

L 2 U 258/08

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Unfallversicherung

Abteilung

2

1. Instanz

SG München (FSB)

Aktenzeichen

S 9 U 36/05 BB

Datum

23.10.2007

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 2 U 258/08

Datum

10.12.2008

3. Instanz

-

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts München vom 23.10.2007 aufgehoben und die Klage gegen den Bescheid vom 06.09.2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.12.2004 abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um die Anerkennung einer Verletzung während eines Fußballturniers als Arbeitsunfall.

Der 1980 geborene Kläger war im Jahr 2004 Auszubildender bei der D. (nachfolgend D. AG). Am 22.07.2004 ging ein Durchgangsarztbericht bei der Beklagten ein. Der Kläger sei am 20.07.2004 beim Fußballspiel mit dem rechten oberen Sprunggelenk umgeknickt. Es habe sich um eine betriebliche Veranstaltung gehandelt. Am 12.08.2004 erfolgte die Unfallanzeige der D. AG. Es habe sich um ein Azubi-Fußballturnier gehandelt, das während der Arbeitszeit stattgefunden habe. Es handle sich um ein einmaliges, jährliches, internes Fußballturnier, das vom Verband der E. (V.) gefördert werde.

Mit Bescheid vom 06.09.2004 wurde der Anspruch des Klägers abgelehnt. Es handle sich weder um Betriebssport im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung noch um eine Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz.

Hiergegen legte der Kläger am 23.09.2004 Widerspruch ein. Das Fußballspiel sei eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gewesen. Die Veranstaltung sei für alle Ausbildungsbetriebe der D. AG in Bayern durchgeführt worden. Teilnehmen sollten alle Auszubildenden. Der stellvertretende B.manager des D.- B-Stadt habe die Veranstaltung eröffnet und geleitet. Die Veranstaltung habe während der Arbeitszeit am 20.07.2004 von 10.00 bis 15.00 Uhr stattgefunden. Anwesend seien die Ausbildungsleiter sowie Vertreter sämtlicher betrieblicher Sozialeinrichtungen der D. AG gewesen. Die Veranstaltung habe auf einem Gelände der D. AG stattgefunden. Die Azubis hätten vom B.sozialwerk (B.) kostenlos Essen und Getränke erhalten. Der Transport vom Bahnhof B-Stadt zur Sportanlage sei ebenfalls kostenlos durch das B. erfolgt. Teilgenommen hätten ca. 200 bis 250 Auszubildende. Für ähnliche Veranstaltungen, die nicht während der Arbeitszeit stattfinden, habe die D. AG eine Freizeitunfallversicherung für die Teilnehmer abgeschlossen. Die Einladung des V. Sportmanagers D. H., R., an die D. Systemtechnik M. war beigefügt. In dem Schreiben wurde um Information der Auszubildenden sowie des Betriebsrates gebeten, des Weiteren um Freistellung vom regulären Ausbildungsbetrieb. Die siegreiche Mannschaft erhalte den V./B.-Wanderpokal. Neben den Mannschaften seien alle Azubis eingeladen, als Zuschauer ihr Team anzufeuern. Andere betriebliche Sozialeinrichtungen seien mit Infoständen vor Ort. Des Weiteren wurde auf kostenlose Versorgung und Bustransfer hingewiesen.

Auf Anfrage teilte die D. AG mit, in Bayern gebe es 1.001 Azubis. Die Anzahl der Azubis der Ausbildungsstelle des Klägers betrage 39, von denen acht am Fußballturnier teilgenommen hätten. Die Gesamtteilnehmerzahl habe 153 betragen. Die Mannschaften seien speziell für das Turnier zusammengestellt worden. Es habe Freistellung für das Turnier gegeben, ansonsten keinerlei Zuwendungen. Auf das Turnier sei durch Aushang in der zuständigen Personalabteilung hingewiesen worden. Die Teilnahme sei den Azubis auf freiwilliger Basis nahegelegt worden.

Mit Bescheid vom 20.12.2004 wurde der Widerspruch zurückgewiesen. Es habe sich nicht um Betriebssport gehandelt. Auch unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sei das Fußballspiel nicht versicherungsrechtlich geschützt gewesen.

Hiergegen hat der Kläger am 19.01.2005 Klage beim Sozialgericht München erhoben. Der Unfall sei im Rahmen des Betriebssports versichert. Des Weiteren handle es sich um eine versicherte Gemeinschaftsveranstaltung. Der V. sei die Dachorganisation der E.-Sportvereine in Deutschland. Er organisiere konzernweit Sport- und Gesundheitsangebote für den D. Konzern. Für die Ausrichtung dieser Veranstaltung erhalte der V. von der D. AG ein bestimmtes Budget. Daraus sei auch die hier zu Grunde liegende Veranstaltung bestritten worden. Die Einladung habe sich an die Auszubildenden der D. AG aus der Region Bayern gerichtet. Die Teilnehmer hätten sich von ihrem Ausbildungsbetrieb von der regulären Arbeitszeit für die Teilnahme freistellen lassen müssen. Wer sich angemeldet hatte, sei auch verpflichtet gewesen, zu diesem Fußballturnier zu erscheinen. Darüber hinaus seien auch die Ausbildungsleiter angesprochen gewesen, an diesem Turnier teilzunehmen bzw. anwesend zu sein.

Nach den vorgelegten Teilnahmebedingungen war vorgesehen, dass das Turnier mit mindestens acht angemeldeten Mannschaften stattfinde. Zugelassen waren Herrn-, Damen- und gemischte Mannschaften. Stollenschuhe waren nicht erlaubt. Für die Veranstaltung hatte die D. AG bei den Azubis in M. am schwarzen Brett geworben. Die Beklagte entgegnete, die Veranstaltung sei lediglich für einen sehr kleinen Personenkreis der Betriebsangehörigen gedacht gewesen. Der V.-Sportmanager D. H. bestätigte in einem Fax vom 07.06.2005, dass für die Teilnehmer keine Unfallversicherung abgeschlossen worden sei.

Auf weitere Nachfrage erklärte die D. AG, dass der V. das Fußballturnier aus eigenem Antrieb durchgeführt habe. Die Unternehmensleitung habe die Veranstaltung gebilligt und gefördert, jedoch nicht veranlasst (bzw. gewollt). Von der Unternehmensleitung oder dem Betriebsrat sei kein Teilnehmer dabei gewesen. Da es sich um ein Azubi-Fußballturnier gehandelt habe, habe die Teilnahme nur Azubis offengestanden, die aktiv mitgespielt hätten. Die Azubis seien nicht ausdrücklich aufgefordert worden, die Teilnahme sei freiwillig gewesen.

Ergänzend teilte die D. AG, Personalbetreuung Regio Oberbayern, am 21.03.2006 mit, die Einladung sei durch einen Aushang im Betrieb bekannt gemacht worden. Zusätzlich seien auf einer Infoveranstaltung alle Azubis darauf hingewiesen worden. Die Teilnahme sei in diesem Bereich nur aktiven Mitspielern freigestellt worden, auch wenn dies in anderen Bereichen anders gehandhabt worden sei. Das Angebot habe sich nicht nur auf männliche Azubis beschränkt. Da jedoch weibliche Azubis keinerlei Interesse an diesem Fußballspiel gezeigt hätten, habe sich eine rein männliche Mannschaft ergeben.

Das SG hat der Klage durch Urteil vom 23.10.2007 ohne mündliche Verhandlung stattgegeben. Es wurde, da ein erster Zustellversuch misslang, der Beklagten am 06.06.2008 zugestellt.

Gegen das Urteil legte die Beklagte am 19.06.2008 Berufung ein. Sie verwies erneut darauf, dass die Veranstaltung weder die Voraussetzungen von Betriebssport noch die einer Gemeinschaftsveranstaltung erfülle. Der Kläger blieb dabei, dass es sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt habe. Die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls durch gemeinsame sportliche Aktivität der Azubis habe im Vordergrund gestanden. Die gewonnene Sozialkompetenz durch die Teilnahme an einem geselligen Fußballturnier sei als berufsnützliche Fähigkeit zu sehen.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts München vom 23.10.2007 aufzuheben und die Klage gegen den Bescheid vom 06.09.2004 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 20.12.2004 abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Im Übrigen wird gemäß [§ 136 Abs.2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) auf den Inhalt der Akte der Beklagten sowie der Gerichtsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig ([§§ 143, 151 SGG](#)) und begründet.

Das Ereignis vom 20.07.2004 ist kein versicherter Arbeitsunfall im Sinne von § 8 Abs.1 des Siebten Sozialgesetzbuchs (SGB VII).

Danach sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

Gemäß [§ 2 Abs.1 Nr.2 SGB VII](#) sind Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen kraft Gesetzes versichert. Der Kläger stand somit während seiner betrieblichen Ausbildung unter Versicherungsschutz.

Der Unfall ereignete sich jedoch nicht während der Ausbildung im Betrieb, sondern während eines Fußballturniers am 20.07.2004. Hierbei handelt es sich nicht um eine versicherte Tätigkeit im Sinne von [§ 8 Abs.1 SGB VII](#). Ein rein örtlicher und/oder zeitlicher Zusammenhang einer Handlung mit der versicherten Arbeit kann den erforderlichen inneren Zusammenhang mit ihr nicht begründen. Umgekehrt kann aber ein Geschehen außerhalb von Arbeitszeit und -ort versichert sein. Die Bejahung einer versicherten Tätigkeit hängt vorwiegend von der Zweckrichtung des Handelns (Handlungstendenz) oder ihrer sonstigen Einbindung in das Beschäftigungsverhältnis ab. In erster Linie ist daher die sog. "eigentliche Arbeit" versichert, das heißt die Tätigkeit, die dem Versicherten auf Grund des Inhalts des

Beschäftigungsverhältnisses nach konkreten oder allgemeinen Weisungen obliegt (sog. Kernbereich). Zu diesem Kernbereich der Ausbildung gehörte das Fußballspiel nicht.

Entscheidend ist deshalb, ob hier dennoch ein innerer Zusammenhang mit der Ausbildung bei der D. AG geben ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kann nämlich die Teilnahme von Beschäftigten an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden. Dies ist jedoch nur zu rechtfertigen, soweit die betreffende Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und wie die eigentliche Arbeitstätigkeit selbst betrieblichen Zwecken dient. Veranstaltungen alleine zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten stehen i. d. R. nicht unter Versicherungsschutz, auch dann nicht, wenn sie im räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit erfolgen. Andererseits kann auch ein Fußballturnier eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sein. Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dient. Die Veranstaltung muss deshalb allen Beschäftigten des Unternehmens - bei Großbetrieben mindestens allen Beschäftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten - offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden. Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich (BSG, Urteil vom 07.12.2004 - [B 2 U 47/03 R](#) m.w.N.).

Danach ist eine Veranstaltung dann von der Autorität der Unternehmensleitung getragen, wenn der Veranstalter dabei nicht nur aus eigenem Antrieb und freier EntschlieÙung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder für diese handelt. Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen, die in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens erfolgen, insbesondere, wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten verfügt, genügt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert. Auf den hier zu entscheidenden Fall bezogen hält es der Senat insoweit für ausreichend, dass das Turnier vom V. im Auftrag der D. AG veranstaltet wurde. Anders lässt es sich bei der Größe des Unternehmens auch nicht organisieren.

Versicherungsschutz für den Kläger scheitert aber deshalb, weil die Teilnahme an dem Fußballturnier nicht einmal allen Auszubildenden der Ausbildungsbetriebe der D. AG der Region Bayern offen gestanden hatte. Aufgrund der Auskünfte der D. AG steht fest, dass von 1001 Auszubildenden der D. AG aus der Region Bayern insgesamt nur 153 an dem Turnier teilgenommen hatten. Vom Ausbildungsbetrieb des Klägers, wo zum damaligen Zeitpunkt 39 Auszubildende beschäftigt waren, hatten nur acht teilgenommen.

Dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben sollen, an der Veranstaltung teilzunehmen, ist nicht allzu eng auszulegen. Schließlich ist ein Teilnahmepflicht unserer heutigen Rechtsordnung fremd (BSG Urteil vom 09.12.2003 - [B 2 U 57/02 R](#)). Jedoch ist eine bestimmte Mindestbeteiligung zu fordern, um tatsächlich von einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ausgehen zu können, die den beabsichtigten Zweck erreichen kann. Das BSG hat eine Teilnahme von 3 der 150 Betriebsangehörigen als eindeutiges Missverhältnis bezeichnet, bei einer Beteiligungsquote von 26,5 bzw. 40 v.H. hatte es keine Bedenken gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Eine feste Mindestbeteiligungsquote ist keiner Entscheidung des BSG zu entnehmen (vgl. Kassler Komm., [§ 8 SGB VII](#), Rdnr. 77 m. w. N.). Eine solche feste Grenze oder Relation wäre angesichts der Verschiedenartigkeit der von der gesetzlichen Unfallversicherung umfassten Unternehmen auf Grund ihrer Größe und Struktur auch nicht festlegbar. Entscheidend sind immer die konkreten Verhältnisse im Einzelfall im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung.

Das hier streitgegenständliche Fußballturnier erfüllt die Vorgaben des BSG (Urteile vom 09.12.2003 und 07.12.2004, [a.a.O.](#)) nicht. Das Turnier wurde zwar vom V. im Auftrag der D. AG veranstaltet. Der Manager hatte sich in seiner Einladung an alle Ausbildungsabteilungen gewandt. Er hatte darum gebeten, alle Auszubildenden sowie den Betriebsrat hiervon zu informieren und insbesondere darauf hingewiesen, dass für den Tag eine Freistellung vom regulären Ausbildungsbetrieb zu gewährleisten sei. Diese Einladung der D. AG enthielt keine Beschränkung und war auch auf Personen ausgedehnt, die nur zuschauen wollten. Jedoch wurde im Ausbildungsbetrieb des Klägers die Teilnahme nur aktiven Mitspielern freigestellt. Es steht fest, dass nur acht der 39 Auszubildenden dieses Betriebsteils mitgespielt hatten. Zwar gibt es keine Mindestbeteiligungsquote für betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen, wie oben bereits ausgeführt. Die vorliegende niedrige Beteiligung spricht aber gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, weil damit nur ein Teil der Belegschaft erreicht und der Zweck, Stärkung der Verbundenheit, in Frage gestellt wird.

Im Übrigen hat es ein Unternehmen nicht in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung von sich aus auf sonst unversicherte Tätigkeiten und Aktivitäten auszuweiten. Der Inhalt der versicherten Tätigkeiten eines Beschäftigten ergibt sich aus dem dem Beschäftigungsverhältnis typischerweise zu Grunde liegenden Arbeitsverhältnis, nach dem der Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet ist. Diese Dienste sind die versicherte Tätigkeit. Die Ausdehnung des Versicherungsschutzes auf betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen liegt, wie bereits ausgeführt, in der personalen Grundbeziehung zwischen Dienstverpflichtetem und Dienstherrn sowie dem für den Unternehmenserfolg in der Regel erforderlichen arbeitsteiligen Zusammenwirken der Beschäftigten. Nicht jede Pflege gesellschaftlicher Beziehungen, auch wenn sie für die jeweilige Niederlassung oder das Unternehmen insgesamt wertvoll ist, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Auch der Zeitpunkt der Veranstaltung - während der Arbeitszeit - kann nicht zwingend zu Versicherungsschutz führen. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen können nach ständiger Rechtsprechung auch an einem arbeitsfreien Tag stattfinden. Andererseits ist eine Veranstaltung während der Arbeitszeit nicht zwingend eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung.

Diese Grundsätze sind auch bei der Prüfung eines möglichen Vertrauensschutzes des Klägers zu beachten. Die Vorstellung des Klägers alleine, bei einer bestimmten Veranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung zu stehen, kann nicht zum Versicherungsschutz führen. So gibt es auch keinen Betriebsbann in der gesetzlichen Unfallversicherung - außer in der Schifffahrt (vgl. [§ 10 SGB VII](#)). Vertrauensschutz setzt vielmehr voraus, dass der Versicherte aufgrund der Gesamtumstände davon ausgehen konnte, es handle sich entsprechend den obigen Voraussetzungen um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Ein solcher Vertrauensschutz ist beim Kläger zu verneinen, da aufgrund des Aushangs der Einladung und der Informationsveranstaltung geklärt war, dass zumindest in seinem Ausbildungsbetrieb die Teilnahme nur aktiven Mitspielern freigestellt würde.

Auch unter dem Aspekt des Betriebsports ist das Fußballturnier nicht versichert gewesen. Hierfür fehlt es an einer gewissen Regelmäßigkeit der Übungen.

Der Senat kommt damit zum Ergebnis, dass unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt Versicherungsschutz für den Unfall des Klägers am 20.07.2004 zu begründen ist. Auf die Berufung der Beklagten war deshalb das Urteil des Sozialgerichts München vom 23.10.2007 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision ([§ 160 Abs.2 Nrn. 1 und 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2009-03-17