

L 3 U 488/13

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 14 U 2438/10
Datum
20.12.2012
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 U 488/13
Datum
18.09.2013
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das auf die am 11. Dezember 2012 geschlossene mündliche Verhandlung ergangene Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 20. Dezember 2012 wird zurückgewiesen.

2. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt die gerichtliche Feststellung eines Arbeitsunfalls.

Der am 17.04.1964 geborene Kläger war als Kundenberater bei der A. Gebäudereinigung Hessen Süd GmbH & Co. KG (im Folgenden: Arbeitgeberin) beschäftigt und hierin bei der beklagten Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft gesetzlich unfallversichert.

Am 07.10.2009 ging bei der Beklagten der Durchgangsarztbericht (D-Bericht) von Dr. B. vom 05.10.2009 ein. Darin war ausgeführt, der Kläger sei am 02.10.2009 (Freitag) im Rahmen eines betrieblich angeordneten Ausflugs von einem Elektrofahrzeug gefallen. Als Diagnose waren eine Radiusköpfchenfraktur einfach geschlossen rechts, ein Weichteilschaden 1. Grades bei geschlossener Fraktur oder Luxation des Unterarms sowie Prellungen der Hüfte und des rechten Knies angegeben. In der Unfallanzeige vom 06.10.2009 teilte die spätere Zeugin E. für die Arbeitgeberin mit, der Kläger sei innerhalb eines betrieblich angeordneten Ausflugs in einem Wald bei Friedberg mit einem "Segway" gestürzt. In dem Fragebogen zum Unfallhergang vom selben Tag gab sie an, an dem Betriebsausflug hätten alle eingeladenen Kundenbetreuer und der Leiter der Niederlassung Neu-C. der Arbeitgeberin, der spätere Zeuge D., teilgenommen. Der Kläger teilte unter dem 27.10.2009 ergänzend mit, der Betriebsausflug sei angeordnet gewesen. Letztlich gab die Zeugin E. unter dem 19.02.2010 ergänzend an, von den insgesamt 310 Beschäftigten des Betriebs hätten 13 Mitarbeiter und der Zeuge D. als Mitglied/Beauftragter der Unternehmensleitung teilgenommen. Die Anfangszeit der Veranstaltung gab die Arbeitgeberin später mit 14.00 Uhr an.

Mit Bescheid vom 24.03.2010 lehnte die Beklagte die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ab. Es liege kein Arbeitsunfall vor. Gemeinschaftsveranstaltungen ständen nur dann unter dem Schutz der Unfallversicherung, wenn u. a. alle Betriebsangehörigen daran teilnehmen könnten und nicht nur ein ausgewählter Kreis der Belegschaft. Veranstaltungen nur für einen Teil der Belegschaft schütze die Unfallversicherung nicht, selbst wenn sie von der Firma organisiert würden und die Unternehmensleitung anwesend sei. Bei dem Ausflug am 02.10.2009 seien nur die Kundenbetreuer eingeladen gewesen, das entspreche nicht einmal 5 % der Belegschaft. Dies habe nicht die Betriebsgemeinschaft im Ganzen gefördert. Es fehle daher an einem inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit. Die zum Unfall führende Tätigkeit habe persönlichen Zwecken gedient und sei dem privaten Lebensbereich zuzuordnen.

Unter dem 15.04.2010 erhob der Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten Widerspruch. Er trug vor, den Betriebsausflug habe die Arbeitgeberin angeordnet und organisiert. Es sei eine Pflichtveranstaltung gewesen. Eine Gemeinschaftsveranstaltung stehe nicht nur dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn alle Betriebsangehörigen daran teilnehmen könnten. So habe das Landessozialgericht (LSG) Sachsen am 26.02.2009 ([L 2 U 53/08](#)) entschieden, dass eine vom Arbeitgeber organisierte Weih-nachts-fei-er auch dann unter Versicherungsschutz stehe, wenn sie nur von einem Teil einer städtischen Verwaltung veranstaltet werde. In seinem Falle habe die gesamte Belegschaft der Abteilung Kundenbetreuung teilgenommen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 10.06.2010 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Das zitierte Urteil des LSG Sachsen sage zwar aus, dass bei großen Betrieben Ausnahmen vorkommen könnten, da es dort aufgrund der Struktur und Größe des Unternehmens durchaus notwendig und zulässig sei, dass nicht das gesamte Unternehmen, sondern nur einzelne Abteilungen an der Veranstaltung

teilnehmen könnten. Allerdings müsse die Veranstaltung wiederum abteilungsintern allen offen stehen. Die einzelnen Kundenbetreuer stellten in ihrer Gesamtheit keine eigene Abteilung dar und seien nicht mit einer städtischen Verwaltung zu vergleichen.

Mit seiner am 05.07.2010 zum Sozialgericht Mannheim (SG) erhobenen Klage hat der Kläger sein Begehren fortgeführt. Die streitgegenständliche Veranstaltung sei betrieblich angeordnet und organisiert worden. An ihr hätten vier Kundenbetreuer der Niederlassung Neu-C., darunter er selbst, vier weitere Kundenbetreuer der Niederlassung Darmstadt, der Zeuge D., dessen Sekretärin, die Zeugin E., zwei "Vertriebler" (Vertriebsmitarbeiter) aus Neu-C. und Darmstadt, ein Betriebsleiter sowie der für die Niederlassungen Darmstadt, Neu-C. und Wiesbaden zuständige Geschäftsführer teilgenommen. Er habe den Zeugen D. vorab gefragt, ob er die Veranstaltung auch meiden könne. Dieser habe ihm jedoch verständlich gemacht, dass er sein - des Klägers - Erscheinen als Pflicht erwarte. Bei einem gemeinsamen Treffen in einem Eiskaffee in Grafenbruch habe der Zeuge D. gesagt, dass er das Erscheinen des Klägers unter Meidung einer arbeitsrechtlichen Abmahnung als Pflicht erwarte. Hierbei sei seine, des Klägers, Lebensgefährtin, die Zeugin F., anwesend gewesen. Die Veranstaltung geplant hätten die gesamte Abteilung sowie der Zeuge D. als Vertreter der Unternehmensleitung. Hierdurch sei ein betrieblicher Organisationsgrad erreicht worden, der über eine reine private oder sportliche unverbindliche Veranstaltung hinausgegangen sei. Es sei auch die zu fordernde Beteiligungsquote erreicht gewesen, da sämtliche Mitarbeiter der Niederlassung Neu-C. teilgenommen hätten und darüber hinaus auch Mitarbeiter aus der Niederlassung Darmstadt. Es sei kein Mitarbeiter bzw. keine Gruppe von der Niederlassung Neu-C. von der Teilnahme an der Veranstaltung ausgeschlossen gewesen. Bei der A. handle es sich um ein sehr großes Unternehmen mit verschiedensten Niederlassungen und Betriebssparten. Es gäbe unzählige Niederlassungen. Der Kläger hat ferner eine Kopie der Einladung zu der Veranstaltung vorgelegt, auf die wegen ihres Inhalts Bezug genommen wird.

Das Sozialgericht hat Beweis erhoben durch uneidliche Zeugenvernehmungen:

Die Zeugin E. hat am 14.03.2012 bekundet, es habe Anwesenheitspflicht bestanden. Ihr habe man gesagt, als Frau könne sie, müsse aber nicht teilnehmen. Der Kläger habe nicht mitmachen wollen. Der Zeuge D. habe jedoch Druck auf ihn ausgeübt und unter anderem mit einer Abmahnung gedroht. Der Kläger habe Angst gehabt. Später habe sie, die Zeugin, die Unterlagen von der Beklagten so ausgefüllt, dass es sich um eine betriebliche Veranstaltung mit Anwesenheitspflicht gehandelt habe. Auf Anweisung des Zeugen D. habe sie dies jedoch ändern und stattdessen eintragen müssen, dass keine Anwesenheitspflicht bestanden habe. Die Zeugin hat ferner angegeben, in Neu-C. seien damals fünf Kundenbetreuer und zwei Vertriebsmitarbeiter tätig gewesen. Ob der Geschäftsführer, Herr Axt, dabei gewesen sei, wisse sie nicht mehr; es sei aber der direkte Vertreter des Geschäftsführers, Herr G., anwesend gewesen. Die Zeugin hat auch mitgeteilt, nicht mehr für die Arbeitgeberin tätig zu sein.

Der Zeuge D. hat am 11.12.2012 angegeben, es gebe einmal im Jahr eine Feier. Es seien zwei Unternehmen zusammengelegt worden. Um den Zusammenhalt zu stärken, habe er - der Zeuge - beschlossen, ein "Event" zu veranstalten. Er habe dann die Segwayfahrt organisiert. Er habe auch klargemacht, dass jeder, der zugesagt habe, auch mitkommen solle, da alle angemeldeten Personen hätten bezahlt werden müssen. Es seien nur die Führungskräfte bis (zu den) Kundenbetreuer(n) und Vorarbeiter(n) eingeladen worden, etwa 15 Personen. Der Kläger habe "irgendwann" mitgeteilt, er könne wegen seiner Tochter nicht teilnehmen. Er - der Zeuge - habe gesagt, dass er das schade finde, da ausgemacht worden sei, dass jeder mitkomme, der sich angemeldet habe. Gleiches sei mit zwei anderen Mitarbeitern passiert, die nicht mitgekommen seien. Der Kläger habe dann aber doch teilgenommen. Er sei (später) nachgekommen. Ohne Begrenzung auf die Führungsebene hätte es sich um 100 bis 150 Personen gehandelt. Die Zeugin E. sei nur zum Essen gekommen. Es treffe nicht zu, dass er - der Zeuge - die Zeugin E. später angewiesen habe, die Formulare der Beklagten in bestimmter Weise auszufüllen. Es habe ja auch keine Anwesenheitspflicht bestanden. Er habe dem Kläger nicht mit einer Abmahnung gedroht. Der Zeuge hat noch mitgeteilt, mit den Reinigungskräften mache die Arbeitgeberin z. B. kleine Weihnachtsfeiern im Objekt selbst. Die Veranstaltung sei keine Dienstbesprechung, sondern ein gemütliches Zusammensein gewesen.

Der Zeuge G. hat bekundet, es habe den Ausflug gegeben, damit sich die Mitarbeiter (nach der Fusion) näher kennenlernen sollten. Er - der Zeuge - habe keine Unterhaltung zwischen dem Kläger und dem Zeugen D. und auch keine Drohung mit einer Abmahnung mitbekommen. Es seien alle Mitarbeiter mitgekommen, die in Neu-C. säßen.

Die Zeugin F. hat angegeben, sie sei bei dem Gespräch zwischen dem Kläger und dem Zeugen D. dabeigewesen. Der Kläger und sie hätten den Zeugen D. zufällig in einem Café in der Nähe von Neu-C. getroffen. Der Zeuge habe dem Kläger gesagt, dieser müsse schon mitmachen. Für sie - die Zeugin - sei das Ganze als Anordnung herübergekommen. Sie könne sich nicht erinnern, dass von einer Abmahnung gesprochen worden sei. Sie wisse nicht, ob das Gespräch vor oder nach der Anmeldung stattgefunden habe. Der Kläger habe ihr gesagt, er habe keine Lust, müsse aber dahingehen. Er sei sauer gewesen, weil er und sie ansonsten das ganze Wochenende für sich gehabt hätten.

Wegen der weiteren Ergebnisse der Beweisaufnahme wird auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 14.03.2012 und 11.12.2012 verwiesen.

Der Kläger hat mit nachgelassenem Schriftsatz vom 14.12.2012 zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung genommen und die schriftliche Bestätigung des Zeugen D. an sich vom 15.04.2012 vorgelegt, wonach es sich nicht um eine Pflichtveranstaltung gehandelt habe.

Mit am 20.12.2012 verkündetem Urteil hat das SG die Klage abgewiesen. Es hat entschieden, die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage sei nach [§ 54 Abs. 1 Satz 1](#), [§ 55 Abs. 1 Nr. 3](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässig. Insbesondere könne der Kläger nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) unmittelbar gerichtliche Feststellung verlangen. Die Klage sei jedoch nicht begründet. Hierzu hat es im Wesentlichen ausgeführt:

Die Ausfahrt mit dem Segway sei zum einen keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gewesen, die unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden hätte. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen unterfielen grundsätzlich nicht der versicherten Tätigkeit im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1](#) i.V.m. [§ 8 Abs. 1](#) Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Nur ausnahmsweise seien solche Veranstaltungen der versicherten Tätigkeit zuzuordnen. Der Grund hierfür sei die Festigung der Beziehungen zwischen der Leitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Betriebes bzw. nach der neueren Rechtsprechung des BSG die Pflege der Verbundenheit der Betriebsangehörigen untereinander. Geschützt seien jedoch nur Gemeinschaftsveranstaltungen, an denen grundsätzlich alle

Betriebsangehörigen teilnehmen können und sollten. Sie müssten daher 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. Bei dieser Bewertung komme dem Merkmal der Betriebsdienlichkeit der Veranstaltung eine besondere Bedeutung zu (Verweis auf LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 11.01.2012, [L 6 U 2764/11](#), Juris Rn. 25). Diese sei zu verneinen, wenn lediglich allen Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme offen stehe. Dies sei gerade dann der Fall, wenn die Veranstaltung mit Gefahren verbunden sei, die erwarten ließen, dass ein nicht un-wesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen werde (Verweis auf BSG, Urt. v. 22.09.2009, [B 2 U 4/08 R](#), Juris Rn. 15 m.w.N.). Auch wenn Freizeit, Unterhaltung und Erholung im Vordergrund ständen, fehle es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang (Verweis auf Krasney, NZS 2006, 57, 60). Zwar stehe es z. B. jedem Unternehmen frei, seine Mitarbeiter durch so genannte Incentiv-Veranstaltungen zu höheren Leistungen anzuspornen, das Unternehmen habe es jedoch dabei nicht in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf sonst unversicherte Tatbestände auszuweiten und zwar auch dann nicht, wenn hierdurch die persönliche Verbundenheit einer Gruppe von Be-schäftigten mit dem Unternehmen gestärkt werde (Verweis auf BSG, Urt. v. 07.12.2004, [B 2 U 47/03 R](#), Juris Rn. 21). Nach diesen Kriterien sei der Ausflug des Klägers keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gewesen. Er habe keinen betrieblichen Zwecken gedient und außerdem nicht allen Mitarbeitern offen gestanden. Der Zeuge D. habe glaubhaft bekundet, dass zu der streitgegenständlichen Veranstaltung lediglich ca. 15 Personen eingeladen worden seien, nämlich die Führungsebene bis zum Kundenbetreuer und Vorarbeiter. Insgesamt hätten ca. 100 bis 150 Personen eingeladen werden müssen, wenn es keine Begrenzung auf die Führungsebene gegeben hätte. Es habe auch nicht auf Grund der Größe der Arbeitgeberin eine Ausnahme gegolten. Die genannte Belegschaftsgröße von 100 bis 150 Personen schließe eine gemeinschaftliche Veranstaltung mit allen Mitarbeitern nicht aus. Anders als im Falle des vom Kläger genannten Urteils des LSG Sachsen habe es sich bei den Teilnehmern auch nicht um eine Einheit des Unternehmens gehandelt, sondern um verschiedene Personen aus verschiedenen Niederlassungen. Darüber hinaus habe der Zeuge D. glaubhaft bekundet, dass zwei Mitarbeiter, darunter die Zeugin E., nicht an der Segwayausfahrt teilgenommen hätten, weil sie sich zu alt bzw. körperlich nicht in der Lage gesehen hätten mitzufahren. Mithin sei schon durch die Art der Veranstaltung und die mit ihr verbundenen Gefahren eine faktische Begrenzung des Teilnehmerkreises vorgenommen worden.

Das Ereignis, so das SG weiter, könne auch nicht deshalb als Versicherungsfall angesehen werden, weil der Kläger (nach seinem Vortrag) angewiesen worden sei, an der Ausfahrt teilzunehmen. Es könne hierbei offen bleiben, ob tatsächlich eine Weisung des Zeugen D. an den Kläger hinsichtlich der Teilnahme an dem streitgegenständlichen Ausflug vorgelegen habe, obgleich hie-ran begründete Zweifel beständen, da insgesamt drei Personen mit unterschiedlichen Begründun-gen nicht an der Veranstaltung teilgenommen hätten und nachdem die Zeugenaussagen in diesem Punkt widersprüchlich gewesen seien (wird ausgeführt). Selbst unterstellt, dem Kläger wäre die Teilnahme angewiesen worden, führe dies jedoch nicht zur Annahme eines Versicherungsfalls. Grundsätzlich sei in der Rechtsprechung des BSG zwar anerkannt, dass eine Weisung, bestimmte Verrichtungen durchzuführen, dazu führe, dass diese Verrichtungen der versicherten Tätigkeit zuzurechnen seien. Dies gelte jedoch nicht uneinge-schränkt. Dienten die angewiesenen Verrichtungen nicht den betrieblichen Interessen, so sei gleichwohl kein Versicherungsschutz gegeben (Verweis auf BSG, Urt. v. 19.01.1995, [2 RU 3/94](#)). Dies sei auch folgerichtig, da es der Arbeitgeber auch durch eine Weisung nicht in der Hand habe, den Schutzzumfang der Unfallversicherung zu erweitern. Im vorliegenden Fall habe die Segwayausfahrt nicht den betrieblichen Interessen der Arbeitgeberin gedient.

Gegen dieses Urteil, das seinen Prozessbevollmächtigten am 02.01.2013 zugestellt worden ist, hat der Kläger am 01.02.2013 Berufung zum Landessozialgericht Baden-Württemberg eingelegt. Er meint, ob eine Tätigkeit dem Unternehmen dienlich sei, beurteile sich nicht nach objektiven Gesichtspunkten. Vielmehr reiche es aus, dass der Versicherte von seinem Standpunkt aus eine Betriebsdienlichkeit annehmen dürfe (Verweis auf BSG, Urt. v. 18.11.1997, [2 RU 42/96](#)). Der Kläger trägt ergänzend zu der behaupteten Anweisung des Zeugen D. zur Teilnahme vor. Er meint, diese Weisung ihm gegenüber habe dazu geführt, dass die Veranstaltung betrieblichen Zwecken gedient habe. Auch verweist der Kläger - wohl zur Frage der Betriebsdienlichkeit - ergänzend darauf hin, dass die Arbeitgeberin kurz vor der Veranstaltung aus der Fusion zweier Unternehmen hervorgegangen sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 20. Dezember 2012 aufzuheben und unter Aufhebung des Bescheids der Beklagten vom 24. März 2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 10. Juni 2012 festzustellen, dass das Ereignis vom 02. Oktober 2009 ein Arbeitsunfall war.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Senat hat das Handelsregister des Amtsgerichts Offenbach am Main (HRA 41288) eingesehen. Hiernach war die Arbeitgeberin des Klägers auf Grund Verschmelzungsvertrags vom 18.02.2009 (Urk.-Nr. 75151/06 des Notars Hans-Joachim Dröschel, Frankfurt) aus zwei selbstständigen Unternehmen der A.-Gruppe mit Sitzen in Rüsselsheim (ab 25.05.2009 in Neu-C.) und Darmstadt hervorgegangen, die Verschmelzung war am 29.05.2009 eingetragen worden. Ferner hat der Senat den Internet-Auftritt der Arbeitgeberin (Abruf am 17.09.2013) eingesehen (<http://www.facility.A...de/facility/standorte/hessen/neu-C./A.-gebaeudereinigung-hes-sen-sued-gmbh-co-kg.html>). Auf die genannten Unterlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, wird Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Insbesondere unterfällt seine Klage als Feststellungsklage nicht den Zulassungsschranken des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGG](#). Die Form- und Fristvorschriften des [§ 151 Abs. 1 SGG](#) sind beachtet.

2. Eine Aufhebung des angegriffenen Urteils und eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das SG nach [§ 159 Abs. 1 Nr. 2 SGG](#) scheidet aus.

a) Es liegt zwar möglicherweise ein Verfahrensfehler vor, nämlich ein Verstoß gegen [§ 129 SGG](#). Das SG hatte in der mündlichen Verhandlung am 11.12.2012 dem Kläger einen Schriftsatznachlass gewährt und sodann nach Eingang des Schriftsatzes am 20.12.2012 das

Urteil verkündet. Hierbei musste das SG vor der Verkündung mit allen Berufsrichtern und allen ehrenamtlichen Richtern, die an der Verhandlung am 11.12.2012 teilgenommen hatten, auch über den Schriftsatz beraten (BSG, Beschl. v. 23.10.2003, [B 4 RA 37/03 B](#), Juris Rn. 9). Der Vorsitzende des SG allein hätte nach Eingang des Schriftsatzes allenfalls nach [§ 121 Satz 2 SGG](#) die mündliche Verhandlung wieder eröffnen können (vgl. Keller, in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 10. Aufl. 2012, § 122 Rn. 4a m.w.N.). Ob eine solche Beratung mit den ehrenamtlichen Richtern stattgefunden hat, ist in der Akte nicht dokumentiert. Der Senat sieht jedoch im Rahmen des ihm nach [§ 159 Abs. 1 SGG](#) zustehenden Ermessens von einer Aufklärung dieses Punktes und einer eventuellen Zurückverweisung ab, nachdem dies keine Partei beantragt hat und der Rechtsstreit entscheidungsreif war (vgl. Keller, a.a.O., § 159 Rn. 5 ff.).

b) Ferner trägt das angegriffene Urteil des SG einen fehlerhaften Verkündungsvermerk (vgl. [§ 134 Abs. 3 Satz 1 SGG](#)), es nennt statt des 20.12.2012 den 11.12.2012. Aber dieser Fehler hat auf Wirksamkeit und Rechtmäßigkeit des Urteils keinen Einfluss (vgl. Keller, a.a.O., § 135 Rn. 7, ebenso Reichold, in: Thomas/Putzo, ZPO, 32. Aufl. 2011, § 315 Rn. 5 m.w.N.). Das SG kann das falsche Datum ggfs. berichtigen ([§ 138 Satz 1 SGG](#)).

3. Die Berufung ist in der Sache nicht begründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen.

a) Allerdings ist die Anfechtungs- und Feststellungsklage zulässig.

Insbesondere kann nach [§ 55 Abs. 1 Halbsatz 1 Nr. 3 SGG](#) unmittelbar auf die gerichtliche Feststellung eines Arbeitsunfalls (genauer: die Feststellung, dass die erlittene Gesundheitsstörung Folge eines Arbeitsunfalls sei) geklagt werden (BSG, Ur. v. 02.12.2008, [B 2 U 26/06 R](#), Juris Rn. 12). Ebenso hat das SG zutreffend angenommen, dass im Falle des Klägers neben dem allgemeinen Rechtsschutzbedürfnis auch das Feststellungsinteresse nach [§ 55 Abs. 1 Halbsatz 2 SGG](#) besteht, da die erlittene Gesundheitsbeeinträchtigung auch in Zukunft zu konkreten Ansprüchen gegen die Beklagte führen kann, deren Inhalt und Ausmaß nicht absehbar sind.

Auch der Anfechtungsteil der Klage ist zulässig. Die Beklagte hat in dem angegriffenen Bescheid vom 24.03.2010 nicht nur Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung abgelehnt, sondern zugleich festgestellt, dass kein Arbeitsunfall vorliegt. Dies ergibt sich aus der entsprechenden Formulierung unmittelbar vor Beginn der Begründung des Bescheids. Insoweit ist auch das notwendige Vorverfahren ([§ 78 ff. SGG](#)) durchgeführt worden.

b) Die Klage ist jedoch nicht begründet. Es besteht kein Anspruch auf die begehrte Feststellung. Der Unfall am 02.10.2009, bei dem der Kläger von einem Segway stürzte und sich verletzte, kann nicht als Arbeitsunfall im Sinne von [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) eingestuft werden. Der Ausflug an jenem Tag ist nicht als Gemeinschaftsveranstaltung im Sinne der Rechtsprechung anzusehen, die als Teil der versicherten Tätigkeit - hier der Beschäftigung des Klägers bei der Arbeitgeberin nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) - dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt.

aa) Unerheblich für die Einstufung als Arbeitsunfall ist es, ob der Kläger arbeitsrechtlich gehalten war, an der Veranstaltung teilzunehmen oder ob ihn andere Mitarbeiter, etwa der Zeuge D., zur Teilnahme gedrängt haben. Ob Mitarbeiter verpflichtet sind, an einer von der Unternehmensleitung organisierten oder gebilligten Gemeinschaftsveranstaltung teilzunehmen, ist unfallversicherungsrechtlich irrelevant. Es reicht aus, dass allen Betriebsangehörigen die Teilnahme gestattet ist (BSG, Ur. v. 26.10.2004, [B 2 U 16/04 R](#), Juris Rn. 18; Schmitt, SGB VII, 3. Aufl. 2008, § 8 Rn. 30 m.w.N.). Ebenso reicht ein etwaiger Zwang durch den Arbeitgeber nicht aus, eine Veranstaltung, die für sich nicht die Voraussetzungen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung erfüllt, zu einer solchen zu machen. Grundsätzlich führt zwar eine Weisung, bestimmte Verrichtungen durchzuführen, dazu, dass diese Verrichtungen der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sind, auch wenn sie z. B. arbeitsvertraglich nicht geschuldet sind (BSG, Ur. v. 18.11.1997, [2 RU 42/96](#), Juris Rn. 21). Dies gilt jedoch nur, soweit zwischen diesen Verrichtungen und den üblichen Tätigkeiten des Unternehmens ein ausreichender "innerer Zusammenhang" besteht, sie also den betrieblichen Interessen dienen (BSG, Ur. v. 19.01.1995, [2 RU 3/94](#), Juris Rn. 20). In diesem Zusammenhang hat das SG zu Recht darauf hingewiesen, dass es der Arbeitgeber bei einer anderen Betrachtungsweise in der Hand hätte, durch Weisungen auch solche, ggfs. gefährlichen Tätigkeiten seiner Mitarbeiter dem Schutz der Unfallversicherung zu unterwerfen, die der Sache nach nicht geschützt sind. Solche betriebsfremden Tätigkeiten werden aber z. B. nicht bei der Berechnung der Gehaltstarife des fraglichen Unternehmens berücksichtigt. Erleidet ein Arbeitnehmer bei einer solchen nicht geschützten Tätigkeit einen Schaden, ist er auf die ggfs. bestehenden Schadensersatzansprüche gegen seinen Arbeitgeber beschränkt.

bb) Der Ausflug mit dem Segway erfüllt nicht die in der Rechtsprechung aufgestellten objektiven Anforderungen an eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung.

(1) Er war zwar von der Unternehmensleitung bzw. einem von ihr beauftragten (leitenden) Mitarbeiter angeordnet/organisiert und dadurch von der Autorität des Unternehmens getragen (vgl. hierzu Schmitt, a.a.O., Rn. 27 m.w.N.). Der Zeuge D., der den Ausflug auch nach seinen eigenen Aussagen bei seiner Vernehmung geplant und durchgeführt hat, war Leiter der Niederlassung Neu-C. der Arbeitgeberin. Gerade bei Unternehmen mit mehreren Betrieben (Unternehmensteilen/Niederlassungen) wie der Arbeitgeberin des Klägers reicht es aus, wenn die Veranstaltung mit Billigung des Arbeitgebers von einem Beauftragten geführt wird (vgl. Krasney, in: Becker/Burchardt/Krasney/Kruschinsky, Gesetzliche Unfallversicherung, § 8 Rn. 127, Stand Oktober 2011). Dass der Ausflug, den der Zeuge D. nach der Fusion der ehemals selbstständigen Unternehmen in Rüsselsheim/Neu-C. und Darmstadt geplant hatte, von der Unternehmensleitung gebilligt wurde, ergibt sich hinreichend deutlich aus den Aussagen des Zeugen G., des "stellvertretenden Geschäftsführers", vor dem SG. Dieser war selbst auch anwesend, was unterstreicht, dass der Ausflug von der Autorität der Arbeitgeberin getragen war. Dies hat u. a. die Zeugin E. bekundet, deren Angaben gefolgt werden kann. Es kann daher offen bleiben, ob auf dem Ausflug (auch) der Geschäftsführer der Komplementärin der Arbeitgeberin, W. Axt, anwesend war.

(2) Der Ausflug erfüllte jedoch nicht die Voraussetzung, dass an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung alle Betriebsangehörigen sollen teilnehmen können.

Es müssen hiernach zunächst nicht alle Angehörigen des ganzen Unternehmens, eventuell sogar eines Konzerns, eingeladen sein. In der sozialgerichtlichen Rechtsprechung wird immer nur verlangt, es müssten - grundsätzlich - alle Angehörigen desselben Betriebs erfasst werden. Hierzu gibt es ausnahmsweise Eingrenzungen auf kleinere Einheiten: (Nur) wenn die Größe oder die (strukturellen) Erfordernisse

auch des einzelnen Betriebs keine gemeinsame Veranstaltung erlauben, besteht auch bei Veranstaltungen von Abteilungen, organisatorischen Einheiten oder (sonstigen) Gruppen Versicherungsschutz (BSG, Urt. v. 25.08.1994, [2 RU 23/93](#), Juris Rn. 20 m.w.N.; Krasney, a.a.O., Rn. 122 m.w.N.). Es muss hierfür aber hinreichend deutliche Abgrenzungskriterien geben. Und die Veranstaltung muss allen Angehörigen des derart abgegrenzten Betriebsteils offen stehen. Kommen inhaltliche Einschränkungen hinzu, die dazu führen, dass nur bestimmte Angehörige teilnehmen können, liegt keine Gemeinschaftsveranstaltung mehr vor. Daher scheiden z. B. "Incentiv-Reisen" aus dem Versicherungsschutz aus, die nur bestimmten, meist erfolgreichen Mitarbeitern offen stehen (Krasney, a.a.O.; BSG, Urt. v. 09.12.2003, [B 2 U 52/02 R](#), Juris Rn. 23). Das Gleiche gilt, wenn z. B. eine Veranstaltung mit Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein erheblicher Teil der Belegschaft nicht teilnehmen wird (BSG, Urt. v. 22.09.2009, [B 2 U 4/08 R](#), Juris Rn. 15 m.w.N.). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass diese Kriterien objektiv gegeben sein müssen. Entgegen der Ansicht des Klägers reicht es nicht aus, wenn einzelne Mitarbeiter nur glauben oder davon ausgehen dürfen, dass dies fragliche Veranstaltung einen betriebsdienlichen Charakter habe. Darüber hinaus ist eine bestimmte Mindestbeteiligung zu fordern, um tatsächlich von einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ausgehen zu können.

Vor diesem Hintergrund stimmt der Senat der Auffassung des SG zu, dass nur die (ganze) Niederlassung Neu-C. der Arbeitgeberin einschließlich des Reinigungspersonals als relevanter Betrieb eingestuft werden kann und dass die zum Betriebsausflug am 02.10.2009 eingeladenen Mitarbeiter keinen eigenen Betriebsteil in diesem Sinne gebildet haben.

(a) Die Niederlassung Neu-C. war bis einige Zeit vor dem Ausflug ein selbstständiges Unternehmen gewesen und hatte dann mit einem ähnlich strukturierten Unternehmen (mit schon damals ähnlicher Firma) in Darmstadt fusioniert. Die Niederlassung konnte aber weiterhin als eigenständiger Betrieb angesehen werden. Von diesem Standort aus wurden einige der Reinigungskolonnen verwaltet und geführt. Der Standort Darmstadt hat ähnliche Tätigkeiten in einem anderen Bezirk durchgeführt. Diese Struktur ergibt sich nicht nur aus dem Internet-Auftritt der Arbeitgeberin. Auch die Personalstruktur betont die fortbestehende Selbstständigkeit beider Standorte. Auch in Darmstadt waren zu jener Zeit Kundenbetreuer und Vertriebsmitarbeiter beschäftigt, außerdem gab und gibt es dort einen eigenen Niederlassungsleiter. Es war daher nicht von einem Gesamtbetrieb Neu-C. und Darmstadt auszugehen.

(b) Die Teilnehmer des Ausflugs waren kein nach sachlichen Kriterien abgegrenzter Teil der Belegschaft aus Neu-C. ... Es handelte sich um die dort tätigen Kundenbetreuer und Vertriebsmitarbeiter sowie die Niederlassungsleitung. Der Zeuge D. hat insoweit von "Führungspersonal" gesprochen. Die Verbindungen zwischen diesen Mitarbeitern, insbesondere den Kundendienstbetreuern und dem Reinigungspersonal waren jedoch so eng, dass die eingeladenen Mitarbeiter nicht als eigenständige Gruppe angesehen werden können. Der Kläger hat im Verfahren vorgetragen, dass auch er während seines Außendienstes in den Reinigungsobjekten tätig war, dass dortige Personal mit überwacht und angeleitet hat und außerdem gelegentlich selbst bei den Reinigungsarbeiten tätig war. Dies hat sein Prozessbevollmächtigter auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. Er hat ergänzend hierzu ausgeführt, es sei auch Aufgabe der Kundenbetreuer gewesen, die Versorgung der Reinigungskolonnen mit dem notwendigen Arbeitsmaterial sicherzustellen. Auch andere Kriterien, die dazu führen könnten, die eingeladenen Teilnehmer als abgrenzbaren Betriebsteil einzustufen, liegen nicht vor. Die bloße Größe des Betriebs - der Zeuge D. hat von 100 bis 150 Personen gesprochen, die Neu-C. zugeordnet waren - nötigt hierzu nicht. Eine Belegschaft dieser Größe kann noch insgesamt betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen durchführen. Auch die Struktur des Betriebs führt nicht zu einer anderen Beurteilung: Insbesondere kann nicht eingewandt werden, die Arbeitgeberin habe am Standort der Niederlassung nicht genügend große Räume für eine Gemeinschaftsveranstaltung mit allen Mitarbeitern. Eine Gemeinschaftsveranstaltung muss nicht am Betriebssitz durchgeführt werden (vgl. Krasney, a.a.O., Rn. 131 m.w.N.). Dies zeigt gerade hier der Ausflug, an dem der Kläger teilgenommen hatte. Außerdem hat die Arbeitgeberin auch in den einzelnen Objekten, die sie betreut, keine eigenen Räume, in denen sie ggfs. gesonderte Veranstaltungen für das Reinigungspersonal durchführen kann (der Zeuge D. sprach hierzu von Weihnachtsfeiern).

(c) Auf den fraglichen Betriebsausflug war jedoch nicht die gesamte Belegschaft des Standorts Neu-C. einschließlich des Reinigungspersonals eingeladen. Eingeladen waren vielmehr nach den übereinstimmenden Angaben des Klägers, der Zeugin E. und des Zeugen D. insgesamt bis zu 19 Personen, wobei auch Mitarbeiter des anderen Betriebs in Darmstadt eingeladen waren. Das allein steht der Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung entgegen. Darüber hinaus ist die Beteiligungsquote zu gering gewesen, um dem Ausflug diesen Charakter verleihen zu können: Teilgenommen haben letztlich nur 13 Mitarbeiter, wovon wiederum nur ein Teil, wohl bis zu neun, Mitarbeiter aus Neu-C. waren. Dies waren - selbst wenn man nur von 100 Mitarbeitern in diesem Betrieb ausgeht - weniger als 10 % der Belegschaft, so dass auch nach der Rechtsprechung ein "krasses Missverhältnis" zwischen der Zahl der Mitarbeiter und der Zahl der Eingeladenen bzw. Teilnehmer bestand (BSG, Urt. v. 09.08.1973, [2 RU 52/71](#), Juris Rn. 23).

(d) Zu berücksichtigen ist ferner, dass - wie ausgeführt - auch Mitarbeiter des Betriebs in Darmstadt eingeladen waren und teilgenommen haben. Dies waren betriebsfremde Personen. Zwar kann eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung auch vorliegen, wenn die (gesamten) Belegschaften mehrerer Betriebe gemeinsam teilnehmen. Dies gilt aber in erster Linie nur für Kleinbetriebe, bei denen eine eigene Veranstaltung oft nicht angezeigt ist (vgl. Krasney, a.a.O., Rn. 129 m.w.N.). Diese Voraussetzungen lagen bei der Arbeitgeberin des Klägers und der Niederlassung Neu-C. mit insgesamt bis zu 150 Mitarbeitern nicht vor.

(3) Ohne rechtliche Bedeutung ist, dass sowohl der Kläger als auch der Zeuge D. angegeben haben, es hätten sich die Kundenberater (und Vertriebsmitarbeiter) insbesondere der Niederlassungen Neu-C. und Darmstadt kennenlernen sollen, die kurz zuvor noch bei verschiedenen Unternehmen tätig gewesen waren. Denn die Zusammenkunft kann - wie bereits ausgeführt - nur dann der Pflege der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und der Belegschaft sowie der Betriebsangehörigen untereinander dienen, wenn sie - was hier nicht der Fall war - allen Betriebsangehörigen offen stand.

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

4. Gründe für eine Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) sind nicht ersichtlich.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved
2013-10-25