

S 1 U 263/15

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
SG Detmold (NRW)
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
1
1. Instanz
SG Detmold (NRW)
Aktenzeichen
S 1 U 263/15
Datum
09.02.2017
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Klage wird abgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin Anspruch auf Anerkennung eines Unfalls vom 26.02.2015 als Arbeitsunfall hat.

Der Arbeitgeber der am 00.00.1969 geborenen Klägerin, die Firma K GmbH, U- Straße 0 in I, teilte der Beklagten in einer Unfallanzeige vom 27.03.2015 mit, alle Mitarbeiter der Einkaufsabteilung "Herren" hätten am 26.02.2015 zur teambildenden Maßnahme die Arbeit vorzeitig um 16.30 Uhr beendet und einen Ausflug zur Eisbahn gemacht. Dort sei man um 17.00 Uhr angekommen. Beim Betreten der Eisfläche um ca. 17.25 Uhr sei die Klägerin ins Rutschen gekommen, habe das Gleichgewicht verloren, sei rückwärts gefallen und habe sich dabei mit der Hand abgestützt. Hierbei sei das Handgelenk gebrochen.

Die Klägerin teilte der Beklagten auf Befragen mit, bei dem Besuch der Eishalle I1 am 26.02.2015 habe es sich um eine teambildende Maßnahme gehandelt. Es sollte gemeinsam etwas unternommen werden. Vorschläge seien aus dem Mitarbeiterkreis der Abteilung "Herren-Einkauf" gekommen. Um ca. 16.30 Uhr habe die Abteilung frühzeitig die Bürotätigkeit beendet und sei gemeinsam zur Eisbahn gefahren. Beim Betreten der Eisfläche und Start des Laufens sei sie unglücklich zu Fall gekommen und habe sich das Handgelenk gebrochen.

Der Arbeitgeber der Klägerin teilte der Beklagten ergänzend mit, es hätten alle 10 Mitarbeiter der Herrenabteilung - Einkauf teilgenommen. Die Klägerin habe als Leiterin des Einkaufsbereichs "Herren" an der Veranstaltung teilgenommen.

Mit Bescheid vom 29.04.2015 lehnte die Beklagte die Anerkennung des Unfalls der Klägerin vom 26.02.2015 als Arbeitsunfall ab. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, ein Arbeitsunfall liege gem. [§ 8 Abs. 1 SGB VII](#) vor, wenn ein Unfall stattgefunden habe, der mit der den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit in einem inneren Zusammenhang gestanden habe. Grundsätzlich stünden betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien unter Versicherungsschutz. Die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung könne der versicherten Beschäftigung nur zugerechnet werden, wenn u.a. folgende Voraussetzungen erfüllt seien:

- Der Arbeitgeber will die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung zur Förderung der Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander und mit ihm durchführen. - Er hat für alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abwechselnde Abteilungen des Betriebes alle Angehörigen dieser Abteilung eingeladen oder einladen lassen. - Mit der Einladung muss der Wunsch des Arbeitgebers deutlich werden, dass möglichst alle Beschäftigten sich freiwillig zu einer Teilnahme entschließen. - Die Teilnahme muss ferner vorab erkennbar grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens oder der betroffenen Abteilung offen stehen und objektiv möglich sein. Es reicht nicht aus, dass nur den Beschäftigten einer auserwählten Gruppe die Teilnahme angeboten wird oder zugänglich ist.

Diese Voraussetzungen seien hier nicht erfüllt. Zum einen erfülle der Teamleiter aus einer Gruppe von 10 Personen (Unterabteilung) keine Arbeitgeberfunktion für die Firma K GmbH, da die angesprochene Gruppe viel zu klein sei. Für eine versicherte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung in Großunternehmen sei in der Regel auf die Abteilungsebene abzustellen. Auch sei die Initiative nicht vom Unternehmen selbst ausgegangen. Vielmehr sei der Wunsch aus der Runde der Arbeitnehmer gekommen, die sich im privaten Rahmen

treffen wollten. Es liege nicht in der Hand des Unternehmens, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung von sich aus auf sonst unversicherte Tätigkeiten und Aktivitäten auszuweiten. Der Inhalt der versicherten Tätigkeiten eines Beschäftigten ergebe sich aus dem Beschäftigungsverhältnis typischerweise zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis, nach dem der Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet sei. Diese Dienste seien die versicherte Tätigkeit. Die Ausdehnung des Versicherungsschutzes auf betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen liege daher in der personalen Grundbeziehung zwischen Dienstverpflichtetem und Dienstherrn sowie dem für den Unternehmenserfolg in der Regel erforderlichen arbeitsteiligen Zusammenwirken der Beschäftigten. Nicht jede Pflege gesellschaftlicher Beziehungen, auch wenn sie für die jeweilige Niederlassung oder das Unternehmen insgesamt wertvoll sei, stehe unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Gegen den Versicherungsschutz spreche auch die gewählte Sportart. Diese sei nicht vorrangig darauf angelegt, den Mannschaftsgeist zu stärken. Auch der Zeitpunkt des Ausflugs zur Eisbahn in der Freizeit sei ein starkes Indiz dafür, dass es sich um eine reine Freizeitveranstaltung handeln sollte. Auch wenn die Arbeit eine halbe Stunde früher beendet worden sei, habe die Veranstaltung dennoch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten stattgefunden. Der Veranstaltung sei daher ein Freizeitcharakter zuzumessen.

Die Klägerin legte gegen diesen Bescheid Widerspruch ein. Zur Begründung trug sie vor, die Voraussetzungen für einen Arbeitsunfall im Sinne des [§ 8 SGB VII](#) lägen hier vor. Der Arbeitgeber habe die Veranstaltung zur Förderung der Zusammengehörigkeit gewollt. Allen Mitarbeitern der Abteilung sei die Veranstaltung zugänglich gewesen und ohne Ausnahme sei daran teilgenommen worden aufgrund der dienstlichen Anordnung von ihr als Vorgesetzte. Die Arbeitgeberfunktion werde erfüllt, da durch ihre Person sowohl in der Außendarstellung mit Handlungsvollmacht in einem Einkaufsvolumen von 20 Millionen Euro das Unternehmen auf ausländischen Geschäftsreisen und bei Lieferantenbesuchen repräsentiert werde, als auch in der Innendarstellung, da sie als Zentraleinkäuferin für die Abteilung, die Mitarbeiter, die Führung, die Einstellung, Beurteilung, Urlaubsplanung und alle anderen Belange zuständig sei. Die Kosten für den Ausflug seien von ihr als Vorgesetzte getragen worden. Die Initiative dieses Ausfluges sei von ihr ausgegangen, obgleich das Ziel von den Mitarbeitern ausgewählt worden sei. Sonstige Treffen im privaten Rahmen fänden nicht statt. Private Beziehungen bestünden nicht. Ein Duzen mit den Mitarbeitern finde nicht statt. Bei dem Treffen habe keine Sportart im Vordergrund stehen sollen, sondern eine gemeinsame Aktivität und dann ein gemütliches Zusammensitzen nach dem Eislaufen. Die Zeit sei kein Indiz dafür, dass es sich um eine Freizeitveranstaltung gehandelt habe. Die übliche Arbeitszeit in der Abteilung sei bis 18.00 Uhr, wobei einige Mitarbeiter üblicherweise bis 19.00 Uhr arbeiteten. Die Öffnungszeit der Eisbahn sei von 15.00 bis 20.00 Uhr.

Der Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 25.06.2015 als unbegründet zurückgewiesen.

Hiergegen hat die Klägerin am 24.07.2015 Klage erhoben. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen vorgetragen, sie habe als Leiterin der Herreneinkaufsabteilung (somit beauftragter Stellvertreter der Unternehmensleitung) einen Betriebsausflug zur Eisbahn nach I1 veranstaltet. Der Ausflug mit sämtlichen Mitarbeitern habe in der regulären Arbeitszeit begonnen und die Hinfahrt sei auf direktem Wege von I nach I1 erfolgt. Die Firma K veranstalte keine gemeinsame Betriebsveranstaltung aufgrund der bundesweit ca. 480 Filialen; daher befürworte die Unternehmensleitung solche abteilungsinternen Veranstaltungen. Selbstverständlich sei kein Geschäftsführer anwesend, sondern nur der Abteilungsleiter. Sonstige private Treffen mit ihren Mitarbeitern fänden nicht statt bzw. private Beziehungen mit Selbigen bestünden nicht.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 29.04.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.06.2015 zu verurteilen, den Unfall vom 26.02.2015 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist bei ihrer Auffassung geblieben, die angefochtene Verwaltungsentscheidung entspreche der Sach- und Rechtslage und sei nicht zu beanstanden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den sonstigen Inhalt der Gerichtsakte sowie der die Klägerin betreffenden Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen. Dieser war Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Die Klägerin ist durch den angefochtenen Bescheid vom 29.04.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.06.2015 nicht beschwert im Sinne des [§ 54 Abs. 2 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG), denn dieser Bescheid ist nicht rechtswidrig.

Die Beklagte hat es zu Recht abgelehnt, den Unfall der Klägerin vom 26.02.2015 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1](#) des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind nach [§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#) zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Ein Arbeitsunfall setzt daher voraus, dass die Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb Versicherte ist. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitserstschaden oder den Tod der Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität).

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor, da die Klägerin während des Eislaufens am 26.02.2015 nicht als Beschäftigte im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versichert war. Eine nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versicherte Tätigkeit als Beschäftigte liegt vor, wenn die Verletzte zur

Erfüllung eines von ihr begründeten Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse ihrer Verrichtung diesem und nicht ihr selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen. Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns der Verletzten in das Unternehmen eines anderen und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll. Eine Beschäftigung im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) wird daher ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen, oder die Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern sie nach den besonderen Umständen ihrer Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, sie treffe eine solche Pflicht, oder sie unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (vgl. zum Vorstehenden: Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 05.07.2016 - [B 2 U 19/14 R](#) - m.w.N.).

Insoweit ist zunächst festzustellen, dass sich die Teilnahme der Klägerin am Eislaufen nicht aus ihren arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten ergab. Die Klägerin war zum Unfallzeitpunkt als Leiterin der Einkaufsabteilung "Herren" beschäftigt. Die aktive Teilnahme am Eislaufen gehörte offenkundig nicht zu ihren arbeitsvertraglichen Pflichten und die Klägerin durfte eine solche Pflicht nach den Umständen ihrer Beschäftigung auch nicht vertretbar annehmen. Selbst wenn man unterstellt, dass es zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Klägerin als Teamleiterin gehört, ihr Team zu motivieren und für ein gutes Betriebsklima in ihrem Team zu sorgen, kann man hier allenfalls eine Verpflichtung der Klägerin gegenüber ihrem Arbeitgeber hinsichtlich der Organisation von teambildenden Maßnahmen, nicht aber hinsichtlich der aktiven Teilnahme bei dem Eislaufen feststellen, bei dem sich der Unfall ereignete. Eine etwaig bestehende Pflicht zur Vornahme von Organisationshandlungen umfasst nicht eine, wenn auch nur vermeintliche, Verpflichtung zur Teilnahme (vgl. Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15.09.2016 - L 15 U 214/15 ZVW -).

Eine den Versicherungsschutz als Beschäftigte im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) begründende Tätigkeit ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, z.B. einer betrieblichen Weihnachtsfeier. Die in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliederten Beschäftigten unterstützen durch ihre von der Unternehmensleitung gewünschte und ggf. sogar geforderte Teilnahme das von ihr dadurch zum Ausdruck gebrachte Unternehmensinteresse, die betriebliche Verbundenheit zu fördern. Der Schutzzweck der Beschäftigtenversicherung rechtfertigt es, die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Bestandteil der geschuldeten versicherten Tätigkeit im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) zu betrachten (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BSG, Urteil vom 05.07.2016 - [B 2 U 19/14 R](#) - m.n.N.).

Bei dem Eislaufen am 26.02.2015 hat es sich jedoch auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung im Sinne der BSG-Rechtsprechung gehandelt. Um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung in diesem Sinne annehmen zu können, ist zunächst erforderlich, dass die Veranstaltung "im Einvernehmen" mit der Unternehmensleitung stattfand (vgl. BSG, aaO). Bereits in seinem Urteil vom 09.12.2003 ([B 2 U 52/02 R](#)) hat das BSG ausgeführt, dass eine Veranstaltung dann von der Autorität der Unternehmensleitung getragen ist, wenn der Veranstalter dabei nicht oder nicht nur aus eigenem Antrieb und freier Entschließung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder für diese handelt. Die Unternehmensleitung muss nicht selbst Veranstalter sein; es genügt, dass sie die Veranstaltung billigt und fördert. Veranstalter - im Auftrag der Unternehmensleitung - kann auch der Betriebsrat oder eine Gruppe bzw. einzelne Beschäftigte des Unternehmens sein. Die Billigung der Unternehmensleitung muss sich nicht nur auf die wegen der Durchführung einer Veranstaltung erforderlichen betrieblichen Änderungen (z.B. der Arbeitszeit, das Benutzen betrieblicher Räume) erstrecken, sondern die Durchführung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung muss von ihr gewollt sein, zumal mögliche Unfälle bei solchen Veranstaltungen Auswirkungen auf die von dem Unternehmen zu zahlenden Beiträge haben können (vgl. [§ 162 Abs. 1 SGB VII](#)). Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Dienststellen verfügt, genügt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit oder z.B. Dienststelle als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert (vgl. BSG, aaO). Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze lag das erforderliche "Einvernehmen mit der Unternehmensleitung" hier nicht vor. Die "teambildende Maßnahme" am 26.02.2015 ist weder von der Unternehmensleitung noch von der dem Team der Klägerin übergeordneten Einkaufsleiterin als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angeregt oder organisiert worden und die Beschäftigten des Teams oder deren Teamleiterin, die Klägerin, sind von der Unternehmensleitung auch nicht mit der Durchführung dieser Veranstaltung beauftragt worden. Die Einkaufsleiterin Frau U1 hat den Ausflug zur Eisbahn am 26.02.2015 zwar ausdrücklich zur Verbesserung des Betriebsklimas begrüßt und der Arbeitgeber der Klägerin hat mitgeteilt, die Unternehmensleitung begrüße gemeinsame Aktivitäten, dadurch ist die Maßnahme jedoch allenfalls zustimmend zur Kenntnis genommen worden, was nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 05.07.2016 - [B 2 U 19/14 R](#) -; Urteil vom 26.06.2014 - [B 2 U 7/13 R](#) -) jedoch noch nicht ausreicht, um sie damit zur betrieblichen, von der Unternehmensleitung getragenen Gemeinschaftsveranstaltung zu erklären. Die Initiierung der Organisation des Ausfluges zur Eisbahn lediglich durch die Teamleiterin reicht nicht aus, der Maßnahme den Charakter einer von der Unternehmensleitung getragenen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung zu geben (vgl. BSG aaO, m.w.N.).

Gegen die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung spricht hier schließlich auch, dass die Teilnehmer an dem Ausflug zur Eisbahn keine Zeitgutschrift erhalten haben und der Arbeitgeber der Klägerin dem Gericht mit Schreiben vom 27.06.2016 mitgeteilt hat, gemeinsame Aktivitäten zur Förderung eines guten Arbeitsklimas und des Zusammengehörigkeitsgefühls des Teams würden "im Anschluss der Arbeitszeit" begrüßt. Außerdem wird der eher private Charakter der Veranstaltung auch insbesondere dadurch deutlich, dass die Klägerin - und nicht etwa das Unternehmen - die Kosten der Veranstaltung getragen hat.

Soweit die Klägerin vorgetragen hat, die Maßnahme habe der Teambildung und der Förderung der Zusammengehörigkeit der Mitarbeiter gedient, reicht auch dies nicht aus, um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung und damit Versicherungsschutz zu begründen. Denn letztlich wirkt sich jede gemeinsame Freizeitveranstaltung positiv auf die Teamfähigkeit aus und fördert die Kommunikation und den Zusammenhalt unter den Kollegen (vgl. Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 20.07.2015 - [L 9 U 69/14](#) -). Nicht jede der privaten Sphäre zuzurechnende, aber im weitesten Zusammenhang mit der Beschäftigung stehende Verrichtung fällt in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung der Beschäftigten. Private Veranstaltungen können, auch wenn sie betriebsbedingt oder betriebsdienlich sind, den Versicherungsschutz nicht begründen, selbst wenn sie von der Unternehmensleitung geduldet oder bewilligt werden. Auch die Pflege gesellschaftlicher Beziehungen ist, selbst wenn sie dem Unternehmen wertvoll ist, grundsätzlich dem unversicherten persönlichen Lebensbereich zuzurechnen (vgl. BSG, Urteil vom 26.06.2014 - [B 2 U 7/13 R](#) - m.w.N.).

Die Klage konnte nach alledem keinen Erfolg haben.

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

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2018-02-22