



Die Selbsttötung eines Versicherten ist als Arbeitsunfall anzuerkennen, wenn sie auf einem psychischen Trauma beruht, welches durch einen betrieblichen Vorgang mit überragender psychischer Belastung ausgelöst wurde (hier: Suizid nach "Mobbing", Personalgespräch mit Geschäftsführung, beinhaltend Entbindung von Leitungsfunktion, Gehaltskürzung, Abmahnung und Kündigungsandrohung).

§ 8 Abs 1 SGB VII

Urteil des Bayerischen LSG vom 29.04.2008 – L 18 U 272/04 –
Aufhebung des Urteils des SG Nürnberg vom 16.06.2004 - S 2 U 89/03 -

Streitig war - im Rahmen der Gewährung von Hinterbliebenenleistungen - die Anerkennung einer Selbsttötung als Arbeitsunfall. Der Versicherte, Leiter einer Konstruktionsabteilung, hatte sich nur 2-3 Tage nach einem Personalgespräch das Leben genommen. In diesem Gespräch hatte die Geschäftsführung ihn in Anwesenheit anderer Abteilungsleiter mit erheblichen Vorwürfen und Maßnahmen konfrontiert (u.a. Degradierung, Gehaltskürzung, Abmahnung mit Kündigungsandrohung). Nach Zeugenaussagen wirkte der Versicherte nach dem Gespräch geschockt. In einem Abschiedsbrief schrieb er, er sei bei dem Gespräch "abgeschlachtet" worden. Insbesondere beklagte er sich, dass ihm neue Vorgesetzte vor die Nase gesetzt worden seien, die zuvor unter ihm gearbeitet hätten. Am Tag nach dem Personalgespräch suchte er einen Arzt auf, dem er schilderte, dass er Konflikte in der Arbeit habe und nicht in der Lage sei, seiner Arbeit nachzukommen.

Nach Ansicht der Beklagten stellte der Tod kein Unfallereignis iS der gesetzlichen Unfallversicherung dar, da er aus freiem Willen erfolgte. Die Selbsttötung sei auch nicht die Folge eines als Arbeitsunfall anzusehenden psychischen Traumas, da das Personalgespräch nur als das Ende einer langandauernden Entwicklung im Sinne einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz aufzufassen sei.

Das LSG hat demgegenüber einen Arbeitsunfall anerkannt. Dabei ist es vor allem auf die hier fraglichen Merkmale des Arbeitsunfalls eingegangen, dass nämlich das Ereignis

- "von außen auf den Körper" einwirken (Problem der "inneren Ursache") und
- "zeitlich begrenzt" sein muss.

Zum ersten Punkt hat der Senat ausgeführt, dass wegen ihrer Freiwilligkeit Selbsttötungen idR den Unfallbegriff nicht erfüllten. Unfreiwilligkeit lasse sich - so auch die Rechtsprechung des BSG (im Urteil zitiert) - nur annehmen, wenn der Versicherte durch betriebsbedingte Umstände ein psychisches Trauma erleide und dadurch in einen Zustand wesentlich beeinträchtigter Willensbestimmung gerate. Dies sei vorliegend zu bejahen. Die Auseinandersetzung mit der Firmenleitung habe bei dem Versicherten zu einem Schock, d.h. zu einer plötzlich auftretenden psychischen Erschütterung bzw. zu einer reaktiven Depression geführt, die die Vorstellung des Versicherten hervorgerufen habe, sich in einer aussichtslosen Situation zu befinden. Dies ergebe sich zur Überzeugung des Senats nicht nur aus der Schwere der im Gespräch eröffneten arbeitsrechtlichen Maßnahmen, sondern aus mehreren weiteren Anhaltspunkten. Aus dem Abschiedsbrief werde z.B. deutlich, dass der Versicherte das Personalgespräch als zutiefst erniedrigende Situation empfunden ("abgeschlachtet") und sich nach dem Gespräch als Versager gesehen habe.

Weiterhin sei das Personalgespräch auch nicht als eine psychische Belastung am Ende einer langandauernden Entwicklung und als letztes Glied gleichwertiger Belastungen am Arbeitsplatz aufzufassen. Es sei zu berücksichtigen, dass es vor dem fraglichen Personalgespräch keine formellen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hinsichtlich einer geminderten Leistungsbereitschaft oder Aufgabenerfüllung des Versicherten gegeben habe. Das Gespräch mit seinen gravierenden Vorwürfen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen hebe sich daher eindeutig von sonstigen psychischen Belastungen ab. Nach allem sei dieses Ereignis nicht als die letzte psychische Belastung in einer Reihe gleichwertiger Belastungen, sondern als besondere, extreme Belastung zu sehen, die wesentlich ursächlich für die Selbsttötung gewesen sei.

Das **Bayerische Landessozialgericht** hat mit **Urteil vom 29.04.2008 – L 18 U 272/04 –** wie folgt entschieden:

Tatbestand

Streitig ist die Anerkennung einer Selbsttötung als Arbeitsunfall und die Gewährung von Hinterbliebenenleistungen.

Der 1950 geborene Versicherte und Vater der Klägerin war als Konstruktionsleiter bei der Fa. E. W. GmbH beschäftigt. Er verstarb zwischen dem 24.05.2001, 23.00 Uhr und 25.05.2001, 05.00 Uhr durch Selbsttötung.

Die Mutter der Klägerin beantragte am 21.11.2001 die Gewährung von Hinterbliebenenleistungen. Ihr Ehemann - der Versicherte - habe sich "wegen Mobblings" am Arbeitsplatz das Leben genommen. Sie übersandte der Beklagten einen Abschiedsbrief, der folgenden Wortlaut hatte: "Von den Herren W. jr, R. , S. , S. , S. u.a. wurde ich abgeschlachtet; nicht nur beruflich. Wahrscheinlich als gesellschaftsunfähig bezeichnet. Ich liebe Euch! Euer Versager 24.05.2001 K."

Weiter übersandte sie ein Schreiben der Fa. E. W. GmbH vom 22.05.2001, unterzeichnet durch E. W. jun., das sie am 25.05.2001 erhalten habe. Dieses Schreiben war an den Versicherten gerichtet und war in der Betreffzeile überschrieben mit: "Personalgespräch am 22.05.2001 14.30 Uhr". Weiter heißt es auszugsweise: "Am 22.05.2001 wurde Ihnen bei einem Personalgespräch unter Anwesenheit der Herren R. , S. und S. eine Abmahnung erteilt. Die Vorwürfe wurden Ihnen im Detail erläutert ... Sollten weitere Verstöße gegen Ihren Arbeitsvertrag auftreten, sehen wir uns gezwungen, den mit Ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag zu kündigen. Über weitere, folgende Maßnahmen unsererseits wurden Sie in Kenntnis gesetzt: 1. Ab sofort werden Sie von Ihrer Funktion als Konstruktionsleiter entbunden. 2. Ab 01.06.2001 wird ihr Gehalt um 500,- DM für den Zeitraum von 6 Monaten reduziert. Nach diesem Zeitpunkt wird unsererseits ihre Arbeitsweise neu bewertet."

Die Beklagte befragte die Fa. E. W. GmbH. Diese erläuterte unter dem 13.12.2001, dass sich die mündlich erteilte Abmahnung auf die Weigerung des Versicherten bezogen habe, als Leiter der Konstruktion das seit einem Jahr neu angeschaffte CAD-System Catia V5 einzusetzen. Bereits vor einem halben Jahr habe ein Gespräch mit dem Versicherten, der Geschäftsleitung und der Entwicklungs- sowie EDV-Leitung stattgefunden, da der Versicherte keine Maßnahmen ergriffen habe, das neue System einzuführen. Ein Einführungszeitplan sei erarbeitet worden, den der Versicherte trotz mehrfachen Anmahns ignoriert habe. Auch habe der Versicherte die von ihm selbst vorgegebenen Konstruktionsstunden für Einzelprojekte laufend erheblich überzogen. Die Arbeitsweise der letzten Monate habe nicht der fachlichen Kompetenz und Leistungsfähigkeit des Versicherten entsprochen.

Aus der von der Beklagten beigezogenen polizeilichen Ermittlungsakte ist die Aussage des Sohnes des Versicherten, A. K. , vom 25.05.2001 (06.31 Uhr) zu entnehmen. Er gab an, dass sein Vater seit einigen Tagen eine sehr schlechte Laune gehabt habe. Er habe in seiner Arbeit Probleme gehabt. Es seien ihm neue Vorgesetzte vor die Nase gesetzt worden, die zuvor unter ihm gearbeitet hätten. Der Vater hätte neulich gesagt, dass man ihm in der Firma eine Falle gestellt habe und er blauäugig reingetappt sei. Die Ehefrau des Versicherten erklärte am 25.05.2001 (06.41 Uhr), dass ihr Ehemann am vergangenen Dienstag eine Besprechung mit der Geschäftsleitung und anderen Kollegen gehabt habe. Es seien ihm zwei Leute vor die Nase gesetzt worden, die ursprünglich unter ihm gearbeitet hätten. Ihm sei gesagt worden, dass er zwar ein guter Konstrukteur sei, aber die Firma auch ohne ihn auskomme. Gekündigt worden sei ihrem Ehemann nicht. Trotzdem habe ihm das sehr zu schaffen gemacht. Er habe in den letzten Nächten kaum schlafen können.



Ihr Ehemann sei am Mittwoch beim Hausarzt Dr. G. gewesen, der ihn aufgrund psychischer Belastungen krank geschrieben habe. Heute, am Freitag, habe er in der Firma kündigen wollen. Der am 25.05.2001 befragte Arbeitskollege P. G. gab an, dass der Versicherte mit dem neuen System gar nicht zurechtgekommen sei. Der Versicherte habe ihn am Dienstag, den 23.05.2001 mit dem Handy angerufen und gesagt, er könne nicht auf dem Festnetzanschluss anrufen, weil er Angst habe, dass dieser von dem Arbeitgeber überwacht werde.

Aus der Ermittlungsakte ergibt sich weiter, dass ein Notizblock gefunden wurde, in dem neben dem Abschiedsbrief auch ein aufgesetztes Kündigungsschreiben zu finden ist. Der Text lautet: "Da ich mich nicht in der Lage fühle die mir übertragene Aufgabe zu Ihrer Zufriedenheit zu erledigen möchte ich Sie bitten meine Kündigung fristgerecht zum 30.06.2001 entgegenzunehmen." Die Befragung des Allgemeinarztes Dr. G. vom 28.05.2001 ergab, dass der Versicherte dort am 23.05.2001 in der Praxis gewesen sei. Er habe geschildert, dass er Konflikte in der Arbeit habe und nicht in der Lage sei, seiner Arbeit nachzukommen. Es sei eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 23.05.2001 bis 01.06.2006 ausgestellt worden. Gleichzeitig habe der Versicherte eine Überweisung zum Neurologen erhalten. Grund hierfür sei eine depressive Verstimmung gewesen. Eine medikamentöse Behandlung sei nicht angezeigt gewesen und sei auch nicht durchgeführt worden. Suizidabsichten habe der Versicherte nicht geäußert oder angedeutet.

Die Beklagte holte eine Leistungsübersicht der Techniker Krankenkasse ein, nach der Zeiten der Arbeitsunfähigkeit vom 23.05.2001 bis 01.06.2001 mit Grund: ICD-10: F99 (psychische Störungen ohne nähere Angaben) vermerkt waren. Für vorhergehende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit war nur für 29.11.1989 bis 01.12.1989 eine Erkrankung aus dem psychischen Bereich angegeben (grippaler Infekt, Erschöpfungssyndrom). Der Allgemeinarzt Dr. G. gab unter dem 08.02.2002 an, dass der Versicherte am 23.05.2001 über Mobbing und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz geklagte habe. Als Diagnosen seien ein depressives Syndrom, psychosomatische Missempfindungen und ein Wirbelsäulensyndrom gestellt worden. Dem Versicherten sei empfohlen worden, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Mit Bescheid vom 25.06.2002 lehnte die Beklagte die Gewährung von Hinterbliebenenleistungen ab. Der Tod des Versicherten stelle kein Unfallereignis im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung dar, da er aus freiem Willen erfolgte. Die Selbsttötung stelle sich auch nicht als Folge eines als Arbeitsunfall anzusehenden psychischen Traumas dar, da das Ereignis am 22.05.2001 nur als das Ende einer langandauernden Entwicklung im Sinne einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz aufzufassen sei.

Die Klägerin erhob Widerspruch. Bei dem Personalgespräch am 22.05.2001 habe es sich um ein plötzliches, von außen auf den Versicherten einwirkendes und zeitlich abgegrenztes Ereignis gehandelt. Die Situation am 22.05.2001 sei als psychisches Trauma zu begreifen, das zum Tode des Versicherten geführt habe. Der Abschiedsbrief zeige, dass sich der Versicherte aufgrund dieses Ereignisses und insbesondere aufgrund der ausgesprochenen Abmahnung dazu entschlossen habe, seinem Leben ein Ende zusetzen. Ganz außerordentlich habe ihn die Äußerung des E. W. jun getroffen, dass er zwar ein guter Konstrukteur sei, aber die Firma auch ohne ihn zurecht kommen werde. Er habe sich in einer aussichtslosen Situation gesehen. Ihre Mutter habe am 22.05.2001 eine wesentliche Veränderung beim Versicherten festgestellt. Er sei ganz verstört gewesen. Sicherlich habe es im Vorfeld Diskussionen und Arbeitsgespräche gegeben, jedoch sei dem Versicherten zu keiner Zeit eröffnet worden, dass er von seiner Leitungsfunktion entbunden, das Gehalt gekürzt und sogar an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gedacht werde. Der Versi-



cherte habe zuvor weder schriftliche noch mündliche Abmahnungen im arbeitsrechtlichen Sinne erhalten. Den mit der Einführung des neuen Systems einhergehenden Belastungen sei ihr Vater gewachsen gewesen. Allerdings sei er aufgrund der bestehenden Belastung kaum in der Lage gewesen, sich die notwendigen Kenntnisse anzueignen.

Den Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 26.03.2003 zurück. In dem Personalgespräch am 22.05.2001 sei kein psychisches Trauma zu sehen. Nach den polizeilichen Ermittlungen sei davon auszugehen, dass der Versicherte schon längere Zeit vor diesem Gespräch Konflikte und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gehabt habe.

Die Klägerin hat Klage zum Sozialgericht Nürnberg (SG) erhoben. Die Tatsache, dass dem Versicherten erstmals anlässlich des Personalgespräches am 22.05.2001 ganz gravierende Vorwürfe eröffnet worden seien und eine Abmahnung erteilt worden sei, habe diesen hart, plötzlich und unerwartet getroffen. Das Kündigungsschreiben sei nicht als Bilanz eines langandauernden Prozesses, sondern als Kurzschlussreaktion auf das Ereignis vom 22.05.2001 zu sehen.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 24.09.2003 abgewiesen. Nicht erfüllt sei die Voraussetzung, dass es sich bei einem Arbeitsunfall um ein zeitlich begrenztes, d.h. in einer Arbeitsschicht eintretendes Ereignis handeln müsse. Mobbing scheidet als schädigendes Ereignis schon deshalb aus, da sich Mobbing definitionsgemäß über einen längeren Zeitraum hinziehe. Das Personalgespräch müsse als Endpunkt einer ungünstigen persönlichen Arbeitssituation des Versicherten betrachtet werden, ohne dass es hierbei zu einem nachweisbaren Körperschaden gekommen sei.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Klägerin. Die Bezeichnung Mobbing im Antrag vom 21.11.2001 habe sich auf das Geschehen am 22.05.2001 bezogen. Dies sei als plötzliches und zeitlich begrenztes Ereignis aufzufassen. Der Arbeitgeber sei zuvor mit den Leistungen des Versicherten sehr zufrieden gewesen. Wegen seiner sehr guten Leistungen habe er noch im Juli 2000 eine Gehaltserhöhung erhalten. Es habe lediglich fachliche Gespräche über die Einführung der Neuerung gegeben. Erstmals am 22.05.2001 seien massive Vorwürfe erhoben worden. Das Gespräch und die Äußerung des Geschäftsführers, die Firma werde auch ohne ihn zurechtkommen müssen, habe den Versicherten völlig aus der Bahn geworfen. Die ohne Vorankündigung getroffenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen sowie die Degradierung im Beisein von Kollegen und früheren Untergebenen sei geeignet gewesen, ein psychisches Trauma auszulösen.

Der Senat hat durch den Berichterstatter Beweis erhoben und im Termin vom 15.11.2006 die folgenden Mitarbeiter des Arbeitgebers als Zeugen vernommen: Geschäftsführer E. W. jun., Leiter der Abteilung CAD-Entwicklung B. S., Leiter der Entwicklungsabteilung T. S. und den kaufmännischen Leiter und Leiter der EDV H. R. ... Auf den Inhalt der Niederschrift vom 15.11.2006 wird Bezug genommen. Mit Schreiben vom 16.11.2006 hat der Zeuge R. seine Aussage berichtigt. Der Versicherte habe nach dem Gespräch am 22.05.2001 keine Reaktionen gezeigt und habe geistesabwesend gewirkt. Der Zeuge habe den Eindruck gehabt, dass der Versicherte geschockt gewesen sei.

Die Klägerin hat sich zur Beweisaufnahme geäußert. Diese habe ergeben, dass es vor dem Gespräch am 22.05.2001 keine arbeitsrechtlichen Probleme mit dem Versicherten gegeben habe. Der Versicherte sei schlagartig mit arbeitsrechtlichen Sanktionen überzogen und überrascht worden, mit denen er vorher nicht gerechnet habe und auch nicht ha-

be rechnen können. Es habe sich um ein heftiges und existenzgefährdendes Gespräch gehandelt.

Die Klägerin beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 16.06.2004 und den Bescheid vom 25.06.2002 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 26.03.2003 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, den Tod des Versicherten H. K. als Arbeitsunfall anzuerkennen und der Klägerin Hinterbliebenenleistungen zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 16.06.2004 zurückzuweisen.

Die Beklagte hat angeführt, dass sich aus der Zeugenvernehmung und auch aus der Ermittlungsakte nach den Aussagen der Hinterbliebenen ergebe, dass der Versicherte bereits vor dem Gespräch im Mai 2001 Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gehabt habe und den Anforderungen nicht mehr gerecht geworden sei. Bei der Vernehmung durch die Polizei hätten die Hinterbliebenen von Mobbing berichtet. Das Gespräch vom 22.05.2001 könne nicht als herausragendes psychisches Trauma gewertet werden, zumal nach der Auskunft des Hausarztes der Versicherte am 23.05.2001 keine Suizidabsichten geäußert habe und eine medikamentöse Behandlung nicht für erforderlich gehalten worden sei.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten und auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist zulässig (§§ 143, 144, 151 Sozialgerichtsgesetz -SGG-) und auch begründet. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 05.06.2002 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 26.03.2003 ist rechtswidrig, so dass das SG zu Unrecht die Klage abgewiesen hat.

Die Klägerin kann die Gewährung von Hinterbliebenenleistungen beanspruchen, da der Tod des Versicherten infolge eines Versicherungsfalles eingetreten ist (§ 63 Abs 1 Satz 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch -SGB VII-). Versicherungsfälle sind nach § 7 Abs 1 SGB VII Arbeitsunfälle und - hier nicht in Betracht kommende - Berufskrankheiten. Gemäß § 8 Abs 1 Satz 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Nach Abs 1 Satz 2 dieser Vorschrift ist ein Unfall ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt. Die zu der Feststellung eines Arbeitsunfalls führenden anspruchsbegründenden Tatsachen müssen mit Vollbeweis nachgewiesen werden; hierfür ist ein der Gewissheit nahekommender Grad der Wahrscheinlichkeit notwendig (Urteil des BSG vom 02.02.1978 - 8 RU 66/77 = SozR 2200 § 548 Nr 38).

Das Ereignis, das von außen auf den Körper einwirkt, darf nicht auf Freiwilligkeit beruhen. Hieraus folgt, dass bei einer Selbsttötung kein Unfall gegeben ist und dass deshalb auch in diesem Fall schon begrifflich grundsätzlich kein Arbeitsunfall vorliegen kann. Unfreiwilligkeit lässt sich nur annehmen, wenn der Versicherte durch betriebsbedingte Umstände ein psychisches Trauma erleidet, dadurch in den Zustand wesentlich beeinträchtigter Willensbestimmung gerät und eine Selbsttötung begeht (Urteil des BSG vom 18.12.1986 - 4a RJ 9/86 = SozR 2200 § 1252 Nr 6). Als psychische Ursache wird - schon wegen des Kriteriums der Plötzlichkeit des Unfallereignisses - regelmäßig nur in Betracht kommen, wenn



es sich hierbei um einen psychischen Schock handelt, dh eine schlagartig auftretende schwere psychische Erschütterung, die eine mentale Störung von Krankheitswert, zB eine Depression, hinterlässt (Urteil des BSG vom 18.12.1986 aaO).

Weiter ist zu berücksichtigen, dass eine schädigende Einwirkung den Tatbestand eines Unfalls nur erfüllt, wenn sie zeitlich begrenzt, also innerhalb eines verhältnismäßig kurzen Zeitraums, höchstens innerhalb einer Arbeitsschicht geschehen ist (Urteil des BSG vom 30.05.1985 - 2 RU 17/84 = SozR 2200 § 548 Nr 71; Urteil des BSG vom 08.12.1998 - B 2 U 1/98 R = HVBG-INFO 1999, 238). Das Merkmal der zeitliche Begrenztheit dient der Abgrenzung des Arbeitsunfalls zur Berufskrankheit (vgl schon BSG Urteil vom 25.08.1961 - 2 RU 106/59 = SozR Nr 15 zu § 106 SGG). Hieraus ergibt sich auch, dass betriebliche Ereignisse in verschiedenen Arbeitsschichten, die über einen längeren Zeitraum hinweg erst in ihrer Gesamtheit zum Freitod-Entschluss geführt haben, nicht als Unfallereignis zu berücksichtigen sind. Allerdings gilt dies nicht, wenn sich eine einzelne Einwirkung aus der Gesamtheit der Einwirkungen derart hervorhebt, dass sie nicht nur als die letzte von mehreren für den Erfolg gleichwertigen Einwirkungen erscheint; in diesem Fall ist dann die Einwirkung wesentliche (Teil-)Ursache des Erfolges (Urteile des BSG vom 30.05.1985 und 08.12.1998, jew. aaO).

Dies zugrunde gelegt ist zunächst davon auszugehen, dass das Personalgespräch am 22.05.2001 beim Versicherten ein psychisches Trauma ausgelöst hat, in dessen Folge er nach kurzer zeitlicher Latenz in der Nacht vom 24.05.2001 zum 25.05.2001 die Selbsttötung unternahm. Die Auseinandersetzung mit dem Geschäftsführer und den anderen Abteilungsleitern hat bei dem Versicherten zu einem Schock, d.h. zu einer plötzlich auftretenden psychischen Erschütterung bzw. zu einer reaktiven Depression geführt, die die Vorstellung des Versicherten hervorgerufen hat, sich in einer aussichtslosen Situation zu befinden. Dies ergibt sich zur Überzeugung des Senats nicht nur aus der Schwere der im Gespräch eröffneten arbeitsrechtlichen Maßnahmen, sondern aus mehreren weiteren Anhaltspunkten. Aus dem Abschiedsbrief wird deutlich, dass der Versicherte das Personalgespräch als zutiefst erniedrigende Situation empfunden hat ("abgeschlachtet") und sich nach dem Gespräch als Versager gesehen hat. Die Hinterbliebenen haben sich unmittelbar nach dem Auffinden des Versicherten gegenüber der Polizei dahin geäußert, dass der Versicherte nach dem Personalgespräch sehr schlechte Laune gehabt und das Gespräch ihm schwer zu schaffen gemacht habe. Er habe in den letzten Nächten kaum schlafen können. Hiervon hat die Mutter der Klägerin im Termin des Senats am 29.04.2008 nochmals berichtet, der Versicherte sei auch tagsüber ruhiger als sonst gewesen. Der Arbeitskollege G. hat ebenfalls zeitnah am 25.05.2001 angegeben, dass der Versicherte ihn am 23.05.2001 mit dem Handy angerufen und geäußert habe, er habe davor Angst, dass der Arbeitgeber den Festnetzanschluss abhöre. Derartige Äußerungen sind nicht nur mit der Einengung des Denkens als Folge eines psychischen Schocks vereinbar, auch der behandelnde Allgemeinarzt Dr. G. hat am 23.05.2001 eine depressive Verstimmung des Versicherten festgestellt. Zwar hat der Versicherte keine Selbsttötungsabsichten geäußert, auch ist eine diesbezügliche Medikation nicht erfolgt. Allerdings war die psychische Störung von erkennbarer Schwere, da Dr. G. zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geraten, eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund der psychischen Beschwerden bescheinigt und eine Überweisung zu einem Neurologen ausgestellt hat. Eine vorbestehende psychische Erkrankung hat nicht vorgelegen. Zuletzt war der Versicherte vor mehr als 11 Jahren für wenige Tage (auch) aus psychischen Gründen arbeitsunfähig erkrankt gewesen.



Auch die Zeugenvernehmung hat ergeben, dass es aufgrund des Personalgespräches am 22.05.2001 zu einem psychischen Trauma gekommen ist. Zwar haben die Zeugen W. jun., S. und S. ausgeführt, dass der Versicherte den Inhalt des Gespräches während des Gespräches ruhig und ohne deutlich erkennbare Reaktion aufgenommen habe. Der Versicherte sei geknickt gewesen, habe die Ellenbogen auf den Tisch gelegt und vor sich hingestiert. Allerdings weist glaubhaft der Zeuge R. in der Äußerung vom 16.11.2001 unter Berichtigung seiner Aussage vom 15.11.2001 darauf hin, dass er unmittelbar nach dem Gespräch den Versicherten angesprochen habe und dieser keinerlei Reaktion gezeigt und geistesabwesend gewirkt habe. Der Versicherte sei geschockt gewesen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das Personalgespräch nicht als eine psychische Belastung am Ende einer langandauernden Entwicklung und als letztes Glied gleichwertiger Belastungen am Arbeitsplatz aufzufassen. Es ist zu berücksichtigen, dass es vor dem Gespräch am 22.05.2001 nicht zu formellen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hinsichtlich einer geminderten Leistungsbereitschaft oder Aufgabenerfüllung des Versicherten gekommen ist. Nach der Auskunft des Arbeitgebers vom 13.12.2001 und der Aussage des Zeugen W. jun. hat etwa ein halbes Jahr vor dem Gespräch am 22.05.2001 ein Gespräch stattgefunden, in dem ein Einführungszeitplan für das neue CAD-System verabredet worden sei. Nachfolgend ist es zu Nachfragen und Anmahnungen hinsichtlich der Einführung gekommen, wobei aus Sicht des Versicherten das neue System noch technisch unausgereift war. Dies mag zu psychischen Belastungen des Versicherten geführt haben. Aber angesichts der arbeitsrechtlichen Maßnahmen, die dem Versicherten im Rahmen des Gespräches am 22.05.2001 eröffnet wurden, hebt sich die psychische Belastung des Klägers aufgrund dieses Gespräches überragend von den bisherigen psychischen Einwirkungen ab. Zu diesen Maßnahmen zählt die Entbindung von der Leitungsfunktion, die Gehaltskürzung und auch die Abmahnung mit Androhung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hinzu kommt nach Auskunft des Arbeitgebers vom 13.12.2001 und der Aussage des Zeugen W. jun. der neu erhobene Vorwurf, dass der Versicherte die von ihm selbst vorgegebenen Konstruktionsstunden für Einzelprojekte laufend überzogen habe. Ohne Bedeutung ist, dass die Mutter der Klägerin bei der Antragstellung und - wie der Sohn des Versicherten - gegenüber der Polizei unspezifisch über Mobbing am Arbeitsplatz berichtet hat. Denn es ergibt sich aus der Ermittlungsakte, dass deren Schilderungen der Schwierigkeiten des Versicherten das Personalgespräch vom 22.05.2001 und dessen Folgen zum Inhalt hatten. Das aufgesetzte Kündigungsschreiben lässt sich nicht auf eine Anzahl stattgehabter Ermahnungen beziehen, sondern weist mit der getroffenen Formulierung auf das Personalgespräch vom 22.05.2001 hin. Nach allem ist dieses Ereignis nicht als die letzte psychische Belastung in einer Reihe gleichwertiger Belastungen, sondern als überragende Belastung zu sehen, die wesentlich ursächlich für die Selbsttötung war.

Im Ergebnis ist daher das Urteil des SG aufzuheben und unter Aufhebung der entgegenstehenden Bescheide die Beklagte zu verpflichten, die Selbsttötung des Versicherten als Arbeitsunfall anzuerkennen und Hinterbliebenenleistung zu gewähren.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 183, 193 SGG.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich (§ 160 Abs 2 Nrn 1 und 2 SGG).