S 3 U 44/09

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Hessisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Unfallversicherung
Abteilung	9
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 3 U 44/09
Datum	31.08.2012

2. Instanz

Aktenzeichen	L 9 U 162/12
Datum	29.08.2013

3. Instanz

Datum	17.12.2013
-------	------------

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Darmstadt vom 31. August 2012 wird zurückgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Im Streit steht die Anerkennung der vom Kläger als Stalking bzw. Mobbing empfundenen Vorkommnisse an seinem früheren Arbeitsplatz als Luftsicherheitsassistent bei der C. AG als Arbeitsunfall sowie die Gewährung daraus resultierender Entschädigungsleistungen.

Ein entsprechender Anspruch wurde von dem Kläger erstmals mit Schreiben vom 6. Juni 2008 in einem abgeschlossenen Parallelverfahren vor dem Sozialgericht Darmstadt geltend gemacht. Daraufhin wurde von der Beklagten ein separates Verwaltungsverfahren zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen eines Arbeitsunfalls eröffnet. Als "Mobbing-Handlungen" ihm gegenüber wurde von

dem Kläger im Folgenden angegeben:

â " â; das Wegschicken durch einen Sachbearbeiter bzw. durch die Arbeitsmedizin vor anderen Angestellten am 6. und 7. Juli 2007 â; "

â " â; die Einbehaltung seines Gehalts bzw. seine Kandigung â; "

â " â; die Weigerung der C. gegen eine ehemalige Kollegin/Kollegen vorzugehen, die Mobbing bzw. Stalking betreibt â; "

â " â; diskriminierendes Verhalten der Arbeitsmedizinerin Dr. E. im Vergleich gegenüber Angestellten aus dem islamischen Kulturkreis bzw. im Vergleich zu alleinerziehenden Frauen â; "

Auf Nachfrage der Beklagten teilte der Kläger mit Schreiben vom 22. Juli 2008 mit, hierdurch sei es zu Gesundheitsschäden gekommen, die noch nicht abschließend geklärt seien.

Mit Bescheid vom 2. September 2008 lehnte die Beklagte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls sowie die Gewährung von Entschädigungsleistungen aufgrund der vom Kläger benannten Ereignisse ab. Hiergegen erhob der Kläger am 5. September 2008 Widerspruch den er unter anderem damit begrandete, dass es sich nicht um Ereignisse aus dem Jahr 2007, sondern aus dem Jahr 2005 handeln masse. In einem Schreiben an die Beklagte vom 17. November 2008 teilte der Kläger der Beklagten weiterhin mit, am 27. September 2004 sei er von einer "Arbeitskollegin aus dem islamischen Kulturkreis" mit den Worten "faules Schwein" und "Halts Maul" beleidigt worden. Sein Begehren, diesbezüglich tätig zu werden und ihm eine finanzielle Entschädigung zu gewähren, sei von dem ehemaligen Arbeitgeber abgelehnt worden. Dieses Ereignis und die "wissentliche Duldung eines deutschfeindlichen Verhaltens" hatzen bei ihm zu psychischen Erkrankungen gefährt. Mit Widerspruchsbescheid vom 13. März 2009 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurack, da sich nach dem Vorbringen des Klägers weder konkrete Anhaltspunkte für das Eintreten eines Arbeitsunfalls noch für einen hierdurch bedingten körperlichen Schaden ergeben hatzen.

Hiergegen hat der Kläger am 20. März 2009 Klage vor dem Sozialgericht Darmstadt erhoben.

Gegenüber dem Sozialgericht hat der Kläger mit Schreiben vom 24. Juli 2009 mitgeteilt, es gehe "vorliegend nicht um ein konkretes Ereignis unter Angabe des genauen Tages, da das wesentliche Mobbing und Stalking durchgehend in den Jahren 2004 und 2005 erfolgt sei. Die von der Unfallkasse aufgefahrten Ereignisse stellten nur "Beispiele von vielen" dar. Die Diskriminierungen seien ihm gegenüber erfolgt, da er nicht dem islamischen Kulturkreis angehöre. In einem weiteren Schreiben vom Juli 2011 fahrte der Kläger aus, schwerwiegender als die Beleidigungen der ehemaligen Arbeitskollegin am 27. September 2004 sei für ihn gewesen, dass es der zuständige Personalreferent abgelehnt habe, gegen diese vorzugehen bzw. ihn an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. Hierdurch sei es zu psychischen Erkrankungen gekommen. Seine Erkrankungen seien alle durch das "mobbing-behaftete Arbeitsklima" entstanden.

Das Sozialgericht hat den Kläger im Rahmen der mandlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht am 31. August 2012 nochmals persönlich angehört und

sodann unter dem gleichen Datum die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger habe keinen Anspruch auf die Feststellung, dass es sich bei den Ereignissen vom 6. und/oder 7. Juli 2005 um einen Arbeitsunfall handle. Dem stehe bereits der Umstand entgegen, dass es sich hierbei um kein punktuell, auf eine Arbeitsschicht begrenztes Ereignis handle, das einen Gesundheitsschaden hervorgerufen habe. Bei Mobbing handle es sich um das systematische Anfeinden, Schikaniere 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 seien und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Die Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen bestehe darin, dass dabei nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führe (Verweis auf BAG, Urteil vom 16. Mai 2007, [8 AZR 709/06](#)). Der Kläger habe mit seinem Vortrag über die von ihm behaupteten Einwirkungen am Arbeitsplatz anschaulich belegt, dass diese Definitionen auch auf seinen Fall zutreffend seien, indem er eine Reihe von Vorkommnissen aus den Jahren 2004 und 2005 als jeweiligen Teil des mobbinghaften Verhalten seines Arbeitgebers dargelegt habe. Folglich fehle es an einem konkreten, zeitlich begrenzten Ereignis, welches ausser für eine gesundheitliche Beeinträchtigung gewesen sein könnte. Soweit der Kläger der Ansicht sei, ein solches Ereignis sei in den Vorkommnissen vom 6. bzw. 7. Juli 2005 zu sehen, könne dem aus tatsächlichen und rechtlichen Gründen nicht gefolgt werden. Der Kläger habe im Rahmen der mündlichen Verhandlung mitgeteilt, dass die damaligen Gespräche erfolgt seien, da er aufgrund des von ihm als Mobbing empfundenen Verhaltens von Kolleginnen und Kollegen davon ausgegangen sei, er sei zur Zurückbehaltung seiner Arbeitsleistung berechtigt, was sein Arbeitgeber wohl anders gesehen habe. Hierbei habe es sich um eine rein juristische Auseinandersetzung gehandelt, die damit endete, dass der Kläger von der Arbeit freigestellt worden sei. In dieser Reaktion des Arbeitgebers auf das Verhalten des Klägers liege keine den Begriff des Mobbing ausfallende Verhaltensweise, sondern ausschließlich die arbeitsrechtliche Reaktion des damaligen Arbeitgebers des Klägers auf dessen Zurückbehaltung der Arbeitsleistung. Besonderheiten, die dieses Ereignis zum Unfallereignis aufwerten könnten, seien insoweit weder vorgetragen, noch ersichtlich. Darüber hinaus fehle es auch bei diesen Ereignissen an der zeitlichen Begrenzung auf eine Arbeitsschicht, da der Kläger selbst angegeben habe, dass sich die Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber über zwei Tage hingezogen hätten. Im Übrigen sei nicht einmal im Ansatz ersichtlich, dass allein das Wegschicken und die damit naturgemäß verbundene Situationen, den Arbeitsplatz vorzeitig verlassen zu lassen, geeignet sein könnten, einen Körperschaden bei dem Kläger auszulösen.

Gegen das ihm am 5. September 2012 zugestellte Urteil wendet sich der Kläger mit seiner Berufung vom 13. September 2012.

Der Kläger ist der Ansicht, der betreffende Arbeitsunfall habe sich am 7. Juli 2005 ereignet, als er "unbezahlt von dem C-Gelände weggeschickt" und hierdurch erkrankt sei. Weiterhin verweist der Kläger auf ein "Gespräch über Mobbing zu seinen Lasten" im November 2004, welches zu "mobbing-bedingten Erkrankungen" gefährt habe. Bereits in den Jahren 2004 und 2005 sei er von seinem Vorgesetzten systematisch schikaniert und diskriminiert worden. Aufgrund der Verletzung von Persönlichkeitsrechten sei es bei ihm "unstreitig zu neurologischen Erkrankungen" gekommen. Zum Beleg hat der Kläger Arbeitsunfahigkeitsbescheinigungen des Neurologen und Psychiaters Dr. D. für den Zeitraum vom 17. bis 25. März 2005 aufgrund einer akuten Belastungsreaktion sowie für den Zeitraum vom 21. bis 27. Juni 2005 aufgrund von Schlafstörungen und Spannungskopfschmerzen vorgelegt.

Der Kläger beantragt sinngemäß, das Urteil des Sozialgerichts Darmstadt vom 31. August 2012 sowie den Bescheid der Beklagten vom 2. September 2008 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 13. März 2009 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, die ihm gegenüber begangenen Mobbing-Handlungen als Arbeitsunfälle anzuerkennen und zu entschädigen.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie sieht sich durch die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung des Berichterstatters und ohne mandliche Verhandlung erklärt.

Wegen des Sach- und Streitstandes im übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakte des vorliegenden Verfahrens sowie der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Mit Einverständnis der Beteiligten entscheidet der Berichterstatter anstelle des Senats und ohne mandliche Verhandlung ([§ 155 Abs. 3, Abs. 4, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz](#) â SGG).

Die zulässige Berufung ist nicht begründet.

Das angefochtene Urteil des Sozialgerichts Darmstadt vom 31. August 2012 sowie der Bescheid der Beklagten vom 2. September 2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13. März 2009 sind rechtmäßig, so dass der Kläger nicht beschwert ist. Zur Begründung nimmt der Senat Bezug auf die zutreffenden Ausführungen der erstinstanzlichen Entscheidung und sieht insoweit von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe ab ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Für das Vorliegen der Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls ergeben sich auch

nach dem Vorbringen des Klägers im Berufungsverfahren keine Anhaltspunkte.

Rechtsgrundlage für die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall ist § 8 Sozialgesetzbuch, 7. Buch – Gesetzliche Unfallversicherung – (SGB VII). Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) sind Arbeitsunfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit, wobei nach Satz 2 Unfälle zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse sind, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (haftungsbegründende Kausalität). Das Entstehen von länger andauernden Unfallfolgen aufgrund des Gesundheitsschadens (haftungsausfüllende Kausalität) ist keine Voraussetzung für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls, sondern erst für die Gewährung einer Verletztenrente (Urteile des Bundessozialgerichts – BSG – vom 30. Januar 2007 – [B 2 U 23/05 R](#), vom 4. September 2007 – [B 2 U 28/06 R](#) – in [SozR 4-2700 § 8 Nr. 24](#) sowie vom 17. Februar 2009 – [B 2 U 18/07 R](#), jeweils m. w. N.). Dabei müssen die versicherte Tätigkeit, der Arbeitsunfall und die Gesundheitsschädigung im Sinne des "Vollbeweises", also mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, nachgewiesen werden, während für den ursächlichen Zusammenhang als Voraussetzung der Entschädigungspflicht, der nach der auch sonst im Sozialrecht geltenden Lehre von der wesentlichen Bedingung zu bestimmen ist, grundsätzlich die (hinreichende) Wahrscheinlichkeit – nicht allerdings die bloße Möglichkeit – ausreicht (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BSG, Urteil vom 2. Mai 2001 – [B 2 U 16/00](#)). Zu den voll zu beweisenden Tatsachen gehören damit z. B. die Erfüllung des Versicherungsschutztatbestandes nach [§§ 2 ff. SGB VII](#), die Verrichtung der versicherten Tätigkeit, das äußere Ereignis, ein Körperschaden und die Plausibilität als Unfallmerkmale. Eine Tatsache ist bewiesen, wenn sie in so hohem Maße wahrscheinlich ist, dass alle Umstände des Falles nach vernünftiger Abwägung des Gesamtergebnisses des Verfahrens und nach der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet sind, die volle richterliche Überzeugung zu begründen (vgl. Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Kommentar zum SGG, 10. Aufl. 2012, Rdnr. 3b zu § 128 m. w. N.).

Nach dem Vorbringen des Klägers fehlt es vorliegend an dem substantiierten Vortrag eines konkreten, zeitlich abgrenzbaren und auf den Körper des Klägers einwirkenden Ereignisses, das geeignet sein könnte, einen Gesundheitsschaden zu verursachen. Insoweit wurden von dem Kläger im Laufe des Verfahrens eine Reihe von Vorkommnissen an seinem Arbeitsplatz bei der C. AG in den Jahren 2004 bis 2007 angegeben, denen jeweils nicht die Bedeutung eines Unfallereignisses in dem vorgenannten Sinne beigemessen werden kann. So ist nicht einmal im Ansatz zu erkennen, dass die geschilderte einmalige verbale Entgleisung einer Arbeitskollegin des Klägers am 24. September 2004 geeignet sein könnte, einen Gesundheitsschaden bei dem Kläger hervorzurufen. Dabei kann es dahin gestellt bleiben, ob die betreffenden Bemerkungen ("faules Schwein", "halts Maul") dem Kläger gegenüber geäußert wurden und von diesem als Beleidigungen aufgefasst wurde, da es jedenfalls keinerlei Anhaltspunkte gibt, dass bereits eine einmalige Beleidigung durch einen Arbeitskollegen bzw. eine Arbeitskollegin geeignet sein könnte, eine psychische Erkrankung hervorzurufen. Von dem Kläger wurde auch nicht vorgetragen, im zeitlichen Anschluss an das Ereignis vom

24. September 2004 erkrankt zu sein, so dass nicht ersichtlich ist, dass dieses Ereignis mit einem Gesundheitsschaden im Zusammenhang stehen könnte.

Das gleiche gilt für das vom Kläger benannte Ereignis am 6. bzw. 7. Juli 2009. Der Kläger wurde dabei nach eigenen Angaben von seinem damaligen Arbeitgeber zu einem Personalgespräch gebeten und nachfolgend gekündigt. Hierbei handelt es sich um einen üblichen und nach Maßgabe der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zulässigen Vorgang innerhalb eines Arbeitsrechtsverhältnisses. Auch insoweit ist nicht ersichtlich, dass bereits der Erhalt einer Kündigung im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung ohne das Hinzutreten weiterer, psychischer Belastungen geeignet sein könnte, eine Gesundheitsstörung zu verursachen. Vom Kläger wurde auch insoweit nicht substantiiert vorgetragen, im Anschluss an das Ereignis vom 6. bzw. 7. Juli 2009 erkrankt zu sein. Entsprechendes gilt für ein "Gespräch über Mobbing zu seinen Lasten" im November 2004, welches nach seinen Angaben bei ihm zu "mobbing-bedingten Erkrankungen" geführt haben soll. Auch insoweit ist nicht ersichtlich, dass bereits ein Gespräch mit einem Vertreter der Betriebsleitung über vermeintliche Missstände am Arbeitsplatz geeignet sein könnte, einen Gesundheitsschaden auszulösen. Konkrete Angaben, in welcher Weise hierbei eine gesundheitsschädliche Einwirkung auf seinen Körper oder eine Psyche erfolgt sein könnte, lassen sich dem Vorbringen des Klägers auch diesbezüglich nicht entnehmen. Die pauschale Behauptung des Eintritts "mobbing-bedingter" bzw. neurologischer oder psychischer Erkrankungen erfüllt darüber hinaus nicht die substantiierte Darlegung konkreter Gesundheitsstörungen. Von dem Kläger wurde im Verlauf des gesamten Verfahrens keine konkreten Gesundheitsstörung bzw. Erkrankungszeiträume benannt, die mit einem der von ihm vorgetragenen Ereignisse in Zusammenhang gebracht werden könnten. Die vom Kläger im Berufungsverfahren vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen des Neurologen und Psychiaters Dr. D. betreffen Zeiträume im März und Juni 2005 und können bereits zeitlich keinem der vom Kläger angeschuldigten Ereignisse zugerechnet werden. Im Übrigen wurden von dem Kläger trotz mehrfacher Aufforderungen der Beklagten im Verwaltungsverfahren sowie seitens des Gerichts in beiden Instanzen keine konkreten Gesundheitsstörungen dargelegt. Für die Durchführung weiterer gerichtlicher Ermittlungen auf medizinischem Gebiet bestand daher keine Veranlassung. Nach [§ 103 SGG](#) erforscht das Gericht den Sachverhalt von Amts wegen, es ist hierbei an die Beweisanträge der Beteiligten nicht gebunden. Insbesondere muss das Gericht nicht nach Tatsachen forschen, für deren Bestehen die Umstände des Einzelfalls keine Anhaltspunkte bieten ([BSGE 87, 132](#), 138; [36, 107](#), 110). Insbesondere die vom Kläger angeregte Befragung des zwischenzeitlich im Ruhestand befindlichen Dr. D. war danach vorliegend nicht erforderlich, da vom Kläger keine konkrete Gesundheitsstörung in Folge einer unzulässigen Einwirkung dargelegt wurde und sich hierfür auch im Übrigen keine Anhaltspunkte ergaben.

Das Gericht war auch nicht aufgrund der vom Kläger beantragten Zeugenvernehmung von Mitarbeitern seines ehemaligen Arbeitgebers zur Durchführung entsprechender Ermittlungen gezwungen, da die Angaben des Klägers zum Ablauf der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung mit der C. AG nach

den vorstehenden Ausführungen durchweg als wahr unterstellt werden können, ohne einen Anspruch des Klägers begründen zu können.

Soweit von dem Kläger nicht ein einzelnes, konkretes Ereignis als Ursache für eine Einwirkung im vorgenannten Sinne für eventuell bestehende Gesundheitsstörungen anschuldigt wird, sondern insgesamt die gesundheitsschädlichen Auswirkungen seiner Auseinandersetzungen mit Arbeitskollegen und der Betriebsleitung im Zeitraum zwischen 2004 und 2007 angeführt werden, kommt nicht die Entschädigung eines Arbeitsunfalls sondern allenfalls einer Berufskrankheit in Betracht. Eine solche ist allerdings nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens, so dass sich diesbezüglich weitere Ausführungen an dieser Stelle erübrigen.

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

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des [Â§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG](#) nicht vorliegen.

Erstellt am: 14.09.2020

Zuletzt verändert am: 22.12.2024