



## **Krankentagegeldanspruch in Folge empfundenen Mobbings! BGH stärkt die Stellung des Versicherungsnehmers**

Ein Versicherungsnehmer beehrte die Fortzahlung von Krankentagegeld. Nach seiner Behauptung sei er psychisch erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seine bisherige Arbeitsleistung zu erbringen. Dies sei durch sogenanntes Mobbing an seinem früheren Arbeitsplatz ausgelöst worden. Die Versicherung stellte die Leistungen des Krankentagegeldes ein, nachdem ein Gutachten eine 100%-ige Arbeitsfähigkeit des Versicherungsnehmers festgestellt hatte. Die Versicherung erklärte, dass ein Krankentagegeldanspruch nicht allein auf Grund einer „konfliktbedingten Arbeitsplatzunverträglichkeit“ begründet werde. Hatte das Landgericht die Klage des Versicherungsnehmers auf Zahlung von Krankentagegeldleistungen noch abgewiesen, hatte das Oberlandesgericht auf die Berufung, dem Versicherungsnehmer den Anspruch jedoch zugesprochen. Die Versicherung beantragte vor dem BGH die Revision. Der BGH bestätigte den Einspruch des Versicherungsnehmers auf Zahlung von Krankentagegeld.

Grund hierfür sei, dass die Definition der Arbeitsunfähigkeit in den Versicherungsbedingungen die konkrete berufliche Tätigkeit der versicherten Person und nicht ihre beruflichen Möglichkeiten anknüpfe. Es ist daher stets, hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit anhand der bisherigen beruflichen konkreten Tätigkeit zu prüfen. In Folge dessen könnte eine Versicherung von dem Versicherungsnehmer, der durch besondere Umstände an seinem bisherigen Arbeitsplatz krankgeworden ist, auch nicht ein Wechsel des Arbeitsplatzes, die Wahl eines anderen Arbeitsumfeldes oder arbeitsrechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber verlangen. Dieser Grundsatz gelte auch dann, wenn der Versicherte an seinem Arbeitsplatz einer tatsächlichen oder von ihm als solcher empfundenen Mobbingsituation ausgesetzt ist oder diese nur so empfindet und hierdurch psychisch oder anderweitig erkrankt ist in Folge dessen er seine berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben kann (BGH, Urteil vom 09.03.2011 -IV ZR 137/10-).

Eine Krankentagegeldversicherung soll Vermögensnachteile durch einen vorübergehenden Ausfall der Arbeitskraft absichern. Ein Verdienstausschlag als Folge von Krankheit kann aber nicht nur entstehen, wenn der Versicherte seinen Beruf im Allgemeinen vorübergehend bei keinem Arbeitgeber ausüben kann. Ein solcher Versicherungsfall und damit auch eine

Eintrittspflicht der Versicherung soll auch gerade dann entstehen, wenn er gerade an seinem konkreten Arbeitsplatz nicht mehr tätig sein kann. Die Arbeitskraft fällt auch dann aus, wenn der Versicherte in Folge Mobbing an seinem bisherigen Arbeitsplatz erkrankt ist und dadurch an der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit in dieser konkreten Ausgestaltung gehindert ist.

Auch wenn der Versicherungsnehmer seinen Arbeitsverhältnis beendet oder der selbständig tätige Versicherte in Folge dessen nicht mehr tätig ist, beendet dies nicht automatisch die Leistungspflicht der Krankentagegeldversicherung. Denn bedingungsgemäß arbeitsunfähig kann auch derjenige Versicherungsnehmer sein, der nicht erwerbstätig ist (BGH, Urteil vom 27.02.2008 -IV ZR 274/06-) Mit den Ausführungen des BGH ist daher entscheidend, ob der Versicherungsnehmer die zuletzt vor Entstehung der behaupteten Arbeitsunfähigkeit ausgeübte berufliche Tätigkeit nach medizinischem Befund vorübergehend in keiner Weise ausüben können, sie auch nicht ausübt und keiner anderweitigen Erwerbstätigkeiten nachgeht. Ist das auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses der Fall, besteht die Arbeitsunfähigkeit weiter fort. Dies zieht automatisch den Anspruch auf Krankentagegeldzahlung nach sich.

Krankentagegeld ist daher von der Versicherung auch für den Fall zu zahlen, dass die behauptete Arbeitsunfähigkeit auf sogenanntes Mobbing zurückzuführen ist. Auch über die Zeit einer Anstellung oder einer selbständigen Tätigkeit hinaus ist Krankentagegeld daher zu leisten.

Dr. Eberhard Frohnecke, Rechtsanwalt

zugleich Fachanwalt für Versicherungsrecht und Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz