



Kein Privileg für mobbende Chefs

Der langjährige Erste Oberarzt einer neurochirurgischen Klinik in Nordrhein-Westfalen machte sich 2001 Hoffnung auf den vakanten Chefarztposten. Doch ihm wurde ein externer Bewerber vor die Nase gesetzt. Der neue Chef strafte seinen ehemaligen Konkurrenten so lange mit Missachtung und Herabwürdigungen, bis dieser im Herbst 2003 monatelang psychisch erkrankte. Er verklagte das Krankenhaus auf Schmerzensgeld – es habe als Arbeitgeber für die Pflichtverletzungen seines Chefarztes einzustehen.

Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) wies die Klage ab. Begründung: Zwar seien sowohl die rechtswidrigen Handlungen des Chefs bewiesen als auch die von ihnen verursachte Erkrankung. Den Chefarzt treffe aber für die Erkrankung kein Verschulden. Denn der Oberarzt wirke „eher robust“, der Chefarzt habe daher nicht damit rechnen müssen, dass er „in die Knie gehen würde“.

Damit stützt sich das LAG auf die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelte eingeschränkte Haftung von Arbeitnehmern für betrieblich veranlasste Schäden. Das Verschulden eines Mitarbeiters muss sich danach nicht nur auf seine Pflichtverletzung, sondern – anders als sonst im Zivilrecht – auch auf den konkret eingetretenen Schaden beziehen. So sollen Arbeitnehmer vor größeren Schäden geschützt werden. Andernfalls müssten die Mitarbeiter für jeden schuldhaft verursachten Schaden einstehen, selbst wenn dieser für sie nicht erkennbar war.

Genießen aber auch mobbende Vorgesetzte diese Haftungsprivilegien? Nein, stellte jetzt das BAG erfreulich klar (AZ: 8 AZR 593/06). Deren arbeitsvertragliche Pflicht ist es, alles zu unterlassen, was die Würde ihrer Mitarbeiter verletzt oder ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld schafft. Die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht führt zur vollen Haftung des Chefarztes und der Klinik für alle dadurch verursachten Schäden. Egal, ob sie für den Chef erkennbar waren oder nicht.

Ein anderes Urteil wäre auch grotesk. Der Schutz der Arbeitnehmer vor unkalkulierbaren Risiken würde sich umkehren in einen Schutz der Arbeitgeber vor berechtigten Schadensersatzansprüchen ihrer Arbeitnehmer! Wie der Fall zeigt, sind sie es nämlich in der Regel, die das Schmerzensgeld für die rechtswidrigen Handlungen ihrer Erfüllungsgehilfen zu zahlen haben.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.