

L 6 U 441/18

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
6
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 4 U 100/17
Datum
19.12.2017
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 6 U 441/18
Datum
15.11.2018
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-

Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Bei einer Bergwanderung, auf der über betriebliche Themen einschließlich des jeweiligen Führungsstils gesprochen wird („Outdoor-Meeting“), weist auch bei einer Einstufung als gemischte Tätigkeit zumindest die zur Verunfallung führende Wanderung keinen betrieblichen Bezug auf.
2. Ein Mitarbeiter, der eine arbeitsvertraglich objektiv nicht geschuldete Wanderung ohne ausreichenden betrieblichen Bezug antritt, kann auch nicht subjektiv von einem solchen ausgehen, wenn die Tätigkeit von einem gleichgeordneten Kollegen vorgeschlagen und vorbereitet worden ist
Auf die Berufung der Beklagten werden das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 19. Dezember 2017 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten beider Instanzen sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beklagte wendet sich mit ihrer Berufung gegen ihre Verurteilung zur Feststellung eines Arbeitsunfalls.

Die 1970 geborene Klägerin war seit längerem bei der ehemaligen D.T.K. GmbH beschäftigt. Auf Grund eines "dreiseitigen Vertrags" vom 21. März 2013 wechselte sie mit Ablauf des 28. Februar 2013 zur ehemaligen D.T.T.S. GmbH (seit Juni 2017 D.T.A. GmbH, vgl. Handelsregister Amtsgericht B., abgerufen am 29. Oktober 2018). Ausweislich des Arbeitsvertrags, den die Klägerin im Berufungsverfahren zur Akte gereicht hat, wird sie dort außertariflich als "Leiterin II" in S. beschäftigt. Der Vertrag sieht vor, dass ihr die Arbeitgeberin "auch eine andere, ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende, mindestens gleichwertige Tätigkeit" übertragen kann. Im Übrigen enthält der Vertrag keinerlei Angaben zu den Aufgabenfeldern der Klägerin oder ihren tätigkeitsbezogenen arbeitsvertraglichen Pflichten im Einzelnen. Die Beschäftigung erfolgt außertariflich (§ 1 des Vertrags), die Vergütung betrug bei Vertragsschluss EUR 83.592,00 jährlich, bestehend aus einem festen und einem variablen Gehaltsbestandteil (§ 5 Nr. 1). In § 8 des Vertrags ist geregelt, dass die Arbeitgeberin - freiwillig - die Klägerin in eine bestehende Gruppenunfallversicherung aufnehme.

Am 9. Juni 2015 fuhr sie nach M., wo sie an einem auf zwei Tage angelegten Treffen mit Kollegen teilnehmen wollte. Hierbei handelte es sich um die späteren Zeugen E., M. und S., die in anderen Bezirken innerhalb Deutschlands die gleiche Tätigkeit ausübten wie die Klägerin. Ferner sollte der spätere Zeuge R. teilnehmen, der als "Ressortleiter" eine gewisse Vorgesetztenfunktion ausübte. Am Nachmittag des 9. Juni 2015 fuhren die Klägerin und die drei Kollegen, jedoch nicht der Zeuge R., von M. an den T. und begannen eine Wanderung auf einen der dortigen Berge, den 1.722 m hohen W ... Auf dem Rückweg den Berg hinab rutschte die Klägerin aus und verletzte sich an der rechten Hand. Die drei Kollegen halfen ihr bei dem restlichen Abstieg und trugen auch ihre Sachen. Sie fuhren sie dann mit dem Pkw, mit dem sie auch gekommen waren, nach M ... Zu einer nicht genau bekannten Uhrzeit, aber noch am 9. Juni, begab sich die Klägerin in die Rotkreuzklinik M ... Dort wurde eine distale Radiusextensionsfraktur rechts diagnostiziert, der Arm wurde in einer dorsalen Gipschiene ruhig gestellt (vgl. den Behandlungsbericht der Rotkreuzklinik, Assistenzarzt F., vom Unfalltag). Nach ihren späteren Angaben begab sich die Klägerin danach in das bereits zuvor gebuchte Hotel. Auch am 10. Juni nahm sie noch - zumindest teilweise - an Veranstaltungen im Rahmen des Treffens in M. teil. Abends ließ sie sich von ihren Kollegen bzw. ihrem Ehemann nach Hause fahren.

Die Arbeitgeberin erstattete am 10. Juni 2015 betriebliche Unfallanzeige. Sie gab dabei 15.30 Uhr als Unfallzeitpunkt an. Die Klägerin sei mit den drei Kollegen zu einem "Best-Practice-Austausch" auf dem Berg "wandern" gewesen und dabei ausgerutscht, weil es geregnet habe und die Steine nass gewesen seien. Die Arbeitszeit am 9. Juni 2015 habe von 09.00 bis 18.30 Uhr gedauert.

Am 11. Juni 2015 suchte die Klägerin in H. den Durchgangsarzt Dr. M. auf, der die Diagnose bestätigte und die konservative Therapie weiterführte. Er gab dabei an, die Arbeitszeit der Klägerin am 9. Juni 2015 habe um 14.00 Uhr begonnen, der Unfall sei - auf einem "Betriebsausflug" - um 16.00 Uhr geschehen, das Ende der Arbeitszeit sei 23.00 Uhr gewesen (vgl. D-Arzt-Bericht von diesem Tage).

Nachdem die Beklagte die Unfallanzeige und den Bericht erhalten hatte, leitete sie am 15. Juni 2015 das Verwaltungsverfahren ein. Die Arbeitgeberin teilte mit E-Mail vom 19. Juni 2015 mit, sie sei Veranstalterin der "betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung" gewesen, diese habe den Zweck "Abstimmung Ressortleiter des Bereichs / Teambuilding" gehabt und von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr dauern sollen. Es hätten alle Eingeladenen teilgenommen, die Unternehmensleitung sei nicht anwesend gewesen. Die Klägerin selbst gab am 19. Juni 2015 auf dem an sie gerichteten Anschreiben an, sie sei "in ihrer Arbeitszeit wandern" gewesen.

Mit gleichlautenden Schreiben vom 13. Oktober 2015 teilte die Beklagte der Krankenkasse der Klägerin und den behandelnden Ärzten mit, das Ereignis vom 9. Juni 2015 werde nicht als Arbeitsunfall anerkannt. Es habe sich nicht um eine versicherte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt, da nicht alle Mitarbeiter des Unternehmens eingeladen gewesen seien und die Unternehmensleitung nicht anwesend gewesen sei.

Am 22. März 2016 wandte sich die Klägerin telefonisch an die Beklagte. Sie habe von ihrem Arzt erfahren, dass die Behandlung nicht mehr zu deren Lasten erfolge. Sie reichte einen Ablaufplan der zweitägigen Veranstaltung in M. sowie einen Outlook-Eintrag des Zeugen S. (Einladung an die Klägerin und die beiden anderen Teilnehmer, sich am 9. Juni 2015 um 14.00 am Unternehmenssitz in M. zu treffen, man möge Wanderschuhe und ggfs. wetterfeste Kleidung mitnehmen) ein.

Mit Bescheid vom 27. April 2018 entschied die Beklagte, das Ereignis vom 9. Juni 2015 nicht als Arbeitsunfall anzuerkennen und keine "Leistungen" aus der gesetzlichen Unfallversicherung zu gewähren. Der Unfall sei auf einem "Best-Practice-Austausch" beim Wandern geschehen. Hierbei handele es sich um eine dem privaten Bereich zuzuordnende Freizeitaktivität. Eine betriebsbezogene Handlung habe zum Unfallzeitpunkt nicht stattgefunden. Hierfür reiche es nicht aus, dass die Wanderung in der Einladung erwähnt worden sei und sie die Klägerin als Maßnahme zur Förderung des Teamgeistes angesehen habe. Wenn Freizeit und Unterhaltung im Vordergrund ständen, fehle es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang. Unternehmen hätten es nicht in der Hand, den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz auf sonst unversicherte Tätigkeiten auszudehnen.

Die Klägerin erhob am 10. Mai 2016 Widerspruch. Sie sei auf einer geschäftlichen Veranstaltung gewesen. Über ihren späteren Prozessbevollmächtigten trug sie ergänzend vor, es habe sich um ein "Outdoor-Meeting" des Führungskreises der Arbeitgeberin gehandelt. Im Rahmen der Wandung habe ein moderierter Austausch entsprechend der geplanten Agenda stattgefunden. Ziel sei die Symbolik des Gipfelstürmens gewesen, dabei habe auch die mentale und physische Fitness der Führungsmannschaft gestärkt werden sollen. Ferner habe die Wanderung der Verbundenheit der Teilnehmer gedient. Es seien Themen besprochen worden, zum Beispiel "wie können wir uns gegenseitig unterstützen, um am Gipfel anzukommen?" Es habe im Übrigen für alle Mitglieder des Führungskreises Teilnahmepflicht bestanden. Die Unternehmensleitung habe die Veranstaltung angeordnet, die Leitung dieses Meetings habe der Zeuge R. durchgeführt.

Ferner teilte im Widerspruchsverfahren die Arbeitgeberin mit, die Unternehmensstrategie der Arbeitgeberin greife das Thema "Gipfelstürmer" auf. Deswegen habe der Zeuge R. beschlossen, ein Outdoor-Meeting für seinen Führungskreis zur Einführung bzw. Umsetzung dieser Strategie durchzuführen. Die "BIG-6-Ziele" der Arbeitgeberin sagten z.B. aus, man kämpfe für die Marktführerschaft und man werde seine Kunden begeistern. Auch in den Leitlinien der Arbeitgeberin heiße es "An die Spitze! Leistung anerkennen - Chancen bieten." Dies bedeute symbolisch, dass man auf den "Gipfel" wolle, nämlich Europas größtes und bestes Servicehaus werden. Im Weiteren wiederholte und vertiefte die Arbeitgeberin die Ausführungen der Klägerin in der Widerspruchsbegründung, wies darauf hin, dass die Wanderung in den einschlägigen Wander- bzw. Bergportalen als "leicht" eingestuft werde und ergänzte, neben bzw. nach dem moderierten Austausch der Teilnehmer während der Outdoor-Aktivität seien "entsprechende Maßnahmen" in einer Nachbereitung "abgeleitet und fixiert" worden. Hieraus ergebe sich der klare dienstliche Bezug, weswegen der Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen sei.

Die Beklagte erließ den zurückweisenden Widerspruchsbescheid vom 13. Dezember 2016. Sie führte ergänzend aus, die Teilnahme an der Wanderung sei weder arbeitsvertraglich geschuldet gewesen noch im Rahmen einer Geschäftsreise erfolgt, die den betrieblichen Interessen der Arbeitgeberin wesentlich gedient habe. Es seien keine für die berufliche Leistungsfähigkeit relevanten Kenntnisse vermittelt worden. Es sei vielmehr um den Austausch unter Kollegen und ein geselliges Beisammensein gegangen. Gegenüber dem Ziel des "Team-Building" hätten Freizeit und Unterhaltung im Vordergrund gestanden. Bei der Stärkung der mentalen oder physischen Fitness handele es sich um einen eigenwirtschaftlichen Zweck. Die Wanderung sei zur Verwirklichung des Tagesordnungspunkts nicht erforderlich gewesen. Ferner führte die Beklagte aus, es habe sich auch nicht um eine versicherte Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt, da weder alle Beschäftigte eingeladen noch der jeweilige Sachgebiets- oder Teamleiter anwesend gewesen sei.

Hiergegen hat die Klägerin am 11. Januar 2017 Klage beim Sozialgericht H. (SG) erhoben. Sie hat zuletzt die Verpflichtung der Beklagten beantragt, das Ereignis vom 9. Juni 2015 als Arbeitsunfall anzuerkennen. Sie hat vorgetragen, bei allen Teilnehmern habe es sich um Führungskräfte mit dem gleichen Aufgabenbereich gehandelt. Das Thema "Gipfelstürmer" sei Teil der Unternehmensstrategie der Arbeitgeberin bzw. im Jahre 2015 gewesen. Soweit die Beklagte die Anerkennung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung verneint habe, sei darauf hinzuweisen, dass nach neuerer Rechtsprechung auch Veranstaltungen kleinerer Untergliederungen erfasst und die Anwesenheit der Unternehmensleitung nicht mehr gefordert werde.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Sie hat ergänzend ausgeführt, die Wanderung sei nicht Teil der versicherten Tätigkeit der Klägerin bei der Arbeitgeberin gewesen, und selbst wenn dies anders zu sehen sei, so habe es sich um eine gemischte Tätigkeit gehandelt, weil dann zwischen der Wanderung selbst und dem dabei durchgeführten Meeting zu differenzieren sei. In diesem Falle sei der Sturz der nicht versicherten Wanderung und nicht dem versicherten Meeting zuzuordnen. Die Hinweise der Klägerin zur neuen Rechtsprechung zu betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen gingen fehl, da die Wanderung nicht allen Beschäftigten der Arbeitgeberin bzw. einzelner Standorte offen gestanden habe, sondern nur Führungskräfte mit gleicher Tätigkeit aus verschiedenen Standorten eingeladen gewesen seien, so dass nicht das Gemeinschaftsgefühl aller Beschäftigter oder zumindest aller Mitarbeiter des jeweiligen Teams gefördert worden sei.

Mit Urteil vom 19. Dezember 2017 auf Grund mündlicher Verhandlung, an der die Klägerin teilgenommen hatte, hat das SG die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 27. April 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13. Dezember 2016 verurteilt, das Ereignis vom 9. Juni 2015 als Arbeitsunfall anzuerkennen. Das Outdoor-Meeting an jenem Tage habe eine Fortbildungsmaßnahme dargestellt. Der Aufenthalt am W. habe nicht nur einem geselligen Zusammensein, wie bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen üblich, gedient, sondern der Vermittlung von Kenntnissen, welche die berufliche Leistungsfähigkeit der Führungskräfte der Arbeitgeberin hätten verbessern sollen. Nach dem zur Akte gereichten Tagungsprogramm hätten auf der Wanderung Feedbacks gegeben sowie Stärken und Schwächen diskutiert werden sollen. Am zweiten Tag – dem 10. Juni 2015 – hätten die Zusammenarbeit untereinander und die Aufstellung der "Calls" vermittelt werden sollen. Dies habe dem Outdoor-Meeting auf dem W. einen Charakter verliehen, wie er für betriebliche Tagungen, Seminare oder Workshops verbunden mit einer Dienstreise typisch sei. Es sei die Arbeitgeberin gewesen, die das Outdoor-Meeting durchgeführt habe. Die Führungskräfte seien gemeinsam dorthin gefahren. Es seien auch Flipcharts auf der Wanderung mitgeführt worden, die zum Ort des Outdoor-Meetings hätten verbracht werden sollen. Der Unfall habe sich nach den glaubhaften Angaben der Klägerin auf dem Rückweg hinunter vom W. ereignet, nachdem das Outdoor-Meeting wegen eines nahenden Unwetters vorzeitig abgebrochen worden sei. Hiernach sei es zur Zeit des Unfalls zwar schon beendet gewesen, jedoch ständen auch der Weg zu einem solchen Meeting und der Rückweg davon unter dem Schutz der Unfallversicherung. Es habe sich um eine leichte Wanderung gehandelt, die zwingend gewesen sei, um an den Ort des Outdoor-Meetings auf dem W. zu gelangen.

Gegen dieses Urteil, das ihr am 2. Januar 2018 zugestellt worden ist, hat die Beklagte am 1. Februar 2018 Berufung beim Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) erhoben.

Sie hat vorgetragen, zum einen seien die Annahmen des SG zum tatsächlichen Ablauf nicht schlüssig. An einer Stelle habe es entsprechend den früheren Angaben der Klägerin ausgeführt, der Sturz sei auf dem Weg zum Gipfel geschehen, an anderer Stelle führe es aus, es sei auf dem Rückweg gewesen. Auch die Angaben zum zeitlichen Ablauf seien inkonsistent. Nach übereinstimmenden Auskünften verschiedener Internet-Portale dauere der Aufstieg auf den Gipfel des W. zweieinhalb bis drei Stunden. Laut dem zur Akte gereichten Programm der Veranstaltung habe man sich um 14.00 Uhr in M. getroffen, um zunächst einen Kollegen abzuholen und die Wanderung um 14.30 Uhr zu beginnen. Der Unfall habe sich nach den Angaben der Arbeitgeberin um 15.30 Uhr bzw. nach dem D-Arzt-Bericht vom 11. Juni 2015 um 16.00 Uhr ereignet. Es erschließe sich nicht, wie in dieser Zeit der Aufstieg zum Gipfel geschafft und das Meeting durchgeführt worden sein solle, wenn der Unfall auf dem Rückweg geschehen sei. Der Vortrag der Klägerin, das Meeting habe wegen eines nahenden Unwetters früher abgebrochen werden müssen, sei unbeachtlich. Vielmehr spreche alles dafür, dass es den Teilnehmern gar nicht ernsthaft auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie des "Gipfelstürmens", sondern auf das gemeinsame Wandern angekommen sei. Die Klägerin selbst habe zeitnah nach dem Unfall noch gesagt, sie sei mit den Kollegen "wandern" gewesen. Eine Wanderung sei ungeeignet für ein Meeting mit Feedback-Gesprächen. Es werde inhaltlich und organisatorisch vorbereitet, aller Teilnehmer tauschten sich aus, es werde mit einem festgehaltenen Ergebnis beendet. Dies sei auf einer Wanderung schon deshalb nicht möglich, weil die Teilnehmer nicht konstant nebeneinander liefen, sodass nicht alle alles Gesagte hören könnten. Eine bloße Unterhaltung zwischen Einzelnen über betriebliche Umstände könne keinen Unfallversicherungsschutz begründen. Ferner könne nicht der rechtlichen Ansicht des SG gefolgt werden, das Outdoor-Meeting sei als Fortbildungsveranstaltung versichert gewesen. Selbst wenn auf dem W. ein – versichertes – Meeting durchgeführt worden sei, so gehöre Wandern zum eigenwirtschaftlichen Bereich, zumal die Klägerin unstreitig arbeitsvertraglich nicht verpflichtet sei, an derartigen Wanderungen teilzunehmen. Es sei daher mindestens von einer gemischten Tätigkeit auszugehen. Dann aber sei der Sturz dem eigenwirtschaftlichen Teil, dem Wandern, zuzuschreiben. In einem Ausrutschen auf einem nassen Stein verwirkliche sich keine Gefahr, die durch das Diskutieren und den verbalen Austausch während eines Meetings mit Feedbackgesprächen begründet sei. Es habe sich vielmehr um eine typische Gefahr des Wanderns gehandelt. Allenfalls könne noch angenommen werden, es habe sich um eine Dienstreise zu einem auf dem Gipfel geplanten betrieblich veranlassten Meeting gehandelt. Hiergegen beständen aber begründete Zweifel, denn es habe überwiegend in M. stattfinden sollen, sodass anzunehmen sei, die Wanderung habe eher einen Ausflug während einer betrieblichen Veranstaltung dargestellt. Der W. gelte als lohnendes und beliebtes Ausflugsziel am T ...

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts H. vom 19. Dezember 2017 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Sie trägt vor, sie sei davon ausgegangen, dass die Wanderung auf den W. als Teil des zweitägigen Meetings zu ihren arbeitsvertraglichen Pflichten gehört und unter dem Schutz der Unfallversicherung gestanden habe.

Der Senat hat bei dem D.W., Niederlassung M., die amtliche Auskunft vom 24. Mai 2018 eingeholt. Danach sind am 9. Juni 2015 an den drei nahe zum W. gelegenen Messstationen von spätestens 12.50 Uhr bis 15.50 Uhr keine Niederschläge gefallen, ab 15.50 Uhr sind an einigen Stationen stündliche Niederschlagsmengen von 0,1, 0,2 und – an einer Station in der Stunde von 17.50 Uhr bis 18.50 Uhr – 0,4 l/m² (Liter je Quadratmeter) gemessen worden. Diese Niederschlagsmengen fielen unter die Kategorie "leichter Regen". An der Wetterstation der Gemeinde R. am Fuße des W., die nicht vom D.W. betrieben werden, habe am 9. Juni 2015 den ganzen Tag die Sonne nicht geschienen und es sei kein messbarer Niederschlag registriert worden.

Das Rotkreuzklinikum M. hat auf Anfrage des Senats den Behandlungsbericht vom 9. Juni 2015 zur Akte gereicht, auf den verwiesen wird. Danach hat sich die Klägerin dort nach einem Sturz auf den rechten Arm vorgestellt. Die Uhrzeit ist nicht vermerkt.

Der Berichterstatter hat die Klägerin persönlich angehört und Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung der Zeugen S., M., R. und E ...

Die Klägerin hat angegeben, die Zeugen S., M. und E. hätten in anderen Bezirken die gleiche leitende Aufgabe als Ressortleiter ausgeübt wie sie. Der Zeuge R. sei ihr aller Vorgesetzter gewesen. Sie hätten sich in M. am M. in Wanderkleidung getroffen und seien sofort losgefahren. Der Zeuge R. habe nicht mitkommen können. Die Fahrt habe etwa 40 min gedauert. Die Gruppe habe ein Flipchart bzw. die dazu gehörende Papierrolle und Stifte dabei gehabt. Während des Aufstiegs hätten sie sich über betriebliche Themen unterhalten, diskutiert

und sich ausgetauscht ("den Blickwinkel wechseln"). Feedbacks seien gegeben worden. Der Aufstieg habe vielleicht 50 min gedauert, wobei die Klägerin die Kollegen noch angetrieben habe. Die Gruppe sei an einen Platz, eine Art Kirche, gekommen. Dort sei der Flipchart ausgebreitet und es seien Notizen gemacht, wobei auch gevespert worden sei. Es habe dann nach vielleicht einer halben Stunde angefangen zu tröpfeln und auf Anraten des Zeugen S. habe sich die Gruppe auf den Rückweg gemacht. Es habe schließlich in Strömen geregnet. Dabei sei die Klägerin ausgerutscht und habe sich die Verletzung an der Hand zugezogen. Sie seien zurück nach M. in die Klinik gefahren, wo sie gegen 16.45 oder 17.00 Uhr angekommen seien.

Der Zeuge S. hat bekundet, er habe den Bezirk B. betreut. Die Gruppe habe sich regelmäßig als "Führungskreis" getroffen. Jeder Kollege sei wöchentlich allein in M. bei dem Zeugen R. gewesen, die Gruppe vielleicht zweiwöchentlich, aber nur für einen Tag, die mehrtägigen Meetings habe es quartalsweise gegeben. Von M. an den T. habe es etwa eine Stunde gedauert, wo sie gegen 14.00 Uhr gestartet seien. Der Aufstieg habe etwa eine Stunde gedauert. Das Ziel sei ein Restaurant oben auf dem W. gewesen, wo die Gruppe insgesamt zwei Stunden habe verbringen sollen. Es seien 360-Grad-Feedbacks geplant gewesen. Bereits beim Aufstieg sei aber das Wetter nicht stabil gewesen, deswegen hätten sie in der Nähe einer Kapelle angehalten, gevespert und sich Feedbacks gegeben. Er - der Zeuge - habe auch eine Unterlage mitgebracht, auf der Notizen hätten gemacht werden sollen. Diese sei durchfeuchtet gewesen, weswegen keine Aufzeichnungen hätten gemacht werden können. Nachdem das Wetter gedroht habe schlechter zu werden, seien sie nach etwa einer halben Stunde wieder abgestiegen. Es habe getröpfelt und später geregnet, wobei es kein Starkregen gewesen sei. Die Klägerin sei auf dem Abstieg ausgerutscht. Die Gruppe habe sie hinuntergebracht und nach M. in die Klinik gefahren, bei Ankunft dort sei es noch hell gewesen. Der Zeuge hat weitere Angaben zu den Themen "Gipfelstürmer" gemacht und die Notwendigkeit eines "Team-Buildings" erläutert, dem auch solche Outdoor-Seminare gedient hätten. Auf die Frage, ob er in Abwesenheit des Zeugen R. der Gruppenleiter gewesen sei, weil er die Wanderung geplant sowie das Vesper und die Unterlagen dabei gehabt habe, hat der Zeuge bekundet, sie seien als Team unterwegs gewesen.

Der Zeuge M. hat mitgeteilt, Inhalt solcher Treffen, die quartalsweise stattgefunden hätten, sei es gewesen, die Stärken und Schwächen von den anderen erkennen zu lassen und sich insoweit Feedbacks zu geben. Um 14.00 Uhr seien sie am W. gewesen. Schon beim Aufstieg hätten sie sich über die genannten Themen ausgetauscht. Oben am Berg seien, wie geplant, auf mitgebrachtem Papier einige Aufzeichnungen gemacht worden. Sie seien nicht bis zur Bergstation der Seilbahn gekommen, welche sie aus der Ferne gesehen hätten. Sie hätten an einer Bank und einem Tisch angehalten. Das Wetter sei schlecht geworden und es habe angefangen zu regnen. Sie seien abgestiegen. Es sei ein schon merklicher Regen gewesen. Die Klägerin sei beim Abstieg ausgerutscht. Der Zeuge hat ergänzend ausgeführt, solche Outdoor-Aktivitäten habe es - gerade auch für Führungskräfte - des Öfteren gegeben, so könne er sich an Floßfahrten und einen Klettergarten erinnern.

Der Zeuge R. hat bekundet, die mehrtägigen Treffen hätten quartalsweise stattgefunden. Outdoor-Aktivitäten habe es dabei vielleicht zweimal im Jahr gegeben. Bei den Einladungen habe er Ideen der Teilnehmer berücksichtigt. Es habe immer ein gemeinsames Ergebnis erzielt werden sollen. Außer diesen inhaltlichen Themen hätten die Meetings auch das Team-Building betroffen und es seien 360-Grad-Feedbacks durchgeführt worden. Die Outdoor-Aktivitäten hätten dazu gedient, die Perspektive zu wechseln und andere Ideen zu entwickeln. Sie seien von den Vorgesetzten schon erwünscht gewesen, auch wenn dies vielleicht von der Arbeitgeberin nicht explizit ausgesprochen worden sei. Er selbst habe die Teilnahme von seinen Mitarbeitern erwartet. Wenn sich einer verweigert hätte, hätte er dies mit ihm besprochen und vielleicht Alternativen herausgearbeitet, z.B. hätte jener Kollege dann mit der Bahn auf den Berg fahren können oder eine andere Strecke genommen. Sofern der Kollege einen Grund für seine Weigerung gehabt habe, hätte es sicher Verständnis gegeben. Ohne einen solchen Grund wäre die Akzeptanz "überschaubar" gewesen und es sei auch nicht ausgeschlossen, dass eine solche Weigerung im weiteren Kollegenkreis bekannt geworden wäre. Im Gegensatz zum Betriebssport habe bei diesen Treffen das Team-Building im Vordergrund gestanden, wobei auch die physische und mentale Fitness relevant gewesen seien.

Der Zeuge E. hat mitgeteilt, er sei schon lange bei der Arbeitgeberin. Die Führungskultur habe sich dort sehr verändert. Es gebe jetzt Strategierunden, die Führungskräfte sollten vernetzt sein sowie ihre Stärken und Schwächen untereinander besprechen, um die Sache gemeinsam voranzubringen. Dazu würden auch Feedback-Gespräche geführt. Dies sei auch auf der Wanderung am 9. Juni 2015 so gedacht gewesen. Es sei geplant gewesen, die Ergebnisse der Gespräche unterwegs und oben auf dem Berg schriftlich zu fixieren. Es sei dann aber nichts oder nicht mehr viel aufgeschrieben worden, weil das Wetter schlechter geworden sei und es angefangen habe zu nieseln. Der Unfall sei auf dem Abstieg passiert. Sie seien gegen 17.30 Uhr in der Klinik in M. angekommen.

Wegen der Angaben der Klägerin und der Aussagen der Zeugen im Einzelnen wird auf das Protokoll der nichtöffentlichen Sitzung vom 5. Juli 2018 Bezug genommen.

Im Nachgang zu diesem Termin hat die Klägerin ihren Arbeitsvertrag vorgelegt und ergänzend ausgeführt, die Anhörung habe ergeben, dass die Ausübung solcher Outdoor-Aktivitäten zum arbeitsvertraglich geschuldeten Umfang gehört habe. Sie wäre, hätte sie eine Teilnahme verweigert, sozial geächtet worden und in der Chefetage unangenehm aufgefallen.

Die Beklagte hat eingewandt, nach den widersprüchlichen Angaben der Klägerin und der Zeugen zum Ziel der Wanderung habe es nicht nur kein Outdoor-Meeting gegeben, ein solches sei mangels eines zuvor bestimmten Besprechungsorts auch nicht geplant gewesen. Es sei lebensfremd anzunehmen, die Teilnehmer hätten auf der Wanderung selbst konzentriert betriebliche Themen behandeln können, zumal die Klägerin ihre Kollegen noch angetrieben habe, schneller zu gehen.

Auf Anfrage des Senats vom 16. August 2018 hat die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 29. Oktober 2018 mitgeteilt, es habe keine schriftlich niedergelegten arbeitsvertraglichen Vorgaben gegeben, wonach die Klägerin verpflichtet gewesen sei, an einer Bergwanderung mit Outdoor-Meeting teilzunehmen. Es sei aber für eine Führungskraft wichtig und verpflichtend, eine mitzumachen, die ein Vorgesetzter im Rahmen eines Meetings plane. Ausnahmen wären z.B. körperliche Einschränkungen. Dass der Vorgesetzte selbst nicht teilnehme, könne kurzfristig auf Grund wichtigerer Termine vorkommen. Diese angenommene Teilnahmeverpflichtung folge daraus, dass es sich um ein Meeting handle, bei dem es auch um Strategievermittlung, Feedbacks und die gemeinsame Erarbeitung von Arbeitswegen gehe. In Konzernschwestern der Arbeitgeberin habe es im Jahre 2015 bis zu zwei mal im Jahr Outdoor-Meetings gegeben. Allgemeingültige Planungen dazu gebe es nicht, die Teilnahme der Führungskräfte werde vorausgesetzt. Die weitere Frage des Senats, ob für die Klägerin - wie in ihrem Arbeitsvertrag zugesagt - eine Gruppenunfallversicherung bestanden habe und ob der Unfall dort gemeldet und reguliert worden sei, hat die Arbeitgeberin

nicht beantworten können.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und der weiteren Ergebnisse der Beweisaufnahmen nimmt der Senat Bezug auf die Verwaltungsakte der Beklagten und die Gerichtsakten beider Rechtszüge.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist nach [§ 143 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthaft, insbesondere war sie nicht nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) zulassungsbedürftig, weil die Beklagte nicht zur Gewährung von Leistungen verurteilt, sondern zu einer Feststellung verpflichtet worden ist. Die Berufung ist auch im Übrigen zulässig; die Beklagte hat sie frist- und formgerecht ([§ 151 Abs. 1 SGG](#)) erhoben. Sie ist auch begründet.

Allerdings hält auch der Senat die Klage als Anfechtungs- und Verpflichtungsklage ([§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG](#)) für zulässig. Die Versicherten haben in Bezug auf die Anerkennung eines Versicherungsfalls nach [§ 7 Abs. 1](#) Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) ein Wahlrecht zwischen der Feststellungsklage ([§ 55 Abs. 1 Halbsatz 1 Nr. 1 SGG](#)) und der hier erhobenen Verpflichtungsklage auf behördliche Feststellung (vgl. BSG, Urteil vom 15. M. 2012 - [B 2 U 8/11 R](#) -, juris; Urteil des Senats vom 9. März 2017 - [L 6 U 2131/16](#) -, juris, Rz. 36). Dies gilt umso mehr, als das Unfallversicherungsrecht im Rahmen des [§ 102 SGB VII](#) i.V.m. [§ 36a](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) eine Anspruchsgrundlage für derartige behördliche Elementenfeststellungen bereitstellt (BSG, Urteil vom 5. Juli 2011 - [B 2 U 17/10 R](#) -, juris Rz. 15 f.; Urteil des Senats vom 27. September 2018 - [L 6 U 418/18](#) -, juris, Rz. 27 ff.) und daher auch die nach [§ 54 Abs. 1 Satz 2 SGG](#) notwendige Klagebefugnis vorliegt. Ferner liegt ein anfechtbarer Verwaltungsakt vor, denn die Beklagte hat im Verfügungssatz des Bescheids vom 27. April 2016 ausdrücklich nicht nur einen Anspruch auf Leistungen verneint, sondern auch die "Anerkennung" eines Arbeitsunfalls abgelehnt (vgl. [§§ 133, 157](#) Bürgerliches Gesetzbuch [BGB]). Insoweit ist auch das nach [§ 78 Abs. 1 SGG](#) notwendige Vorverfahren durchgeführt worden.

Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf behördliche Feststellung des Ereignisses vom 9. Juni 2015 als Arbeitsunfall. Der angefochtene Verwaltungsakt ist rechtmäßig und verletzt sie nicht in ihren Rechten ([§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)).

Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Zu den versicherten Tätigkeiten zählt gemäß [§ 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII](#) auch das Zurücklegen des mit der nach den [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der 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 Betroffenen durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt haben und deshalb "Versicherte" sind. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität; ständige höchstrichterliche Rechtsprechung, vgl. BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 5/15 R](#) -, juris, Rz. 13 m. w. N.). Hinsichtlich des Beweismaßstabes gilt für die Beweiswürdigung der Tatsacheninstanzen bei der Tatsachenfeststellung, dass die Tatsachen, welche die Tatbestandsmerkmale "versicherte Tätigkeit", "Verrichtung zur Zeit des Unfalls", "Unfallereignis" sowie "Gesundheitsschaden" erfüllen sollen im Grad des Vollbeweises, also mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, für das Gericht feststehen müssen. Demgegenüber genügt für den Nachweis der naturphilosophischen Ursachenzusammenhänge zwischen diesen Voraussetzungen der Grad der (hinreichenden) Wahrscheinlichkeit, nicht allerdings die Glaubhaftmachung und erst Recht nicht die bloße Möglichkeit (vgl. BSG, Urteil vom 31. Januar 2012 - [B 2 U 2/11 R](#) -, juris, Rz. 17).

Der Senat lässt bei seiner Entscheidung offen, ob sich der angeschuldigte Unfall am Nachmittag des 9. Juni 2015 so zugetragen hat wie ihn die Klägerin schildert und wie ihn die drei Zeugen, die auf der Wanderung dabei waren, in den Grundzügen bestätigt haben, auch wenn Zweifel an dieser Darstellung bestehen. Diese betreffen zunächst die Wetterlage. Die Ermittlungen des Senats beim D.W. haben zumindest keine Bestätigung erbracht, dass es zu der angeblichen Unfallzeit am W. merklich geregnet hat. Vielmehr war in der Umgebung des Bergs überhaupt kein nennenswerter Niederschlag gefallen. Auch die Zeugen haben diesen Punkt durchaus unterschiedlich geschildert. Während die Klägerin und der Zeuge M. von starkem bzw. strömendem Regen gesprochen haben, war es nach dem Zeugen S. "normaler" Niederschlag und der Zeuge E. konnte sich sogar nur an ein Nieseln erinnern. Zum anderen können die zeitlichen Angaben nicht stimmen. Der Senat hat den Vortrag der Beklagten überprüft, wonach die im Internet vorhandenen Wanderführer allein für den Aufstieg vom Parkplatz auf um die 700 m Höhe bis zum Gipfel oder zumindest zu dem "Kirchlein" auf dem W. (knapp unter 1.700 m) Wanderzeiten von 2.30 Stunden ([www.bergtour-online.de](#)) bzw. 2,5 bis 3,0 Stunden ([www.tou-rentipp.de](#)) veranschlagen. Selbst unterstellt, die Gruppe der Klägerin wäre außerordentlich sportlich gewesen, dürfte sie den Aufstieg kaum in den etwa 50 Minuten geschafft haben, wie sie angegeben hat. Das Gleiche gilt für den Abstieg, zumal die Klägerin nach dem angeschuldigten Unfall mit verletzter Hand von den Zeugen hinabgebracht werden musste. Jedenfalls erscheint es ausgeschlossen, dass die Gruppe bei einem Wanderbeginn um 14.00 Uhr bereits gegen 16.45 Uhr oder 17.00 Uhr im Rotkreuzklinikum in M. - allein die Rückfahrt vom Parkplatz am W. in die N.-Straße in M. dauert mindestens um eine Stunde ([www.https://www.via-michelin.de/web/Routenplaner](#)) - angekommen ist, wie die Klägerin angegeben hat.

Selbst wenn sich der Unfall so zugetragen hat wie geschildert, so ist er rechtlich nicht als versicherter Arbeitsunfall einzustufen.

Die Klägerin war zwar als angestellte Ressortleiterin der Arbeitgeberin zur Zeit des Unfalls grundsätzlich Versicherte nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) (vgl. zu den Anforderungen an ein Beschäftigungsverhältnis [§ 7 Abs. 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch [SGB IV]). Insoweit ist die Beklagte auch passivlegitimiert, weil sie die für die Betriebe der Arbeitgeberin zuständige gewerbliche B. ist.

Jedoch hat die Klägerin zur Zeit des Unfalls keine den Versicherungsschutz begründende bzw. vom Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasste betriebsbezogene Tätigkeit verrichtet. Weder übte die Klägerin zur Zeit des Unfalls - also bei dem Abstieg vom W. am Nachmittag des 9. Juni 2015 - selbst eine betriebliche Tätigkeit aus noch befand sie sich auf einem versicherten Arbeitsweg im Sinne des [§ 8 Abs. 2 SGB VII](#) noch bestand Versicherungsschutz nach den Kriterien des Betriebssports. Letztlich ist der Unfall nicht auf einer versicherten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung geschehen.

Die Klägerin übte zur Zeit des Unfalls keine versicherte Tätigkeit aus.

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

Der hiernach erforderliche innere bzw. sachliche Zurechnungszusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und der zum Unfall führenden Verrichtung ist wertend zu ermitteln, indem untersucht wird, ob die jeweilige Verrichtung innerhalb der Grenze liegt, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht. Für die tatsächlichen Grundlagen dieser Wertentscheidung ist der volle Nachweis erforderlich; bei vernünftiger Abwägung des Gesamtergebnisses des Verfahrens muss der volle Beweis für das Vorliegen der versicherten Tätigkeit als erbracht angesehen werden können. Innerhalb dieser Wertung stehen Überlegungen nach dem Zweck des Handels mit im Vordergrund. Maßgeblich ist die Handlungstendenz des Versicherten, so wie sie insbesondere durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird (etwa BSG, Urteil vom 7. September 2004 - [B 2 U 35/03 R](#) -, juris, Rz. 14). Abzustellen ist hierbei nach der jüngeren Rechtsprechung des BSG (vgl. Urteil vom 17. Dezember 2015 - [B 2 U 8/14 R](#) -, juris zum Wegeunfall) auf die kleinste zu beobachtende Handlungssequenz. Dies führt zur Verneinung des Versicherungsschutzes in Fällen, in denen nach der hergebrachten Rechtsprechung dieser mit Blick auf die Geringfügigkeit einer eingeschobenen privatnützigen Verrichtung aus Billigkeitsgründen noch bejaht wurde (Wagner, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, [§ 7 SGB VII](#), Rz. 27.1). Zu berücksichtigen ist aber in jedem Falle auch, ob die subjektive Tendenz eines Versicherten, eine versicherte Tätigkeit auszuüben, auch einen objektiven Niederschlag gefunden hat (vgl. Urteil des Senats vom 13. Juli 2017 - [L 6 U 3293/16](#) -, juris, Rz. 37). Ein solcher objektiver Bezug dürfte immer dann anzunehmen sein, wenn der Beschäftigte arbeitsvertraglich zu der fraglichen Verrichtung verpflichtet war. In den Fällen hingegen, in denen er nur - ggfs. zu Unrecht - angenommen hat, eine solche Pflicht liege vor, besteht Versicherungsschutz nur, wenn sich seine Annahme auf bestimmte objektive Umstände stützen konnte. Zu fordern ist dabei in aller Regel mindestens ein objektiv arbeitgebernütziger Inhalt der Verrichtung. Dieser muss allerdings auch dann vorliegen, wenn die Verrichtung auf Anordnung oder Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt wird. Denn es steht nicht im Belieben des Arbeitgebers, den Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf objektiv nicht versicherte Verrichtungen zu erweitern. Insgesamt ist daher von der "finalen Handlungstendenz" des Versicherten zur Zeit der Schädigung auszugehen, soweit diese durch objektive Umstände des Einzelfalls bestätigt wird, bzw. "der durch objektive Umstände des Einzelfalls bestätigte und vom Handlungsmotiv getrennte Zweck seines Handelns" (Wagner, a.a.O., Rz. 27).

Grundsätzlich gelten die bereits genannten Anforderungen auch bei betrieblichen Verrichtungen auf einer Dienst- oder Geschäftsreise. Dass sich ein Versicherter überhaupt auf einer Geschäftsreise befindet, führt nicht zu einem ununterbrochenen Versicherungsschutz. Zwar wird ein Zusammenhang zwischen einer Verrichtung und der Beschäftigung bei einer solchen Reise oftmals eher anzunehmen sein als am Wohn- oder Betriebsort. Einen lückenlosen Versicherungsschutz auf Geschäftsreisen mit der Erwägung, dass der Reisende gezwungen ist, sich an einem fremden Ort in einer fremden Umgebung aufzuhalten, hat die Rechtsprechung aber stets abgelehnt (vgl. BSG, Urteil vom 18. März 2008 - [B 2 U 13/07 R](#) -, juris, Rz. 12). Vielmehr kommt es insoweit darauf an, ob die Betätigung, bei welcher der Unfall eintritt, eine rechtlich bedeutsame Beziehung zu der betrieblichen Tätigkeit am auswärtigen Dienstort aufweist, welche die Annahme eines inneren Zusammenhangs rechtfertigt. Auch auf Geschäftsreisen entfällt der Versicherungsschutz, wenn der Reisende sich rein persönlichen Belangen widmet. Nicht unter Versicherungsschutz steht dabei z.B. ein privater Spaziergang während einer arbeitsfreien Zeit zwischen mehreren beruflich begründeten Verrichtungen auf einer Dienstreise (vgl. auch Urteil des Senats vom 9. März 2017 - [L 6 U 2131/16](#) -, juris, Rz. 46 f.).

Die Klägerin befand sich hiernach zwar ab ihrer Ankunft in M. bis zum Ende des Meetings am folgenden Tag auf einer Dienstreise. Die entsprechende Einladung und der Ablaufplan sind im Verwaltungsverfahren zur Akte gelangt. Aber der Senat konnte sich nicht davon überzeugen, dass die konkrete Handlung, die zu dem Unfall geführt hat, also die Wanderung auf den W. am Nachmittag des 9. Juni 2015, eine versicherte Verrichtung war. Es handelte sich nicht um eine unmittelbar - objektiv oder subjektiv - betriebsbezogene Tätigkeit. Es fehlte insoweit an dem zu fordernden inneren bzw. sachlichen Zusammenhang mit einer versicherten Tätigkeit.

Die Klägerin hat zunächst keine objektiv bestehende arbeitsvertragliche Pflicht erfüllt, als sie an der Wanderung auf den W. teilnahm.

Nach [§ 611 BGB](#) ist ein Arbeitnehmer zur Leistung - nur - "der versprochenen Dienste" verpflichtet. Hierbei handelt es sich zunächst um die allgemeinen arbeitsvertraglichen Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben und die - quasi ihrer Natur nach - zu der geschuldeten Tätigkeit gehören. Abzustellen ist auf das Berufsbild und das Tätigkeitsprofil (Landesarbeitsgericht [LAG] Baden-Württemberg, Urteil vom 6. September 2017 - [4 Sa 3/17](#) -, juris, Rz. 50 f.). Ferner kann der Arbeitgeber in aller Regel innerhalb eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen seines Weisungsrechts konkretisierende Einzelfallanordnungen treffen. Dieses Recht, das herkömmlich auch für Arbeitsverträge aus [§ 315 Abs. 1 BGB](#) hergeleitet worden war, ist seit dem Jahre 2003 für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in [§ 106 Satz 1 GewO](#) (GewO) normiert (vgl. Palandt/Weidenkaff, BGB, 77. Aufl. 2018, [§ 611 Rz. 45](#)). Dieses Direktionsrecht findet eine seiner Grenzen in den arbeitsvertraglichen Absprachen, also dem Rahmen des jeweiligen Arbeitsvertrags, zu denen auch die Tätigkeitsbeschreibung gehört (Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2017, [§ 106 GewO Rz. 4](#)). Zum anderen muss jede arbeitgeberseitige Weisung billigem Ermessen entsprechen, anderenfalls sie nach [§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB](#) nicht verbindlich ist (vgl. im Einzelnen Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 30. Januar 1996 - [3 AZR 1030/94](#) -, juris). In diesem Rahmen ist z.B. das Direktionsrecht des Arbeitgebers weiter, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers bei seiner Einstellung bzw. in dem Arbeitsvertrag lediglich fachlich umschrieben wird (LAG Hamm, Urteil vom 26. Januar 2006 - [15 Sa 1905/05](#) -, juris, Rz. 67). Eine vom Arbeitgeber zugewiesene Tätigkeit (Nebentätigkeit) entspricht dann dem Arbeitsvertrag, wenn sie typischerweise in dem vereinbarten Tätigkeitsbereich anfällt bzw. in zeitlicher Hinsicht nur eine untergeordnete

Bedeutung hat. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls (vgl. BAG, Urteil vom 28. Juni 2018 – [2 AZR 436/17](#) –, juris, Rz. 24). In diesem Bereich ist auch die Frage nach dem Nutzen der fraglichen Verrichtung für die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu stellen. Ferner muss der Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts umfassend die beiderseitigen Belange abwägen (vgl. Linck, in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Aufl. 2017, § 45 Rz. 17). Hierzu gehören die arbeitgeberseitigen Pflichten zum Schutze der Gesundheit der Mitarbeiter aus [§ 618 Abs. 1 BGB](#), die über den Wortlaut der Norm nicht nur Gefahren betreffen. Der Arbeitgeber muss auch vor Gefährdungen, also der bloßen Möglichkeit einer Schädigung, schützen (vgl. [§ 5 Abs. 1](#) Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG]), (BAG, Urteil vom 12. August 2008 – [9 AZR 1117/06](#) –, juris, Rz. 19 m.w.N.).

Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthält keine Regelungen zu einzelnen Pflichten. Die Auslegung ([§§ 133, 157 BGB](#)) kann daher nur von der Tätigkeitsbeschreibung als "Leiterin II in S." ausgehen (§ 2 Nr. 1 des Vertrags). Diese Formulierung ist zwar sehr unbestimmt. Dies kann aber nicht dazu führen, dass jedwede Verrichtung, die womöglich von Arbeitgeberseite angeordnet oder erwartet wird, vertraglich geschuldet ist. Nach Ansicht des Senats stellt sich die geschuldete Tätigkeit der Klägerin als Leitung einer Betriebseinheit, eines Teams, am Standort S. dar. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Personalführung, dazu kommen fachliche, vor allem technische Tätigkeiten im Bereich Telekommunikation, dem Unternehmensgegenstand ihrer Arbeitgeberin.

Zu dieser Tätigkeit gehören sicher auch Schulungen und Fortbildungen. So kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer anweisen, an einer Schulung teilzunehmen, wenn diese erforderlich ist, um den arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen (Hessisches LAG, Urteil vom 11. April 2007 – [8 Sa 1279/06](#) –, juris, Rz. 28). Der Senat geht auch davon aus, dass zu den arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten der Klägerin die Teilnahme an Meetings und Feedback-Gesprächen gehört. Gerade bei Führungskräften wie ihr ist im Laufe der Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten Jahren der Austausch über die Art der Arbeitsleistung selbst wichtiger geworden. Die entsprechenden Veränderungen in den beruflichen Anforderungen, gerade auch bei der Arbeitgeberin der Klägerin, hat der Zeuge E. bei seiner Vernehmung am 5. Juli 2018 bildhaft dargestellt. Die Form der Personalführung entscheidet wesentlich über das Betriebsklima in der geführten Einheit und über den fachlichen Erfolg. Gerade der Austausch mit gleichgeordneten anderen Führungskräfte, z.B. im Sinne eines Qualitätszirkels, ist daher noch eine betriebsbezogene Verrichtung, vor allem in einem gegliederten großen Unternehmen wie hier.

Jedoch gehört eine Bergwanderung vor diesem Hintergrund nicht zu dem allgemeinen Tätigkeitsbild einer Ressortleiterin mit Aufgaben im Bereich Personalführung und Telekommunikation. Die Arbeitgeberin der Klägerin war nach Ansicht des Senats nicht berechtigt, im Rahmen ihres Weisungsrechts aus [§ 106 Satz 1 GewO](#) eine Bergwanderung verbindlich anzuordnen. Diese ist eine Verrichtung, die das Gefahrenpotential jener Arbeiten, die zum originären Tätigkeitsbild einer Ressortleiterin gehören, übersteigt. Es spricht Einiges dafür, dass eine solche Weisung für den Arbeitnehmer aus Gründen des [§ 618 Abs. 1 BGB](#) nicht verbindlich wäre. Vor allem aber fehlte dieser Wanderung nach Ansicht des Senats der notwendige konkrete Bezug zu dem Tätigkeitsbereich der Klägerin. Es ist nicht ersichtlich, welche zusätzlichen betrieblichen Gründe vorlagen, um statt des üblichen Meetings am Standort der Arbeitgeberin in M. ein "Outdoor-Meeting" durchzuführen.

Soweit die Klägerin vorgetragen hat, die Wanderung habe die "physische und mentale Fitness" stärken sollen, weist der Senat darauf hin, dass es nicht zu den arbeitsvertraglichen Obliegenheiten eines - gesunden - Mitarbeiters gehört, sich gesund zu halten oder sogar seine Fitness zu steigern, etwa durch sportliche Aktivitäten oder durch eine gesunde Ernährung. Für einen Arbeitnehmer bestehen grundsätzlich keine vertraglichen Obliegenheiten oder gar Nebenpflichten zu einer bestimmten Lebensführung (BAG, Urteil vom 23. Juni 1994 – [2 AZR 617/93](#) –, juris, Rz. 25). Die Gesundheitsfürsorge ist grundsätzlich - nur - eine Obliegenheit des Arbeitnehmers gegenüber sich selbst (LAG Hamm, Urteil vom 8. März 2000 – [18 Sa 1614/99](#) –, juris, Rz. 43). Die Teilnahme an einem vom Arbeitgeber organisierten Betriebssport (BSG, Urteil vom 13. Dezember 2005 – [B 2 U 29/04 R](#) –, juris, Rz. 12) ist daher immer freiwillig, das gleiche gilt für modernere Maßnahmen des "betrieblichen Gesundheitsmanagements". Die körperliche oder geistige "Fitness" gehört in den Bereich privater Lebensführung, die den Arbeitgeber nichts angeht. Ausnahmen gelten allenfalls für bestimmte Berufsarten wie Fitnesstrainer oder Sportlehrer (vgl. im Einzelnen Preis, a.a.O., Rz. 730 ff.). Eine weitere Ausnahme wird - allerdings ist dies in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte noch umstritten - aus [§ 3 Abs. 1](#) Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) abgeleitet. Hier-aus wird z.T. entnommen, ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer habe alles zu unterlassen, was seine Wiedergenesung verzögern könnte (vgl. im Einzelnen (BAG, Urteil vom 13. November 1979 – [6 AZR 934/77](#) –, juris, Rz. 15). Hier-um ging es bei der Bergwanderung auf den W. aber nicht.

Die Klägerin und auch ihr Vorgesetzter, der Zeuge R., haben als weiteren Zweck der Bergwanderung auf ein "Team-Building" abgestellt. Er erscheint bereits zweifelhaft, ob dieser Begriff überhaupt geeignet ist, einen betrieblichen Bezug herzustellen. Sofern sich hinter diesem Begriff der Zusammenhalt in einer Gruppe oder allgemein der persönliche Umgang von Kollegen miteinander verbirgt, handelt es sich um "soft skills", die im Gegensatz zu unmittelbar betriebsnützigen "hard skills" nur unter besonderen Umständen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen (vgl. Urteil des Senats vom 12. M. 2016 – [L 6 U 836/16](#) –, juris, Rz. 10). Unabhängig hiervon war aber die Bergwanderung im Falle der Klägerin zu einem betrieblich notwendigen "Team-Building" nicht notwendig. Dieses soll den Zusammenhalt von Arbeitnehmern untereinander, also Kollegen, stärken, jedoch grundsätzlich unter Einbeziehung des jeweiligen Vorgesetzten. Erfasst wird das ganze "Team" einschließlich seines Leiters. Bei der Klägerin betraf die Wanderung zwar nicht ihr "eigenes" Team, also sie und ihre Untergebenen am Standort S ... Aber es lässt sich vertreten, auch sie und ihre gleichgeordneten Kollegen aus anderen Standorten einschließlich ihres Vorgesetzten, des Zeugen R., als "Team" einzustufen, weil diese Personen im Rahmen ihrer institutionalisierten und regelmäßigen "Meetings" zusammengearbeitet und sich regelmäßig ausgetauscht haben. Dass die Bergwanderung dieses "Teams" gleichwohl keinen ausreichenden betrieblichen Bezug hatte, beruht darauf, dass für den Senat nicht ersichtlich ist, dass eine Bergwanderung notwendig war, um den Mitglieder des Teams beruflich notwendige besondere Qualitäten zu vermitteln. Die Klägerin und ihre mitwandernden Kollegen kannten sich schon seit Längerem, so dass ein Team nicht mehr gebaut werden musste. Auch die Zusammenarbeit der Klägerin mit den Kollegen und den Zeugen R. beschränkte sich auf Gespräche, den fachlichen Austausch und ggfs. das gemeinsame Erarbeiten von Projekten. Besondere körperliche oder geistige Anforderungen, für die eine Bergwanderung notwendig wäre, sind hierfür nicht erforderlich. Ein (weiteres) Team-Building in betriebsbezogenem Umfang konnte auch am Standort M. stattfinden.

An dieser Einschätzung ändert auch das im Verfahren erwähnte Unternehmensziel des fraglichen Jahres - "Gipfelstürmen" - nichts. Es handelt es sich ersichtlich um einen Slogan ohne konkreten Bezug zu den einzelnen Tätigkeitsbereichen der Mitarbeiter der Arbeitgeberin. Hierbei berücksichtigt der Senat, dass dieser Slogan nach den Aussagen der Zeugen im Abstand von Monaten oder Jahren ausgetauscht wurde, ohne dass sich die berufliche Tätigkeit entsprechend verändert hätte.

Die ggfs. beruflichen Gespräche letztlich, welche die Klägerin und ihre Kollegen auf der Wanderung geführt haben, stellen ebenfalls keinen ausreichenden beruflichen Bezug her. Sie konnten daher keine Obliegenheit einer Arbeitnehmerin wie der Klägerin begründen, an einer Bergwanderung teilzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn es sich bei dem sprachlichen Austausch auf der Wanderung um "Feedback-Gespräche" oder sonst betriebsbezogene Unterredungen handelte, also das in M. begonnene "Meeting" auf der Wanderung fortgesetzt wurde. In diesem Falle müssten das Wandern und das gleichzeitige Gespräch getrennt bewertet werden, weil nur die Gespräche betriebsbezogen waren, die Wanderung aber - wie ausgeführt - nicht. Es handelte sich dann um eine "gemischte Tätigkeit" im Sinne des Unfallversicherungsrechts, weil gleichzeitig zwei verschiedene Tätigkeiten ausgeübt wurden, von denen nur eine versichert war (zur Abgrenzung "gemischter Tätigkeiten" von - einheitlichen - "Tätigkeiten mit gemischter Motivationslage bzw. gemischter Handlungstendenz" vgl. BSG, Urteil vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 4/13 R](#) -, juris, Rz. 20). Bei einer gemischten Tätigkeit, bei der nur eine der Tätigkeiten betriebsbezogen und daher versichert ist, steht die Frage nach der Unfallkausalität im Vordergrund (BSG, a.a.O., Rz. 24 f.). Hier nun ist offenkundig, dass der Unfall der Klägerin - Ausrutschen auf nassem Gestein beim Abstieg - nicht auf die betriebsbezogenen Gespräche zurückzuführen ist, sondern auf das Wandern, das ihrer privaten Lebenssphäre zuzuordnen war.

Der Senat geht davon aus, dass die Klägerin subjektiv überzeugt war, eine betriebsbezogene Tätigkeit zu verrichten, als sie mit ihren Kollegen auf den W. wanderte und sich schon während des Aufstiegs über betriebsbezogene Fragen unterhielt. Sie hat - auch in dem Erörterungstermin am 5. Juli 2018 - glaubhaft dargestellt, dass sie immer davon ausgegangen war, zur Teilnahme an solchen - auch gefährlichen - Outdoor-Events verpflichtet zu sein. Ferner verkennt der Senat nicht, dass außertariflich Beschäftigte, gerade auch Führungskräfte, womöglich nicht mehr wie früher zwischen privater und beruflicher Sphäre trennen. Bei der Klägerin zeigt sich dies schon am Fehlen von Regelungen zu ihrer Arbeitszeit und zur Abgeltung von Überstunden in ihrem Arbeitsvertrag. Das Verfahren vor dem Senat hat bestätigt, dass die Arbeitgeberin insoweit - also gerade gegenüber den Führungskräften - nicht mit üblichen arbeitsvertraglichen Instrumenten wie Betriebsvereinbarungen oder Weisungen arbeitet, sondern dass die Teilnahme an solchen Aktivitäten wie hier stillschweigend "erwartet" wird und bei einer Weigerung des Arbeitnehmers teilzunehmen, mag sie auch rechtmäßig sein ([§ 315 Abs. 3 BGB](#)), Sanktionen auf sozialer oder moralischer Ebene eintreten können. Diesen Mechanismus hat nicht nur der Zeuge R. bei seiner Vernehmung beschrieben, und zwar nicht nur im Verhältnis zwischen ihm und seinen Untergebenen, sondern auch in Bezug auf seine Vorgesetzten ihm gegenüber. Die Arbeitgeberin hat in ihrer Auskunft vom 29. Oktober 2018 letztlich nur auf informelle Erwartungen abgestellt. Sie hat dort zwar ausgeführt, aus ihrer Sicht bestehe eine "Verpflichtung" zur Teilnahme an solchen Wanderungen wie hier. Aber ihre Begründung, diese Verpflichtung folge daraus, dass es sich um ein Meeting handle, greift rechtlich ersichtlich zu kurz. Andere rechtliche Grundlagen konnte sie nicht benennen.

Diese subjektive Überzeugung der Klägerin, also ihre betriebsbezogene Handlungstendenz bei der Wanderung, beruht jedoch nicht auf ausreichend objektiven, arbeitgeberseitig gesetzten und objektiv betriebsbezogenen Umständen. Notwendig ist, dass der Beschäftigte nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung (ex ante) aufgrund objektiver Anhaltspunkte und nach Treu und Glauben annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht (BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 5/15 R](#) -, juris, Rz. 18). Nach Ansicht des Senats hätte die Klägerin nicht annehmen dürfen, zu der Wanderung verpflichtet zu sein.

Diese Einschätzung stützt sich zunächst auf den tatsächlichen Ablauf. Unabhängig davon, dass eine Weisung der Arbeitgeberin zur Teilnahme an der Wanderung rechtlich - wie ausgeführt - rechtswidrig gewesen wäre, lag eine solche auch gar nicht vor. Die Klägerin hat sich keiner Anordnung gegenüber gesehen, die sie aus ihrer Sicht womöglich hätte befolgen müssen. Der Ablaufplan zu dem zweitägigen Meeting in M., der im Verwaltungsverfahren vorgelegt worden ist, sah keine Bergwanderung vor. Dort war für die Zeit von 14.30 Uhr bis 19.30 Uhr lediglich ein "Feedback untereinander" verzeichnet. Dass der Zeuge R., der Vorgesetzte der Klägerin, zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht an dem Meeting teilnehmen sollte, hat der Senat schon ausgeführt. Die Einladung zu der Bergwanderung in diesem Zeitabschnitt am Nachmittag des 9. Juni stammte von einem Kollegen der Klägerin, dem Zeugen S ... Er hatte die Kollegen gebeten, Wanderschuhe und wetterfeste Kleidung mitzubringen. Bei seiner Vernehmung hat er bestätigt, dass er die Wanderung geplant hatte - weil er aus der Gegend kommt - und z.B. auch eine Vesper (für alle) mitgebracht hat. Der Zeuge war aber kein Vorgesetzter der Klägerin, konnte also keine Weisungen erteilen. Dies hat er auch selbst so gesehen. Die Nachfrage bei seiner Vernehmung, ob er während der Wanderung in Abwesenheit des Vorgesetzten die Verantwortung für die Gruppe getragen habe, hat er letztlich verneint. Eine Wanderung aber, die gleichgeordnete Kollegen selbst planen und durchführen, auch wenn sie im Rahmen eines mehrtägigen, arbeitgeberseitig organisierten Meetings stattfindet, ist dem Freizeitbereich zuzuordnen, selbst wenn dabei - selbstverständlich - über betriebliche Themen gesprochen wird.

Andere, inhaltliche Umstände, aus denen die Klägerin entnehmen durfte, an der Wanderung teilnehmen zu müssen, lagen nicht vor. Weder in dem Ablaufplan des Meetings noch in der Einladung des Zeugen S. waren Gründe ersichtlich, warum das vorgesehene "Feedback" auf einer Bergwanderung durchgeführt werden musste. Der Ablauf stellt sich aus Sicht des Senats so dar, dass die vier Kollegen den Zeitrahmen für das vorgesehene Feedback-Gespräch in Abwesenheit des Zeugen R. zugleich für eine - dann aber, wie ausgeführt - privatnützige - Bergwanderung nutzen wollten.

Versicherungsschutz nach [§ 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII](#) bestand nicht. Der Abstieg vom W., auf dem der Unfall geschah, war kein Weg der Klägerin von einem Arbeitsort aus - zurück - an einen Zielort oder dritten Ort der privaten Lebensführung, der aber allein von dieser Norm erfasst wird. Die Klägerin und ihre Kollegen sind von einem bereits begonnenen Meeting in M. gestartet und auch ihr Rückweg sollte nicht etwa im Hotel enden, sondern es war um 20.00 Uhr noch ein weiterer Programmpunkt mit dem Zeugen R. geplant. Wie schon ausgeführt, war daher eher das gesamte zweitägige Meeting als Dienstreise einzustufen, bei der die Rückfahrt vom W. nach M. noch nicht der versicherte Heimweg war.

Unter dem bereits erwähnten Stichpunkt "physische und mentale Fitness" war noch zu entscheiden, ob Versicherungsschutz nach den Kriterien des versicherten Betriebssports bestand. Dies ist jedoch zu verneinen.

Nach den von der Rechtsprechung aufgestellten und aufrecht erhaltenen Grundsätzen ist eine sportliche Betätigung von Betriebsangehörigen der versicherten Tätigkeit im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) gleich zu achten, wenn sie dazu bestimmt und geeignet ist, die durch die Tätigkeit bedingte körperliche Belastung auszugleichen, mit einer gewissen Regelmäßigkeit stattfindet und in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden Zusammenhang mit der Betriebsarbeit steht; der Zusammenhang wird in der Regel durch einen im Wesentlichen auf Betriebsangehörige beschränkten Teilnehmerkreis sowie durch die der Betriebsarbeit entsprechende Zeit und Dauer der

Übungen begründet. Die Übungen müssen im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden (BSG, Urteil vom 26. Oktober 2004 - [B 2 U 38/03 R](#) -, juris, Rz. 15).

Bei der Bergwanderung der Klägerin und ihrer Kollegen am 9. Juni 2015 fehlte es nicht nur an der erforderlichen Regelmäßigkeit der sportlichen Ertüchtigung mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und der unternehmensbezogenen Organisation, denn die Wanderung war allein vom Zeugen S. organisiert worden. Bergwandern kommt darüber hinaus in aller Regel kein ausreichender betrieblicher Zusammenhang zu einer Tätigkeit wie jener der Klägerin zu, sodass diese Sportart kaum als Betriebssport angesehen werden kann (vgl. Bayerisches LSG, Urteil vom 24. M. 1977 - L 3/U 252/76 -, juris).

Letztlich bestand kein Versicherungsschutz nach den Kriterien für den Schutz betrieblicher Gemeinschaftsveranstaltungen.

Ein solcher Versicherungsschutz kommt bei der freiwilligen, also rechtlich nicht geschuldeten und vom Unternehmen nicht abverlangten Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung in Betracht, weil der Beschäftigte wegen seiner Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)) durch seine freiwillige, aber vom Unternehmer erbetene Teilnahme das erklärte Unternehmensinteresse unterstützt, durch die Gemeinschaftsveranstaltung den Zusammenhalt in der Belegschaft zu fördern (vgl. BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) -, juris, Rz. 11). Eine Teilnahme an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann der versicherten Beschäftigung aber nur unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden. Hierzu gehört (vgl. zuletzt BSG, Urteil vom 15. November 2016 - [B 2 U 12/15 R](#) -, juris, Rz. 14 ff.), dass der Arbeitgeber die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung durchführt oder durchführen lässt. Ferner ist zu verlangen, dass der Arbeitgeber alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abgegrenzte Abteilungen des Betriebs alle Angehörigen dieser Abteilung einlädt oder - auf seinen Entschluss hin - einladen lässt. Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Dienststellen verfügt, genügt es, dass die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter auftritt. Mit der Einladung muss der Wunsch des Arbeitgebers deutlich werden, dass möglichst alle Beschäftigten sich freiwillig zu einer Teilnahme entschließen. Die Förderung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander wird nicht erreicht, wenn die Veranstaltung so geplant ist, dass aufgrund ihrer Eigenart und der Einladung von vornherein ersichtlich ist, dass ein nennenswerter Teil der Belegschaft nicht teilnehmen wird. Dies ist gerade auch dann der Fall, wenn die Veranstaltung mit Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen wird (BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) -, juris, Rz. 15). Nur in Ausnahmefällen, in denen Beschäftigte von vornherein nicht teilnehmen können, weil etwa aus Gründen der Daseinsvorsorge der Betrieb aufrechterhalten werden muss oder wegen der Größe der Belegschaft aus organisatorisch-technischen Gründen eine gemeinsame Betriebsveranstaltung ausscheidet, muss die umfassende Teilnahmemöglichkeit nicht für alle Mitarbeiter bestehen.

Diesen Kriterien genügte der Abstieg vom W. am 9. Juni 2015, bei dem die Klägerin ihren Unfall erlitt, nicht. Sie hat selbst nicht geltend gemacht, bei der Wanderung habe es sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Sie hat vielmehr im Laufe dieses Verfahrens deutlich gemacht, dass es sich aus ihrer Sicht um eine unmittelbar betriebsbezogene Verrichtung im Sinne eines "Meetings" und dabei womöglich um arbeitsvertraglich geschuldete Pflicht gehandelt hat. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung lag jedenfalls schon deshalb nicht vor, weil nicht alle Angehörigen des ganzen Unternehmens oder auch nur eines abgrenzbaren Betriebsteils eingeladen waren, sondern vielmehr aus den verschiedenen Bezirksverwaltungen der Arbeitgeberin jeweils nur die Leiter (Ressortleiter), die aber im Alltag überhaupt nicht zusammen arbeiten. Daraus folgt auch, dass es nicht Zweck der Wanderung gewesen war, das alltägliche, für den Arbeitsablauf wichtige Gemeinschaftsgefühl von unmittelbar nebeneinander eingesetzten Kolleginnen und Kollegen zu fördern.

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

Gründe für eine Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) liegen nicht vor. Insbesondere kommt dem Verfahren keine grundsätzliche - rechtliche - Bedeutung zu, weil sich die Entscheidung des Senats maßgeblich auf den konkreten Ablauf des Meetings der Klägerin in M. und der Wanderung auf den W. stützt, also auf die tatsächliche Bewertung.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2018-11-28