

L 17 U 210/20

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
17
1. Instanz
SG Duisburg (NRW)
Aktenzeichen
S 6 U 518/18
Datum
13.02.2020
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 17 U 210/20
Datum
25.05.2022
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 2 U 85/22 B
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Bemerkung

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Duisburg vom 13.02.2020 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Der Kläger begehrt die Anerkennung eines Ereignisses vom 16.08.2018 als Arbeitsunfall.

Der 1970 geborene Kläger ist bei der Firma N als Kommissionierer beschäftigt. Das Unternehmen ist europaweit tätig. Im Wirtschaftsjahr 2017/2018 hat es über 11.000 Mitarbeiter beschäftigt. Es existierten 247 Niederlassungen in Europa mit deutlichem Schwerpunkt in Deutschland (115 Niederlassungen mit 6.150 Personen). Seit ca. 20 Jahren findet einmal jährlich ein Fußballturnier statt. Die teilnehmenden Mannschaften rekrutieren sich aus N-Mitarbeitern. Der Turniermodus sieht wie folgt aus: die Niederlassung, deren Team das Turnier gewonnen hat, führt immer die nächstjährige Veranstaltung durch. Im Jahre 2018 war das die N HR Services; an diesem Turnier nahm der Kläger teil und verdrehte sich hierbei das rechte Knie.

Im Rahmen des Verwaltungsverfahrens füllte die Abteilung N HR Services einen Betriebsveranstaltungsfragebogen aus. In diesem Fragebogen heißt es u.a., dass die Veranstaltung vom 16.06.2018 von Arbeitnehmern anberaumt und geleitet wurde. Es heißt ausdrücklich: Die Veranstaltung wurde nicht von dem Unternehmen oder von dessen Beauftragten anberaumt. Insgesamt hätten nach dem Fragebogen 80 Betriebsangehörige aus ganz Deutschland teilgenommen. Eingeladen wurde zum „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“. Das Turnier erfolgte ohne weitere Programmpunkte. Vorab fand ein Umtrunk und die Auslosung der Gruppen statt. Wegen der Einzelheiten wird auf den Betriebsfragebogen und die Originaleinladung verwiesen.

Mit Bescheid vom 18.09.2018 lehnte die Beklagte die Entschädigung des Unfalles vom 16.06.2018 als Arbeitsunfall ab: Die Beklagte entschädige Arbeitsunfälle im Rahmen der Gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Arbeitsunfall sei ein Unfall, den eine versicherte Person infolge einer versicherten Tätigkeit erleide. Von einer versicherten Tätigkeit sei auszugehen, wenn die Tätigkeit zum Unfallzeitpunkt in einem inneren Zusammenhang mit der eigentlichen, den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit stehe. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen könnten zu den versicherten Tätigkeiten gehören. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung müssten hierzu jedoch alle nachfolgenden genannten Voraussetzungen erfüllt sein: Die Veranstaltung solle die Verbundenheit zwischen Betriebsleitung und Belegschaft pflegen, alle Betriebsangehörigen, wenn auch ohne Teilnahmepflicht, können an der Veranstaltung teilnehmen. Des Weiteren müsse Veranstalter das Unternehmen selbst sein, oder aber Veranstalter seien zwar Betriebsangehörige, die Veranstaltung werde aber vom Unternehmer als Betriebsveranstaltung gebilligt oder gefördert. Auch müsse der Unternehmer selbst anwesend sein oder sich durch einen Beauftragten vertreten lassen.

Gemäß den Angaben des Arbeitgebers sei die Veranstaltung zwar durch den Geschäftsführer des Vertriebes eröffnet worden, dieser habe an der Veranstaltung auch teilgenommen; eine Förderung des Unternehmens habe jedoch nicht stattgefunden. Die Startgebühr habe durch die Teilnehmer selbst bezahlt werden müssen. Auch die Kosten für die Unterbringung hätten selbst organisiert und bezahlt werden müssen. Die Veranstaltung von ihrer Programmgestaltung her, hätte auch geeignet sein müssen, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der Beschäftigten anzusprechen. Ein Fußballturnier stehe nur dann als Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen, auch nicht Sportinteressierte, einbeziehe. Dies sei hier nicht der Fall gewesen. Die Veranstaltung habe für nicht als Fußballspieler teilnehmenden Personen keine Programmpunkte außerhalb des Fußballturniers vorgesehen. Bereits aus der Überschrift der Einladung ergebe sich, dass hier nur ein Teil der Belegschaft angesprochen werde, nämlich der der fußballbegeisterten Personen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass am Tag davor ein Willkommenstrunk sowie die Auslosung der Gruppen geplant gewesen seien. Das Fußballturnier als Betriebssport zu erfassen, scheitere bereits daran, dass es sich um eine einmalige (jährliche) sportliche Betätigung gehandelt habe.

Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch. Es läge eine Gemeinschaftsveranstaltung vor. Das „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ sei eine Veranstaltung, die die Verbundenheit der Teilnehmenden untereinander, aber auch die Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft fördere. Es seien zahlreiche Führungskräfte vor Ort. Es habe zudem eine Vielzahl von Teilnehmern außerhalb des Fußballfeldes gegeben. Das Turnier schaffe es immer wieder, dass die regionale Presse hierüber berichte. Es fände ein länderübergreifender Austausch statt. Auf die Einzelheiten wird verwiesen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 06.12.2018 wies die Beklagte unter Bezugnahme auf den obigen Bescheid den Widerspruch zurück. Im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehe seit der grundlegenden Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 28.11.1961, unter bestimmten Voraussetzungen auch der Betriebssport. Allerdings stünden gemäß dem Urteil vom 13.12.2005 ([B 2 U 29/04 R](#)) Wettkämpfe und Turniere außerhalb der regelmäßigen Übungsstunden nicht unter Versicherungsschutz. Hinsichtlich der Voraussetzungen für eine versicherte Gemeinschaftsveranstaltung im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung werde auf die umfangreichen Ausführungen in dem angefochtenen Bescheid verwiesen.

Hiergegen hat der Kläger am 14.02.2018 Klage erhoben und die Auffassung vertreten, ihm müsse Versicherungsschutz unter dem Gesichtspunkt einer Gemeinschaftsveranstaltung des Unternehmens gewährt werden. Der Kläger sei mit der Teilnahme an der Veranstaltung von sich aus unternehmensbezogen tätig gewesen. Im Intranet der Arbeitgeberin sei für die Veranstaltung geworben worden. Alle teilnehmenden Mannschaften hätten Trikots mit einem aufgedruckten Schriftzug des Unternehmens getragen, wodurch die Zugehörigkeit zum Unternehmen nach außen hin deutlich sichtbar gezeigt wurde. An der Veranstaltung hätten ausschließlich Mitarbeiter des Unternehmens teilgenommen. Die Teilnahme an der Veranstaltung habe Werbezwecken und der Öffentlichkeitsarbeit für das Unternehmen gedient. Auf die Einzelheiten der Schriftsätze wird Bezug genommen.

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid vom 18.09.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06.12.2018 aufzuheben und festzustellen, dass das Unfallereignis vom 16.06.2018 ein Arbeitsunfall war.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, ihr angegriffener Bescheid sei rechtmäßig. Eine elementare Voraussetzung für die Anerkennung einer Gemeinschaftsveranstaltung als versicherte Tätigkeit sei, dass die Veranstaltung die Gesamtheit der Belegschaft ansprechen müsse und für alle Beschäftigten ausgerichtet sein müsse, nicht nur für eine ausgewählte Gruppe (vgl. Urteil des BSG vom 07.12.2004 - [B 2 U 47/03 R](#) -), was anhand einer Gesamtbetrachtung der Umstände zu beurteilen sei. Der Einladung sei zu entnehmen, dass ausschließlich ein Fußballturnier veranstaltet werde und eine Fußballatmosphäre geschaffen werden sollte. Es habe nur ein Spielplan, kein Alternativprogramm für Personen, die kein Interesse an Fußballspielen haben, bestanden. Mitgeteilt werde lediglich, dass für „kleine Gäste“ eine Hüpfburg organisiert sei, damit werde nicht die Gesamtheit der Belegschaft angesprochen. Diese bestehe – laut eigenen Angaben des Unternehmens auf seiner Webseite – aus insgesamt ca. 6.000 Beschäftigten in Deutschland, verteilt über 115 Niederlassungen deutschlandweit. Nach Auskunft des Arbeitgebers hätten 80 Personen aus Deutschland an der Veranstaltung teilgenommen, was nach Auffassung der Beklagten ebenfalls nicht dafür spreche, dass alle Beschäftigten angesprochen werden könnten. Im BSG-Urteil werde diese Veranstaltung zu eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten erklärt: „Veranstaltungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten stünden auch dann nicht unter Versicherungsschutz, wenn sie im räumlichen oder zeitlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit erfolgen und von dem Unternehmer gebilligt oder unterstützt werden“. Unschädlich sei daher, dass das Unternehmen einen wesentlichen Teil der Kosten getragen habe. Soweit vorgetragen werde, dass die Gesamtveranstaltung über eine sportliche Betätigung hinausgehe, weil die Teilnahme Werbezwecke und der Öffentlichkeitsarbeit dienen sollte bzw. eine solche „anzunehmen“ gewesen sei, führe dies ebenfalls nicht dazu, dass die Veranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung anzusehen sei. Auf die weiteren Einzelheiten wird ebenfalls Bezug genommen.

Mit Urteil vom 13.02.2020 hat das Sozialgericht (SG) die Klage abgewiesen. Es ist zu dem Ergebnis gelangt, dass das „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand. Auf die Entscheidungsgründe wird verwiesen.

Gegen das ihm am 24.03.2020 zugestellte Urteil hat der Kläger am 15.04.2020 Berufung eingelegt und wiederholt im Wesentlichen seine Begründung. Soweit das Sozialgericht darauf abstelle, dass aufgrund des Zahlenverhältnisses – mehr als 6000 Mitarbeiter und 80/100 Teilnehmer – nicht davon ausgegangen werden könne, dass durch eine solche Veranstaltung das Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen gestärkt werde, so sei dem entgegenzutreten. Es sei zu berücksichtigen, dass die jeweils entsandten Mannschaften sozusagen stellvertretend für ihren Standort aufträten und somit natürlich auch ein Gemeinschaftsgefühl über die bloße Teilnehmerzahl hinaus anzunehmen sei, sich auf den jeweiligen ganzen Standort und die Region streckten. Es könne demnach nicht auf die bloße Teilnehmerzahl abgestellt werden. Maßgeblich sei vielmehr darauf abzustellen, welchen wirklichen Charakter die Veranstaltung habe. Also hier, einerseits um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken und andererseits als Werbeplattform, um in der Öffentlichkeit auf sich aufmerksam zu machen.

Der Kläger beantragt schriftsätzlich sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Duisburg vom 13.02.2020 abzuändern und den Bescheid vom 18.09.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06.12.2018 aufzuheben und festzustellen, dass das Unfallereignis vom 16.06.2018 ein Arbeitsunfall war.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Ergänzend verweise sie auf die Rechtsprechung des BSG (Urteile vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - und vom 05.07.2016 - [B 2 U 19/14 R](#) -). Vor dem Hintergrund der enumerativ vorliegenden Voraussetzungen sei bereits zweifelhaft, ob das Fußballturnier allen Betriebsangehörigen offen gestanden habe. Zwar wären sämtliche Mitarbeiter zu der unternehmensweiten Veranstaltung eingeladen gewesen. Allerdings handele es sich um ein hochklassiges Fußballturnier, zu dem 14 teilnehmende Mannschaften aus der Zentrale, den Niederlassungen und dem Servicecenter erwartet wurden. Es sei der Wettkampfcharakter, der als Turnier organisierte Veranstaltung betont werde, zu dem alle Mitarbeiter mit ihren Familien eingeladen waren, um den Mannschaften eine tolle Fußballatmosphäre zu bereiten. Das Turnier bewege sich auf sehr anspruchsvollem Niveau und habe sich über acht Stunden hingezogen. Das Turnier sei auch nicht in ein Veranstaltungsprogramm integriert gewesen. Auf die Einzelheiten der Erwiderung wird Bezug genommen.

Am 30.06.2021 hat eine Beweisaufnahme stattgefunden. Hier ist der Kläger zu den Umständen des Fußballturniers angehört worden. Als Zeuge ist der kaufmännische Angestellte K, der in der Zentrale der Firma N Ansprechpartner für das Fußballturnier im Jahre 2018 war, vernommen worden. Auf das Protokoll wird Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 13.07.2021 ist der Kläger auf die Erfolglosigkeit der Berufung hingewiesen worden und sind die Beteiligten (Zustellung an Klägerbevollmächtigten am 19.07.2021) zu der Erwägung des Senates, gemäß [§ 153 Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) durch Beschluss zu entscheiden, gehört worden.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen. Dieser ist Gegenstand der Entscheidungsfindung des Senats gewesen.

II.

Der Senat kann die Berufung nach [§ 153 Abs. 4 SGG](#) durch Beschluss zurückweisen, da er sie einstimmig für unbegründet und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung nicht für erforderlich hält und die Beteiligten entsprechend gehört worden sind.

Die zulässige Berufung ist nicht begründet.

Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger ist durch den angefochtenen Bescheid vom 18.09.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 06.12.2018 nicht beschwert ([§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)). Denn die Beklagte hat zu Recht gegenüber dem Kläger es abgelehnt, den Unfall vom 16.06.2018 als Arbeitsunfall festzustellen. Der Unfall des Klägers auf dem „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ vom 26.5.2016 war kein Arbeitsunfall im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung \(SGB VII\)](#) sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [§§ 2, 3 oder 6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind nach [§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#) zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Ein Arbeitsunfall setzt vor diesem Hintergrund voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb "Versicherter" ist. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben. Die Feststellung eines Arbeitsunfalls setzt zunächst den Nachweis der versicherten Tätigkeit, des Unfalls und des Gesundheitsschadens voraus.

Der Kläger war als Beschäftigter kraft Gesetzes nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versichert. Auch hat er am 16.06.2018 einen Unfall im Sinne der oben wiedergegebenen Legaldefinition erlitten. Seine Verrichtung zur Zeit des Unfalls stand aber nicht in einem sachlichen Zusammenhang zu seiner versicherten Tätigkeit. Der Kläger ist weder seiner Beschäftigung als Kommissionierer nachgegangen noch war das Fußballturnier Bestandteil des von der Beschäftigtenversicherung umfassten Betriebssports oder einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, die ebenfalls unter Versicherungsschutz gestanden hätte.

Eine nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versicherte Tätigkeit als Beschäftigter liegt vor, wenn der Verletzte zur Erfüllung eines mit ihm begründeten Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen (siehe [§ 7 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - SGB IV](#)) zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse der Verrichtung dem Unternehmen und nicht dem Verletzten selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen (hierzu vgl. [§ 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII](#)). Es kommt folglich 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 insofern ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen, oder der Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (BSG, Urteil vom 15.01.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - zit. nach juris Rn. 17 m.w.N.).

Mit seiner Teilnahme am 16.06.2018 am „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ hat der Kläger offenkundig weder eine geschuldete noch eine vermeintliche Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis erfüllt und auch kein unternehmensbezogenes Recht wahrgenommen. Die Ausrichtung Organisation und Ausrichtung des N HR Services des jährlich stattfindenden Fußballturniers begründete für die Beschäftigten weder eine Teilnahmeverpflichtung noch war sie geeignet, einen dahingehenden Anschein zu erwecken.

Unter bestimmten Voraussetzungen stehen allerdings auch Aktivitäten im Rahmen des Betriebssports unter dem Schutz der gesetzlichen

Unfallversicherung. Denn sportliche Betätigungen, die einen Ausgleich für die meist einseitig beanspruchende Betriebsarbeit bezwecken, dienen nicht nur den persönlichen Interessen des Beschäftigten, sondern wesentlich auch denen des Unternehmens, da sie die Gesundheit der Beschäftigten und der Wiederherstellung ihrer Arbeitskraft fördern. Allerdings dient der Betriebssport wesentlich auch eigenen Interessen des Beschäftigten, nämlich der Gesunderhaltung und körperlichen Leistungstüchtigkeit an sich. Nach der Rechtsprechung des BSG (vgl. exemplarisch Urteil vom 13.12.2005 - [B 2 U 29/04 R](#) - zit. nach juris [Rn. 12](#)) erfolgt die erforderliche Abgrenzung des versicherten Betriebssports von anderen sportlichen Aktivitäten nach folgenden Kriterien: 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 zeitlichen und räumlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen und die Übungen müssen im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden. Seine frühere Rechtsprechung, wonach gelegentliche Wettkämpfe mit anderen Betriebssportgemeinschaften außerhalb der regelmäßigen Übungsstunden ebenfalls versichert sein können, hat das BSG mit dieser Entscheidung aufgegeben (a.a.O. Rn. 15). Die Zuordnung einer sportlichen Betätigung zur Beschäftigtenversicherung nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) erfordert vor diesem Hintergrund einen Bezug zum Unternehmen, der nach den oben dargelegten Kriterien zu prüfen ist.

Ein solcher Unternehmensbezug war hier beim „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ nicht vorhanden. Der Senat lässt dabei ausdrücklich offen, ob Fußballturniere wegen ihres Wettkampfcharakters grundsätzlich keinen inneren Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit der daran teilnehmenden Beschäftigten haben können. Das „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ war jedenfalls nicht dem versicherten Betriebssport zuzurechnen, weil es nicht im Rahmen der regelmäßigen, im zeitlichen Zusammenhang der betrieblichen Tätigkeit stehenden Betätigung der Betriebssportgemeinschaft der Firma Bo-frost stattfand. Schon die Einladung zu dem „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ richtete sich nicht an Teilnehmer eines Betriebssports, sondern an fußballinteressierte Mitarbeiter von der Firma N, die sich zu einer Mannschaft (6+1 Spieler pro Mannschaft) zusammenfinden und mitspielen wollen. Es ist auch unstrittig, dass die Einladung auch nicht indirekt der Gewinnung von Teilnehmern an Betriebssportgruppen diene. In dem Turnier kann auch keine eigenständige Aktivität des Betriebssports gesehen werden. Zwar findet es einmal jährlich, also im Wortsinn „regelmäßig“ statt. Jedoch stehen sportliche Betätigungen, die nur einmal jährlich stattfinden, nicht in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden zeitlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit. Der erforderliche Betriebsbezug bestand demnach nicht.

Die Teilnahme an dem „21. Internationales N*Fußballturnier 2018“ kann auch nicht ausnahmsweise aus anderen Gründen der versicherten Beschäftigung des Klägers zugerechnet werden. Eine Verrichtung, die nicht der Erfüllung einer Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis dient oder dienen soll, kann nur dann im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen, wenn der Beschäftigte sie wegen des Beschäftigungsverhältnisses vornimmt, um durch sie zumindest auch dem Unternehmen in nicht offensichtlich untauglicher Weise zu dienen. Diese Zurechnung kann bei der freiwilligen, das heißt rechtlich nicht geschuldeten und vom Unternehmen nicht abverlangten Teilnahme an einer sogenannten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung in Betracht kommen, weil der Beschäftigte wegen seiner Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)) durch seine freiwillige, aber vom Unternehmer erbetene Teilnahme das erklärte Unternehmensinteresse unterstützt, durch die Gemeinschaftsveranstaltung den Zusammenhalt in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung zu fördern (vgl. BSG, exemplarisch Urteil vom 22.09.2009 - [B 2 U 4/08 R](#) - zit. nach juris Rn. 11 f.; Urteil vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - nach juris Rn. 19).

Eine Teilnahme an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann der versicherten Beschäftigung aber nach dieser oben genannten höchstrichterlichen Rechtsprechung nur 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 bzw. alle Angehörigen einer organisatorisch abgegrenzten Abteilung des Betriebs 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 offenstehen und objektiv möglich sein. Es reicht nicht aus, dass nur den Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme angeboten wird oder zugänglich ist. Auf die tatsächliche Anzahl der Teilnehmenden im Sinne einer absoluten Untergrenze kommt es hingegen nicht an ([BSG, Urteil vom 05.07.2016 - B 2 U 19/14 R](#) - juris [Rn.17](#); Urteil vom 07.12.2004 - [B 2 U 47/03 R](#) -, juris).

Das 21. Internationale N* Fußballturnier 2018 fand zwar mit Wissen, Billigung und Unterstützung des Unternehmens statt. Die Veranstaltung entsprach aber schon hinsichtlich des als mögliche Teilnehmer ins Auge gefassten Personenkreises nicht den oben dargelegten Anforderungen. Die Einladung war an alle fußballinteressierten Mitarbeiter der Firma N, die sich zu einer Mannschaft zusammenfinden und mitspielen wollen, gerichtet. Diese sprach nur Personen an, die sich aktiv an den Fußballspielen beteiligen wollten. Die Abteilung N HR Services hat in einen Betriebsveranstaltungsfragebogen u.a. angegeben, dass die Veranstaltung vom 16.06.2018 von Arbeitnehmern anberaumt und geleitet wurde. Es heißt dort ausdrücklich: „Die Veranstaltung wurde nicht von dem Unternehmen oder von dessen Beauftragten anberaumt.“ Insgesamt hätten 80 Betriebsangehörige aus ganz Deutschland teilgenommen. Das Turnier sei ohne weitere Programmpunkte erfolgt. Vorab fand ein Umtrunk und Auslosung der Gruppen statt. Aus der Anhörung des Klägers und der Zeugenvernehmung in der Sitzung vom 30.06.2021 hat sich ergänzend ergeben, dass die Firma N Lebensmittel und Getränke und eine Hüpfburg bezahlt hatte. Aus diesem Umstand der Teilfinanzierung allein, kann jedoch kein Versicherungsschutz hergeleitet werden. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, unterstellt jeder hätte theoretisch an dem Turnier (so Argumentation des Klägers im Rahmen der Anhörung) am Turnier teilnehmen können, so überzeugt dies den Senat im Ergebnis ebenfalls nicht. Denn sowohl Kläger als auch Zeuge haben in der Sitzung ausgesagt, dass es außer dem Foodtruck und der Hüpfburg keine Programmpunkte an diesem Tag gegeben hat. Somit stand die „Teilnahme“ an der Veranstaltung nicht grundsätzlich allen Beschäftigten offen, sie war auch nicht allen grundsätzlich möglich; denn teilnehmen konnten faktisch nur fußballbegeisterte Beschäftigte. Selbst wenn man die, nach Ansicht des Klägers formulierte Einladung zum Fußballturnier nicht wörtlich nehmen würde, also unterstellt, dass wegen der besonderen weiten Verbreitung des Fußballspieles ein allgemein vorhandenes Interesse bestanden hätte und damit eigentlich alle, auch diejenigen, die nur zuschauen wollten, sich durch die Einladung angesprochen fühlen sollten, würde dies nicht zu einer anderen Entscheidung durch den Senat führen. Denn auch diese Annahme ändert nichts daran, dass die Veranstaltung inhaltlich lediglich für einen begrenzten Kreis Interessierter - nämlich fußballinteressierten Beschäftigten - in Betracht kam. Weder die Unternehmen noch die Beschäftigten haben es in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf Tatbestände auszuweiten, die außerhalb der individuell getroffenen Vereinbarungen über den Inhalt des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses liegen und damit grundsätzlich unversichert sind.

In der notwendigen Gesamtschau ist für die Entscheidung des Senates zudem von ausschlaggebender Bedeutung, dass das 21. Internationale N* Fußballturnier 2018 nicht in ein Veranstaltungsprogramm integriert war. Denn eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung muss von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, dadurch zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, dass sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Teil anspricht. Ein Fußballturnier steht daher nur dann als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen, auch die nicht sportinteressierten, einbezieht.

Hiervon abzugrenzen ist hingegen die Teilnahme an reinen Freizeit- und Erholungsveranstaltungen, diese ist selbst dann nicht versichert, wenn sie – wie hier – vom Unternehmen organisiert und finanziert werden. Stehen Freizeit, Unterhaltung oder Erholung im Vordergrund, fehlt es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang (BSG, Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12 /15 R - juris Rn 22; Urteil vom 07.12.2004 - [B 2 U 47/03 R](#) -; LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.10.2019 - [L 3 U 66/18](#) -). Die Veranstaltung am 16.06.2018 sah für nicht an den Fußballspielen teilnehmenden Personen keine Programmpunkte außerhalb des Fußballturniers, etwa eine gemeinsame Abschlussveranstaltung oder ein neben den Turnierspielen stattfindendes Rahmenprogramm mit nicht sportlichen Programmpunkten, vor. Die Bereitstellung eines Foodtrucks und einer Hüpfburg stellt nach Ansicht des Senates kein solches Rahmenprogramm dar. Im Übrigen sollte das Turnier nach Ansicht des Klägers und Zeugen Werbezwecken dienen und Externe auf die Firma N aufmerksam machen. Das heißt umgekehrt, jedermann konnte dieses Turnier besuchen. Auch dieser Umstand – offener Zugang für die allgemeine Öffentlichkeit – lässt den Schutz der Unfallversicherung nach der oben genannten höchstrichterlichen Rechtsprechung entfallen.

Soweit der Kläger schließlich die Auffassung vertritt, bei der Frage, ob es sich um eine versicherte Tätigkeit handele, sei auch zu berücksichtigen, dass die Veranstaltung auch dazu gedient habe, der Firma N als Werbepattform zu dienen, um die Öffentlichkeit auf das Unternehmen aufmerksam zu machen, führt auch dies nicht zu einer anderen Beurteilung. Zwar hat etwa das Landessozialgericht Baden-Württemberg in einem Urteil für die Annahme des Versicherungsschutzes eines Auszubildenden bei der Teilnahme an einem Drachenbootrennen maßgeblich auf einen solchen Aspekt abgestellt und den Versicherungsschutz des dortigen Klägers ausdrücklich damit begründet, dass die Teilnahme an dem Rennen dem Arbeitgeber zu Werbezwecken und der Öffentlichkeitsarbeit zu dienen bestimmt gewesen sei (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 11.01.2012 - [L 6 U 2764/11](#) -, juris). Auch das Landessozialgericht für das Saarland hat in dem vom Kläger angeführten Urteil vom 18.01.2006 - [L 2 U 139/04](#) - in einem ähnlichen Fall die Bejahung von Versicherungsschutz darauf gestützt, dass die Teilnahme an der sportliche Maßnahme als Werbemaßnahme des Unternehmens anzusehen gewesen sei. Dem Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 11.01.2012 lag die Teilnahme an einer jährlich stattfindenden Großveranstaltung im öffentlichen Raum zu Grunde, die für die betroffene Großstadt wichtig und der dortigen Öffentlichkeit allgemein zugänglich war. Das Unternehmen, in dem der dortige Kläger Auszubildender war, hatte nicht nur das Startgeld, die Kosten für Trikots Trainingseinheiten und alle weiteren Kosten komplett übernommen, sondern den Auszubildenden auch deutlich gemacht, dass ihre Teilnahme an der Veranstaltung zu Werbezwecken und zur Nachwuchsgewinnung ausdrücklich erwünscht war. Die erforderlichen Vorbereitungen fanden während der Arbeitszeit statt und am Veranstaltungstag wurde die Arbeitszeit verkürzt etc. und die teilnehmenden Auszubildenden waren auch verpflichtet, an der Veranstaltung ganztägig teilzunehmen. Die dortige Teilnahme des Unternehmens erfolgte gerade auch mit dem Zweck, sich in Abgrenzung zu anderen dort teilnehmenden Unternehmen einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren. In dem Fall, der dem Urteil des LSG für das Saarland zu Grunde lag, ging es ebenfalls um die Teilnahme an einem Drachenbootrennen im Rahmen eines Volksfestes mit sehr großem Zuschauer- und Medieninteresse, dass vom Unternehmen als Plattform zur Eigenwerbung genutzt wurde. Ganz im Vordergrund der sportlichen Betätigung stand auch bei dieser Veranstaltung die öffentlichkeitswirksame und die Aura des Sports nutzende Eigenwerbung des Unternehmens nach außen (LSG Saarland a.a.O., juris Rn. 30).

Vorliegend ist für den Senat aus den Gesamtumständen in keiner Weise erkennbar, dass das Fußballturnier von der Firma N in vergleichbarer Weise als Werbepattform genutzt wurde bzw. eine solche Absicht bestand. Die Veranstaltung fand ausschließlich betriebsintern statt und eine Teilnahme der breiteren Öffentlichkeit mit dem Zwecke der Außendarstellung der Firma war weder vorgesehen noch war die Veranstaltung hierfür ausgelegt. Die Beschäftigten wurden von der Firma N auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Veranstaltung nicht von dem Unternehmen oder von dessen Beauftragten anberaumt worden war. Allein der Umstand, dass möglicherweise in der örtlichen Wochenzeitschrift über die Veranstaltung berichtet werden sollte, wie dies offenbar auch in den vorausgegangenen Jahren der Fall gewesen war, führt nicht dazu, dass sich unter dem Gesichtspunkt der Unternehmenswerbung für die Teilnehmenden eine vergleichbare Unternehmensbezogenheit an dem N-Fußballturnier auch nur ansatzweise herleiten ließe. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus der Aussage des Zeugen K, der bei der Firma N Ansprechpartner für das Turnier war. Danach war der Werbeaspekt für die Firma N nur von untergeordneter Bedeutung („war für uns auch eine Art Werbepattform“) und der eigentliche Sinn des reinen Fußballturniers bestand im Zusammentreffen der teilnehmenden Mitarbeiter des Unternehmens zum Austausch und Kennenlernen.

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

Die Revision wird nicht zugelassen, da die gem. [§ 160 Abs. 2 SGG](#) erforderlichen Voraussetzungen nicht vorliegen.

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-06-10