

Kein Arbeitsunfall bei privatem Streit unter Kollegen

Karl-Heinz Schwirz

Der im Betrieb als Muttersöhnchen geltende 40 Jahre alte Kläger war an einem sehr heißen Sommertag mit zwei Kollegen mit der Sanierung eines Garagendaches beschäftigt. Nach zunächst verbal geführter Auseinandersetzung mit einem Kollegen drohte der Kläger dann diesem mit einem Besenstiel und – u. a. - den Worten: „Wenn du nicht still bist, werde ich dir das Hirn einschlagen ...“, worauf der Arbeitskollege dann mit den Worten „probier es doch“ auf den Kläger zuing. Dieser warf den Besen weg, drehte sich um und sprang aus 2,5 m Höhe vom Garagendach, wobei er sich eine Fersenbeinfraktur zuzog. Die Berufsgenossenschaft lehnte mit dem Hinweis, dass es sich um eine private Streitigkeit gehandelt habe, das Vorliegen eines Arbeitsunfalles ab. Das angerufene Sozialgericht (SG) kam dagegen zu einem anderen Ergebnis. Es verurteilte die beklagte Berufsgenossenschaft, einen Arbeitsunfall anzuerkennen mit der Begründung, dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit auf dem Dach und dem Unfall gegeben war. Insbesondere die betriebsbedingte Anwesenheit des Klägers auf dem Dach sei eine wesentliche Bedingung für das Unfallereignis gewesen. Auch seien die Streitigkeiten und Beschimpfungen Folge der durch die Zusammenarbeit des Klägers mit seinen Kollegen entstandenen Spannungen gewesen. Auch die – betriebsbedingte – Höhe des Sturzes habe zu der Schwere des Unfalles zumindest wesentlich beigetragen.

Die dagegen eingelegte Berufung der Beklagten beim Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg) hatte Erfolg.

Streit und Tätlichkeiten stehen nur dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie unmittelbar aus der Arbeit erwachsen, wobei es nicht darauf ankommt, ob der Verletzte den Streit begonnen oder sich auf ihn eingelassen hat.

Versicherungsschutz erhält auch derjenige, der ohne eigene Beteiligung unfreiwillig Opfer einer Tätlichkeit wird. Nicht ausreichend ist jedoch, dass sich der Streit bzw. die Tätlichkeit während der Arbeit oder an der Arbeitsstätte ereignet hat, einen sog. Betriebsbann gibt es in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht. Auch genügt es nicht, dass betriebsgewöhnliche Umstände (Betriebsgefahr) für (die Schwere des) den Unfall wesentlich ursächlich gewesen sind.

Betriebliche Umstände, die als zumindest annähernd gleichwertige Bedingung für den Streit/Unfall ursächlich gewesen sind, konnte das LSG jedoch nicht feststellen. Bekannt war lediglich, dass der Kläger im Betrieb als sog. Muttersöhnchen galt und über seine Mutter im Betrieb intervenieren lässt, weswegen er von seinen Arbeitskollegen des Öfteren gehänselt wurde. Diese Eigenschaften des Klägers rechnete das LSG jedoch seinem privaten Bereich zu, die zwar auch in den betrieblichen ausstrahlen, aber nicht als betriebsbezogen zu werten sind. Anlass des Streits war offenbar ein Anruf der Mutter im Betrieb am selben Tage. Dagegen war nicht beweisbar, dass für die Eskalation auch das heiße Wetter und die schwere berufliche Tätigkeit ursächlich waren. Das LSG kam daher zu dem Ergebnis, dass mögliche betriebliche Umstände (allenfalls gebotenes Zurückweichen nur durch Sprung vom Dach möglich) gegenüber der Persönlichkeit

Zur Person



Assessor K.-H. Schwirz

Verwaltungsgemeinschaft
Maschinenbau- und Metall-BG
Hütten- und Walzwerks-BG
Kreuzstr. 45,
40210 Düsseldorf

des Klägers (Muttersöhnchen, großsprecherisch) nicht annähernd gleichwertige Bedeutung zukommt, sondern das Betriebsfremde (hier: Wesen des Klägers) überwiegt.

Bei dieser Entscheidung, bei der der mangelnde Nachweis der betriebsbezogenen Umstände für den Streit zu Lasten des Klägers ging, spielte es keine Rolle, dass der Kläger im arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber auf Lohnfortzahlung und Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte Erfolg hatte. Denn in diesem Arbeitsgerichts-Rechtsstreit trug der beklagte Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass der Kläger den Unfall schuldhaft verursacht hatte. Dieser Beweis konnte vom Arbeitgeber ebenso wenig erbracht werden wie umgekehrt im sozialgerichtlichen Rechtsstreit vom Kläger der Beweis der betriebsbezogenen Umstände für den Streit.

Leserbrief: Einbindung der Arbeitsmedizin in eine ganzheitliche Medizin

Sehr geehrter Herr Kollege Meyer-Falcke,

mit Interesse habe ich Ihre Initiative zur Einbindung der Arbeitsmedizin in eine ganzheitliche Medizin aller Fachrichtungen in Ihrer Zeitschrift „Praktische Arbeitsmedizin“ gelesen.

Ich darf Sie in diesem Zusammenhang auf unsere „Diagnostik arbeitsbedingter Erkrankungen“ aufmerksam machen, die dieses Ziel seit Jahren schon verfolgt und die zur Pflicht

lektüre unserer Medizinstudenten und Mitarbeiter gehört. Diese Zusammenstellung ist für jeden im Internet abrufbar unter www.uniklinikum-saarland.de/de/einrichtungen/kliniken_institute/arbeitsmedizin.

Mit freundlichen Grüßen
Univ.-Prof. Dr. med. A. Buchter