
Datum: 10.08.2011
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 1. Senat
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 1 A 1455/09
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2011:0810.1A1455.09.00

Tenor:

Der Antrag wird auf Kosten der Klägerin abgelehnt.

Der Streitwert wird auch für das Berufungszulassungsverfahren auf 5.000 Euro festgesetzt.

G r ü n d e

Der Antrag auf Zulassung der Berufung hat keinen Erfolg. 1 2

Die geltend gemachten Zulassungsgründe nach § 124 Abs. 2 Nrn. 1 und 5 VwGO liegen nicht vor. Denn den von § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO geforderten (fristgerechten) Darlegungen der Klägerin lässt sich nicht hinreichend entnehmen, dass die Voraussetzungen dieser Gründe vorliegend erfüllt sind. 3

Das Verwaltungsgericht hat die Klage mit dem Antrag, 4

das beklagte C. unter Aufhebung des Bescheides vom 26. November 2007 und des Widerspruchsbescheides vom 3. Juni 2008 zu verpflichten, den Vorfall vom 26. September 2007 als Dienstunfall anzuerkennen, 5

nach (in einem vorangegangenen Erörterungs- und Beweistermin durchgeführter) 6
Beweisaufnahme im Kern aus den folgenden Gründen abgewiesen: Das von der Klägerin als Ursache des von ihr erlittenen, ärztlich bescheinigten Hörsturzes angesehene Gespräch vom 26. September 2007 (Personal- bzw. Präventionsgespräch), an dem außer der Klägerin die vom Gericht vernommenen Zeugen teilgenommen hatten, sei kein Vorkommnis gewesen, welches zur Anerkennung als Dienstunfall führen könne. Es habe sich nicht um ein Ereignis außerhalb des für das Dienstverhältnis sozialtypischen Rahmens gehandelt. Nach dem

Ergebnis der Beweisaufnahme habe es sich um ein sachlich-informelles Personalgespräch zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten bzw. Kollegen gehandelt. Keiner der Zeugen habe auch nur den geringsten Anhaltspunkt dafür liefern können, dass man die Klägerin über Gebühr und außerhalb eines sozialtypischen Rahmens unter Druck gesetzt habe. Auch habe sich nicht feststellen lassen, dass die Klägerin auf die Gesprächssituation mit Krankheitssymptomen oder Ausfallerscheinungen reagiert hätte. Vor dem Hintergrund des eindeutig freundlich-sachlich geführten Gesprächs erschließt sich auch in keiner Hinsicht, welche Bedeutung es haben solle, ob es sich formal um ein sogenanntes Präventionsgespräch im Sinne der einschlägigen Konzernrichtlinien der Deutschen Bahn AG gehandelt habe. Es sei nämlich nicht nachvollziehbar, dass die rein formale Einordnung einer solchen Unterredung irgendwelchen Einfluss auf den Gesundheitszustand der Klägerin hätte haben können. Unabhängig davon sei das in Rede stehende Gespräch auch nicht Ursache im Rechtssinne für die Erkrankung der Klägerin. Hieran fehle es etwa dann, wenn ein anlagebedingtes Leiden so leicht auslösbar gewesen sei, dass auch ein anderes alltäglich vorkommendes ähnliches Ereignis desselben Erfolg ausgelöst hätte. So sei es auch hier gewesen. Denn der von der Klägerin behauptete äußere Anlass sei ersichtlich von derart objektiv geringfügiger Belastungswirkung, dass der bei der Klägerin diagnostizierte Hörsturz offenbar ohnehin eingetreten wäre, wenn sie mit einer beliebigen sonstigen (ähnlichen) Alltagssituation konfrontiert worden wäre.

Was die Klägerin mit ihrem Zulassungsantrag gegen dieses Urteil einwendet, führt nicht zu der begehrten Berufungszulassung: 7

1. 8

Zunächst bestehen auf der Grundlage des Zulassungsvorbringens keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Urteils im Sinne des Zulassungsgrundes nach § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO. Zweifel solcher Art sind begründet, wenn zumindest ein einzelner tragender Rechtssatz der angefochtenen Entscheidung oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung mit schlüssigen Gegenargumenten in Frage gestellt wird und sich die Frage, ob die Entscheidung etwa aus anderen Gründen im Ergebnis richtig ist, nicht ohne weitergehende Prüfung der Sach- und Rechtslage beantworten lässt. 9

Dass diese Voraussetzungen im jeweiligen Fall erfüllt sind, hat der Rechtsmittelführer (Antragsteller) auf der Grundlage des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO darzulegen. Eine hinreichende Darlegung in diesem Sinne erfordert es, in eingehender Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Urteil, d.h. den tragenden Urteilsgründen, dessen Fehlerhaftigkeit zu erklären und zu erläutern und nicht etwa nur die erstinstanzlich vorgetragenen Argumente, mit denen sich das Verwaltungsgericht schon auseinandergesetzt hat, schlicht zu wiederholen. Dem Zweck des Darlegungserfordernisses entsprechend soll nämlich das Obergericht allein aufgrund der Begründung des Zulassungsantrags die Zulassungsfrage beurteilen können, ohne weitere aufwändige Ermittlungen anstellen zu müssen. Dies zugrunde gelegt, setzt sich das Zulassungsvorbringen der Klägerin allenfalls selektiv, aber nicht im Ganzen mit den tragenden Gründen dieser Entscheidung substantiiert auseinander. Dabei sind die vorgebrachten Argumente auch in der Sache nicht geeignet, die Richtigkeit des angefochtenen Urteils gemessen an den oben genannten, für das Berufungszulassungsverfahren geltenden Anforderungen durchgreifend in Zweifel zu ziehen. Im Einzelnen gilt hierzu: 10

In ihrem Antragsvorbringen greift die Klägerin insbesondere (erneut) den Umstand auf, dass es sich bei dem als dienstunfallbegründend benannten Ereignis, dem Gespräch vom 26. September 2007, nicht um ein "reines Personalgespräch", sondern um ein sog. 11

Präventionsgespräch behandelt habe. Das Verwaltungsgericht ist dieser Frage nicht abschließend nachgegangen, weil es ihr – wie zuvor dargelegt – ausdrücklich keine Bedeutung für die Entscheidungsfindung in dem konkreten Fall zugemessen hat. Letzteres ist für den Senat gut nachvollziehbar und wird durch die Argumente in der Antragsbegründung nicht schlüssig in Frage gestellt.

So leuchtet es einem objektiven Betrachter nicht ein, dass und ggf. in welcher Beziehung es für die vom Verwaltungsgericht behandelten Fragen, ob das angeblich unfallbegründende Ereignis ein im Rahmen des Dienstverhältnisses üblicher und sozialadäquater Vorgang gewesen ist und ob es – auch unabhängig davon – als wesentliche (Mit-)Ursache im Rechtssinne zu dem bei der Klägerin aufgetretenen Körperschaden geführt hat, entscheidend auf die zutreffende typisierend-formale Einordnung des Gesprächs durch den Dienstherrn ankommen kann. Soweit es nämlich wie hier darum geht, ob in einem zwischen Vorgesetzten oder sonstigen Vertretern der Dienst- bzw. Beschäftigungsstelle und einem Beamten aus dienstlichem Anlass geführten Gespräch bereits als solchem ein tauglicher Anknüpfungspunkt für den Dienstunfallschutz – im Sinne der erforderlichen Dienst bezogenheit des Risikos, welches sich in dem eingetretenen Schaden realisiert hat – gesehen werden kann, spricht vieles, wenn nicht alles dafür, dass die Antwort auf diese höchstens im Ausnahmefall zu bejahende Frage nicht wesentlich davon abhängen kann, ob allein der Typ des Gesprächs vom Dienstherrn (möglicherweise) falsch eingeordnet worden ist. Das gilt prinzipiell – und zugleich hier – auch im Verhältnis von "formellen", d. h. unter bestimmten Voraussetzungen vom Recht vorgeschriebenen Gesprächstypen, wie dem sog. Präventionsgespräch, und sonstigen "einfachen" Personalgesprächen, wobei auch Letztere – anders als die Klägerin meint – nicht notwendig nur der reinen Information dienen müssen. Denn die etwaige fehlerhafte Einordnung ließe den in der Sache zweifellos weiter bestehenden gebliebenen Gesprächs- und Handlungsbedarf als solchen nicht entfallen, welcher wegen den von der Klägerin bemängelten Arbeitsbedingungen im Großraumbüro, der Ablehnung ihrer Verbesserungsvorschläge durch ihre Kollegen wie auch der ärztlichen Empfehlungen aufgrund der arbeitsmedizinischen Untersuchung vom 4. September 2007. Zudem hätte die Klägerin die Möglichkeit (gehabt), in dem Gespräch vom 26. September 2007 ihre Gesprächspartner auf den von ihr gesehenen Zuordnungsfehler hinzuweisen, spätestens in Form eines entsprechenden Zusatzes zu ihrer Unterschrift auf dem Protokoll-Formular, oder aber die Teilnahme an dem Gespräch mit Blick auf die fehlenden rechtlichen Voraussetzungen von vornherein zu verweigern. Hätte sie an dem Gespräch (zunächst) in dem Glauben teilgenommen, es handelte sich um ein "normales" Personalgespräch, wäre ein besonderer Belastungsdruck infolge des Gesprächstypus erst recht nicht plausibel. Im Übrigen lässt sich hier ein sachlicher Bezug zu einer – allenfalls zu früh ansetzenden – "Prävention" im Sinne des § 84 SGB IX (zwecks Vermeidung etwaiger Dienstunfähigkeit) auch nicht vollständig von der Hand weisen, geht es bei dieser doch gerade um vorbeugende Maßnahmen zur Überwindung von Schwierigkeiten, die beim Auftreten häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten ohne ein Gegensteuern den dauerhaften Verlust der Dienst-/Arbeitsfähigkeit zur Folge haben könnten, und damit letztlich um die Erhaltung des Arbeitsplatzes bzw. um die Fortsetzung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses. Die nähere Bestimmung solcher vorbeugender Maßnahmen setzt ihrerseits eine möglichst sorgfältige und umfassende Informationsbeschaffung voraus, zu der das Präventionsgespräch (mit) dient. In dem vorliegenden Verfahren hat die Klägerin selbst geltend gemacht, dass sie unter den gegebenen Arbeitsbedingungen befürchtet habe, krank zu werden. Außerdem hatte sie bereits 2003/2004 ca. ein halbes Jahr ohne Unterbrechung krankheitsbedingt gefehlt (mit nachfolgend erforderlicher stufenweiser Wiedereingliederung), war sie mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 inzwischen einer Schwerbehinderten gleichgestellt, hatte es, wie sich neben den Angaben im Gesprächsprotokoll (2006: 16 Fehltag, 2007: bis September 22

Fehltage) auch der Aussage des Zeugen C. , entnehmen lässt, vor dem besagten Gespräch durchaus Krankentage (und Arzttermine) gegeben und bestand nicht zuletzt aufgrund des arbeitsmedizinischen Gutachtens vom 4. September 2007 die dringende ärztliche Empfehlung der Umsetzung auf einen anderen (gesundheitsschonenderen) Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang stellt die Klägerin das rechtliche Instrumentarium der Prävention bzw. des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) aus ihrer subjektiver Sicht durchweg zu pauschal als ein solches dar, welches letztlich dazu führe bzw. es ermögliche, den betroffenen Beamten "auf das Abstellgleis" zu schieben. Diese Sicht ist zwar mit Blick auf die allgemeine Sorge der Klägerin, ob der Beklagten die Zurverfügungstellung eines für sie gesundheitlich geeigneten Arbeitsplatzes gelingt, nachvollziehbar, sie greift aber in der Sache zu kurz und vermag insofern eine besondere Belastungssituation durch das in Rede stehende Gespräch als Folge schon des Gesprächstyps "Präventionsgespräch" nicht schlüssig zu belegen. Ziel der Prävention und des BEM ist es gerade, unter Nutzung der in der Dienststelle (im Betrieb) gegebenen oder herstellbaren Potenziale Beschäftigte gesund und arbeitsfähig zu erhalten bzw. ihre Arbeitsfähigkeit wieder voll herzustellen. Mit anderen Worten: Durch geeignete Gesundheitsprävention soll das Dienst-/Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft gesichert, im Falle der Beamten eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand vermieden werden. Insofern handelt es sich im Kern um ein unterstützendes, im Übrigen vom Prinzip der Freiwilligkeit der Mitwirkung getragenes und damit prinzipiell positiv zu bewertendes (Maßnahme-)Angebot des Dienstherrn für Beamte/Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen. Dabei können solche Probleme wie hier etwa auch daher (mit) rühren, dass Betroffenen dem Stress und Druck in bestimmten Arbeitsbereichen nicht (mehr) gewachsen sind. An dieser grundlegenden Zielsetzung würde sich selbst dann nichts ändern, wenn die Voraussetzungen für eine rechtlich verpflichtende Durchführung des BEM-Verfahrens – etwa gemessen am Umfang der Fehltage – im Fall der Klägerin (aktuell) nicht vorgelegen haben. Allein aus dem Umstand des Führens eines der Sache nach gebotenen Personalgesprächs unter Verwendung formaler Elemente (wie hier insbesondere des Formblatts/Protokolls) und ggf. auch der Inhalte eines sog. Präventionsgesprächs lässt sich von daher keine objektiv nachvollziehbar bestehende "Drucksituation" herleiten, welche die Klägerin in besonderer, sich von sozialtypischen dienstlichen Gesprächssituationen abhebender Weise hätte belasten müssen. Das gilt selbst unter Mitberücksichtigung dessen, dass die Klägerin ein Gespräch in der Form eines "Präventionsgesprächs" zuvor ausdrücklich abgelehnt hatte und das Gespräch vom 26. September 2007 (als weiteres Gespräch nach demjenigen vom 21. September 2007) ihr vorher nicht besonders angekündigt worden war und insofern angeblich "überraschend" und "unvorbereitet" kam. Denn allein durch die Teilnahme an dem Gespräch vom 26. September 2007 waren der Klägerin keine Entscheidungen von Gewicht für ihre weitere berufliche Entwicklung abverlangt. Sie musste sich insbesondere nicht unmittelbar entscheiden, ob sie mit der Durchführung eines BEM-Verfahrens einverstanden war. Außerdem konnte sie zu dem Gespräch eine Vertrauensperson (hier: den Zeugen C1.) hinzuziehen und sich anschließend mit einem Rechtsanwalt beraten. Die von ihr behauptete "existenzielle" Bedeutung des Gesprächs vom 26. September 2007 kann hiervon ausgehend nicht objektiv nachvollzogen werden und dürfte auf einer Fehlvorstellung beruhen.

Ob ein bestimmtes Personalgespräch, was nach dem Vorstehenden entsprechend auch für ein sog. Präventionsgespräch gilt, unter Berücksichtigung der allgemeinen Zwecksetzung des Dienstunfallsschutzes und des im Dienstunfallrecht anzuwendenden Kausalitätsbegriffs bei einem der teilnehmenden Beamten einen (physischen oder psychischen) Körperschaden ausgelöst hat, kann somit in aller Regel – und auch hier – nicht ausschließlich unter Anknüpfung an eine bestimmte (sei es ggf. auch den Fall verfehlende) "Rechtsform" dieses Gesprächs beantwortet werden. Im Vordergrund steht vielmehr, mit welchem konkreten Inhalt

und in welcher Weise das Gespräch tatsächlich geführt wurde. Dies meint den (inhaltlichen) Gesprächsverlauf sowie namentlich die Gesprächsatmosphäre. In zumindest einer dieser Beziehungen muss das Gespräch erkennbare Besonderheiten aufgewiesen haben, welche vom üblichen dienstlichen Umgang miteinander abgewichen sind, und zwar in einer Weise, die den Betroffenen nachvollziehbar erheblich belastet hat. Hierfür kommen etwa beleidigende, also seelisch verletzende Äußerungen in Betracht. Unter Umständen kann aber auch schon ein sonstiges deutliches Vergreifen im Ton bzw. eine im Ganzen unsachliche, etwa den Betroffenen völlig verängstigende und/oder unangemessen unter Druck setzende Gesprächsatmosphäre ein Dienstatfallereignis begründen, zumal dann, wenn es sich um ein für die Erhaltung des Status oder die weitere berufliche Entwicklung außerordentlich wichtiges Gespräch handelt und der Beamte darauf in zeitlichem Zusammenhang mit Krankheitssymptomen reagiert.

Der Frage, ob ein solcher Sachverhalt hier vorgelegen hat, ist das Verwaltungsgericht im Rahmen der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme im Wege der Vernehmung der an dem Gespräch beteiligten Personen als Zeugen eingehend nachgegangen. Es ist nach (vom Senat gut nachvollziehbarer) Würdigung der Zeugenaussagen aber nicht zu tatsächlichen Feststellungen gelangt, die mit hinreichender Deutlichkeit das Vorliegen eines derartigen Sachverhalts nahelegen würden. Nach den Feststellungen des Verwaltungsgerichts habe es sich vielmehr um ein freundlich-sachlich geführtes und nicht durch besondere Aggressivität der Gesprächsführung aufgeladenes Personalgespräch gehandelt, bei dem auch die Klägerin zu Wort gekommen sei. Diese sei dabei auch keinem, den sozialtypischen Rahmen eines solchen Gesprächs übersteigenden Druck ausgesetzt gewesen und habe keine sichtbaren Krankheitssymptome oder Ausfallerscheinungen gezeigt. Dem hat die Klägerin mit ihrer Antragsbegründung nichts von Substanz entgegen zu setzen vermocht. Sie hat im Wesentlichen nur angeführt, aus der Aussage des Zeugen C1. ergäben sich Anhaltspunkte für eine besondere Belastungssituation während des Gesprächs und diese Aussage hätte vom Gericht stärker gewichtet werden müssen, weil bei den übrigen Zeugen ein Eigeninteresse nicht ausgeschlossen werden könne. Dabei lässt die Klägerin zunächst unberücksichtigt, dass auch der Zeuge C1. – als von der Klägerin hinzugezogene Vertrauensperson – nicht der klassische neutrale Zeuge ist. Welches Eigeninteresse der Zeuge X. als Betriebsratsvorsitzender an dem Fall der Klägerin haben soll, bleibt im Übrigen unklar. Schließlich – und das steht im Vordergrund – fehlt es an einer Auseinandersetzung mit der Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass der Zeuge C1. zwar in Nuancen über die Bekundungen der übrigen Zeugen hinausgegangen sei, aber – etwa auch in dem Punkt der Emotionalität der Gesprächsatmosphäre – nicht die von der Klägerin behauptete Dramatik der Situation habe bestätigen können und ein Großteil seiner Angaben in Übereinstimmung mit den Bekundungen der übrigen Zeugen stehe.

14

2.

15

Die Berufung ist weiter auch nicht nach § 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO zuzulassen. Der von der Klägerin geltend gemachte Mangel unzureichender Sachaufklärung ist nicht hinreichend dargelegt und liegt auch in der Sache nicht vor.

16

Die Klägerin behauptet in ihrer Antragsbegründung schlicht, dass zur Frage der Kausalität zwischen dem Gespräch vom 26. September 2007 und dem bei ihr eingetretenen Körperschaden ein medizinisches Sachverständigengutachten hätte eingeholt werden müssen, weil ausschließlich so diese Kausalitätsfrage hätte geklärt werden können. Dass es sich bei dem Ereignis um eine derart objektiv geringfügige Belastungswirkung gehandelt habe, dass auch in einer beliebigen sonstigen Alltagssituation eine entsprechende

17

gesundheitliche Beeinträchtigung eingetreten wäre (sog. Gelegenheitsursache), sei eine reine Mutmaßung des Gerichts.

Dieses Vorbringen macht schon nicht hinreichend deutlich, dass und ggf. inwieweit es sich bei dem Sachverständigenbeweis vorliegend um ein geeignetes Beweismittel handelt. In diesem Zusammenhang würde sich namentlich die Frage stellen, von welchem konkreten Sachverhalt ein medizinischer Sachverständiger bei einem Zusammenhangsgutachten ausgehen müsste, soweit es um die Feststellung dessen geht, was sich bei dem in Rede stehenden Gespräch tatsächlich zugetragen hat. Hierzu sind vom Gericht Zeugen befragt worden. Deren Aussagen näher zu würdigen, ist ebenfalls originäre Aufgabe des Gerichts und kann demzufolge nicht von einem Sachverständigen übernommen werden. Darüber hinaus lässt das Zulassungsvorbringen aber auch im Unklaren, welche konkrete, sich auf medizinischem Gebiet stellende Frage ein Sachverständiger (gleich welcher speziellen Fachrichtung) ausgehend von einem etwa durch das Gericht aufgrund Würdigung der Zeugenaussagen vorgegebenen Sachverhalt näher hätte untersuchen sollen. In diesem Zusammenhang kann es nicht genügen, das Beweisthema so allgemein zu fassen, dass dieses wie geschehen schlichtweg die Feststellung der Kausalität zwischen dem Gespräch (als potenziellem Unfallereignis) und der eingetretenen Erkrankung umfasst. Denn gerade dann, wenn es – wie hier – um die Abgrenzung im Rechtssinne beachtlicher Ursachen von sog. Gelegenheitsursachen geht, kann sich die tatsächliche Situation auch ohne erforderlichen besonderen medizinischen Sachverstand – etwa bereits nach dem Ergebnis der Vernehmung von Zeugen – als so eindeutig darstellen, dass dem betreffenden Ereignis im Sinne eines alltäglichen bzw. sozialadäquaten Vorganges auch schon für einen Laien erkennbar das erforderliche Gewicht fehlt, um – was das Gericht im gegebenen Fall eigenständig bewerten darf – als wesentliche (Mit-)Ursache zu einem bestimmten schädigenden Erfolg beitragen zu können.

18

Vgl. in Bezug auf ein übliches Personalgespräch auch OVG NRW, Urteil vom 6. Mai 1999 – 12 A 2983/96 -, juris, Rn. 51 ff.

Das gilt selbst dann, wenn im Einzelfall ein Ursachenzusammenhang im naturwissenschaftlich-philosophischen (natürlich-logischen) Sinne zu bejahen sein sollte. Denn in den hier interessierenden Fällen hat das "Unfallereignis" bei natürlicher Betrachtung im Ergebnis nur eine untergeordnete Bedeutung im Verhältnis zu anderen mitwirkenden Ursachen wie etwa der Veranlagung (Disposition) des betroffenen Patienten. Einen derartigen und zugleich hinreichend klaren Fall durfte das Verwaltungsgericht auf der Grundlage der ihm bei seiner Entscheidung zur Verfügung stehenden Erkenntnisse, namentlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme, gut vertretbar annehmen, ohne dass sich ihm noch eine weitere Beweisaufnahme hätte aufdrängen müssen. Einen förmlichen Beweis Antrag im Sinne des § 86 Abs. 2 VwGO hat die Klägerin nach dem Verzicht auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung nicht gestellt. Die im übrigen hier nur in Betracht zu ziehenden Beweisangebote/-anträge in den vorbereitenden Schriftsätzen sind anerkanntermaßen lediglich als Ankündigungen bzw. Anregungen an das Gericht zu werten.

20

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO; die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 52 Abs. 2, 47 Abs. 1 Satz 1 GKG.

21

Dieser Beschluss ist nach § 152 Abs. 1 VwGO und – hinsichtlich der Streitwertfestsetzung – gemäß §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG unanfechtbar. Das Urteil des Verwaltungsgerichts ist nunmehr rechtskräftig, § 124a Abs. 5 Satz 4 VwGO.

22

