wie z.B. tätlicher Angriff, Anfeindung, geringschätzig oder entwürdigende Behandlung, Beleidigung, Ausschluss von der Kommunikation, Diskriminierung oder auch die massive Einschüchterung, um den Betroffenen „auf kaltem Wege“ zur Aufgabe des Arbeitsplatzes zu bewegen. 49

Vgl. etwa LAG Düsseldorf, Urteil vom 26. März 2013 – 17 Sa 602/12 –, juris, Rn. 97, m.w.N.; Thüringer LAG, Urteil vom 10. April 2001 – 5 Sa 403/2000 –, juris, Rn. 156. 50

Der Senat kann offen lassen, ob die von dem Kläger beklagten Umstände nach Art und Gewicht sowie ggf. ihrer Zielsetzung in einer Gesamtschau als „Mobbing“ im vorstehenden Sinne aufgefasst werden können. Denn die Klage hat unabhängig hiervon keinen Erfolg. 51

Dem Kläger steht der geltend gemachte Schadensersatz nicht zu, und zwar weder im Hinblick auf eine etwaige Verletzung der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (nachfolgend 1.) noch aus dem Gesichtspunkt der unerlaubten Handlung (nachfolgend 2.) oder dem der Amtshaftung (nachfolgend 3.). Damit können– schon dem Grunde nach – weder der auf Zahlung eines bestimmten Betrages lautende Hauptantrag noch der Hilfsantrag in der Sache Erfolg haben; auch für die zugehörigen Zinsforderungen fehlt es davon ausgehend an einer Grundlage. 52

1. Als dem Beamtenrecht zugehörige Rechtsgrundlage kommt für Schadensersatzansprüche wegen „Mobbings“ gegenüber Beamten (in erster Linie) die Fürsorgepflicht des Dienstherrn in Betracht, 53

vgl. die Beschlüsse des Senats vom 26. Juni 2012 – 1 A 1844/11 –, IÖD 2012, 230 = juris, Rn. 4 ff. = NRWE, und vom 28. Oktober 2013– 1 E 991/13 –, n.v.; ferner etwa Sächsisches OVG, Beschluss vom 4. September 2013 – 2 A 121/12 –, juris, Rn. 9; VG Münster, Urteil vom 54

5. Juli 2011 – 4 K 30/10 –, juris, Rn. 24 = NRWE, und vom 23. Januar 2013 – 4 K 2534/11 –, n.v.; VG Ansbach, Urteil vom 5. Juni 2013 – AN 11 K 13.00278 –, juris, Rn. 15, 18 ff.,

deren gesetzliche Regelung sich für Bundesbeamte in § 78 BBG findet. Es ist aber fraglich, ob sich aus einer etwaigen Fürsorgerechtsverletzung ein Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens herleiten lässt (nachfolgend a)). Jedenfalls ist ein derartiger Schadensersatzanspruch hier mit Blick darauf nicht gegeben, dass es der Kläger entgegen dem sich aus § 839 Abs. 3 BGB abzuleitenden Rechtsgedanken unterlassen hat, um Primärrechtsschutz nachzusuchen (nachfolgend b)). Unabhängig hiervon besteht der Schadensersatzanspruch auch wegen Verwirkung nicht (nachfolgend c)). 55

a) Es erscheint zumindest zweifelhaft, ob eine Verletzung der Fürsorgepflicht einen immateriellen Schadensausgleich für eine Rechtsgutverletzung, wie sie hier im Streit steht, als Rechtsfolge überhaupt tragen kann. Denn auch in diesem Zusammenhang bestimmt sich der Begriff des Schadens ausgehend von den §§ 249 ff. BGB. 56

Vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 21. Februar 1991– 2 C 48/88 –, BVerwGE 88, 60 = DVBl. 1991, 1195 = juris, Rn. 23; Kohde, in: v. Roetteken, Beamtenstatusgesetz, Loseblatt (Stand: Juni 2013), § 45 Rn. 102, m.w.N. 57

Ein Ausgleich von Nichtvermögensschäden ist danach nur in den durch das Gesetz bestimmten Fällen möglich (§ 253 Abs. 1 BGB). Eine solche Regelung enthält der nachfolgende § 253 Abs. 2 BGB. Dieser sieht die Rechtsfolge aber lediglich bei der Verletzung bestimmter Rechtsgüter vor, nämlich des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung. Dieser Aufzählung wird ein abschließender Charakter beigemessen. 58

Vgl. etwa Oetker, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2010, § 253 Rn. 27, m.w.N. 59

Die Verletzung eines der genannten Rechtsgüter kann nicht festgestellt werden. Das gilt zunächst für die Gesundheit. Das schriftsätzliche Vorbringen des Klägers hierzu ist völlig allgemein gehalten und ohne jede Substanz. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat er ausschließlich eine Verletzung der Freiheit geltend gemacht, die durch von ihm als Nötigung im strafrechtlichen Sinne bewertete „Mobbing“-Handlungen hervorgerufen worden sei. Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass das Rechtsgut „Freiheit“ im Sinne des § 253 Abs. 2 BGB von den hier geltend gemachten Verletzungshandlungen nicht, auch nicht teilweise, erfasst wird. Denn dieses Tatbestandsmerkmal ist – ebenso wie in § 823 Abs. 1 BGB – nach nahezu einhelliger Auffassung, welcher der Senat folgt, dahin zu verstehen, dass Schutzgut allein die körperliche Fortbewegungsfreiheit, also nicht auch die Willens- und Handlungsfreiheit ist. 60

Vgl. etwa Oetker, in: Münchener Kommentar zum BGB, a.a.O., § 253 Rn. 21; Wagner, ebd., § 823 Rn. 161, m.w.N. 61

Dem entspricht im Strafrecht die Unterscheidung zwischen Freiheitsberaubung (§ 239 StGB) und Nötigung (§ 240 StGB). 62

Die demnach verbleibende und von dem Kläger auch in den Mittelpunkt seiner Ausführungen gestellte Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wird von der Norm nach ihrem Wortlaut aber nicht erfasst. Eine analoge Anwendung der Vorschrift scheidet aus. Dies setzte eine planwidrige Regelungslücke voraus, die sich jedoch nicht feststellen lässt. Denn dem Gesetzgeber war die rechtliche Problematik der enumerativen Begrenzung des Ersatzes 63

immaterieller Schäden im Zeitpunkt der Ergänzung des § 253 BGB um einen Absatz 2 im Rahmen der Schuldrechtsreform 2002 seit Längerem bekannt; gleichwohl hat er sich seinerzeit – und auch schon zuvor unter Geltung noch des § 847 BGB – bewusst gegen eine Ausweitung des bisherigen Regelungskonzepts entschieden.

Vgl. BT-Drucks. 14/7752, S. 24 f.; ferner Oetker, a.a.O., § 253 Rn. 27.

64

Insbesondere war bekannt, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht auf der Grundlage seiner verfassungsrechtlichen Gewährleistung in Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG eines wirkungsvollen Schutzes bedarf, welcher auch durch deliktsrechtliche Schadensersatzansprüche abgesichert ist.

65

Vgl. BVerfG, Beschluss vom 14. Februar 1973– 1 BvR 112/65 –, BVerfGE 34, 269 = NJW 1973, 1221 = juris, Rn. 12 ff., 26 ff., 38 ff.; BGH, Urteil vom 5. Dezember 1995 – VI ZR 332/94 –, VersR 1996, 339 = NJW 1996, 984 = juris, Rn. 11 f.

66

Bei diesem konzeptionellen Ansatz der höchstrichterlichen Rechtsprechung (deliktsrechtlicher Schadensersatzanspruch außerhalb des § 253 Abs. 2 BGB bzw. des früheren „Schmerzensgeldparagrafen“ § 847 BGB a.F.) sollte es offenbar auch für die Zukunft belassen werden.

67

Vgl. BT-Drucks. 14/7752, S. 24 f.; Oetker, a.a.O., § 253 Rn. 27 (bei Fn. 85).

68

Andererseits darf der effektive Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, welcher nach dem Vorstehenden auch die Möglichkeit von Schadensersatz einschließt, aber schon aus Verfassungsgründen nicht völlig leerlaufen. Dies muss (prinzipiell) auch dann gelten, wenn es wie hier um die Rechtsfolge von Persönlichkeitsrechtsverletzungen im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehung geht. Ob aus diesem Grunde jedenfalls im Falle einer groben Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Anspruch des Beamten aus Fürsorgepflichtverletzung, welcher den Anspruch auf Schutz vor dem Dienstherrn zuzurechnenden Beeinträchtigungen der im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB absolut geschützten Rechtsgüter als einen Aspekt einschließt, im Wege erweiternder Auslegung bzw. richterlicher Rechtsfortbildung (ausnahmsweise) auch den Ausgleich eines immateriellen Schadens erfassen und gewährleisten muss oder ob es etwa ausreicht, dass der Betroffene den betreffenden Persönlichkeitsrechtsschutz in einem Schadensersatzprozess aus Amtshaftung durchsetzen kann, lässt der Senat offen, da es darauf für die Entscheidung im vorliegenden Verfahren nicht ankommt. Denn selbst unterstellt, ein Anspruch aus Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn könnte als Rechtsfolge auf die Erstattung eines Nichtvermögensschadens wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung gerichtet sein, greift ein solcher Anspruch des Klägers hier im Ergebnis nicht durch (siehe nachfolgend b) und c)).

69

b) Unterstellt man zugunsten des Klägers, die Beklagte hätte ihm gegenüber in dem Zeitraum zwischen 1998 und 2008 durch eine Vielzahl von Handlungen ihre beamtenrechtliche Fürsorgepflicht schuldhaft verletzt und dies hätte wegen dadurch hervorgerufener Verletzung(en) des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu einem rechtlich beachtlichen, prinzipiell erstattungsfähigen Nichtvermögensschaden geführt, ist eine daran anknüpfende Ersatzpflicht der Beklagten jedenfalls aus anderen Gründen nicht eingetreten. Das betrifft zunächst einen Ausschluss in Anwendung des Rechtsgedankens des § 839 Abs. 3 BGB, welchen auch das Verwaltungsgericht angenommen hat.

70

Nach § 839 Abs. 3 BGB tritt die Ersatzpflicht nicht ein, wenn der Verletzte vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden.

71

Die betreffende Obliegenheit ist Ausdruck einer den Verletzten (Geschädigten) nach dem Willen des Gesetzes treffenden Schadensabwendungs- bzw. Schadensminderungspflicht. Der in § 839 Abs. 3 BGB zum Ausdruck kommende Rechtsgedanke ist im Zusammenhang mit „Mobbing“ nicht prinzipiell unanwendbar (nachfolgend aa)). Dem Kläger war auch in seiner konkreten Situation zuzumuten, um Primärrechtsschutz nachzusuchen (nachfolgend bb)).

aa) Eine Anwendbarkeit des § 839 Abs. 3 BGB bzw. – bezogen auf den Schadensersatz wegen Fürsorgepflichtverletzung – des in der Vorschrift zum Ausdruck kommenden Rechtsgedankens wird nicht von vornherein, d.h. im Sinne einer (ungeschriebenen) Bereichsausnahme, dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch in der Sache auf den Vorwurf von „Mobbing“ gestützt wird. 72

Nicht zutreffend ist das Vorbringen des Klägers, in Schadensersatzprozessen, in denen es um den Vorwurf von „Mobbing“ gehe, wende die Rechtsprechung die genannte Vorschrift bzw. den dahinter stehenden Rechtsgedanken nicht an. Jedenfalls lässt sich solches, was hier interessierende „Mobbing“-Situationen gegenüber Beamten betrifft, keinesfalls durchgängig feststellen. 73

Für eine Anwendung des Gedankens der Schadensminderungspflicht entsprechend § 839 Abs. 3 BGB in solchen Fällen etwa VG Münster, Urteil vom 5. Juli 2011 – 4 K 30/10 –, juris, Rn. 25 = NRWE; VG Kassel, Urteil vom 17. Januar 2013 – 1 K 58/11.KS –, juris, Rn. 36 ff.; VG Regensburg, Urteil vom 20. März 2013 – RO 1 K 12.891 –, juris, Rn. 57; VG Würzburg, Urteil vom 27. Juni 2006 – W 1 K 04.1027 –, juris, Rn. 25. 74

Soweit in Teilen der zivilgerichtlichen Rechtsprechung auch Beamte betreffend die Auffassung vertreten wird, ausgehend von der Art der Vorgehensweise beim „Mobbing“ sei ein die Amtshaftung ausschließendes vorrangiges Rechtsmittel gemäß § 839 Abs. 3 BGB (generell) nicht gegeben und damit auch ein Verschulden hinsichtlich der Nichteinlegung eines solchen Rechtsmittels auszuschließen, 75

vgl. OLG Stuttgart, Urteil vom 28. Juli 2003 – 4 U 51/03 –, NVwZ-RR 2003, 715 = ZBR 2004, 282 = juris, Rn. 30, unter Bezugnahme u.a. auf BGH, Beschluss vom 1. August 2002 – III ZR 277/01 –, a.a.O. = juris, Rn. 19, wo sich allerdings einschränkende Formulierungen finden („in gravierenden Fällen“, wird „kaum“ zu einem Anspruchsverlust führen), 76

vermag dem der erkennende Senat nicht zu folgen. Denn die hierfür angeführten Argumente überzeugen jedenfalls nicht in einer Weise, dass davon ausgehend der in Rede stehende allgemeine Rechtsgrundsatz in „Mobbing“-Fällen generell „außer Kraft gesetzt“ werden müsste. 77

Die eingangs wiedergegebene Umschreibung des Phänomens „Mobbing“ lässt ohne Weiteres annehmen, dass ein „Mobbing“-Geschehen, wenn auch in den kennzeichnenden Grundstrukturen keine Unterschiede von Gewicht bestehen, in seinem Auftreten in der Praxis vielerlei Facetten haben kann. Gerade das ist nach Auffassung des Senats auch für die an dieser Stelle interessierende Frage von Bedeutung, ob es dem Betroffenen tatsächlich möglich und zumutbar ist, gegen ein solches Geschehen bzw. dessen jeweils prägende Bestandteile Primärrechtsschutz in Anspruch zu nehmen. 78

So ist es nicht stets so, dass die für „Mobbing“ typische fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinandergreifende Vorgehensweise – sozusagen durch viele kleine „Nadelstiche“, deren man sich isoliert gesehen gar nicht oder allenfalls sehr schwer rechtlich erwehren kann 79

– das in den Blick zu nehmende Gesamtverhalten des Dienstherrn bzw. der für diesen verantwortlich handelnden Vorgesetzten in einer Weise prägt, das dahinter bestimmte Einzelhandlungen völlig zurücktreten würden. So kann etwa – wie im Kern hier – der Aspekt der Vorenthaltung von amtsangemessener oder überhaupt von Beschäftigung sowie einer dem Amt angepassten Ausstattung mit personellen und sachlichen Mitteln im Vordergrund des von dem Betroffenen beanstandeten Verhaltens stehen.

Vgl. zur Möglichkeit eigenständiger Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch Nichtbeschäftigung oder nicht vertrags-/amtsgemäße Beschäftigung Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 17. Juni 2011 – 12 Sa 1/10 –, juris, Rn. 184 ff., 196 ff.; Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 30. November 2011 – 2 Ca 8178/04 –, juris, Rn. 122 ff.

80

Dass auch in solchen Fällen von vornherein kein geeigneter, spätere Schadensersatzansprüche ggf. ausschließender Primärrechtsschutz gegeben sein soll, leuchtet nicht ein. Ähnliches gilt für das in dem oben zitierten Urteil des OLG Stuttgart vom 28. Juli 2003 – 4 U 51/03 - (juris, Rn. 30) weiter angeführte Argument, das Vorgehen gegen Einzelakte könne in „Mobbing“-Situationen erfolglos bleiben, da beim „Mobbing“ erst in der Gesamtschau der rechtsverletzende Charakter der Vorgehensweise erkennbar werde. Abgesehen davon, ob insoweit die bloße Möglichkeit der Erfolglosigkeit den allgemeinen Maßstab vorgeben kann, woran Zweifel bestehen, fehlt eine sich aufdrängende Differenzierung. So bleibt unberücksichtigt, dass es durchaus „Mobbing“-Verläufe geben kann, in denen bestimmte, ggf. auch mehrere aufeinander folgende Einzelakte – wie etwa die Vorenthaltung amtsangemessener Beschäftigung unter Zuweisung unterwertiger Tätigkeiten oder auch etwaige damit im Zusammenhang stehende eindeutige Versuche eines vorzeitigen „Herausdrängens“ aus der aktiven Diensttätigkeit – schon für sich genommen ein rechtswidriges und rechtsverletzendes Vorgehen hinreichend erkennen lassen und die auch von ihrem jeweiligen Gewicht her für sich genommen Anlass zur Anrufung der Gerichte geben können, wenn der Dienstherr erkennbar nicht von sich aus bereit ist, binnen angemessener Zeit für Abhilfe zu sorgen bzw. von seinem Ansinnen abzulassen. Es lässt sich in diesem Zusammenhang auch nicht in gesicherter Weise prognostizieren, dass Rechtsmittel gegen solche (einzelnen) Handlungsweisen im Allgemeinen nicht erfolgversprechend wären. Das gilt unabhängig davon, ob die in Rede stehenden, für rechtswidrig und rechtsverletzend erachteten Maßnahmen aus der Sicht des Betroffenen als Bestandteil eines auf Demütigung und Zermürbung gerichteten Gesamtverhaltens des Dienstherrn bzw. bestimmter Vorgesetzter erscheinen, welches voraussichtlich noch nicht beendet ist, sondern auch in Zukunft mit ggf. anderen Mitteln wohl noch weiter fortgesetzt werden wird. Für die Behauptung des OLG Stuttgart (a.a.O.), dass die Betroffenen, wenn sie sich gegen (einzelne) schikanierende und diskriminierende Verhaltensweisen von Vorgesetzten gerichtlich zur Wehr setzen würden, sogar eine deutliche Verschlechterung ihrer Situation zu befürchten hätten, wird, um solches allgemeingültig feststellen zu können, ein schlüssiger Beleg nicht geliefert. Auch insoweit wird man nach der konkreten Art des in Rede stehenden „Mobbing“-Geschehens, ggf. auch nach den beteiligten Personen/Stellen und nach den sonstigen Verhältnisse des Einzelfalls jedenfalls näher differenzieren müssen. Schließlich meint das OLG Stuttgart (a.a.O.) noch, dem Betroffenen wäre es darüber hinaus nicht zuzumuten, durch das Einlegen eines Rechtsmittels die Beseitigung des schikanösen Handelns der Vorgesetzten zu betreiben und an seinem Arbeitsplatz und in der Umgebung der ihn bisher in der Regel vorsätzlich schikanierenden Vorgesetzten zu verbleiben. Auch das vermag – jedenfalls in Bezug auf „Mobbing“-Handlungen gegenüber Beamten und als diesbezügliche allgemeine Situationsbeschreibung – nicht zu überzeugen. Denn es ist Bestandteil der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, auch was das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen des jeweils betroffenen Beamten betrifft, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem

81

absolute Rechte wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht – zumal nicht systematisch – verletzt werden. Dies muss der Dienstherr bzw. der für diesen verantwortlich handelnde Amtsträger nach der Rechtslage durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, sobald entsprechende Konflikte/Probleme auftreten. Solche Maßnahmen können insbesondere Umsetzungen oder Versetzungen von beteiligten Personen sein, welche zumal in größeren Geschäftsbereichen in der Regel auch realisiert werden können. Das unterscheidet die Situation von „Mobbing“-Fällen etwa in einem (insbesondere kleineren) privaten Geschäftsbetrieb. Muss der Betroffene in diesem Zusammenhang, um seine Rechtsstellung zu wahren, gerichtlichen (und dabei ggf. auch vorläufigen) Rechtsschutz in Anspruch nehmen, so ist die Erfolgsprognose einzelfallabhängig und kann nicht prinzipiell als negativ eingeschätzt werden. In Ansehung dessen kann auch nicht – jedenfalls nicht verallgemeinerungsfähig für alle denkbaren Erscheinungsformen des „Mobbings“ – davon ausgegangen werden, dass der betroffene Beamte nach Abschluss des Verfahrens weiter in dem Bereich ihn vorsätzlich schikanierender Vorgesetzter verbleiben muss, soweit die Gefahr gravierender Rechtsverletzungen auch für die Zukunft weiter oder sogar noch verstärkt bestehen sollte. Schließlich kommt noch hinzu, dass ein Beamter, der sich gegen rechtsverletzendes Verhalten von Vorgesetzten gerichtlich zur Wehr setzt, anders als ggf. ein von „Mobbing“ betroffener Arbeitnehmer nicht um die Sicherheit seines „Arbeitsplatzes“ fürchten muss, weil ihm nicht gekündigt werden kann. Ob der Beamte mit sonstigen „Vergeltungsmaßnahmen“ rechnen muss, die – ihre Rechtswidrigkeit unterstellt – nicht erforderlichenfalls durch erneute Zuhilfenahme der Gerichte wirksam zu verhindern bzw. zu beenden wären, lässt sich ebenfalls nicht für alle in Betracht kommenden „Mobbing“-Situationen – und damit für das Phänomen „Mobbing“ insgesamt – mit genügender Sicherheit voraussehen.

Auch im Übrigen gibt es aus der Sicht des Senats keine durchgreifenden Gründe für eine generell an den Begriff des „Mobbings“ anknüpfende Ausnahme vom Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB. Ob der vom Kläger angeführte immense physische und psychische Druck, unter dem „Mobbing“-Opfer seiner Auffassung nach allgemein stünden, tatsächlich besteht und insbesondere auch, welche Stärke und Qualität er aufweist, hängt wesentlich von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Unter Berücksichtigung dessen ist es angezeigt und zugleich ausreichend, die Frage, ob dem betroffenen Beamten unter den gegebenen Umständen die Inanspruchnahme von (gerichtlichem) Rechtsschutz ggf. nicht zumutbar gewesen ist, erst bei der Anwendung des oben angesprochenen Rechtsgedankens auf den Einzelfall zu prüfen.

82

Dabei ist es prinzipiell auch im Interesse eines wirksamen Opferschutzes, dass die Betroffenen in den „Mobbing“-Fällen nicht allesamt bis zum Ende der zeitlich letzten „Mobbing“-Handlung warten (müssen) und erst danach oder sogar erst nach Beendigung des aktiven Arbeits-/Dienstverhältnisses nach dem Motto „dulde und liquidiere“ gegen die Verantwortlichen bzw. hier den Dienstherrn vorgehen. Vielmehr ist es in solchen Fällen auch mit Blick auf die häufig nur zeitnah in ausreichendem Maße mögliche Klärung des zugrunde liegenden Sachverhalts sinnvoll, das rechtswidrige (Gesamt-)Verhalten, sobald es als solches erkennbar geworden ist, schon zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu stoppen, und zwar, wenn es notwendig ist, auch unter Zuhilfenahme geeigneten gerichtlichen Primärrechtsschutzes (Unterlassungs- bzw. Leistungsklage).

83

Bezogen auf den Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB bedeutet dies, dass dem betroffenen Beamten zur Schadensminderung abverlangt wird, von der Möglichkeit, Primärrechtsschutz in Anspruch zu nehmen, auch tatsächlich Gebrauch zu machen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn gegen ein bereits in Gang gesetztes „Mobbing“-Verhalten, was dessen

84

Kern betrifft, prinzipiell die Möglichkeit effektiven Primärrechtsschutzes besteht (bestanden hat), wie dies hinsichtlich der Verweigerung einer amtsangemessenen Beschäftigung und Amtsausstattung (Letzteres jedenfalls in krassen Fällen) möglich ist. Etwas anderes gilt lediglich, wenn dem Beamten aus Gründen des Einzelfalles ausnahmsweise die Inanspruchnahme von Primärrechtsschutz nicht möglich oder zumutbar (gewesen) ist.

bb) In dem konkreten Fall hat es der Kläger wenigstens fahrlässig unterlassen, von gerichtlichen Rechtsbehelfen Gebrauch zu machen, um die geltend gemachten Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts zumindest in ihrem Kern zu unterbinden und den aus solchen Verletzungen hergeleiteten Schaden abzuwenden. Selbst in der von ihm dargetanen Situation, welche unter anderem die als außergewöhnlich eingestuftten Verhältnisse bei der Deutschen Post AG beleuchtet, hat kein hinreichender und objektiv anzuerkennender Grund bestanden, von der Inanspruchnahme von Primärrechtsschutz abzusehen. 85

Der Beamte hat in diesem Zusammenhang kein Wahlrecht zwischen alsbaldigem Primärrechtsschutz und einem späteren Schadensersatzbegehren. Er kann sich insofern etwa nicht nach Maßgabe taktischer Überlegungen für die eine oder andere Variante entscheiden. Des Weiteren lässt § 839 Abs. 3 BGB bzw. der dort zum Ausdruck kommende Rechtsgedanke grundsätzlich keinen Raum für die Annahme, der Betroffene dürfe sich ohne nachteilige Folgen anstelle der Inanspruchnahme zulässigen gerichtlichen (Primär-) Rechtsschutzes mitsamt eines ggf. beim Dienstherrn zuvor zu stellenden förmlichen Antrags auf bloße Gegenvorstellungen oder sonstige formlose Rechtsbehelfe beschränken. Solches darf er zumal dann nicht, wenn und sobald für ihn objektiv erkennbar geworden ist, dass Beschwerden und Remonstrationen bei Vorgesetzten allein nicht effektiv dazu führen, das als rechts- und pflichtwidrig beanstandete Verhalten tatsächlich zu beenden bzw. nachhaltig zu ändern und den daraus für ihn entstehenden Schaden abzuwenden. 86

Vgl. BVerwG, Urteil vom 3. Dezember 1998 – 2 C 22.97 –, ZBR 1999, 199 = DÖD 1999, 209 = juris, Rn. 18, 19, und Urteil vom 18. April 2002 – 2 C 19.01 –, DÖD 2002, 250 = juris, Rn. 12, 13; siehe auch VG Kassel, Urteil vom 17. Januar 2013– 1 K 58/11.KS –, juris, Rn. 38. 87

Für den Kläger galt hier nicht etwa deswegen anderes, weil ihm die Inanspruchnahme von gerichtlichem Rechtsschutz unmöglich gewesen wäre. Das war nämlich nicht der Fall. Er hätte nach der als „Degradierung“ empfundenen Herauslösung aus der Führungsebene 3 im Sommer 1998 insbesondere seinen als verletzt angesehenen Anspruch auf Zuweisung einer amtsangemessenen Beschäftigung einklagen und insoweit auch um vorläufigen Rechtsschutz nachsuchen können. Er hätte in einer solchen Weise auch noch vorgehen können (und spätestens dann auch müssen), nachdem in den Folgejahren die Bemühungen um eine Reintegration in die Führungsebene 3 trotz zuvor mit unter Umständen blumigen Worten (z.B. „pole position“) geweckter Hoffnungen keinen sichtbaren und nachhaltigen Erfolg gezeigt hatten. Ferner hätte er sich auch gegen eine gemessen an Amt und Funktion erkennbar unangemessene Unterbringung/Büroausstattung gerichtlich wehren können. Wären angeführte Bestrebungen des Dienstherrn, ihn ohne sachliche Grundlage bzw. Einverständnis in den Ruhestand oder in die Altersteilzeit zu drängen, in Form entsprechender Personalmaßnahmen näher konkretisiert bzw. realisiert worden, hätte der Kläger auch dagegen um Primärrechtsschutz nachsuchen können. Gegen die Nichteinhaltung vertraglicher Verpflichtungen durch die Deutsche Post AG (Firmenfahrzeug) oder ggf. ungerechtfertigte Regressforderungen in diesem Verhältnis hätte sich der Kläger vor den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit wehren können; das betrifft im Übrigen nicht ohne Weiteres die Rechtsbeziehung zu der Beklagten. Hielte der Kläger in diesem Zusammenhang ein Eingreifen der Beklagten als Dienstherr nach Maßgabe des 88

Beamtenrechts für geboten, hätte er grundsätzlich auch solches vor den Verwaltungsgerichten einfordern können.

Für den schuldhaften Nichtgebrauch von Rechtsmitteln ist in diesem Zusammenhang nicht von Bedeutung, ob die Inanspruchnahme von gerichtlichem Primärrechtsschutz einen sicheren Erfolg versprochen hätte. Es reicht vielmehr eine auf der Grundlage der eigenen Rechtsposition objektiv anzunehmende hinreichende Erfolgsaussicht aus. Dafür genügt es regelmäßig, dass ein Erfolg in dem tatsächlich anhängig gemachten Schadensersatzprozess von im Wesentlichen entsprechenden, jedenfalls aber nicht geringeren tatbestandlichen Voraussetzungen abhängt wie ein möglicher Erfolg des unterbliebenen Primärrechtsschutzes. Das kann hier mit Blick auf den Kern des vom Kläger als „Mobbing“ und Verletzung der Fürsorgepflicht bewerteten Geschehens nicht verneint werden. Die tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten in Bezug auf den vom Kläger angesprochenen Prozess über die Gewährung von Auslandstrennungsgeld eignen sich insofern nicht als Vergleichsmaßstab. Was das geltend gemachte „Mobbing“-Geschehen betrifft, hätten sich sowohl in den Primärrechtsschutz betreffenden Verfahren – etwa auf Zuweisung einer dem beamtenrechtlichen Statusamt angemessenen Beschäftigung – als auch in dem nunmehr anhängigen Schadensersatzprozess zumindest in wesentlichen Teilen die gleichen bzw. parallele Rechtsfragen gestellt. Das betrifft vor allem die jeweils geforderte Rechts- und Pflichtwidrigkeit des Verhaltens der Beklagten bzw. der für diese handelnden (Dienst-)Vorgesetzten. Nach dem Sachvortrag des Klägers, welchem die Beklagte überwiegend nicht substantiiert entgegengetreten ist, kann ein solches rechts- und pflichtwidriges Verhalten, was den bei wertender Betrachtung im Vordergrund stehenden Komplex einer langjährigen nicht amtsangemessenen Beschäftigung mitsamt einer dem Amt teilweise auch nicht entsprechenden Unterbringung/Ausstattung betrifft, auch nicht als von vornherein ausgeschlossen oder als völlig unrealistisch eingestuft werden. Hinzu kommt noch, dass sich die anspruchsbegründenden Tatsachen in einem zeitnah angestregten Verfahren des Primärrechtsschutzes vermutlich zuverlässiger hätten aufklären lassen, als dies in einem erst viele Jahre später angestregten Schadensersatzprozess möglich ist, bei dem es auf den gleichen Sachverhalt (mit) ankommt. Letzteres lässt die tatsächliche Erfolgsaussicht in den in Betracht kommenden Verfahren des Primärrechtsschutzes tendenziell sogar höher erscheinen als in dem hier in Rede stehenden Schadensersatzprozess.

89

Die zeitnahe Inanspruchnahme von Primärrechtsschutz war hier für den Kläger in der konkreten Situation, in der er sich während des geltend gemachten „Mobbing“-Geschehens befand, entgegen seiner Auffassung auch zumutbar. Die in diesem Zusammenhang von ihm angeführten Argumente greifen allesamt nicht durch.

90

Dass der Kläger – wie zunächst geltend gemacht – krankheitsbedingt nicht in der Lage gewesen wäre, bezogen auf den Gesamtzeitraum von 1998 bis 2008 um gerichtlichen Primärrechtsschutz nachzusuchen, hat er nicht substantiiert dargetan. Im Übrigen gibt es insoweit eine Reihe von Gegenindizien. Soweit der Kläger überhaupt auf Erkrankungen bzw. Verletzungen hingewiesen hat, bezieht sich dies nur auf bestimmte Teilzeiträume. Dass er in diesen Zeiträumen krankheitsbedingt keinen Dienst geleistet hätte, hat er allerdings nicht vorgetragen und ist auch sonst nicht ersichtlich; war der Kläger aber dienstfähig, spricht zunächst nichts für die Annahme, er habe aus gesundheitlichen Gründen keinen Primärrechtsschutz in Anspruch nehmen können. Ferner hat der Kläger nach seinem eigenen Vorbringen zwischen 2002 und 2005 vor dem Verwaltungsgericht Köln– 15 K 6318/02 – einen Prozess um Auslandstrennungsgeld geführt (Schriftsatz vom 9. Dezember 2013). Schließlich kommt noch hinzu, dass der Kläger nicht gezwungen gewesen wäre, die hier in Rede stehenden Gerichtsverfahren des Primärrechtsschutzes selbst in Person zu führen,

91

sondern er sich hätte anwaltlichen Beistandes versichern können.

Soweit der Kläger ferner geltend gemacht hat, der Primärrechtsschutz hätte nicht mehr rechtzeitig vor seinem Ruhestand wirksam werden können, ist dies zweifelhaft, was jedenfalls Klagen betrifft, die in den ersten Jahren der beklagten Arbeitsumstände erhoben worden wären. Unabhängig davon ist dem Kläger jedenfalls vorzuhalten, dass er sich nicht darum bemüht hat, mit dem schnelleren Mittel des vorläufigen Rechtsschutzes ans Ziel zu kommen. Auch ein diesbezügliches Unterlassen kann ihm (ggf. auch isoliert) nach dem Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB durchgreifend entgegen gehalten werden. 92

Schließlich war es dem Kläger auch nicht unter Berücksichtigung der von ihm beklagten „rechtsstaatswidrigen“ Verhältnisse gerade im Bereich der hier für die Beklagte als Dienstherr handelnden Deutschen Post AG unzumutbar, um Primärrechtsschutz nachzusuchen. 93

So war dem Kläger bekannt bzw. hätte er als Jurist und Beamter des höheren Dienstes zumindest wissen müssen, dass er gegen Personalmaßnahmen und auch gegen dienstliche Weisungen, die er als rechtswidrig und im Übrigen zugleich als persönlichkeitsrechts-/ehrverletzend einstufte, um (nötigenfalls auch vorläufigen) gerichtlichen Rechtsschutz nachsuchen konnte, um der von ihm beklagten Situation nicht weiter ausgesetzt zu sein. Insbesondere die Gehorsams- und Folgepflicht des Beamten (jetzt: § 62 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BBG) schloss ein solches Vorgehen erkennbar nicht aus. An den Inhalt in diesem Zusammenhang ergehender gerichtlicher Entscheidungen wäre der Dienstherr des Klägers rechtlich gebunden gewesen. Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte zu ihrem Nachteil ergehende gerichtliche Entscheidungen in dem fraglichen Zeitraum in der Regel oder auch nur einer beachtlichen Zahl von Fällen nicht befolgt hätte, gibt es nicht und zeigt namentlich auch das Klage- und Berufungsvorbringen nicht substantiiert auf. Nötigenfalls hätten im Übrigen von dem betroffenen Beamten Vollstreckungsmaßnahmen beantragt bzw. eingeleitet werden können. 94

Soweit der Kläger darüber hinaus geltend macht, die für die Beklagte die Dienstherrnenbefugnisse wahrnehmende Deutsche Post AG bewerte ein gerichtliches Vorgehen von Beschäftigten gegen sie als Illoyalität und reagiere darauf allgemein mit schikanösen Folgemaßnahmen, die für die Betroffenen nur zu einer weiteren Verschlechterung ihrer Lage führten (wie z.B. Zuweisung von – ggf. neuen – Scheinbeschäftigungen, Versetzungen an weit entfernt gelegene Orte), gilt Folgendes: Hierbei handelt es sich um eine generalisierende Behauptung, die in ihrem verallgemeinernden Aussagegehalt unbelegt geblieben ist. Soweit der Kläger dabei überhaupt auf Einzelfälle eingegangen ist (etwa betreffend den Postdirektor K.), fehlt es ebenfalls an hinreichend substantiierten Darlegungen, aus denen etwa auf die fehlende Amtsangemessenheit von Folgebeschäftigungen geschlossen werden könnte. Überprüfbare Einzelheiten, die dem Senat ggf. Veranlassung zu weiterer Sachaufklärung hätten geben können, hat der Kläger zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt. Gleiches gilt für die vom Kläger in der Berufungsverhandlung erwähnten weiteren (wenigen) Beispielsfälle. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang, dass das Beamtenrecht prinzipiell keinen Rechtsanspruch auf Fortbestand einer bestimmten, einmal innegehabten Verwendung und auch nicht auf Fortbestand des Dienstortes gibt und dass sich der Anspruch auf amtsangemessene Verwendung an dem vom Beamten innegehabten Statusamt und nicht an der vorherigen (ggf. gemessen daran herausgehobenen) Funktion zu orientieren hat. Vor diesem Hintergrund erweist sich nicht jede von dem Betroffenen ggf. als unangenehm oder nachteilig empfundene Reaktion (wobei ein bestimmtes Handeln des Dienstherrn im Falle der gerichtlichen Feststellung der fehlenden Amtsangemessenheit der bisherigen Tätigkeit als solches unabweisbar ist) bereits 95

als rechtswidrig. Ergibt sich daraus wiederum ein Streit über die Frage der Amtsangemessenheit der (neuen) Beschäftigung, so ist es dem Betroffenen grundsätzlich zuzumuten, nochmals den Rechtsweg zu beschreiten. Dafür, dass die Deutsche Post AG in solchen Fällen bewusst und fortwährend, ja geradezu systematisch das geltende Recht während des hier fraglichen Zeitraums gebrochen hat, lässt sich auch nach den Erfahrungen des Senats nichts feststellen. Dass die subjektive Bewertung von Betroffenen mitunter eine andere ist, kann damit zusammenhängen, dass diese die Anforderungen an das Vorliegen einer amtsangemessenen Tätigkeit ggf. falsch einschätzen, namentlich zu „hoch hängen“.

Dass der als Zeuge benannte Herr I. K1. C2. , nach Angabe des Klägers seinerzeit 96
Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat der Deutschen Post AG, dem Kläger in
mehrfachen Gesprächen von einem gerichtlichen Vorgehen gegen seinen Dienstherrn
abgeraten haben soll, weil er solches mit Blick auf ggf. zu befürchtende Folgen nach seinen
allgemeinen Erfahrungen nicht für opportun und tatsächlich zielführend gehalten habe, kann
der Senat als wahr unterstellen. Denn hierbei handelt es sich letztlich nur um einen
lebenspraktischen Rat eines Dritten in Gestalt einer singulären, wenn auch dabei ggf. eigene
persönliche Erfahrungen mit berücksichtigenden Einschätzung der Sachlage und
Perspektiven. Eine ggf. zu weiteren Ermittlungen des Senats (von Amts wegen) Anlass
gebende Tatsachenbasis für eine allgemeine Praxis im Bereich der Deutschen Post AG hat
der Kläger mit dem diesbezüglichen Vortrag nicht aufgezeigt. Im Übrigen musste der Kläger
auch bei Einbeziehung des wohl gut gemeinten Rates des Herrn C2. am Ende selbst die
Entscheidung treffen, wie er sich weiter verhalten wollte. Gerade als Jurist war er dabei nicht
so sehr von der Einschätzung anderer abhängig und musste andererseits den
Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB im Blick behalten, wenn er sich für die Zukunft
Sekundäransprüche in Form von Schadensersatz offenhalten wollte.

Die Zumutbarkeit, gerichtlichen Primärrechtsschutz gegen vermeintliche Zurücksetzungen in 97
der nach dem Amt geschuldeten Beschäftigung, gegen damit im Zusammenhang stehende
Ausgrenzungen und andere als Schikane empfundene Maßnahmen, was etwa den
zugewiesenen Arbeitsplatz betrifft, zeitnah in Anspruch zu nehmen, entfiel hier schließlich
auch nicht unter dem Gesichtspunkt der geltend gemachten Erwartungen des Klägers im
Hinblick auf eine künftige Verbesserung seiner (Leidens-)Situation. Denn der Kläger beruft
sich in diesem Zusammenhang lediglich auf mündliche Äußerungen, die ihm nach dem
mitgeteilten Inhalt zwar immer wieder Mut machen sollten, bei entsprechenden Leistungen in
die Führungsebene 3 reintegriert zu werden, die aber nicht als konkrete Zusagen gewertet
werden können, die angestrebte Position auch gesichert zu erreichen. Erst recht macht das
Vorbringen nicht deutlich, dass dem Kläger in diesem Zusammenhang eine konkrete zeitliche
Perspektive aufgezeigt worden wäre. Damit musste dem Kläger unbeschadet der
angesprochenen „Teilerfolge“ auch selbst bewusst sein, dass er auf bloße Hoffnungen und
Erwartungen vertraute. Dabei ist er seinem Hauptziel, der erneuten Übertragung einer
Funktion der Ebene 3 mitsamt einer diesem „Rang“ entsprechenden Ausstattung, über viele
Jahre hinweg nicht sichtbar näher gekommen. In einer solchen Situation wird dem
betroffenen Beamten die Inanspruchnahme zur Verfügung stehenden gerichtlichen
Rechtsschutzes nicht wegen des Bestehens derartiger, letztlich ungesicherter Expektanzen
unzumutbar. Es erscheint nämlich nicht gerechtfertigt, die Geltung von Vorschriften bzw.
allgemeinen Rechtsgrundsätzen (wie hier § 839 Abs. 3 BGB) mit Blick auf derart vage
Hoffnungen zu suspendieren.

c) Unabhängig davon greift der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch auch 98
deswegen nicht durch, weil dieser Anspruch im Zeitpunkt seiner erstmaligen
außergerichtlichen Geltendmachung bereits verwirkt gewesen ist.

- Auch Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldansprüche wegen (behaupteten) „Mobbings“, welche – mit Blick auf einen vom Kläger geltend gemachten, bis in das Jahr 2008 reichenden Fortsetzungszusammenhang des Gesamtverhaltens und unabhängig davon jedenfalls hinsichtlich des Geschehens ab Januar 2006 –noch nicht verjährt sein mögen, unterliegen dem Rechtsinstitut der Verwirkung. 99
- Vgl. Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 25. Juli 2013 – 5 Sa 525 /11 –, juris, Rn. 22. 100
- Die Verwirkung von (auch materiellen) Rechten ist eine besondere Ausprägung des im öffentlichen Recht einschließlich des Beamtenrechts entsprechend anwendbaren Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Nach ständiger Rechtsprechung ist ein Recht verwirkt, wenn der Gläubiger es längere Zeit nicht ausgeübt hat (Zeitmoment), der Schuldner darauf vertraut hat, er werde nicht mehr in Anspruch genommen werden, und diesem die Erfüllung unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben auch nicht mehr zuzumuten ist (Umstandsmoment). Demnach ist auf der Seite des Berechtigten zusätzlich zu dem bloßen Zeitablauf ein Verhalten erforderlich, das geeignet ist, bei dem anderen Teil die Vorstellung zu begründen, das Recht werde nicht mehr geltend gemacht werden. Bei dem anderen Teil ist darüber hinaus eine Verletzung oder Gefährdung berechtigter Interessen gefordert, etwa weil dieser sich auf die vom Berechtigten erweckte Erwartung, das Recht werde nicht mehr geltend gemacht werden, einrichten durfte und eingerichtet hat. 101
- Vgl. BVerwG, Beschluss vom 29. Oktober 2008– 2 B 22.08 –, juris, Rn. 4; Niedersächsisches OVG, Beschluss vom 26. März 2013 – 5 LA 210/12 –, PersR 2013, 263 = juris, Rn. 10; ferner den Beschluss des erkennenden Senats vom 15. März 2012 – 1 A 1885/10 –, juris, Rn. 7 ff. = NRWE. 102
- Mit anderen Worten: Der anspruchstellende Beamte muss während eines längeren, hinsichtlich der konkreten Bemessung von den Umständen des Einzelfalles abhängigen Zeitraums unter Verhältnissen untätig geblieben sein, unter denen vernünftigerweise etwas zur Rechtswahrung unternommen zu werden pflegt, so dass bei dem anderen Teil – hier dem Dienstherrn – der Anschein erweckt worden ist, er werde bezüglich des Anspruchs nichts mehr unternehmen. 103
- So etwa OVG NRW, Beschluss vom 25. Januar 2012 – 6 A 681/11 –, juris, Rn. 9 = NRWE, m.w.N, und sinngemäß der vorzitierte Senatsbeschluss vom 15. März 2012 – 1 A1885/10 –, juris, Rn. 7 = NRWE. 104
- Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Das gilt zunächst für das Zeitmoment. 105
- Legt man zugunsten des Klägers zugrunde, dass das von ihm beanstandete und möglicherweise zu Recht als „Mobbing“ eingestufte Verhalten seines Dienstherrn bzw. für diesen handelnder Vorgesetzter ein von einem „Fortsetzungszusammenhang“ getragenes Gesamtverhalten gewesen ist und dass dieses – ohne beachtliche Unterbrechung – unter dem Gesichtspunkt des fehlenden schützenden Eingreifens im Rahmen einer fortbestehenden Fürsorgepflicht auch noch die Zeit der Inanspruchnahme einschließt, so kommt es als Auslöser für das Zeitmoment der Verwirkung entscheidend auf die insgesamt letzte (behauptete) Verletzungshandlung an. 106
- Vgl. Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 25. Juli 2013 – 5 Sa 525/11 –, juris, Rn. 23 f., unter Hinweis darauf, dass dies gleichermaßen auch für den Beginn vertraglicher oder tariflicher Ausschlussfristen gilt. 107

Vorliegend betrifft dies zwei Umstände, die jeweils mit der Zurruhesetzung des Klägers zeitlich in etwa zusammenfallen: Die Übersendung der Zurruhesetzungsurkunde mit der Post sowie die fehlende Veröffentlichung der Zurruhesetzung unter Dankesbekundung im FührungskräfteMagazin „Network“ der Deutschen Post AG. In den Ruhestand versetzt wurde der Kläger mit Ablauf des 31. Juli 2008. 108

Von diesem Zeitpunkt aus gerechnet hat der Kläger ca. 16 ½ Monate gewartet, bis er den hier streitgegenständlichen Schadensersatz-/Entschädigungsanspruch gegenüber der Beklagten in konkreter Form geltend gemacht hat. Dies ist erst mit dem Schreiben vom 15. Dezember 2009 an den Vorstandsvorsitzenden Dr. B. geschehen. Im Vorfeld erfolgte Schreiben und durchgeführte Gespräche erfüllen die rechtlichen Anforderungen an die erforderliche Konkretisierung des Begehrens nicht und haben sich nach Art und Inhalt des Begehrten auch nicht auf die aktuell gestellte Forderung bezogen. Im Einzelnen: 109

Vor Erhebung einer Schadensersatzklage gegen seinen Dienstherrn muss ein Beamter – wenn auch nicht notwendig in einem dem Vorverfahren vorausgehenden Antrag, so doch zumindest als Anforderung an die Darlegungen in einem ggf. unmittelbar erhobenen Widerspruch – sein Begehren dem Dienstherrn in einer Weise unterbreiten, dass dieser es in hinreichendem Maße prüfen kann. Das zwingt den Betroffenen zunächst einmal dazu, offen zu legen, dass überhaupt (auch) Schadensersatz begehrt wird. Darüber hinaus ist aber auch das Schadensersatzbegehren selbst näher zu konkretisieren. Dies muss jedenfalls so weit gehen, dass eine geeignete Grundlage dafür vorhanden ist, dass die erforderliche verwaltungsinterne Prüfung auch erfolgen kann. Der Beamte muss insbesondere angeben, wogegen er sich wendet bzw. welche konkrete Leistung er woraus (aus welchem Sachverhalt) begehrt. 110

Vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Juni 2001 – 2 C 48.00 –, BVerwGE 114, 350 = juris, Rn. 15; siehe auch das Urteil des erkennenden Senats vom 18. April 2013 – 1 A 155/11 –, juris, Rn. 43 f. = NRWE, m.w.N. 111

Diesen Anforderungen hat der Kläger, was den Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits betrifft, erst durch das oben angesprochene Schreiben vom 15. Dezember 2009 genügt. Gegenstand des aktuellen Begehrens des Klägers ist der Ersatz eines immateriellen Schadens, den der Kläger durch ein behauptetes, sich über ca. 10 Jahre erstreckendes „Mobbing“- (Gesamt)geschehen erlitten haben will und den er auf über 150.000 Euro beziffert. Einen Ersatz dieses Schadens in Form eines beanspruchten Ausgleichs in Geld ohne von ihm in diesem Zusammenhang noch zu erbringende Gegenleistung hat der Kläger sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach erstmals mit dem in Rede stehenden Schreiben gegenüber der Beklagten konkret geltend gemacht. In der im Vorfeld geführten Korrespondenz, namentlich dem Schreiben an Dr. B. vom 14. Mai 2009, und gesprächsweise hat der Kläger demgegenüber ausschließlich andere Formen einer Kompensation der ihm aus seiner Sicht von der Beklagten bzw. der Deutschen Post AG nicht ausreichend entgegengebrachten Anerkennung und Wertschätzung angesprochen und zur Prüfung gestellt. Dies betraf allgemein ein nach außen sichtbares Zeichen der Wertschätzung und (insofern) im Besonderen eine anwaltliche (Berater-)Tätigkeit des Klägers für die Deutsche Post AG bzw. für Global Mail auf vertraglicher Basis gegen Honorar. Allein hierauf bezogen sich die mit dem Kläger im Anschluss geführten Gespräche und letztlich monatelangen Verhandlungen, in deren Rahmen eine Einigung am Ende nicht erzielt werden konnte, und ausweislich des Inhalts eines von Frau U. am 12. September 2009 gefertigten Gesprächsprotokolls allenfalls noch auf die weitere Anregung des Klägers, ihn für das Bundesverdienstkreuz erster Klasse vorzuschlagen. Der Senat bewertet hiervon 112

ausgehend den Gegenstand jener Verhandlungen als „aliud“ im Verhältnis zu dem nunmehr ohne jedes Angebot einer Gegenleistung geltend gemachten Schadenersatzanspruch in beträchtlicher Höhe wegen Persönlichkeitsrechtverletzung(en).

Indem der Kläger somit nach seiner Zurruesetzung mit der Geltendmachung eines auf Ausgleich eines immateriellen Schadens gerichteten Schadenersatzanspruchs aus Persönlichkeitsrechtsverletzung und damit zugleich wegen Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ca. 16 ½ Monate gewartet hat, ist er diesbezüglich längere und nach den Umständen dieses Einzelfalles für die Annahme des Zeitmoments des Verwirkungstatbestandes ausreichende Zeit untätig geblieben. 113

Mit der nach dem Vorstehenden zeitlich späten Geltendmachung seines Schadenersatzanspruchs missachtet der Kläger in einer im Ergebnis als Verstoß gegen Treu und Glauben zu bewertenden Weise auch schützenswerte Interessen der Beklagten. Diese gehen verständigerweise dahin, nach der bis zur Geltendmachung der Forderung verstrichenen längeren Zeit nicht mehr mit einem Anspruch dieser Art konfrontiert zu werden. Die Treuwidrigkeit des Verhaltens folgt hierbei aus mehreren, nämlich den folgenden Umständen: 114

Zunächst steht hier kein schlichtes Untätigbleiben in Rede, sondern der Kläger hat nach Eintritt in den Ruhestand im Zuge der im Jahre 2009 geführten Verhandlungen objektiv einen bestimmten Eindruck vermittelt. Dieser Eindruck bestand darin, dass es dem Kläger bei der von ihm im Nachhinein noch gewünschten Kompensation für nach seinem Verständnis durchlittene Erniedrigungen um etwas anderes ging als einen (umfassenden) finanziellen Ausgleich in Form von Schadenersatz bzw. Schmerzensgeld für ein als „Mobbing“ zu qualifizierendes Gesamtverhalten der Beklagten bzw. der für diese handelnden Deutschen Post AG in dem Zeitraum von 1998 bis 2008. Im Raum stand insoweit vielmehr etwas eher Symbolisches, vom Kläger etwa am Ende seines Schreibens vom 14. Mai 2009 als „ein auch nach außen sichtbares Zeichen der Wertschätzung“ bezeichnet. Soweit in diesem Zusammenhang konkret ein anwaltlicher Beratervertrag gegen Honorar eine Rolle gespielt hat, lässt das den objektiven Anschein, die Beklagte habe im Dezember 2009 nicht (mehr) mit einer Schadenersatzforderung der nunmehr in Rede stehenden Art rechnen müssen, nicht entfallen. Denn auch dabei handelt es sich im Verhältnis zu der Schadenersatz-/Schmerzensgeldforderung um ein „aliud“. Der Kläger hat in diesem Zusammenhang nämlich nicht für einen geltend gemachten immateriellen Schaden schlicht Geld gefordert, sondern er hat gegen Zahlung eines Honorars die Erbringung einer eigenen (anwaltlichen) Dienstleistung angeboten. In seinem Schreiben vom 14. Mai 2009 stellt er dies in den Zusammenhang einer „sinnvollen Aufgabe auf vertraglicher Basis“. Dafür, dass diese Aufgabe nur ein Scheinangebot gewesen sein sollte, ist nichts vorgetragen oder sonst ersichtlich. Damit unterscheidet sich dieser Verhandlungsgegenstand aber wesentlich von der erst im Dezember 2009 geltend gemachten, nicht mehr mit einer Gegenleistung verknüpften, im Übrigen wohl auch unerwartet hohen Schadenersatzforderung von über 150.000 Euro. 115

Ferner waren dem Kläger die Umstände, welche dem von ihm mit seinem Schadenersatzbegehren geltend gemachten „Mobbing“ zugrunde lagen, sämtlich zumindest seit dem Zeitpunkt seiner Zurruesetzung – und wesentliche Teile betreffend sogar schon viel länger – bekannt. Es bedurfte also keiner weiteren Nachforschungen zum Sachverhalt. Vielmehr hätte der Kläger unmittelbar nach seiner Zurruesetzung oder jedenfalls kurze Zeit (wenige Monate) später die in Rede stehende Schadenersatzforderung geltend machen können und auch müssen, wenn er den Eindruck vermeiden wollte, derartige Ansprüche, die ihre Grundlage in dem abgeschlossenen Zeitraum des aktiven Dienstverhältnisses fanden, 116

würden nicht mehr erhoben. Auch die Beklagte ist in diesem Zusammenhang grundsätzlich schutzwürdig. So lag ein beachtlicher Teil der vom Kläger in dem Schadensersatzrechtlichen Verfahren gerügten „Mobbing“- bzw. sonstigen Verletzungshandlungen im Zeitpunkt der Geltendmachung des Schadensersatzes schon mehr als fünf Jahre, zum Teil sogar ca. zehn Jahre zurück. Die insofern beschuldigten Vorgesetzten werden nach so langer Zeit etwa vorhandene Dokumentationen konkreter Geschehnisse und Verhaltensweisen in aller Regel nicht mehr vorlegen können; eine derart lange Aufbewahrung ist ihnen nicht zuzumuten. Ohne eine solche Dokumentation werden sie sich wegen der allgemein verblassenden Erinnerung an den genauen Inhalt etwa bestimmter gerügter Äußerungen aber schwerlich noch entsinnen können. Diese Umstände schwächen typischerweise die Verteidigungsposition des Arbeitgebers/Dienstherrn gegen gegebenenfalls unberechtigte „Mobbing“-Vorwürfe, die erst nach vielen Jahren geltend gemacht werden. Um dem Rechnung tragen zu können, gilt beispielsweise für Ansprüche auf Schadensersatz bzw. Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz eine besondere Geltendmachungs-/Ausschlussfrist (§ 15 Abs. 4 AGG) von grundsätzlich nur zwei Monaten. Auch außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes wird man der dahinter stehenden Interessenlage Bedeutung zumessen müssen, hier namentlich im Rahmen der Prüfung des Umstandsmoments für die Frage, ob der Anspruch verwirkt ist.

Vgl. in diesem Sinne etwa Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 25. Juli 2013 – 5 Sa 525/11 –, juris, Rn. 24 f. 117

Schließlich konnte die Beklagte, worauf sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hingewiesen hat, auch noch aus einem anderen Grunde darauf vertrauen, dass der Kläger gegen sie Ende 2009 keine Schadensersatzansprüche wegen 118
Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch „Mobbing“-Handlungen mehr geltend machen würde. Der Anstellungsvertrag vom 10. März 2006 beziffert das feste Jahresgehalt des Klägers mit 77.000 Euro. Es kommt ein erfolgsabhängiger Bonus hinzu, für den als Orientierungsbonus 15.000 Euro vereinbart wurden. Der Änderungsvertrag vom 22. März 2007, der vorsieht, dass der Kläger künftig ein home office betreibt, sieht eine deutlich günstigere Bonusregelung vor: Danach beträgt der Orientierungsbonus 50.000 Euro und wird überdies für die Jahre 2006 und 2008 anteilig und für 2007 vollständig garantiert. Der Kläger hat, was er in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, etwa 121.000 Euro an Bonuszahlungen erhalten, also überaus deutlich mehr, als nach dem ursprünglichen Vertrag vereinbart. Eine derartige Regelung vermittelt bei objektiver Würdigung den Eindruck einer großzügigen finanziellen Abfindung (sog. „goldener Handschlag“), mit der – jedenfalls auch – ein Schlussstrich unter in der Vergangenheit in dem Dienst-/Arbeitsverhältnis aufgetretene Probleme und Unstimmigkeiten zwischen den Beteiligten gezogen werden sollte. Dabei bestand in dem vorliegenden Fall überdies die besondere Situation, dass offenbar eine stillschweigende Übereinkunft dahin bestand, dass der Kläger in der Folgezeit (home office in C1.) tatsächlich beschäftigungslos sein, also keine Gegenleistung für seine Vergütung mehr erbringen würde. Ein solcher „goldener Handschlag“ in Gestalt einer finanziellen Zuwendung setzt entgegen der vom Kläger in der Berufungsverhandlung geäußerten Auffassung nicht notwendig voraus, dass dem Betroffenen darüber hinaus auch noch in anderer Weise ein – nach außen sichtbares – Zeichen besonderer Wertschätzung zuteil wird. Des Weiteren ist nicht plausibel, vielmehr lebensfremd, dass ein in solchem Umfang angehobener Bonus ausschließlich mit Blick darauf gewährt worden wäre, dass der Kläger in dem Jahr seiner Tätigkeit in N. – wie unterstellt werden kann – alle gesteckten Ziele erreicht bzw. sogar übertroffen hat. Denn auch der ursprünglich vereinbarte Bonus war flexibel, nämlich erfolgs- und leistungsabhängig. Was hier auffällig und bemerkenswert ist, ist insofern vielmehr die in dem ursprünglichen Vertrag und in dem Änderungsvertrag jeweils

deutlich unterschiedlich angesetzte Höhe des sog. Orientierungsbonus. Dass der Kläger während seiner N. er Zeit ganz außergewöhnliche Spitzenleistungen erbracht hätte, ist im Übrigen schwer nachvollziehbar. Denn eine solche „Spitzenkraft“ schickt man typischerweise nicht, wie es mit dem Kläger geschehen ist, postwendend faktisch in den vorzeitigen Ruhestand, der Arbeitgeber wird vielmehr bestrebt sein, weiterhin von den außergewöhnlichen Qualitäten eines solchen Mitarbeiters jedenfalls bis zum Erreichen der allgemeinen Altersgrenze zu profitieren. Schließlich ändert an der vorstehend vorgenommenen Würdigung bestimmter Inhalte des im Jahre 2007 geschlossenen Änderungsvertrages auch nichts der vom Kläger (sinngemäß) vorgetragene Umstand, jenen Vertrag habe er nur unter Druck abgeschlossen und man habe ihm für den Weigerungsfall damit gedroht, „andere Saiten aufzuziehen“. Denn das Vorbringen des Klägers zu der angeblichen Drucksituation ist in der Sache unsubstantiiert geblieben. Darüber hinaus hat sich der Kläger aufgrund seiner eigenen Entscheidung am Ende doch dazu entschlossen, den – wie ausgeführt, finanziell sehr lukrativen – Vertrag zu unterzeichnen.

Dass auch die beklagte Bundesrepublik als Dienstherr Kenntnis von den Umständen der Vertragsgestaltung hatte, legt der Senat in diesem Zusammenhang mit zugrunde. Es handelte sich nämlich nicht um eine Beurlaubung des Klägers für eine Tätigkeit bei einem Dritten, mit dem die Beklagte in keinerlei Beziehungen steht. Vielmehr wurde der Kläger im Wege der In-sich-Beurlaubung für eine Tätigkeit bei der Aktiengesellschaft beurlaubt, die auch für die Beklagte die Dienstherrnenbefugnisse ausübt. Infolgedessen bestand eine Personenidentität zwischen den verantwortlich Handelnden sowohl für die Beklagte als auch die Deutsche Post AG. So ist z.B., wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, der von ihm in vielerlei Zusammenhängen als für Rechtsverletzungen verantwortlich erwähnte Herr L. , seinerzeit dem Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Post AG unmittelbar unterstellt gewesener Geschäftsbereichsleiter Personal, den ganzen hier interessierenden Zeitraum über für den Kläger zuständig gewesen. Ferner finden sich in dem dem Gericht überlassenen Verwaltungsvorgang Ablichtungen der in Rede stehenden Anstellungsverträge. Auch dieser Umstand legt nahe, in Bezug auf die Kenntnisse von den Vertrags- und Beschäftigungsmodalitäten und das hieran anknüpfende Vertrauen nicht zwischen der Beklagten und der Deutschen Post AG zu differenzieren. Vielmehr erschiene eine solche Aufspaltung dem Senat in einer den tatsächlichen Verhältnissen nicht Rechnung tragenden Weise gekünstelt. 119

Unter Berücksichtigung der insofern anzunehmenden Kenntnis wie auch der gleichermaßen nicht zu bezweifelnden Kenntnis von den hier zum Umstandsmoment der Verwirkung angeführten übrigen Begründungsgesichtspunkten ist nach der Lebenserfahrung schließlich auch davon auszugehen, dass die Beklagte nicht nur darauf vertrauen durfte, sondern zugleich tatsächlich darauf vertraut und sich darauf eingestellt hat, dass der Kläger 16 ½ Monate nach seiner Zuruhesetzung ihr gegenüber einen Schadensersatzanspruch wie den hier streitigen nicht mehr geltend machen und nachfolgend einklagen würde. Das gilt gleichermaßen für diejenigen (zeitlich letzten) Beanstandungen, welche unmittelbar an die Umstände der Zuruhesetzung selbst anknüpfen und die als nach Auffassung des Klägers finanziell ausgleichender Schaden ohne Weiteres sogleich im Anschluss an die Zuruhesetzung hätten geltend gemacht werden können. 120

2. Der geltend gemachte Schadensersatzanspruch ergibt sich auch nicht aus §§ 823 ff BGB. Über diese zivilrechtliche Anspruchsgrundlage hat der Senat gemäß § 173 VwGO i.V.m. § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG ebenfalls zu befinden. Nach der letztgenannten Vorschrift entscheidet das Gericht des zulässigen Rechtsweges den Rechtsstreit unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht wird durch § 823 BGB 121

auch geschützt, und im Hinblick auf seine Verletzung kann auch Ersatz des immateriellen Schadens beansprucht werden. Insoweit kann auf die Ausführungen unter 1 a) verwiesen werden.

Der Anspruch besteht aber deshalb nicht, weil die Beklagte dem Kläger in seiner Rechtsstellung als Beamter und damit hoheitlich gegenüber getreten ist, so dass eine Haftung der Beklagten (nur) unter dem Gesichtspunkt der Amtspflichtverletzung in Betracht kommt (dazu sogleich unter 3.). Unabhängig davon stehen dem Anspruch aber jedenfalls die unter 1 b) und c) genannten Gründen entgegen; auf die diesbezüglichen Ausführungen wird verwiesen. 122

3. Dem Kläger steht der Schadensersatzanspruch auch nicht wegen einer Amtspflichtverletzung zu. Gemäß § 839 Abs. 1 Satz 1 BGB ist der aus einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Verletzung der einem Dritten gegenüber bestehenden Amtspflicht entstehende Schaden zu ersetzen. 123

Vgl. allgemein zur möglichen Haftung des Dienstherrn eines Beamten nach Amtshaftungsgrundsätzen in Fällen von „Mobbing“ etwa BGH, Beschluss vom 1. August 2002 – III ZR 277/01 –, a.a.O. = juris, und OLG Stuttgart, Urteil vom 28. Juli 2003 – 4 U 51/03 –, a.a.O. = juris. 124

Es ist zweifelhaft, ob der Senat berufen ist, auch über diesen Anspruch zu entscheiden (nachfolgend a)). Sollte hiervon auszugehen sein, besteht der Anspruch aber nicht (nachfolgend b)). 125

a) Der Senat lässt dahinstehen, ob auch ein Anspruch aus Amtspflichtverletzung nach § 839 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 34 GG Gegenstand des vorliegenden Verfahrens und der gerichtlichen Überprüfung ist bzw. sein kann. 126

Es spricht allerdings wenig dafür, dass der Amtshaftungsanspruch überhaupt Grundlage der hier zu treffenden gerichtlichen Entscheidung sein kann. Solches lässt sich zunächst nicht aus § 173 VwGO i.V.m. § 17 Abs. 2 GVG herleiten. Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 GVG bleibt Art. 34 Satz 3 GG unberührt. Dort ist geregelt, dass für den Staatshaftungsanspruch auf Schadensersatz der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden darf. Mit anderen Worten folgt aus Art. 34 Satz 3 GG die alleinige Entscheidungszuständigkeit der ordentlichen Gerichte unter dem Gesichtspunkt der Amts-/Staatshaftung. 127

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. November 1997 – 2 B 178.96 –, juris, Rn. 2. 128

In diesem Zusammenhang ist eine auf einzelne rechtliche Gesichtspunkte – wie z.B. Anspruchsgrundlagen – beschränkte (Teil-)Verweisung an das zuständige Gericht des zulässigen Rechtswegs nicht zulässig. 129

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. November 1997 – 2 B 178.96 –, a.a.O., m.w.N.; BGH, Urteil vom 5. Juli 1990 – III ZR 166/89 –, NVwZ 1990, 1103 = juris, Rn. 16 ff.; 130

Ferner ist die Prüfung des Amtshaftungsanspruchs durch den Senat wohl auch nicht bei Einbeziehung des § 173 VwGO i.V.m. § 17a Abs. 5 GVG geboten, wonach das Gericht, das über ein Rechtsmittel gegen eine Entscheidung in der Hauptsache entscheidet, nicht prüft, ob der beschrittene Rechtsweg zulässig ist. Denn hier hat das Verwaltungsgericht wohl über den geltend gemachten Schadensersatzanspruch entschieden, sich in seinem Urteil aber nur mit einem Anspruch wegen Verletzung der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht, nicht aber mit 131

einem Amtshaftungsanspruch befasst und über einen solchen Anspruch (als Teil der Entscheidung „in der Hauptsache“) auch nicht erkennbar entschieden. So ist es in Tatbestand und Entscheidungsgründen nicht ausdrücklich auf einen derartigen Anspruch eingegangen. Es hat darüber hinaus aber wohl auch nicht sinngemäß über einen solchen Anspruch – unter konkludenter Bejahung des Rechtswegs – in der Sache (mit) entschieden, was sich schon daraus ergibt, dass ein solcher Anspruch erstinstanzlich von keinem Beteiligten thematisiert worden ist.

Etwas anderes, nämlich eine Entscheidung „in der Hauptsache“ auch über den Amtshaftungsanspruch, ergibt sich wohl nicht bereits daraus, dass in dem Urteil nicht ausdrücklich die Unzulässigkeit des Rechtswegs in Bezug auf Amtshaftungsansprüche festgestellt und der Kläger insoweit auf eine Klage vor den ordentlichen Gerichten verwiesen worden ist. 132

Vgl. in diesem Sinne etwa Bundessozialgericht, Beschluss vom 20. Oktober 2010 – B 13 R 63/10 B –, juris, Rn. 24, 26 f., und Urteil vom 20. Mai 2003 – B 1 KR 7/03 R –, NVwZ-RR 2004, 463 = juris, Rn. 12 ff.; dazu auch Landessozialgericht NRW, Urteil vom 18. Dezember 2012 – L 2 SB 88/12 –, juris, Rn. 18 = NRWE; Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 25. Oktober 2012 – L 8 SO 221/10 –, juris, Rn. 30 f. 133

Denn es ist (bei hier fehlenden anderweitigen Anhaltspunkten im Einzelfall) grundsätzlich davon auszugehen, dass die Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit sich der Bedeutung des Art. 34 Satz 3 GG i.V.m. § 17 Abs. 2 Satz 2 GVG für die ausschließliche Zulässigkeit des Rechtswegs zu den ordentlichen Gerichten in Bezug auf Amtshaftungsansprüche allgemein bewusst sind und geltend gemachte Schadensersatzansprüche deshalb konsequenterweise ausschließlich nach Maßgabe der sonstigen verbleibenden Anspruchsgrundlagen in der Sache prüfen (was sie auch nur dürfen), auch wenn sie dies in den Urteilsgründen nicht besonders zum Ausdruck bringen. Diese Einschätzung ist deshalb gerechtfertigt, weil sich vor den Verwaltungsgerichten geltend gemachte Schadensersatzansprüche so gut wie immer gegen einen öffentlich-rechtlichen Rechtsträger richten und deshalb auch ein Schadensersatzanspruch wegen Amtspflichtverletzung in Betracht kommen kann. In dieser Situation würde der ausdrückliche Verweis auf die Unzulässigkeit des Rechtswegs hinsichtlich eines Amtshaftungsanspruchs entweder zu einer leeren Förmelerei verkommen, oder in Ermangelung eines solchen Hinweises müssten spätestens die Berufungsgerichte immer auch über den Amtshaftungsanspruch entscheiden, was als Missachtung der durch Art. 34 Satz 3 GG vorgegebenen Zuständigkeit der Zivilgerichte angesehen werden könnte. 134

b) Sollte der Senat auf der Grundlage des § 17a Abs. 5 GVG auch zur Entscheidung über den Amtshaftungsanspruch berufen sein, so ist dieser Anspruch jedenfalls nicht gegeben. Zur Begründung verweist der Senat auf die Ausführungen unter 1 b) und c). 135

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. 136

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf §§ 167 Abs. 1 VwGO, 708 Nr. 10, 711 ZPO. 137

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 132 Abs. 2 VwGO, § 127 BRRG nicht gegeben sind. 138
