

TE OGH 2015/11/24 1Ob106/15t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.11.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Sailer als Vorsitzenden sowie die Hofrätinnen und Hofräte Mag. Wurzer, Mag. Dr. Wurdinger, Dr. Hofer-Zeni-Rennhofer und Dr. Kodek als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Dr. E***** M*****, vertreten durch die schwarz huber-medek & partner rechtsanwälte OG, Wien, gegen die beklagte Partei Republik Österreich (Bund), vertreten durch die Finanzprokuratur in Wien, und die Nebenintervenientin Hofrätin Mag. A***** R*****, vertreten durch Dr. Peter Resch, Rechtsanwalt in St. Pölten, wegen 86.797,51 EUR sA und Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Endurteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht vom 8. April 2015, GZ 14 R 121/14p-96, mit dem das Teil- und Zwischenurteil des Landesgerichts St. Pölten vom 30. Mai 2014, GZ 3 Cg 26/13m-87, abgeändert wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass das Teil- und Zwischenurteil des Erstgerichts, das in seinem Punkt 3. mangels Anfechtung bereits in Rechtskraft erwachsen ist, im Übrigen wiederhergestellt wird.

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens bleibt dem Endurteil vorbehalten.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin ist seit 1. 12. 2005 Direktorin der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW) B*****, in der die Schulformen Höhere Lehranstalt und Fachschule angeboten werden, und der die dort etablierte Privatschule für Sozialbetreuungsberufe angeschlossen ist. Die Nebenintervenientin war als Landesschulinspektorin des Landesschulrats für Niederösterreich als Schulaufsichtsorgan für die HLW B***** zuständig und seit deren Tätigkeit als Schulleiterin die unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin.

Ab dem Jahr 2007 empfand die Klägerin, dass sich das Verhältnis zur Nebenintervenientin verschlechterte. Zusammengefasst stehen insbesondere folgende Vorfälle fest:

Im Frühjahr 2007 forderte die Nebenintervenientin die Klägerin auf, zum Entwurf eines Lehrplans für die Schule für Sozialbetreuungsberufe eine Stellungnahme vorzubereiten. Diesem Verlangen kam die Klägerin auch nach. Bei der nachfolgenden Sitzung der Direktoren und Geschäftsführer dieser Schulen, in der die endgültige Fassung des Lehrplans hätte verabschiedet werden sollen, stellte die Klägerin fest, dass der ihr von der Nebenintervenientin für die Stellungnahme zur Verfügung gestellte Entwurf gar nicht mehr aktuell war, worüber sie auch ihren Unmut äußerte. Der Landesschulratsdirektor forderte die Klägerin daraufhin auf, eine schriftliche Stellungnahme zum aktuellen Lehrplanentwurf abzugeben, was sie gemeinsam mit zwei anderen Direktoren auch tat. Darüber war die

Nebenintervenientin ungehalten und wies die Klägerin zu Recht, sie hätte wissen müssen, dass sich eine Arbeitsgruppe mit dem Lehrplanentwurf befasse. Es wäre ihre Holschuld gewesen, sich die entsprechende Information zu beschaffen. Mit ihrem Vorgehen desavouiere sie die Schulaufsicht.

Am 26. 6. 2007 äußerte die Nebenintervenientin gegenüber einem Personalvertreter, die Klägerin hätte die Schülervertreter unter Druck gesetzt, einer Stundentafel zuzustimmen, die diese nicht gewollt hätten. Diese Vorwürfe trafen nicht zu. Es kann nicht festgestellt werden, auf welcher Informationsgrundlage die Nebenintervenientin diese Vorwürfe erhob.

Insbesondere im Zusammenhang mit der von der Nebenintervenientin gewünschten neuerlichen Beschlussfassung über bereits beschlossene Stundentafeln der HLW und der Fachschule durch den Schulgemeinschaftsausschuss (im Sommer 2007) untersagte die Nebenintervenientin der Klägerin unter Berufung auf die Amtsverschwiegenheit, den Mitgliedern des Schulgemeinschaftsausschusses offenzulegen, dass die neuerliche Abstimmung auf ihr Geheiß erfolge. Der damit verbundene Eindruck, die Initiative für die nachträgliche Änderung ginge von der Klägerin aus, hätte diese gegenüber den Schulpartnern als inkonsequent erscheinen lassen. Ursprünglich hatte die Nebenintervenientin der Klägerin mit E-Mail vom 12. 1. 2007 noch mitgeteilt, dass die diesbezüglichen Stundentafeln so beschlossen werden könnten, was nach der Beschlussfassung nicht mehr galt.

Darüber, dass sich die Klägerin am 11. 7. 2007 und 16. 10. 2007 an den amtsführenden Präsidenten des Landesschulrats, Hofrat H*****, gewandt hatte und dieser ihr im Konflikt mit der Nebenintervenientin über die Stundentafeln und den Aufbaulehrgang ebenso wie bei Querelen um eine zweite lebende Fremdsprache Recht gegeben hatte, war die Nebenintervenientin ungehalten und fühlte sich dadurch desavouiert. Sie wollte den von ihr empfundenen Ungehorsam der Klägerin, die sich in die den Schulpartnern bzw der Schulleiterin vorbehaltenen Bereiche nicht hineinreden lassen wollte, nicht dulden und setzte sie dementsprechend bei mehreren Gelegenheiten unter Druck, mit dem Ziel, sie gefügig zu machen. Die Nebenintervenientin war es gewohnt und erwartete, dass man ihr gehorchte.

Im Herbst 2007 begann die Nebenintervenientin sich gegenüber dritten Personen abfällig über die Klägerin und die von ihr geleitete Schule zu äußern. So sagte sie zB gegenüber einer anderen Schuldirektorin sinngemäß, dass es in B***** so zugehe. Das Ersuchen der Klägerin um Klarstellung tat die Nebenintervenientin als „Gequake“ ab und wollte mit so etwas nicht behelligt werden.

Anlässlich der Inspektion („Hospitation“) der Schule für Sozialbetreuungsberufe am 19. 2. 2008 warf die Nebenintervenientin der Klägerin vor, in ihrem Plan kein Gespräch der beiden vorgesehen zu haben, was jedoch falsch war.

Sowohl der ursprüngliche Termin der „Hospitation“ (Schulinspektion) an einem der Nachmittage, an denen die Klägerin verhindert war, als auch die Bekanntgabe von Änderungswünschen erst am Tag vor der „Hospitation“ dienten als Machtdemonstration der Nebenintervenientin, die der Klägerin zeigen wollte, dass diese sich ihr „ohne Wenn und Aber“ unterzuordnen und ihren Launen zu fügen habe.

Im (bereits vorbereiteten) Protokoll vom 19. 2. 2008 bezichtigte die Nebenintervenientin die Klägerin - ohne diese auf eine hervorgekommene Ungereimtheit anzusprechen und ohne sie um Aufklärung zu ersuchen - der Lüge.

Die Nebenintervenientin erlaubte der Klägerin nicht, zu Protokollen über Dienstbesprechungen mit ihr, die ihrer Ansicht nach den Inhalt des Gesprächs unzutreffend wiedergaben (was vorkam), entsprechende Anmerkungen oder Ergänzungen zu schreiben, und verlangte, dass Protokolle so unterschrieben würden, wie sie waren. Als die Klägerin zu einem Protokoll der Nebenintervenientin vom [gemeint:] 16. 10. 2007 Ergänzungen verfasste und der Nebenintervenientin schickte, belehrte diese sie bei einer Dienstbesprechung am 20. 3. 2008, dass Protokolle zukünftig ohne Einschränkungen zur Kenntnis genommen werden müssten, eine Stellungnahme jedoch angeschlossen werden könne. Die Klägerin ging dann dazu über, Protokolle, die den Gesprächsverlauf ihrer Meinung nach nicht richtig wiedergaben, nicht mehr zu unterschreiben.

Die in mehreren Fällen praktizierte Verschriftlichung von Gesprächen in „Protokollen“ in einer Weise, die den Standpunkt der Klägerin oder die einen im Gespräch thematisierten Sachverhalt erklärende Umstände nicht wiedergaben und so zu Unrecht einen für die Klägerin ungünstigen Anschein erweckten, ohne ihr die Möglichkeit zu

geben, sich dazu unmittelbar zu äußern und Dinge zu berichtigen bzw. klarzustellen, war ein Mittel der Nebenintervenientin, um die Klägerin unter Druck zu setzen.

Bei einer Besprechung am 25. 3. 2008 äußerte die Nebenintervenientin gegenüber der Klägerin: „Ich halte Sie für krank“, „Ich zweifle an Ihren Manieren“, „Sie leiden an Realitätsverlust“ und „Ich habe schon zwei bis drei Direktoren in die Pension gelobt. Sie sind die Nächste“.

Die Nebenintervenientin wurde, was die Tätigkeit der Klägerin betraf, zunehmend kritischer und rügte sie auch für Kleinigkeiten. So reagierte die Nebenintervenientin auf eine Anfrage der Netzwerkadministratorin der Schule im Oktober 2008 an die A***** Benutzerunterstützung in der Form, dass sie sich nach dem Antwortschreiben veranlasst sah, ein E-Mail an die Klägerin zu verfassen. Darin hielt sie fest, dass in den Protokollen der Direktorendienstbesprechungen 2005, 2006, 2007 und 2008 auf zwei Erlässe hingewiesen worden sei, in denen die nötige Information enthalten sei; eine Anfrage an das System sei daher entbehrlich gewesen. Das Schreiben schloss sie mit der Bemerkung, „[...] sofern die Erlässe und Protokolle auch wirklich gelesen wurden“.

Obwohl die Nebenintervenientin der Klägerin am 3. 3. 2010 das Gegenteil mitgeteilt hatte, stellte sie nachfolgend in Abrede, zugestimmt zu haben, dass Lehrer in den letzten Jahren vor der Pensionierung nur noch in einem Fach eingesetzt würden und verlangte die Sicherstellung der Verwendung „pragmatisierter“ bzw. „dauervertraglicher“ Französischlehrer in dieser Sprache bis 2018/2019. Als sich die Klägerin in einer Dienstbesprechung in Anwesenheit eines Dritten am 6. 5. 2010 auf die frühere Äußerung der Nebenintervenientin berief, sie könne damit leben, wenn Lehrer in den letzten zehn Jahren ihrer Tätigkeit nur noch ein Fach unterrichteten, behauptete die Nebenintervenientin erneut, die Klägerin lüge. Obwohl die Nebenintervenientin der Klägerin am 3. 3. 2010 das Gegenteil mitgeteilt hatte, stellte sie nachfolgend in Abrede, zugestimmt zu haben, dass Lehrer in den letzten Jahren vor der Pensionierung nur noch in einem Fach eingesetzt würden und verlangte die Sicherstellung der Verwendung „pragmatisierter“ bzw. „dauervertraglicher“ Französischlehrer in dieser Sprache bis 2018 aus 2019. Als sich die Klägerin in einer Dienstbesprechung in Anwesenheit eines Dritten am 6. 5. 2010 auf die frühere Äußerung der Nebenintervenientin berief, sie könne damit leben, wenn Lehrer in den letzten zehn Jahren ihrer Tätigkeit nur noch ein Fach unterrichteten, behauptete die Nebenintervenientin erneut, die Klägerin lüge.

Die Nebenintervenientin war in ihren (näher festgestellten und hier nicht im Detail wiedergegebenen) Arbeitsaufträgen an die Klägerin sprunghaft und änderte diese bisweilen ab, sodass bereits geleistete Arbeit der Klägerin wertlos wurde. Diese hatte Vorgaben zu erfüllen, die anderen Schulleitern nicht gegeben wurden. So sollte sie „Einstundenfächer“ vermeiden, obwohl solche an anderen Schulen durchaus vorkamen. Außerdem sollten „Unterbrechungen“ einzelner Fächer in einzelnen Schuljahren verhindert werden, obwohl es solche in 25 von 59 Schulen gab.

Die Nebenintervenientin beauftragte die Klägerin mit der Erstellung einer Lehrfächerverteilung für das Fach Französisch für die nächsten drei Jahre. Als die Klägerin diese im April 2010 fertiggestellt hatte, erhob die Nebenintervenientin neue Forderungen (im Zusammenhang mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Lehrkraft, mit der die Klägerin schon aussichtsreiche Gespräche über eine alternative Verwendung führte), die ihren Arbeitsaufwand zunichte machten.

Sowohl im Hinblick auf die schulautonom festgelegten Stundentafeln für die HLW, die Fachschule und den Aufbaulehrgang als auch auf die Führung des Aufbaulehrgangs mit zwei Schwerpunkten und die von der Klägerin gestaltete Lehrfächerverteilung gab es weder aus pädagogischer noch aus budgetärer Sicht (Planstellen, Werteinheiten) einen zwingenden Grund für ein Eingreifen der Schulaufsicht. Gleiches gilt für die den Schülern von der Klägerin bei der Anmeldung eingeräumte Möglichkeit, die zweite Fremdsprache frei zu wählen.

Die HLW B***** hatte in der Zeit der aktiven Amtsführung der Klägerin als Schulleiterin einen sehr guten Ruf. Die Klägerin setzte die schulautonomen Freiheiten im Interesse der Schule und der Schüler sehr gut ein. Sie war in den Kreis ihrer Direktorenkollegen gut eingebunden und dort persönlich und fachlich anerkannt.

Pro Schuljahr hatte die Klägerin zwischen zwei und vier Mal persönlichen Kontakt mit der Nebenintervenientin. Darüber hinaus verkehrten die beiden bei Bedarf auch öfter per E-Mail.

Seit Mitte 2010 ist die Klägerin wegen einer reaktiven Depression im Krankenstand. Bei ihr zeigten sich 2007 erste Symptome einer reaktiven Depression, die sich im Laufe der Jahre verschlimmerte, im Jahr 2010 ein zur Dienstunfähigkeit als Schulleiterin führendes Ausmaß annahm und mittlerweile in ein chronisches Stadium eingetreten

ist. Dabei handelt es sich um eine krankheitswertige „psychiatrische“ Störung. Die durch diese Krankheit verursachte Dienstunfähigkeit der Klägerin als Schulleiterin besteht weiter fort. Ursache für die Erkrankung ist das von der Klägerin als schikanös, herabsetzend und ungerechtfertigter Angriff auf ihre Person empfundene Verhalten der Nebenintervenientin als ihrer Vorgesetzten. Ohne diese Ursache wäre die Klägerin nicht erkrankt. Sonstige die Erkrankung wesentlich bedingende Ursachen stehen nicht fest.

Die Klägerin begehrte von der Beklagten aus dem Titel der Amtshaftung wegen zahlreicher im Einzelnen dargelegter Verhaltensweisen der Nebenintervenientin 86.797,51 EUR sA an Schadenersatz, bestehend aus Verdienstentgang, Schmerzensgeld und Therapiekosten. Sie erhob auch ein Feststellungsbegehren über die Haftung der Beklagten für künftige Schäden aus diesem Verhalten im Wesentlichen mit der Begründung, bei der Vorgangsweise der Nebenintervenientin habe es sich um Mobbing gehandelt, das den Ausbruch der zur Dienstunfähigkeit führenden Depression mit einem „Burn-Out-Syndrom“ verursacht habe. Die Nebenintervenientin habe sie jahrelang gekränkt, beleidigt und schikaniert, ihr wiederholt durch rechtswidrige Vorgaben und Weisungen erheblichen Arbeitsaufwand zunichte gemacht, ein feindseliges Arbeitsklima geschaffen und geäußert, sie „in die Pension loben“ zu wollen. Sie habe sich Dritten gegenüber grundlos abwertend über sie geäußert, rechtswidrige, widersprüchliche und sprunghaft wechselnde Weisungen sowie unbegründete Rügen und Vorhalte erteilt, dienstliche Absprachen ignoriert und kritiklosen Gehorsam eingefordert, was bei der Klägerin zur Verwirrung sowie zu einer schweren psychischen Belastung geführt habe.

Die Beklagte wandte zusammengefasst ein, die Nebenintervenientin habe sich rechtskonform verhalten, indem sie rechtswidrigen Verhaltensweisen der Klägerin gegenüber dem Lehrpersonal sowie Mängeln und Versäumnissen der Klägerin als Schulleiterin Einhalt geboten habe. Soweit die Klägerin diese Schritte der Nebenintervenientin subjektiv als persönlich kränkend empfunden habe, begründe dies keine Haftung der Beklagten. Die Maßnahmen der Nebenintervenientin seien stets zweckmäßig und pädagogisch sowie organisatorisch sinnvoll und daher nicht schikanös gewesen. Da es nur zu wenigen persönlichen Kontakten pro Jahr zwischen der Klägerin und der Nebenintervenientin gekommen sei, könne es zu keinem als Mobbing zu qualifizierenden Verhalten gekommen sein. Die Klägerin habe ihrerseits Mobbinghandlungen gegen das Lehrpersonal ausgeübt, was unter anderem ein Einschreiten der Nebenintervenientin notwendig gemacht habe. Die Depression der Klägerin stehe in keinem Kausalzusammenhang mit dem Verhalten der Nebenintervenientin. Die Klägerin habe auch nicht gegen von ihr als unrichtig empfundenen Weisungen remonstriert, weshalb sie ihre Rettungspflicht nach dem AHG verletzt habe. Weiters habe sie ihre Schadensminderungspflicht verletzt, weil sie das Angebot, in einer anderen finanziell gleichwertigen Funktion beschäftigt zu werden, nicht angenommen habe.

Die Nebenintervenientin wandte im Wesentlichen ein, bis Herbst 2009 habe zwischen ihr und der Klägerin ein freundschaftliches, kollegiales, unterstützendes und von Wertschätzung geprägtes Arbeitsverhältnis bestanden. Ab Herbst 2009 habe sich das Verhalten der Klägerin aber einseitig verändert, sodass keine positive mündliche Kommunikation mehr möglich gewesen sei. Grund dafür dürften die von ihr im Rahmen ihrer dienstlichen Aufsichtspflicht wahrgenommenen und gegenüber der Klägerin geäußerten Mängel in deren Schulleitung gewesen sein. Die Klägerin habe die von ihr angebotenen Hilfestellungen zur Bewältigung dieser offen aufgetretenen Probleme nicht angenommen und sie auch nicht als ihre Vorgesetzte anerkannt, sondern sich mehrmals und ohne sie vorher zu kontaktieren, direkt an den amtsführenden Präsidenten des Landesschulrats, Hofrat H*****, gewandt. Ab Herbst 2009 habe sie eine weitere direkte Kontaktaufnahme mit ihr nicht mehr gesucht und von sich aus auch abgelehnt, sodass sie dienstliche Mitteilungen und Weisungen in weiterer Folge auf schriftlichem Weg ausgesprochen habe. Sie habe ab Herbst 2009 durch verschiedene Maßnahmen versucht, das unter der Leitung der Klägerin schlechter gewordene Klima an der Schule zu beruhigen. Keinesfalls habe sie über ihre fachliche und aus ihrer Eigenschaft als Landesschulinspektorin entspringende Aufsichtsverpflichtung hinausgehende Vorgaben oder Weisungen erteilt. Sie sei lediglich ihrer Dienstpflicht im Rahmen ihrer Aufgabe zur Schulaufsicht nachgekommen, bei mangelhafter Führung der Schule einzuschreiten, wie es bei Bedarf auch gegenüber anderen Schulleiterinnen erfolgt sei. Aufgrund der nur sporadisch persönlichen Begegnungen zwischen ihr und der Klägerin könne von einer regelmäßigen „Bedrohung“ im Sinne der Kriterien eines Mobbing-Verhaltens keine Rede sein.

Das Erstgericht erkannte mit Teil- und Zwischenurteil das Zahlungsbegehren als dem Grunde nach zu Recht bestehend (Punkt 1. des Urteilsspruchs), stellte die Haftung der Beklagten für künftige Schäden der Klägerin aus Mobbinghandlungen der Nebenintervenientin fest (Punkt 2. des Urteilsspruchs) und wies - unbekämpft und daher

rechtskräftig - das Feststellungsmehrbegehren, die Haftung der Beklagten auch für künftige Schäden der Klägerin aus Mobbinghandlungen anderer Organwalter des Landesschulrats für Niederösterreich und des Bundes bzw durch die Verletzung von Fürsorgepflichten durch Bundesorgane festzustellen, ab (Punkt 3. des Urteilspruchs). Die Nebenintervenientin habe ohne sachliche Rechtfertigung wiederholt und beharrlich in schulautonome und der Klägerin als Schulleiterin vorbehaltene Bereiche eingegriffen. Obwohl es Argumente für den Standpunkt der Nebenintervenientin und die von ihr gewünschten Änderungen der bereits beschlossenen Stundentafeln, der Ausgestaltung des Aufbaulehrgangs und der Lehrfächerverteilung gegeben habe, sei die Vorgangsweise der Klägerin und des Schulgemeinschaftsausschusses trotzdem stets rechtskonform gewesen und habe der Schulaufsicht keinen gerechtfertigten Anlass zum Eingreifen geboten. Sie habe ungerechtfertigten Druck auf die Klägerin ausgeübt, der dazu gedient habe, unter Missachtung ihrer Kompetenzen ihre Vorstellungen durchzusetzen. Sie habe sich dabei zur Verfolgung ihrer Ziele Methoden bedient, die im Widerspruch zu § 45 BDG gestanden seien und offenbar dazu gedient hätten, die Klägerin gefügig zu machen. Dazu habe gezählt, dass sie einen Termin willkürlich verlegt habe, weil die Klägerin ihn in Begleitung eines Personalvertreters wahrnehmen habe wollen, oder dass sie die Klägerin wiederholt grundlos oder aus nichtigem Grund zurechtgewiesen habe, obwohl ihr selbst durchaus auch Fehler unterlaufen seien. Auch die Art der Erstellung von Protokollen und der Inhalt dieser Protokolle, das schikanöse Vorgehen bei der „Hospitation“, das Verlangen nach vorbehaltloser Anerkennung ihrer Autorität auch in Bereichen, in denen ihr nach dem Gesetz keine Kompetenz zugekommen sei, die Sprunghaftigkeit in den Aufgabenstellungen an die Klägerin und die gegen diese gerichteten Beschimpfungen hätten der Regelung des § 43a BDG widersprochen. Zwar habe die Nebenintervenientin ihr Verhalten bei relativ wenigen Gelegenheiten gesetzt, aber trotzdem habe dieses eine fortdauernde Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen der Klägerin gehabt, weshalb Mobbing vorgelegen sei. Die Nebenintervenientin habe der Klägerin durch ihre rechtswidrigen Eingriffe in deren Kompetenzen eine Entfaltung in ihrem Amt als Direktorin unmöglich gemacht, weshalb ihr Verhalten die menschliche Würde verletzt und die dienstliche Zusammenarbeit - und damit den Betriebsfrieden - ernstlich gestört habe. Die Rettungspflicht habe die Klägerin nicht verletzt, weil durch Remonstrationen gegen Weisungen ihre Drucksituation insgesamt nicht weggefallen wäre. Auch die Schadensminderungsobligiertheit habe die Klägerin nicht verletzt, weil sie das alternative Beschäftigungsangebot erst nach dem Auftreten ihrer Erkrankung erhalten habe und dessen Annahme den Schadenseintritt nicht mehr verhindert hätte. Die Beklagte hafte daher dem Grunde nach. Dem Feststellungsbegehren sei in Ansehung des Verhaltens der Nebenintervenientin stattzugeben, in Ansehung anderer der Beklagten zuzurechnender Organwalter hingegen abzuweisen, weil nicht feststehe, dass diese ihre Fürsorgepflicht verletzt hätten. Das Erstgericht erkannte mit Teil- und Zwischenurteil das Zahlungsbegehren als dem Grunde nach zu Recht bestehend (Punkt 1. des Urteilspruchs), stellte die Haftung der Beklagten für künftige Schäden der Klägerin aus Mobbinghandlungen der Nebenintervenientin fest (Punkt 2. des Urteilspruchs) und wies - unbekämpft und daher rechtskräftig - das Feststellungsmehrbegehren, die Haftung der Beklagten auch für künftige Schäden der Klägerin aus Mobbinghandlungen anderer Organwalter des Landesschulrats für Niederösterreich und des Bundes bzw durch die Verletzung von Fürsorgepflichten durch Bundesorgane festzustellen, ab (Punkt 3. des Urteilspruchs). Die Nebenintervenientin habe ohne sachliche Rechtfertigung wiederholt und beharrlich in schulautonome und der Klägerin als Schulleiterin vorbehaltene Bereiche eingegriffen. Obwohl es Argumente für den Standpunkt der Nebenintervenientin und die von ihr gewünschten Änderungen der bereits beschlossenen Stundentafeln, der Ausgestaltung des Aufbaulehrgangs und der Lehrfächerverteilung gegeben habe, sei die Vorgangsweise der Klägerin und des Schulgemeinschaftsausschusses trotzdem stets rechtskonform gewesen und habe der Schulaufsicht keinen gerechtfertigten Anlass zum Eingreifen geboten. Sie habe ungerechtfertigten Druck auf die Klägerin ausgeübt, der dazu gedient habe, unter Missachtung ihrer Kompetenzen ihre Vorstellungen durchzusetzen. Sie habe sich dabei zur Verfolgung ihrer Ziele Methoden bedient, die im Widerspruch zu Paragraph 45, BDG gestanden seien und offenbar dazu gedient hätten, die Klägerin gefügig zu machen. Dazu habe gezählt, dass sie einen Termin willkürlich verlegt habe, weil die Klägerin ihn in Begleitung eines Personalvertreters wahrnehmen habe wollen, oder dass sie die Klägerin wiederholt grundlos oder aus nichtigem Grund zurechtgewiesen habe, obwohl ihr selbst durchaus auch Fehler unterlaufen seien. Auch die Art der Erstellung von Protokollen und der Inhalt dieser Protokolle, das schikanöse Vorgehen bei der „Hospitation“, das Verlangen nach vorbehaltloser Anerkennung ihrer Autorität auch in Bereichen, in denen ihr nach dem Gesetz keine Kompetenz zugekommen sei, die Sprunghaftigkeit in den Aufgabenstellungen an die Klägerin und die gegen diese gerichteten Beschimpfungen hätten der Regelung des Paragraph 43 a, BDG widersprochen. Zwar habe die Nebenintervenientin ihr Verhalten bei relativ wenigen Gelegenheiten gesetzt, aber

trotzdem habe dieses eine fortdauernde Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen der Klägerin gehabt, weshalb Mobbing vorgelegen sei. Die Nebenintervenientin habe der Klägerin durch ihre rechtswidrigen Eingriffe in deren Kompetenzen eine Entfaltung in ihrem Amt als Direktorin unmöglich gemacht, weshalb ihr Verhalten die menschliche Würde verletzt und die dienstliche Zusammenarbeit - und damit den Betriebsfrieden - ernstlich gestört habe. Die Rettungspflicht habe die Klägerin nicht verletzt, weil durch Remonstrationen gegen Weisungen ihre Drucksituation insgesamt nicht weggefallen wäre. Auch die Schadensminderungsobliegenheit habe die Klägerin nicht verletzt, weil sie das alternative Beschäftigungsangebot erst nach dem Auftreten ihrer Erkrankung erhalten habe und dessen Annahme den Schadenseintritt nicht mehr verhindert hätte. Die Beklagte hafte daher dem Grunde nach. Dem Feststellungsbegehren sei in Ansehung des Verhaltens der Nebenintervenientin stattzugeben, in Ansehung anderer der Beklagten zuzurechnender Organwalter hingegen abzuweisen, weil nicht feststehe, dass diese ihre Fürsorgepflicht verletzt hätten.

Das Berufungsgericht gab den dagegen erhobenen Berufungen der Beklagten und der Nebenintervenientin Folge und wies das Klagebegehren ab. Rechtlich führte es aus, zwar habe die ursprüngliche Terminfestsetzung der „Hospitation“ und die Bekanntgabe von inhaltlichen Änderungswünschen über deren Ablauf einen Tag davor der Machtdemonstration der Nebenintervenientin gedient, jedoch lasse sich daraus keine persönlich gegen die Klägerin gerichtete Herabwürdigung oder Schädigung ableiten, zumal es zu den Aufgaben der die Schulaufsicht ausübenden Vorgesetzten gehöre, den Termin einer „Hospitation“ auch ohne einen darüber erzielten Konsens einseitig festzusetzen und deren inhaltlichen Ablauf zu bestimmen. Soweit die Nebenintervenientin nicht zugelassen habe, dass in den von ihr formulierten Protokolltexten über mündliche Dienstbesprechungen Änderungen vorgenommen werden, welche die abweichenden Auffassungen der Klägerin vom Gesprächsinhalt wiedergegeben hätten, liege darin weder ein schikanöses noch sonst ein rechtswidriges Verhalten, weil die Nebenintervenientin der Klägerin den Anschluss einer eigenen Stellungnahme gestattet habe. Ein die Klägerin bewusst herabsetzendes Verhalten sei lediglich darin zu sehen, dass die Nebenintervenientin im Dienstbesprechungsprotokoll vom 19. 2. 2008 und ein weiteres Mal in der Dienstbesprechung vom 6. 5. 2010 die Klägerin der Lüge bezichtigt habe, sowie auch in den Äußerungen vom 25. 3. 2008. Die herabsetzende Wortwahl im Dienstbesprechungsprotokoll vom 19. 2. 2008 habe den Hintergrund gehabt, dass die Klägerin der Nebenintervenientin bei der vorangegangenen Dienstbesprechung vom 16. 10. 2007 bekannt gegeben hatte, alle Sprachlehrer mit zwei Sprachfächern seien auch in beiden Sprachfächern eingesetzt, während ein Computerausdruck der Lehrfächerverteilung vom 17. 10. 2007 für das Fach Französisch gezeigt hatte, dass ein Lehrer für Französisch und Italienisch tatsächlich keine Französisch-Klasse unterrichtete, wofür ein Fehler der Klägerin bei der Klasseneinteilung ursächlich war. Die Annahme der Nebenintervenientin, die Klägerin habe bewusst eine unrichtige Angabe gemacht, habe aus ihrer Sicht auf einer durchaus sachbezogenen Grundlage beruht, und sie habe den Ausdruck („Lüge“) nicht in der bloßen Absicht gewählt, zu diskriminieren. Dass die Nebenintervenientin in ihren Arbeitsaufträgen an die Klägerin sprunghaft gewesen und diese bisweilen abgeändert habe, sei kein die Klägerin absichtlich schädigendes, diese persönlich abwertendes Verhalten, zumal Fehlentscheidungen und Fehlleistungen eines Vorgesetzten als solche keinen der Menschenwürde widersprechenden persönlichen Angriff gegen den Untergebenen darstellten. Fundierte Anhaltspunkte dafür, dass die Nebenintervenientin der Klägerin erteilte Arbeitsvorgaben ohne jede sachbezogene Intention nur in der Absicht geändert hätte, bereits erbrachte Arbeitsleistungen der Klägerin nutzlos zu machen, lägen nicht vor. In den Vorgaben der Nebenintervenientin, die Klägerin solle bei der Gestaltung der Stundentafeln für Lehrpläne „Einstundenfächer“ vermeiden und „Unterbrechungen“ einzelner Fächer in einzelnen Schuljahren verhindern, obwohl „Einstundenfächer“ an anderen Schulen durchaus vorgekommen seien und es Unterbrechungen einzelner Fächer in 25 von 59 Schulen gegeben habe, liege keine unsachliche persönliche Diskriminierung. Diese Vorgaben beträfen in keiner Hinsicht die persönliche Sphäre der Klägerin, sondern bloß fachliche Belange und aus dem Umstand, dass es Schulen gegeben habe, an denen anderes praktiziert worden sei, könne nicht auf die Ungleichbehandlung der (Schule) der Klägerin geschlossen werden. Aus den Regelungen des Schulunterrichtsgesetzes (§ 9 Abs 3 und 4; § 64 Abs 2 Z 1 lit j) ergebe sich, dass der Schulleiter auch in Angelegenheiten schulautonomer Entscheidungen und Lehrfächerverteilungen im Verhältnis zur ihm vorgesetzten Schulaufsichtsbehörde gemäß Art 20 Abs 1 B-VG weisungsunterworfen sei und über keinen weisungsfrei gestellten eigenen Handlungsspielraum verfüge. Die Nebenintervenientin als Organ der Schulaufsichtsbehörde sei daher berechtigt gewesen, jederzeit ihr zweckmäßig erscheinende Gestaltungen oder Abänderungen solcher Entscheidungen und Gestaltungen zu verlangen und der Klägerin entsprechende Weisungen zu erteilen - so etwa, über ihr zweckmäßig erscheinende Änderungen der bereits beschlossenen Abweichungen von der

Studentafel im Schulgemeinschaftsausschuss neu abstimmen zu lassen. Da „die Vorgaben“ der Nebenintervenientin weder fachlich unrichtig noch unzumutbar gewesen seien und diese innerhalb ihres Kompetenzbereichs erteilt worden seien, habe sie keineswegs schikanös und arbeitsrechtswidrig gegenüber der sich dieser Vorgangsweise widersetzenen Klägerin gehandelt, wenn sie in Dienstbesprechungen mehrmals ausdrücklich auf die Klägerin dahin eingewirkt habe, diesen Vorgaben und Anordnungen Folge zu leisten, um ihre fachlichen Vorstellungen durchzusetzen. Das Berufungsgericht gab den dagegen erhobenen Berufungen der Beklagten und der Nebenintervenientin Folge und wies das Klagebegehren ab. Rechtlich führte es aus, zwar habe die ursprüngliche Terminfestsetzung der „Hospitation“ und die Bekanntgabe von inhaltlichen Änderungswünschen über deren Ablauf einen Tag davor der Machtdemonstration der Nebenintervenientin gedient, jedoch lasse sich daraus keine persönlich gegen die Klägerin gerichtete Herabwürdigung oder Schädigung ableiten, zumal es zu den Aufgaben der die Schulaufsicht ausübenden Vorgesetzten gehöre, den Termin einer „Hospitation“ auch ohne einen darüber erzielten Konsens einseitig festzusetzen und deren inhaltlichen Ablauf zu bestimmen. Soweit die Nebenintervenientin nicht zugelassen habe, dass in den von ihr formulierten Protokolltexten über mündliche Dienstbesprechungen Änderungen vorgenommen werden, welche die abweichenden Auffassungen der Klägerin vom Gesprächsinhalt wiedergeben hätten, liege darin weder ein schikanöses noch sonst ein rechtswidriges Verhalten, weil die Nebenintervenientin der Klägerin den Anschluss einer eigenen Stellungnahme gestattet habe. Ein die Klägerin bewusst herabsetzendes Verhalten sei lediglich darin zu sehen, dass die Nebenintervenientin im Dienstbesprechungsprotokoll vom 19. 2. 2008 und ein weiteres Mal in der Dienstbesprechung vom 6. 5. 2010 die Klägerin der Lüge bezichtigt habe, sowie auch in den Äußerungen vom 25. 3. 2008. Die herabsetzende Wortwahl im Dienstbesprechungsprotokoll vom 19. 2. 2008 habe den Hintergrund gehabt, dass die Klägerin der Nebenintervenientin bei der vorangegangenen Dienstbesprechung vom 16. 10. 2007 bekannt gegeben hatte, alle Sprachlehrer mit zwei Sprachfächern seien auch in beiden Sprachfächern eingesetzt, während ein Computerausdruck der Lehrfächerverteilung vom 17. 10. 2007 für das Fach Französisch gezeigt hatte, dass ein Lehrer für Französisch und Italienisch tatsächlich keine Französisch-Klasse unterrichtete, wofür ein Fehler der Klägerin bei der Klasseneinteilung ursächlich war. Die Annahme der Nebenintervenientin, die Klägerin habe bewusst eine unrichtige Angabe gemacht, habe aus ihrer Sicht auf einer durchaus sachbezogenen Grundlage beruht, und sie habe den Ausdruck („Lüge“) nicht in der bloßen Absicht gewählt, zu diskriminieren. Dass die Nebenintervenientin in ihren Arbeitsaufträgen an die Klägerin sprunghaft gewesen und diese bisweilen abgeändert habe, sei kein die Klägerin absichtlich schädigendes, diese persönlich abwertendes Verhalten, zumal Fehlentscheidungen und Fehlleistungen eines Vorgesetzten als solche keinen der Menschenwürde widersprechenden persönlichen Angriff gegen den Untergebenen darstellten. Fundierte Anhaltspunkte dafür, dass die Nebenintervenientin der Klägerin erteilte Arbeitsvorgaben ohne jede sachbezogene Intention nur in der Absicht geändert hätte, bereits erbrachte Arbeitsleistungen der Klägerin nutzlos zu machen, lägen nicht vor. In den Vorgaben der Nebenintervenientin, die Klägerin solle bei der Gestaltung der Stundentafeln für Lehrpläne „Einstundenfächer“ vermeiden und „Unterbrechungen“ einzelner Fächer in einzelnen Schuljahren verhindern, obwohl „Einstundenfächer“ an anderen Schulen durchaus vorgekommen seien und es Unterbrechungen einzelner Fächer in 25 von 59 Schulen gegeben habe, liege keine unsachliche persönliche Diskriminierung. Diese Vorgaben beträfen in keiner Hinsicht die persönliche Sphäre der Klägerin, sondern bloß fachliche Belange und aus dem Umstand, dass es Schulen gegeben habe, an denen anderes praktiziert worden sei, könne nicht auf die Ungleichbehandlung der (Schule) der Klägerin geschlossen werden. Aus den Regelungen des Schulunterrichtsgesetzes (Paragraph 9, Absatz 3 und 4; Paragraph 64, Absatz 2, Ziffer eins, Litera j.) ergebe sich, dass der Schulleiter auch in Angelegenheiten schulautonomer Entscheidungen und Lehrfächerverteilungen im Verhältnis zur ihm vorgesetzten Schulaufsichtsbehörde gemäß Artikel 20, Absatz eins, B-VG weisungsunterworfen sei und über keinen weisungsfrei gestellten eigenen Handlungsspielraum verfüge. Die Nebenintervenientin als Organ der Schulaufsichtsbehörde sei daher berechtigt gewesen, jederzeit ihr zweckmäßig erscheinende Gestaltungen oder Abänderungen solcher Entscheidungen und Gestaltungen zu verlangen und der Klägerin entsprechende Weisungen zu erteilen - so etwa, über ihr zweckmäßig erscheinende Änderungen der bereits beschlossenen Abweichungen von der Stundentafel im Schulgemeinschaftsausschuss neu abstimmen zu lassen. Da „die Vorgaben“ der Nebenintervenientin weder fachlich unrichtig noch unzumutbar gewesen seien und diese innerhalb ihres Kompetenzbereichs erteilt worden seien, habe sie keineswegs schikanös und arbeitsrechtswidrig gegenüber der sich dieser Vorgangsweise widersetzenen Klägerin gehandelt, wenn sie in Dienstbesprechungen mehrmals ausdrücklich auf die Klägerin dahin eingewirkt habe, diesen Vorgaben und Anordnungen Folge zu leisten, um ihre fachlichen Vorstellungen durchzusetzen.

Den Feststellungen lasse sich keine von Absicht getragene systematische Handlungsweise der Nebenintervenientin entnehmen, der durchgehend eine gezielt gegen die Klägerin persönlich gerichtete Motivlage zugrunde liege. Die bloß punktuell erfolgten Beschimpfungen der Klägerin durch eine sie persönlich herabsetzende bzw verächtlich machende Wortwahl vermöchten für sich allein die Haftung der Beklagten nicht zu begründen, weil nur „alle Verhaltensweisen der Nebenintervenientin in ihrer Gesamtheit“ kausal für die zur Dienstunfähigkeit führende Erkrankung der Klägerin gewesen seien. Einer schadenersatzrechtlichen Haftung der Beklagten fehle die Grundlage.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass der Wert des Entscheidungsgegenstands 30.000 EUR übersteige und ließ die ordentliche Revision mangels erheblicher Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO nicht zu. Das Berufungsgericht sprach aus, dass der Wert des Entscheidungsgegenstands 30.000 EUR übersteige und ließ die ordentliche Revision mangels erheblicher Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht zu.

Rechtliche Beurteilung

Die von der Beklagten und der Nebenintervenientin nach Freistellung der Revisionsbeantwortungen beantwortete außerordentliche Revision der Klägerin ist zur Klarstellung der Rechtslage zulässig und auch berechtigt.

1. Die von der Klägerin behauptete Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). 1. Die von der Klägerin behauptete Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

2. Die zur Kausalität der Verhaltensweisen der Nebenintervenienten relevierte Aktenwidrigkeit ist dadurch zu bereinigen, dass bei der Überprüfung der rechtlichen Beurteilung des Berufungsgerichts von den tatsächlich vom Erstgericht getroffenen (und vom Berufungsgericht übernommenen) Feststellungen zu den Ursachen für die Erkrankung der Klägerin ausgegangen wird (vgl etwa RIS-Justiz RS0116014). Im Übrigen ist eine Aktenwidrigkeit des zweitinstanzlichen Verfahrens nicht gegeben (§ 510 Abs 3 ZPO). 2. Die zur Kausalität der Verhaltensweisen der Nebenintervenienten relevierte Aktenwidrigkeit ist dadurch zu bereinigen, dass bei der Überprüfung der rechtlichen Beurteilung des Berufungsgerichts von den tatsächlich vom Erstgericht getroffenen (und vom Berufungsgericht übernommenen) Feststellungen zu den Ursachen für die Erkrankung der Klägerin ausgegangen wird vergleiche etwa RIS-Justiz RS0116014). Im Übrigen ist eine Aktenwidrigkeit des zweitinstanzlichen Verfahrens nicht gegeben (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

3. Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (9 ObA 131/11x mwN = DRdA 2013/35, 341 [Smutny] = ZAS 2013/46, 279 [Pirker] = JBl 2014, 460 [Mosler]). Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc (RIS-Justiz RS0124076 [T2]). Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung. Beispiele von Schikanen bzw ins Mobbing hineinreichende Maßnahmen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen sind wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor Kollegen und/oder unbeteiligten Dritten (Außenstehenden), sinnlose oder überflüssige Weisungen, wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen und das Verbot des schriftlichen Festhaltens von Weisungen, Berufung auf die Amtsverschwiegenheit und daher Ausschluss von dritten Gesprächszeugen, im Vergleich zur Kollegenschaft ungewöhnlich häufige und sachlich nicht indizierte oftmalige Weisungserteilung, Anordnung einer vorherigen Vorlagepflicht sämtlicher Erledigungen, welches Aufsichtsniveau nicht auch bei Kollegen in derart einschränkender Art und Weise zur Anwendung gebracht wird (Ziehensack, AHG [2011] § 1 Rz 1471). 3. Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (9 ObA 131/11x mwN = DRdA 2013/35, 341 [Smutny] = ZAS 2013/46, 279 [Pirker] = JBl 2014, 460 [Mosler]). Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc (RIS-Justiz RS0124076 [T2]). Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung.

Beispiele von Schikanen bzw ins Mobbing hineinreichende Maßnahmen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen sind wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor Kollegen und/oder unbeteiligten Dritten (Außenstehenden), sinnlose oder überflüssige Weisungen, wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen und das Verbot des schriftlichen Festhaltens von Weisungen, Berufung auf die Amtsverschwiegenheit und daher Ausschluss von dritten Gesprächszeugen, im Vergleich zur Kollegenschaft ungewöhnlich häufige und sachlich nicht indizierte oftmalige Weisungserteilung, Anordnung einer vorherigen Vorlagepflicht sämtlicher Erledigungen, welches Aufsichts-niveau nicht auch bei Kollegen in derart einschränkender Art und Weise zur Anwendung gebracht wird (Ziehensack, AHG [2011] Paragraph eins, Rz 1471).

4. Schon vor Einführung des § 43a BDG (Achtungsvoller Umgang [Mobbingverbot]) mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I 2009/153, der am 1. 1. 2010 in Kraft trat, traf auch den öffentlich-rechtlichen Dienstgeber nicht nur bei einer vertraglichen Gestaltung des Dienstverhältnisses, sondern auch dann, wenn das Dienstverhältnis durch Ernennungsakt begründet wurde, die Fürsorgepflicht, die im privaten Arbeitsvertragsrecht in § 1157 ABGB und in zahlreichen sondergesetzlichen Vorschriften normiert ist (RIS-Justiz RS0021507; zuletzt 1 Ob 190/14v). 4. Schon vor Einführung des Paragraph 43 a, BDG (Achtungsvoller Umgang [Mobbingverbot]) mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I 2009/153, der am 1. 1. 2010 in Kraft trat, traf auch den öffentlich-rechtlichen Dienstgeber nicht nur bei einer vertraglichen Gestaltung des Dienstverhältnisses, sondern auch dann, wenn das Dienstverhältnis durch Ernennungsakt begründet wurde, die Fürsorgepflicht, die im privaten Arbeitsvertragsrecht in Paragraph 1157, ABGB und in zahlreichen sondergesetzlichen Vorschriften normiert ist (RIS-Justiz RS0021507; zuletzt 1 Ob 190/14v).

Mit der erwähnten Novelle wurde im Bundesdienst (in Kombination mit dem Gebot des „achtungsvollen Umgangs“) ein Mobbingverbot eingeführt (§ 43a BDG; § 5 Abs 1 VBG ua). In diesem Zusammenhang soll nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage gelegt“ werden, sehr wohl aber sollen Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit den Betriebsfrieden ernstlich stören, erfasst werden. Die darin formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander soll sicherstellen, dass Mobbing zielsicher und schnell unterbunden und geahndet werden kann, und soll auch gegenüber dem Bediensteten klarstellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt (ErläutRV 488 BlgNR XXIV. GP 9). Mit der erwähnten Novelle wurde im Bundesdienst (in Kombination mit dem Gebot des „achtungsvollen Umgangs“) ein Mobbingverbot eingeführt (Paragraph 43 a, BDG; Paragraph 5, Absatz eins, VBG ua). In diesem Zusammenhang soll nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage gelegt“ werden, sehr wohl aber sollen Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit den Betriebsfrieden ernstlich stören, erfasst werden. Die darin formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander soll sicherstellen, dass Mobbing zielsicher und schnell unterbunden und geahndet werden kann, und soll auch gegenüber dem Bediensteten klarstellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt (ErläutRV 488 BlgNR römisch 24 . Gesetzgebungsperiode 9,).

Schutzgesetze im Sinn des § 1311 ABGB sind abstrakte Gefährdungsverbote, die dazu bestimmt sind, die Mitglieder eines Personenkreises gegen Verletzungen von Rechtsgütern zu schützen (RIS-Justiz RS0027710). Soll das Zuwiderhandeln gegen ein Gesetz einen Schadenersatzanspruch (Amtshaftungsanspruch) auslösen, muss es jene Interessen verletzt haben, deren Schutz die Rechtsnorm bezweckt (RIS-Justiz RS0031143). Aufgrund eines rechtswidrigen Verhaltens ist nur für jene Schäden zu haften, die die übertretene Verhaltensnorm gerade verhindern sollte („Rechtswidrigkeitszusammenhang“, RIS-Justiz RS0022933 [T1]). Entscheidend ist der Normzweck, der durch teleologische Auslegung zu ermitteln und für den personalen, gegenständlichen und modalen Schutzbereich bedeutsam ist, wobei sowohl der Geschädigte als auch die Art des Schadens und die Form seiner Entstehung vom Schutzzweck erfasst sein müssen (RIS-Justiz RS0027553 [T7, T18]). Schutzgesetze im Sinn des Paragraph 1311, ABGB sind abstrakte Gefährdungsverbote, die dazu bestimmt sind, die Mitglieder eines Personenkreises gegen Verletzungen von Rechtsgütern zu schützen (RIS-Justiz RS0027710). Soll das Zuwiderhandeln gegen ein Gesetz einen Schadenersatzanspruch (Amtshaftungsanspruch) auslösen, muss es jene Interessen verletzt haben, deren Schutz die Rechtsnorm bezweckt (RIS-Justiz RS0031143). Aufgrund eines rechtswidrigen Verhaltens ist nur für jene Schäden zu haften, die die übertretene Verhaltensnorm gerade verhindern sollte („Rechtswidrigkeitszusammenhang“, RIS-Justiz RS0022933 [T1]). Entscheidend ist der Normzweck, der durch teleologische Auslegung zu ermitteln und für den

personalen, gegenständlichen und modalen Schutzbereich bedeutsam ist, wobei sowohl der Geschädigte als auch die Art des Schadens und die Form seiner Entstehung vom Schutzzweck erfasst sein müssen (RIS-Justiz RS0027553 [T7, T18]).

Das in § 43a BDG normierte Mobbingverbot bezweckt - wie sich aus Wortlaut und Gesetzesmaterialien ergibt - den Schutz eines Mitarbeiters gegenüber Verhaltensweisen seiner beamteten Kollegen oder Vorgesetzten, die für ihn unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Nach dieser Bestimmung ist Mobbing - jedenfalls disziplinarrechtlich - ein rechtswidriges Verhalten. Darüber hinaus wurde § 43a BDG auch eingeführt, um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können. Diese Bestimmung ist daher ein Schutzgesetz im Sinn des § 1311 ABGB zugunsten der betroffenen Person - hier der Klägerin - auch gegenüber Mobbinghandlungen ihrer die Schulaufsicht ausübenden Vorgesetzten, sodass bei Vorliegen der sonstigen Haftungsvoraussetzungen auch der bloße Vermögensschaden zu ersetzen ist (RIS-Justiz RS0022813; RS0022462 [T1]). Das in Paragraph 43 a, BDG normierte Mobbingverbot bezweckt - wie sich aus Wortlaut und Gesetzesmaterialien ergibt - den Schutz eines Mitarbeiters gegenüber Verhaltensweisen seiner beamteten Kollegen oder Vorgesetzten, die für ihn unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Nach dieser Bestimmung ist Mobbing - jedenfalls disziplinarrechtlich - ein rechtswidriges Verhalten. Darüber hinaus wurde Paragraph 43 a, BDG auch eingeführt, um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können. Diese Bestimmung ist daher ein Schutzgesetz im Sinn des Paragraph 1311, ABGB zugunsten der betroffenen Person - hier der Klägerin - auch gegenüber Mobbinghandlungen ihrer die Schulaufsicht ausübenden Vorgesetzten, sodass bei Vorliegen der sonstigen Haftungsvoraussetzungen auch der bloße Vermögensschaden zu ersetzen ist (RIS-Justiz RS0022813; RS0022462 [T1]).

5. Die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing am Arbeitsplatz“ zu bezeichnenden Sachverhalts hat vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten - wie die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht - verletzt wurden (9 ObA 131/11x mwN). Beim Tatbestand „Mobbing“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und Einzelhandlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG ergeben (VwGH 2011/09/0197). Nicht entscheidend ist, dass die einzelnen Handlungen für sich genommen rechtswidrig sind. 5. Die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing am Arbeitsplatz“ zu bezeichnenden Sachverhalts hat vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten - wie die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht - verletzt wurden (9 ObA 131/11x mwN). Beim Tatbestand „Mobbing“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und Einzelhandlungen einen Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG ergeben (VwGH 2011/09/0197). Nicht entscheidend ist, dass die einzelnen Handlungen für sich genommen rechtswidrig sind.

6. Im hier zu beurteilenden Fall liegt in Summe betrachtet gegenüber der Klägerin ein gezieltes und systematisches Mobbingverhalten der Nebenintervenientin vor. Für die von ihr als mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht betraute Vorgesetzte und als (weisungsbefugtes) Organ der Schulaufsichtsbehörde unmittelbar gesetzten Mobbinghandlungen hat die beklagte Dienstgeberin gemäß § 1 Abs 1 AHG einzustehen. 6. Im hier zu beurteilenden Fall liegt in Summe betrachtet gegenüber der Klägerin ein gezieltes und systematisches Mobbingverhalten der Nebenintervenientin vor. Für die von ihr als mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht betraute Vorgesetzte und als (weisungsbefugtes) Organ der Schulaufsichtsbehörde unmittelbar gesetzten Mobbinghandlungen hat die beklagte Dienstgeberin gemäß Paragraph eins, Absatz eins, AHG einzustehen.

Nach den Feststellungen dienten die ursprüngliche Terminfestlegung der „Hospitation“ am 9. 1. 2008 (am späteren Nachmittag dieses Tages wäre die Klägerin verhindert gewesen; der Termin wurde infolge Erkrankung der Nebenintervenientin letztlich verlegt) und auch die Bekanntgabe von inhaltlichen Änderungswünschen über den Ablauf einen Tag vor der Schulinspektion der bewussten Machtdemonstration der Nebenintervenientin und führte zu einer persönlichen Herabwürdigung der Klägerin. Die rechtliche Befugnis einer Landesschulinspektorin (siehe § 18 Bundes-Schulaufsichtsgesetz idF 2. Schulrechts-paket 2005, BGBl I 2006/20) zu dieser Vorgangsweise ist keine Rechtfertigung dafür. Nach den Feststellungen dienten die ursprüngliche Terminfestlegung der „Hospitation“ am 9. 1. 2008 (am späteren Nachmittag dieses Tages wäre die Klägerin verhindert gewesen; der Termin wurde infolge Erkrankung der Nebenintervenientin letztlich verlegt) und auch die Bekanntgabe von inhaltlichen Änderungswünschen über den Ablauf einen Tag vor der Schulinspektion der bewussten Machtdemonstration der Nebenintervenientin und

fürte zu einer persönlichen Herabwürdigung der Klägerin. Die rechtliche Befugnis einer Landesschulinspektorin (siehe Paragraph 18, Bundes-Schulaufsichtsgesetz in der Fassung 2. Schulrechts-paket 2005, BGBl I 2006/20) zu dieser Vorgangsweise ist keine Rechtfertigung dafür.

Die Nebenintervenientin ließ nicht zu, dass die Klägerin in den von ihr formulierten Protokolltexten über mündliche Dienstbesprechungen Textänderungen vornahm, welche ihre abweichenden Auffassungen vom Gesprächsinhalt wiedergaben. Wenn das Berufungsgericht darin im Gesamtkontext kein schikanöses Verhalten sieht, weil sie der Klägerin den Anschluss eigener Stellungnahmen gestattete, berücksichtigt es nicht, dass diese diese Protokolle nach Ansicht der Nebenintervenientin unterschreiben sollte. Hätte sie das gemacht und wäre bei einer allfälligen Weitergabe ihre Stellungnahme nicht angeschlossen worden, wäre das auf sie zurückgefallen. Darin ist hier durchaus in der Gesamtschau ein schikanöses Verhalten der Nebenintervenientin gegenüber der Klägerin zu sehen.

Bewusst herabsetzend handelte die Nebenintervenientin, indem sie einmal im Dienstbesprechungsprotokoll vom 19. 2. 2008 und ein weiteres Mal in der Dienstbesprechung vom 6. 5. 2010 die Klägerin der „Lüge“ bezichtigte. Ein solches Verhalten liegt auch in ihren Äußerungen vom 25. 3. 2008 („Ich halte Sie für krank“, „Ich zweifle an Ihren Manieren“, „Sie leiden unter Realitätsverlust“ und „Ich habe schon zwei bis drei Direktoren in Pension gelobt. Sie sind die Nächste.“). Mag auch die Annahme der Nebenintervenientin im Dienstbesprechungsprotokoll vom 19. 2. 2008, die Klägerin habe bewusst eine unrichtige Angabe gemacht, „nicht in der bloßen Absicht“ gewählt worden sein, sie zu diskriminieren, sind aber weiters noch ihre unrichtigen Äußerung gegenüber einem Personalvertreter am 26. 6. 2007 (unkorrekt Vorwurf) und ihr unkorrektes Verhalten gegenüber der Klägerin im Vorfeld der Dienstbesprechung vom 6. 5. 2010 zu berücksichtigen. Herabwürdigend ist aber auch die Reaktion der Nebenintervenientin, nachdem sie sich ab Herbst 2007 gegenüber Dritten abfällig über die Klägerin geäußert hatte, indem sie deren auf Klarstellung gerichtetes Ersuchen als „Gequake“ abtat.

Weiters ergibt sich aus der wiederholten Sprunghaftigkeit der Nebenintervenientin in ihren Arbeitsaufträgen an die Klägerin, dass dadurch bereits von dieser geleistete Arbeit wertlos wurde. Dieses Verhalten erfolgte zwar im rechtlichen zulässigen Rahmen, hatte gegenüber der Klägerin jedoch System. In diesem Zusammenhang stehen - mit Ausnahme der Darlegungen der Nebenintervenientin in ihrem E-Mail vom 14. 2. 2007 - sachbezogene Vorgaben ihrerseits nicht fest.

Die Nebenintervenientin machte gegenüber der Klägerin die (mit zusätzlichem Arbeitsaufwand verbundene) Vorgabe, sie solle bei der Gestaltung der Stundentafel für Lehrpläne „Einstundenfächer“ vermeiden und „Unterbrechungen“ einzelner Fächer in einzelnen Schuljahren verhindern, obwohl „Einstundenfächer“ an anderen Schulen durchaus vorkamen, sich selbst aus den Überlegungen der Nebenintervenientin in einzelnen Fällen „Einstundenfächer“ ergeben hätten und es „Unterbrechungen“ einzelner Fächer in 25 von 59 Schulen gab. Dass diese Vorgaben fachliche Belange betreffen, schließt eine unsachliche, persönliche Behandlung der Klägerin nicht aus, wenn die Vorgaben gerade deshalb erfolgten, weil die Nebenintervenientin ihre Autorität von dieser untergraben ansah. Obwohl es sehr wohl auch andere Schulen gab, an denen „Einstundenfächer“ vorkamen, und in 40 Prozent der Schulen „Unterbrechungen“ von Fächern in einzelnen Schuljahren stattfanden, wurde beides gerade gegenüber der Klägerin beanstandet.

Wenn das Berufungsgericht argumentiert, dass die Vorgaben der Nebenintervenientin weder fachlich unrichtig noch unzumutbar gewesen seien und sie diese innerhalb ihres Kompetenzbereichs erteilt habe, weswegen sie keineswegs schikanös und arbeitsrechtswidrig gegenüber der sich dieser Vorgangsweise widersetzenen Klägerin gehandelt habe, wenn sie in Dienstbesprechungen mehrmals nachdrücklich auf diese dahin eingewirkt habe, diesen Vorgaben und Anordnungen Folge zu leisten, um ihre fachlichen Vorstellungen durchzusetzen, berücksichtigt es nicht, dass sich diese Feststellung zu den Überlegungen der Nebenintervenientin zu einzelnen Schulfächern nur auf ihr E-Mail vom 14. 2. 2007 bezieht. Ansonsten steht aber unbekämpft fest, dass sowohl im Hinblick auf die schulautonomen festgelegten Stundentafeln für die HLW, die Fachschule und den Aufbaulehrgang als auch in Bezug auf die Führung des Aufbaulehrgangs mit zwei Schwerpunkten und auch hinsichtlich der von der Klägerin gestalteten Lehrfächerverteilung weder aus pädagogischer noch aus budgetärer Sicht (Planstellen, Wertseinheiten) ein sachlich gerechtfertigter Grund für ein Eingreifen der Schulaufsicht bestand. Gleiches gilt für die den Schülern von der Klägerin bei der Anmeldung eingeräumte Möglichkeit, die zweite Fremdsprache frei zu wählen.

Ausgehend von den getroffenen Feststellungen, die in ihrer Gesamtheit zu würdigen sind, liegen die Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch der Klägerin dem Grunde nach vor. Die in einer Gesamtwürdigung zu betrachtenden

einzelnen Verhaltensweisen der Nebenintervenientin ihr gegenüber - nicht nur die persönlich herabsetzende und verächtlich machende Wortwahl - führten zur Erkrankung der Klägerin. Einzelne Handlungen der Nebenintervenientin mögen für sich betrachtet durchaus rechtmäßig gewesen sein, insgesamt ergibt sich daraus jedoch ein gezieltes und wiederholt schikanöses Verhalten, sind auch die persönlichen Kontakte nur vereinzelt geblieben.

7. Die von der Beklagten behauptete Verletzung der Rettungspflicht nach § 2 Abs 2 AHG durch die Klägerin, weil sie nicht gegen Weisungen der Nebenintervenientin remonstrierte, liegt nicht vor. Nach § 2 Abs 2 AHG (in der hier unstrittig relevanten Fassung vor BGBl I 2013/33) besteht ein Ersatzanspruch dann nicht, wenn der Geschädigte den Schaden durch ein Rechtsmittel oder eine Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof hätte abwenden können. Unter „Rechtsmitteln“ im Sinn der zitierten Bestimmung sind prozessuale Rechtsbehelfe zur Abhilfe gegen gerichtliche oder sonstige behördliche Entscheidungen zu verstehen, die dazu dienen, fehlerhafte gerichtliche (oder sonstige behördliche) Entscheidungen, sei es im Instanzenweg, sei es auf andere Weise, zu beseitigen (1 Ob 77/14a mwN; RIS-Justiz RS0050080 [T1]; RS0110188).

7. Die von der Beklagten behauptete Verletzung der Rettungspflicht nach Paragraph 2, Absatz 2, AHG durch die Klägerin, weil sie nicht gegen Weisungen der Nebenintervenientin remonstrierte, liegt nicht vor. Nach Paragraph 2, Absatz 2, AHG (in der hier unstrittig relevanten Fassung vor BGBl I 2013/33) besteht ein Ersatzanspruch dann nicht, wenn der Geschädigte den Schaden durch ein Rechtsmittel oder eine Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof hätte abwenden können. Unter „Rechtsmitteln“ im Sinn der zitierten Bestimmung sind prozessuale Rechtsbehelfe zur Abhilfe gegen gerichtliche oder sonstige behördliche Entscheidungen zu verstehen, die dazu dienen, fehlerhafte gerichtliche (oder sonstige behördliche) Entscheidungen, sei es im Instanzenweg, sei es auf andere Weise, zu beseitigen (1 Ob 77/14a mwN; RIS-Justiz RS0050080 [T1]; RS0110188).

Das in § 44 Abs 3 BDG verankerte Remonstrationsrecht lautet: „Hält der Beamte eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund [als der Unzuständigkeit des Organs oder des Verstoßes gegen strafgesetzliche Vorschriften bei deren Befolgung] für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.“

Das in Paragraph 44, Absatz 3, BDG verankerte Remonstrationsrecht lautet: „Hält der Beamte eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund [als der Unzuständigkeit des Organs oder des Verstoßes gegen strafgesetzliche Vorschriften bei deren Befolgung] für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.“

Abgesehen davon, dass die Nebenintervenientin nicht nur mit Weisungen, sondern auch mit Verunglimpfungen arbeitete, bedarf es für die Ausübung einer Remonstrationspflicht der Klägerin der (sogenannten „einfachen“) Rechtswidrigkeit der Weisungen. Die Revisionsgegnerinnen zeigen aber nicht auf, dass die festgestellten Weisungen rechtswidrig waren; sie gehen vielmehr von deren Rechtmäßigkeit aus. Mit dem Remonstrationsrecht nach § 44 Abs 3 BDG können aber Bedenken gegen die Zweckmäßigkeit der Weisung nicht geltend gemacht werden (VwGH 90/09/0064; 2003/09/0119).

Abgesehen davon, dass die Nebenintervenientin nicht nur mit Weisungen, sondern auch mit Verunglimpfungen arbeitete, bedarf es für die Ausübung einer Remonstrationspflicht der Klägerin der (sogenannten „einfachen“) Rechtswidrigkeit der Weisungen. Die Revisionsgegnerinnen zeigen aber nicht auf, dass die festgestellten Weisungen rechtswidrig waren; sie gehen vielmehr von deren Rechtmäßigkeit aus. Mit dem Remonstrationsrecht nach Paragraph 44, Absatz 3, BDG können aber Bedenken gegen die Zweckmäßigkeit der Weisung nicht geltend gemacht werden (VwGH 90/09/0064; 2003/09/0119).

8. Die Unterlassung des Rechtsbehelfs der Remonstration ist der Klägerin auch nicht als Mitverschulden im Sinn des § 1304 ABGB anzulasten.

8. Die Unterlassung des Rechtsbehelfs der Remonstration ist der Klägerin auch nicht als Mitverschulden im Sinn des Paragraph 1304, ABGB anzulasten.

Insbesondere liegt kein Mitverschulden nach dieser Bestimmung vor, wenn die Klägerin das Angebot des amtsführenden Präsidenten des Landesschulrats (Vorgesetzter der Nebenintervenientin), sich bei weiteren Problemen direkt an ihn zu wenden, nicht aufgriff. Zwar meldete sich die Klägerin nicht bei ihm, weshalb er davon ausging, die Probleme seien gelöst. Jedoch war die Nebenintervenientin insbesondere deshalb ungehalten und fühlte sich desavouiert, weil sich die Klägerin im Konflikt um die Stundentafeln und den Aufbaulehrgang direkt an den amtsführenden Präsidenten des Landesschulrats gewandt und er ihr - wie auch bei den Querelen um die zweite lebende Fremdsprache an der HLW - überdies auch noch Recht gegeben hatte. Die Nebenintervenientin wollte (nach

den Feststellungen) den von ihr so empfundenen Ungehorsam der Klägerin, die sich in die den Schulpartnern bzw der Schulleiterin vorbehaltenen Bereiche nicht hineinreden lassen wollte, nicht dulden und setzte sie dementsprechend bei mehreren Gelegenheiten unter Druck, mit dem Ziel, sie gefügig zu machen. Sie war es gewohnt und erwartete, dass man ihr gehorchte. In dieser Situation ist von der Klägerin aber nicht zu verlangen, dass sie sich wiederum an den amtsführenden Präsidenten des Landesschulrats wendet, wenn gerade diese Vorgangsweise die Nebenintervenientin zu diesem Verhalten veranlasste.

Dass die Klägerin das nachträgliche Anbot des Genannten, sich dafür zu verwenden, sie in einer anderen, zumindest gleichwertigen Funktion zu beschäftigen, nicht annahm, begründet keine Verletzung ihrer Schadensminderungspflicht und ist - wie das Erstgericht zutreffend ausführte - für den Grund des Anspruchs nicht relevant. Dieses Anbot kam erst nach der Erkrankung der Klägerin und hätte den Eintritt des Schadens nicht mehr verhindern können.

9. Der Revision der Klägerin ist daher Folge zu geben und das Teil- und Zwischenurteil des Erstgerichts wiederherzustellen.

Der Kostenvorbehalt beruht auf § 52 Abs 4 iVm § 393 Abs 4 ZPO. Der Kostenvorbehalt beruht auf Paragraph 52, Absatz 4, in Verbindung mit Paragraph 393, Absatz 4, ZPO.

Schlagworte

Gruppe: Amtshaftungsrecht

Textnummer

E112842

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:0010OB00106.15T.1124.000

Im RIS seit

09.12.2015

Zuletzt aktualisiert am

11.11.2016

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