L 2 U 52/11

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 163 U 562/09
Datum
16.12.2010
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 2 U 52/11
Datum
29.11.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze
1. Eine Weihnachtsfeier ist nicht bereits dann von der Autorität der Unternehmensleitung getragen, wenn eine offizielle Weihnachtsfeier nach Mitteilung der Unternehmensleitung nicht stattfindet, der zuständige Abteilungsleiter der abteilungsintern organisierten Veranstaltung aber gutes Gelingen wünscht.
2. Steht eine Feier nur einem Team (ca. 20 Beschäftigte) von 22 Teams zur Teilnahme offen, liegt keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vor.
3. Zwar muss bei Großunternehmen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung nicht allen Beschäftigten offen stehen. Ein ausreichend großer, organisatorisch abgrenzbarer Unternehmensbereich liegt aber dann nicht vor, wenn eine organisatorisch nicht selbständig abgrenzbare Einheit (hier das Serviceteam des Eingangsbereiches der Behörde) feiern will. Die Rechtslage entspricht dann nicht der bei Filialbetrieben - beispielsweise - einer Lebensmittelkette.
Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 16. Dezember 2010 aufgehoben und die Klage abgewiesen. Kosten haben die Beteiligten einander nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Anerkennung eines Ereignisses am 16. Dezember 2008 auf einer Bowlingbahn als Arbeitsunfall im Sinne einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung.

Die 1953 geborene Klägerin ist seit August 2005 als Fachassistentin in der Eingangszone des Jobcenters B beschäftigt.

Die Leitung des Jobcenters obliegt einem Geschäftsführer, dem die fachspezifischen Bereiche unterstellt sind, welche jeweils von einem Bereichsleiter geführt werden. Im Jahre 2008 gliederte sich das Jobcenter in die drei Bereiche Markt und Integration, Bearbeitungsservice und den sonstigen Bereich. Bereichsleiter des sonstigen Bereichs 71 war Herr A. Die Bereiche sind wiederum in Teams unterteilt, denen jeweils ein Teamleiter vorsteht. Dem sonstigen Bereich sind die Teams Unterhalt, Trägerteam, Ordnungswidrigkeiten und Eingangszone zugeordnet. Im Jahre 2008 gab es zwei Teams für die Eingangszone, Team 711 und 712. In jedem der beiden Teams der Eingangszone arbeiteten ungefähr 18 bis 20 Mitarbeiter. Während die Mitarbeiter des Teams 711 im back-office im Erdgeschoss arbeiteten, befanden sich die back-office Arbeitsplätze der Mitarbeiter des Teams 712 in der 1. Etage des Jobcenters. In den back-offices arbeiteten alle Assistenten, sofern sie nicht in der Kundenbetreuung am Schalter im Eingangsbereich eingesetzt waren. Es gab insgesamt im Jobcenter Lichtenberg 22 Teams.

Die Klägerin arbeitete zum Unfallzeitpunkt im Team 712. Teamleiterin war die im erstinstanzlichen Verfahren als Zeugin vernommene Frau F. Am 16. Dezember 2008 hielt das Team 712 des Jobcenters seine Weihnachtsfeier im Bowlingcenter "B", Bstraße in B ab. Auch die anderen Teams des Jobcenters führten im Jahr 2008 Weihnachtsfeiern durch.

Gegen 17:00 Uhr verunfallte die Klägerin in den Räumen des Bowlingscenters. Als sie von der Bowling-Bahn zum Tisch zurückging, übersah sie eine Stufe und stolperte. Dabei fiel sie auf ihre linke Hüfte und zog sich eine mediale Schenkelhalsfraktur links und eine Prellung des linken Ellenbogens mit Schürfwunden zu. Die Klägerin wurde zunächst bis zum 23. Dezember 2008 stationär behandelt, operative Eingriffe erfolgten am 16. Dezember 2008 und 4. Februar 2009 (Implantation einer zementfreien Hüft-TEP), anschließend nahm sie an einer medizinsichen Rehabilitationsmaßnahme vom 17. Februar 2009 bis 26. März 2009 teil.

Ausweislich der von der Beklagten veranlassten Stellungnahme des Arbeitgebers der Klägerin (Bezirksamt L , Personal- und Finanzservice)

vom 19. März 2009 wurde die Veranstaltung nicht von der Unternehmens- oder Dienststellenleitung, sondern von den Teammitgliedern organisiert. Der Arbeitgeber trug keine Kosten. Die Bowlingkosten und die Kosten des anschließenden Essens wurden privat bezahlt. Die Feier fand außerhalb der Arbeitszeit von 15:00 bis 19:00 Uhr statt. Es nahmen nur Betriebsangehörige, nämlich die Teammitglieder teil. Auch die stellvertretende Teamleiterin war anwesend.

In einer weiteren Stellungnahme vom 13. Juli 2009 teilte der Arbeitgeber (Bezirksamt L , Personal- und Finanzservice) mit, die Fragen seien von dem Bereichsleiter 71 Herrn A beantwortet worden. Es habe sich nicht um eine offizielle Weihnachtsfeier, sondern um eine übliche Feier, zu der sich die Kollegen auf freiwilliger Basis entschlossen hätten, gehandelt. Dienstlich sei kein zeitlicher Rahmen vorgegeben worden, es habe sich nicht um Dienstzeit gehandelt. Es habe keine Leitung der Veranstaltung gegeben. Es habe sich um den Kreis der Mitarbeiter des Teams 712 gehandelt. Die zuständige Teamleiterin habe an diesem Tag leider aus persönlichen Gründen nicht an der Veranstaltung teilnehmen können. Die stellvertretende Teamleiterin sei allerdings anwesend gewesen. Es sei üblich, dass zur Weihnachtszeit die Mitarbeiter auf freiwilliger Basis sich zusammenfänden und selbstständig nach Dienstschluss etwas Gemeinsames unternehmen würden. Die Organisation werde durch das Team vorgenommen. Eine offizielle Weihnachtsfeier des Jobcenters finde nicht statt.

Mit Bescheid vom 25. März 2009 lehnte die Beklagte die Anerkennung des Ereignisses vom 16. Dezember 2008 als Arbeitsunfall ab und führte zur Begründung unter anderem aus, es habe sich um eine privat organisierte Weihnachtsfeier gehandelt, da die Dienststelle keine Veranlassung zu der Veranstaltung gegeben und diese außerhalb der Dienstzeit stattgefunden habe, zudem seien die Kosten privat getragen worden. Wegen des überwiegend privaten Charakters der Feier könne diese nicht als Betriebsweihnachtsfeier im Sinne des Gesetzes der Unfallversicherung gewertet werden.

Den hiergegen erhobenen Widerspruch begründete die Klägerin damit, dass andere Veranstaltungen wie beispielsweise der Teamtag auch außerhalb der Dienstzeit stattfinden, von einzelnen Kollegen organisiert, aber privat bezahlt und dennoch als dienstliche Veranstaltung gelten würden. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 19. August 2009 zurück. Zur Begründung führte sie an, dass die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung der versicherten Betriebstätigkeit gleichzusetzen sei, wenn ein angemessener Gemeinschaftszweck wie die Förderung der Betriebsverbundenheit verfolgt werde, die Unternehmensleitung die Veranstaltung selbst veranstaltet oder gebilligt bzw. gefördert habe, das Unternehmen durch einen Beauftragten vertreten und allen Betriebsangehörigen die Teilnahme möglich gewesen sei. Dies sei bei der Weihnachtsfeier am 16. Dezember 2008 nicht der Fall gewesen. Bei einem offensichtlichen Missverhältnis zwischen der Zahl der Betriebsangehörigen und der Anzahl der Teilnehmer fehle es an dem Zweck, die Betriebsgemeinschaft zu fördern. Auch habe die Teilnahme an der Weihnachtsfeier lediglich den 18 Mitarbeitern des Teams 712, nicht jedoch allen Mitarbeitern der insgesamt 22 Teams des Jobcenters offen gestanden.

Das Sozialgericht Berlin hat in der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 2010 Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung der Zeugin F. Mit Urteil vom 16. Dezember 2010 hat es festgestellt, dass es sich bei dem Unfallereignis vom 16. Dezember 2008 um einen Arbeitsunfall gehandelt hat. Zur Begründung hat es unter anderem ausgeführt, das Unfallereignis vom 16. Dezember 2008 sei als Arbeitsunfall anzuerkennen, da die Teilnahme der Klägerin an der betrieblichen Weihnachtsfeier eine unter dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehende Tätigkeit sei. Der Unfall am 16. Dezember 2008 habe sich während einer versicherten Tätigkeit ereignet. Dem Versicherungsschutz gemäß § 8 SGB VII unterlägen nicht nur die betrieblichen Verrichtungen auf der Arbeitsstelle, sondern auch die mit den betrieblichen Aufgaben in innerem, also sachlichem Zusammenhang stehenden Tätigkeiten. In einem solchen Sachzusammenhang stünden die betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe zur vollen Überzeugung des Gerichts fest, dass die Weihnachtsfeier am 16. Dezember 2008 als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung zu bewerten sei.

Gegen dieses ihr am 17. Januar 2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 16. Februar 2011 Berufung bei dem Landessozialgericht Berlin-Brandenburg eingelegt. Zur Begründung führt sie unter anderem aus, sie halte weiterhin daran fest, dass es sich bei der von der Klägerin besuchten Weihnachtsfeier nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt habe. Dagegen spreche zum einen, dass die Weihnachtsfeier lediglich innerhalb des Teams 712 veranstaltet worden sei und nicht einmal das mit den gleichen Arbeitsaufgaben betraute Team 711 eingeladen gewesen sei. Hierauf komme es jedoch auch unter Beachtung der vom erstinstanzlichen Gericht zitierten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts an, wenn dieses auf eine Filiale abstelle. Die Weihnachtsfeier sei auch nicht von der Unternehmensleitung gebilligt oder von ihrer Autorität getragen gewesen, da die Teamleiterin des Teams 712 nicht der Unternehmensleitung angehöre. Das Team habe die Weihnachtsfeier vollständig selbst organisiert, ausgerichtet und bezahlt. (Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der Berufungsbegründung wird auf Blatt 71 und 72 der Gerichtsakte verwiesen).

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 16. Dezember 2010 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die erstinstanzliche Entscheidung für zutreffend.

Hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes und des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten (Az.) verwiesen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass der Unfall vom 16. Dezember 2008 ein Arbeitsunfall ist.

Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2, 3, 6 des Siebenten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) begründenden Tätigkeit. 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 (BSG Urteil vom 28. Juni 1988, Az. 2 RU 60/87, BSGE 63, 273, 274) 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 (BSG Urteil vom 30. April 1985, Az. 2 RU 24/84, BSGE 58, 76, 77; BSG Urteil vom 20. Januar 1987, Az. 2 RU 27/86, BSGE 61, 127, 128).

Im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter Versicherungsschutz stehen auch betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG kann die Teilnahme von Beschäftigten etwa an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden. Die auf Richterrecht beruhende Einbeziehung solcher Aktivitäten in den Unfallversicherungsschutz muss aber eng begrenzt bleiben, zumal der Gesetzgeber sie bis heute und auch anlässlich der Neukodifizierung des Unfallversicherungsrechts im SGB VII nicht durch eine ausdrückliche normative Regelung nachvollzogen hat (BSG Urteil vom 26. Oktober 2004, Az. B 2 U 16/04 R, zitiert nach Juris). Sie ist nur zu rechtfertigen, soweit die betreffende Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und wie die eigentliche Arbeitstätigkeit selbst betrieblichen Zwecken dient. Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung 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 - bei Großbetrieben mindestens allen Beschäftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten - offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden (siehe u. a. BSG Urteil vom 22. August 1955, Az. 2 RU 49/54, BSGE 1, 179, 182; BSG Urteil vom 20. Februar 2001, Az. B 2 U 7/00 R, BSGE 87, 294; BSG Urteil vom 07. Dezember 2004, Az. B 2 U 47/03 R, zitiert nach Juris; Krasney in: Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Stand: 2004, § 8 RdNr 118 ff mwN). Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich. Hierbei hat das Bundessozialgericht für die genannten Voraussetzungen weitere Anhaltspunkte beschrieben:

Eine Veranstaltung ist dann von der Autorität der Unternehmensleitung getragen, wenn der Veranstalter dabei nicht nur aus eigenem Antrieb und freier Entschließung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder für diese handelt (BSG Urteil vom 09. Dezember 2003, Az. B 2 U 52/02 R, zitiert nach Juris). Bei betrieblichen Gemeinschafts-veranstaltungen, die in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens erfolgen, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Filialen verfügt, genügt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit oder z. B. Filiale als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert (BSG Urteil vom 07. Dezember 2004 , Az. B 2 U 47/03 R, zitiert nach Juris).

Um die für den Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen wesentliche "betriebliche Zielsetzung" - Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander - zu erreichen, muss die Veranstaltung grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen, von besonderen Fallgestaltungen in Großbetrieben, Versorgungsunternehmen usw. abgesehen (siehe u. a. BSG Urteil vom 27. Februar 1985, Az. 2 RU 42/84,BSG SozR 2200 § 548 Nr 69). 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 offen steht (BSG Urteil vom 25. August 1994, Az. 2 RU 23/93, SozR 3-2200 § 548 Nr 21; BSG Urteil vom 26. Oktober 2004, Az. B 2 U 41/03 R, SozR 4-2700 § 8 Nr 2 RdNr 7). Eine Anwesenheit der Unternehmensleitung während der gesamten Veranstaltung ist nicht erforderlich, grundsätzlich muss die Unternehmensleitung oder müssen Teile von ihr aber an der Veranstaltung teilnehmen, damit die betriebliche Zielsetzung Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten erreicht werden kann (BSG Urteil vom 26. Juni 1958, Az. 2 RU 281/55, BSGE 7, 249, 253).

Zwar ist ein Teilnahmezwang unserer heutigen Rechtsordnung fremd, jedoch ist eine bestimmte Mindestbeteiligung zu fordern, um tatsächlich von einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ausgehen zu können, die den beabsichtigten Zweck erreichen kann (BSG Urteil vom 26. Juni 1958, Az. 2 RU 281/55, BSGE 7, 249, 252). Das BSG hat eine Teilnahme von drei von 150 Betriebsangehörigen als eindeutiges Missverhältnis bezeichnet (BSG SozR Nr 25 zu § 542 RVO aF), bei einer Beteiligungsquote von 26,5 bzw. 40 v.H. hatte es keine Bedenken gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung (BSG Urteil vom 26. Juni 1958, Az. 2 RU 281/55, BSGE 7, 249, 252). Eine feste Mindestbeteiligungsquote ist keiner dieser Entscheidungen zu entnehmen. Entscheidend sind immer die konkreten Verhältnisse im Einzelfall im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung.

Form und Ort der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sind nicht eng begrenzt, wie u. a. Weihnachtsfeiern, Jubiläen und Betriebsausflüge zeigen. Ebenso ist der Zeitpunkt der Gemeinschaftsveranstaltung für den Versicherungsschutz unerheblich, sie kann deshalb auch an einem arbeitsfreien Tag oder sonst außerhalb der Arbeitszeit stattfinden (BSG Urteil vom 26. Juni 1958, Az. 2 RU 281/55, BSGE 7, 249, 253).

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 (BSG Urteil vom 7. Dezember 2004, Az. B 2 U 47/03 R, zitiert nach Juris).

Unter Beachtung dieser Grundsätze steht zur Überzeugung des Senats fest, dass es sich bei der Veranstaltung am 16. Dezember 2008 nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hat.

Zwar kann zunächst weder aus dem Zeitpunkt der Veranstaltung - 15:00 bis 18:00 Uhr und somit außerhalb der Kernarbeitszeit, die an einem Dienstag die Zeit von 8:00 bis 12:00 Uhr umfasste - noch aus dem Veranstaltungsort - ein Bowlingcenter und somit Räumlichkeiten außerhalb der Diensträume - zwingend etwas hergeleitet werden: Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen können, wie das Bundessozialgericht ausgeführt hat, auch an einem arbeitsfreien Tag oder sonst außerhalb der Arbeitszeit und auch außerhalb der Diensträume stattfinden. Andererseits liegt es auf der Hand, dass bei der im Einzelfall anzustellenden Gesamtbetrachtung eine Veranstaltung ganz oder zumindest teilweise während der Arbeitszeit eher für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung und eine Veranstaltung außerhalb der Arbeitszeit in der Freizeit eher für eine Freizeitveranstaltung spricht (BSG Urteil vom 7. Dezember 2004, Az. B 2 U 47/03 R, zitiert nach Juris). Ähnliches gilt für eine Veranstaltung z.B. Weihnachtsfeier oder Jubiläumsfeier in Diensträumen bzw. außerhalb

der Diensträume wie vorliegend auf einer Bowlingbahn.

Es fehlt in allererster Linie bereits daran, dass die zum Unfallzeitpunkt besuchte Veranstaltung nicht von der Autorität der Unternehmensleitung getragen war. Abzustellen ist zur Überzeugung des Senats insoweit nicht auf die Teamleiterin, sondern auf den Geschäftsführer des Jobcenters oder zumindest den Bereichsleiter. Unstreitig haben diese die Weihnachtsfeier nicht organisiert. Die Teamleiterin des Teams 712 hat auch weder im Einvernehmen noch für diese gehandelt, wie sich aus den Auskünften des Arbeitgebers der Klägerin vom 19. März 2009 und vom 13. Juli 2009 ergibt. Die Stellungnahme vom 13. Juli 2009 beruhte auf Aussagen des Bereichsleiters 71, der ausgeführt hat, es habe sich gerade nicht um eine offizielle Weihnachtsfeier gehandelt. Diese sei aus dem Kreis der Mitarbeiter des Teams 712 organisiert worden. Mit dieser Mitteilung des Arbeitgebers der Klägerin ist der Anspruch auf Feststellung, dass es sich bei der Weihnachtsfeier um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hat, bereits gescheitert, denn durch sie wird ausdrücklich mitgeteilt, dass sie gerade nicht von der Autorität des Arbeitgebers getragen war, sondern, dass es sich um eine private Veranstaltung unter Kollegen gehandelt hat.

Es liegt auch keine Billigung dieser Veranstaltung im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vor, denn die Veranstaltung fand außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb der Diensträume statt und entzog sich damit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Zur Billigung der Unternehmensleitung in diesem Sinne hat das BSG ausgeführt, dass sich diese unter anderem auf die wegen der Durchführung einer Veranstaltung erforderlichen betrieblichen Änderungen (z.B. der Arbeitszeit, das Benutzen betrieblicher Räume) erstrecke (BSG Urteil vom 9. Dezember 2003, B 2 U 52/02 R, zitiert nach Juris). Einer Billigung einer in der Freizeit außerhalb der Diensträume stattfindenden Veranstaltung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht. Er konnte sie daher auch nicht billigen. Daran ändern auch die Wünsche des Bereichsleiters nichts.

Des weiteren fehlt es an der "betrieblichen Zielsetzung", d.h. an dem Ziel, die Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander durch die Veranstaltung auf der Bowlingbahn zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen muss nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts die Veranstaltung grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen. Lediglich bei Großbetrieben reicht es aus, dass sich die Veranstaltung nicht an alle Beschäftigten, sondern beispielsweise an die Beschäftigten einer Betriebsstätte oder einer Filiale oder abhängig von der Größe der Filiale an die Beschäftigten einer Abteilung wendet. Vorliegend stand die Veranstaltung auf der Bowlingbahn jedoch lediglich dem Team 712 offen. Das Jobcenter war in drei Bereiche und die Bereiche in insgesamt 22 Teams gegliedert. Bei einer Veranstaltung, die lediglich einem von 22 Teams offen steht, kann lediglich die Verbundenheit innerhalb dieses Teams, nicht jedoch die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten der anderen 21 Teams gefördert werden. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vermag der Senat, auch wenn das Bundessozialgericht die Bildung fester Quoten verneint hat, in einem solchen Fall nicht zu sehen. Ob es sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung handeln würde, wenn zumindest die Teams 711 und 712 eine gemeinsame Weihnachtsfeier veranstaltet hätten oder ob es dazu der Weihnachtsfeier eines der drei Bereiche bedurft hätte, kann offen bleiben, denn das Team 711 war wegen privater Differenzen der Mitarbeiter der beiden Teams gerade nicht eingeladen worden.

Lag damit eine Veranstaltung vor, die von der Autorität der Unternehmensleitung nicht getragen war und nicht für alle Beschäftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils offen stand, so handelte es sich nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, die unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand und es kann sich bei dem anlässlich dieser Veranstaltung erlittenen Unfall nicht um einen Arbeitsunfall handeln.

Nach alledem ist die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung findet ihre Grundlage in § 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG) und trägt dem Ausgang des Rechtsstreits Rechnung.

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil keiner der in § 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG genannten Gründe vorliegt.
Rechtskraft
Aus
Login
BRB
Saved
2013-02-18