L 3 U 337/04

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Unfallversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG München (FSB)

Aktenzeichen

S 9 U 926/02

Datum

01.07.2004

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 3 U 337/04

Datum

27.03.2007

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

B 2 U 4/08 R

Datum

22.09.2009

Kategorie

Urteil

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 01.07.2004 wird zurückgewiesen mit der Maßgabe, dass festgestellt wird, dass das Geschehen vom 04.02.2002 ein Arbeitsunfall ist.

II. Die Beklagte trägt die notwendigen außergerichtlichen Kosten des Klägers.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Anerkennung des Ereignisses vom 03.02.2002 als Arbeitsunfall.

Der 1966 geborene Kläger, Mitarbeiter der Privatbrauerei M. C. W. GmbH & Co. KG, erlitt im Rahmen einer Ballonfahrt am 03.02.2002 Verletzungen am Rücken, als er bei der missglückten Landung des Ballons aus dem Korb geschleudert wurde.

Die Vorbereitung und Organisation der Ballonfahrt übernahm die Assistentin der Geschäftsleitung. Dabei erfolgte zunächst eine Information über die Ballonfahrt durch die unternehmenseigene Zeitung "Mitarbeiterinfo". Darin wurde mitgeteilt, dass die Firma E. allen Mitarbeitern der Brauerei ein einmaliges Angebot unterbreite. Zum absoluten Sonderpreis von DM 50,00 könnte mit circa 30 Personen eine Teilnahme an einem Ballonfahrtreffen erfolgen. In einem weiteren Artikel wurde nochmals auf die Ballonfahrt aufmerksam gemacht und um entsprechende Voranmeldungen gebeten. Von der Assistentin der Geschäftsleitung wurde die weitere Planung und Durchführung übernommen, wie die Terminvereinbarung und die Organisation der Abfahrt mit firmeneigenen Fahrzeugen. Auch der Kostenbeitrag von DM 50,00 wurde von einer Mitarbeiterin der Privatbrauerei W. eingesammelt. Bei der Ballonfahrt am 03.02.2002 nahmen 17 Mitarbeiter und 17 Angehörige teil, auch einer der Geschäftsführer (E. R.). Der geschäftsführende Gesellschafter der Privatbrauerei W. nahm an der Ballonfahrt nicht teil, weil er terminlich verhindert war und sich im Ausland befand. Gestartet wurden fünf Ballone mit insgesamt 62 Personen. Nach den Angaben der Arbeitgeberin hätten alle interessierten Mitarbeiter an der Veranstaltung teilnehmen können. Bei entsprechender Meldung hätten auch alle 62 Plätze mit Betriebsangehörigen besetzt werden können. Die Privatbrauerei W. beschäftigte zu diesem Zeitpunkt 110 Vollzeitkräfte.

Mit Bescheid vom 07.08.2002 lehnte die Beklagte die Anerkennung des Unfalles als Arbeitsunfall ab. Die unfallbringende Ballonfahrt erfülle weder die Kriterien eines Betriebsausfluges noch die einer Gemeinschaftsveranstaltung. Es handele sich vielmehr um ein über den Unfallbetrieb angebotenes Freizeitvergnügen zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse.

Mit dem dagegen eingelegten Widerspruch machte der Kläger geltend, dass sehr wohl eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vorgelegen habe, die dazu gedient habe, die Verbundenheit und das Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsleitung und Belegschaft zu fördern. Grund der Aktion sei gewesen, dass im Rahmen eines Ballonfahrtreffens eine Jungfernfahrt mit einem neuen M. C. W. - Ballon, also einem Ballon mit dem Logo der Firma, gestartet werden sollte. Für die Brauerei M. C. W. sei dies Anlass gewesen, eine Incentive-Aktion zur Stärkung des Zusammenhalts bei den Mitarbeitern und als gemeinsames Erlebnis über Abteilungsgrenzen hinaus zu organisieren. Die Anzahl der teilnehmenden Betriebsangehörigen an der Ballonfahrt rechtfertige kein anderes Ergebnis. Bei der in der sog. "Mitarbeiterinfo" angegebenen Anzahl von circa 30 Personen habe es sich nicht um eine feste Größe gehandelt. Es hätten bei entsprechender Meldung auch weitere Personen aus dem Betrieb mitfahren können.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26.11.2002 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Die Teilnehmerzahl sei ursprünglich auf circa 30 Teilnehmer begrenzt gewesen, da nicht mehr freie Plätze zur Verfügung gestanden hätten. Damit handele es sich bei der Ballonfahrt aber um ein rein privates Freizeitvergnügen, das nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehe.

Gegen diese Bescheide hat der Kläger Klage zum Sozialgericht München (SG) erhoben und beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 07.08.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2002 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, das Ereignis vom 03.02.2002 als versicherten Arbeitsunfall anzuerkennen und die gesetzlichen Leistungen zu gewähren.

Mit Urteil vom 01.07.2004 hat das SG die Beklagte verurteilt, den Bescheid vom 07.08.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2002 aufzuheben und das Ereignis vom 03.02.2002 als Arbeitsunfall anzuerkennen und dem Kläger die gesetzlichen Leistungen zu gewähren. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass von einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung bzw. von einem Betriebsausflug auszugehen sei. Mit der Veranstaltung habe die Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Betrieb gestärkt und gefördert werden sollen. Hinzu komme, dass anlässlich der Ballonfahrt die Jungfernfahrt der neuen W. - Ballonhülle stattgefunden habe. Gerade bei einer solchen Jungfernfahrt dabei sein zu dürfen, stärke die Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Es habe sich auch nicht um einen Ausflug von nur wenigen Arbeitskollegen gehandelt. Der Ausflug sei vielmehr mit dem üblichen Personenaufkommen von Betriebsausflügen dieses Unternehmens geplant gewesen. Dabei sei bereits bei der Planung berücksichtigt worden, dass stets nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Mitarbeiter an den Betriebsausflügen teilnehme. Damit aber möglichst viele daran teilnehmen könnten, sei der Betriebsausflug auf den Sonntag gelegt worden. Die Betriebsleitung habe sich die Ballonfahrt als betriebliche Veranstaltung zu eigen gemacht, indem sie den Ausflug in ihrer "Mitarbeiterinfo" angekündigt habe. Außerdem spreche für eine betriebliche Veranstaltung, dass die Assistentin der Geschäftsleitung die Organisation übernommen habe, dass die Anreise zum Ballonabflugort mit den betriebseigenen Fahrzeugen erfolgte und dass der Ballonflug von der Betriebsleitung nicht nur gebilligt, sondern als betriebliche Veranstaltung gewollt war.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Das Unternehmen habe die Teilnahme an der Ballonfahrt zwar stark gefördert. Die Teilnahme für Betriebsangehörige sei jedoch davon abhängig gewesen, wie viele externe Personen - wohl insbesondere Kunden der Firma W. bzw. der Ballonfahrtfirma - vor hatten, an dieser Fahrt teilzunehmen. Allein diese Limitierung des Angebotes spreche gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Ebenso sei eine Teilnahme des Unternehmers oder eines Vertreters nicht erfolgt oder auch nicht vorgetragen worden, so dass es auch an diesem Merkmal mangle. Die Veranstaltung habe auch gerade nicht den üblichen Betriebsausflug ersetzt und damit als Gemeinschaftsveranstaltung in diesem Sinne gewertet werden können. Da für die Mitarbeiter nur maximal 30 Plätze zur Verfügung standen und auch insgesamt nur 62 Plätze in den Ballonen vorhanden waren, seien die Voraussetzungen einer Gemeinschaftsveranstaltung nicht erfüllt.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts München vom 01.07.2004 aufzuheben und die Klage des Klägers gegen den Bescheid vom 07.08.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2002 abzuweisen.

Der Kläger beantragt, die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 01.07.2004 zurückzuweisen.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen und zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen auf den Inhalt der beigezogenen Akten der Beklagten, der Gerichtsakten sowie auf den Inhalt der vorbereitenden Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber nicht begründet. Das Urteil des Sozialgerichts München vom 01.07.2004 ist nicht zu beanstanden, weil der Kläger einen Anspruch auf Feststellung hat, dass das Geschehen vom 03.02.2002 ein Arbeitsunfall ist. Der Bescheid vom 07.08.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2002 ist aufzuheben.

Die Klage ist als kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage gemäß [§ 54 Abs. 1](#) und [§ 55 Abs. 1 Nr. 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) zulässig. Geht es in einem gerichtlichen Verfahren nicht um konkrete Ansprüche auf bestimmte Leistungen, sondern zunächst nur um die Frage, ob ein bestimmter Unfall Arbeitsunfall ist, kann der Antrag auf "Gewährung der gesetzlichen Leistungen" nicht als Leistungsklage angesehen werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kann der Versicherte in dieser Situation die Grundlagen der in Frage kommenden Leistungsansprüche vorab im Wege einer isolierten Feststellungsklage klären lassen (BSG, Urteil vom 15.02.2005, [B 2 U 1/04 R](#), [SozR 4-2700 § 8 Nr. 12](#); BSG, Urteile vom 07.09.2004, [B 2 U 46/03 R](#), [SozR 4-2700 § 2 Nr. 3](#), [B 2 U 45/03](#), [SozR 4-2700 § 2 Nr. 2](#); BSG, Urteil vom 28.04.2004, [B 2 U 21/03 R](#), [SozR 4-5671 Anl 1 Nr. 5101 Nr. 2](#)).

Die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage ist auch begründet. Der Kläger hat am 03.02.2002 einen Arbeitsunfall erlitten.

Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den [§§ 2, 3, 6](#) des Sozialgesetzbuches Siebtes Buch (SGB VII) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit; [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#)).

Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls ist danach in der Regel erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignete, der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist. Dieser innere bzw. sachliche Zurechnungszusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und der zum Unfall führenden Verrichtung ist wertend zu ermitteln, indem untersucht wird, ob die jeweilige Verrichtung innerhalb der Grenze liegt, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht ([BSGE 58, 76, 77](#); [BSGE 61, 127, 128](#); BSG, Urteil vom 09.12.2003, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#)).

In sachlichem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen auch betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen und sind daher unfallversicherungsrechtlich geschützt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kann die Teilnahme von Beschäftigten etwa an Betriebsfesten, Ausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dient. Die Veranstaltung muss deshalb allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert oder von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden (vgl. [BSGE 1, 179, 182](#); [17 280, 281](#); Brackmann/Krasney, Handbuch der Sozialversicherung, § 8 Rdnr. 118 ff. m.w.N.). Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich.

(I) Dabei ist nach der Rechtsprechung des BSG von folgenden Kriterien auszugehen:

(1) Um die für den Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen wesentliche "betriebliche Zielsetzung" - Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander - annehmen zu können, muss die Veranstaltung grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen. Es reicht nicht aus, dass allen Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme an einer für sie und nicht für alle Beschäftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils ausgerichteten Veranstaltung ermöglicht wird.

(2) Eine Veranstaltung ist von der Autorität der Unternehmensleitung getragen, wenn der Veranstalter dabei nicht nur aus eigenem Antrieb und freier EntschlieÙung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder für diese handelt (BSG SozR Nr. 66 zu § 542 RVO a.F.). Die Unternehmensleitung muss nicht selbst Veranstalter sein; es genügt, dass sie die Veranstaltung billigt und fördert. Die Durchführung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung muss von der Unternehmensleitung 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](#)).

(3) Eine Anwesenheit der Unternehmensleitung während der gesamten Veranstaltung ist nicht erforderlich. Die Veranstaltung ist von der Autorität der Unternehmensleitung auch zu einer Zeit getragen, in der sie nicht selbst anwesend ist, z.B. der Betriebsrat die Veranstaltung leitet und dabei zugleich für das Unternehmen handelt (BSG, Urteil vom 26.10.2004, Az.: [B 2 U 16/04 R](#), [SozR 4-1500 § 163 Nr. 1](#)). Grundsätzlich muss aber die Unternehmensleitung oder Teile von ihr an der Veranstaltung teilnehmen, damit die betriebliche Zielsetzung Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten erreicht werden kann. Zusammenkünfte, welche der Pflege der Verbundenheit nur der Beschäftigten eines Unternehmens untereinander dienen, reichen nach der Rechtsprechung des BSG nicht aus, um die Teilnahme an ihnen einer betrieblichen Tätigkeit gleichzustellen (BSG [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 8).

(4) Die Veranstaltung muss insgesamt von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, indem sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der Beschäftigten anspricht. Nach der Rechtsprechung des BSG wäre auch eine Werbewirkung des Unternehmens, die im Zusammenhang mit einer im Interesse der Beschäftigten durchgeführten beispielsweise sportlichen Veranstaltung in Erscheinung tritt, hierbei nicht außer Betracht zu lassen (BSG vom 28.08.1968, [2 RU 68/68 SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 13; a.A.: Keller in Hauck/Noftz, Sozialgesetzbuch SGB VII, § 8 Rdnr. 103a).

(5) Wenngleich die Veranstaltung allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen muss, ist eine feste Mindestbeteiligungsquote nicht Voraussetzung für das Vorliegen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. Nach der Rechtsprechung des BSG ist eine feste Grenze oder Relation angesichts der Verschiedenartigkeit der von der gesetzlichen Unfallversicherung umfassten Unternehmen aufgrund ihrer Größe und Struktur (vgl. die besonderen Fallgestaltungen wie z.B. Großbetriebe, Versorgungsunternehmen usw.) auch nicht festlegbar. Entscheidend sind immer die konkreten Verhältnisse im Einzelfall im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung (BSG [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 9).

Bei einem möglichen Missverhältnis ist zudem zu beachten, dass der Versicherungsschutz auf Vertrauensschutz beruhen kann, zumal die geringe Anzahl der Teilnehmer gegebenenfalls erst bei Beginn der Veranstaltung festgestellt wird (BSG [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 10; Brackmann/Krasney, § 8 Rdnr. 121).

(6) Form und Ort der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sind nicht eng begrenzt. Ebenso ist der Zeitpunkt der Gemeinschaftsveranstaltung für den Versicherungsschutz unerheblich, sie kann deshalb auch an einem arbeitsfreien Tag stattfinden ([BSGE 7, 249](#), 243; BSG [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 11).

(II) Nach diesen Grundsätzen ist der Senat der Überzeugung, dass der Kläger bei seinem Unfall am 03.02.2002 einen Arbeitsunfall erlitten hat. Im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass die Ballonfahrt, bei der sich der Kläger verletzte, Teil einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung war. Die Veranstaltung diente der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander.

Die Veranstaltung stand dazu auch allen Beschäftigten des Unternehmens offen. Die für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung erforderliche grundsätzliche Teilnahmemöglichkeit für alle Beschäftigten war gegeben. Entscheidend ist, dass sich das Angebot an alle Beschäftigten des Unternehmens wandte und damit alle Betriebsangehörigen teilnehmen konnten und nicht nur einzelne Abteilungen oder Gruppen des Unternehmens. Dass die Unternehmensleitung als Veranstalter von vornherein nur von einer geringeren Beteiligung ausgeht und dies von Anfang an in die Planung einbezieht, kann das Vorliegen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nicht ausschließen. Der Senat geht nicht davon aus, dass die Veranstaltung auf 30 Personen beschränkt war. Richtig ist, dass ursprünglich in der Mitarbeiterzeitung eine Teilnehmerzahl von circa 30 Personen genannt wurde. Nach den glaubhaften Angaben der Arbeitgeberin hätten aber gegebenenfalls weitere Personen teilnehmen können. Da die Betreiberfirma mit fünf Ballons und insgesamt 62 Personen gestartet ist, hätten bei entsprechender Meldung ebenso viele Personen aus dem Betrieb mitfahren können. Ob eine weitergehende Möglichkeit bestand, gegebenenfalls alle 110 Mitarbeiter teilnehmen zu lassen, kann letztlich dahinstehen. Aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit hinsichtlich der Teilnehmerzahlen an entsprechenden Aktivitäten wurde bei der Planung eine entsprechende verringerte Teilnehmerzahl von vornherein berücksichtigt. Aus einer realistischen Planung kann jedoch nicht geschlossen werden, dass die Veranstaltung nur einer begrenzten Teilnehmerzahl offen stand. Entgegen dem Vorbringen der Beklagten war die Teilnahme für Betriebsangehörige auch nicht davon abhängig, wie viele externe Personen vorhatten, an dieser Fahrt teilzunehmen. Kunden waren nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht Teilnehmer der Ballonfahrt. Es handelte sich von Seiten der Firma W. um eine interne Einladung für die Mitarbeiter. Mit Ausnahme der Angehörigen haben auf Veranlassung der Firma W. keine betriebsfremden Personen teilgenommen.

Die Veranstaltung war auch von der Autorität der Unternehmensleitung getragen. Sie erfolgte dabei nicht nur im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung, sondern wurde von dieser geplant, organisiert und gefördert. Sie war als Gemeinschaftsveranstaltung gewollt und sollte dem Ziel der Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen bzw. der Geschäftsleitung dienen. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass es sich um die "Jungfernfahrt" eines neuen Ballons handelte, also die Einweihung eines neuen Heißluftballons mit dem Logo der Firma W. Bier. Dementsprechend wurde die Veranstaltung auch in der Mitarbeiterzeitung angekündigt und bekannt gemacht. Auch Organisation und Planung erfolgten durch die Geschäftsleitung, von der Anmeldung bis zur Durchführung der Anfahrt mit firmeneigenen Fahrzeugen. Schließlich wurde auch der geringfügige Kostenbeitrag über den Arbeitgeber an die Veranstalter weitergeleitet. Die Veranstaltung war daher in erheblichem Maß von der Autorität der Unternehmensleitung geprägt.

Aufgrund dieser weit reichenden Ausrichtung der Veranstaltung durch den Arbeitgeber fällt es entgegen der Auffassung der Beklagten nicht ins Gewicht, wenn der Geschäftsführer selbst nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnte, weil er dienstlich verhindert war und sich im Ausland befand. Hintergrund des Erfordernisses der Teilhabe an der Unternehmensleitung an der Veranstaltung ist das Ziel der Stärkung und Pflege des Zusammengehörigkeitsgefühls von Unternehmensleitung und Belegschaft. Ausreichend ist es dabei auch, wenn Teile der Geschäftsleitung anwesend sind und stellvertretend für diese handeln. Es war nach dem Ergebnis der Ermittlungen ein weiterer Geschäftsführer anwesend, der die Unternehmensleitung repräsentierte.

Die Programmgestaltung war an sich auch geeignet, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen. Sie hat grundsätzlich die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Interessentenkreis der Beschäftigten angesprochen.

Das Programm betrieblicher Gemeinschaftsveranstaltungen ist nicht eng begrenzt und dazu können die verschiedensten Aktivitäten gehören (BSG [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 11). Folglich kann auch eine Ballonfahrt eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung bzw. ein Teil einer solchen sein. Ballonfahrten können für alle Altersgruppen von Interesse sein.

Es handelte sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht lediglich um die Teilnahme an einer Freizeit- und Erholungsveranstaltung, die nicht der versicherten Tätigkeit zuzurechnen wäre und deshalb nicht versichert ist, auch wenn sie vom Arbeitgeber finanziert wird (vgl. BSG [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#) Rdnr. 14). Dies ist z.B. bei den Motivations- oder Incentivereisen der Fall. Der Unternehmer hat es insoweit nicht in der Hand, den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz auf Tatbestände, die nach den Gegebenheiten des Sachverhalts nicht versichert sind, auszuweiten (BSG, Urteil vom 25.08.1994 [SozR 3-2200 § 548 Nr. 21](#)). Diese Veranstaltungen dienen aber im Unterschied zur betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen nicht dem Unternehmenszweck der Verstärkung der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft bzw. letzterer untereinander, sondern allein dazu, einzelne Mitarbeiter aufgrund ihres Einsatzes zu belohnen bzw. weiter zu motivieren (vgl. BSG, Urteil vom 14.11.1996, Az.: [2 RU 1/96](#), Reg. Nr. 22789; BSG, Urteil vom 16.03.1995, Az.: [2 RU 17/94](#), Reg. Nr. 21925, BSG, Urteil vom 25.08.1994, Az.: [2 RU 23/93](#), [SozR 3-2200 § 548 Nr.21](#)).

Vorliegend ist dieser Gemeinschaftszweck, wie bereits dargelegt, gegeben, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Fahrt mit einem Ballon, der das Firmenlogo der Arbeitgeberin trug, erfolgte. Dies ist unter dem Gesichtspunkt des "corporate identity" in besonderer Weise geeignet, die Verbundenheit zwischen Unternehmen und Mitarbeiter zu stärken. Es handelt sich daher gerade nicht um eine Freizeitveranstaltung etwa als Prämie für besonders verdienstvolle Mitarbeiter. Im Gegensatz zu einer solchen Veranstaltung wollte der Arbeitgeber vorliegend auch nicht nur einzelne Mitarbeiter ansprechen, sondern die gesamte Belegschaft. Aus dem Erfordernis einer "betrieblichen Zielsetzung" der Gemeinschaftsveranstaltung folgt, dass dem Arbeitgeber an einem möglichst breiten Teilnahme der Belegschaft gelegen sein muss (vgl. BSG, Urteil vom 26.10.2004, Az.: [B 2 U 16/04 R](#), [SozR 4-1500 § 163 Nr. 1](#)). Dies war vorliegend gegeben, was die Veröffentlichung in der Mitarbeiterzeitung belegt, die allen Mitarbeitern über die Gehaltsabrechnung zugekommen ist.

Dass sich eine sehr breite Teilnahme in der Regel und auch im vorliegenden Fall nicht realisieren ließ, wie für den Senat glaubhaft vorgebracht wurde, steht dem Vorliegen einer Gemeinschaftsveranstaltung nicht entgegen. Eine feste Mindestbeteiligungsquote ist nicht Voraussetzung für das Vorliegen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. Die Tatsache, dass lediglich 17 Betriebsangehörige an der Veranstaltung teilgenommen haben, kann ein anderes Ergebnis daher nicht rechtfertigen. Eine Mindestbeteiligung ist nach der Rechtsprechung des BSG nicht gefordert. Gegebenenfalls können im Rahmen einer betrieblichen und personellen Entwicklung in einem Unternehmen zunächst nur wenige Beschäftigte der Einladung zu einer Veranstaltung folgen. Es kann aber Ziel der Unternehmensleitung sein, letztlich alle Beschäftigten zur Stärkung der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu erreichen (BSG, Urteil vom 09.12.2003, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#)). Entscheidend ist demnach das Ziel, möglichst alle Mitarbeiter anzusprechen.

Aus dem Zeitpunkt der Veranstaltung - an einem arbeitsfreien Sonntag - kann ebenfalls kein anderes Ergebnis hergeleitet werden: Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen können auch an arbeitsfreien Tagen stattfinden.

Auch die Erlaubnis, zu betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen Familienangehörige mitzubringen, steht dem Versicherungsschutz der Betriebsangehörigen nicht entgegen, denn die Anwesenheit der Familie vermag zur Förderung der Betriebsverbundenheit beizutragen (vgl. Brackmann/Krasney, Handbuch der Gesetzlichen Sozialversicherung, Gesetzliche Unfallversicherung, § 8 Rdnr. 125 m.w.N.).

Der Betriebsausflug ist auch nicht auf eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung pro Jahr beschränkt (Brackmann/Krasney, a.a.O., § 8 Rdnr.130). Es ist daher unerheblich, ob mit der Gemeinschaftsveranstaltung der Betriebsausflug ersetzt wird.

Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist somit festzustellen, dass das Geschehen vom 04.02.2002 einen Arbeitsunfall darstellte.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 01.07.2004 war somit zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus [§ 193 SGG](#).

Gründe, die Revision gemäß [§ 160 Abs. 2 SGG](#) zuzulassen, liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2009-11-30