

L 9 U 205/16

Land

Hessen

Sozialgericht

Hessisches LSG

Sachgebiet

Unfallversicherung

Abteilung

9

1. Instanz

SG Fulda (HES)

Aktenzeichen

S 8 U 131/15

Datum

15.08.2016

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

L 9 U 205/16

Datum

07.08.2017

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Fulda vom 15. August 2016 wird zurückgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Anerkennung des Ereignisses vom 11. Juli 2015 als Arbeitsunfall.

Die 1959 geborene Klägerin ist als Lohn- und Finanzbuchhalterin in der Steuerfachanwaltskanzlei B. und Kollegen (Mitgliedsunternehmen der Beklagten) beschäftigt. In der Kanzlei sind außer dem Inhaber (gleichzeitig Prozessbevollmächtigter der Klägerin) weitere neun Personen beschäftigt. Die Klägerin und die beiden weiteren Mitarbeiterinnen der aus drei Personen bestehenden Lohnbuchhaltungsabteilung haben am Samstag, dem 11. Juli 2015, an dem von dem TSV D-Stadt e. V. (im Folgenden: TSV D-Stadt) ausgerichteten "Wandertag/Bierwanderung" teilgenommen. Beim Ausklang der Bierwanderung um 22:30 Uhr stürzte die Klägerin und zog sich eine distale Radiusfraktur links zu. Die Klägerin war anschließend für sechs Wochen arbeitsunfähig.

In der Unfallanzeige vom 13. Juli 2015 war als Arbeitszeit am 11. Juli 2015 angegeben: 16:00 Uhr bis 23:55 Uhr. Die Klägerin gab an, die Wanderung sei sechs Wochen vorher im Teammeeting angekündigt worden. Der Inhaber hätte den Beginn auf 16:30 Uhr mit offenem Ende festgesetzt. Die gesamte Abteilung Lohn/Verwaltung habe daran teilnehmen sollen. Es hätten 20 km gewandert werden sollen mit gemeinsamem Ausklang. Die Veranstaltung habe der Teambildung dienen sollen und die Kosten seien vom Unternehmen getragen worden.

Mit Bescheid vom 27. August 2015 lehnte die Beklagte die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus Anlass des Ereignisses vom 11. Juli 2015 ab. Es habe sich um eine interne Veranstaltung der Abteilung gehandelt. Ort und Zeit seien ohne Vorgabe des Unternehmers festgelegt worden. Die Veranstaltung habe nicht dem Zweck gedient, die Betriebsverbundenheit zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern zu fördern. Es habe sich um eine private Veranstaltung der Mitarbeiter der Abteilung gehandelt.

Mit Schreiben vom 8. September 2015 legte die Klägerin Widerspruch gegen den Bescheid ein, den die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 30. November 2015 zurückwies. Es sei nicht ausreichend, dass nur eine ausgewählte Gruppe an der Veranstaltung teilgenommen habe. Die Wanderung sei nicht unternehmensbezogen organisiert und durchgeführt worden. Vielmehr sei die Wanderung durch den TSV D-Stadt veranstaltet worden. Das Tragen der Poloshirts des Betriebes genüge nicht, um die unfallbringende Wanderung der versicherten Tätigkeit gleichzustellen und eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung anzunehmen.

Die Klägerin hat am 21. Dezember 2015 beim Sozialgericht Fulda Klage erhoben. Sie ist der Ansicht, dass es sich bei dem Unfall vom 11. Juli 2015 um einen Arbeitsunfall handle. Sie habe an diesem Tag an einer betrieblich angeordneten Wanderung teilgenommen, die die Mitarbeiter der Lohnbuchhaltungsabteilung durchgeführt hätten. Die Lohnbuchhaltung der Steuerfachanwaltskanzlei bestehe aus drei Mitarbeitern (der Klägerin sowie Frau E. und Frau F.), fachlich geleitet durch den Betriebsinhaber. Daneben gebe es noch die mit vier Personen besetzte Finanzbuchhaltungsabteilung und die aus drei Personen bestehende Jahresabschluss- und Steuerberatungsabteilung. Es handle sich um klar abgegrenzte Betriebsbereiche unter der ständigen Aufsicht des Betriebsinhabers. So erkläre sich, dass nur drei Mitarbeiter der Lohnbuchhaltungsabteilung an der Bierwanderung teilgenommen hätten. Die Größe der Abteilung sei unerheblich. Die Betriebsveranstaltung sei sechs Wochen vorher durch den Betriebsinhaber festgelegt worden. Die teilnehmenden Mitarbeiter hätten nur die

Uhrzeit für den Beginn und das Ende festlegen dürfen. Die Mitarbeiter seien zum Tragen der betrieblichen Poloshirts verpflichtet worden. Die Lohnbuchhaltung habe die Wanderung selbständig organisiert und durch das Tragen der Poloshirts nach außen hinreichend deutlich gemacht, dass es sich um eine geschlossene Betriebsveranstaltung der Abteilung gehandelt habe. Der Betriebsinhaber sei wegen einer Fachanwaltsfortbildung nicht bei der Veranstaltung zugegen gewesen. Dafür habe die Leiterin der Lohnbuchhaltungsabteilung, Frau E., die Betriebsveranstaltung geleitet. Die Veranstaltung habe auch anderen Betriebsangehörigen offen gestanden. Der Unternehmer habe Speisen und Getränke auf der Bierwanderung finanziert. Die Veranstaltung habe dem Zweck gedient, die Betriebsverbundenheit zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern sowie den Beschäftigten untereinander zu fördern. Es sei ein Parcours von 7 km mit mehreren Stationen abgelaufen worden. Am Ende sei ein Festzelt vom Veranstalter errichtet worden. Die Klägerin habe sich beim Ausklang der Gemeinschaftsveranstaltung auf dem Heimweg verletzt. Das Feststellungsinteresse der Klägerin begründe sich darin, dass bleibende Schäden nicht ausgeschlossen seien. Zudem seien nur 70 % der Bruttoaufwendungen von der Krankenkasse an den Prozessbevollmächtigten der Klägerin erstattet worden.

Die Beklagte hat ausgeführt, die Teilnahme an einer von einem externen Verein veranstalteten Großwanderung gehöre unstreitig nicht zum Kernbereich der versicherten Tätigkeit, nämlich dem Beschäftigungsverhältnis im Bereich Lohn/Verwaltung. Die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz bei Gemeinschaftsveranstaltungen lägen nicht vor. Das Unternehmen beschäftige etwa zehn Mitarbeiter. Die Abteilung, in der die Klägerin tätig sei (Lohn/Verwaltung) umfasse drei Mitarbeiter. Zudem spreche der übergroße Anteil betriebsfremder Teilnehmer (etwa 2.500) gegen die Annahme von Versicherungsschutz. An einer dem Gemeinschaftszweck dienenden Veranstaltung sollten alle Betriebsangehörigen, wenn auch ohne Pflicht, teilnehmen können. Es müsse eine auf die Teilnahme aller Beschäftigten ausgerichtete Konzeption vorliegen. An der Bierwanderung hätten lediglich drei Mitarbeiter teilgenommen. Die Einladung habe sich auch nur auf diese Abteilung erstreckt, so dass es bereits aus diesem Grunde an einem Versicherungsschutz fehle. Weitere Voraussetzung sei, dass der Unternehmer selbst Veranstalter sei bzw. die Veranstaltung billige oder fördere und diese bei der Planung und Durchführung von der Autorität des Unternehmers getragen werde. Die Bierwanderung sei eine Veranstaltung des TSV D-Stadt. Die Kanzlei B. sei weder selbst Veranstalter noch an Planung, Organisation oder Durchführung beteiligt gewesen. Zeit, Ort und Dauer seien nicht vom Arbeitgeber festgelegt worden. Die Einladung zu der von einem Verein organisierten Veranstaltung bzw. die Übernahme von Kosten für Speisen und Getränke seien nicht ausreichend. Selbst wenn man vom Bestehen von drei vollkommen voneinander unabhängigen Abteilungen ausginge, gelte die Rechtsprechung diesbezüglich nur für sehr große Unternehmen mit einzelnen Abteilungen.

Das Sozialgericht hat die Klage mit Urteil vom 15. August 2016 abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die zulässige Klage sei unbegründet. Der Bescheid der Beklagten vom 27. August 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. November 2015 sei rechtmäßig und verletze die Klägerin nicht in ihren subjektiven Rechten. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Anerkennung des Ereignisses vom 11. Juli 2015 als Arbeitsunfall.

Versicherungsfälle seien Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ([§ 7 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Siebtes Buch - SGB VII -). Arbeitsunfälle seien nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle seien zeitlich begrenzte von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führten ([§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#)). Durch das Wort "infolge" drücke [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) aus, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der im inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehenden Verrichtung und dem Unfall als auch zwischen dem Unfall und dem Gesundheitsschaden erforderlich sei. Diese sog. doppelte Kausalität werde nach herkömmlicher Dogmatik bezeichnet als die haftungsbegründende und die haftungsausfüllende Kausalität. Der Bereich der haftungsbegründenden Kausalität sei u.a. betroffen, wenn es um die Frage gehe, ob der Unfall wesentlich durch die versicherte Tätigkeit oder durch eine sog. innere Ursache hervorgerufen worden sei, während dem Bereich der haftungsausfüllenden Kausalität die Kausalkette - Unfallereignis, (primärer) Gesundheitsschaden und (sekundärer) Gesundheitsschaden - weitere Gesundheitsstörungen zuzuordnen sei. Für die Kausalität zwischen Unfallereignis und Gesundheitsschaden gelte die Theorie der wesentlichen Bedingung. Diese setze zunächst einen naturwissenschaftlichen Ursachenzusammenhang zwischen dem Unfallereignis und dem Gesundheitsschaden voraus und in einem zweiten, wertenden Schritt, dass das Unfallereignis für den Gesundheitsschaden wesentlich gewesen sei. Während für die Grundlagen der Ursachenbeurteilung - versicherte Tätigkeit, Unfallereignis, Gesundheitsschaden - eine an Gewissheit grenzende Wahrscheinlichkeit erforderlich sei, genüge für den ursächlichen Zusammenhang zwischen Unfallereignis und Gesundheitsschaden eine hinreichende Wahrscheinlichkeit.

Unter Zugrundelegung der gesetzlichen Anforderungen, konkretisiert durch die ständige Rechtsprechung, fehle es am Vorliegen eines Arbeitsunfalls im Sinne des [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#), da die Klägerin zur Zeit des Unfalls keine versicherte Tätigkeit verrichtet habe. Unstreitig sei nicht von einer aus dem Beschäftigungsverhältnis heraus resultierenden Pflicht auszugehen. Der sachliche Zurechnungszusammenhang sei wertend zu ermitteln und maßgeblich sei, ob der Versicherte eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Tätigkeit habe ausüben wollen und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt werde.

Unfälle, die sich während des Betriebssports oder betrieblicher Gemeinschaftsveranstaltungen ereigneten, fielen auch unter den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung, obwohl die gesetzlich nicht ausdrücklich normiert seien. Allein aus diesem Grunde habe zur Überzeugung der Kammer eine eher restriktive statt eine großzügige Anwendung der von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zu erfolgen. Folgende Voraussetzungen müssten für die Annahme einer Gemeinschaftsveranstaltung vorliegen:

1. Die Veranstaltung solle die Verbundenheit zwischen Betriebsleitung und Belegschaft pflegen.
2. Der Unternehmer, die Leitung oder eine beauftragte Person müsse anwesend sein.
3. Die Veranstaltung müsse allen Betriebszugehörigen offen stehen.
4. Der Unternehmer veranstalte, fördere oder billige diese Veranstaltung.

Die Kammer nehme Bezug auf die Entscheidungen des Hessischen Landessozialgerichts vom 18. März 2008 ([L 3 U 123/05](#), Rn. 20 bis 23 - wird ausgeführt) und vom 29. April 2014 ([L 3 U 125/13](#), Rn. 29 bis 30 - wird ausgeführt).

Die Teilnahme an der Bierwanderung des TSV D-Stadt erfülle nicht diese Anforderungen. Das Mitgliedsunternehmen habe diese Wanderung nicht veranstaltet und auch nicht organisiert. Allenfalls sei die Teilnahme der drei Mitarbeiter gebilligt und durch die Übernahme der Speisen und Getränke auch gefördert worden. Jedoch hätten von zehn Mitarbeitern nur drei Mitarbeiter teilgenommen - ohne "Chef". Selbst wenn die Kammer von drei komplett selbständigen Abteilungen ausginge, sei ein Versicherungsschutz zu verneinen. Denn die Erweiterung des

Unfallversicherungsschutzes auf einzelne Abteilungen unterliege wiederum engen Ausnahmen und sei insbesondere für sehr große Unternehmen gedacht oder für solche mit Schichtarbeit. Bei zehn Mitarbeitern nochmals eine Unterteilung vornehmen zu wollen, sei weder sachgerecht noch von der Rechtsprechung gedeckt, da eine einheitliche Veranstaltung gerade nicht unzweckmäßig sei. Hinzu komme, dass die Unternehmensleitung - also der Prozessbevollmächtigte der Klägerin - nicht anwesend gewesen sei, noch nicht einmal zeitweise. Eine Förderung der Verbundenheit der Unternehmensleitung mit den Mitarbeitern habe daher schon gar nicht erreicht werden können.

Aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht reiche es nicht aus, dass der Betriebsinhaber die Teilnahme der drei Mitarbeiter "angeordnet" und durch die Übernahme der Kosten für das leibliche Wohl gesorgt habe. Ebenso wenig ausreichend sei das Tragen der Poloshirts. Denn nur das Auftreten als Dreiergruppe der Kanzlei und damit auch die Werbung für die Kanzlei führe noch nicht zur Ausdehnung des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes. Hierbei habe die Kammer insbesondere berücksichtigt, dass sich nur drei Mitarbeiter unter etwa 2.500 anderen Teilnehmern der Bierwanderung befunden hätten. Somit sei die Klage abzuweisen gewesen. Die klägerischen Einwände hätten nicht rechtserheblich durchgegriffen, da allein die Teilnahme von drei Mitarbeitern des Mitgliedsunternehmens nicht ausreichend sei, um eine Gemeinschaftsveranstaltung festzustellen. Auch stelle das Wandern von Bierstation zu Bierstation keinen Betriebssport dar, da es einerseits an der Regelmäßigkeit fehle und andererseits nur ein geringer Teil der an der Bierwanderung teilnehmenden Menschen vom Mitgliedsunternehmen gestammt hätten. Ergänzend nehme die Kammer Bezug auf den Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 30. November 2015 ([§ 136 Abs. 3 Sozialgerichtsgesetz - SGG](#) -).

Gegen das der Klägerin am 23. August 2016 zugestellte Urteil hat diese am 16. September 2016 beim Hessischen Landessozialgericht Berufung eingelegt. Zur Begründung hat der Bevollmächtigte ausgeführt, das Urteil des Sozialgerichts sei im Lichte der neuen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) nicht haltbar. Die Klägerin sei als Beschäftigte versichert gewesen, weil die durchgeführte Wanderung der Lohnbuchhaltungsabteilung in einem inneren Zusammenhang mit ihrer versicherten Tätigkeit als Steuerassistentin im Mitgliedsunternehmen der Beklagten gestanden habe. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG sei auch die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Ausprägung der Beschäftigtenversicherung nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versichert. Hierfür sei bereits nach bisheriger Rechtsprechung zunächst erforderlich, dass die Veranstaltung "im Einvernehmen" mit der Betriebsleitung stattgefunden habe (BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 - [B 2 U 52/02 R](#) und BSG, Urteil vom 26. Oktober 2004 - [B 2 U 16/04 R - SozR 4-1500 § 163 Nr. 1](#)). Für ein solches "Einvernehmen" reiche es aus, wenn der Dienststellenleiter in einer Dienstbesprechung mit den jeweiligen Sachgebietsleitern vereinbare, dass die jeweiligen Sachgebiete entsprechende Veranstaltungen durchführen dürften. Soweit das BSG bislang als weiteres Kriterium für versicherte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen darauf abgestellt habe, dass die Unternehmensleitung persönlich an der Feier teilnehmen müsse, werde hieran nicht länger festgehalten. Damit könne die Begründung des Sozialgerichts in diesem Punkt keinen Bestand mehr haben.

Auch das Argument, eine Unterteilung des Betriebes in verschiedene Abteilungen wegen geringer Arbeitnehmeranzahl sei nicht möglich, könne nach dem neuen Urteil des BSG (s. o.) nicht mehr aufrechterhalten werden. Nach der Rechtsprechung des BSG stünden betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, weil durch sie das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt werde. Dieser Zweck werde auch erreicht und gefördert, wenn kleinere Untergliederungen eines Betriebes Gemeinschaftsveranstaltungen durchführten. Ausreichend sei daher, wenn durch eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung die Verbundenheit und das Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten in dem jeweiligen Sachgebiet oder Team gefördert werde. Notwendig sei dafür lediglich, dass die Feier allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jeweiligen Teams offen gestanden habe und die jeweilige Sachgebiets- oder Teamleitung teilnehme.

Durch die Teilnahme der Lohnbuchhaltung als Wandergruppe auf der öffentlichen Veranstaltung (Bierwanderung) sei das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt worden. Ausdruck hiervon sei beispielsweise das Tragen der Poloshirts. Das Sozialgericht habe nicht berücksichtigt, dass Frau E. als Leiterin der Lohnbuchhaltung die Wanderung organisiert und durchgeführt habe. Außerdem habe das Sozialgericht nicht berücksichtigt, dass grundsätzlich die Teilnahme an der Wanderung, also an der Betriebsveranstaltung, allen Mitgliedern der anderen Abteilungen offen gestanden habe. Diese hätten aber an dieser Betriebsveranstaltung nicht teilnehmen wollen. Dies stehe nach der Rechtsprechung des BSG (s. o.) einer Beurteilung als Arbeitsunfall nicht entgegen.

Auch habe das Sozialgericht die "Anordnung" der Wanderung durch den Inhaber unzutreffend interpretiert. Denn die Anordnung des Betriebsinhabers des Mitgliedsunternehmens der Beklagten sei hier als entsprechende Einladung im Sinne der BSG-Rechtsprechung zu beurteilen. Denn in dem vorgetragenen Teammeeting sei das gesamte Unternehmen eingeladen worden, an der Wanderung teilzunehmen. Die sachlich abgrenzbare Lohnbuchhaltung habe hieran teilnehmen wollen, so dass der Inhaber diese Teilnahme angeordnet habe. Damit habe der Inhaber den inneren betrieblichen Zusammenhang nochmals deutlich machen wollen.

Vor diesem Hintergrund habe das Sozialgericht auch seine Sachaufklärungspflicht verletzt. Es hätte im Lichte der Rechtsprechung des BSG zu den sog. Weihnachtsfeierfällen berücksichtigen müssen, dass der Beginn der Betriebsveranstaltung festgelegt worden sei, dass die Mitarbeiter ihre Zeit auf der Wanderung als Arbeitszeit hätten im Unternehmen dokumentieren müssen und die Beschäftigten eine angemessene Zeitgutschrift erhalten hätten, schließlich, dass dies seit Jahren bei Betriebsveranstaltungen so praktiziert worden sei. Damit wäre ein weiterer innerer betrieblicher Zusammenhang offengelegt worden.

Das Sozialgericht habe sich aber alleine darauf gestützt, den Organisator nicht im Unternehmen des Mitgliedsbetriebs der Beklagten zu sehen, sondern den TSV D-Stadt als Organisator und Veranstalter betrachtet. Diese Ansicht sei aber falsch. Die Durchführung und Organisation des betrieblichen Ausflugs habe der Leiterin der Lohnbuchhaltungsabteilung obliegen. Diese habe auf Geheiß und ausdrückliche Anweisung des Betriebsinhabers die Gemeinschaftsveranstaltung "Ausflug zum Wandertag TSV D-Stadt" organisiert und geleitet. Sämtliche damit in Verbindung stehenden Kosten, wie Getränke, Essen usw. seien von dem Unternehmer gezahlt worden. Die Großwanderung habe nur den Rahmen der Betriebsveranstaltung gebildet. Die Durchführung der Maßnahme, also Beginn der betrieblichen Veranstaltung, Durchführung, z. B. Wahl der entsprechenden Route und der anzusteuernenden Stopps, als auch das Ende bis hin zur Anberaumung des geselligen Beisammenseins nach Abschluss der Wanderung hätten allein der Leiterin der Lohnbuchhaltungsabteilung obliegen. Die Teilnahme sei allein auf der Anordnung des Unternehmers begründet. Es habe sich eben hierbei nicht um ein zufälliges Zusammentreffen der Mitarbeiter der Lohnabteilung des Unternehmers, sondern um eine koordinierte, vollständig geplante Betriebsveranstaltung gehandelt. Dass hierfür als Rahmen die Wanderveranstaltung des TSV D-Stadt genutzt worden sei, vermöge den betrieblichen Bezug gerade nicht zu unterbrechen. Entgegen der Auffassung der Beklagten habe nicht der TSV D-Stadt die Teilnahme der

Lohnbuchhaltungsabteilung organisiert, sondern die Lohnbuchhaltungsabteilung habe als Betriebsausflug an diesem Event teilgenommen. Die Teilnahme beispielsweise am Chaselauf als Betriebsveranstaltung sei und bleibe eine Betriebsveranstaltung, auch wenn der Chaselauf von anderen organisiert werde. Die Beklagte übersehe nämlich dabei, dass die teilnehmende Lohnbuchhaltungsabteilung das Programm und die Teilnahme selbständig und eigenverantwortlich organisiert habe.

Es könne keinen Unterschied machen, ob ein Unternehmen lediglich den organisatorischen Rahmen einer größeren Veranstaltung nutze und dann im Rahmen dieser Veranstaltung zu einer Betriebsveranstaltung einlade oder es sich um eine Veranstaltung im Rahmen einer Anordnung ohne vorgegebenen Rahmen handele. Anderenfalls könne die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen durch beispielsweise Theaterbesuche, Essenseinladungen in Restaurants usw. keinen Arbeitsunfall mehr darstellen. Ferner sei auch die Auslegung des Sozialgerichts unzutreffend, dass der TSV D-Stadt Veranstalter dieser Wanderung gewesen sei. Denn wolle man diesen Gedanken konsequent fortführen, so bedeute dies, dass die Durchführung der Veranstaltung durch fremde Dritte in jedem Fall einen Arbeitsunfall ausschließen würde. Dies hätte eine wesentlich zu enge Auslegung der unfallgesetzlichen Vorschriften zur Folge. Denn dann müsste in jedem Fall der Mitgliedsbetrieb die jeweilige Betriebsveranstaltung alleine und selbständig ohne Hilfe fremder Dritter durchführen. Das Sozialgericht hätte hier auf der Grundlage der Unfallversicherungsvorschriften und der Rechtsprechung des BSG den Unfallversicherungsschutz bejahen müssen.

Die Klägerin beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Fulda vom 15. August 2016 und den Bescheid der Beklagten vom 27. August 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. November 2015 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, das Ereignis vom 11. Juli 2015 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Antrages ausgeführt, das BSG sei von seiner bisherigen Rechtsprechung insoweit abgewichen, als nun nicht mehr ein Unternehmen in Gänze betrachtet werde, sondern auch Gemeinschaftsveranstaltungen einzelner Betriebsteile versichert sein könnten (Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 19/14 R](#) -). Als Voraussetzung für eine versicherte Gemeinschaftsveranstaltung geblieben sei jedoch, dass die Veranstaltung durch den Unternehmer oder eine sonstige autorisierte Person als Mitglied des Betriebes organisiert werde. Diese Auffassung habe das BSG mit Urteil vom 15. November 2016 ([B 2 U 12/15 R](#)) bekräftigt. Im Fall der Klägerin sei die Großwanderung durch den TSV D-Stadt organisiert und durchgeführt worden. Die Teilnehmerzahl sei auf ca. 2.500 Personen geschätzt worden. Das Tragen von Poloshirts mit Firmennamen und die Kostenübernahme für Speisen und Getränke stellten nach Ansicht der Beklagten keinen ausreichenden betrieblichen Bezug her.

Aus den Akten ergebe sich nicht, dass Frau E. auch Verantwortliche des Vereins TSV D-Stadt sei und als solche ggf. diese Wanderung organisiert habe. Unabhängig davon ergäbe sich aber auch nichts anderes, da es weiterhin dabei bleibe, dass diese Veranstaltung letztendlich in der Verantwortung des Vereins TSV D-Stadt durchgeführt worden sei und damit schon ein Kriterium einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung entfalle. Diese Tatsache lasse sich im Übrigen auch im Internet unter einem Link bei Facebook nachlesen. Dort werde der gesamte Tagesablauf beschrieben, so wie ihn die Klägerin am Unfalltag erlebt habe; organisiert durch den TSV D-Stadt.

Im Übrigen schließe sich der Beklagte der Auffassung des Sozialgerichts in seiner Urteilsbegründung an, dass auch Zweifel angebracht seien, ob bei einem Unternehmen, in dem nur ca. zehn Mitarbeiter beschäftigt seien, eine weitere Unterteilung in "Kleinstabteilungen" von drei bis vier Mitarbeitern überhaupt sachgerecht sei. Daran ändere auch nach Auffassung der Beklagten die neueste Rechtsprechung des BSG nichts. Erfahrungsgemäß würden bei Unternehmen dieser Größenordnung doch regelmäßig betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen mit allen Mitarbeitern einer Kanzlei durchgeführt.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung des Senats ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen nimmt der Senat Bezug auf den Inhalt der Gerichtsakte und auf den der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten sowie auf die Niederschrift des Erörterungstermins des Berichterstatters vom 7. Juli 2017.

Entscheidungsgründe:

Der Senat entscheidet mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung ([§§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 SGG](#)).

Die zulässige Berufung ist nicht begründet.

Das Urteil des Sozialgerichts Fulda vom 15. August 2016 und der Bescheid der Beklagten vom 27. August 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. November 2015 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten (vgl. [§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)).

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Anerkennung des Ereignisses vom 11. Juli 2015 als Arbeitsunfall.

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 die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls (bzw. kurz davor) der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang), diese Verrichtung zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis - dem Unfallereignis - geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität; vgl. BSG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - B 2 U 8/14 R - SozR 4-2700 § 8 Nr. 55 m. w. N.); das Entstehen von länger andauernden Unfallfolgen aufgrund des Gesundheitserstschadens (haftungsausfüllende Kausalität) ist keine Voraussetzung für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls, sondern für die Gewährung einer

Verletztenrente (BSG, Urteil vom 30. Januar 2007 - [B 2 U 23/05 R](#) -; BSG, Urteil vom 17. Februar 2009 - [B 2 U 18/07 R](#) - und BSG, Urteil vom 15. Mai 2012 - [B 2 U 16/11 R](#) -).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze stellt sich das Ereignis vom 11. Juli 2015 nicht als Arbeitsunfall dar. Die Bierwanderung, bei der sich der Sturz ereignete, stand in keinem inneren oder sachlichen Zusammenhang mit der nach [§ 2 Abs. 1 SGB VII](#) versicherten Tätigkeit der Klägerin als Lohn- und Finanzbuchhalterin der Steuerfachwaltskanzlei B. und Kollegen. Eine nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) 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 (vgl. [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)) 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 zu erfüllen oder der Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem 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](#) - SozR 4-2700 § 2 Nr. 33 m. w. N.; BSG, Urteil vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 7/13 R](#) - SozR 4-2700 § 8 Nr. 53; BSG, Urteil vom 15. Mai 2012 - [B 2 U 8/11 R](#) - [BSGE 111, 37](#)). Mit ihrer Teilnahme an der Bierwanderung hat die Klägerin offenkundig weder eine geschuldete noch eine vermeintliche Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis erfüllt und auch kein unternehmensbezogenes Recht wahrgenommen. Die Teilnahme der Klägerin an der Bierwanderung kann auch nicht ausnahmsweise als Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung der versicherten Beschäftigung zugerechnet werden. Eine Verrichtung, die nicht der Erfüllung einer Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis dient oder dienen soll, kann nur dann im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen, wenn der Beschäftigte sie wegen des Beschäftigungsverhältnisses vornimmt, um durch sie zumindest auch dem Unternehmen in nicht offensichtlich untauglicher Weise zu dienen. Diese Zurechnung kann bei der freiwilligen, d. h. rechtlich nicht geschuldeten und vom Unternehmen nicht abverlangten Teilnahme an einer sog. 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](#) -). 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 im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) zu betrachten (ständige Rechtsprechung des BSG, vgl. zuletzt Urteile vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 19/14](#) - und vom 15. November 2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - [NJW 2017, 1421](#) jeweils m. w. N.). Eine Teilnahme an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann der versicherten Beschäftigung aber nur unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden. Das BSG verlangt in ständiger Rechtsprechung (vgl. zuletzt Urteile vom 5. Juli 2016 und vom 15. November 2016 s. o.), dass der Arbeitgeber die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung durchführt oder durchführen lässt. Er hat zu ihr alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abgegrenzte Abteilungen des Betriebs alle Angehörigen dieser Abteilung eingeladen oder einladen lassen. 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. Die Teilnahme muss daher vorab erkennbar grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens oder der betroffenen Abteilung offenstehen und objektiv möglich sein. Es reicht nicht aus, dass nur den Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme angeboten wird oder zugänglich ist. 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. An dem zunächst geforderten weiteren Kriterium der Teilnahme der Unternehmensleitung selbst an der Veranstaltung hat das BSG nicht mehr festgehalten (vgl. Urteile vom 5. Juli 2016 und vom 15. November 2016 s. o.). Allerdings müssen betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen nach wie vor im Interesse des Arbeitgebers liegen und einen betrieblichen Zweck verfolgen. Die von der Unternehmensleitung getragene, im Einvernehmen mit ihr durchgeführte Veranstaltung muss darauf abzielen, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. An diesem betrieblichen Zusammenhang fehlt es, wenn stattdessen Freizeit, Unterhaltung, Erholung oder die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen im Vordergrund steht. Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung die genannten Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung aller tatsächlichen Umstände erforderlich (BSG, Urteile vom 22. September 2009, 5. Juli 2016 und 15. November 2016, s. o., jeweils m. w. N.). Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat es sich bei der Teilnahme der Klägerin an der Bierwanderung nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Es ist zwar nach den Angaben der Klägerin und ihres Bevollmächtigten, des Betriebsinhabers, davon auszugehen, dass die Bierwanderung allen Betriebsangehörigen offen gestanden hat, da sich das Angebot der Teilnahme an die Beschäftigten aller Abteilungen der Steuerfachwaltskanzlei B. richtete. Nicht mehr erforderlich ist nach der neueren Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 5. Juli 2016 s. o.), dass die Unternehmensleitung persönlich an der Gemeinschaftsveranstaltung teilnehmen muss. Ausreichend, allerdings auch notwendig, ist insoweit, dass die jeweilige Sachgebiets- oder Teamleitung entsprechend dem zuvor hergestellten "Einvernehmen" mit der Betriebsleitung auch an der Veranstaltung teilnimmt. Diese Voraussetzungen dürften hier zwar erfüllt sein. Zweifelhaft erscheint aber bereits, ob unter Berücksichtigung der Größe der Kanzlei (insgesamt zehn Mitarbeiter) der Ausflug einer Abteilung von lediglich drei Beschäftigten noch als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen werden kann. Die Rechtsprechung des BSG, wonach sich eine den Versicherungsschutz begründende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung auf einen organisatorisch abgrenzbaren Teil eines Unternehmens beschränken kann, bezieht sich jedenfalls nicht ausdrücklich auf Klein- oder Kleinstbetriebe (vgl. BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 - [B 2 U 52/02 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 2](#); BSG, Urteil vom 26. Oktober 2004 - [B 2 U 16/04 R](#) - [SozR 4-1500 § 163 Nr. 1](#); BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 (s. o.)). Die Erstreckung des Versicherungsschutzes auf Gemeinschaftsveranstaltungen organisatorisch abgrenzbarer Teile von Unternehmen folgt daraus, dass betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen größerer Unternehmen mit sämtlichen Beschäftigten häufig gar nicht durchführbar sind. Anders ist dies bei Klein- oder Kleinstbetrieben, bei denen es zudem nahe liegt, dass der Zweck der Gemeinschaftsveranstaltung, die Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander nur bei einer bestimmten Mindestbeteiligung (BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 s. o., m. w. N.) erreicht

werden kann. Das BSG hat insoweit betont, dass eine feste Grenze oder Relation angesichts der Verschiedenartigkeit der von der gesetzlichen Unfallversicherung umfassten Unternehmen aufgrund ihrer Größe und Struktur allerdings nicht festgelegt werden könne. Entscheidend seien immer die konkreten Verhältnisse im Einzelfall im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung (BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 s. o.). Die Teilnahme von nur drei Beschäftigten eines Kleinbetriebes von insgesamt zehn Mitarbeitern spricht vorliegend eher gegen die Annahme der erforderlichen Mindestbeteiligung. Die Voraussetzungen für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung liegen hier aber auch ungeachtet der Frage der erforderlichen Mindestbeteiligung nicht vor. Bei der notwendigen Gesamtschau ist nämlich nicht erkennbar, dass eine eigene Programmgestaltung der Steuerfachanwaltskanzlei erfolgt ist. Erforderlich ist insoweit, dass es sich insgesamt um eine Veranstaltung handelt, die nach ihrer Programmgestaltung geeignet ist, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen (BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 s. o.). Vorliegend oblag die gesamte Organisation und Durchführung der Bierwanderung dem TSV D-Stadt. Für die Mitarbeiter der Steuerfachanwaltskanzlei bestand nur entsprechend des Angebots des TSV D-Stadt die Möglichkeit der Teilnahme an der Bierwanderung. Die Klägerin hat insoweit zwar vorgetragen, das Programm und die Teilnahme seien seitens der Kanzlei selbständig und eigenverantwortlich organisiert worden. Eine eigene Programmgestaltung bzw. ein Zusatz- oder Rahmenprogramm für die Mitarbeiter der Steuerfachanwaltskanzlei durch den Betriebsinhaber bzw. durch die Leiterin der Lohnbuchhaltungsabteilung ist nach dem Vortrag der Klägerin aber nicht ersichtlich. Allein die Auswahl der anzusteuernenden Stopps während der Veranstaltung lassen ein eigenes, der Steuerfachanwaltskanzlei zuzurechnendes Programm eines Betriebsausfluges nicht erkennen. Nichts anderes folgt aus dem Umstand, dass die Leiterin der Lohnbuchhaltungsabteilung ein Taxi zur Anreise bestellt hat. Die Wahl der entsprechenden Route und der anzusteuernenden Stopps konnte letztlich nur im Rahmen der Vorgaben des Veranstalters, des TSV D-Stadt, erfolgen. Damit handelt es sich hier dem äußeren Erscheinungsbild nach nicht um eine "koordinierte, vollständig geplante (und durchgeführte) Betriebsveranstaltung" der Steuerfachanwaltskanzlei, sondern um die Teilnahme an einer von der TSG D-Stadt organisierten und durchgeführten Bierwanderung. Eine im Wege der gebotenen Gesamtbetrachtung in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung fallende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung scheidet hier auch deshalb aus, weil die Veranstaltung von vornherein nicht nur unwesentlich auch nicht dem Unternehmen angehörenden Personen offenstand. Das Angebot zur Teilnahme an der Bierwanderung des TSV D-Stadt richtete sich an jedermann und damit an einen nicht näher eingegrenzten Personenkreis. Eine Ausdehnung des Unfallversicherungsschutzes auf Veranstaltungen, an denen im Wesentlichen nicht nur Beschäftigte, sondern auch externe Personen teilnehmen (dürfen), ist nicht mit der Zielsetzung des für Beschäftigte während der Teilnahme an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen eingeräumten Versicherungsschutzes zu vereinbaren (vgl. BSG, Urteil vom 15. November 2016, s. o.). An betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen nehmen zwar erfahrungsgemäß nicht alle Betriebsangehörigen teil. Für eine vom Arbeitgeber getragene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung ist aber dessen objektivierte Zielsetzung entscheidend, mit der Veranstaltung jedenfalls die Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander zu fördern und zu pflegen (BSG, Urteile vom 20. September 2009 und vom 5. Juli 2016 s.o.). Diesem Zweck wird nicht angemessen Rechnung getragen, wenn die Veranstaltung - wie hier - so geplant ist, dass zu einem weitaus überwiegenden Teil nicht der Belegschaft angehörende Personen teilnehmen dürfen. Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen den Beschäftigten untereinander dient. Um diese den Unfallversicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen begründende wesentliche betriebliche Zielsetzung zu erreichen, genügt es nicht, dass die Veranstaltung grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offensteht. Erforderlich ist vielmehr darüber hinaus, dass die Veranstaltung im Wesentlichen allein für die Beschäftigten angeboten wird. Eine Veranstaltung, an der - wie hier - ohne Einschränkung jedermann teilnehmen kann, stellt den Gemeinschaftscharakter der Betriebsangehörigen, der gerade gestärkt werden soll, in Frage. Sie ist in diesem Fall nur eingeschränkt dem Gemeinsinn und dem Zusammengehörigkeitsgefühl der Beschäftigten dienlich (vgl. BSG, Urteil vom 15. November 2016 s. o.). Die Klägerin kann insoweit nicht einwenden, dass nur drei Mitarbeiter an dem Betriebsausflug teilgenommen haben, die quasi eine geschlossene Gesellschaft ohne Anbindung an die übrigen Teilnehmer der Bierwanderung darstellten. Für eine eigenständige, von der Bierwanderung losgelöste Veranstaltung fehlt es an jeglichen tatsächlichen Anhaltspunkten. Dass eine Abgrenzung der dem Betrieb angehörenden Personen von den übrigen Teilnehmern der Wanderung habe erfolgen sollen und tatsächlich erfolgt sei, ist nicht ersichtlich. Der Betriebsinhaber und Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat vielmehr ausdrücklich angegeben, die Lohnbuchhaltungsabteilung habe als Betriebsausflug an diesem Event teilgenommen. Die bloße Teilnahme einer Abteilung eines Kleinbetriebes (hier: drei von insgesamt zehn Beschäftigten) im Rahmen einer durch Dritte organisierten Großveranstaltung (hier: ca. 2.500 Teilnehmer) stellt aber keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung dieser Abteilung dar. Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus dem Vortrag der Klägerin, dass die Kosten für Speisen und Getränke von der Unternehmensleitung getragen wurden, dass die Mitarbeiter ihre Zeit auf der Wanderung als Arbeitszeit hätten im Unternehmen dokumentieren müssen und die Beschäftigten eine angemessene Zeitgutschrift erhalten hätten, schließlich, dass dies seit Jahren bei Betriebsveranstaltungen so praktiziert worden sei. Das BSG hat mehrfach betont, dass es weder Unternehmen noch deren Beschäftigte in der Hand haben, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf Tatbestände auszuweiten, die außerhalb der individuell getroffenen Vereinbarungen über den Inhalt des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses liegen und damit grundsätzlich unversichert sind. Welche Verrichtungen in sachlichem Zusammenhang mit der geschützten Beschäftigung stehen, ist vielmehr objektiv auf der Grundlage des konkret zustande gekommenen Beschäftigungsverhältnisses, des tatsächlichen Geschehens und nach Maßgabe des Schutzzwecks der jeweils die Unfallversicherung begründenden Norm zu beurteilen. Eine rechtlich unzutreffende Auffassung von Unternehmen und Beschäftigten, eine bestimmte Verrichtung stehe im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, vermag keinen Versicherungsschutz zu begründen (vgl. BSG, Urteile vom 13. Dezember 2005 - [B 2 U 29/04 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 16](#) und vom 15. November 2016 s. o.). Hinsichtlich des von der Klägerin in Bezug genommenen J. P. Morgan Chase Corporate Challenge ist darauf hinzuweisen, dass es sich dabei um einen Firmenlauf handelt, an dem fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Firmen unterschiedlicher Branchen teilnehmen können. Die Teilnahme an diesem Laufwettbewerb oder einer sich daran anschließenden Abschlussveranstaltung steht aber nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (vgl. Hess. LSG, Urteil vom 18. März 2008 - [L 3 U 123/05](#) - [NJW 2008, 2524](#)). Die Teilnahme an der Bierwanderung unterliegt schließlich auch nicht als Betriebssport dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Wandern von Bierstation zu Bierstation kann schon nicht als Ausübung von Betriebssport angesehen werden; im Übrigen fehlt es an der Regelmäßigkeit. Nach alledem stellt sich die Teilnahme der Klägerin an der unfallbringenden Bierwanderung als privatwirtschaftliche Verrichtung dar, die mit ihrer versicherten Beschäftigung in keinen sachlichen Zusammenhang zu bringen ist und daher nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand. Die Beklagte und das Sozialgericht haben daher die Anerkennung des Ereignisses vom 11. Juli 2015 als Arbeitsunfall zu Recht abgelehnt.

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

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

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2021-01-05