

S 9 U 396/20

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
SG München (FSB)
Sachgebiet
Unfallversicherung
1. Instanz
SG München (FSB)
Aktenzeichen
S 9 U 396/20
Datum
16.03.2023
2. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Gerichtsbescheid
Leitsätze

1. Für die Anerkennung von Mobbing als Arbeitsunfall ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitsunfall immer ein punktuelles, auf eine Arbeitsschicht begrenztes Ereignis erfordert, das zu einem Gesundheitsschaden führt. Problematisch ist dabei, dass beim Mobbing der Definition nach nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Betroffenen führen können. Damit kann Mobbing in der Regel nicht zur Anerkennung eines Arbeitsunfalls führen.

2. Ein einzelnes abgrenzbares Gespräch mit Vorgesetzten kann einen Arbeitsunfall darstellen, insbesondere ein ernsthafter und intensiver Streit, in dessen Verlauf unterschiedliche Standpunkte ausgetauscht werden und die unschön, unharmonisch und frostig enden und bei dem sich eine geistig-seelische bzw. psychische Einwirkung erkennen lässt, durch welche sich der physiologische Körperzustand der Versicherten ändert. Bei regelmäßigen und typischen Gesprächen im Beschäftigungsbereich, bei denen es nicht um arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber der Versicherten geht, liegt eine solche Einwirkung nicht vor.

I. Die Klage gegen den Bescheid der Beklagten vom 13.03.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.07.2020 wird abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

T a t b e s t a n d :

Streitig ist, ob bei der Klägerin ein Arbeitsunfall i. S. d. § 8 Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) anzuerkennen ist.

Am 06.08.2018 erlitt die am 09.02.1960 geborene Klägerin einen Unfall, als sie bei einem Gespräch im Stuhl zusammensackte (vgl. Durchgangsarztbericht Akten-Id: 1 Bekl.-Akte, Unfallanzeige Akten-Id: 11 Bekl.-Akte, Fragebogen Akten-Id: 28 Bekl.-Akte, Fragebogen Akten-Id: 32 Bekl.-Akte, Angaben Akten-Id: 32 Bekl.-Akte).

Aus dem Durchgangsarztbericht vom 06.08.2018 (Akten-Id: 1 Bekl.-Akte) ergibt sich u. a. folgende Diagnose: akute psychische Belastungssituation mit a. e. psychogener Synkope. Hergang und Befund würden gegen die Annahme eines Arbeitsunfalls sprechen, weil kein direktes Trauma bzw. eine innere Ursache gegeben sei. Es werde keine Heilbehandlung zulasten der Unfallversicherung durchgeführt, weil kein Unfall im Sinne des SGB VII vorliege.

Durch den (ehemaligen) Bevollmächtigten der Klägerin, B., wurde ein anderer Durchgangsarztbericht vom 06.08.2018 (vgl. Akten-Id: 31 Bekl.-Akte) vorgelegt.

Der Durchgangsarzt, B2., bestätigte die Richtigkeit des Durchgangsarztberichtes, welcher unter Akten-Id: 1 Bekl.-Akte zu finden ist (vgl. Akten-Id: 34, S. 1 Bekl.-Akte). In der Dokumentenübersicht würde kein anderer Durchgangsarztbericht zu sehen sein (vgl. Akten-Id: 34, S. 5).

Mit Bescheid vom 13.03.2020 (Akten-Id: 15 Bekl.-Akte) lehnte die Beklagte die Anerkennung des Ereignisses vom 06.08.2018 als

Arbeitsunfall ab. Bei dem Ereignis handele es sich nicht um einen Unfall im Sinne des Gesetzes. Ein von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis habe nicht festgestellt werden können. Ein Körperschaden sei nicht nachgewiesen.

Dagegen wurde Widerspruch eingelegt (vgl. Akten-Id: 20 Bekl.-Akte).

Der Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 21.07.2020 (Akten-Id: 38 Bekl.-Akte) zurückgewiesen.

Mit ihrer am 17.08.2020 beim Sozialgericht München eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Anerkennung des Ereignisses vom 06.08.2018 als Arbeitsunfall (vgl. Bl. 2 f., 30 ff. SG-Akte).

Mit Schreiben vom 21.06.2021 (Bl. 94 SG-Akte) teilte der Bevollmächtigte der Klägerin mit, dass Ermittlungen einzuleiten seien und legte ärztliches Attest von B. vom 18.06.2021 (Bl. 95 ff. SG-Akte) vor. Danach sei der Vorfall vom 06.08.2018 als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die Klägerin leide bis heute an den Folgen eines anderen Ereignisses vom 08.02.2013. Dies sei mit Bescheid vom 18.03.2015 als Arbeitsunfall anerkannt worden. Am 06.08.2018 habe die Klägerin eine Transitorische Ischämische Attacke erlitten. Die Klägerin habe eine posttraumatische Belastungsstörung erlitten. Es habe jahrelange Fehlbelastungen gegeben und es läge eine arbeitsbedingte Erkrankung vor. Es habe Gewalt am Arbeitsplatz vorgelegen.

In der nichtöffentlichen Sitzung des Sozialgerichts München am 29.06.2021 (vgl. Sitzungsniederschrift Bl 96 ff. SG-Akte) erläuterte die Klägerin auf Nachfrage der Vorsitzenden, dass sie am Unfalltag zusammen mit Herrn B. in der Klinik gewesen sei. Abends habe eine Klinikmitarbeiterin den Durchgangsarztbericht herausgebracht. Diesen habe Herr B. mit seinem Mobiltelefon abfotografiert. Er habe der Klägerin dann einen Ausdruck zukommen lassen. Die Klägerin berichtete über das Unfallereignis am 06.08.2018 Folgendes: Sie sei um kurz vor 9 Uhr auf der Arbeit angekommen. Um ca. 9 Uhr sei das streitgegenständliche Gespräch losgegangen. Es habe sich um einen spontanen Jour fix gehandelt. Worum es bei dem Gespräch gehen sollte, habe die Klägerin nicht gewusst. Normalerweise hätten Jour fix nur mit ihrer Vorgesetzten, Frau T., stattgefunden. Bei dem Gespräch am 06.08.2018 sei aber auch der ehemalige Geschäftsführer, Herr M., anwesend gewesen. Bei dem Gespräch sei es um Umsätze gegangen. Zur Situation vor dem Gespräch schilderte die Klägerin, dass ihr Arbeitsplatz sukzessiv verkleinert worden sei, das Gehalt sei willkürlich gekürzt worden (die letzten 3 Monatsgehälter), gegen sie sei systematisch vorgegangen worden. Die Klägerin sei alleinstehend, sie habe bedrohliche Existenznot verspürt, sie habe nicht gewollt, dass man ihr kündige. Sie habe aufgrund ihrer Schwerbehinderung täglich Schmerzen und Angst um ihre Existenz gehabt. Das Gespräch am 06.08.2018 sei sehr spontan gewesen. Die Klägerin habe mit ihrer Vorgesetzten, Frau T., gesprochen. Frau T. habe nicht gewusst., worum es gehen solle. Auch im Sekretariat, wo man angerufen habe, sei der Inhalt des Gesprächs nicht bekannt gewesen. Es sei noch versucht worden, den Betriebsrat zu informieren. Dieser sei noch nicht im Haus gewesen. Gehaltsabteilung und Integrationsamt würden von der willkürlichen Gehaltskürzung nichts gewusst haben. Der Schwerbehindertenerbeitsplatz sei so nicht zu halten gewesen. Die Klägerin habe eine Sonnenbrille auf gehabt. Es sei ihr erlaubt worden, diese auch während des Jour fix zu tragen. Die Klägerin habe einen Augeninfarkt mit Netzhautablösung erlitten. Sie sei deshalb sehr lichtempfindlich gewesen. Die Klägerin habe das Gespräch als "spontan" empfunden. Bei dem Gespräch sei es dann um die Umsätze gegangen. Die Klägerin mache vor allem Kalt-Akquise. Es sei ihr noch gelungen, einen aktuellen Ausdruck vom Umsatz zu erstellen. Es habe eine Zielvereinbarung gegeben: 300.000 Euro für 2018. Dies sei illusorisch. Ihr seien die Hauptkunden weggenommen worden. Sie habe die Zielvereinbarung aber einfach unterschrieben. Herr M. sei dann ziemlich harsch geworden und habe sie gefragt, wie sie das denn erreichen wolle. Es habe ihr die Sprache verschlagen, sie sei sprachlos geworden, sie habe Atemaussetzer gehabt, sie sei starr geworden, Herr M. habe dann zu ihr gesagt: "Wenn sie nicht mit mir reden wollen, gehe ich zur Personalabteilung und es gibt eine Abmahnung". Das war das letzte, was die Klägerin gehört habe. Danach könne sie sich nicht mehr genau an alles erinnern. Sie sei im Stuhl nach vorne gefallen. Sie habe eine Skoliose-Aufrichtung hinter sich. Sie sei deshalb nicht umgefallen oder zu Boden gefallen. Sie könne sich noch erinnern, dass 2 Männer auf sie eingeredet hätten. Sie sei dann auch in den Krankenwagen verbracht worden. Zwischendurch sei sie immer wieder in Ohnmacht gefallen. Sie habe noch ausdrücken können, dass man "B3." anrufe. B3. (gemeint B.) habe dann auch veranlasst, dass man sie in das Klinikum rechts der Isar einweise. Auch im Krankenhaus sei sie immer wieder zusammengebrochen. Es sei auch der Verdacht eines Schlaganfalls untersucht worden. Sie habe die Klinik gegen 19 Uhr verlassen am 06.08.2018. Sie habe dort nicht genächtigt. Der Bevollmächtigte der Klägerin erklärte, es habe sich um ein außergewöhnliches Ereignis gehandelt. Die Klägerin sei an die Wand genagelt worden. Die Kündigung der Klägerin habe gedroht. Die Klägerin erläuterte: Im Vorfeld sei bereits über eine Kündigung besprochen worden. Auch das Integrationsamt sei informiert gewesen. Die Klägerin hätte ihren Arbeitsplatz gerne erhalten. Sie habe nichts falsch gemacht. Sie habe gut gearbeitet. Das Integrationsamt habe ihr zur Kündigung geraten, sie habe sich allerdings noch Bedenken erbeten. Zum Unfallzeitpunkt sei sie Konzernschwerbehindertenvertreterin gewesen. Es habe auch schon einen Auflösungsvertrag im Entwurf gegeben. Dieser sei vom Geschäftsführer nicht unterschrieben worden. Deshalb habe die Klägerin weitergearbeitet. Die Klägerin habe dem Aufhebungsvertrag in dieser Form zugestimmt. Der Bevollmächtigte der Klägerin erklärte, es habe sich um eine außergewöhnliche, betriebsbezogene Stresssituation gehandelt, welche für die Klägerin nicht alltäglich gewesen sei.

In der nichtöffentlichen Sitzung des Sozialgerichts München am 29.06.2021 wurden zudem Zeugen vernommen.

Die Zeugin zu 1), T., erklärte zum Ereignis vom 06.08.2018: Es habe sich um einen regelmäßigen Jour fix im Büro des Geschäftsführers gehandelt. Dies sei im Sales-Bereich ganz normal. Die Klägerin sei bereits mit Sonnenbrille in das Büro reingegangen. Die Zeugin habe die Klägerin noch gefragt, ob sie eine Kundenliste erhalten habe (Neukunden, Up-Selling). Die Klägerin habe erklärt, dass sie die Liste nicht erhalten habe. Die Zeugin habe darüber mit Herrn P. noch einmal sprechen wollen. Die Zeugin habe bei dem Gespräch neben der Klägerin gesessen. Der Geschäftsführer habe beiden gegenübergesessen. Der Geschäftsführer habe gefragt, wie die Akquise laufe, von der Klägerin sei dann keine Reaktion mehr gekommen. Der Kopf sei der Klägerin auf die Brust gefallen. Die Zeugin zu 1) habe noch gefragt: "Geht es dir gut?" Es sei keine Reaktion erfolgt. Man habe die Assistenz informiert, ein Glas Wasser bereitgestellt und den Rettungsdienst gerufen. Die Zeugin habe dann das Büro verlassen, der Geschäftsführer auch und man habe auf den Rettungsdienst gewartet. Die Zeugin könne sich nicht daran erinnern, dass der Jour fix spontan zustande gekommen sei. Bei dem Gespräch habe es um Neukunden-Akquise gehen sollen und den Status Quo. Die Zeugin könne nicht sagen, ob eine Kündigung der Klägerin im Raum gestanden habe. Die Zeugin sei die direkte Vorgesetzte der Klägerin gewesen. Es habe einen Austausch mit dem Integrationsamt gegeben. Welchen Status dieser Austausch genau gehabt habe, wisse die Zeugin nicht. Die Zeugin sei ziemlich verwundert darüber gewesen, dass die Klägerin eine Sonnenbrille getragen habe. Die Zeugin habe nicht danach gefragt, warum die Klägerin dies tue. Auf Nachfrage der Vorsitzenden sagte die Zeugin aus, dass das Betriebsklima aufgrund der wirtschaftlichen Lage angespannt gewesen sei. Im Sales-Bereich herrsche grundsätzlich Umsatzdruck. Es könne sein, dass Zielvereinbarungen abgeschlossen worden seien. Genaueres könne die Zeugin nicht sagen. Es könne auch sein, dass eine Kundenumverteilung gemacht worden sei. Dies sei nicht ungewöhnlich und habe zum Teil strategische Gründe. Der Zeugin seien keine

weiteren Ereignisse (außergewöhnlich, Arbeitsunfall) mit der Klägerin bekannt. Sie könne auch nicht sagen, dass sie mit der Klägerin "Schwierigkeiten" gehabt habe. Die Zeugin erklärte weiter, dass der ganze Vorfall nicht lange gedauert habe. Die Mimik der Klägerin sei schwer wahrzunehmen gewesen. Die erste Frage im Gespräch zur Kundenliste habe die Klägerin noch beantwortet, dann sei keine Reaktion mehr erfolgt. Es sei ein Vormittagstermin gewesen. Die Zeugin vermutete, dieser habe gegen 10 Uhr stattgefunden. Vom Beginn des Gesprächs bis zum Ereignis seien 5 bis 10 Minuten etwa vergangen. Die Zeugin könne sich nicht daran erinnern, dass das Wort "Abmahnung" beim Gespräch gefallen sei. Zum Thema "Mobbing" befragt, gab die Zeugin an, dass sie selbst die Klägerin nicht gemobbt habe. Sie könne nicht beurteilen, ob Mobbing durch jemand anders im Betrieb stattgefunden habe. An außergewöhnliche Belastungen in Richtung Mobbing könne sich die Zeugin nicht erinnern. Auf Nachfragen des Bevollmächtigten der Klägerin erklärte die Zeugin, dass ein Jour fix zwischen Klägerin und Zeugin alle 14 Tage in etwa stattgefunden habe. Hin und wieder sei der Geschäftsführer anwesend gewesen, insbesondere wenn die Umsatz- und Geschäftsentwicklung schlecht gewesen seien. Zu dem Zeitpunkt seien die Zahlen nicht gut gewesen. Die Zahlen der Klägerin im Bereich Sales seien zu diesem Zeitpunkt nicht entsprechend der Erwartungen gewesen. Die Sonnenbrille sei der Zeugin deshalb in Erinnerung, weil dies untypisch sei in geschlossenen Räumen. Die Klägerin habe aber der Zeugin gegenüber ihre Augenerkrankung mal erwähnt.

Der Zeuge zu 2), M., erklärte zum Ereignis vom 06.08.2018, dass ein Jour fix zwischen Frau T. und der Klägerin im Geschäftsführerbüro stattgefunden habe. Die Klägerin habe zunächst im Vorzimmer gewartet, bis Frau T. eingetroffen sei. Man habe um die Ecke (wie ein U) gesessen. Die erste Frage sei gewesen, ob die Klägerin eine Liste erhalten habe (Kundenliste, Akquise) von Herrn P.. Was die Klägerin geantwortet habe, wisse der Zeuge nicht mehr genau. Er habe die Klägerin dann gefragt, wie die Akquise laufe. Darauf sei keine Antwort gekommen. Nach ca. 1 bis 2 Minuten habe der Zeuge erneut gefragt, ob die Klägerin ihn verstanden habe. Er habe keine Antwort erhalten. Der Kopf der Klägerin sei dann auf ihre Brust gefallen. Man habe die Klägerin nochmal versucht anzusprechen. Man habe dann die Assistentinnen verständigt (Frau S. und Frau F.). Frau S. habe die Atmung kontrolliert. Eine der Assistentinnen habe den Rettungsdienst verständigt. Der Zeuge sei dann aus dem Zimmer raus. Der Rettungssanitäter habe die Tür verschlossen. Später sei die Klägerin mit einem Transportstuhl zum Aufzug gebracht worden. Bei dem Jour fix sei es um die Überprüfung einer Produktidee und das Konzept gegangen. Man habe überprüfen wollen, ob die Idee funktioniert habe. Der Jour fix habe etwa einmal im Monat zwischen dem Geschäftsführer, Frau T. und der Klägerin stattgefunden. Das sei ein Dauertermin gewesen. Dieser sei im Kalender gespeichert gewesen. Das Gespräch habe vormittags stattgefunden. Der Zeuge könne sich nicht erinnern, wann genau, er schätze so 10/11 Uhr. Auf Nachfrage der Vorsitzenden zur Zufriedenheit mit der Arbeit der Klägerin erklärte der Zeuge, dass er für das spezielle Produkt eine Lücke gesehen habe, die Dokumentation sei lückenhaft gewesen. Allgemein habe es in unterschiedlichen Produkten "nicht genau gepasst". Nach einer möglichen Kündigung befragt, erklärte der Zeuge, dass er nicht mehr genau den zeitlichen Verlauf sagen könne, wann Gespräche mit dem Integrationsamt stattgefunden haben. Er könne nicht genau sagen, ob dies auch schon zum Zeitpunkt des Unfallereignisses der Fall gewesen sei. Später sei ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Genauere Angaben seien nur möglich mit Blick in die Personalakte. Die Klägerin habe eine dunkle Brille getragen, vermutlich eine Sonnenbrille. Diese habe sie schon beim Betreten des Büros aufgehoben. Über die Krankheitsgeschichte der Klägerin wisse der Zeuge nichts. Mit dem Bewegungsapparat sei etwas gewesen (höhenverstellbarer Schreibtisch u. a.). Der Zeuge habe der Klägerin am 06.08.2018 nicht mit einer Abmahnung gedroht. Es könne sein, dass mal eine Abmahnung ausgesprochen worden sei, aber nicht an diesem Tag. Wenn dem so sei, ergebe sich das aus der Personalakte. Es könne sein, dass es ein früheres Ereignis mit dem vorherigen Geschäftsführer gegeben habe, das wisse der Zeuge nicht. Nach dem Betriebsklima gefragt, gab der Zeuge an, dass es eine wirtschaftliche Drucklage gegeben habe, das Betriebsklima sei aber trotzdem kollegial und nicht feindselig gewesen. Nach Schwierigkeiten mit der Klägerin befragt, gab der Zeuge an, dass unterschiedliche Aufgabenpakete für die Klägerin geschnürt worden seien, es sei immer wieder versucht worden, etwas Passendes für die Klägerin zu finden, man habe dabei Rücksicht nehmen wollen auf die Behandlungen der Klägerin. Ob eine Zielvereinbarung unterschrieben worden sei, wisse der Zeuge nicht. Dies sei Aufgabe von Frau T. gewesen. Es habe Provision gegeben, nach der Erinnerung des Zeugen in Höhe von maximal 3 Monatsgehältern. 300.000 Euro sei als Verkaufsziel für eine Verkäuferin allgemein realistisch. Auf Nachfrage des Bevollmächtigten der Klägerin erklärte der Zeuge, er wisse nicht, ob der Klägerin Gehälter gekürzt worden seien. Zu einer evtl. Abmahnung könne er keine konkreten Angaben machen. Er habe die Klägerin nicht loswerden wollen. Man habe nach verschiedenen Möglichkeiten gesucht und auch Gespräche mit dem Integrationsamt geführt. Am 06.08.2018 sei es nicht um Kündigung, Aufhebung o. ä. gegangen. Auf Frage der Bevollmächtigten der Beklagten erklärte der Zeuge, das Gespräch habe nur etwa 5 Minuten gedauert. Solche Jour fix würden regelmäßig stattfinden. Es sei ein Serientermin gewesen. Aufgrund des Ereignisses sei der Termin außergewöhnlich verlaufen. Es sei allein um ein Produkt gegangen (Umstellung Bezahlprodukt auf zunächst kostenlose Version, dann weitere Akquise). Er habe im September 2018 dann in die weitere Planung einsteigen müssen und habe überprüfen müssen, ob die Ideen funktionieren oder nicht. Ob die Klägerin besondere Funktionen (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung) innegehabt habe, wisse er nicht genau. Aus Sicht des Zeugen habe es zu keinem Zeitpunkt eine Eskalation gegeben. Es sei nicht laut geworden. Auf die Nachfrage der Klägerin zum Aufhebungsvertrag gab der Zeuge an, dass Aufhebungsvertrag, Abmahnung, Kündigung nicht Gegenstand des Jour fix am 06.08.2018 gewesen seien.

Im nichtöffentlichen Termin des Sozialgerichts München am 29.06.2021 übergab die Beklagtenvertreterin noch Akte zu einem Unfall vom 08.02.2013. Der Termin wurde dann vertagt.

Mit Schreiben vom 02.09.2021 (Bl. 113 SG-Akte) teilte die Beklagte mit, dass kein äußeres Ereignis nachweisbar sei, aufgrund dessen das Vorliegen eines Unfallereignisses zu bejahen wäre. Es stelle sich die Frage, wie es möglich sei, dass im Widerspruchsverfahren ein Durchgangsarztbericht vorgelegt werden konnte, der gegenteilige Angaben enthalte.

Mit gerichtlichem Schreiben vom 02.12.2021 (Ifd. Nr. 87 SG-Akte) übermittelte die Vorsitzende das Verfahren zur Überprüfung an die Staatsanwaltschaft ().

Mit Beschluss vom 02.12.2021 (Bl. 126 f. SG-Akte) wurde der Rechtsstreit gemäß [§ 114 Abs. 3](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ausgesetzt.

Mit gerichtlichem Schreiben vom 09.06.2022 (Bl. 138 f. SG-Akte) wurde den Beteiligten mitgeteilt, dass das Verfahren vorläufig als erledigt betrachtet werde.

Es liegt Mitteilung der Einstellung des Ermittlungsverfahrens gemäß [§ 170 Abs. 2 StPO](#) vom 31.10.2022 (Bl. 157 SG-Akte) vor. Ein Tatnachweis könne nicht mit der für eine Anklageerhebung notwendigen Sicherheit geführt werden.

Mit Schreiben vom 09.11.2022 (Bl. 154 SG-Akte) beantragte der Bevollmächtigte der Klägerin Fortsetzung des Verfahrens.

Mit gerichtlichem Schreiben vom 16.11.2022 (Bl. 164 f. SG) teilte die Vorsitzenden den Beteiligten mit, dass das Verfahrens fortgesetzt werde. Die Beteiligten wurden zur Entscheidung durch Gerichtsbescheid gemäß [§ 105 SGG](#) angehört.

Der Bevollmächtigte der Klägerin beantragt (sinngemäß), unter Aufhebung des Bescheids der Beklagten vom 13.03.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.07.2020 festzustellen, dass es sich bei dem Ereignis vom 06.08.2018 um einen Arbeitsunfall handelt.

Die Beklagte beantragt die Klageabweisung.

Das Gericht hat die Akten der Beklagten sowie die Akte der Staatsanwaltschaft München I beigezogen. Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf den Inhalt der Prozessakte sowie der beigezogenen Akten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Das Gericht konnte gemäß [§ 105 Abs. 1 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid entscheiden, da die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist, der Sachverhalt geklärt ist und die Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten haben.

Die Klage wurde nach Durchführung des gesetzlich vorgeschriebenen Widerspruchsverfahrens form- und fristgerecht ([§§ 87, 90, 92 SGG](#)) eingelegt und ist zulässig.

Streitgegenstand gemäß [§ 95 SGG](#) ist allein die Anerkennung eines Versicherungsfalles. Das Vorliegen einer Berufskrankheit ist nicht zulässiger Streitgegenstand. Streitgegenständlich ist zudem allein das Ereignis vom 06.08.2018. Andere Ereignisse sind nicht zulässiger Streitgegenstand.

In der Sache erweist sich die Klage als unbegründet. Der Bescheid der Beklagten vom 13.03.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.07.2020 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [§§ 2, 3, 6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit. Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#) sind Unfälle zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Es ist dabei grundsätzlich erforderlich (z. B. BSG, Urt. v. 30.01.2007, [B 2 U 8/06 R](#), juris), dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang), dass diese Verrichtung zu dem Unfallereignis geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheits(erst)schaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität) (vgl. BSG, Urt. v. 15.11.2016, [B 2 U 12/15 R](#), SozR 4-2700 § 2 Nr. 37; Urt. v. 05.07.2016, [B 2 U 16/14 R](#), SozR 4-2700 § 8 Nr. 58; Urt. v. 17.12.2015, [B 2 U 8/14 R](#), SozR 4-2700 § 8 Nr. 55). Für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ist das Entstehen von länger andauernden Unfallfolgen auf Grund des Gesundheits(erst)schadens (haftungsausfüllende Kausalität) keine Voraussetzung. Dies ist Voraussetzung für die Gewährung einer Verletztenrente (BSG, Urt. v. 12.04.2005, [B 2 U 11/04 R](#), SozR 4-2700 § 8 Nr. 14; Urt. v. 12.04.2005, [B 2 U 27/04 R](#), SozR 4-2700 § 8 Nr. 15). Dabei müssen die versicherte Tätigkeit, die Schädigung und die eingetretene Gesundheitsstörung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nachgewiesen sein, während für den ursächlichen Zusammenhang als Voraussetzung der Entschädigungspflicht grundsätzlich die hinreichende Wahrscheinlichkeit, nicht aber die bloße Möglichkeit ausreicht (vgl. m. w. N. BSG, Urt. v. 09.05.2006, [B 2 U 1/05 R](#), SozR 4-2700 § 8 Nr. 17; Urt. v. 17.02.2009, [B 2 U 18/07 R](#), SozR 4-2700 § 8 Nr. 31).

Das Gericht ist ausgehend von diesen Vorgaben davon überzeugt, dass die Klägerin am 06.08.2018 keinen Arbeitsunfall i. S. d. gesetzlichen Unfallversicherung erlitten hat.

Fraglich sind im vorliegenden Fall das Vorliegen eines Unfallereignisses, der Gesundheits(erst)schaden bzw. die Unfallkausalität.

Die Klägerin macht insbesondere Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing geltend. Das Vorliegen körperlicher Gewalt am 06.08.2018 kann ausgeschlossen werden bzw. ist nicht vorgetragen. Ein körperlicher "Angriff" o. ä. ist nicht bewiesen. Die Klägerin geht vom Vorliegen psychischer Gewalt aus. Für die Anerkennung des "Mobbings" als Arbeitsunfall ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitsunfall immer ein punktuell, auf eine Arbeitsschicht begrenztes Ereignis sein muss, das zu einem Gesundheitsschaden führt. Mobbing wäre das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, bzw. fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (m. w. N. SG Darmstadt Urt. v. 31.08.2012, [S 3 U 44/09](#), BeckRS 2012, 214777). Nach Auffassung der DGUV ist Mobbing eine konfliktthafte Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen bzw. Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, bei der eine Person von einer oder einigen Personen systematisch, oft (mindestens einmal pro Woche) und während längerer Zeit (mindestens über sechs Monate) mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (Barkow von Creyzt, Mobbing für die kalte Kündigung, NJOZ 2022, 865). Problematisch für die Anerkennung als Arbeitsunfall ist dabei, dass nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Betroffenen führen können. Damit kann "Mobbing" in der Regel nicht zur Anerkennung eines Arbeitsunfalls führen. Die Situation vor dem Gespräch, wie sie die Klägerin im Rahmen der nichtöffentlichen Sitzung schilderte (sukzessive Verkleinerung Arbeitsplatz, willkürliche Kürzung Gehalt, systematisches Vorgehen gegen sie), ist nicht konkretisiert vorgetragen worden und auch nicht bewiesen. Dies könnte aber unter dem Gesichtspunkt des begrenzten Ereignisses (wie dargestellt) auch nicht als Arbeitsunfall anerkannt werden.

Die Klägerin bezieht sich dann konkret auf ein Ereignis vom 06.08.2018. Selbst wenn man das Problem der Anerkennung von "Mobbing" außer Acht lässt, stellt aber auch das Ereignis vom 06.08.2018 nach Überzeugung des Gerichts keinen Arbeitsunfall dar (vgl. LSG Hessen Urt. v. 23.10.2012, [L 3 U 199/11](#), BeckRS 2012, 76289). Auch wenn man das Ereignis vom 06.08.2018 als einmaligen Akt ansieht, erfüllt es nicht den Tatbestand eines Arbeitsunfalls.

Es ist schon zweifelhaft, ob durch das Gespräch eine Einwirkung "von außen auf den Körper" der Klägerin erfolgte. Zwar können auch geistig-seelische bzw. psychische Einwirkungen einschließlich bloßer Wahrnehmungen, z. B. durch ernsthaften Streit mit Vorgesetzten Einwirkungen darstellen (BeckOGK/Ricke, Stand: 01.08.2022, SGB VII § 8 Rn. 42). Das BSG geht dabei davon aus, dass für den Unfallbegriff nicht konstitutiv ist, dass ein besonderes, ungewöhnliches oder gar "extremes" Geschehen vorliegt. Auch alltägliche Vorgänge können ein von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis darstellen. Für die erforderliche Einwirkung von außen genüge es, dass die Klägerin die gesprochenen Worte mit den Hörzellen ihrer Ohren und die Gestik sowie Mimik ihres Gesprächspartners mit den Sehzellen ihrer Augen wahrnehme, so dass sich ihr physiologischer Körperzustand ändere, was bei intensiven Gesprächen, in deren Verlauf unterschiedliche Standpunkte ausgetauscht werden würden und die unschön, unharmonisch und frostig enden würden, gegeben sei (BSG, Urteil v. 06.05.2021, [B 2 U 15/19 R](#), [NJW 2021, 3613](#)). Ein solch intensives Gespräch mit Austausch unterschiedlicher Standpunkte lag hier nach den Zeugenaussagen und auch den Aussagen der Klägerin ("sprachlos") am 06.08.2018 aber nicht vor. Bereits nach etwa 5 bis 10 min reagierte die Klägerin nicht mehr. Ab wann die Klägerin optisch und akustisch dem Gespräch nicht mehr folgen konnte, lässt sich nicht aufklären. Die Klägerin trug nach allen Aussagen übereinstimmend bereits bei Beginn des Gesprächs eine Sonnenbrille. Das Gericht folgt im Weiteren den Aussagen der beiden Zeugen und ist davon überzeugt, dass regelmäßig Besprechungen zwischen der Klägerin und den Zeugen stattgefunden haben. Das ist im Beschäftigungsbereich der Klägerin auch nicht unüblich. Nach den Aussagen der Zeugen, denen das Gericht folgt, ist es bei Gespräch nicht um arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber der Klägerin (insbesondere Kündigung) gegangen, sondern zunächst um eine Kundenliste und anschließend um die Frage, wie die Akquise laufe, worauf die Klägerin aber schon nicht mehr reagiert hat. Darin kann das Gericht keine geistig-seelische bzw. psychische Einwirkung erkennen, durch welche sich der physiologische Körperzustand der Klägerin geändert haben kann. Selbst bei bewiesenem Vorliegen arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen wäre ein Unfallereignis nicht zwingend zu bejahen (vgl. SG Darmstadt Ur. v. 31.08.2012, [S 3 U 44/09](#), BeckRS 2012, 214777; SG Gelsenkirchen Ur. v. 20.05.2021, [S 37 U 246/19](#), BeckRS 2021, 36217). Ein Ereignis, dass zu einer besonderen Beeindruckung der Klägerin, z. B. Schock, psychisches Trauma, geführt hat, liegt nach Überzeugung des Gerichts nicht vor (anders bei Suizid nach Personalgespräch vgl. Bayer. LSG, Ur. v. 29.04.2008, [L 18 U 272/04](#), [NZS 2009, 232](#)).

Auch ein Gesundheitsschaden durch das Ereignis kann nicht im Vollbeweis festgestellt werden bzw. fehlt es am Vorliegen der Unfallkausalität. Der Durchgangsarzt diagnostizierte zwar eine akute psychische Belastungssituation mit am ehesten psychogener Synkope. Er führte dies aber auf eine innere Ursache zurück und lehnte das Vorliegen eines Versicherungsfalls ab. Aus dem Durchgangsarztbericht ergibt sich zudem, dass die Klägerin bereits in domo in psychosomatischer Behandlung war. Eine Depression war bekannt. Die Einnahme verschiedener Medikamente zur Behandlung von psychischen Erkrankungen war gegeben. Nach den Angaben der Klägerin ist sie noch am Tag des Ereignisses wieder aus dem Krankenhaus nach Hause gegangen. Eine besondere Heilbehandlung zulasten der Beklagten ist vom Durchgangsarzt auf Grund des Ereignisses dann nicht durchgeführt worden.

Zwischen dem Gesundheitserstschaden und den behaupteten Unfallfolgen muss ein Ursachenzusammenhang bestehen (BSG, Ur. v. 12.04.2005, [B 2 U 27/04 R](#), [SozR 4-2700 § 8 Nr. 15](#)). Dabei gilt zunächst die Äquivalenztheorie, wonach jedes Ereignis Ursache eines Erfolges ist, das nicht hinweggedacht werden kann, ohne dass der Erfolg entfiel. Auf zweiter Ebene ist die Unterscheidung zwischen solchen Ursachen notwendig, die rechtlich für den Erfolg verantwortlich gemacht werden bzw. denen der Erfolg zugerechnet wird, und den anderen, für den Erfolg rechtlich unerheblichen Ursachen. Diese Unterscheidung erfolgt im Sozialrecht nach der Theorie der wesentlichen Bedingung. Danach sind nur solche Ursachen kausal und rechtserheblich, die wegen ihrer besonderen Beziehung zum Erfolg zu dessen Eintritt wesentlich mitgewirkt haben (z.B. BSG, Ur. v. 12.04.2005, [B 2 U 27/04 R](#), [SozR 4-2700 § 8 Nr. 15](#)).

Als Folge eines Arbeitsunfalls i. S. d. [§ 8 SGB VII](#) sind Gesundheitsstörungen nur zu berücksichtigen, wenn das Unfallereignis und das Vorliegen der konkreten Beeinträchtigung bzw. Gesundheitsstörung jeweils bewiesen und die Beeinträchtigung mit Wahrscheinlichkeit auf das Unfallereignis zurückzuführen ist, was im Fall der Klägerin nach Überzeugung des Gerichts nicht der Fall ist.

Nach Überzeugung des Gerichts ist hier jedenfalls die "Theorie der wesentlichen Bedingung" nicht erfüllt. Nach Überzeugung des Gerichts ist die einzelne Einwirkung durch das Gespräch nicht derart hervorgehoben bzw. sticht nicht derart hervor, dass sie für die Entstehung des behaupteten Gesundheitsschadens eine wesentliche Rolle spielte. Zudem liegen hier konkurrierende, nicht versicherte Ursachen außerhalb des Ereignisses vom 06.08.2018 vor, auf die die Beschwerden objektiv kausal wesentlich zurückzuführen sind: Vorschaden (bereits bestehende Depression mit Einnahme von Medikamenten), mögliche weitere (auch juristische) Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, bestehende Existenzängste und Angst vor Arbeitsplatzverlust. Diese Ursachen haben das Unfallgeschehen derart geprägt, dass sie die versicherte Ursache verdrängen, weil sie überragende Bedeutung für die Reaktion der Klägerin hatten.

Die Voraussetzungen für die Anerkennung des Ereignisses vom 06.08.2018 als Arbeitsunfall sind daher insgesamt nicht gegeben. Da kein Arbeitsunfall vorliegt, kamen Entschädigungspflichten der Beklagten vorliegend nicht in Betracht.

Die Klage konnte daher keinen Erfolg haben und war abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 183, 193 SGG](#).

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-04-12