

Dokument 1 von 1

Zak - Zivilrecht aktuell



---

**Zak 2015/484**

**Zak 2015, 268**

Heft 14 v. 03.08.2015

Thema

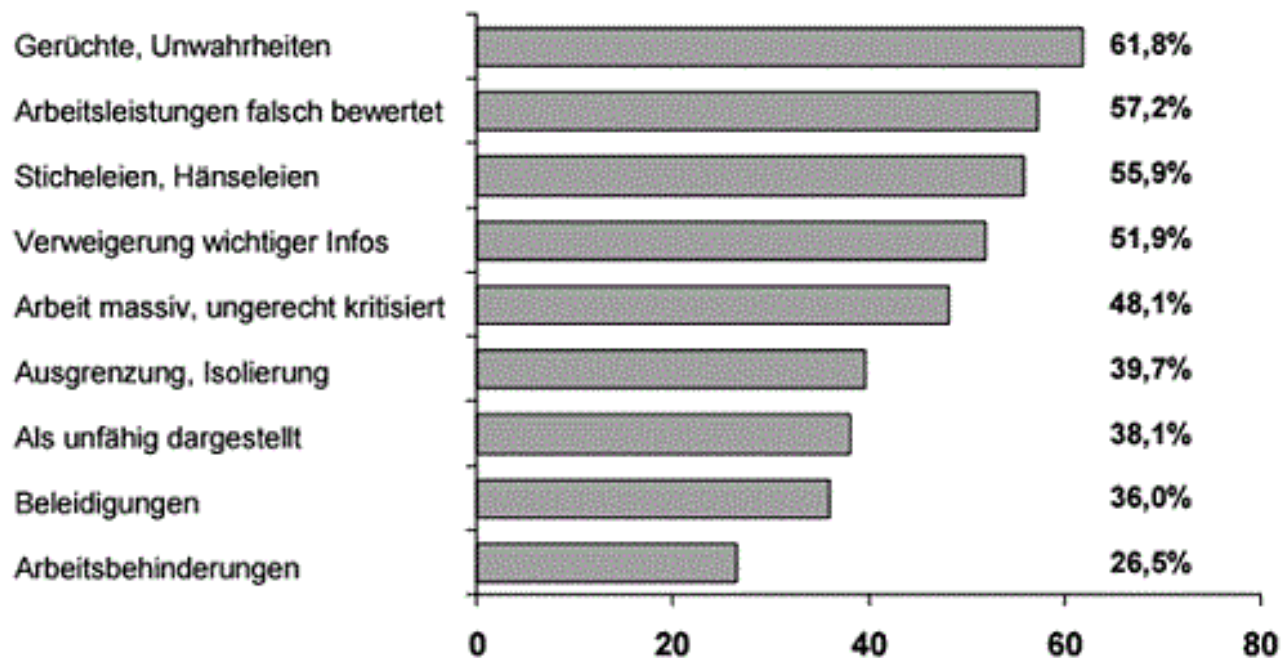
## **Schadenersatzrechtliche Folgen von Mobbing**

*Mag. Andrea Boninsegna/Dr. Christoph Kasper*

Die Entscheidung 9 ObA 131/11x<sup>1</sup> ist geradezu ein Musterbeispiel für Mobbing unter Arbeitskollegen. Sie zeigt auch die Aktualität und die Brisanz des Themas "Mobbing". Nachdem der vom betroffenen Arbeitnehmer in die Pflicht genommene Arbeitgeber nichts gegen das Mobbinggeschehen unternommen hatte, trat der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus und klagte den Arbeitgeber erfolgreich auf Schadenersatz. Im folgenden Beitrag werden die Grundlagen für Schadenersatzansprüche wegen Mobbing untersucht. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich jedoch auf alle Geschlechter gleichermaßen.

### **1. Der Begriff "Mobbing"**

Ein "Mobbinggeschehen" ist relativ schwer greifbar und wohl auch deshalb - anders als etwa Diskriminierung - gesetzlich nicht näher determiniert.<sup>2</sup> Dieser Umstand und die inflationäre Verwendung des Begriffs "Mobbing" tragen dazu bei, dass Mobbing oft nicht genügend ernst genommen wird. Betroffene Personen werden in ihrer Opferrolle häufig nur belächelt und es wird ihre Lage innerbetrieblich abgetan. Einvernehmen besteht darüber, dass Mobbing in jedem Arbeitsverhältnis verboten ist.



Mobbinghandlungen nach Häufigkeit ihres Auftretens<sup>3</sup>

### 1.1. Mobbingdefinition in der Rechtsprechung

Die höchstgerichtliche Rsp hat mittlerweile eine relativ fest ausgeformte Definition für Mobbing gefunden: *"Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Für 'Mobbing' ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch."*<sup>4</sup>

### 1.2. Viele Hunde sind des Hasen Tod

Entscheidend für Mobbing sind vor allem die Systematik der Vorfälle im Handlungsstrang, die Häufigkeit solcher Handlungen, ihre Intensität und die Belastung für die gemobbte Person. Um Mobbing sinnvoll erfassen zu können, muss berücksichtigt werden, dass die psychische Belastung der betroffenen Person mit dem Fortdauern des Mobblings immer weiter zunimmt.

Mobbing ist mehr als die Summe seiner "Einzelhandlungen". Die bloße Feststellung und Würdigung einzelner isolierter Handlungen kann demnach niemals ausreichend sein, um ein Gesamtbild des Geschehens zu zeichnen. Einzelne Handlungen, die isoliert betrachtet uU nicht ins Gewicht fallen, sind, wenn man sie in Summe betrachtet, nicht mehr nur Einzelhandlungen, sondern ein zusammenhängender Handlungsverlauf.<sup>5</sup> Das folgende Beispiel zeigt einen solchen Prozess: Ein Mitarbeiter macht gegenüber einem anderen Mitarbeiter im Beisein einer Führungsperson einen anzüglichen Witz. Dies ist per se noch kein Mobbing. Die Führungsperson unterbindet das ungebührliche Verhalten nicht und signalisiert somit genau das Falsche - nämlich dass ein derartiges Verhalten im Betrieb toleriert wird. Kränkt sich die betroffene Person nun und bemerken das auch andere Mitarbeiter, die genau deshalb auf den Zug aufspringen, ist der Teufelskreis angestoßen. Demnach ist bei der Beurteilung von Mobbing auch der Empfängerhorizont wesentlich, dh wie bestimmte Handlungen vom Opfer verstanden oder empfunden

werden. Verstärkend wirkt oft die (im Folgenden beschriebene) Täter-Opfer-Umkehr, nämlich wenn das Verhalten des Täters als gerechtfertigte Ant-

*Mag. Andrea Boninsegna/Dr. Christoph Kasper: Schadenersatzrechtliche Folgen von Mobbing -- Zak Heft 14, 269*

wort auf das vermeintlich ungebührliche Verhalten des Opfers auf isoliert betrachtete Einzelhandlungen gesehen wird.<sup>6</sup>

## **2. Täter-Opfer-Umkehr oder der "Mythos der Selbstverschuldung"<sup>7</sup> ("blame the victim")**

Menschen, mit denen man seit einem längeren Zeitraum Probleme hatte, sieht man in der Erinnerung als schwierig; die Meinung vom anderen ist geprägt durch die Ereignisse der letzten Monate.<sup>8</sup> Das spätere Mobbingopfer ist anfänglich noch gut in den Arbeitsprozess integriert, allmählich wird diese Person jedoch zum Feindbild. Man empfindet den Menschen, mit dem es vormals eine gute Zusammenarbeit gab, als lästig. Nach einiger Zeit heißt es dann, eine vernünftige Zusammenarbeit mit dem Arbeitskollegen sei nicht mehr möglich. *"Und schließlich mutmaßt man eine psychische Erkrankung beim Opfer, eine Krankheit, von der man annimmt, sie habe den ganzen Verlauf erzeugt."*<sup>9</sup>

Eine derartige Täter-Opfer-Umkehr entsteht gerade dann, *"[...] wenn Mobbing innerbetrieblich weitergetragen wird, zum Beispiel in die Personalabteilung, [an höhere Stellen etc], wo dann mit falschen und dilettantischen Mitteln [versucht wird], den Fall zu lösen"*<sup>10</sup> oder gar zu verschweigen. *"Untätigkeit führt aber bei Mobbing selten zum Erfolg, sondern wird häufig als 'Freibrief' missverstanden."*<sup>11</sup> Vermeintlich rechthaberisches Verhalten des Opfers kann zu verbalen Auseinandersetzungen führen, die oft falsch verstanden werden. Dieses Verhalten ist idR nur Auswuchs der Unterlegenheit des Opfers, das den eigenen Standpunkt mit aller Kraft verteidigen möchte. Solche Auseinandersetzungen münden oft in schikanösem Verhalten, welches sich wiederum zu Mobbing entwickeln kann. Sind solche Schwierigkeiten von langer Dauer, können sich beim Betroffenen mentale und körperliche Schäden einstellen, die mitunter Krankheitswert<sup>12</sup> erreichen (siehe Pkt 4.1.). Der Betroffene hat schlussendlich nur zwei Entscheidungsmöglichkeiten: entweder sich unterwerfen und alles hinnehmen oder weiterkämpfen, mit dem Resultat, dass das Verhalten als rechthaberisch bzw unter starkem Stress stehend wahrgenommen wird und der Ruf sowie die psychische Verfassung immer mehr leiden.

## **3. Massnahmen gegen Mobbing**

### **3.1. Beweissicherung**

Zum Zweck der Beweissicherung ist es ratsam, bereits bei den ersten Anzeichen von schikanösen Handlungen Aufzeichnungen über das Geschehen zu führen. Die Führung eines Mobbingtagebuchs (mit Notizen zum Geschehen, den Handlungen, aber auch den eigenen Gefühlen zum Zeitpunkt der Handlungen, einschließlich der Sammlung von belästigender Korrespondenz etc) ist geeignet, auch Veränderungen im Arbeitsverhältnis festzuhalten. Bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung ist es für die Beurteilung, ob Mobbing vorliegt, entscheidend, dass konkretisiert werden kann, welche Handlungen und/oder Unterlassungen von wem wann gesetzt wurden.<sup>13</sup> Um zunächst den Prozess des Abhilfescaffens durch den Vorgesetzten ins Rollen bringen zu können, ist der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte über die herrschende Problematik unter der Kollegenschaft oder mit einem einzelnen Kollegen zu informieren. Die Unsicherheit beim Opfer, ob es sich tatsächlich um Mobbing handelt, sollte das Opfer nicht dazu bringen, sich zu verschließen bzw "den Kopf in den Sand zu stecken". Selbst wenn sich im Nachhinein herausstellen sollte, dass es sich lediglich um Missverständnisse unter Kollegen und nicht um Mobbing gehandelt hat, sollten angehäuften Vorkommnisse dem Vorgesetzten gemeldet werden und diesen zwingen, Nachforschungen anzustellen bzw Abhilfe zu schaffen (siehe Pkt 4.2.). Ein solches Vorgehen ist jedenfalls auch hilfreich, um Mitarbeiter im Betrieb zu sensibilisieren und um ein eindeutiges Zeichen zu setzen, dass Mobbing unter keinen Umständen im Betrieb geduldet wird.

### **3.2. Sicherungsmittel - wie "durchsetzbar" ist eine einstweilige Verfügung?**

Wurden tatsächlich Mobbinghandlungen gesetzt, besteht die Möglichkeit, gegen das Mobbinggeschehen

mittels einstweiliger Verfügung gem § 381 Z 2 bzw § 382e EO vorzugehen, weil dem Opfer bei nicht unmittelbarer Unterbindung des Geschehens ein massiver und unwiederbringlicher Gesundheitsschaden droht. Da derartige Verfügungen zur Verhütung von drohender Gewalt oder zur Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schadens notwendig erscheinen, kann eine einstweilige Verfügung gerade auch zum Schutz der Ansprüche von Mobbingopfern herangezogen werden.<sup>14</sup> Eine solche einstweilige Verfügung dient auch der Sicherung eines in einem Hauptverfahren geltend gemachten Unterlassungsanspruchs. Ob eine solche einstweilige Verfügung in der Praxis tatsächlich ein wirksames Mittel ist, bleibt fraglich. Oftmals fehlt - insb bei lange andauerndem Mobbing - das rechtliche Interesse an einer einstweiligen Verfügung, wenn das Opfer, wie es häufig vorkommt, zwischenzeitig das Arbeitsverhältnis aus Selbstschutz gekündigt hat oder sich im Krankenstand befindet und somit die unmittelbare Drohung eines Schadens, welche Voraussetzung für die Bewilligung einer einstweiligen Verfügung ist, weggefallen ist.

#### **4. Mobbing im Schadenersatzrecht**

Im Folgenden sollen die vom österreichischen Schadenersatzrecht bereitgestellten Rechtsgrundlagen für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen von Mobbingopfern dargestellt werden. Mobbinghandlungen stellen in der Systematik des österreichischen Schadenersatzrechts rechtswidrige Handlungen<sup>15</sup> dar, die (bei gleichzeitigem Vorhandensein von

*Mag. Andrea Boninsegna/Dr. Christoph Kasper: Schadenersatzrechtliche Folgen von Mobbing -- Zak Heft 14, 270*

Schaden, Kausalität und Verschulden) Schadenersatzansprüche begründen können. In diesem Zusammenhang stellt sich als Erstes die Frage, wann ein ersatzfähiger Schaden vorliegt. Darüber hinaus ist zu klären, gegen wen Ansprüche geltend gemacht werden können.

##### **4.1. Psychische Schäden als Körperverletzung**

Mobbinghandlungen bewirken bei den Opfern psychische Beeinträchtigungen, die Krankheitswert aufweisen können. Die bisherige Rsp sieht in einem bloßen Unbehagen noch keine Körperverletzung, die zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen berechtigt. Jedoch ist eine Körperverletzung bei einer tatsächlichen Beeinträchtigung der körperlichen bzw psychischen Gesundheit zu bejahen, wenn diese Krankheitswert<sup>16</sup> aufweist. Bei Vorliegen der übrigen allgemeinen schadenersatzrechtlichen Voraussetzungen kommt es zur Haftung für sämtliche Schäden, einschließlich Heilungs- und damit zusammenhängender Fahrtkosten. Die Bemessung des pauschalen, monetären Schmerzensgeldes erfolgt auf Basis eines psychiatrischen Gutachtens.

##### **4.2. Haftung des Arbeitgebers - Verletzung der Fürsorgepflicht**

Die Rsp sieht unter bestimmten Umständen eine Haftung des Arbeitgebers vor, auch wenn dieser nicht unmittelbar für die Mobbinghandlungen und damit für die körperliche Beeinträchtigung des Mobbingopfers verantwortlich ist. Aus der den Arbeitgeber treffenden allgemeinen Fürsorgepflicht (§ 18 AngG, § 1157 ABGB) wird eine Haftung des Arbeitgebers abgeleitet, sofern er nicht angemessene Abhilfe schafft, sobald er von den Mobbinghandlungen Kenntnis erlangt. Dabei haften juristische Personen für die Verfehlungen ihrer Vertretungsorgane sowie von Personen, denen im Unternehmen die selbstständige Ausübung von Arbeitgeberfunktionen übertragen ist.<sup>17</sup> Der Arbeitgeber ist laut Ansicht des OGH verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen gegen Arbeitnehmer, die das Betriebsklima gröblich beeinträchtigen, zu ergreifen, insb wenn durch deren Verhalten die Arbeitsbedingungen für die übrigen Arbeitnehmer unzumutbar werden.<sup>18</sup> Bei der Wahl der Maßnahmen ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei; das betroffene Mobbingopfer kann nicht die Entlassung des diskriminierenden Arbeitnehmers fordern.

Für die Praxis ist einem Arbeitgeber zur Vermeidung einer Haftung zu empfehlen, ab Kenntnis der Mobbinghandlungen unverzüglich angemessene Maßnahmen zu setzen. In einem ersten Schritt werden diese, unter Berücksichtigung der Schwere der Verfehlung, im Einzelfall in Gesprächen sowie Verwarnungen liegen. Bewirken diese Maßnahmen keine Verbesserung, lässt der OGH im Einzelfall die Beiziehung eines

Mediators auch noch als angemessenes Mittel zu.<sup>19</sup> Als letztes Mittel können auch die Versetzung des Mobbingtäters bzw dessen Kündigung oder sogar Entlassung erfolgen.

Auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Mobbingopfer wäre grundsätzlich denkbar, um den Mobbinghandlungen ein Ende zu setzen. Diese Maßnahme stellt aus unserer Sicht jedoch keine "angemessene Maßnahme" iSd Rsp und daher auch kein probates Mittel dar. Vielmehr könnte mit einer derartigen Maßnahme das Mobbingopfer für die Geltendmachung von nicht unberechtigten Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (nämlich auf Einhaltung der Fürsorgepflicht) "bestraft" werden. Im Anwendungsbereich des ArbVG wäre unseres Erachtens damit auch eine Anfechtung der Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG möglich, da durch diese Bestimmung allgemein die Rechtsposition des Arbeitnehmers geschützt wird.<sup>20</sup>

### 4.3. Haftung von Arbeitskollegen

Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen kommen Schadenersatzansprüche gegenüber den mobbenden Kollegen infrage. Ist bei einer Verursachung durch nur eine Person die Frage des Anspruchsgegners leicht zu beantworten, stellen sich Kausalitäts(folge)probleme bei Mobbing durch mehrere Personen. Bei andauernden Handlungen einzelner Personen, die nur in ihrer Gesamtheit Mobbing bewirken, kann die Zurechnung zu einzelnen Personen mit Schwierigkeiten verbunden sein. Derartige Fälle werden - ähnlich wie bei Streik- und Demonstrationsschäden<sup>21</sup> - unter dem Begriff der "minimalen Kausalität" zusammengefasst:<sup>22</sup> Ein einzelnes Ereignis hätte den Schaden nicht herbeigeführt, jedoch resultiert dieser Schaden aus dem Zusammenwirken der verschiedenen Tatbeiträge.<sup>23</sup> Während die (ältere) Rsp in diesen Fällen großzügig ist und für eine Solidarhaftung der Täter eintritt,<sup>24</sup> differenziert die überwiegende Lehre: Sie hält eine generelle Solidarhaftung in diesen Fällen für unangemessen.<sup>25</sup> *Koziol*<sup>26</sup> differenziert danach, ob gemeinschaftliches und vorsätzliches Handeln vorliegt (dann Solidarhaftung nach § 1301 ABGB) oder ob die Gemeinschaftlichkeit fehlt (in diesem Fall soll eine Haftung nach den Beiträgen bzw eine Haftung nach gleichen Anteilen eintreten). Auch nach dieser Ansicht wird man idR zu einer Solidarhaftung kommen, weil die einzelnen Täter vorsätzlich und gemeinschaftlich gehandelt haben werden. Für den Fall, dass kein vorsätzliches und gemeinschaftliches Handeln vorliegt, ist die Haftung der einzelnen Täter nach ihren Beiträgen, ansonsten eine anteilmäßige Haftung sachgerecht.

In der Praxis ist die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber den unmittelbaren Tätern nur sinnvoll, wenn angemessene Reaktionen des Arbeitgebers vorliegen (die eine Haftung des Arbeitgebers grundsätzlich verhindern) oder eine

*Mag. Andrea Boninsegna/Dr. Christoph Kasper: Schadenersatzrechtliche Folgen von Mobbing -- Zak Heft 14, 271*

Einbringlichkeit der Schadenersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber gefährdet ist.

### 4.4. Dienstgeberhaftungsprivileg (§ 333 ASVG)

Da es sich beim Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber um einen Anspruch aufgrund einer Körperverletzung handelt, ist die Anwendbarkeit des Dienstgeberhaftungsprivilegs nach § 333 ASVG zu prüfen. Demnach besteht eine unmittelbare Schadenersatzhaftung des Arbeitgebers (bzw ihm gleichgestellter Personen) gegenüber dem Arbeitnehmer nur dann, wenn er den Vorfall vorsätzlich verursacht hat. Aufgrund des klaren Wortlauts des § 333 Abs 1 ASVG sowie der engen Verknüpfung des Dienstgeberhaftungsprivilegs mit der gesetzlichen Unfallversicherung<sup>27</sup> ist das Haftungsprivileg nur bei Schäden aufgrund von Arbeitsunfällen und von Berufskrankheiten anwendbar. Arbeitsunfälle sind insb Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung ereignen (§ 175 Abs 1 ASVG). Berufskrankheiten iSd § 177 ASVG sind entweder die in der Anlage 1 mittels Verordnung festgelegten Krankheiten (Abs 1) oder im Einzelfall Krankheiten, die durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei der Beschäftigung entstanden sind (Abs 2).

Das vom Arbeitgeber nicht verhinderte Mobbing und die daraus entstehende körperliche Beeinträchtigung des Arbeitnehmers fallen weder unter den Begriff des Arbeitsunfalls noch unter den Begriff der

Berufskrankheit. Aufgrund seines klaren Wortlauts kann also § 333 ASVG nicht so ausgelegt werden, dass das Dienstgeberhaftungsprivileg auf Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers aufgrund von Mobbing anwendbar wäre.<sup>28</sup>

#### 4.5. Rechtfertigungsmöglichkeit?

Eine Möglichkeit der Heranziehung von Rechtfertigungsgründen (wie insb Notwehr, Nothilfe usw) für an sich rechtswidrige Mobbinghandlungen ist für uns nicht erkennbar. Der in der Praxis von Tätern in Mobbingfällen herangezogene Rechtfertigungsversuch, das Mobbingopfer sei aufgrund seines Verhaltens selbst schuld, ist kein zulässiger Rechtfertigungsgrund.<sup>29</sup> Selbst wenn man davon ausgeht, dass das Mobbingopfer selbst bedenkliche Handlungen gegenüber Kollegen getätigt hat, berechtigt dies vielmehr bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nur zur Geltendmachung eigener Ansprüche. Dieses Argument kann dem Anspruch auf Schadenersatz nicht rechtsvernichtend entgegengehalten werden.

*"Die rechtliche Würdigung eines als 'Mobbing am Arbeitsplatz' bezeichneten Sachverhalts hat va unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten verletzt wurden."*<sup>30</sup> Mobbing ist in jedem Arbeitsverhältnis jedenfalls verboten und kann durch kein wie auch immer geartetes problembehaftetes Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt werden. Emotional schwierige Verhaltensweisen sowie distanz- und respektloses Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern oder den Vorgesetzten dürfen zu keinem Zeitpunkt zu systematischer Ausgrenzung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc der vermeintlich schwierigen Persönlichkeit führen.

#### 5. Zusammenfassung

Nach der Rsp können Mobbinghandlungen zu Schadenersatzverpflichtungen sowohl der handelnden Personen als auch des Arbeitgebers führen, wenn dieser in Verletzung seiner Fürsorgepflicht keine Schritte gegen das Mobbing unternimmt. Um ihre Haftung zu verhindern, sind Arbeitgeber dazu angehalten, bei ersten Anzeichen von Mobbing angemessene Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Das Verhalten des Mobbingtäters kann keinesfalls durch das vielleicht problematische Verhalten des Mobbingopfers gerechtfertigt werden.

**Ausgewählte Literatur:** *Chlestil* (Hrsg), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz. Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen (2013); *Hopf*, Mobbingverbot - was nun? ÖJZ 2014, 897; *Kolodej/Majoros*, Mobbing und die Fürsorgepflicht des/der Arbeitgebers/in, DRdA 2010, 157; *Leitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, ÖZPR 2011/108, 135; *Leymann*, Mobbing - Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann<sup>13</sup> (2006); *Majoros*, Mobbing. Mobbing, Belästigung und andere unerwünschte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Arbeits- und schadenersatzrechtliche Aspekte (2010); *Smutny/Hopf*, Mobbing - auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, DRdA 2003, 110; *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing<sup>2</sup> (2012).

1 JBI 2014, 460 (*Mosler*) = ZAS 2013/46, 279 (*Pirker*) = DRdA 2013/35, 341 (*Smutny*).

2 *Smutny/Hopf*, DRdA 2003, 110. Vgl auch den sehr allgemein gefassten § 4e VBO: "Der Vertragsbedienstete hat im Umgang mit den Vorgesetzten und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder in sonstiger Weise diskriminierend sind."

3 *P. Stadler*, Mobbing am Arbeitsplatz - Ursachen, Folgen sowie Interventions- und Präventionsstrategien, [http://www.lgl.bayern.de/downloads/arbeitsschutz/arbeitspsychologie/doc/mobbing\\_arbeitsplatz.pdf](http://www.lgl.bayern.de/downloads/arbeitsschutz/arbeitspsychologie/doc/mobbing_arbeitsplatz.pdf), unter Verweis auf *Meschkatat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report (2002).

4 9 ObA 131/11x.

5 Vgl dazu *Smutny/Hopf*, DRdA 2003, 117.

6 *Leitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, ÖZPR 2011, 135.

7 Vgl *Leymann*, Mobbing<sup>13</sup> 78.

8 Vgl *Leymann*, Mobbing<sup>13</sup> 75.

9 Vgl *Leymann*, Mobbing<sup>13</sup> 77.

10 Vgl *Leymann*, Mobbing<sup>13</sup> 48.

11 9 ObA 131/11x.

12 Vgl 9 ObA 132/10t = *jusIT* 2011/99, 215 (*Ogriseg*).

13 9 ObA 58/07f.

14 III-253 der Beilagen 24. GP - Bericht über den Bestand an Regelungen gegen Mobbing.

15 Vgl *Vrba ua*, Schadenersatz in der Praxis (31. Lfg; 2014) A.I.11.

- 16 *Reischauer* in *Rummel*<sup>3</sup> § 1325 Rz 5.
- 17 Vgl 9 ObA 118/11k = JBI 2012, 261 = DRdA 2013/7, 52 (*Mayr*).
- 18 9 ObA 131/11x.
- 19 Vgl die Ausführungen des OGH zu 9 ObA 131/11x, wobei im entschiedenen Fall die Beziehung eines Mediators angekündigt, jedoch nicht durchgeführt wurde.
- 20 Vgl *Wolligger* in *Neumayr/Reissner* Zeller, Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2011) § 105 ArbVG Rz 126 ff.
- 21 Beispiel: Viele Demonstranten zertrampeln eine Wiese.
- 22 *Schacherreiter* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON<sup>1.02</sup> §§ 1301, 1302 Rz 64. Näher dazu etwa *Kramer*, Multikausale Schäden - Länderberichte Schweiz/Österreich, in *Fenyves/Weyers*, Multikausale Schäden in modernen Haftungsrechten (1988) 55.
- 23 *Karner* in *KBB*<sup>4</sup> § 1302 Rz 11.
- 24 Nachweise bei *Karner* in *KBB*<sup>4</sup> § 1302 Rz 11 und *Schacherreiter* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON<sup>1.02</sup> §§ 1301, 1302 Rz 65.
- 25 *Apathy/Riedler*, Schuldrecht BT<sup>4</sup> (2010) Rz 13/63.
- 26 *Koziol*, Haftpflichtrecht I<sup>3</sup> (1997) Rz 3/82 f.
- 27 *Neumayr* in *Schwimann*, ABGB<sup>3</sup> § 333 ASVG Rz 13.
- 28 *Mosler*, EAnm zu 9 ObA 131/11x = JBI 2014, 465 (467 f).
- 29 Vgl 8 ObA 196/02k = DRdA 2003/18, 175 (*Smutny/Hopf* 110).
- 30 Vgl 9 ObA 86/08z = ARD 6021/2/2010 = RdW 2010/42, 37.