



... ein Service des Verlags Versicherungswirtschaft

## Urteil des Monats

## Ein Service der Redaktion Versicherungsrecht

### Mobbing am Arbeitsplatz – Anspruch auf Krankentagegeld?

Ein als angestellter Projektleiter für Brandschutzanlagen tätiger Versicherungsnehmer einer Krankentagegeldversicherung wurde an seinem Arbeitsplatz gemobbt. Wegen der dadurch ausgelösten körperlichen und psychischen Probleme wurde er für längere Zeit ärztlich behandelt und krankgeschrieben.

Das Arbeitsverhältnis endete schließlich zum 31. 8. 2008 durch einen Aufhebungsvertrag. Der Krankentagegeldversicherer zahlte bis zum 22. 6. 2008 das vereinbarte Krankentagegeld in Höhe von 117 Euro. Danach stellte er seine Leistungen ein, nachdem ein von ihm außergerichtlich eingeholtes Gutachten zum Ergebnis gekommen war, dass der Versicherungsnehmer ab diesem Tag zu 100 % arbeitsfähig gewesen sei. Das Mobbingopfer klagte auf Zahlung von Krankentagegeld für den Zeitraum vom 23. 6. bis zum 31. 8. 2008.

Das LG hat die Klage abgewiesen. Das OLG und der BGH gaben dem Versicherungsnehmer Recht. Der BGH schloss sich in seinem Urteil vom 9. 3. 2011 (VersR 2011, 518) nicht der Meinung des Versicherers an, wonach es sich lediglich um eine "konfliktbedingte Arbeitsplatzunverträglichkeit" gehandelt habe, die keinen Anspruch auf Krankentagegeld begründe. Vielmehr ist vorliegend von einer bedingungsgemäßen Arbeitsunfähigkeit des Versicherungsnehmers für die in Streit stehende Zeit auszugehen.

Nach den einschlägigen Versicherungsbedingungen liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn die versicherte Person ihre berufliche Tätigkeit nach medizinischem Befund vorübergehend in keiner Weise ausüben kann, sie auch nicht ausübt und keiner anderweitigen Erwerbstätigkeit nachgeht. Diese Definition der Arbeitsunfähigkeit knüpft an die konkrete berufliche Tätigkeit der versicherten Person und nicht allgemein an ihre beruflichen Möglichkeiten an. Daher ist ein Krankentagegeldversicherer nicht berechtigt, den Versicherungsnehmer auf sogenannte Vergleichsberufe oder gar auf sonstige, auf dem Arbeitsmarkt angebotene Erwerbstätigkeiten zu verweisen.

Eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit entfällt nicht deshalb, weil der Versicherte bei Bereinigung der Konfliktsituation an seinem konkreten Arbeitsplatz oder durch einen Wechsel seines Arbeitsplatzes wieder arbeitsfähig wäre.

Der BGH verwarf auch den Einwand des Versicherers, wonach die Bewältigung einer subjektiv als Mobbingsituation empfundenen Störung des Arbeitsverhältnisses primär kein medizinisches, sondern ein arbeitsrechtliches Problem sei und deshalb mit den gebotenen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten anzugehen sei. Wenn Mobbing einen Arbeitnehmer derart beeinträchtigt, dass er psychisch oder physisch erkrankt und infolgedessen arbeitsunfähig wird, kann ihm ebenso wenig wie bei anderen Krankheiten entgegengehalten werden, er müsse zunächst versuchen, die Ursache seiner Erkrankung zu beseitigen.

### Literaturhinweis:

Weitere interessante Entscheidungen und Aufsätze zum Versicherungsrecht, Haftungs- und Schadensrecht finden Sie in der Zeitschrift Versicherungsrecht (VersR).

