

L 3 U 175/13

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

Bayerisches LSG

Sachgebiet

Unfallversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG München (FSB)

Aktenzeichen

S 41 U 654/08

Datum

30.10.2012

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

L 3 U 175/13

Datum

24.05.2016

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Eine Aktivität, die im Rahmen einer Tagung einem abgrenzbaren Freizeitprogramm zuzuordnen ist (hier: Teilnahme an einem Workshop "Fechten" im Rahmen eines sog. Sales-Meetings), besteht kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung als Beschäftigter.

2. Der innere bzw. sachliche Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit ist objektiv zu beurteilen.

3. Tagungsprogrammpunkte, die erkennbar und abgrenzbar vom übrigen Programm der Unterhaltung, Entspannung und Geselligkeit sowie der Auflockerung der Veranstaltung dienen, stehen nicht unter Versicherungsschutz. Dies gilt selbst dann, wenn sie vom Arbeitgeber organisiert und finanziert worden sind und/oder der Arbeitgeber die Teilnahme seiner Mitarbeiter erwartet. Stehen - wie hier - Freizeit, Unterhaltung oder Erholung im Vordergrund, fehlt es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang. Es steht einem Arbeitgeber zwar frei, seinen Mitarbeitern entsprechende Veranstaltungen anzubieten; er hat es dadurch jedoch 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 Beschäftigten mit dem Unternehmen gestärkt würde.

4. Allein die Tatsache, dass jede gemeinsame Freizeitbeschäftigung mit Kollegen und/oder Vorgesetzten mittelbar auch dem Betriebsklima zu Gute kommt, macht aus der privaten Beschäftigung keine betriebsdienliche.

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 30. Oktober 2012 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen der Klägerin und Berufungsklägerin sowie der Beklagten und Berufungsbeklagten ist streitig, ob es sich bei dem Ereignis vom 1. April 2008 um einen Arbeitsunfall der Klägerin im Sinne von [§ 8 Abs. 1](#) Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - (SGB VII) handelt.

Die 1967 geborene Klägerin nahm am 1. April 2008 eine abhängige Beschäftigung als Außendienst-Mitarbeiterin bei der S. Verlags GmbH (Arbeitgeberin) in H-Stadt auf. Die Arbeitgeberin beschäftigt weltweit etwa 15.000 Mitarbeiter. Gleich zu Beginn ihrer Beschäftigung nahm die Klägerin an einem Sales-Meeting teil, das die Arbeitgeberin für die Mitarbeiter aus den Bereichen EMEA (Europe, Middle East and Africa) Sales und Marketing in V., N., veranstaltete. An dem Meeting nahmen Verkaufsmanager, Mitarbeiter aus dem Finanzwesen, S. Distributionscenter und dem S.link Team teil. Das Treffen fand auf Veranlassung und unter Verantwortung der Arbeitgeberin statt und war vom S. Verlag in N. initiiert und organisiert worden. Zur Teilnahme aufgefordert hatte P. C. (Präsident Verkauf), der mit drei anderen Mitgliedern der Unternehmensleitung an dem Meeting teilnahm und zugleich der Vorgesetzte der Klägerin war. Beginn des Sales-Meetings war am 31. März 2008 um ca. 17:00 Uhr mit einem Abendessen; das Ende war am 2. April 2008 um 16:00 Uhr. Alle durch die Veranstaltung anfallenden Kosten wurden von der Arbeitgeberin der Klägerin übernommen. Zur Anzahl der Teilnehmer teilte die Arbeitgeberin im Verwaltungsverfahren gegenüber der Beklagten mit, es habe sich um insgesamt 43 Teilnehmer gehandelt; in einer beigegeführten Teilnehmerliste sind 45 Personen vermerkt. Die Klägerin legte im Berufungsverfahren ihrerseits eine Liste mit 38 Teilnehmern vor und gab an, es habe sich hierbei um die letzte Fassung gehandelt.

Die Agenda der Veranstaltung listete verschiedene Meetings bzw. Besprechungen auf, die sich inhaltlich unmittelbar auf die beruflichen Tätigkeiten der Teilnehmer bezogen (hierzu näher in den Entscheidungsgründen). Zusätzlich enthielt das Programm, welches von der Arbeitgeberin im Verwaltungsverfahren vorgelegt worden war, für den 1. April 2008 von 15:00 bis 17:00 Uhr den Programmpunkt "Outdoor".

Anschließend waren lediglich noch "Drinks & Dinner" vorgesehen. Ein von der Klägerin im Berufungsverfahren vorgelegtes Programm unterscheidet sich hiervon insoweit, als der Programmpunkt von 15:00 bis 17:00 Uhr mit "Team Building - Fencing" bezeichnet ist; der anschließende Programmpunkt "Drinks & Dinner" wurde um "Sales Strategy - part 2" ergänzt. Tatsächlich war unter dem Programmpunkt "Outdoor" - in Kooperation mit dem Hotel und einer Event Agentur - einzig ein Workshop "Fechten" organisiert worden. Ein anderer Workshop oder eine andere Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen der Veranstaltung wurde den Mitarbeitern nicht angeboten. Die Arbeitgeberin teilte hierzu mit, dass die Teilnehmer des Meetings hätten wählen können, ob sie an dem Workshop teilnehmen wollten oder nicht; eine Verpflichtung habe nicht bestanden. Tatsächlich teilgenommen hätten 38 Mitarbeiter (einschließlich der Klägerin). Zunächst fanden Einzelwettkämpfe statt, danach traten zwei Mannschaften gegeneinander an. Die Teilnehmer sollten mit ihren Degen Luftballons treffen und zerstechen. Bei diesem Mannschaftswettkampf schlug ein anderer Teilnehmer des Workshops die Klägerin versehentlich mit seinem Degen in die linke Kniekehle. Die Klägerin verspürte unmittelbar nach dem Schlag Schmerzen. Sie wurde noch am selben Abend um ca. 23:00 Uhr von einem Kollegen in die Notambulanz des A. Klinikums gefahren, wo eine leichte Schwellung im Bereich der linken Kniekehle festgestellt und eine Distorsion des linken Kniegelenkes diagnostiziert wurde. Die Klägerin macht geltend, sich bei dem Unfallereignis einen Kreuzbandriss zugezogen zu haben.

Mit Bescheid vom 10. Juli 2008 stellte die Beklagte fest, dass das Ereignis vom 1. April 2008 nicht als Arbeitsunfall anerkannt werde; ein Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung bestehe nicht. Nach ständiger Rechtsprechung sei bei Dienstreisen ebenso wie bei Tätigkeiten am Arbeitsplatz zwischen Betätigungen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis rechtlich wesentlich zusammenhängen und solchen Verrichtungen, die der Privatsphäre des Reisenden zuzurechnen sind, zu unterscheiden. Auch führe nicht jede Weisung des Arbeitgebers dazu, dass die darauf beruhende Handlung des Arbeitnehmers versichert sei. Andernfalls könnte der Arbeitgeber durch Abfassung des Programms mit Teilnahmepflicht des Arbeitnehmers bestimmen, wann Versicherungsschutz bestehe und wann nicht. Bei sportlichen Aktivitäten - wie hier Fechten - handele es sich um Freizeitgestaltung, die klar von der eigentlichen Veranstaltung (Sales-Meeting) abzugrenzen sei und nicht mehr im Zusammenhang mit der betrieblichen (versicherten) Tätigkeit gestanden habe.

Hiergegen erhob der damalige Bevollmächtigte der Klägerin Widerspruch. An dem Workshop Fechten habe auch der Vorgesetzte der Klägerin teilgenommen. Es habe sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt, die von der Arbeitgeberin in Auftrag gegeben worden sei. Vorliegend habe vielleicht keine Pflicht zur Teilnahme bestanden, seitens der Arbeitgeberin sei jedoch sehr wohl eine Teilnahme erwartet worden. Keiner der Teilnehmer des Meetings habe seine Teilnahme an dem Workshop verweigert.

Mit Widerspruchsbescheid vom 28. Oktober 2008 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) sei unter einer Gemeinschaftsveranstaltung eine vom Betrieb veranstaltete Festlichkeit zu verstehen, mit der Zielsetzung der Pflege der Verbundenheit zwischen den Betriebsangehörigen und der Betriebsleitung. Hierfür sei es unerlässlich, dass die Teilnahme allen Betriebsangehörigen zumindest offen stehe. Soweit es aufgrund der Größe oder Struktur eines Unternehmens nicht sinnvoll sei, für die gesamte Belegschaft eine einzige betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vorzusehen, könne auch eine Gemeinschaftsveranstaltung angenommen werden, wenn einzelne Filialen oder Abteilungen jeweils getrennte Veranstaltungen durchführen. An der betrieblichen Zielsetzung fehle es jedoch beim Zusammensein einzelner, ausgewählter Belegschaftsmitglieder. Bei der vorliegenden Veranstaltung hätten lediglich Mitarbeiter des Sales und Marketing Bereichs und Verkaufsmanager teilgenommen. Von einer versicherten Gemeinschaftsveranstaltung könne daher nicht ausgegangen werden. Hinsichtlich der Ausführungen zum geschützten Bereich anlässlich einer Dienstreise werde ergänzend darauf hingewiesen, dass ein Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit objektiv vorliegen müsse. Dies sei hier nicht der Fall.

Dagegen erhob der Bevollmächtigte der Klägerin Klage zum Sozialgericht München (SG) und trug ergänzend vor, dass die Klägerin - wie auch andere Teilnehmer des Meetings - gar kein Interesse an dem Workshop "Fechten" gehabt hätten. Der Workshop sei ausschließlich zur Herstellung der Verbundenheit der Mitarbeiter untereinander und der Unternehmensführung veranstaltet worden. Hinsichtlich der Teilnehmerzahl an dem Workshop sei auf die Teilnehmer des Sales-Meetings abzustellen, da gar nicht alle Betriebsmitglieder der Arbeitgeberin an dem Meeting hätten teilnehmen können. Mitglieder von Lehrgängen oder ähnlichen Veranstaltungen dürften insoweit nicht benachteiligt werden. Schließlich sei nach der Rechtsprechung des BSG bei zu geringer Teilnehmerzahl ein Versicherungsschutz unter Vertrauensschutzgesichtspunkten in Erwägung zu ziehen. Nachfolgend bestellte sich die jetzige Bevollmächtigte der Klägerin und wies darauf hin, dass der Präsident der Sales-Abteilung und Vorgesetzter der Klägerin seine Mitarbeiter ausdrücklich aufgefordert habe, an der Teambuilding-Maßnahme teilzunehmen. Er selbst sowie 37 weitere Mitarbeiter hätten an dem Workshop teilgenommen. Zweck sei es gewesen, die Betriebszusammengehörigkeit und Verbundenheit im Betrieb sowie die Teamfähigkeit zu stärken. Private Zwecke seien mit dem Workshop nicht verfolgt worden. Auf die Angaben der Arbeitgeberin im Verwaltungsverfahren sowie die Rechtsprechung des BSG zur betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung wurde verwiesen.

In der mündlichen Verhandlung erklärte die Klägerin: "An der Team-Building-Maßnahme in N. hat die komplette Abteilung "Sales und Marketing" teilgenommen. Meines Wissens fehlte nur eine Person aus der Abteilung. Ich weiß nicht, ob die eine fehlende Person an der Maßnahme hätte teilnehmen können; der Grund dafür - dass ich das nicht weiß - ist, dass ich neu in der Firma war. Grundsätzlich findet einmal jährlich das große internationale Salesmeeting statt und es wird erwartet, dass alle Mitarbeiter ihre persönlichen Belange zurückstellen und an der Maßnahme teilnehmen. Bei dem Workshop Fechten haben anfangs alle Teilnehmer dieser Maßnahme mitgemacht. Am Anfang fanden Einzelwettkämpfe statt, später haben dann zwei Mannschaften gegeneinander gefochten. Der Unfall ereignete sich beim Fechten dieser zwei Mannschaften. An diesem Mannschaftswettbewerb nahmen die meisten Teilnehmer der Maßnahme teil; soweit ich weiß, fehlten beim Mannschaftswettbewerb nur zwei bis drei Mitarbeiter, die anfangs an den Einzelwettkämpfen noch teilgenommen hatten. Mein Vorgesetzter war bis zum Schluss an dem Wettbewerb beteiligt."

Mit Urteil vom 30. Oktober 2012 ([S 41 U 654/08](#)) wies das SG die Klage ab. Der Workshop "Fechten" habe zum abgrenzbaren und damit unversicherten Freizeitteilprogramm der Dienst- bzw. Fortbildungsreise gehört. Insoweit komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber die Aktivität finanziere oder organisiere. Auch komme es nicht darauf an, ob das Unternehmen die Teilnahme ausdrücklich in das Belieben der Teilnehmer stelle oder deren Teilnahme erwünscht sei. Denn ein sachlicher Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit müsse objektiv bestehen und könne nicht im Belieben des Arbeitgebers stehen. Versicherungsschutz habe auch nicht unter dem Aspekt einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung gestanden. Der Workshop "Fechten" sei weder geeignet noch seitens der Arbeitgeberin wesentlich dazu bestimmt gewesen, die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu pflegen, da dieser Teil der Gesamtveranstaltung faktisch nicht allen Mitarbeitern der Abteilung offen gestanden habe.

Gegen das ihr am 4. April 2013 zugestellte Urteil hat die Bevollmächtigte der Klägerin am 29. April 2013 Berufung eingelegt. Es sei von allen Mitarbeitern erwartet worden, dass sie an der jährlich stattfindenden zweitägigen Veranstaltung einschließlich der Workshops teilnehmen.

In einem Termin zur Erörterung der Sach- und Rechtslage am 8. Juli 2014 hat der Bevollmächtigte der Klägerin vorgetragen, dass von einer besonderen Gefährlichkeit des Workshops "Fechten" nicht ausgegangen werden könne. Bei früheren Veranstaltungen sei nichts passiert. Die Teilnehmer hätten Schutzkleidung getragen und die Veranstaltung hätte unter Aufsicht eines professionellen Fechtlehrers stattgefunden. Im Übrigen sei ein Teilnahmepflicht unserer Rechtsordnung fremd und daher nicht maßgebend.

In der mündlichen Verhandlung am 24. Mai 2016 hat die Klägerin ergänzend angegeben, dass der Programmpunkt "Sales Strategy - part 2/ Drinks & Dinner" in einer Höhle stattgefunden habe. Unter anderem habe der CEO D. H. daran teilgenommen und seine Vorstellungen zu Verkaufsstrategien dargestellt. Die Teilnehmer seien mit einem Bus dorthin gefahren worden. Die Fechtveranstaltung habe in einem Nebenraum zu der vorherigen Marketingveranstaltung stattgefunden. Bei der Fechtveranstaltung sei zunächst vom Fechtlehrer eine kurze Einführung gegeben worden, wie man mit dem Degen umgehe. Danach habe eine Fechtübung 1:1 stattgefunden. Anschließend habe man in zwei Gruppen (Marketing gegen Sales) gegeneinander gefochten. Bei allen Veranstaltungen werde von der Geschäftsleitung darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter dieses Bereichs zwar grundsätzlich Einzelkämpfer seien, sie sich jedoch einem gemeinsamen Ziel unterzuordnen hätten.

Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin beantragt, das Urteil des Sozialgerichts München vom 30. Oktober 2012 sowie den Bescheid der Beklagten vom 10. Juli 2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28. Oktober 2008 aufzuheben und festzustellen, dass es sich bei dem Ereignis vom 1. April 2008 um einen Arbeitsunfall der Klägerin gehandelt hat.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die Prozessakten beider Rechtszüge sowie auf die beigezogene Akte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, insbesondere wurde sie form- und fristgerecht eingelegt ([§§ 143, 151 Sozialgerichtsgesetz - SGG](#)) und bedarf gemäß [§ 144 SGG](#) keiner Zulassung.

Die Berufung der Klägerin ist jedoch unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist als kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage ([§ 54 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 55 Abs. 1 Nr. 1 SGG](#)) zulässig (vgl. BSG, Urteil vom 15. Mai 2012 - [B 2 U 8/11 R](#) -, [BSGE 111, 37](#) und juris Rn. 13 m.w.N.), aber unbegründet. Denn das Ereignis vom 1. April 2008 stellt keinen versicherten Arbeitsunfall dar. Der Bescheid der Beklagten vom 10. Juli 2008 in der Gestalt des Widerspruchbescheides vom 28. Oktober 2008 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

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). 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. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ist danach für einen Arbeitsunfall eines Versicherten im Regelfall erforderlich, dass seine Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang), sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis - dem Unfallereignis - geführt (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität); das Entstehen von länger andauernden Unfallfolgen aufgrund des Gesundheitserstschadens (haftungsausfüllende Kausalität) ist keine Bedingung für die Feststellung eines Arbeitsunfalls (z.B. BSG, Urteil vom 17. Februar 2009 - [B 2 U 18/07 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 31](#) und juris Rn. 9 m.w.N.).

Dabei muss das Vorliegen einer versicherten Verrichtung zur Zeit des Unfalls, das Unfallereignis selbst sowie der Gesundheitserstschaden im Überzeugungsgrad des Vollbeweises, also mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, nachgewiesen sein. Für die Nachweise der Ursachenzusammenhänge zwischen Verrichtung und Unfallereignis sowie zwischen Unfallereignis und Gesundheitserstschaden gilt der Beweismaßstab der (hinreichenden) Wahrscheinlichkeit; die bloße Möglichkeit genügt nicht (BSG, Urteil vom 2. April 2009 - [B 2 U 29/07 R](#) - juris Rn. 16; BSG, Urteil vom 17. Februar 2009 - [B 2 U 18/07 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 31](#) und juris Rn. 12 m.w.N.).

Vorliegend ist die Klägerin zwar als abhängig beschäftigte Mitarbeiterin im Außendienst grundsätzlich nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) gesetzlich unfallversichert. Ihre konkrete Tätigkeit zur Zeit des Ereignisses vom 1. April 2008 (Teilnahme an dem Workshop "Fechten" im Rahmen einer Dienstreise) ist jedoch dieser versicherten Beschäftigung nicht zuzurechnen. Dies ergibt sich für den Senat aus den Grundsätzen der Rechtsprechung des BSG, denen er sich ausdrücklich anschließt und die nachfolgend mit ihrem wesentlichen Inhalt wiedergegeben werden.

Der innere bzw. sachliche Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und der Verrichtung zur Zeit des Unfalls ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG wertend zu ermitteln, indem untersucht wird, ob die jeweilige Verrichtung innerhalb der Grenze liegt, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht. Maßgebend ist, ob die zum Unfall führende Handlung der versicherten Tätigkeit dienen sollte und ob diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird (z.B. BSG, Urteil vom 18. März 2008 - [B 2 U 13/07 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 26](#) und juris Rn. 11 m.w.N.; BSG, Urteil vom 10. Oktober 2006 - [B 2 U 20/05 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 19](#) und juris Rn. 14; BSG, Urteil vom 12. April 2005 - [B 2 U 11/04 R](#) -, [BSGE 94, 262](#) und juris Rn. 13 m.w.N.). Handelte der Beschäftigte zur Erfüllung einer sich aus seinem Arbeitsvertrag ergebenden Verpflichtung, ist dies unmittelbar zu bejahen, bei darüber hinausgehenden Erweiterungen des Versicherungsschutzes, z.B. auf Dienstreisen, bei Betriebssport oder bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen, sind weitere Voraussetzungen zu erfüllen (BSG, Urteil vom 27. Oktober 2009 - [B 2 U 29/08 R](#) -, juris Rn. 11 m.w.N.). Anstelle bzw. ergänzend zum Begriff des sog. inneren oder sachlichen Zusammenhangs spricht das BSG - ohne dass damit eine Änderung in der Sache verbunden wäre - in neueren Entscheidungen davon, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt haben muss und deshalb "Versicherter" ist (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 4/13 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 52](#) und juris Rn. 11, 18; BSG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - [B 2 U 8/14 R](#) -,

SozR 4-2700 § 8 Nr. 55 und juris Rn. 9, 13).

Vorliegend hat zweifelsfrei ein Unfallereignis im Sinne des [§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#) stattgefunden, als ein Arbeitskollege der Klägerin bei dem Workshop "Fechten" mit einem Degen versehentlich in die linke Kniekehle geschlagen hat. Welche konkreten Verletzungen (Gesundheitserstschäden) sich die Klägerin hierbei zugezogen hat, kann der Senat jedoch dahin stehen lassen. Denn die zum Unfall führende Handlung diente nicht der nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versicherten Beschäftigung der Klägerin als Außendienstmitarbeiterin. Vielmehr handelte es sich bei der Teilnahme an dem Workshop "Fechten" um eine Freizeitaktivität und damit um eine eigenwirtschaftliche und unversicherte Verrichtung im Rahmen einer Dienst- bzw. Geschäftsreise (hierzu unter 1.). Die Grundsätze zum Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen (hierzu unter 2.) finden vorliegend ebenso wenig Anwendung wie diejenigen zum Betriebssport (hierzu unter 3.).

1. Bei dem EMEA Sales-Meeting der Arbeitgeberin der Klägerin beginnend ab 31. März 2008 um 17:00 Uhr bis 2. April 2008 um 16:00 Uhr in V. (N.) handelte es sich grundsätzlich um eine Veranstaltung, die als mehrtätige Dienst- bzw. Geschäftsreise der abhängigen Beschäftigung der Klägerin zuzurechnen ist und als solche unter Versicherungsschutz stand. Denn auf der Tagesordnung der Veranstaltung standen - abgesehen von dem Programmpunkt "Outdoor" bzw. "Team Building - Fencing" - ausschließlich berufsspezifische Veranstaltungen, die einen konkreten Fachbezug zu der beruflichen Tätigkeit der Teilnehmer aus den Bereichen Sales und Marketing aufwiesen. Im Einzelnen waren dies am 1. April 2008 (zwischen 9:30 und 15:00 Uhr) die Tagesordnungspunkte "Sales Strategy/ Targets 2008", "Marketing Update und Strategy 2008", "eBooks - Marketing" und "Marketing Initiatives/ Core Metrics". Am 2. April 2008 gab es teilweise unterschiedliche Programme für die Bereiche "Library Relations/ Corporate Team" einerseits und "Trade Sales Team" andererseits. Tagesordnungspunkte waren "Opening/ Finance" und "Regional Team meetings" (gemeinsam), anschließend "Protocols/ eProducts pipeline" und "S.link (PSL Project)" einerseits sowie "Trade Sales Group meeting" andererseits; beendet wurde das mehrtätige Treffen mit dem gemeinsamen Tagesordnungspunkt "Company Results 2007 & Wrap up".

Die Tatsache, dass das streitgegenständliche Ereignis hier während dieser grundsätzlich unter Versicherungsschutz stehenden Dienst- bzw. Geschäftsreise geschehen ist, reicht für sich alleine jedoch zur Begründung eines rechtlich bedeutsamen inneren Zusammenhanges mit der versicherten Tätigkeit (bzw. nach neuerem Sprachgebrauch: zur Erfüllung des Versicherungstatbestandes; vgl. BSG, Urteil vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 4/13 R](#) -, SozR 4-2700 § 8 Nr. 52 und juris Rn. 18) nicht aus. Ein derartiger Zusammenhang wird zwar am Ort der auswärtigen Beschäftigung oftmals eher anzunehmen sein als am Wohn- oder Betriebsort. Einen lückenlosen Versicherungsschutz auf Geschäftsreisen mit der Erwägung, dass der Reisende gezwungen sei, sich an einem fremden Ort in einer fremden Umgebung aufzuhalten, hat das BSG aber stets abgelehnt. Vielmehr kommt es auch hier darauf an, ob die Betätigung, bei der der Unfall eintritt, eine rechtlich bedeutsame Beziehung zu der betrieblichen Tätigkeit am auswärtigen Dienort aufweist, welche die Annahme eines inneren Zusammenhangs rechtfertigt. Auch auf Geschäftsreisen entfällt der Versicherungsschutz, wenn der Reisende sich rein persönlichen, von seinen betrieblichen Aufgaben nicht mehr wesentlich beeinflussten Belangen widmet (BSG, Urteil vom 18. März 2008 - [B 2 U 13/07 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 26](#) und juris Rn. 12 m.w.N.).

Versicherter im Sinne des [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) ist jemand nur, wenn, solange und soweit er den Tatbestand einer versicherten Tätigkeit durch eigene Verrichtungen erfüllt. Eine Verrichtung ist jedes konkrete Handeln eines Verletzten, das (objektiv) seiner Art nach von Dritten beobachtbar und (subjektiv) - zumindest auch - auf die Erfüllung des Tatbestandes der jeweiligen versicherten Tätigkeit ausgerichtet ist. Maßgeblich ist die sog. objektivierte Handlungstendenz (vgl. BSG, Urteil vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 4/13 R](#) -, SozR 4-2700 § 8 Nr. 52 und juris Rn. 14 m.w.N.; BSG, Urteil vom 18. November 2008 - [B 2 U 31/07 R](#) -, juris Rn. 11 m.w.N.).

Eine Tätigkeit als Beschäftigter wird verrichtet, wenn der Verletzte zur Erfüllung eines von ihm begründeten Rechts- und damit Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse seiner Verrichtung diesem und nicht ihm selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen. 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, eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen, der Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (BSG, Urteil vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 4/13 R](#) -, SozR 4-2700 § 8 Nr. 52 und juris Rn. 16 m.w.N.).

Mit ihrer Teilnahme an dem Workshop "Fechten" erfüllte die Klägerin objektiv weder eine Haupt- noch eine Nebenpflicht aus ihrem Arbeitsvertrag als Außendienstmitarbeiterin. Die Tätigkeit des Fechtens hatte mit der beruflichen Tätigkeit der Klägerin offensichtlich nichts zu tun. Fechten wie auch andere aktive sportliche Betätigungen gehörten nicht zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Klägerin, die damals im Bereich "Sales" (d.h. im Verkauf) tätig gewesen ist. Es bestand auch kein besonderer Bezug zu dem Unternehmenszweck der Arbeitgeberin.

Handelte es sich danach nicht um eine betriebsdienliche Tätigkeit, so stand diese grundsätzlich nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Der Workshop "Fechten" stellte hier ein Begleitprogramm dar, das keinen Bezug zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Klägerin aufwies. Dies war offensichtlich und musste auch der Klägerin bewusst sein. Daran ändert sich nichts dadurch, dass das Tagungsprogramm im Übrigen betriebsdienliche Programmpunkte benannte. Der Workshop diene vielmehr erkennbar und abgrenzbar vom übrigen Programm der Unterhaltung, Entspannung und Geselligkeit sowie der Auflockerung der Veranstaltung (vgl. auch: LSG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 27. Mai 2015 - [L 5 U 48/12](#) -, juris zu einem im Tagungsprogramm angekündigten Skifahren; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. August 2011 - [L 3 U 145/09](#) -, juris zu einem Tischtennispiel am Rande einer Fortbildungsveranstaltung; Hessisches LSG, Urteil vom 15. März 2011 - [L 3 U 64/06](#) -, juris sowie LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Oktober 2010 - [L 2 U 70/10](#) -, juris, jeweils zu einem im Rahmen einer Dienstreise als Programmpunkt vorgesehenen Fußballspiel; LSG Hamburg, Beschluss vom 6. Dezember 2007 - [L 3 U 24/07](#) -, juris zu einer Hundeschlittenfahrt im Rahmen einer etwaigen Dienstreise; LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17. Februar 2004 - [L 3 U 175/03](#) -, juris zu einem Snow-Rafting im Rahmen einer Dienstreise; anders: Thüringer LSG, Urteil vom 7. Mai 2008 - [L 3 U 1062/06](#) -, juris zu einem im Rahmen einer Dienstreise als Programmpunkt vorgesehenen Fußballspiel).

Der Senat kann vorliegend nicht erkennen, dass dem Programmpunkt "Fechten" eine Bedeutung zugekommen wäre, der über den

Gesichtspunkt der Unterhaltung, Entspannung und Geselligkeit sowie der Auflockerung der Veranstaltung hinausgegangen wäre. Zwar wird seitens der Klägerin darauf hingewiesen, dass es der Arbeitgeberin um die Zusammengehörigkeit im Team ("Team Building") gegangen sei. Dies ist insoweit in besonderer Weise nachvollziehbar, als die Klägerin hier in einem Team tätig gewesen ist, bei welchem die Mitglieder weder an einem gemeinsamen Betriebsitz tätig gewesen sind noch ansonsten ständig unmittelbar zusammengearbeitet haben. In einer solchen Arbeitsorganisation kommt sicherlich gelegentlich stattfindenden Fachtugungen, bei denen alle Mitarbeiter eines bestimmten Bereichs zusammen kommen, eine besondere Bedeutung im Hinblick auf den kollegialen Austausch zu.

Allerdings macht allein die Tatsache, dass jede gemeinsame Freizeitbeschäftigung bzw. gesellige Zusammenkunft mit Kollegen und/oder Vorgesetzten mittelbar auch dem Betriebsklima, dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der kollegialen Zusammenarbeit und dem kollegialen Austausch zu Gute kommt, was regelmäßig auch im Interesse des Arbeitgebers liegen wird, aus einer - wie hier - privaten Beschäftigung keine zumindest wesentlich betriebsdienliche und damit versicherte Tätigkeit. Der speziellen Art und Weise der Durchführung des Programmpunktes "Fechten" kann vorliegend nichts anderes entnommen werden. Nach den eigenen, für den Senat glaubhaften Angaben der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Landessozialgericht lief die Veranstaltung wie folgt ab: Zunächst erklärte der Fechtlehrer den Teilnehmern den Umgang mit dem Degen, anschließend wurde in Zweiergruppen gegeneinander gefochten und zum Abschluss wurden die Teilnehmer in zwei Gruppen ("Marketing" einerseits und "Sales" andererseits) eingeteilt, die dann gegeneinander antraten. Der Workshop hatte somit Elemente der Unterhaltung und Auflockerung. Der Senat kann hingegen nicht erkennen, dass hierdurch in besonders strukturierter und gezielter Art und Weise konkret Einfluss genommen worden wäre auf die Zusammenarbeit der Mitarbeiter oder ggf. sogar ganz spezieller Mitarbeiter untereinander. Vielmehr wurde den Mitarbeitern ein Event geboten, welches ihnen Spaß bereiten und dadurch die Stimmung auflockern sollte. Einen über diesen Unterhaltungszweck hinausgehenden Charakter, der - anders bzw. weitergehend als bei jedem geselligen Zusammensein - einen (wesentlich) betriebsdienlichen Charakter begründen könnte, vermag der Senat dem Workshop nicht beizumessen. Der Senat kann es daher dahinstehen lassen, ob der Sachverhalt anders zu beurteilen wäre, wenn dem Workshop "Fechten" ein spezielles Konzept zur Förderung der Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander bzw. zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zugrunde gelegen hätte.

Verbleibt es somit bei dem Aspekt der Unterhaltung und Auflockerung des ansonsten fachlich geprägten Tagungsprogramms, ist es nach der Rechtsprechung des BSG, der sich der Senat anschließt, vorliegend unerheblich, dass der Workshop "Fechten" von der Arbeitgeberin der Klägerin organisiert und finanziert worden ist. Denn Veranstaltungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten stehen auch dann nicht unter Versicherungsschutz, wenn sie im räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt oder unterstützt werden (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#) und juris Rn. 13; vgl. auch BSG, Urteil vom 13. Dezember 2005 - [B 2 U 29/04 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 16](#) und juris Rn. 19). Die Teilnahme an Freizeit- und Erholungsveranstaltungen ist nicht deshalb versichert, weil diese vom Unternehmen organisiert und finanziert werden. Stehen - wie hier - Freizeit, Unterhaltung oder Erholung im Vordergrund, fehlt es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang. Es steht einem Arbeitgeber zwar frei, seinen Mitarbeitern entsprechende Veranstaltungen anzubieten; er hat es dadurch jedoch 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 Beschäftigten mit dem Unternehmen gestärkt würde. Ebenso wie die Pflege gesellschaftlicher Beziehungen, auch wenn sie für das Unternehmen wertvoll ist, nicht schon deshalb unter Versicherungsschutz steht, ist die Pflege der persönlichen Beziehungen zur Unternehmensleitung und unter den Beschäftigten trotz günstiger Auswirkungen auf die Arbeit im Unternehmen außerhalb der in den Versicherungsschutz einbezogenen Teilnahme an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem unversicherten persönlichen Lebensbereich zuzurechnen. Denn der Inhalt der versicherten Tätigkeit eines Beschäftigten ergibt sich aus dem dem Beschäftigungsverhältnis typischerweise zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis, nach dem der Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet ist ([§ 611 Abs. 1](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches). Diese Dienste sind die versicherte Tätigkeit (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#) und juris Rn. 21, 26; BSG, Urteil vom 25. August 1994 - [2 RU 23/93](#) -, [SozR 3-2200 § 548 Nr. 21](#) und juris Rn. 22 m.w.N.). Der innere bzw. sachliche Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit ist somit objektiv anhand der vertraglichen Vereinbarungen und des tatsächlichen Geschehens zu prüfen. Eine rechtlich unzutreffende Auffassung des Arbeitgebers und/oder der Beschäftigten, eine bestimmte Verrichtung stehe im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, vermag ebenfalls keinen Versicherungsschutz zu begründen (BSG, Urteil vom 13. Dezember 2005 - [B 2 U 29/04 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 16](#) und juris Rn. 22).

Es kommt auch nicht darauf an, dass bereits im Rahmen der Einladung auf einen Programmpunkt "Outdoor" bzw. später "Team Building - Fencing" hingewiesen worden war. Denn der rein formale Umstand der Aufnahme eines Programmpunktes in die Tagesordnung führt nicht zur Herstellung des rechtlich wesentlichen inneren bzw. sachlichen Zusammenhangs. Anderenfalls würde man es bereits durch ein rein formales Kriterium uneingeschränkt in die Hand des Arbeitgebers legen, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf sonst unversicherte Tätigkeiten und Aktivitäten auszuweiten (Hessisches LSG, Urteil vom 15. März 2011 - [L 3 U 64/06](#) -, juris Rn. 26).

Ebenso spielt es keine Rolle, ob die Arbeitgeberin eine Teilnahme der Klägerin an dem Workshop "Fechten" erwartet oder gewünscht hat oder ob ggf. - was der Senat hier aufgrund der Angaben der Arbeitgeberin ausschließt - sogar eine entsprechende Verpflichtung ausgesprochen worden ist. Denn auch in diesem Fall würde der Umfang des Unfallversicherungsschutzes in das Belieben des Arbeitgebers gestellt. Außerdem würde dies dazu führen, den Versicherungsschutz entgegen dem Grundgedanken der gesetzlichen Unfallversicherung auf einen weiten Teil der privaten Lebenssphäre auszudehnen, was nach der Rechtsprechung des BSG abzulehnen ist. Zumindest wenn es vor allem außerhalb der unmittelbaren betrieblichen Sphäre um eine Erwartungshaltung des Arbeitgebers/Vorgesetzten hinsichtlich der Teilnahme an reinen Freizeit- oder Urlaubsveranstaltungen geht, ist dieses Kriterium nicht geeignet, den im Vordergrund stehenden eigenwirtschaftlichen Aspekt von Freizeit, Unterhaltung und Erholung in den Hintergrund zu drängen. Es gibt viele sehr unterschiedliche aus dem Arbeitsleben abgeleitete gesellschaftliche Erwartungshaltungen, die für den Betroffenen oft einen nicht unerheblichen Druck bedeuten, sich an bestimmten Veranstaltungen, Zusammenkünften sowie Besuchen und Gegenbesuchen zu beteiligen, ohne dass allein deshalb bei einer Teilnahme Versicherungsschutz anzunehmen ist (BSG, Urteil vom 16. März 1995 - [2 RU 17/94](#) -, juris Rn. 23). Auch insoweit ist es abzulehnen, dass der Arbeitgeber über die Formulierung seiner Erwartungshaltung bestimmt, was unter Versicherungsschutz steht und was nicht (vgl. Hessisches LSG, Urteil vom 20. Juli 2015 - [L 9 U 69/14](#) -, juris Rn. 39). Dass es vorliegend kein Alternativprogramm gegeben hat, vermag hieran nichts zu ändern.

Der Senat verkennt hierbei weder den Erwartungsdruck durch den Vorgesetzten, unter dem die Klägerin - zumal am ersten Tag ihrer neuen

Beschäftigung - gestanden hat. Auch ist sich der Senat bewusst, dass jeglicher privater Austausch zwischen Beschäftigten förderlich für deren berufliche Zusammenarbeit ist. Dies gilt sicherlich in besonderem Maße in internationalen Teams wie demjenigen der Klägerin, bei dem nicht alle Mitarbeiter an einem gemeinsamen Betriebsort tätig sind. Aus den genannten Gründen führt dies jedoch nicht dazu, dass die Beschäftigten auch jederzeit unter Versicherungsschutz stehen.

Abschließend ergibt sich kein anderes Ergebnis aus den örtlichen und räumlichen Verhältnissen der Veranstaltung. Der Workshop "Fechten" fand in demselben Hotel in einem Nebenraum zu den zuvor durchgeführten Meetings statt. Erst anschließend wurde die Busfahrt zu der Abendveranstaltung mit Abendessen und Vorstellung der Verkaufsstrategien durch den CEO H. angetreten. Die Teilnahme an dem Workshop war somit keine notwendige Bedingung, um an dem nachfolgenden Programmpunkt teilnehmen zu können. Auch der Klägerin, die verletzungsbedingt ihre Teilnahme an dem Workshop "Fechten" vorzeitig beendet hatte, war eine Teilnahme an der Abendveranstaltung in der Höhle möglich gewesen. Ebenso wenig kommt es nach den dargestellten Grundsätzen darauf an, ob sich an den Workshop "Fechten" noch ein weiterer fachlicher Programmpunkt angeschlossen hat oder nicht. Der Senat kann es daher dahinstehen lassen wie die Ansprache des CEO H. im Rahmen des Abendessens zu werten ist.

Es kann schließlich - ohne dass diesem Aspekt entscheidungserhebliche Bedeutung zukäme - nicht festgestellt werden, dass Beschäftigte durch die hier vertretene Abgrenzung zwischen versicherter Tätigkeit und unversicherter Freizeitaktivität schutzlos gestellt wären. Vielmehr steht es Arbeitgebern frei, für ihre Beschäftigten eine entsprechende private Unfallversicherung abzuschließen, wenn sie ihnen, z.B. auf Dienstreisen, besondere Angebote zur Freizeitgestaltung machen wollen. Auch im vorliegenden Fall hat eine private Versicherung bestanden. Ob diese Versicherung, wie es wünschens- und empfehlenswert wäre, von der Arbeitgeberin abgeschlossen worden ist oder ob die Klägerin zivilrechtlich ihre Ansprüche gegen eine von ihr privat abgeschlossene Unfallversicherung geltend gemacht hat, ist nicht bekannt, kann jedoch mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

2. Die Klägerin stand im Zeitpunkt des Unfallereignisses nicht deshalb unter Versicherungsschutz, weil es sich bei dem Workshop "Fechten" um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hätte.

Die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung kann nach der ständigen Rechtsprechung des BSG der versicherten Beschäftigung dann zugerechnet werden, wenn wenigstens folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Der Arbeitgeber will die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung zur Förderung der Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander und mit ihm durchführen. Er hat zu ihr alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abgegrenzte Abteilungen des Betriebs alle Angehörigen dieser Abteilung eingeladen oder einladen lassen. Mit der Einladung muss der Wunsch des Arbeitgebers deutlich werden, dass möglichst alle Beschäftigten sich freiwillig zu einer Teilnahme entschließen. Die Teilnahme muss ferner vorab erkennbar grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens oder der betroffenen Abteilung offen stehen und objektiv möglich sein. Es reicht nicht aus, dass nur den Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme angeboten wird oder zugänglich ist. Nur in Ausnahmefällen, in denen Beschäftigte von vornherein nicht teilnehmen können, weil etwa aus Gründen der Daseinsvorsorge der Betrieb aufrechterhalten werden muss oder wegen der Größe der Belegschaft aus organisatorisch-technischen Gründen eine gemeinsame Betriebsveranstaltung ausscheidet, muss die umfassende Teilnahmemöglichkeit nicht für alle Mitarbeiter bestehen; dann sind aber alle diejenigen Beschäftigten einzuladen, deren Teilnahme möglich ist (BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) -, juris Rn. 12 m.w.N.).

Die Veranstaltung muss von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, indem sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der Beschäftigten anspricht. Die Teilnahme an Freizeit- und Erholungsveranstaltungen hingegen ist nicht versichert, auch wenn diese vom Unternehmen organisiert und finanziert werden (BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 27/08 R](#) -, juris Rn. 11 m.w.N.; Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#), juris Rn. 30). Die Veranstaltung muss schließlich von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#), juris Rn. 13 m.w.N.). Eine Anwesenheit der Unternehmensleitung während der gesamten Veranstaltung ist nicht erforderlich, grundsätzlich muss die Unternehmensleitung oder müssen Teile von ihr aber an der Veranstaltung teilnehmen, damit die betriebliche Zielsetzung Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten erreicht werden kann (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#), juris Rn. 15 m.w.N.).

Auch von Seiten der Beschäftigten ist eine bestimmte Mindestbeteiligung zu fordern. Allerdings ist eine feste Grenze oder Relation angesichts der Verschiedenartigkeit der von der gesetzlichen Unfallversicherung umfassten Unternehmen aufgrund ihrer Größe und Struktur (z.B. Großbetriebe, Schichtbetriebe, Versorgungsunternehmen usw.) nicht festlegbar, so dass anhand der konkreten Verhältnisse im Einzelfall zu entscheiden ist (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#), juris Rn. 16). Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung die Voraussetzungen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) - [SozR 4-2700 § 8 Nr. 11](#), juris Rn. 13).

Der Grund, betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung einzubeziehen, liegt darin, dass derartige Veranstaltungen zu einem überwiegenden Teil dem Interesse des Unternehmens dienen, den Zusammenhalt und die Verbundenheit in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung zu fördern (BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) -, juris Rn. 11).

Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, die danach durch das gesellige Beisammensein der Betriebsangehörigen geprägt ist (z.B. Weihnachtsfeiern, Betriebsfeste, Betriebsausflüge) und den Zusammenhalt und die Verbundenheit in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung fördern soll, war vorliegend bereits im Ansatz nicht beabsichtigt. Der entsprechende Vortrag der Bevollmächtigten der Klägerin geht insoweit fehl. Vielmehr handelte es sich im Kern um eine fachspezifische Veranstaltung, die sich aufgrund ihres eindeutigen Fachbezugs an Mitarbeiter aus ganz bestimmten Unternehmensbereichen richtete, um diesen konkrete tätigkeits- und aufgabenbezogene Informationen und Kenntnisse zu vermitteln. Allein die Tatsache, dass eine derartige, Schulungs-, Fortbildungs- bzw. Informationszwecken dienende Veranstaltung auch - hier in geringem Umfang - einen Unterhaltungs- und Freizeitanteil aufweist, der ebenfalls vom Arbeitgeber organisiert und finanziert wird, macht aus der Veranstaltung insgesamt oder Teilen der Veranstaltung keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Denn ganz vorrangig diente das Sales-Meeting der betrieblichen Informationsvermittlung, die sich

hier an ganz bestimmte Gruppen von Mitarbeitern richtete.

Demgegenüber gab es vorliegend keine allgemeinen betrieblichen Notwendigkeiten, die eine grundsätzlich gewünschte Teilnahme aller oder hier jedenfalls eines deutlich größeren Teils der Betriebsangehörigen unmöglich gemacht hätte. Hierfür war weder die Größe des Unternehmens verantwortlich noch die Verteilung über verschiedene Standorte oder die Notwendigkeit, die Betriebsbereitschaft in bestimmten Bereichen aufrecht erhalten zu müssen. Der Kreis der Teilnehmer beschränkte sich vielmehr deshalb auf ganz bestimmte Mitarbeiter, weil es sich um eine fachspezifisch ausgerichtete Veranstaltung gehandelt hat. Die Dienst- bzw. Geschäftsreise, die sich aufgrund ihrer fachspezifischen Ausrichtung ganz offensichtlich nur an bestimmte Mitarbeiter richtete, kann nicht im Nachhinein in eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung umgedeutet werden. Eine andere Auslegung würde zudem dazu führen, dass aus nahezu jeder Situation, in der Beschäftigte mit Billigung und Finanzierung durch ihren Arbeitgeber etwas gemeinsam unternehmen, eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung würde. Gerade in Unternehmenszweigen, in denen häufig Dienst- bzw. Geschäftsreisen mit Kontakt zu Arbeitskollegen durchgeführt werden, drohte dem Institut der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung eine unübersehbare und konturlose Ausweitung. Nach der Rechtsprechung des BSG soll außerdem gerade nicht jede Freizeitveranstaltung, die geeignet ist das Betriebsklima zu fördern, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen. Es handelt sich vorliegend nicht um einen Sachverhalt, der demjenigen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung vergleichbar wäre. Eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung liegt bereits aus diesem Grund nicht vor.

Aus Sicht des Senats kommt es daher auf den vom Sozialgericht als maßgeblich erachteten Aspekt, dass der Workshop "Fechten" angesichts der damit verbundenen erheblichen körperlichen Anforderungen an die Fitness und Geschicklichkeit der Teilnehmer sowie der mit dem Fechten verbundene erhöhten Gefahr körperlicher Schäden von vornherein faktisch nicht allen Mitarbeitern offen gestanden habe, gar nicht mehr an. Inhaltlich ist der Auffassung des Sozialgerichts allerdings zuzustimmen. Es war tatsächlich zu erwarten, dass Menschen mit geringer Risikobereitschaft, mangelnder körperlicher Fitness oder Behinderungen von der Ausübung dieser sportlichen Betätigung Abstand nehmen werden. Dies ist dann auch zumindest im zweiten Teil des Workshops (Mannschaftswettkampf) geschehen. Die Klägerin hat selbst glaubhaft angegeben, dass einige Mitarbeiter hieran nicht mehr teilgenommen haben. Somit kann nicht festgestellt werden, dass der Workshop "Fechten" generell geeignet war, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der Beschäftigten anzusprechen.

3. Der Workshop "Fechten" stellte vorliegend ganz offensichtlich keinen Betriebssport dar.

Zur Abgrenzung des unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehenden Betriebssports von anderen sportlichen Aktivitäten hat das BSG in ständiger Rechtsprechung folgende Kriterien aufgestellt: Der Sport muss Ausgleichs- und nicht Wettkampfcharakter haben; er muss regelmäßig stattfinden; der Teilnehmerkreis muss im Wesentlichen auf Angehörige des Unternehmens bzw. der Unternehmen, die sich zu einer Betriebssportgemeinschaft zusammengeschlossen haben, beschränkt sein; Übungszeit und Übungsdauer müssen in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen; die Übungen müssen im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden (BSG, Urteil vom 13. Dezember 2005 - [B 2 U 29/04 R](#) -, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 16](#) und juris Rn. 12).

Vorliegend handelte es sich um eine einmalige Veranstaltung. Es fehlt somit bereits an der Regelmäßigkeit der sportlichen Betätigung. Daher kann der Workshop naturgemäß auch nicht dem körperlichen Ausgleich gegenüber der betrieblichen Tätigkeit dienen. Gerade dieser Ausgleichszweck ist es jedoch, der die Einbeziehung in den Unfallversicherungsschutz rechtfertigt.

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

Die Revision ist nicht zuzulassen, da weder die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat noch das Urteil von einer Entscheidung des Bundessozialgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2016-06-30