

L 6 U 260/18

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
6
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 13 U 1634/16
Datum
05.12.2017
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 6 U 260/18
Datum
15.11.2018
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 5. Dezember 2017 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt weiterhin die Feststellung eines Arbeitsunfalls am Sonnabend, dem 13. Juni 2015, während eines Fußballturniers.

Der Kläger ist im Jahre 1973 geboren und wohnt im Inland. Er war als Lagerist bei der S. AG beschäftigt (im Folgenden: Arbeitgeberin). Der Sitz der Arbeitgeberin ist F ... Ihr Geschäftszweck ist die "nationale und internationale Spedition zu Lande, zu Wasser und in der Luft sowie der Abschluss von Fracht-, Umschlags-, Lager- und Logistikgeschäften, die Vornahme von Produktionsleistungen / Qualitätsprüfungen und sonstigen logistischen Dienstleistungen, insbesondere Beratungstätigkeiten aller Art, Versicherungs-, Vermittlungs- und Kommissionsgeschäfte aller Art, ferner alle mit vorgenannten Geschäften mittelbar und / oder unmittelbar im Zusammenhang stehende Geschäfte, insbesondere An- und Verkäufe" (vgl. Handelsregister des Amtsgerichts F., abgerufen am 22. Oktober 2018). Die Arbeitgeberin tritt im Internet unter der Domain "www ...com" auf. Sie verfügt - in Deutschland - über mindestens 100 Niederlassungen und beschäftigt insoweit etwa 16.100 Mitarbeiter. Der Kläger war im Jahre 2015 in der Niederlassung B. eingesetzt.

Seit mehreren Jahren findet alljährlich ein Fußballturnier statt, an dem die Mitarbeiter der Niederlassungen der Arbeitgeberin teilnehmen können. Diese Turniere organisieren jeweils die Mitarbeiter einer Niederlassung. Insoweit wird auch eine Internet-Homepage betrieben, deren Domain www.-fussballturnier.de lautet. Das Impressum jener Homepage ist auf das Impressum der Internetseite der Arbeitgeberin verlinkt.

Zu dem (21.) Fußballturnier am 13. Juni 2015 gingen die Einladungen im März 2014 bei den Geschäftsstellen ein. Das Einladungsschreiben trug den Briefkopf der S. AG und als Absender die Anschrift der Niederlassung M ... Als Verantwortliche war im Briefkopf die "Personalbeauftragte O.", H. J., genannt. Unterschrieben war die Einladung von ihr, S. R. und W. L ... Das Turnier wurde als "Mitarbeiterevent" bezeichnet, eingeladen waren "alle, egal ob () als Spieler/in, Betreuer/in oder als Fan". Nach dem beigefügten Ablaufplan sollte das Turnier auf den Feldern eines Fußballvereins in K. morgens um 7.45 Uhr eröffnet werden und - dort - mit dem um 16.45 Uhr beginnenden Finale enden. Danach war - von 19.00 Uhr bis 2.00 Uhr des Folgetages - eine Abendveranstaltung in den M. in M. aufgeführt, auf der - um 20.00 Uhr - eine Siegerehrung stattfinden sollte. Die Pokale dazu seine vom Gesamtbetriebsrat gestiftet worden. Für die Anmeldungen und sonstige Kontakte zu den Verantwortlichen war die Email-Adresse "fussballturnier.2015@ ...com" angegeben. In der beigefügten Turnierordnung war ausgeführt, die Mannschaften müssten aus S.-Mitarbeitern bestehen, ferner dürften Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Unternehmen tätig seien, teilnehmen, nicht aber Subunternehmer. Angekündigt wurden eine Verpflegung der Teilnehmer vor Ort und - im Rahmen der Abendveranstaltung - eine "Bar". Der Einladung war ein Grußwort des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, des späteren Zeugen K. V., beigefügt.

An dem Turnier in K. nahmen 47 Herren- und 13 Damenmannschaften teil. Insgesamt waren etwa 2.100 Personen vor Ort, davon 1.200 Spielerinnen und Spieler sowie 900 Zuschauerinnen und Zuschauer (vgl. Auskunft der Betriebsrätin T. B. vom 18. Oktober 2017).

Mit weiteren Mitarbeitern der B. Niederlassung (19 Teilnehmer, davon 8 Spieler und 11 Zuschauer) fuhr der Kläger nach K. und nahm an dem Turnier teil. Bei einem Fußballspiel prallte ein anderer Mitarbeiter gegen das rechte Knie des stehenden Klägers. Nachdem er daraufhin starke Schmerzen verspürte, begab er sich mit einem Rettungswagen des DRK in die Praxis des Durchgangsarztes Dr. R. in S ... Dieser stellte am rechten Knie eine deutliche Schwellung, einen intraartikulären Erguss und eine schmerzbedingte Einschränkung der Flexion nur

bis zu 80°, starke Schmerzen und Druckschmerzen und eine instabile Innenbandführung fest, diagnostizierte eine Kniegelenksdistorsion rechts und äußerte den Verdacht auf einen Kniebinnenschaden. Der Kläger begab sich zurück auf das Turnier und nahm an der dortigen Abendveranstaltung teil, bei der unter anderem Vorstandsvorsitzende der Arbeitgeberin die Sieger des Fußballturniers ehrte.

In der Folgezeit wurden bei dem Kläger eine Verstauchung bzw. Zerrung des Kniegelenks und ein femoraler Riss des Vorderen Kreuzbandes sowie ein Horizontaleinriss des Außenmeniskus diagnostiziert (vgl. Nachschaubericht des D-Arztes Dr. T. vom 15. Juni 2015, Zwischenbericht von Prof. Dr. S., Universitätsklinikum F., vom 23. Juni 2015).

Nachdem die ärztlichen Berichte über die Behandlungen des Klägers - zuerst am 15. Juni 2015 - bei der Beklagten eingegangen waren, teilte diese mit Schreiben vom 23. Juni 2015 dem behandelnden Arzt Dr. T. mit, der Kläger habe zum Unfallzeitpunkt eine nicht versicherte Tätigkeit ausgeübt, weswegen die Heilbehandlung zu ihren Lasten abzubrechen sei.

Bei dem Kläger wurde operativ eine VKB-Ersatzplastik eingesetzt. Der weitere medizinische Verlauf ist nicht bekannt.

Nachdem sich der Kläger am 10. August 2015 mit dem Behandlungsabbruch zu Lasten der Beklagten nicht einverstanden erklärt hatte, wurden weitere Ermittlungen durchgeführt. Der für das Personal verantwortliche Mitarbeiter der Niederlassung B., M. K., übersandte den ausgefüllten Fragebogen "Betriebsport". Er führte darin aus, der Sport sei außerhalb des Unternehmens durchgeführt worden, und zwar bei "S. M.", dort seien auch die Kosten getragen worden. Der Sport sei von "Mitarbeitern" angeregt bzw. gefördert worden. Er finde einmal jährlich statt. Er habe nur Betriebsangehörigen offen gestanden. Es habe sich um ein Turnier gehandelt, das zwischen diversen Mannschaften "von S." im Rahmen einer Firmen- bzw. Behördenspielrunde stattgefunden habe.

Mit dem hier angegriffenen "Bescheid über Ablehnung eines Arbeitsunfalls" vom 27. August 2015 entschied die Beklagte durch ihren Rentenausschuss, der Kläger habe "keinen Anspruch auf Leistungen". Gesellige und sportliche Veranstaltungen seien nur ausnahmsweise versichert, wenn - unter anderem - alle Betriebsangehörigen an der Veranstaltung teilnehmen könnten. Hier habe nur ein ausgewählter Personenkreis teilgenommen, nämlich die Fußballinteressierten. Weitere zeitgleiche Aktivitäten seien nicht angeboten worden.

Der Kläger erhob am 24. September 2015 Widerspruch und führte aus, an dem Turnier hätten alle Mitarbeiter teilnehmen können, auch solche, die nicht an Fußball interessiert gewesen seien. Diese hätten während des Turniers andere Mitarbeiter aus verschiedenen Niederlassungen und Abteilungen beim Mittagessen oder bei Kaffee und Kuchen besser kennenlernen bzw. sich unterhalten können. Dadurch wäre der Firmenverbundenheit gestärkt worden. Aus diesem Grunde habe es abends auch noch ein großes Fest für alle Mitarbeiter gegeben. Nach Einschaltung seines jetzigen Prozessbevollmächtigten trug er ergänzend vor, die Einladung sei an alle Mitarbeiter gerichtet gewesen, habe die Identifizierung mit dem Unternehmen fördern und sich positiv auf die Arbeitsmoral auswirken sollen. Die Arbeitgeberin habe für die von weiter entfernt anreisenden Mitarbeiter Hotelübernachtungen in der Nähe von K. bzw. M. organisiert. Die Teilnehmer und Besucher seien aus den Niederlassungen mit Firmenwagen nach K. gekommen. Die Fahrtkosten, insbesondere für das Benzin, habe die Arbeitgeberin getragen. Die Arbeitgeberin sei von einer Betriebsveranstaltung ausgegangen, was sich schon daraus ergebe, dass er in der Einladung ausgeführt habe, das gesamte Turnier werde "durch das Unternehmen versichert". Bei der Homepage, auf der für das Turnier geworben werde, handele es sich um eine betriebliche Homepage. Der Kläger legte weitere Unterlagen über das Turnier und die gebuchten Hotels vor.

Auf Nachfrage der Beklagten teilte eine andere Mitarbeiterin der Niederlassung B. - D. R. - mit, in der dortigen Niederlassung seien 234 Mitarbeiter beschäftigt, die alle an dem Turnier hätten teilnehmen können und von denen 19 Personen teilgenommen hätten, darunter 8 Spieler und 11 Zuschauer, die anderen hätten wegen "Desinteresses bzw. keiner Lust" nicht teilgenommen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 15. März 2016 wies der Widerspruchsausschuss der Beklagten den Widerspruch des Klägers zurück. Es habe sich nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt.

Hiergegen hat der Kläger am 14. April 2016 Klage beim Sozialgericht F. (SG) erhoben. Er hat behauptet, an der Veranstaltung hätten auch mehrere Mitglieder der Unternehmensleitung teilgenommen, so habe der damalige Vorstandsvorsitzende Dr. H. R. eine Rede gehalten. Er hat vorgetragen, es sei nicht sachgerecht, bei einem so großen Unternehmen wie der S. AG allein auf die geringe Teilnehmerzahl der B. Niederlassung abzustellen. Die Arbeitgeberin habe die Unterkünfte und die Anfahrten organisiert. Insgesamt überwiege der Eventcharakter. Der Kläger hat ferner unter Vorlage einer Auskunft einer Betriebsräten der Niederlassung B. vorgetragen, es sei im ganzen Konzern zu - derartigen - Unfällen gekommen, die als Arbeitsunfälle abgewickelt worden seien.

Der Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat ergänzend ausgeführt, die Einladung sei hier nicht an alle Mitarbeiter, sondern nur an "Spieler, Betreuer oder Fans" gerichtet gewesen.

Während des erstinstanzlichen Verfahrens, zum Juli 2016, hat der Kläger die Arbeitgeberin verlassen und eine anderweitige Beschäftigung aufgenommen.

Mit Urteil vom 5. Dezember 2017, das im Einvernehmen beider Beteiligter ohne mündliche Verhandlung ergangen ist, hat das SG die Klage abgewiesen. Sie sei zwar als Anfechtungs- und Feststellungsklage zulässig, aber unbegründet. Für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sei es notwendig, dass sie der Arbeitgeber bzw. die Leitung einer selbstständigen Niederlassung durchführe oder durchführen lasse und alle Betriebs- oder ggfs. alle Niederlassungsbeschäftigten eingeladen würden. Es reiche nicht aus, dass nur ausgewählten Beschäftigten eine Teilnahme angeboten werde. Nicht mehr zu fordern sei allerdings, dass die Unternehmensleitung anwesend sei. Weiterhin müsse die Veranstaltung aber im Interesse des Arbeitgebers liegen und einen betrieblichen Zweck verfolgen. Diese Voraussetzungen seien hier nicht erfüllt. Zwar habe die Unternehmensleitung die Veranstaltung getragen, finanziert und mit ihrer Organisation einzelne Mitarbeiter beauftragt. Auch stehe die geringe Teilnehmerzahl nicht von vornherein einem Schutz in der Unfallversicherung entgegen. Jedoch ergebe eine Gesamtbetrachtung, dass hier keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung stattgefunden habe. Sowohl die geringe Teilnehmerzahl als auch der Tag der Veranstaltung am Wochenende, also außerhalb der Arbeitszeit, sprächen dagegen. Es sei auch zweifelhaft, dass das Turnier allen Mitarbeitern offen gestanden habe. Zwar habe sich die Einladung an alle gerichtet, auf Grund ihrer Art als sportlicher Wettkampf habe sie aber nur fußballinteressierte Belegschaftsmitglieder motivieren können

teilzunehmen. Entscheidend sei dabei, dass das Turnier nicht in ein Veranstaltungsprogramm - auch für Teilnehmer ohne Interesse am Fußball - integriert gewesen sei. Es habe an der von der Rechtsprechung geforderten Programmgestaltung zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens gefehlt.

Gegen dieses Urteil, das seinem Prozessbevollmächtigten am 8. Dezember 2017 zugestellt worden ist, hat der Kläger am 8. Januar 2018 beim SG Berufung zum Landessozialgericht Baden-Württemberg erhoben. Er trägt ergänzend vor, der Charakter als Event- und Werbeveranstaltung habe sich auch darin gezeigt, dass die Arbeitgeberin ein Marketingteam eingesetzt habe und eine Internetberichterstattung über die Fußballturniere pflege. Ferner habe es - wie er nunmehr erfahren habe - durchaus ein Begleitprogramm für jene Teilnehmer gegeben, die kein Interesse am Fußball gezeigt hätten. Es seien von der Arbeitgeberin herbeigeschaffte Bagger (Miniaturbagger) vorgestellt und besichtigt worden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts F. vom 5. Dezember 2017 und den Bescheid der Beklagten vom 27. August 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. März 2016 aufzuheben und festzustellen, dass das Ereignis vom 13. Juni 2015 ein Arbeitsunfall gewesen ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angegriffene Urteil und ihre Entscheidungen.

Der Berichterstatter des Senats hat den Kläger persönlich angehört und Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der Arbeitgeberin, des Zeugen V ... Der Kläger hat ergänzend mitgeteilt, aus B. sei einer seiner Vorgesetzten dabei gewesen, allerdings nicht der Niederlassungsleiter. Der Zeuge hat unter anderem bekundet, zu den Fußballturnieren würden grundsätzlich alle Mitarbeiter eingeladen, die Teilnahmequote der Niederlassungen sei sehr unterschiedlich, an den bisherigen Turnieren hätten zwischen 1.500 und 4.000 Mitarbeiter teilgenommen. Die Internet-Seite des Turniers betreue ein Mitarbeiter, sie sei auch deshalb außerhalb des Internet-Angebots der Arbeitgeberin eingerichtet worden, um Fotos hochladen zu können. Auf den Turnieren spielten überwiegend Herren- und nur einige Damenmannschaften. Für Frauen gebe es ansonsten eine Art von Tischfußball. Zum Teil, so der Zeuge weiter, stelle die Arbeitgeberin Weiterbildungsmaßnahmen vor. Ein- oder zweimal, auch im Jahre 2015, habe es auch das vom Kläger erwähnte Wettspiel mit Minibaggern bzw. Mini-Gabelstaplern gegeben, bei dem es Gutscheine für Essen und Getränke zu gewinnen gegeben habe. Diese Fahrzeuge bzw. Geräte stelle jene Niederlassung bereit, die auch das Turnier organisiere. Wegen der weiteren Angaben des Klägers und des Zeugen wird auf das Protokoll der nichtöffentlichen Sitzung vom 26. Februar 2018 verwiesen.

Auf Anfrage des Senats hat die Leitung der Abteilung "Compliance" (A. M., L. E.) der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 18. September 2018 mitgeteilt, es plane jeweils eine Niederlassung das Turnier, die auch die Kosten trage, die Arbeitgeberin wirke dort jeweils durch verschiedene Angebote und Stände unterschiedlicher Abteilungen mit. Der "Miniatur-Stapler-Parcours" im Jahre 2015 sei auf Initiative der Abteilung "Human Resources Marketing" durchgeführt worden. Die dort verwandten Geräte seien Eigentum der Arbeitgeberin gewesen. Die Arbeitgeberin unterhalte eine private Unfallversicherung und daneben eine Haftpflichtversicherung für die Turniere. Der Unfall des Klägers sei der Unfallversicherung gemeldet worden. Ob diese Leistungen gewährt habe, sei der Arbeitgeberin nicht bekannt. Bislang habe keine B. einen Unfall auf einem der Fußballturniere als Arbeitsunfall anerkannt.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die von der Beklagten vorgelegten Verwaltungsakten sowie auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist nach [§ 143 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthaft; die auf Leistungsklagen bezogene Zulassungsschranke des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) greift nicht ein. Sie ist auch im Übrigen zulässig, insbesondere hat sie der Kläger form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) erhoben. Sie ist aber nicht begründet. Zu Recht hat das SG die Klage abgewiesen.

Zwar ist sie als kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage zulässig.

Insbesondere kann mit einer Feststellungsklage nach der besonderen Regelung des [§ 55 Abs. 1 Halbsatz 1 Nr. 1 SGG](#) die Feststellung eines Arbeitsunfalls verlangt werden, auch wenn es sich hierbei nur um ein Element einer Leistungsbeziehung handelt (vgl. im Einzelnen Urteil des Senats vom 4. Mai 2017 - [L 6 U 1007/16](#) -, juris, Rz. 49). Der Feststellungsklage steht auch nicht der Grundsatz der Subsidiarität gegenüber Leistungsklagen - zu denen auch eine Verpflichtungsklage auf behördliche Feststellung gehört - entgegen, wie er z.B. in [§ 43 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung \(VwGO\)](#) kodifiziert ist. Vielmehr steht Versicherten ein Wahlrecht zwischen gerichtlicher und Verpflichtung zu behördlicher Feststellung zu (Urteil des Senats vom 9. März 2017 - [L 6 U 2131/16](#) -, juris, Rz. 36).

Da es um eine Feststellung in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung geht, muss allerdings (vgl. zu Leistungsklagen [§ 54 Abs. 4, Abs. 5 SGG](#)) zunächst der Leistungsträger über die begehrte Feststellung entscheiden (BSG, Beschluss vom 27. Juni 2006 - [B 2 U 77/06 B](#) -, juris, Rz. 8). Auch dies ist hier geschehen. Zwar hat die Beklagte im Verfügungssatz des angefochtenen Bescheids vom 27. August 2015 ausdrücklich nur einen Anspruch auf Leistungen verneint. Aus der Betreffzeile ("Ablehnung eines Arbeitsunfalls") und der Begründung ("um einen Arbeitsunfall hat es sich hierbei nicht gehandelt") ergibt sich aber noch hinreichend deutlich (vgl. [§§ 133, 157 Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#)), dass die Feststellung eines Arbeitsunfalls insgesamt abgelehnt werden sollte. Dies gilt umso mehr, als die ausdrücklich formulierte Ablehnung von Leistungen zu unbestimmt wäre, um ein wirksamer Verfügungssatz zu sein.

Aus diesem Grunde ist auch das nach [§ 78 Abs. 1 SGG](#) notwendige Vorverfahren über den Streitgegenstand des Prozesses durchgeführt worden.

Die Klage ist aber nicht begründet. Der geltend gemachte Feststellungsanspruch des Klägers - der sich als materieller Anspruch auch bei einer begehrten gerichtlichen Feststellung gegen den Beklagten richten muss - besteht nicht.

Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1](#) Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [§§ 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 der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb "Versicherter" ist. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (vgl. BSG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - [B 2 U 8/14 R](#) -, juris, Rz. 9).

Hiernach unterlag der Kläger zwar grundsätzlich dem Schutz der Unfallversicherung, weil er als Lagerist Beschäftigter der Arbeitgeberin im Sinne von [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) war (vgl. zu den Anforderungen an ein Beschäftigungsverhältnis [§ 7 Abs. 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch [SGB IV]). Insoweit ist die Beklagte auch passivlegitimiert, weil sie die für die Betriebe der Arbeitgeberin zuständige gewerbliche B. ist.

Jedoch bestand bei der konkreten Verrichtung des Klägers zum Unfallzeitpunkt kein Versicherungsschutz. Diese Verrichtung, das Fußballspielen auf dem Turnier am 13. Juni 2015, bei der er auf Grund einer von außen kommenden Einwirkung - des Tritts eines Mitspielers gegen sein rechtes Knie - einen Gesundheitsschaden in Form einer Prellung des Knies mit Riss des Vorderen Kreuzbandes und weiteren Kniebinnenschäden erlitt, war keine betriebliche Verrichtung.

Eine im Einzelnen versicherte Tätigkeit als Beschäftigter liegt vor, wenn der Verletzte zur Erfüllung eines mit ihm begründeten Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse der Verrichtung dem Unternehmen und nicht dem Verletzten selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen (vgl. [§ 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII](#)). Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns des 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, in aller Regel aus dem Arbeitsvertrag (vgl. [§ 611 BGB](#)), zu erfüllen, oder der Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus diesem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (BSG, Urteil vom 23. April 2015 - [B 2 U 5/14 R](#) -, juris Rz. 14).

Eine solche betriebsbezogene Verrichtung war das Fußballspiel auf dem Turnier - offenkundig - nicht. Nichts Anderes ergibt sich aus den Ausführungen des Klägers im Klage- und im Berufungsverfahren, es habe sich um eine "Marketingveranstaltung" der Arbeitgeberin gehandelt. Der Kläger war bei der Arbeitgeberin als Lagerist beschäftigt. Zu seinem Tätigkeitsfeld gehörte das Fußballspielen nicht. Er war auch nicht verpflichtet, seine Person zu Werbe- bzw. Marketingzwecken der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen. Dementsprechend hatte der Arbeitgeber z.B. auch keine Teilnahme an dem fraglichen Spiel angeordnet (vgl. zum Direktionsrecht des Arbeitgebers [§ 315 BGB](#)). Der Kläger wird auch nicht irrtümlicherweise angenommen haben, zu einer Teilnahme arbeitsvertraglich verpflichtet gewesen zu sein. Unabhängig hiervon scheidet eine Einstufung des Turniers als betrieblich geschuldete Marketingveranstaltung schon deshalb aus, weil die Arbeitgeberin nicht mit Bildern dieses Turniers für sich wirbt - entsprechende Fotos finden sich nur auf der Homepage [www ... - fussballturnier.de](#), die aber nicht die Arbeitgeberin betreibt.

Jedoch kann auch eine nicht im engeren Sinne betriebsbezogene Verrichtung unter dem Schutz der Unfallversicherung stehen, wenn sie Teil einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist. Eine solche Zurechnung kann bei der freiwilligen, also rechtlich nicht geschuldeten und vom Unternehmen nicht abverlangten Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung in Betracht kommen, weil der Beschäftigte wegen seiner Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)) durch seine freiwillige, aber vom Unternehmer erbetene Teilnahme das erklärte Unternehmensinteresse unterstützt, durch die Gemeinschaftsveranstaltung den Zusammenhalt in der Belegschaft zu fördern (vgl. BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) -, juris, Rz. 11). Die in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliederten Beschäftigten unterstützen durch ihre von der Unternehmensleitung gewünschte Teilnahme das Unternehmensinteresse, die betriebliche Verbundenheit zu stärken. Dieses unternehmensdienliche Verhalten rechtfertigt es, die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Bestandteil der aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses geschuldeten versicherten Tätigkeit zu betrachten.

Eine Teilnahme an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann der versicherten Beschäftigung aber nur unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden.

Hierzu gehört (vgl. zuletzt BSG, Urteil vom 15. November 2016 - [B 2 U 12/15 R](#) -, juris, Rz. 14 ff.), dass der Arbeitgeber die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung durchführt oder durchführen lässt. Dies bedeutet nicht, dass die Initiative von ihm ausgehen muss. Ein Arbeitgeber kann sich auch eine Veranstaltung, die z.B. aus der Belegschaft heraus angestoßen und dann ggfs. auch geplant wird, zu Eigen machen. Der Senat hält aber an dem Erfordernis fest, dass die letztliche Verantwortung für die Veranstaltung auf Seiten des Arbeitgebers liegt und er demnach auch die letztliche Entscheidung treffen muss, dass die Veranstaltung stattfindet. Nur in diesem Fall kann von einer "betrieblichen" Gemeinschaftsveranstaltung gesprochen werden, nur in diesem Fall erscheint zumindest ansatzweise noch das Direktionsrecht eines Arbeitgebers und damit der im Unfallversicherungsrecht notwendige Bezug zu dem Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis auf.

Ferner ist zu verlangen, dass der Arbeitgeber alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abgegrenzte Abteilungen des Betriebs alle Angehörigen dieser Abteilung einlädt oder - auf seinen Entschluss hin - einladen lässt. Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Dienststellen verfügt, genügt es, dass die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter auftritt. Mit der Einladung muss der Wunsch des Arbeitgebers deutlich werden, dass möglichst alle Beschäftigten sich freiwillig zu einer Teilnahme entschließen. Dies heißt nicht, dass alle Mitarbeiter teilnehmen müssen. An betrieblichen

Gemeinschaftsveranstaltungen nehmen erfahrungsgemäß nicht alle Betriebsangehörigen teil. Für eine vom Arbeitgeber getragene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung ist aber dessen objektivierte Zielsetzung entscheidend, mit der Veranstaltung die Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit ihm zu fördern und zu pflegen. Dieser Zweck wird nicht erreicht, wenn die Veranstaltung so geplant ist, dass aufgrund ihrer Eigenart und der Einladung von vornherein ersichtlich ist, dass ein nennenswerter Teil der Belegschaft nicht teilnehmen wird. Eine Zurechnung der Teilnahme eines Beschäftigten an einer geselligen Veranstaltung (des Arbeitgebers) zu seiner versicherten Beschäftigung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber erklärtermaßen an einer auch objektiv möglichen Teilnahme der gesamten Belegschaft gelegen ist. Daran fehlt es, wenn er die Teilnahme an einer Veranstaltung von vornherein nur einem Teil der Belegschaft ermöglicht. Dies ist gerade auch dann der Fall, wenn die Veranstaltung mit Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen wird (BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R -](#), juris, Rz. 15). Nur in Ausnahmefällen, in denen Beschäftigte von vornherein nicht teilnehmen können, weil etwa aus Gründen der Daseinsvorsorge der Betrieb aufrechterhalten werden muss oder wegen der Größe der Belegschaft aus organisatorisch-technischen Gründen eine gemeinsame Betriebsveranstaltung ausscheidet, muss die umfassende Teilnahmemöglichkeit nicht für alle Mitarbeiter bestehen.

In diesem Rahmen schließt es den Charakter einer "betrieblichen" Gemeinschaftsveranstaltung auch aus, wenn die Veranstaltung so geplant ist, dass zu einem nennenswerten Teil nicht der Belegschaft angehörende - also unternehmensfremde - Personen teilnehmen dürfen (BSG, Urteil vom 15. November 2016, [a.a.O.](#)). In diesen Fällen kann das einzige rechtliche anerkanntswerte Ziel einer solchen Veranstaltung, den Zusammenhalt der Belegschaft zu fördern, nicht vollständig erreicht werden.

An dem zunächst geforderten weiteren Kriterium der Teilnahme der Unternehmensleitung selbst an der Veranstaltung hat die Rechtsprechung der Sozialgerichte inzwischen nicht mehr festgehalten (vgl. bereits BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 19/14 R -](#), juris Rz. 16).

Vor diesem Hintergrund fehlt es insgesamt an einem betrieblichen Zusammenhang, wenn auf der Veranstaltung Freizeit, Unterhaltung, Erholung oder die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen im Vordergrund stehen. Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung die genannten Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung aller tatsächlichen Umstände erforderlich.

Nach der danach gebotenen Gesamtschau aller Umstände kommt der Senat zu der Ansicht, dass das Fußballturnier am 13. Juni 2015, bei sich der Kläger verletzt hat, keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung war.

Zum einen kann sich der Senat nicht davon überzeugen, dass eine ausreichend enge Zurechnung zu der Arbeitgeberin des Klägers möglich ist.

Dabei verkennt der Senat nicht, dass die Arbeitgeberin das Fußballturnier maßgeblich gefördert und große Teile der Kosten getragen hat. Ferner hat die Arbeitgeberin ihre Organisationsstruktur zur Verfügung gestellt. Sie hat es geduldet, dass ihre Mitarbeiter - anscheinend während der Arbeitszeit - in den Niederlassungen das Turnier geplant und dabei auch Betriebsmittel der Arbeitgeberin verwendet haben. Dies gilt z.B. auch für die betrieblichen e-mail-Adressen. So hat es die Arbeitgeberin offensichtlich geduldet, dass das Organisationsteam seine betrieblichen e-mail-Adressen angegeben und verwandt hat, z.B. für Anmeldungen durch die teilnehmenden Geschäftsstellen. Hierzu wurde sogar - unter Verwendung der Domain der Arbeitgeberin - eine besondere e-mail-Adresse eingerichtet ("fussballturnier2015@ ...com). Ferner hat die Arbeitgeberin den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erlaubt, mit Unternehmensfahrzeugen zu dem Turnier anzureisen und dabei z.B. auch die Benzinkosten getragen. Die Angaben in der Turnierordnung, die der Einladung beigelegt war, wonach "die Geschäftsstellen" die Startgebühren der teilnehmenden Mannschaften tragen sollten, deutet sogar darauf hin, dass selbst diese Gelder aus der Unternehmenskasse stammen sollten und nicht von den Teilnehmern privat gesammelt werden mussten.

Auch waren auf dem Turnier Teile der Unternehmensleitung anwesend, so hat im Jahre 2015 der Vorstandsvorsitzende Dr. H. R. eine Rede gehalten oder sogar die Pokale überreicht, was der Senat der vom klägerischen Bevollmächtigten vorgelegten E-Mail vom 3. Mai 2016 entnimmt.

Gleichwohl war nicht die Arbeitgeberin die verantwortliche Organisatorin des Turniers. Sie hat es nicht veranstaltet oder veranstalten "lassen" und nicht sie hat die Mitarbeiter dazu eingeladen oder einladen lassen. Die Arbeitgeberin hat auf Anfrage des Senats selbst am 18. September 2018 mitgeteilt, dass das Fußballturnier alljährlich "bei" ihr stattfindet und jeweils von einer der Geschäftsstellen geplant und ausgerichtet wird. Sie selbst - die Arbeitgeberin - wirkt an diesen Turnieren (nur) "mit", in dem sie verschiedene Angebote und Stände von unterschiedlichen Abteilungen anbietet. Diese Aussage entspricht dem Vortrag des Klägers und den Aussagen des Zeugen V ... Danach findet sich alljährlich in einer der Niederlassungen ein Organisationsteam, die das gesamte Turnier plant, dazu einlädt und es veranstaltet. Sofern die Unternehmensleitung auf dem Turnier anwesend ist, ist sie selbst nur Gast der Organisatoren. Auch der Kläger selbst hat nicht behauptet, dass der Anstoß zu den alljährlichen Fußballturnieren von der Unternehmensleitung kommt und diese dann z.B. das jeweilige Organisationsteam aussuchen. Diese Einschätzung entspricht den Angaben in der Einladung und der Turnierordnung, die an alle Geschäftsstellen versandt worden war. Die Einladung selbst war nicht von einem Unternehmensverantwortlichen unterzeichnet, sondern von einer (S. 2 der Turnierordnung) bzw. drei (S. 10) Mitarbeitern der Niederlassung M ... Eine Teilnahme der Unternehmensleistung war darin nicht angekündigt, daraus ist zu schließen, dass sie nicht zwingend war oder erwartet wurde. Als weiteres Indiz gegen eine betriebliche Veranlassung des Turniers wertet es der Senat, dass die Arbeitgeberin ihre Domain selbst nicht zur Verfügung gestellt hat, sondern die Organisationsteams alljährlich die Adresse [www.-Fussballturnier.de](#) verwendet haben. Offenkundig handelt es sich hierbei nicht um eine Subdomain der Arbeitgeberin. Ferner geht der Senat davon aus, dass es sich - entgegen dem Vortrag des Klägers - nicht um eine Domain der Arbeitgeberin gehandelt hat. Der Zeuge V. hat hierzu dargelegt, jene Domain habe vor Jahren ein Mitarbeiter der Arbeitgeberin selbst bei DENIC angemeldet und dafür auch einen Grund genannt, dass nämlich die Mitarbeiter keine Fotos auf die Internet-Seite des Unternehmens hochladen könnten. Dies erscheint überzeugend. Letztlich ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeberin selbst offensichtlich nicht davon ausgegangen ist, dass es sich bei dem Turnier um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hat. Anders ist es nicht zu erklären, dass die Arbeitgeberin das Turnier über eine private Unfallversicherung abgesichert hat, wie sie in ihrer Auskunft gegenüber dem Senat bestätigt hat. Dies wäre nicht notwendig gewesen, wenn die Veranstaltung - aus ihrer Sicht - unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden hätte.

Ferner stand das Turnier nach Ansicht des Senats nicht in ausreichendem Maße allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitgeberin offen. Es war zwar niemand ausdrücklich ausgeschlossen. So richtete sich die Einladung vom März 2015 an "Sie alle", und es war auch von einem "Mitarbeiterevent" die Rede. Der Senat hält jedoch die Gestaltung der Veranstaltung nicht für ausreichend offen, um anzunehmen, ihr Zweck sei vorrangig die Förderung des Zusammenhalts aller Mitarbeiter gewesen. Zunächst enthielt das Einladungsschreiben bereits in Bezug auf den Teilnehmerkreis Einschränkungen. Es war von nur an die "teilnehmenden Geschäftsstellen" gerichtet. Und in seinem Text wurden - nur - Spieler/innen, Betreuer/innen und Fans angesprochen. Auch der Inhalt der Einladung war fast vollständig auf das Fußballturnier zugeschnitten. Daneben wurde nur auf die Tisch-Kicker-Spiele hingewiesen, die später auch der Zeuge V. in seiner Aussage erwähnt hat. Sie waren auf S. 8 der Einladung als "Human-Kicker-Turnier" erwähnt. Jene weiteren Beiträge, die es auf dem Turnier am Ende gegeben hat - so z.B. das Rennen mit Miniaturbaggern, das die Arbeitgeberin in ihrer Auskunft vom 18. September 2018 bestätigt hat -, waren in der Einladung nicht erwähnt. Selbst wenn es später tatsächlich solche zusätzlichen Events neben dem Fußballspielen gegeben hat, wie die Beweisaufnahme bestätigt hat, so hatten die eingeladenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nichts davon gewusst, sodass nicht gesagt werden kann, die Einladung sei an alle "gerichtet gewesen". Vielmehr ergaben sich aus der Sicht eines neutralen Empfängers keine Hinweise auf nennenswerte Programmpunkte, die auch solche Mitarbeiter angezogen hätten, die sich überhaupt nicht für Fußball interessierten. Hierauf kommt es aber, wie ausgeführt, an. Es war danach ersichtlich, dass der sportliche Charakter der Veranstaltung im Vordergrund stand. Nach der Ausgestaltung von Turnier und Einladung hat danach der Veranstalter - unabhängig davon, dass es nach Ansicht des Senats nicht die Arbeitgeberin war - nicht gewollt und auch nicht erwarten können, dass alle - immerhin über 16.000 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitgeberin teilnehmen würden. Ein - wenn auch schwaches - Indiz dafür ist es letztlich auch, dass faktisch nur ein Bruchteil der gesamten, deutschlandweiten Belegschaft der Arbeitgeberin teilgenommen hat.

Dagegen sprechen weitere Indizien nicht gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. So waren ausdrücklich nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch länger betriebsangehörige "Leiharbeiter", zugelassen, aber keine unternehmensfremden Personen. Und natürlich war erkennbar, dass zumindest auf der Abendveranstaltung in M. die "Geselligkeit", also das betriebliche Zusammengehörigkeitsgefühl, im Vordergrund stehen sollte. Dies gilt aber eben nicht für das Fußballturnier.

Insgesamt überwiegen aber, wie ausgeführt, die Umstände, die gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sprechen.

Die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für eine Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2018-11-23