

TE OGH 2023/6/26 13Ra6/23i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.06.2023

Kopf

Im Namen der Republik

Das Oberlandesgericht Innsbruck hat als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichts Dr. Kohlegger als Vorsitzenden sowie die Richter des Oberlandesgerichts Dr. Pirchmoser und MMag. Dr. Dobler und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag.a Sarah Haider (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und MMag.a BEd. Claudia Wacker-Bruckner (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Mitglieder des Senats in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A*, geb **, Einzelhandelskauffrau, **-Straße **, B* C*, vertreten durch Mag. Klaus Pichler, Rechtsanwalt in Dornbirn, gegen die beklagte Partei D*-Aktiengesellschaft, FN E*, Zweigniederlassung C*, **, B* C*, vertreten durch Dr. Stefan Hämmerle, Rechtsanwalt in Dornbirn, wegen (eingeschränkt) EUR 4.576,65 sA, über die Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 20.12.2022, 35 Cga 62/21w-51, in nicht-öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Berufung wird keine Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen zu Händen des Beklagtenvertreters die mit EUR 730,91 (darin EUR 121,83 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens zu ersetzen.

Die (ordentliche) Revision ist nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin ist deutsche Staatsbürgerin ungarischer Herkunft. Von 2.7.2018 bis 31.10.2018 war sie zunächst im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses bei der Beklagten beschäftigt. Das Dienstverhältnis wurde über die Befristung hinaus fortgesetzt und in ein unbefristetes überführt. Anfänglich arbeitete sie in Vollzeit in der Feinkostabteilung der Filiale in F*, ab 1.11.2018 in der Funktion der stellvertretende Leiterin der Feinkostabteilung. Später wurde sie Verantwortliche für den Bereich Fleisch. Bis Dezember 2018 war G* dort Filialleiter, ab Jänner 2019 H* I*. Der Gebietsleiter J* war neben anderen Filialen der Beklagten auch für jene in F* verantwortlich.

Als Abteilungsleiterin für den Bereich Feinkost war K* L* in F* die direkte Vorgesetzte der Klägerin. Sie erstellte die Schichtenteilung für die Mitarbeiter der Feinkostabteilung. Diese konnten allerdings vorher in einen Kalender eintragen, an welchen Tagen bzw zu welchen Zeiten sie nicht arbeiten konnten. Die Abteilungsleiterin selbst arbeitete meistens vormittags. Die Klägerin wurde deshalb oft zu Nachmittagssschichten eingeteilt; dagegen hatte sie keine Einwände.

Die Beziehung zwischen der Klägerin und ihrem Stellvertreter für den Bereich „Fleisch“, M* N*, war sehr konfliktbehaftet. Zwischen den Beiden kam es immer wieder zu Streitigkeiten und gegenseitigen Vorwürfen. Zur

Lösung dieser Situation wechselte M* N* über Intervention des Filial- und des Gebietsleiters in eine andere Filiale. Ab diesem Zeitpunkt war die Klägerin alleine für den Bereich Fleisch zuständig und hatte keine Stellvertretung mehr. Eine von der Klägerin vorgeschlagene Mitarbeiterin wollte diese Funktion nicht übernehmen.

Auch die Beziehung zwischen der Klägerin und einer weiteren Mitarbeiterin der Abteilung Feinkost, O* P*, war schwierig. Sie wurde vom Filialleiter aufgrund von Konflikten mit der Abteilungsleiterin der Abteilung „Kassa“ zugeteilt, woraufhin auch die Klägerin nicht mehr mit ihr zusammenarbeitete.

Anlässlich der Übergabe der Krankmeldung der Klägerin im April 2019 teilte ihr Ehegatte dem Filialleiter mit, dass sich die Klägerin in der Arbeit nicht wohlfühle.

Den Mitarbeitern der Beklagten war es nicht verboten, der Klägerin beim Tragen bzw Ausladen der angelieferten Kisten zu helfen. Dass die Klägerin hierfür um Hilfe gebeten hätte und sie dennoch nicht unterstützt worden wäre, kann nicht festgestellt werden.

Zu einem nicht bekannten Zeitpunkt suchte die Klägerin das Gespräch zum Gebietsleiter J*, der allerdings keine Zeit hatte und ihr gegenüber angab, das nächste Mal mit ihr zu sprechen. Allerdings vergaß er beim nächsten Besuch in der Filiale, das Gespräch zur Klägerin zu suchen. Die Klägerin erwartete aber, dass nun J* auf sie zukommt, weshalb es nicht mehr zu einem Gespräch kam.

Nachdem die Klägerin am 9.10.2020 an ihrer Arbeitsstelle zusammen brach und sie weinte, befand sie sich ab 9.10.2020 im Krankenstand.

Aufgrund ihrer Krankenstände wandte sich der Filialleiter an den Bezirksleiter und schlug für die Klägerin einen Wechsel in eine andere Filiale vor. Anlässlich eines von mehreren Telefongesprächen während ihres Krankenstands informierte die Klägerin den Bezirksleiter über ihren Gesundheitszustand und dass sie an einem Burnout leide. Der Bezirksleiter riet der Klägerin ebenfalls anlässlich eines Telefonats während ihres Krankenstands einen Wechsel in eine Filiale in C* samt einer Reduktion der Arbeitsstunden; er teilte ihr auch mit, dass sie dann keine Führungsposition mehr hätte. Die Klägerin stimmte diesem Wechsel zu. Ab 1.3.2021 arbeitete sie mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden in der Feinkostabteilung der Filiale in C*/Q*.

Dort arbeitete sie ua mit R* zusammen. Diese machte einmal in Anwesenheit anderer Mitarbeiterinnen eine Bemerkung im Zusammenhang mit dem Gewicht bzw dem Gesäß der Klägerin. Die Klägerin empfand diese Äußerung als kränkend. Nicht festgestellt werden kann, ob es zu weiteren Bemerkungen hinsichtlich des Gewichts der Klägerin kam.

Da die Klägerin auch nach ihrem Wechsel in die S* Filiale Q* länger im Krankenstand war, schlug ihr der Gebietsleiter vor, in eine kleinere Abteilung in einer anderen Filiale in C* zu wechseln. Diesem Vorschlag stimmte die Klägerin wiederum zu, wobei der Arbeitsbeginn mit Juni oder Juli 2021 vorgesehen gewesen wäre. Aufgrund des Krankenstands der Klägerin und der mit Schreiben der Beklagten vom 17.9.2021 ausgesprochenen Kündigung kam es nicht mehr zu diesem Wechsel.

Die Klägerin leidet an einer depressiven Erkrankung, deren Symptomatik überwiegend durch ein Gefühl von Minderwertigkeit und Wertlosigkeit der eigenen Person und durch Sorgen um ihre körperliche und psychische Gesundheit bestimmt wird. Zum 30.6.2022 waren die Symptome einer depressiven Erkrankung bei der Klägerin in leichtgradiger Form gegeben. Die Klägerin war und ist in fachärztlicher Behandlung. Im Herbst 2020 kam es zu einem Zusammenspiel von körperlichen und psychischen Symptomen, die dann zum psychischen Zusammenbruch führten. Die Klägerin hatte – jeweils in komprimierter Form – im Herbst 2020 eine Woche mittelstarke Schmerzen und bis zur Begutachtung am 30.6.2022 drei Wochen leichte Schmerzen.

Dieser Sachverhalt steht im Rechtsmittelverfahren unbekämpft und damit für das Berufungsgericht bindend fest (§§ 2 Abs 1 ASGG, 498 Abs 1 ZPO). Dieser Sachverhalt steht im Rechtsmittelverfahren unbekämpft und damit für das Berufungsgericht bindend fest (Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 498 Absatz eins, ZPO).

Die Klägerin begehrt (nach Einschränkung mit Schriftsatz ON 42) EUR 4.200,-- Schmerzensgeld und EUR 376,65 an Medikamenten- und Behandlungskosten, zusammen sohin EUR 4.576,65 sA. Das zunächst erhobene Feststellungsbegehren ließ sie fallen (ON 42). Anspruchsbegründend bringt sie vor, sie sei seit November 2018 aufgrund ihres ungarischen Migrationshintergrunds und ihres Gesundheitszustands durch Beleidigungen und Degradierungen „gemobbt“ worden. Die Abteilungsleiterin habe ihr gesagt, sie sei nicht gut genug; von dieser sei sie

auch – anders als andere Mitarbeiter – von der Personalplanung ausgeschlossen worden. Sie sei immer für Nachmittagschichten eingeteilt gewesen. Die Abteilungsleiterin habe permanent über sie gelästert und sie vor Kunden und Arbeitskollegen diskriminiert und degradiert. Von ihr unterbreitete Verbesserungsvorschläge seien nicht akzeptiert worden. Auch vom Metzger sei sie diskriminiert, angeschrien und vor den Kunden lächerlich gemacht worden. Auch andere Mitarbeiterinnen hätten sie beschimpft, beleidigt, kontrolliert und als unfähig bezeichnet. Man habe ihr gesagt, sie solle Deutsch lernen und ihren „Migrationsakzent weglassen“. Als Leiterin der Fleischabteilung habe sie alle Arbeiten selber machen müssen und keine Hilfestellung bekommen.

Die Beklagte habe von den Vorfällen Kenntnis gehabt. Weder die Betriebsärztin noch der Marktleiter, denen sie die Problematik geschildert habe, hätten reagiert.

Auch nach ihrer Versetzung nach C* habe sich die Situation nicht gebessert; auch dort sei sie – vor Kunden – erniedrigt und drangsaliert worden.

Ihre psychische Erkrankung resultiere aus dieser Behandlung durch die Mitarbeiter der Beklagten und die Vorgesetzten der Klägerin. Die Beklagte habe durch ihre Untätigkeit bzw. das Mobbing durch Vorgesetzte die sie treffende Fürsorgepflicht verletzt und daher für die der Klägerin entstandenen Schmerzen und Schäden einzustehen.

Die Beklagte bestreitet und beantragt Klagsabweisung. Zwischen der Klägerin und anderen Mitarbeitern sei es zwar zu Problemen gekommen; Mobbing habe aber nicht stattgefunden. Die gegenteiligen Behauptungen der Klägerin seien unrichtig. Sie sei von den anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten nicht diskriminiert, beleidigt, schikaniert, drangsaliert oder despektierlich behandelt worden. Vielmehr sei die Zusammenarbeit mit der Klägerin aufgrund ihrer Empfindlichkeit schwierig gewesen. Die Herkunft der Klägerin sei nie Thema gewesen; zu diskriminierenden oder herablassenden Äußerungen sei es nicht gekommen. Der Wechsel in die Filiale nach C* und die Reduktion der Arbeitszeit seien mit Zustimmung der Klägerin erfolgt; aufgrund der Nähe zu ihrem Wohnort sei sie sogar froh über diesen Wechsel gewesen. Während des Dienstverhältnisses habe die Klägerin gegenüber ihren Vorgesetzten, dem Gebietsleiter oder der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt nie von Mobbinghandlungen oder diskriminierenden Verhaltensweisen berichtet. Selbst wenn solche stattgefunden hätten, habe die Beklagte keine Kenntnis davon gehabt und hätte keine Möglichkeit gehabt, auf die Vorfälle zu reagieren. Schon aus diesem Grund habe sie keine schadenersatzbegründende Fürsorgepflichtverletzung zu vertreten. Es wäre der Klägerin leicht möglich gewesen, den Gebietsleiter oder den Betriebsrat zu informieren, was sie jedoch nicht gemacht habe. Allein die in der Filiale in C* gefallene Äußerung zum Gewicht bzw. Gesäß der Klägerin könne nicht als Mobbing gewertet werden. Etwaige psychische Probleme der Klägerin stünden nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis.

Mit dem bekämpften Urteil wies das Erstgericht des Klagebegehren vollumfänglich ab. Dieser Entscheidung legte es den eingangs gekürzt referierten Sachverhalt zugrunde und traf darüber hinaus nachstehende Feststellungen, wobei die von der Klägerin mit Beweistrübe bekämpften Sachverhaltsannahmen in Kursivschrift hervorgehoben und – angelehnt an die Bezeichnungen im Rechtsmittel – mit Buchstaben versehen sind:

Die Klägerin erwähnte gegenüber K* L* an einem nicht näher bestimmbar Tag, dass Mitarbeiter*innen Sachen über sie erzählen. (A) Im Gespräch erzählte die Klägerin allerdings nicht, dass diese Mitarbeiter*innen systematisch zusammenwirken würden und dass sie gemobbt wird. Die Klägerin suchte das Öfteren das Gespräch mit dem Marktleiter H* I*. In diesen Gesprächen wies die Klägerin allerdings nie darauf hin, dass sie von mehreren Arbeitskolleg*innen beschimpft, beleidigt oder gemobbt wird.

[...]

(B) Die Klägerin erzählte weder den Filialleitern G* und H* I*, noch dem Bezirksleiter J*, der Betriebsärztin Dr. T*, der Personalleiterin Mag. U* oder dem Betriebsrat, dass sie sich durch gewisse Handlungen von Arbeitskolleg*innen gemobbt fühlt; das Thema Mobbing wurde von der Klägerin nicht angesprochen. Sie hat vorgenannten Personen weder gesagt, dass sie von Arbeitskolleg*innen systematisch beleidigt, beschimpft oder ausgegrenzt werden würde, noch hat sie über einzelne Vorgänge berichtet, die in ihrer Gesamtheit als Mobbing einzustufen sind.

Zwischen den Mitarbeiter*innen in der Feinkostabteilung kam es gelegentlich zu Streitigkeiten und einzelnen Vorfällen. (C) Es kann aber nicht festgestellt werden, ob die Klägerin von Mitarbeiter*innen der beklagten Partei über einen längeren Zeitraum hindurch beleidigt, beschimpft oder ausgegrenzt wurde. Es kann ferner nicht festgestellt

werden, ob die Klägerin jemals von Mitarbeiter*innen der beklagten Partei als blöde Kuh, blöde Fotze, Miststück, Mistvieh, Erikuh oder unfähig herumgelaufene Person bezeichnet wurde. Ob die Klägerin aufgrund ihres ungarischen Hintergrundes oder ihrer Sprachkenntnisse von V* beleidigt wurde, kann weiters nicht festgestellt werden.

(D) Es kann keine Feststellung dahingehend getroffen werden, ob O* P* oder K* L* der Klägerin gegenüber mitteilten, sie solle dort hingehen, wo sie hergekommen sei. Es kann nicht festgestellt werden, ob K* L* der Klägerin verboten hat mit der Kundschaft ungarisch zu sprechen. Die Feststellung dahingehend, ob K* L* nach dem Tod des Schwiegervaters der Klägerin zu ihr gesagt hat: „muss der ‚Alte‘ gerade jetzt sterben, wenn ich im Urlaub bin“, kann nicht getroffen werden.

[...]

In Bezug auf die negativen Beziehungserfahrungen der Klägerin war sie sensibilisierter gegenüber Zurückweisungen und Ablehnungen. Die Klägerin neigt dazu, sich relativ schnell zurückgewiesen zu fühlen und tut sich grundsätzlich schwer, anderen Menschen zu vertrauen.

[...]

(E) Nicht festgestellt werden kann, dass „Mobbing am Arbeitsplatz“ bzw das systematische Beschimpfen, Beleidigen oder Ausgrenzen der Klägerin durch Mitarbeiter*innen der beklagten Partei ursächlich für diese Erkrankung wären.

Rechtlich vertrat das Erstgericht die Auffassung, die Klägerin habe den Nachweis, sie sei über einen längeren Zeitraum systematisch beschimpft, beleidigt oder ausgegrenzt und damit gemobbt im Sinn der gängigen – vom Erstgericht zitierten – Definition worden, ebenso wenig erbracht wie jenen, dass sie aufgrund ihrer Sprachkenntnisse oder Herkunft Beleidigungen oder Beschimpfungen ausgesetzt gewesen wäre. Die Negativfeststellungen gingen zu Lasten der Klägerin. Ein Eingehen auf die behauptete Fürsorgepflichtverletzung erübrige sich daher.

Dagegen richtet sich die rechtzeitige Berufung der Klägerin. Gestützt auf die Rechtsmittelgründe der Mangelhaftigkeit des Verfahrens, der unrichtige Tatsachenfeststellungen aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung sowie der unrichtigen rechtlichen Beurteilung strebt sie eine Abänderung der angefochtenen Entscheidung im Sinn einer vollumfänglichen Klagsstattgebung an; in eventu wird ein Aufhebungs- und Zurückverweisungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt in ihrer ebenfalls fristgerechten Berufsbeantwortung, dem gegnerischen Rechtsmittel den Erfolg zu versagen.

Nach Art und Inhalt der geltend gemachten Rechtsmittelgründe war über die Berufung in nichtöffentlicher Sitzung zu entscheiden (§§ 2 Abs 1 ASGG, § 480 Abs 1 ZPO). Diese ist aus nachstehenden Gründen nicht berechtigt. Nach Art und Inhalt der geltend gemachten Rechtsmittelgründe war über die Berufung in nichtöffentlicher Sitzung zu entscheiden (Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, Paragraph 480, Absatz eins, ZPO). Diese ist aus nachstehenden Gründen nicht berechtigt:

Rechtliche Beurteilung

A) Zur Mängelrüge:

1. Die Klägerin macht als Stoffsammlungsmangel geltend, das Erstgericht wäre gehalten gewesen ein psychologisches Sachverständigengutachten einzuholen, um zu objektivieren, in welchem Ausmaß sie tatsächlich leichter kränkbar sei als ein Durchschnittsmensch und welche Auswirkungen dies auf ihre gesundheitliche Beeinträchtigung habe. Aus diesem Gutachten würde sich ergeben, dass sie auf Beschimpfungen, Beleidigungen und Ausgrenzungen wie jeder Durchschnittsmensch reagiere und nur im Hinblick auf Beziehungsprobleme leichter kränkbar sei. Auch der im erstinstanzlichen Verfahren zugezogene neurologisch-psychiatrische Sachverständige habe nicht ausgeführt, dass die Klägerin leichter kränkbar wäre als ein Durchschnittsmensch.

Zudem hätte das Erstgericht auf Basis eines solchen Gutachtens festgestellt, dass die Erkrankung der Klägerin aus Mobbinghandlungen resultierten und sie von den Mitarbeitern der Beklagten gemobbt worden sei.

2. Gemäß §§ 2 Abs 1, 496 Abs 1 Z 2 ZPO ist die Rechtssache vom Berufungsgericht an das Prozessgericht erster Instanz zur Verhandlung und Urteilsfällung zurückzuverweisen, wenn das Verfahren erster Instanz an wesentlichen Mängeln leidet, die eine erschöpfende Erörterung und gründliche Beurteilung der Streitsache verhindern. Stoffsammlungsmängel sind jene inhaltlichen Gerichtsfehler während des Verfahrens, die sich auf die Feststellungen oder die Beweiswürdigung auswirken, ohne dass dadurch gegen eine ausdrückliche prozessuale Vorschrift verstoßen

wird. Hiezu zählt insbesondere die unrichtige Nichtzulassung von Beweisen (OLG Innsbruck 2 R 37/19m; 2 R 50/19y u v a ; Pochmarski/Tanczos/Kober Berufung in der ZPO4 123). Die erfolgreiche Geltendmachung eines Stoffsammlungsmangels in der Berufung setzt keine Rüge gemäß § 196 ZPO in erster Instanz voraus (RIS-Justiz RS0037055), wohl aber die Darlegung der Erheblichkeit des Mangels in der Berufung. Der Mangel muss abstrakt geeignet sein, die Unrichtigkeit der Entscheidung zum Nachteil der rügenden Partei herbeizuführen. Die einen Stoffsammlungsmangel relevierende Verfahrensrüge muss daher aufzeigen, welche in rechtlicher Hinsicht für ihren Standpunkt sprechenden Feststellungen sich aus der vermissten Beweisaufnahme ergeben hätten können (RIS-Justiz RS0043039). Allerdings können nur Fehler des Gerichts, nicht aber Fehler im Parteienbereich Gegenstand von Rechtsmitteln sein. Die behauptete Mangelhaftigkeit des Verfahrens muss also auf einem Fehler des Gerichts beruhen (RIS-Justiz RS0036581; Kodek in Rechberger/Klicka ZPO5 § 496 ZPO Rz 7).

2. Gemäß Paragraphen 2, Absatz eins, 496, Absatz eins, Ziffer 2, ZPO ist die Rechtssache vom Berufungsgericht an das Prozessgericht erster Instanz zur Verhandlung und Urteilsfällung zurückzuverweisen, wenn das Verfahren erster Instanz an wesentlichen Mängeln leidet, die eine erschöpfende Erörterung und gründliche Beurteilung der Streitsache verhindern. Stoffsammlungsmängel sind jene inhaltlichen Gerichtsfehler während des Verfahrens, die sich auf die Feststellungen oder die Beweiswürdigung auswirken, ohne dass dadurch gegen eine ausdrückliche prozessuale Vorschrift verstoßen wird. Hiezu zählt insbesondere die unrichtige Nichtzulassung von Beweisen (OLG Innsbruck 2 R 37/19m; 2 R 50/19y u v a ; Pochmarski/Tanczos/Kober Berufung in der ZPO4 123). Die erfolgreiche Geltendmachung eines Stoffsammlungsmangels in der Berufung setzt keine Rüge gemäß Paragraph 196, ZPO in erster Instanz voraus (RIS-Justiz RS0037055), wohl aber die Darlegung der Erheblichkeit des Mangels in der Berufung. Der Mangel muss abstrakt geeignet sein, die Unrichtigkeit der Entscheidung zum Nachteil der rügenden Partei herbeizuführen. Die einen Stoffsammlungsmangel relevierende Verfahrensrüge muss daher aufzeigen, welche in rechtlicher Hinsicht für ihren Standpunkt sprechenden Feststellungen sich aus der vermissten Beweisaufnahme ergeben hätten können (RIS-Justiz RS0043039). Allerdings können nur Fehler des Gerichts, nicht aber Fehler im Parteienbereich Gegenstand von Rechtsmitteln sein. Die behauptete Mangelhaftigkeit des Verfahrens muss also auf einem Fehler des Gerichts beruhen (RIS-Justiz RS0036581; Kodek in Rechberger/Klicka ZPO5 Paragraph 496, ZPO Rz 7).

3. Richtig ist, dass die Klägerin zunächst die Einholung eines Sachverständigengutachtens aus dem Fachbereich Psychologie beantragte (ON 1 S 7, ON 7 S 13). Über entsprechende Erörterung des Vorsitzenden in der ersten Tagsatzung änderte sie jedoch ihr Beweisanbot ausdrücklich dahin, dass nicht ein Gutachten aus dem Fachbereich Psychologie, sondern aus dem Bereich der Psychiatrie beantragt wird (ON 12 S 4). Ein solches Gutachten wurde vom Erstgericht auch eingeholt (vgl Gutachten des Facharztes für Psychiatrie und Neurologie ON 23 samt mündlicher Erörterung in der Tagsatzung vom 11.11.2022, ON 38 S 73ff). Die unterlassene Einholung eines psychologischen Gutachtens kann sohin schon mangels entsprechenden Beweisanbots der Berufungswerberin keinen Gerichtsfehler zu ihren Lasten und daher auch keinen daraus resultierenden Verfahrensmangel begründen.

3. Richtig ist, dass die Klägerin zunächst die Einholung eines Sachverständigengutachtens aus dem Fachbereich Psychologie beantragte (ON 1 S 7, ON 7 S 13). Über entsprechende Erörterung des Vorsitzenden in der ersten Tagsatzung änderte sie jedoch ihr Beweisanbot ausdrücklich dahin, dass nicht ein Gutachten aus dem Fachbereich Psychologie, sondern aus dem Bereich der Psychiatrie beantragt wird (ON 12 S 4). Ein solches Gutachten wurde vom Erstgericht auch eingeholt vergleiche Gutachten des Facharztes für Psychiatrie und Neurologie ON 23 samt mündlicher Erörterung in der Tagsatzung vom 11.11.2022, ON 38 S 73ff). Die unterlassene Einholung eines psychologischen Gutachtens kann sohin schon mangels entsprechenden Beweisanbots der Berufungswerberin keinen Gerichtsfehler zu ihren Lasten und daher auch keinen daraus resultierenden Verfahrensmangel begründen.

4. Die unter dem Rechtsmittelgrund der Mangelhaftigkeit des Verfahrens von der Klägerin vorgetragene Argumente richten sich offensichtlich gegen die erstgerichtlichen Ausführungen im Rahmen der rechtlichen Beurteilung, wonach die Klägerin aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur leichter kränkbar sei und es weniger gravierender Vorfälle bedürfe, die zum psychischen Krankheitsbild der Klägerin führten (US 18). Diese Rechtsausführungen des Erstgerichts fußen offenbar auf der Feststellung zur höheren Sensibilität der Klägerin gegenüber Zurückweisungen und Ablehnungen und zur leichteren Kränkbarkeit (US 7 vorletzter Absatz) und zu den vom Erstgericht im Rahmen der Beweiswürdigung angestellten Überlegungen zu den Ursachen der Erkrankung der Klägerin, die sich im Wesentlichen mit den Ausführungen in der rechtlichen Beurteilung decken und die das Erstgericht mit den Ergebnissen des eingeholten Sachverständigengutachtens begründet (US 51 S 15 dritter Absatz).

Wenn die Klägerin argumentiert, der Sachverständige hätte nicht ausgeführt, sie wäre leichter kränkbar, sind ihr dessen Ausführungen im Rahmen der mündlichen Gutachtenserörterung in der Tagsatzung vom 11.11.2022 entgegen zu halten, wo er – ohne explizit auf andere (Durchschnitts)menschen Bezug zu nehmen – genau das ausführte (ON 38 S 76). Insofern sind die Berufungsausführungen der Klägerin also schon grundsätzlich verfehlt, weil sich die diesbezüglichen erstgerichtlichen Überlegungen mit den gutachterlichen Ausführungen decken.

5. Zudem gilt es Folgendes zu beachten: Nach stRsp stellt sowohl die Beurteilung der Schlüssigkeit und Vollständigkeit sowie hinreichenden Begründetheit eines Gutachtens eines Gerichtssachverständigen als auch die Beantwortung der Frage, ob der Sachverständige alle verfahrensrelevanten medizinischen Fragen abschließend beantwortet hat oder ob außer dem/den bereits vorliegenden Gutachten noch weitere Gutachten aus demselben oder einem anderen Fachgebiet einzuholen gewesen wären im Allgemeinen einen Akt der richterlichen Beweiswürdigung dar, der somit nicht zum Gegenstand einer Mängelrüge, vielmehr nur einer Beweistrüge gemacht werden kann (10 ObS 90/13b; 10 Obs 54/13f; 10 Obs 83/01f; 10 ObS 352/00p uvm; RIS-Justiz RS0043275; RS0043320; RS0043163; RS0113643; Rechberger/Klicka aaO § 360 - 362 Rz 6). 5. Zudem gilt es Folgendes zu beachten: Nach stRsp stellt sowohl die Beurteilung der Schlüssigkeit und Vollständigkeit sowie hinreichenden Begründetheit eines Gutachtens eines Gerichtssachverständigen als auch die Beantwortung der Frage, ob der Sachverständige alle verfahrensrelevanten medizinischen Fragen abschließend beantwortet hat oder ob außer dem/den bereits vorliegenden Gutachten noch weitere Gutachten aus demselben oder einem anderen Fachgebiet einzuholen gewesen wären im Allgemeinen einen Akt der richterlichen Beweiswürdigung dar, der somit nicht zum Gegenstand einer Mängelrüge, vielmehr nur einer Beweistrüge gemacht werden kann (10 ObS 90/13b; 10 Obs 54/13f; 10 Obs 83/01f; 10 ObS 352/00p uvm; RIS-Justiz RS0043275; RS0043320; RS0043163; RS0113643; Rechberger/Klicka aaO Paragraph 360, - 362 Rz 6).

In der Nichteinholung eines weiteren Gutachtens könnte nur ausnahmsweise, und zwar dann ein Stoffsammlungsmangel gelegen sein, wenn ein Anwendungsfall des § 362 Abs 2 ZPO vorliegt. Nach dieser Bestimmung ist das Gericht nur dann auf Antrag oder von Amts wegen dazu verhalten, eine neuerliche Begutachtung durch einen Sachverständigen anzuordnen, wenn das bereits abgegebene Gutachten ungenügend ist oder nicht vervollständigbar erscheint, vom Sachverständigen verschiedene (widersprüchlich verbliebene) Ansichten geäußert wurden oder dieser nach Abgabe des Gutachtens mit Erfolg abgelehnt wurde. (Nur) insoweit könnte die Nichteinholung eines weiteren Gutachtens einen Verfahrensmangel abgeben (25 Rs 38/19b; RIS-Justiz RS0040597; RS0113643; Rechberger/ Klicka aaO). In der Nichteinholung eines weiteren Gutachtens könnte nur ausnahmsweise, und zwar dann ein Stoffsammlungsmangel gelegen sein, wenn ein Anwendungsfall des Paragraph 362, Absatz 2, ZPO vorliegt. Nach dieser Bestimmung ist das Gericht nur dann auf Antrag oder von Amts wegen dazu verhalten, eine neuerliche Begutachtung durch einen Sachverständigen anzuordnen, wenn das bereits abgegebene Gutachten ungenügend ist oder nicht vervollständigbar erscheint, vom Sachverständigen verschiedene (widersprüchlich verbliebene) Ansichten geäußert wurden oder dieser nach Abgabe des Gutachtens mit Erfolg abgelehnt wurde. (Nur) insoweit könnte die Nichteinholung eines weiteren Gutachtens einen Verfahrensmangel abgeben (25 Rs 38/19b; RIS-Justiz RS0040597; RS0113643; Rechberger/ Klicka aaO).

Im Übrigen ist daran zu erinnern, dass die Auswahl eines Sachverständigen im Ermessen des Gerichts liegt, das dabei weder an die Vorschläge der Parteien noch an konkrete gesetzliche Vorgaben gebunden ist (RIS-Justiz RS0040607 [T8, T24]). Das Gericht kann idR davon ausgehen, dass ein bestellter Sachverständiger entsprechend weitreichende Kenntnisse hat, um zu beurteilen, ob diese im Einzelfall zur endgültigen Einschätzung der verfahrensrelevanten Fragen ausreichen (Klauser/Kodek JN – ZPO18 § 362 ZPO E 8, E9). Führt ein Gerichtsgutachter aus, dass er ein zusätzliches Gutachten aus einem anderen Fachgebiet oder eine bestimmte zusätzliche Untersuchung nicht für erforderlich hält, kann das Gericht davon ausgehen, dass er die verfahrensrelevanten medizinischen Fragen auf Grundlage der schon durchgeführten Erhebungen bereits umfassend beantworten konnte und beantwortet hat. Einem Sachverständigen muss nämlich zugestanden werden, die zur Klärung der fallspezifischen medizinischen Fragenkomplexe notwendigen und zweckentsprechenden Befundaufnahmen oder sonstigen Erhebungen abschließend eingrenzen zu können (für viele: OLG Innsbruck 23 Rs 43/22b; 5 R 22/18a je mwN). Im Übrigen ist daran zu erinnern, dass die Auswahl eines Sachverständigen im Ermessen des Gerichts liegt, das dabei weder an die Vorschläge der Parteien noch an konkrete gesetzliche Vorgaben gebunden ist (RIS-Justiz RS0040607 [T8, T24]). Das Gericht kann idR davon ausgehen, dass ein bestellter Sachverständiger entsprechend weitreichende Kenntnisse hat, um zu beurteilen, ob diese im Einzelfall zur endgültigen Einschätzung der verfahrensrelevanten Fragen ausreichen (Klauser/Kodek JN – ZPO18 Paragraph 362, ZPO

E 8, E9). Führt ein Gerichtsgutachter aus, dass er ein zusätzliches Gutachten aus einem anderen Fachgebiet oder eine bestimmte zusätzliche Untersuchung nicht für erforderlich hält, kann das Gericht davon ausgehen, dass er die verfahrensrelevanten medizinischen Fragen auf Grundlage der schon durchgeführten Erhebungen bereits umfassend beantworten konnte und beantwortet hat. Einem Sachverständigen muss nämlich zugestanden werden, die zur Klärung der fallspezifischen medizinischen Fragenkomplexe notwendigen und zweckentsprechenden Befundaufnahmen oder sonstigen Erhebungen abschließend eingrenzen zu können (für viele: OLG Innsbruck 23 Rs 43/22b; 5 R 22/18a je mwN).

6. Aus den Berufungsargumenten kann nicht erschlossen werden, dass diese die Ausführungen des psychiatrischen Sachverständigen kritisieren würde. Vielmehr wendet sich die Berufung nicht gegen dessen Erkenntnisse und Schlüsse, sondern kritisiert die erstgerichtlichen (rechtlichen und beweiswürdigen) Überlegungen als unrichtig. Wie gerade dargelegt könnte ein relevanter Verfahrensmangel aber nur in einem unzureichenden oder widersprüchlichen Gutachten begründet sein (§ 362 Abs 2 ZPO). Mängel des Gutachtens oder eine Überschreitung seiner fachlichen Kompetenz behauptet die Klägerin aber nicht einmal. Auch aus diesem Grund kann der Mängelrüge kein Erfolg beschieden sein. 6. Aus den Berufungsargumenten kann nicht erschlossen werden, dass diese die Ausführungen des psychiatrischen Sachverständigen kritisieren würde. Vielmehr wendet sich die Berufung nicht gegen dessen Erkenntnisse und Schlüsse, sondern kritisiert die erstgerichtlichen (rechtlichen und beweiswürdigen) Überlegungen als unrichtig. Wie gerade dargelegt könnte ein relevanter Verfahrensmangel aber nur in einem unzureichenden oder widersprüchlichen Gutachten begründet sein (Paragraph 362, Absatz 2, ZPO). Mängel des Gutachtens oder eine Überschreitung seiner fachlichen Kompetenz behauptet die Klägerin aber nicht einmal. Auch aus diesem Grund kann der Mängelrüge kein Erfolg beschieden sein.

Nur der Vollständigkeit halber ist dennoch anzumerken, dass es angesichts der fachlichen Ausbildung des zugezogenen Sachverständigen als Facharzt für Neurologie und Psychiatrie nicht zweifelhaft sein kann, dass er über ausreichende Fachkenntnisse verfügt, um sowohl die leichtere Kränkbarkeit der Klägerin als auch die Frage der Notwendigkeit der Einholung weiterer Gutachten zu diesem Themenkomplex zu beurteilen. Letztere Frage verneinte der Sachverständige explizit (ON 38 S 77).

7. Selbst wenn die Berufungsausführungen trotz ausdrücklicher Bezeichnung als Verfahrensmangel bei großzügiger Auslegungen als Beweistrüge verstanden würden (RIS-Justiz RS0041851; RS0111425), könnte ihnen kein Erfolg beschieden sein. Diesfalls mangelt es nämlich an der judikaturkonformen Ausführung des Rechtsmittelgrunds, weil die Berufung weder die bekämpften noch die gewünschten Feststellungen konkret bezeichnet noch auf allfällige unrichtige beweiswürdige Überlegungen des Erstgerichts eingeht (RIS-Justiz RS0041835).

8. Zu guter Letzt ist noch darauf hinzuweisen, dass den erstgerichtlichen Ausführungen zur leichteren Kränkbarkeit der Klägerin im vorliegenden Fall keine entscheidungswesentliche Bedeutung zukommt. Bei der Frage, ob und welche Handlungen von den Mitarbeitern der Beklagten gesetzt wurden, die allenfalls ein Mobbing im rechtlichen Sinn darstellen können (vgl dazu die Ausführungen bei Behandlung der Beweis- und Rechtsrüge), handelt es sich nicht um eine von einem psychiatrischen oder psychologischen Sachverständigen zu beantwortende Frage. Darauf war die Fragestellung an den Sachverständigen auch nicht gerichtet (siehe Gutachtensauftrag ON 16 und ON 23 S 2). Ob seitens der Mitarbeiter Handlungen/Äußerungen getätigt wurden, die – basierend auf entsprechenden Sachverhaltsfeststellungen – im Rahmen der rechtlichen Beurteilung als Mobbing zu qualifizieren sind oder nicht, stellt ausschließlich eine Frage der richterlichen Beweiswürdigung dar, die jedoch nicht (allein) durch die Einholung eines psychologischen/psychiatrischen Gutachtens, sondern – so wie im vorliegenden Fall auch geschehen – durch sonstige Beweisaufnahmen, nämlich primär umfangreiche Zeugen- und Parteieneinvernahmen zu klären ist. Dass es sich bei der Frage, ob und welche Mobbinghandlungen gesetzt wurden, um eine solche der richterlichen Beweiswürdigung handelt, betonte auch der Sachverständige (ON 38 S 74). Dass die Klägerin an einer depressiven Erkrankung leidet und diese durch die von ihr geschilderten Handlungen verursacht sein kann, bejahte der Sachverständige ohnehin. Es wird auf die nachfolgenden Ausführungen im Rahmen der Behandlung der Beweis- und Rechtsrüge verwiesen. 8. Zu guter Letzt ist noch darauf hinzuweisen, dass den erstgerichtlichen Ausführungen zur leichteren Kränkbarkeit der Klägerin im vorliegenden Fall keine entscheidungswesentliche Bedeutung zukommt. Bei der Frage, ob und welche Handlungen von den Mitarbeitern der Beklagten gesetzt wurden, die allenfalls ein Mobbing im rechtlichen Sinn darstellen können (vergleiche dazu die Ausführungen bei Behandlung der Beweis- und Rechtsrüge), handelt es sich nicht um eine von einem psychiatrischen oder psychologischen Sachverständigen zu beantwortende Frage. Darauf war die Fragestellung

an den Sachverständigen auch nicht gerichtet (siehe Gutachtensauftrag ON 16 und ON 23 S 2). Ob seitens der Mitarbeiter Handlungen/Äußerungen getätigt wurden, die – basierend auf entsprechenden Sachverhaltsfeststellungen – im Rahmen der rechtlichen Beurteilung als Mobbing zu qualifizieren sind oder nicht, stellt ausschließlich eine Frage der richterlichen Beweiswürdigung dar, die jedoch nicht (allein) durch die Einholung eines psychologischen/psychiatrischen Gutachtens, sondern – so wie im vorliegenden Fall auch geschehen – durch sonstige Beweisaufnahmen, nämlich primär umfangreiche Zeugen- und Parteieinevernahmen zu klären ist. Dass es sich bei der Frage, ob und welche Mobbinghandlungen gesetzt wurden, um eine solche der richterlichen Beweiswürdigung handelt, betonte auch der Sachverständige (ON 38 S 74). Dass die Klägerin an einer depressiven Erkrankung leidet und diese durch die von ihr geschilderten Handlungen verursacht sein kann, bejahte der Sachverständige ohnehin. Es wird auf die nachfolgenden Ausführungen im Rahmen der Behandlung der Beweis- und Rechtsrüge verwiesen.

9. Die Verfahrensrüge ist daher nicht berechtigt.

B) Zur Beweisrüge:

1.1. Unter diesem Berufungsgrund kritisiert die Klägerin zunächst allgemein die unrichtige Anwendung von Erfahrungssätzen bzw die Anwendung unrichtiger Erfahrungssätze durch das Erstgericht und bezieht sich dabei neuerlich – wie bereits in der Verfahrensrüge – auf die Ausführungen des Erstgerichts im Rahmen dessen Beweiswürdigung in US 15 zu den Ursachen der Erkrankung der Klägerin und ihre leichtere Kränkbarkeit (Pkt B. lit a der RMS). 1.1. Unter diesem Berufungsgrund kritisiert die Klägerin zunächst allgemein die unrichtige Anwendung von Erfahrungssätzen bzw die Anwendung unrichtiger Erfahrungssätze durch das Erstgericht und bezieht sich dabei neuerlich – wie bereits in der Verfahrensrüge – auf die Ausführungen des Erstgerichts im Rahmen dessen Beweiswürdigung in US 15 zu den Ursachen der Erkrankung der Klägerin und ihre leichtere Kränkbarkeit (Pkt B. Litera a, der RMS).

1.2. Diesen ausdrücklich unter dem Berufungsgrund der unrichtigen Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung vorgetragenen Rechtsmittelausführungen sind zunächst die von der Judikatur entwickelten Grundsätze für die erfolgreiche Geltendmachung dieses Berufungsgrunds entgegenzuhalten: Die Rsp fordert hierfür die bestimmte Angabe 1) welche konkrete Feststellung bekämpft wird, 2) infolge welcher unrichtigen Beweiswürdigung sie getroffen wurde, 3) welche Feststellung stattdessen begehrt wird und 4) aufgrund welcher Beweisergebnisse die begehrte Feststellung zu treffen gewesen wäre. In der Berufung muss daher deutlich gemacht werden, welche konkrete Tatsachenfeststellung, dh welchen Satz(teil), der Berufungswerber bekämpft und welche Feststellungen stattdessen begehrt werden und auf Grund welcher Umwürdigung bestimmter Beweismittel welche vom angefochtenen Urteil abweichenden Feststellungen angestrebt werden. Die gewünschte und die bemängelte Feststellung müssen in einem Austauschverhältnis zueinander stehen (OLG Innsbruck 3 R 9/23g; 3 R 69/22d; 3 R 71/20w ErwGr 1.1. 1 R 182/20d; 23 Rs 22/20a, 3 R 71/20w; RIS-Justiz RS0041835; Kodek aaO § 471 ZPO Rz 15 mwN). Werden diese Grundsätze nicht beachtet, ist eine Beweisrüge nicht judikaturkonform ausgeführt. 1.2. Diesen ausdrücklich unter dem Berufungsgrund der unrichtigen Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung vorgetragenen Rechtsmittelausführungen sind zunächst die von der Judikatur entwickelten Grundsätze für die erfolgreiche Geltendmachung dieses Berufungsgrunds entgegenzuhalten: Die Rsp fordert hierfür die bestimmte Angabe 1) welche konkrete Feststellung bekämpft wird, 2) infolge welcher unrichtigen Beweiswürdigung sie getroffen wurde, 3) welche Feststellung stattdessen begehrt wird und 4) aufgrund welcher Beweisergebnisse die begehrte Feststellung zu treffen gewesen wäre. In der Berufung muss daher deutlich gemacht werden, welche konkrete Tatsachenfeststellung, dh welchen Satz(teil), der Berufungswerber bekämpft und welche Feststellungen stattdessen begehrt werden und auf Grund welcher Umwürdigung bestimmter Beweismittel welche vom angefochtenen Urteil abweichenden Feststellungen angestrebt werden. Die gewünschte und die bemängelte Feststellung müssen in einem Austauschverhältnis zueinander stehen (OLG Innsbruck 3 R 9/23g; 3 R 69/22d; 3 R 71/20w ErwGr 1.1. 1 R 182/20d; 23 Rs 22/20a, 3 R 71/20w; RIS-Justiz RS0041835; Kodek aaO Paragraph 471, ZPO Rz 15 mwN). Werden diese Grundsätze nicht beachtet, ist eine Beweisrüge nicht judikaturkonform ausgeführt.

1.3. Diesen Anforderungen werden die Rechtsmittelausführungen unter Pkt B. lit a sublit aa bis cc (= RMS 4 bis 7 oben) bereits im Ansatz nicht gerecht. Die Berufung bemängelt dort zwar die ihrer Ansicht nach unrichtigen beweiswürdigenden Überlegungen des Erstgerichts, unterlässt es aber konkret anzuführen, welche vom Erstgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen konkret Gegenstand der insgesamt in drei Unterpunkte unterteilten Bemängelungen (sublit aa bis cc) sind und welche Ersatzfeststellungen stattdessen ihrer Ansicht nach zu treffen

gewesen wären. Erst im Rahmen der daran anschließenden Rechtsmittelausführungen (ab RMS 7 Mitte) benennt die Berufung unter der Bezeichnung „b) Unrichtige Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung ieS“ konkret fünf ihrer Ansicht nach unrichtige Feststellungskomplexe und stellt diesen jeweils die begehrten Ersatzfeststellungen gegenüber. Diese Bemängelungen begründet sie jeweils im einzelnen (vgl Pkt B. lit b sublit a bis e = RMS 7 Mitte bis 17). 1.3. Diesen Anforderungen werden die Rechtsmittelausführungen unter Pkt B. Litera a, Sub-Litera, a, a bis c, c (= RMS 4 bis 7 oben) bereits im Ansatz nicht gerecht. Die Berufung bemängelt dort zwar die ihrer Ansicht nach unrichtigen beweiswürdigen Überlegungen des Erstgerichts, unterlässt es aber konkret anzuführen, welche vom Erstgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen konkret Gegenstand der insgesamt in drei Unterpunkte unterteilten Bemängelungen (Sub-Litera, a, a bis c, c) sind und welche Ersatzfeststellungen stattdessen ihrer Ansicht nach zu treffen gewesen wären. Erst im Rahmen der daran anschließenden Rechtsmittelausführungen (ab RMS 7 Mitte) benennt die Berufung unter der Bezeichnung „b) Unrichtige Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung ieS“ konkret fünf ihrer Ansicht nach unrichtige Feststellungskomplexe und stellt diesen jeweils die begehrten Ersatzfeststellungen gegenüber. Diese Bemängelungen begründet sie jeweils im einzelnen vergleiche Pkt B. Litera b, sublit a bis e = RMS 7 Mitte bis 17).

Es ist nicht Aufgabe des Rechtsmittelgerichts durch Interpretation der umfangreichen und verschiedenste Sachverhaltsfeststellungen betreffenden Ausführungen in der Beweistrüge zu ermitteln, auf welche Tatsachenfeststellungen sich die vorangestellten allgemeinen Bemängelungen unter Pkt B. lit a sub lit aa bis cc (= RMS 4 bis 7 oben) betreffend die nach Ansicht der Berufung unrichtige Anwendung von Erfahrungssätzen beziehen könnten. In diesem Umfang ist die Beweistrüge daher nicht judikaturkonform ausgeführt und damit unbeachtlich. Es ist nicht Aufgabe des Rechtsmittelgerichts durch Interpretation der umfangreichen und verschiedenste Sachverhaltsfeststellungen betreffenden Ausführungen in der Beweistrüge zu ermitteln, auf welche Tatsachenfeststellungen sich die vorangestellten allgemeinen Bemängelungen unter Pkt B. Litera a, sub lit aa bis cc (= RMS 4 bis 7 oben) betreffend die nach Ansicht der Berufung unrichtige Anwendung von Erfahrungssätzen beziehen könnten. In diesem Umfang ist die Beweistrüge daher nicht judikaturkonform ausgeführt und damit unbeachtlich.

2.1. Unter dem Berufungsgrund der „Unrichtige Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung ieS“ bemängelt die Berufung die oben mit A) bis E) bezeichnete Feststellung und begehrt stattdessen folgende Ersatzfeststellungen:

ad A): „Im Gespräch erzählte die Klägerin gegenüber K* L*, dass sie gemobbt wird von anderen Mitarbeitern und auch von ihr selbst. Die Klägerin suchte das Öfteren das Gespräch mit dem Marktleiter H* I*. In diesem Gespräch wies die Klägerin auch darauf hin, dass sie von mehreren Arbeitskolleg/innen beschimpft, beleidigt oder gemobbt wird.“

ad B): „Die Klägerin erzählte den Filialleitern G* und H* I*, jedoch nicht dem Bezirksleiter J*, der Betriebsärztin Dr. T*, der Personalleiterin Mag. U* oder dem Betriebsrat, dass sie sich durch gewisse Handlungen von Arbeitskollegen/innen gemobbt fühlt; das Thema Mobbing wurde von der Klägerin gegenüber G* und H* I* angesprochen. Sie hat nur den beiden genannten Personen gesagt, dass sie von Arbeitskollegen/innen systematisch beleidigt, beschimpft oder ausgegrenzt wird und berichtete den Genannten über einzelne Vorgänge, die in ihrer Gesamtheit als Mobbing einzustufen sind“.

ad C): „Die Klägerin wurde von Mitarbeiter/innen der beklagten Partei über einen längeren Zeitraum hindurch beleidigt, beschimpft und ausgegrenzt. Weiters wurde die Klägerin von Mitarbeiter/innen der beklagten Partei als blöde Kuh, blöde Fotze, Miststück, Mistvieh, Erikkuh oder unfähig herumgelaufene Person bezeichnet. Zudem wurde die Klägerin aufgrund ihres ungarischen Hintergrundes oder ihrer Sprachkenntnisse von V* beleidigt“.

Ad D): „O* P* bzw. K* L* teilten gegenüber der Klägerin mit, sie solle dort hingehen, wo sie hergekommen sei. K* L* sagte nach dem Tod des Schwiegervaters zur Klägerin „muss der Alte gerade jetzt sterben, wenn ich im Urlaub bin“.

Ad E): „Mobbing am Arbeitsplatz bzw. das systematische Beschimpfen, Beleidigen oder Ausgrenzen der Klägerin durch Mitarbeiterinnen der Beklagten waren ursächlich für diese Erkrankung“.

Zur Begründung dieser Wunschfeststellungen beruft sich die Berufungswerberin auf ihre eigenen Angaben und jene der Zeugin O* W*. Letztere habe mit der Klägerin zusammengearbeitet und über die ihr gegenüber ausgeübten Mobbinghandlungen berichtet. Das Erstgericht hätte deren Angaben unkommentiert übergangen. Den Angaben der übrigen Zeugen, auf deren Angaben das Erstgericht seine Beweiswürdigung gestützt habe, könne schon deshalb nicht gefolgt werden, weil sie ein erhebliches Eigeninteresse am Prozessausgang hätten. Die Abteilungsleiterin K* L* sei

immer noch bei der Beklagten beschäftigt. Der ehemalige Filialleiter H* I* sei in einem mit der Beklagten wirtschaftlich verbundenen Unternehmen tätig. Er habe zudem selbst zugestanden, die Klägerin weinend erlebt zu haben. Bereits daraus und aus dem Umstand, dass es mehrere Gespräche zwischen der Klägerin und dem Filialleiter gegeben habe, sei darauf zu schließen, dass Mobbing stattgefunden habe, weil es nicht der allgemeinen Lebenserfahrung entspreche, dass Mitarbeiter ohne jeden Grund mehrfach das Gespräch mit Vorgesetzten suchen oder heulen würden, ohne dass Mobbing vorliege. Die geschilderten Situationen sprächen vielmehr nach allgemeiner Lebenserfahrung für erhebliche Mobbingprobleme. Auch habe der Filialleiter vom Burnout der Klägerin, Filialversetzungen und Reibereien berichtet. Bereits dadurch sei die respektlose Behandlung der Klägerin durch andere Mitarbeiter objektiviert. Das Erstgericht habe auch festgestellt, dass der Gebietsleiter J* nie Zeit für die Klägerin gehabt habe, diese Gegebenheit jedoch im Rahmen der Beweiswürdigung unrichtig nicht berücksichtigt. Es erscheine befremdlich, dass ein Vorgesetzter nie Zeit für seine Mitarbeiter habe; dieser Umstand indiziere sein Wissen von Mobbinghandlungen. Zudem habe auch er angegeben, das Team habe nicht harmoniert.

2.2. Zu diesen Berufungsausführungen ist zunächst auf folgende Grundsätze zu verweisen:

2.2.1. In § 272 ZPO ist das Prinzip der freien richterlichen Beweiswürdigung verankert. Diese obliegt primär der Tatsacheninstanz – hier dem Erstgericht – und ist darin gelegen, aus den – oft unterschiedlichen – Verfahrensergebnissen Schlussfolgerungen im Hinblick auf die verfahrensrelevanten tatsächlichen Vorgänge zu ziehen. Der persönliche Eindruck des Gerichts, seine Kenntnisse der Lebensvorgänge, seine Erfahrungen in der menschlichen Gemeinschaft und seine Menschenkenntnis sind entscheidende Grundlagen für die Wahrheitsermittlung. Bei der Bildung der Überzeugung, ob die für die Feststellung einer Tatsache notwendige Wahrscheinlichkeit vorliegt, ist das Gericht im Grunde frei und nur in gewissem Umfang durch Beweiserleichterungen wie etwa den Anscheinsbeweis, durch Zugeständnisse der Parteien wie prozessuale Geständnisse oder Einengungen der Tatsachengrundlagen zB in Säumnisfällen eingeschränkt: Das Gericht ist nach der Zivilprozessordnung an keine festen Beweisregeln, d.h. an keine generell-abstrakten Regeln, wann ein bestimmter Beweis als erbracht anzusehen ist, gebunden, sondern nur an seine persönliche, unmittelbare und objektivierbare, also im Instanzenzug nachprüfbare Überzeugung von der Wahrheit und von der Richtigkeit der Beweisergebnisse. Es hat daher anhand der dargestellten Instrumente zu prüfen, ob mit den vorliegenden Beweisergebnissen jener Wahrscheinlichkeitsgrad erreicht wird, der es rechtfertigt, die fragliche Tatsache für wahr zu halten (RIS-Justiz RS0040127; RI0100103; Rechberger in Rechberger5 § 272 ZPO Rz 1; Klauser/Kodek JN-ZPO18 § 272 ZPO E 24ff).

2.2.1. In Paragraph 272, ZPO ist das Prinzip der freien richterlichen Beweiswürdigung verankert. Diese obliegt primär der Tatsacheninstanz – hier dem Erstgericht – und ist darin gelegen, aus den – oft unterschiedlichen – Verfahrensergebnissen Schlussfolgerungen im Hinblick auf die verfahrensrelevanten tatsächlichen Vorgänge zu ziehen. Der persönliche Eindruck des Gerichts, seine Kenntnisse der Lebensvorgänge, seine Erfahrungen in der menschlichen Gemeinschaft und seine Menschenkenntnis sind entscheidende Grundlagen für die Wahrheitsermittlung. Bei der Bildung der Überzeugung, ob die für die Feststellung einer Tatsache notwendige Wahrscheinlichkeit vorliegt, ist das Gericht im Grunde frei und nur in gewissem Umfang durch Beweiserleichterungen wie etwa den Anscheinsbeweis, durch Zugeständnisse der Parteien wie prozessuale Geständnisse oder Einengungen der Tatsachengrundlagen zB in Säumnisfällen eingeschränkt: Das Gericht ist nach der Zivilprozessordnung an keine festen Beweisregeln, d.h. an keine generell-abstrakten Regeln, wann ein bestimmter Beweis als erbracht anzusehen ist, gebunden, sondern nur an seine persönliche, unmittelbare und objektivierbare, also im Instanzenzug nachprüfbare Überzeugung von der Wahrheit und von der Richtigkeit der Beweisergebnisse. Es hat daher anhand der dargestellten Instrumente zu prüfen, ob mit den vorliegenden Beweisergebnissen jener Wahrscheinlichkeitsgrad erreicht wird, der es rechtfertigt, die fragliche Tatsache für wahr zu halten (RIS-Justiz RS0040127; RI0100103; Rechberger in Rechberger5 Paragraph 272, ZPO Rz 1; Klauser/Kodek JN-ZPO18 Paragraph 272, ZPO E 24ff).

Es gehört zum Wesen der freien Beweiswürdigung, dass sich die Tatsacheninstanz für eine von mehreren widersprechenden Darstellungen auf Grund ihrer Überzeugung, dass diese mehr Glaubwürdigkeit beanspruchen kann, entscheidet. Sie hat die Gründe insoweit auszuführen, dass ihnen entnommen werden kann, aus welchen Erwägungen sie diese Überzeugung gewonnen hat (RIS-Justiz RS0043175).

Aus den §§ 272, 417 ZPO ergibt sich zudem, dass die Entscheidungsgründe eines Urteils die für die Entscheidung erforderlichen Tatsachenfeststellungen enthalten müssen. Das Gericht muss klar und zweifelsfrei aussprechen, welche Tatsachen seiner Meinung nach vorliegen (RIS-Justiz RS0040217) und in knapper, überprüfbarer und logisch

einwandfreier Form darlegen, warum es aufgrund bestimmter Beweis- oder Verhandlungsergebnisse bestimmte Tatsachen feststellt oder für den Ausgang des Rechtsstreits erhebliche Tatsachen nicht feststellen kann. Sowohl die Parteien als auch das Rechtsmittelgericht müssen die Schlüssigkeit seines Werturteils überprüfen können. Aus den Paragraphen 272, 417, ZPO ergibt sich zudem, dass die Entscheidungsgründe eines Urteils die für die Entscheidung erforderlichen Tatsachenfeststellungen enthalten müssen. Das Gericht muss klar und zweifelsfrei aussprechen, welche Tatsachen seiner Meinung nach vorliegen (RIS-Justiz RS0040217) und in knapper, überprüfbarer und logisch einwandfreier Form darlegen, warum es aufgrund bestimmter Beweis- oder Verhandlungsergebnisse bestimmte Tatsachen feststellt oder für den Ausgang des Rechtsstreits erhebliche Tatsachen nicht feststellen kann. Sowohl die Parteien als auch das Rechtsmittelgericht müssen die Schlüssigkeit seines Werturteils überprüfen können.

2.2.2. Das Berufungsgericht hingegen hat keine eigene Würdigung der Beweisergebnisse vorzunehmen, sondern nur zu überprüfen, ob das Erstgericht die ihm vorgelegten Beweisergebnisse nach der Aktenlage schlüssig gewürdigt hat, nicht jedoch, ob seine Urteilsannahmen mit der objektiven Wirklichkeit übereinstimmen (3 Ob 2004/96v; OLG Innsbruck 2 R 13/19g; 15 Ra 12/19f; 5 R 20/15b; RIS-Justiz RI0100099). Fehler der Beweiswürdigung liegen vor, wenn diese auf einer unrichtigen Anwendung von Erfahrungssätzen beruht, den Gesetzen der Logik widerspricht oder wenn die getroffenen Feststellungen auf unschlüssigen Überlegungen und Schlussfolgerungen beruhen. Hingegen liegt kein Fehler der Beweiswürdigung vor, wenn die Tatsacheninstanz – solange sie ihrer Begründungspflicht nachkommt – einer von zwei einander widersprechenden Beweisquellen folgt. Vielmehr gehört es gerade zum Wesen der freien Beweiswürdigung, dass sich die Tatsacheninstanz für eine von zwei oder mehreren Möglichkeiten der Deutung gewonnener Beweisergebnisse entscheidet, wenn sie zum Ergebnis gelangt, dass diese mehr Glaubwürdigkeit für sich beanspruchen könne als (eine) andere. Der bloße Umstand, dass nach den Beweisergebnissen allenfalls auch andere Feststellungen möglich gewesen wären oder dass es einzelne Beweisergebnisse gibt, die für den anderen Prozessstandpunkt sprechen, reicht in aller Regel nicht aus, eine Bedenklichkeit oder Unrichtigkeit der Beweiswürdigung der Tatsacheninstanz aufzuzeigen (OLG Wien 133 R 80/18i ErwGr 2.1.; OLG Innsbruck 13 Ra 24/20b; 1 R 16/19s; 2 R 13/19g; 3 R 23/19k; RIS-Justiz RI0100099; RES0000012). Eine Beweisrüge kann daher nur erfolgreich sein, wenn stichhaltige Gründe ins Treffen geführt werden, die erhebliche Zweifel an der Beweiswürdigung des Erstgerichts rechtfertigen. Zu diesem Zweck ist darzulegen, dass die getroffenen Feststellungen zwingend unrichtig sind oder wenigstens bedeutend überzeugendere Beweisergebnisse für andere Feststellungen vorliegen (OLG Innsbruck 13 R 24/20p; 2 R 72/18g; OLG Wien 34 R 125/15z ErwGr I.2.; RIS-Justiz RI0100099).

2.2.2. Das Berufungsgericht hingegen hat keine eigene Würdigung der Beweisergebnisse vorzunehmen, sondern nur zu überprüfen, ob das Erstgericht die ihm vorgelegten Beweisergebnisse nach der Aktenlage schlüssig gewürdigt hat, nicht jedoch, ob seine Urteilsannahmen mit der objektiven Wirklichkeit übereinstimmen (3 Ob 2004/96v; OLG Innsbruck 2 R 13/19g; 15 Ra 12/19f; 5 R 20/15b; RIS-Justiz RI0100099). Fehler der Beweiswürdigung liegen vor, wenn diese auf einer unrichtigen Anwendung von Erfahrungssätzen beruht, den Gesetzen der Logik widerspricht oder wenn die getroffenen Feststellungen auf unschlüssigen Überlegungen und Schlussfolgerungen beruhen. Hingegen liegt kein Fehler der Beweiswürdigung vor, wenn die Tatsacheninstanz – solange sie ihrer Begründungspflicht nachkommt – einer von zwei einander widersprechenden Beweisquellen folgt. Vielmehr gehört es gerade zum Wesen der freien Beweiswürdigung, dass sich die Tatsacheninstanz für eine von zwei oder mehreren Möglichkeiten der Deutung gewonnener Beweisergebnisse entscheidet, wenn sie zum Ergebnis gelangt, dass diese mehr Glaubwürdigkeit für sich beanspruchen könne als (eine) andere. Der bloße Umstand, dass nach den Beweisergebnissen allenfalls auch andere Feststellungen möglich gewesen wären oder dass es einzelne Beweisergebnisse gibt, die für den anderen Prozessstandpunkt sprechen, reicht in aller Regel nicht aus, eine Bedenklichkeit oder Unrichtigkeit der Beweiswürdigung der Tatsacheninstanz aufzuzeigen (OLG Wien 133 R 80/18i ErwGr 2.1.; OLG Innsbruck 13 Ra 24/20b; 1 R 16/19s; 2 R 13/19g; 3 R 23/19k; RIS-Justiz RI0100099; RES0000012). Eine Beweisrüge kann daher nur erfolgreich sein, wenn stichhaltige Gründe ins Treffen geführt werden, die erhebliche Zweifel an der Beweiswürdigung des Erstgerichts rechtfertigen. Zu diesem Zweck ist darzulegen, dass die getroffenen Feststellungen zwingend unrichtig sind oder wenigstens bedeutend überzeugendere Beweisergebnisse für andere Feststellungen vorliegen (OLG Innsbruck 13 R 24/20p; 2 R 72/18g; OLG Wien 34 R 125/15z ErwGr römisch eins.2.; RIS-Justiz RI0100099).

2.2.3. Bei der Entscheidung von Beweiswürdigungsfragen nach freier Überzeugung (§ 272 ZPO) liegt kein Begründungsmangel und keine mangelhafte Beweiswürdigung vor, wenn bei der Begründung der Entscheidung Umstände nicht erwähnt wurden, die noch hätten erwähnt werden können, oder eine Erwägung nicht angestellt wurde, die noch angestellt werden hätte können. Das erkennende Gericht ist nicht verpflichtet, sich mit allen

Einzelheiten des Verfahrens und allen nur denkbaren Erwägungen auseinanderzusetzen. Wesentlich ist, dass aus seinen Ausführungen erkennbar wird, aus welchen Erwägungen es zum Ergebnis kam, die vorgenommenen Feststellungen treffen zu können oder solche Feststellungen nicht treffen zu können (RIS-Justiz RS0040165; RS0040180; RS0043162). 2.2.3. Bei der Entscheidung von Beweiswürdigungsfragen nach freier Überzeugung (Paragraph 272, ZPO) liegt kein Begründungsmangel und keine mangelhafte Beweiswürdigung vor, wenn bei der Begründung der Entscheidung Umstände nicht erwähnt wurden, die noch hätten erwähnt werden können, oder eine Erwägung nicht angestellt wurde, die noch angestellt werden hätte können. Das erkennende Gericht ist nicht verpflichtet, sich mit allen Einzelheiten des Verfahrens und allen nur denkbaren Erwägungen auseinanderzusetzen. Wesentlich ist, dass aus seinen Ausführungen erkennbar wird, aus welchen Erwägungen es zum Ergebnis kam, die vorgenommenen Feststellungen treffen zu können oder solche Feststellungen nicht treffen zu können (RIS-Justiz RS0040165; RS0040180; RS0043162).

3.1. Die in der Beweisrüge vorgetragenen Argumente sind nicht stichhaltig. In Anwendung der gerade dargestellten Grundsätze der freien Beweiswürdigung des Erstgerichts und des dem Berufungsgericht eingeräumten Überprüfungsumfangs der erstgerichtlichen Beweiswürdigung vermag das Rechtsmittel diese nicht zu erschüttern. Es wird zunächst auf die im Ergebnis überzeugenden beweiswürdigenden Überlegungen des Erstgerichts, das die angebotenen Zeugen und Parteien unmittelbar vernommen und sich mit allen wesentlichen Beweisergebnissen befasst hat, verwiesen (§ 500a ZPO, zu dessen Anwendung bei Fragen der Beweiswürdigung RIS-Justiz RS0122301). Ergänzend gilt es folgende Umstände zu beachten: 3.1. Die in der Beweisrüge vorgetragenen Argumente sind nicht stichhaltig. In Anwendung der gerade dargestellten Grundsätze der freien Beweiswürdigung des Erstgerichts und des dem Berufungsgericht eingeräumten Überprüfungsumfangs der erstgerichtlichen Beweiswürdigung vermag das Rechtsmittel diese nicht zu erschüttern. Es wird zunächst auf die im Ergebnis überzeugenden beweiswürdigenden Überlegungen des Erstgerichts, das die angebotenen Zeugen und Parteien unmittelbar vernommen und sich mit allen wesentlichen Beweisergebnissen befasst hat, verwiesen (Paragraph 500 a, ZPO, zu dessen Anwendung bei Fragen der Beweiswürdigung RIS-Justiz RS0122301). Ergänzend gilt es folgende Umstände zu beachten:

3.2. Wenn die Berufung ausführt, das Erstgericht habe die Angaben der Zeugin W* nicht beachtet (RMS 8), übergeht sie dessen beweiswürdigende Überlegungen in US 11 und 12. Dort nimmt das Erstgericht sehr wohl Bezug auf die Angaben der Zeugin W*, weist aber zu Recht darauf hin, dass sie ab November 2018 nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt war. Selbst nach den eigenen Angaben der Klägerin begannen die Beschimpfungen aber erst im November 2018 bzw kurz vor Weihnachten (ON 38 S 20 3. Absatz). Am Anfang sei die Situation noch gut gewesen (ON 38 S 17). Die Angaben der Zeugin W* stimmen also nur insofern mit jenen der Klägerin überein, als am Anfang – das Dienstverhältnis der Klägerin begann im Juli 2018 – noch alles in Ordnung war. Im Übrigen aber, vor allem was den Beginn der behaupteten Mobbinghandlungen betrifft, widersprechen die Angaben der Zeugin jenen der Klägerin, wenn selbst letztere diese erst mit der Übernahme der Funktion in der Fleischabteilung ab November 2018 ansetzt. Nach den Angaben der Klägerin sei der Grund für den Beginn des Mobbings gerade diese Funktionsübernahme gewesen, weil O* P* diese Stelle haben hätte wollen (ON 38 S 18). Zu diesem Zeitpunkt war die Zeugin W* aber nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt. Auch die weiteren Angaben der Zeugin W*, wonach sich die Klägerin mehrmals wegen Mobbings an den damaligen Marktleiter G* gewandt und sie dort oft geweint, dieser aber nichts unternommen habe (ON 38 S 4 u 8), sind daher nicht mit jenen der Klägerin vereinbar. Auch dass es, wie die Zeugin W* schilderte, fast jeden Tag Gespräche mit Vorgesetzten gegeben hätte (ON 38 S 7) ist zumindest in Bezug auf die Klägerin nicht mit deren Schilderung der Situation bis November 2018 in Einklang zu bringen. Angesichts dieser Widersprüche begegnet die erstgerichtliche Beweiswürdigung in Bezug auf die Angaben der Zeugin W* (US 11f) keinen Bedenken durch das Berufungsgericht.

3.3. Auch wenn es sein mag, dass den Zeugen I* und L* schon aufgrund der gegen sie selbst erhobenen Vorwürfe eine mögliche Tendenz zur Beschönigung der Geschehnisse nicht gänzlich abgesprochen werden kann, vermag dieser Umstand deren Angaben nicht per se unglaubwürdig zu machen. H* I* ist bereits seit Ende November 2021 nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt ist. Die – nicht näher begründete – Behauptung des Rechtsmittels, er habe ein erhebliches Interesse am Prozesserfolg der Beklagten, weil er bei einem mit dieser wirtschaftlich verbundenen Unternehmen beschäftigt sei, sind nicht nachvollziehbar. Nach eigenen Angaben ist der Zeuge jetzt bei einer Konkurrentin der Beklagten beschäftigt (ON 38 S 49 u 54). Im Übrigen trifft das Argument des Eigeninteresses am Prozessausgang naturgemäß – sogar in weit höherem Ausmaß als auf die Zeugen – auch auf die Klägerin zu. Allein

dieser Umstand kann zwar ein Indiz nicht aber ausschlaggebend für die richterliche Beweiswürdigung sein. In diese haben – wie vom Erstgericht dargelegt – vielmehr weit mehr Überlegungen einzufließen. Im Übrigen äußerte sich H* I* weitgehend positiv über die Klägerin. Sie habe zwar viel Lob gebraucht, sei eher eine Einzelkämpferin und keine Teamplayerin gewesen, er habe dennoch ein super Verhältnis zu ihr gehabt, sie sei fachlich kompetent gewesen (ON 38 S 49, 53). Schließlich entschied er sich auch für die Klägerin und gegen M* N*. Die Klägerin sei fachlich kompetenter und seine Wunschkandidatin gewesen (ON 38 S 53, 59). Die Einschätzung des Zeugen, wonach die Klägerin eher eine Einzelkämpferin als eine Teamplayerin war, deckt sich ferner mit jener des Sachverständigen (ON 38 S 75).

3.4. Wenn die Berufung davon ausgeht, der Gebietsleiter J* habe selbst zugestanden, nie für die Klägerin Zeit gehabt zu haben, was das Erstgericht auch entsprechend festgestellt habe, und daraus schließt, er habe von Mobbinghandlungen gewusst, ist ihr Folgendes zu entgegnen: Richtig ist, dass der Zeuge angab, im Zuge der Probleme mit M* N* nicht mit der Klägerin gesprochen zu haben (ON 38 S 29). Unbekämpft fest steht aber, dass es zunächst deshalb nicht zu einem Gespräch zwischen dem Gebietsleiter und der Klägerin kam, weil er keine Zeit hatte und ihr sagt, er werde das nächste Mal mit ihr sprechen. Beim nächsten Besuch in der Filiale vergaß er, das Gespräch mit der Klägerin zu suchen. Allerdings trat aber auch die Klägerin nicht aktiv an ihn heran, weil sie erwartete, dass er auf sie zukommt (US 5). Richtig ist also, dass J* einmal keine Zeit für ein Gespräch mit der Klägerin hatte, von nie kann aber nicht die Rede sein. Auch der von der Berufungswerberin gezogene Schluss, die Ablehnung eines Gesprächs mit der Klägerin indiziere, dass er von Mobbinghandlungen gewusst habe, ist verfehlt. Vielmehr spricht der Umstand, dass die Klägerin den Gebietsleiter trotz seiner mehrfachen Filialbesuche nicht aktiv kontaktierte, gegen die von ihr geschilderte massive Belastungssituation, ist doch bei lebensnaher Betrachtungsweise davon auszugehen, dass sie in diesem Fall den Gebietsleiter ihrerseits bei nächster Gelegenheit aktiv mit den Problemen konfrontiert hätte, zumal dieser sie nicht mehrfach, sondern nur ein einziges Mal aus Zeitmangel auf seinen nächsten Besuch verwies (US 5). Der Vollständigkeit halber anzumerken ist, dass sich die Klägerin nach eigenen Angaben mit ihren Problemen auch nicht an den Betriebsrat wandte.

3.5. Auch der von der Berufungswerberin im Weiteren gezogene Schluss, die zwischen ihr und dem Filialleiter geführten Gespräche und der Umstand, dass dieser sie nach eigenen Angaben heulend erlebt habe, indizierten das Bestehen von Mobbingproblemen (RMS 10), ist verfehlt. Zum einen widerspricht dieser Schluss den ausdrücklichen gegenteiligen Angaben des Filialleiters und der anderen Zeugen, auf denen die erstgerichtliche Beweiswürdigung im Wesentlichen fußt. Zum anderen werden Gespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten aus verschiedensten Gründen geführt; solchen Gesprächen liegen keinesfalls immer Konflikte zwischen Mitarbeitern persönlicher Natur im Sinn von Mobbing zugrunde. Der Zeuge I* schilderte dementsprechend, dass es sich primär um fachliche Differenzen zwischen den Mitarbeitern gehandelt habe (ON 38 S 55, 56). Auch der Umstand, dass die Klägerin im Oktober 2020 in der Filiale in F* weinte und dem Filialleiter über ihre Situation der Klägerin berichtet wurde, nämlich dass sie vor einem Burnout stehe, lässt nicht per se den Schluss auf Mobbinghandlungen zu, kann doch der damalige Zustand der Klägerin auch ganz andere Gründe gehabt haben. Dass und aufgrund welcher Ursachen die Klägerin über diesen Vorfall hinaus während der Arbeitszeit geweint und der Filialleiter darüber auch Kenntnis erlangte hätte, ergibt sich für das Berufungsgericht aus dem Akt nicht. Entsprechende konkrete Vorfälle führt die Berufung auch nicht ins Treffen.

3.6. Obgleich die Klägerin in ihrer „Beweisrüge ieS“ unter Pkt B. lit b des Rechtsmittels nicht mehr auf ihre Ausführungen zur unrichtigen Anwendung von Erfahrungssätzen zurückkommt und diese vorangestellten Überlegungen an sich keiner judikaturkonform ausgeführten Beweisrüge entsprechen (vgl Ausführungen unter ErwGr B) 1.3), geht das Berufungsgericht der Vollständigkeit halber kurz auf diese Argumente ein: 3.6. Obgleich die Klägerin in ihrer „Beweisrüge ieS“ unter Pkt B. Litera b, des Rechtsmittels nicht mehr auf ihre Ausführungen zur unrichtigen Anwendung von Erfahrungssätzen zurückkommt und diese vorangestellten Überlegungen an sich keiner judikaturkonform ausgeführten Beweisrüge entsprechen vergleiche Ausführungen unter ErwGr B) 1.3), geht das Berufungsgericht der Vollständigkeit halber kurz auf diese Argumente ein:

Sofern die Klägerin dort die Ansicht vertritt, es wäre Aufgabe eines medizinischen Sachverständigen, festzustellen, inwieweit Mobbinghandlungen kausal für die psychische Gesundheitsschäden der Klägerin seien, wird zunächst auf die Ausführungen im Rahmen der Behandlung der Verfahrensrüge unter ErwGr A) 8. verwiesen. Richtig ist, dass die Frage, ob die Klägerin überhaupt an den behaupteten Gesundheitsstörungen leidet, von einem Sachverständigen – hier aus dem Fachgebiet der Psychiatrie – zu beantworten ist. Weiters hat das Erstgericht dem Sachverständigen hier richtigerweise die Frage gestellt, ob die von der Klägerin in ihrem Vorbringen behaupteten Vorwürfe überhaupt die

Ursache für ihre Erkrankungen sein können. Auch wenn der Sachverständige beide Fragen bejahte, kann daraus entgegen der Ansicht der Klägerin nicht per se auf Mobbinghandlungen als Ursache für die Beschwerden der Klägerin geschlossen werden. Ein derartiger Automatismus ist den hier anwendbaren Verfahrensgesetzen (ZPO, ASGG) fremd; es gibt keine festen Beweisregeln. Es wird auf die oben unter ErwGr B) 2.2.1.) dargestellten Regeln der freien (erst)gerichtlichen Beweiswürdigung verwiesen. Die Einholung eines Gutachtens und die dortigen Ausführungen stellen also nur ein Beweismittel von mehreren dar. Allein der Umstand, dass der Sachverständige – ausgehend von den Schilderungen der Klägerin – Mobbinghandlungen als Ursache für deren Beschwerden für möglich oder sogar wahrscheinlich hält, lässt noch nicht den Rückschluss auf die Richtigkeit der Angaben der Klägerin zu, betonte der Sachverständige doch, dass dieser Schluss die Richtigkeit der Angaben der Klägerin voraussetzt (ON 38 S 74). Die Tatfrage, ob die Angaben der Klägerin den tatsächlichen Vorgängen entsprechen, ist jedoch nicht vom Sachverständigen, sondern vom Gericht unter Berücksichtigung sämtlicher Beweisergebnisse, hier vor allem der Zeugen und Parteieneinvernahmen, zu lösen. Im Rahmen Beweiswürdigung setzte sich das Erstgericht dementsprechend sowohl mit den Parteien- und Zeugenangaben als auch den gutachterlichen Ausführungen auseinander und legte nachvollziehbar dar, warum es in Bezug auf die kritisierten (Negativ)feststellungen nicht den Angaben der Zeugin W* und der Klägerin sowie den ausschließlich auf den Schilderungen letzterer basierenden gutachterlichen Ausführungen folgt. Damit hat das Erstgericht der ihm obliegenden Begründungspflicht entsprochen (vgl ErwGr B) 2.2.1. u 2.2.3.). Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die erstgerichtliche Beweiswürdigung daher auch nicht aufgrund einer verfehlten Anwendung von Erfahrungssätzen mangelhaft. Sofern die Klägerin dort die Ansicht vertritt, es wäre Aufgabe eines medizinischen Sachverständigen, festzustellen, inwieweit Mobbinghandlungen kausal für die psychische Gesundheitsschäden der Klägerin seien, wird zunächst auf die Ausführungen im Rahmen der Behandlung der Verfahrensrüge unter ErwGr A) 8. verwiesen. Richtig ist, dass die Frage, ob die Klägerin überhaupt an den behaupteten Gesundheitsstörungen leidet, von einem Sachverständigen – hier aus dem Fachgebiet der Psychiatrie – zu beantworten ist. Weiters hat das Erstgericht dem Sachverständigen hier richtigerweise die Frage gestellt, ob die von der Klägerin in ihrem Vorbringen behaupteten Vorwürfe überhaupt die Ursache für ihre Erkrankungen sein können. Auch wenn der Sachverständige beide Fragen bejahte, kann daraus entgegen der Ansicht der Klägerin nicht per se auf Mobbinghandlungen als Ursache für die Beschwerden der Klägerin geschlossen werden. Ein derartiger Automatismus ist den hier anwendbaren Verfahrensgesetzen (ZPO, ASGG) fremd; es gibt keine festen Beweisregeln. Es wird auf die oben unter ErwGr B) 2.2.1.) dargestellten Regeln der freien (erst)gerichtlichen Beweiswürdigung verwiesen. Die Einholung eines Gutachtens und die dortigen Ausführungen stellen also nur ein Beweismittel von mehreren dar. Allein der Umstand, dass der Sachverständige – ausgehend von den Schilderungen der Klägerin – Mobbinghandlungen als Ursache für deren Beschwerden für möglich oder sogar wahrscheinlich hält, lässt noch nicht den Rückschluss auf die Richtigkeit der Angaben der Klägerin zu, betonte der Sachverständige doch, dass dieser Schluss die Richtigkeit der Angaben der Klägerin voraussetzt (ON 38 S 74). Die Tatfrage, ob die Angaben der Klägerin den tatsächlichen Vorgängen entsprechen, ist jedoch nicht vom Sachverständigen, sondern vom Gericht unter Berücksichtigung sämtlicher Beweisergebnisse, hier vor allem der Zeugen und Parteieneinvernahmen, zu lösen. Im Rahmen Beweiswürdigung setzte sich das Erstgericht dementsprechend sowohl mit den Parteien- und Zeugenangaben als auch den gutachterlichen Ausführungen auseinander und legte nachvollziehbar dar, warum es in Bezug auf die kritisierten (Negativ)feststellungen nicht den Angaben der Zeugin W* und der Klägerin sowie den ausschließlich auf den Schilderungen letzterer basierenden gutachterlichen Ausführungen folgt. Damit hat das Erstgericht der ihm obliegenden Begründungspflicht entsprochen (vergleiche ErwGr B) 2.2.1. u 2.2.3.). Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die erstgerichtliche Beweiswürdigung daher auch nicht aufgrund einer verfehlten Anwendung von Erfahrungssätzen mangelhaft.

3.7. Im Ergebnis vermögen die Berufungsausführungen die erstgerichtliche Beweiswürdigung daher nicht im erforderlichen Ausmaß zu entkräften. Der Beweisrüge kommt keine Berechtigung zu. Die von der Klägerin bemängelten Feststellungen sind damit der Entscheidung des Berufungsgerichts uneingeschränkt zugrunde zu legen.

C) Zur Rechtsrüge:

1. Unter diesem Berufungsgrund releviert die Berufung zunächst das Vorliegen sekundärer Feststellungsmängel zur Länge, Dauer und Anzahl der Beleidigungen, Beschimpfungen und Ausgrenzungen, zum Grund des Weinens auf der Außentreppe, zur Ursache des Burnouts sowie eines Gesprächs hierüber und zur Persönlichkeitsstruktur und leichteren Kränkbarkeit der Klägerin (RMS 18 bis 21). Anschließend führt die Rechtsmittelwerberin auch eine

Rechtsrüge im engeren Sinn aus (RMS 21ff). Zur Beurteilung, ob diesen Berufungsausführungen Berechtigung zukommt, ist zunächst auf die – sowohl vom Erstgericht (§§ 2 Abs 1 ASGG, 500a ZPO) als auch der Berufungswerberin ohnehin weitgehend richtig wiedergegebene – maßgebliche Rechtslage zu verweisen. Da sich die rechtlichen Berufungsausführungen ausschließlich auf den Rechtsgrund Mobbing und eine daraus resultierende Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten beschränken, hat ein Eingehen auf allfällige andere – hier aufgrund der getroffenen Negativfeststellungen ohnehin nicht zur Anwendung gelangenden – Anspruchsgrundlagen zu unterbleiben RIS-Justiz RS0043338 [insb T18]; RIS-Justiz RS0043352 [T17, T23, T26, T31, T33, T34]; RS0041570 insb [T6, T12]). 1. Unter diesem Berufsgrund releviert die Berufung zunächst das Vorliegen sekundärer Feststellungsmängel zur Länge, Dauer und Anzahl der Beleidigungen, Beschimpfungen und Ausgrenzungen, zum Grund des Weinens auf der Außentreppe, zur Ursache des Burnouts sowie eines Gesprächs hierüber und zur Persönlichkeitsstruktur und leichteren Kränkbarkeit der Klägerin (RMS 18 bis 21). Anschließend führt die Rechtsmittelwerberin auch eine Rechtsrüge im engeren Sinn aus (RMS 21ff). Zur Beurteilung, ob diesen Berufungsausführungen Berechtigung zukommt, ist zunächst auf die – sowohl vom Erstgericht (Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 500a ZPO) als auch der Berufungswerberin ohnehin weitgehend richtig wiedergegebene – maßgebliche Rechtslage zu verweisen. Da sich die rechtlichen Berufungsausführungen ausschließlich auf den Rechtsgrund Mobbing und eine daraus resultierende Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten beschränken, hat ein Eingehen auf allfällige andere – hier aufgrund der getroffenen Negativfeststellungen ohnehin nicht zur Anwendung gelangenden – Anspruchsgrundlagen zu unterbleiben RIS-Justiz RS0043338 [insb T18]; RIS-Justiz RS0043352 [T17, T23, T26, T31, T33, T34]; RS0041570 insb [T6, T12]).

2. Wie das Erstgericht richtig erkannt hat, kennt das österreichische Recht keine Legaldefinition für den Begriff Mobbing. Allerdings hatte sich die Rechtsprechung schon vielfach mit dieser Thematik zu befassen und entwickelte hierfür unter Berücksichtigung der einschlägigen Lehrmeinungen nachstehende, mittlerweile allgemein anerkannte Definition:

Beim Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen (sog Bossing), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren 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 (1 Ob 39/20x; 1 Ob 56/18v; 9 ObA 131/11x je mwN; RIS-Justiz RS0124076). Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhalten von Informationen, Rufschädigung und dergleichen (8 ObA 12/21d; 9 Ob 86/08z; RS0124076 [T2]). Wesentlich ist, ob die vom Vorgesetzten oder den Kollegen gesetzten Maßnahmen objektiv geeignet waren, bei der unterlegenen Person den Effekt des Verdrängens aus dem Arbeitsverhältnis zu bewirken (1 Ob 56/18v). Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung. Beispielhaft können nur einige Handlungen genannt werden, etwa wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor Kollegen und/oder unbeteiligten Dritten (Außenstehenden), wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen (10 Ob 106/15t), Lustigmachen, Nichtübermittlung von Unterlagen oder Falschinformation und Erteilung ungeeigneter Weisungen (8 ObA 196/02k). In der Regel beruhen Mobbinghandlungen auf Vorsatz, was schon aus dem für Mobbing charakteristischen systematischen, ausgrenzenden und prozesshaften Geschehen über einen längeren Zeitraum abgeleitet werden kann (9 ObA 86/08z).

Einzelne (Teil-)Aspekte, die bei Mobbing eine Rolle spielen, finden sich in anderen gesetzlichen Tatbeständen wieder (siehe zur Beeinträchtigung der Würde und zu einschüchternder, feindseliger oder demütigender Arbeitsumwelt die Belästigungstatbestände des GIBG; siehe auch die Erwähnung von „Mobbing“ in RV 307 BlgNr 22. GP 5, 22 [9 ObA 131/11x]). Im Bundesdienst wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I 2009/153, (in Kombination mit dem Gebot des „achtungsvollen Umgangs“) ein „Mobbingverbot“ eingeführt (§ 43a BDG 1979; § 5 Abs 1 VBG ua). Mit diesem Verbot soll klargestellt werden, dass Mobbing eine Dienstpflichtverletzung darstellt. In diesem Zusammenhang soll nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage gelegt“, sehr wohl aber sollen Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit den Betriebsfrieden ernstlich stören, erfasst werden (RV 488 BlgNr 24. GP 9; 1 Ob 106/15t; 9 ObA 131/11x). Selbstredend ist Mobbing – was im vorliegenden Fall auch gar nicht in Zweifel gezogen wird – nicht nur in Dienstverhältnissen zum Bund, sondern in jedem Arbeitsverhältnis verboten. Einzelne (Teil-)Aspekte, die bei Mobbing eine Rolle spielen, finden sich in anderen

gesetzlichen Tatbeständen wieder (siehe zur Beeinträchtigung der Würde und zu einschüchternder, feindseliger oder demütigender Arbeitsumwelt die Belästigungstatbestände des GIBG; siehe auch die Erwähnung von „Mobbing“ in Regierungsvorlage 307 BlgNr 22. Gesetzgebungsperiode 5, 22 [9 ObA 131/11x]). Im Bundesdienst wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I 2009/153, (in Kombination mit dem Gebot des „achtungsvollen Umgangs“) ein „Mobbingverbot“ eingeführt (Paragraph 43 a, BDG 1979; Paragraph 5, Absatz eins, VBG ua). Mit diesem Verbot soll klargestellt werden, dass Mobbing eine Dienstpflichtverletzung darstellt. In diesem Zusammenhang soll nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage gelegt“, sehr wohl aber sollen Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit den Betriebsfrieden ernstlich stören, erfasst werden (Regierungsvorlage 488, BlgNR 24. Gesetzgebungsperiode 9, ; 1 Ob 106/15t; 9 ObA 131/11x). Selbstredend ist Mobbing – was im vorliegenden Fall auch gar nicht in Zweifel gezogen wird – nicht nur in Dienstverhältnissen zum Bund, sondern in jedem Arbeitsverhältnis verboten.

Auch wenn Mobbing keine eigenständige Anspruchsgrundlage darstellt, vermittelt der Begriff den Rechtsanwendern ein bestimmtes Bild von einem Geschehen und hilft, die über einen mehr oder weniger langen Zeitraum meist umfangreiche Abfolge von die Menschenwürde beeinträchtigenden Handlungen und Unterlassungen, denen ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ausgesetzt war, unter einer Bezeichnung zusammenzufassen. Wenn es aber um konkrete Ansprüche geht, führt kein Weg an der Auseinandersetzung mit den konkreten Rechtsgutverletzungen, die im Mobbing Sachverhalt stecken, vorbei (vgl 9 ObA 94/05x ua). In diesem Sinn hat der Oberste Gerichtshof auch bereits klargestellt, dass die rechtliche Würdigung eines als Mobbing am Arbeitsplatz bezeichneten Sachverhalts vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen hat, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten verletzt wurden (1 Ob 106/15t; 9 ObA 131/11x; 9 ObA 86/08z ua). Auch wenn Mobbing keine eigenständige Anspruchsgrundlage darstellt, vermittelt der Begriff den Rechtsanwendern ein bestimmtes Bild von einem Geschehen und hilft, die über einen mehr oder weniger langen Zeitraum meist umfangreiche Abfolge von die Menschenwürde beeinträchtigenden Handlungen und Unterlassungen, denen ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ausgesetzt war, unter einer Bezeichnung zusammenzufassen. Wenn es aber um konkrete Ansprüche geht, führt kein Weg an der Auseinandersetzung mit den konkreten Rechtsgutverletzungen, die im Mobbing Sachverhalt stecken, vorbei (vergleiche 9 ObA 94/05x ua). In diesem Sinn hat der Oberste Gerichtshof auch bereits klargestellt, dass die rechtliche Würdigung eines als Mobbing am Arbeitsplatz bezeichneten Sachverhalts vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen hat, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten verletzt wurden (1 Ob 106/15t; 9 ObA 131/11x; 9 ObA 86/08z ua).

Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz Mobbing (oder „Bossing“) zugrundeliegt, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab (1 Ob 56/18v; 8 ObA 45/14x; RS0124076 [T4, T6]).

3.1. Ausgehend von diesen Grundlagen ist zunächst zu prüfen, ob die angefochtene Entscheidung mit den behaupteten sekundären (= rechtlichen) Feststellungsmängeln behaftet ist: Solche iSd § 496 Abs 1 Z 3 ZPO liegen vor, wenn das Erstgericht infolge unrichtiger rechtlicher Beurteilung erforderliche Feststellungen nicht getroffen und notwendige Beweise nicht aufgenommen hat und daher Feststellungen für die vorzunehmende rechtliche Beurteilung fehlen (Kodek in Rechberger/Klicka ZPO5 § 496 Rz 10). Die Feststellungsgrundlage ist allerdings nur dann mangelhaft, wenn Tatsachen fehlen, die für die rechtliche Beurteilung wesentlich sind und die Umstände betreffen, die nach dem Vorbringen der Parteien und den Ergebnissen des Verfahrens zu prüfen waren (RIS-Justiz RS0053317). Wurden zu einem bestimmten Thema ohnehin Feststellungen getroffen, mögen diese auch den Vorstellungen des Rechtsmittelwerbers zuwiderlaufen, kann der Vorwurf eines Feststellungsmangels nicht mehr erfolgreich erhoben werden (RIS-Justiz RS0043320 [T18]; RS0043480 [T15]; RS0053317 [T1]). Letzteres trifft hier zu. 3.1. Ausgehend von diesen Grundlagen ist zunächst zu prüfen, ob die angefochtene Entscheidung mit den behaupteten sekundären (= rechtlichen) Feststellungsmängeln behaftet ist: Solche iSd Paragraph 496, Absatz eins, Ziffer 3, ZPO liegen vor, wenn das Erstgericht infolge unrichtiger rechtlicher Beurteilung erforderliche Feststellungen nicht getroffen und notwendige Beweise nicht aufgenommen hat und daher Feststellungen für die vorzunehmende rechtliche Beurteilung fehlen (Kodek in Rechberger/Klicka ZPO5 Paragraph 496, Rz 10). Die Feststellungsgrundlage ist allerdings nur dann mangelhaft, wenn Tatsachen fehlen, die für die rechtliche Beurteilung wesentlich sind und die Umstände betreffen, die nach dem Vorbringen der Parteien und den Ergebnissen des Verfahrens zu prüfen waren (RIS-Justiz RS0053317). Wurden zu einem bestimmten Thema ohnehin Feststellungen getroffen, mögen diese auch den Vorstellungen des Rechtsmittelwerbers zuwiderlaufen, kann der Vorwurf eines Feststellungsmangels nicht mehr erfolgreich erhoben werden (RIS-Justiz RS0043320 [T18]; RS0043480 [T15]; RS0053317 [T1]). Letzteres trifft hier zu.

3.2. Wenn die Klägerin zunächst Feststellungen zur Anzahl der ihr gegenüber ausgesprochenen Beschimpfungen und Beleidigungen und dem korrespondierenden Zeitraum vermisst, sind ihr vor allem die in US 6, zweiter Absatz getroffenen, von der Klägerin im Rahmen der Beweistrüge bekämpften Negativfeststellungen entgegen zu halten. Richtig ist zwar, dass sich die erste Negativfeststellung dort zwar zunächst auf einen längeren Zeitraum bezieht („Es kann nicht festgestellt werden, ob die Klägerin von den Mitarbeiter*innen der beklagten Partei über einen längeren Zeitraum hindurch beleidigt, beschimpft oder ausgegrenzt wurde.“), was bei isolierter Betrachtung dieser Feststellung einzelne derartige Äußerungen nicht ausschließt. Unmittelbar darauf folgen aber weitere Negativfeststellungen, ob jemals die dort angeführten konkreten Beleidigungen und Schimpfwörter gefallen sind. Auch die weiteren Negativfeststellungen in diesem Absatz zu Äußerungen in Bezug auf die Herkunft der Klägerin im weiteren Sinn oder im Zusammenhang mit dem Tod des Schwiegervaters sind allgemein gehalten und nehmen nicht Bezug auf einen längeren Zeitraum. Letztlich kann bei der notwendigen gesamthaften Betrachtung der erstgerichtlichen Feststellungen auch unter Berücksichtigung der entsprechenden beweiswürdigenden Überlegungen in US 11 und 12 kein Zweifel daran bestehen, dass das Erstgericht über die ohnehin (positiv) festgestellten Äußerungen hinaus keine Beleidigungen, Beschimpfungen und Ausgrenzungen verifizieren konnte. Daran ändern auch die unbekämpften Feststellungen, wonach es zwischen den Mitarbeitern der Feinkostabteilung und insbesondere der Klägerin und X* N* zu Streitigkeiten, Vorfällen und Vorwürfen kam (US 4 u 6), die Beziehung zwischen diesen beiden konfliktbehaftet (US 4) und auch das Verhältnis zwischen der Klägerin und O* P* schwierig war (US 5) nichts. Aus diesen nur allgemein gehaltenen Feststellungen kann die Ursache für diese Schwierigkeiten und Konflikte nicht abgeleitet werden. Wie sich aus den oben dargestellten Grundsätzen ergibt – auf welchen Aspekt im Rahmen der Behandlung der Rechtsrüge ieS noch eingegangen wird – reichen zudem einzelne, isolierte Äußerungen und Vorfälle für die Annahme eines rechtlich als Mobbing zu qualifizierenden Geschehens nicht aus. Da das Erstgericht also ohnehin – zwar nicht dem Standpunkt der Klägerin entsprechende – Feststellungen getroffen hat, liegen die vermeinten sekundären Feststellungsmängel nicht vor (vgl. ErwGr C) 3.1.).

3.2. Wenn die Klägerin zunächst Feststellungen zur Anzahl der ihr gegenüber ausgesprochenen Beschimpfungen und Beleidigungen und dem korrespondierenden Zeitraum vermisst, sind ihr vor allem die in US 6, zweiter Absatz getroffenen, von der Klägerin im Rahmen der Beweistrüge bekämpften Negativfeststellungen entgegen zu halten. Richtig ist zwar, dass sich die erste Negativfeststellung dort zwar zunächst auf einen längeren Zeitraum bezieht („Es kann nicht festgestellt werden, ob die Klägerin von den Mitarbeiter*innen der beklagten Partei über einen längeren Zeitraum hindurch beleidigt, beschimpft oder ausgegrenzt wurde.“), was bei isolierter Betrachtung dieser Feststellung einzelne derartige Äußerungen nicht ausschließt. Unmittelbar darauf folgen aber weitere Negativfeststellungen, ob jemals die dort angeführten konkreten Beleidigungen und Schimpfwörter gefallen sind. Auch die weiteren Negativfeststellungen in diesem Absatz zu Äußerungen in Bezug auf die Herkunft der Klägerin im weiteren Sinn oder im Zusammenhang mit dem Tod des Schwiegervaters sind allgemein gehalten und nehmen nicht Bezug auf einen längeren Zeitraum. Letztlich kann bei der notwendigen gesamthaften Betrachtung der erstgerichtlichen Feststellungen auch unter Berücksichtigung der entsprechenden beweiswürdigenden Überlegungen in US 11 und 12 kein Zweifel daran bestehen, dass das Erstgericht über die ohnehin (positiv) festgestellten Äußerungen hinaus keine Beleidigungen, Beschimpfungen und Ausgrenzungen verifizieren konnte. Daran ändern auch die unbekämpften Feststellungen, wonach es zwischen den Mitarbeitern der Feinkostabteilung und insbesondere der Klägerin und X* N* zu Streitigkeiten, Vorfällen und Vorwürfen kam (US 4 u 6), die Beziehung zwischen diesen beiden konfliktbehaftet (US 4) und auch das Verhältnis zwischen der Klägerin und O* P* schwierig war (US 5) nichts. Aus diesen nur allgemein gehaltenen Feststellungen kann die Ursache für diese Schwierigkeiten und Konflikte nicht abgeleitet werden. Wie sich aus den oben dargestellten Grundsätzen ergibt – auf welchen Aspekt im Rahmen der Behandlung der Rechtsrüge ieS noch eingegangen wird – reichen zudem einzelne, isolierte Äußerungen und Vorfälle für die Annahme eines rechtlich als Mobbing zu qualifizierenden Geschehens nicht aus. Da das Erstgericht also ohnehin – zwar nicht dem Standpunkt der Klägerin entsprechende – Feststellungen getroffen hat, liegen die vermeinten sekundären Feststellungsmängel nicht vor (vergleiche ErwGr C) 3.1.).

3.3. Diese Überlegungen gelten auch für die von der Berufungswerberin vermissten Feststellungen zu den Ursachen des Weinens am 9.1.2020 und des Burnouts. Auch diese Aspekte sind von den allgemeinen Negativfeststellungen zu den von der Klägerin behaupteten Beleidigungen, Beschimpfungen etc. im unmittelbar vorangestellten Absatz umfasst. Die von der Klägerin in diesem Zusammenhang begehrten Feststellungen, die Beschimpfungen/Beleidigungen durch die Mitarbeiter der Beklagten seien Ursache für ihre gesundheitlichen

Probleme, würden zudem der von der Klägerin zwar ebenfalls mit Beweisrüge bekämpften vom Berufungsgericht aber als unbedenklich qualifizierten, Negativfeststellung zu dieser Frage widersprechen. Tatsächlich sind also auch diese Aspekte bereits von den erstgerichtlichen Feststellungen abgedeckt.

3.4. Entgegen der Ansicht der Klägerin kommt es im vorliegenden Fall nicht auf den Grad ihrer subjektiven Empfindlichkeit gegenüber Äußerungen Dritter an, weil – wie nachfolgend noch näher dargelegt wird – aus den das Berufungsgericht bindenden Sachverhaltsfeststellungen (§§ 2 Abs 1 ASGG, 498 Abs 1 ZPO) kein rechtlich als Mobbing zu qualifizierender Sachverhalt abgeleitet werden kann. Wenn die Klägerin in diesem Zusammenhang von ihr gegenüber mehrmals in der Woche ausgesprochenen Beschimpfungen und Beleidigungen ausgeht (RMS 21), weicht sie in unzulässiger Weise (RIS-Justiz RS0043312; RS0041585; RS0043603) vom festgestellten Sachverhalt ab; solche Beleidigungen stehen gerade nicht fest (vgl. ErwGr C) 3.2).

3.4. Entgegen der Ansicht der Klägerin kommt es im vorliegenden Fall nicht auf den Grad ihrer subjektiven Empfindlichkeit gegenüber Äußerungen Dritter an, weil – wie nachfolgend noch näher dargelegt wird – aus den das Berufungsgericht bindenden Sachverhaltsfeststellungen (Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 498 Absatz eins, ZPO) kein rechtlich als Mobbing zu qualifizierender Sachverhalt abgeleitet werden kann. Wenn die Klägerin in diesem Zusammenhang von ihr gegenüber mehrmals in der Woche ausgesprochenen Beschimpfungen und Beleidigungen ausgeht (RMS 21), weicht sie in unzulässiger Weise (RIS-Justiz RS0043312; RS0041585; RS0043603) vom festgestellten Sachverhalt ab; solche Beleidigungen stehen gerade nicht fest (vergleiche ErwGr C) 3.2).

3.5. Insgesamt liegen die von der Berufungswerberin vermeinten sekundären Feststellungsmängel daher nicht vor. Die vom Erstgericht geschaffene Sachverhaltsgrundlage reicht aus, um die Rechtssache abschließend zu beurteilen.

4.1. Mit ihrer in der Rechtsrüge im engeren Sinn vorgetragenen Argumentation selbst ausgehend vom festgestellten Sachverhalt läge Mobbing im Rechtssinn vor, irrt die Klägerin allerdings. Wie unter ErwGr C) 3.2. bereits im Ansatz dargelegt, stellen die Konflikte und Streitigkeiten zwischen der Klägerin und den übrigen Mitarbeitern der Feinkostabteilung, insbesondere M* N* und O* P*, schon deshalb kein über einen längeren Zeitraum andauerndes, systematisches, ausgrenzendes und prozesshaftes Geschehen, bei dem die Klägerin unterlegen gewesen wäre, dar, weil gerade nicht fest steht, dass diese Konflikte durch einseitige, ausgrenzende Handlungen, Äußerungen, etc. der anderen Mitarbeiter verursacht worden wären. Es wird auf die bereits ausführlich thematisierten Negativfeststellungen zu den behaupteten Beleidigungen, Kränkungen und Beschimpfungen verwiesen. Allein der Umstand des Bestehens von Konflikten unter den Mitarbeitern lässt noch nicht den Schluss auf entsprechende Angriffe der anderen gegen die Klägerin zu. Konflikte und Meinungsverschiedenheiten können auch rein fachlicher Natur sein oder sogar auf das Verhalten der vermeintlich ausgegrenzten Person und gerade nicht auf jenes der Kollegen zurückzuführen sein. Fachliche Kritik und daraus resultierende Zwistigkeiten und Unstimmigkeiten stellen für sich betrachtet keine Mobbinghandlungen dar. Solche könnten nur in – nicht nur einmaligen, sondern mehrfachen und länger andauernden – unsachlichen Äußerungen, Handlungen, etc. gelegen sein.

Auch die einmalige Äußerung der Kollegin in der Filiale in C* bezüglich des Gewichts bzw. des Gesäßes der Klägerin verwirklicht kein Mobbing im Rechtssinn, weil ein einmaliger Vorfall nie ein systematisches, länger andauerndes Verhalten darstellen kann. Weitere derartige Bemerkungen konnten nicht festgestellt werden. Dass aus dem Zusammenbruch der Klägerin im Oktober 2020 und dem darauf folgenden längeren Krankenstand nicht automatisch auf Mobbinghandlungen geschlossen werden kann, wurde bereits dargelegt; es bedarf keiner umfangreichen Erläuterungen, dass der Zustand der Klägerin auch auf andere Ursachen zurückzuführen sein kann.

Wenn die Berufung weiter ins Treffen führt, die Klägerin hätte mehrfach die Filiale wechseln und ihre Führungsposition aufgeben müssen (RMS 22f) und J* sei ihr aus dem Weg gegangen (RMS 23), weicht sie in unzulässiger Weise (RIS-Justiz RS0043312; RS0041585; RS0043603) vom festgestellten Sachverhalt ab. J* ging ihr nicht aus dem Weg, sondern hatte einmal keine Zeit für sie und vergaß in weiterer Folge, das Gespräch mit ihr zu suchen. Die Klägerin wandte sich nicht mehr aktiv an ihn. Die beiden Filialwechsel wurden der Klägerin vorgeschlagen und sie war jeweils damit einverstanden. Der erste Wechsel war für sie auch insofern vorteilhaft, als sich dadurch ihr Arbeitsweg verkürzte und sie trotz der Aufgabe ihrer Position als Verantwortliche für den Bereich Fleisch und als stellvertretenden Leiter der Feinkostabteilung keine Entgeltkürzung hinnehmen musste. Das Entgelt wurde nur anteilig im Ausmaß der mit dem Wechsel einhergehenden Stundenreduktion gekürzt. Letztlich kam es ohnehin nur zu einem einmaligen – und nicht wie in der Berufung angeführt öfteren – Wechsel der Filiale. Den Dienst in der zweiten S* Filiale trat die Klägerin aufgrund ihres andauernden Krankenstands und der zwischenzeitig von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung

nie an.

Im Übrigen ist festzuhalten, dass die Klägerin auch mit der häufigen Einteilung in den Nachmittagsschichten einverstanden war. Weiters konnte eine bewusste mangelnde Unterstützung der Klägerin etwa beim Ausladen der Kisten nicht festgestellt werden. Auch aus diesen von der Klägerin im Verfahren erster Instanz für ihren Standpunkt ins Treffen geführten Aspekte, kann daher eine unsachliche, nachteiligen Behandlung nicht gelegen sei.

4.2. Im Ergebnis mangelt es im hier zu beurteilenden Fall ausgehend von der erforderlichen Gesamtbetrachtung der Vorkommnisse an dem für die Verwirklichung von Mobbing im Rechtssinn erforderliche systematischen, schikanösen und länger andauernden Geschehen, mit dem direkten oder indirekten Ziel, die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mangels eines als Mobbing zu qualifizierenden Sachverhalts kann der Beklagten aber auch keine daraus resultierende Fürsorgepflichtverletzung, welche Voraussetzung für die von der Klägerin geltend gemachten Schadenersatzansprüche wäre, angelastet werden. Auch die Rechtsrüge ist daher nicht erfolgreich.

5. Im Ergebnis ist der Berufung damit insgesamt ein Erfolg zu versagen.

D) Verfahrensrechtliches:

1. Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens stützt sich auf die §§ 2 Abs 1 ASGG, 50 Abs 1, 41 und 40 ZPO. Die im Rechtsmittelverfahren unterlegene Klägerin hat der Beklagten die rechtzeitig und tarifkonform verzeichneten Kosten ihrer Berufungsbeantwortung zu ersetzen. 1. Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens stützt sich auf die Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 50 Absatz eins, 41 und 40 ZPO. Die im Rechtsmittelverfahren unterlegene Klägerin hat der Beklagten die rechtzeitig und tarifkonform verzeichneten Kosten ihrer Berufungsbeantwortung zu ersetzen.

2. Die berufsgerichtliche Prüfung, ob Verfahrensmängel erster Instanz vorliegen, ist ebenso wenig revisibel wie die Behandlung von Tatsachenrügen. In allen maßgeblichen Rechtsfragen konnte sich das Berufungsgericht – wie durch die Zitate belegt – auf die einheitliche Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs berufen. Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz Mobbing (oder „Bossing“) zugrundeliegt, stellt eine Einzelfallbeurteilung dar (1 Ob 56/18v; 8 ObA 45/14x; RS0124076 [T4, T6]), die grundsätzlich mangels einer über den Anlassfall hinausreichenden Aussagekraft der Überprüfung durch den Obersten Gerichtshof nicht zugänglich ist (1 Ob 92/20s; 8 Ob 94/15d). Eine erhebliche Rechtsfrage in der von §§ 2 Abs 1 ASGG, 502 Abs 1 ZPO geforderten Qualität war damit in diesem Berufungsverfahren nicht zu lösen. Der weitere Rechtszug an das Höchstgericht erweist sich daher als nicht zulässig, worüber gemäß den §§ 2 Abs 1 ASGG, 500 Abs 2 Z 3 ZPO ein eigener Ausspruch in den Tenor der Berufungsentscheidung aufzunehmen war. 2. Die berufsgerichtliche Prüfung, ob Verfahrensmängel erster Instanz vorliegen, ist ebenso wenig revisibel wie die Behandlung von Tatsachenrügen. In allen maßgeblichen Rechtsfragen konnte sich das Berufungsgericht – wie durch die Zitate belegt – auf die einheitliche Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs berufen. Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz Mobbing (oder „Bossing“) zugrundeliegt, stellt eine Einzelfallbeurteilung dar (1 Ob 56/18v; 8 ObA 45/14x; RS0124076 [T4, T6]), die grundsätzlich mangels einer über den Anlassfall hinausreichenden Aussagekraft der Überprüfung durch den Obersten Gerichtshof nicht zugänglich ist (1 Ob 92/20s; 8 Ob 94/15d). Eine erhebliche Rechtsfrage in der von Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 502 Absatz eins, ZPO geforderten Qualität war damit in diesem Berufungsverfahren nicht zu lösen. Der weitere Rechtszug an das Höchstgericht erweist sich daher als nicht zulässig, worüber gemäß den Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 500 Absatz 2, Ziffer 3, ZPO ein eigener Ausspruch in den Tenor der Berufungsentscheidung aufzunehmen war.

Textnummer

E1100128

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OLG0819:2023:0130RA00006.23I.0626.003

Im RIS seit

29.08.2023

Zuletzt aktualisiert am

31.08.2023

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at