

L 15 U 440/20

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
15
1. Instanz
SG Detmold (NRW)
Aktenzeichen
S 14 U 397/19
Datum
24.08.2020
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 15 U 440/20
Datum
17.01.2023
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 24.08.2020 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten des Klägers auch im Berufungsverfahren.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um die Anerkennung eines Arbeitsunfalles.

Der am 00.00.0000 geborene Kläger ist seit Juni 1973 im Unternehmen Q. mit Sitz in D., welches sich mit der Herstellung von Präzisions-Tiefziehteilen aus verschiedenen Metallen befasst, beschäftigt; seit ca. 20 Jahren ist er als leitender Angestellter Abteilungsleiter. Die Geschäftsleitung des Unternehmens, einem 1931 gegründeten Familienunternehmen, besteht aus drei Geschäftsführern. Die direkt unterhalb der Geschäftsführungsebene positionierte Management-Ebene besteht aus insgesamt 17 Abteilungsleitern, zu denen der Kläger mit der Funktion eines Abteilungsleiters im Werkzeugbau gehört. Dritte Management-Ebene ist die Meisterbebene mit ca. 25 Beschäftigten. Weltweit beschäftigt das Unternehmen 1.300 Mitarbeiter, am Betriebssitz in D. sind 800 Beschäftigte tätig.

Am 08.10.2018 lud die Geschäftsführung alle Abteilungsleiter schriftlich unter dem Motto „Es ist kalt geworden- cool sein ist Dienstpflicht“- Das wusste auch schon der 1932 geborene Schweizer Aphoristiker Billy, bürgerlich Walter Fürst“ zum „jährlichen Abteilungsleiter-Ausflug“ am 23.11.2018 (Freitag) in den Winterzoo W. ein. In der Einladung heißt es weiter: „Der Zoo W. verwandelt sich von November bis Januar in eine Winterlandschaft mit verschiedenen Attraktionen. Wir wollen uns um 18 Uhr auf einer gemieteten Bahn im Eisstockschießen messen und sehen, wer einen kühlen Kopf behält. Währenddessen gibt es für uns eine Stunde lang Glühwein satt, denn kalte Füße sind lästig, besonders die eigenen (Wilhelm Busch). Zum Aufwärmen geht es anschließend in das Gasthaus C., ebenfalls auf dem B. im Winterzoo. Dort wollen wir uns stärken und den Abend gemeinsam ausklingen lassen“.

Die Kosten der Veranstaltung waren durch das Unternehmen, welches für diesen Abend die gesamte Eisstockbahn gemietet hatte, getragen worden, ebenso wie die Verbringung der Teilnehmer per Taxi von D. nach W..

In unregelmäßigen Abständen werden bei der Q auch Betriebsfeste abgehalten. Im Übrigen finden jährliche abteilungsbezogene Weihnachtsfeiern statt.

Der Kläger rutschte kurz nach Beginn der Veranstaltung gegen 19 h beim Abwurf auf der Eisfläche aus, fiel auf die rechte Schulter und erlitt eine Luxationsfraktur. Das nachfolgende Abendessen fand ohne den Kläger statt und endete gegen 23.30 h.

In dem Auskunftfragebogen vom 21.12.2018 gab die Arbeitgeberin an, die Veranstaltung sei von der Geschäftsleitung veranlasst worden und habe der Verbesserung der Abteilungsleiter-Teambildung gedient. In der Unfallanzeige der Arbeitgeberin vom 22.01.2019 heißt es, bei der Veranstaltung habe es sich um eine Weihnachtsfeier mit dem Hintergrund der Teambildung gehandelt. Ausweislich der Teilnahmeliste, welche der Auskunft beigelegt war, hatten - neben der Geschäftsführung - insgesamt 14 Abteilungsleiter teilgenommen, zwei weitere waren

aus dienstlichen Gründen verhindert gewesen, eine Person hatte abgesagt.

Die Beklagte veranlasste zunächst die Heilbehandlung und zahlte Verletztengeld. Am dem 11.03.2019 nahm der Kläger seine Tätigkeit wieder auf.

Mit Bescheid vom 24.09.2019 lehnte die Beklagte es ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen und führte zur Begründung aus, zwar seien auch betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst. Voraussetzung sei jedoch, dass Ziel der Veranstaltung im Sinne eines angemessenen Gemeinschaftszweckes die Pflege der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander sei, der Unternehmer die betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung selbst veranstalten oder fördern müsse, selbst anwesend sein oder sich durch einen Beauftragten vertreten lassen müsse und zudem die Möglichkeit bestünde, dass alle Betriebsangehörigen an der Veranstaltung teilnehmen könnten. An letzterer Voraussetzung fehle es, da die Veranstaltung nicht für das gesamte Unternehmen, sondern lediglich für Geschäftsleitung und Abteilungsleiter, somit auf einen kleinen Interessenkreis beschränkt gewesen sei und nicht allen Beschäftigten offen gestanden habe; an einer betrieblichen Zielsetzung fehle es insoweit bei einem Beisammensein nur ausgewählter Belegschaftsmitglieder, etwa nur der Führungskräfte.

Den hiergegen erhobenen Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 26.11.2019 mit im wesentlichen gleicher Begründung wie im angefochtenen Bescheid zurück und führte ergänzend aus, durch die Beschränkung des Teilnehmerkreises scheidet eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung aus; allein das Interesse der Unternehmensleistung, dass sich aus Veranstaltungen wie der vorliegenden auch eine Motivation zur Leistungssteigerung ergäbe und hierdurch die persönliche Verbundenheit einer Gruppe von Beschäftigten mit dem Unternehmen gestärkt würde, reiche nicht aus.

Hiergegen hat der Kläger am 24.12.2019 Klage bei dem Sozialgericht Detmold erhoben.

Der Kläger hat geltend gemacht, es sei nicht erforderlich, dass eine vom Unternehmen getragene Veranstaltung allen Betriebsangehörigen offen stehe; bei der fraglichen Veranstaltung sei es nicht um Betriebssport und auch nicht um betriebliches Wintervergnügen gegangen. Vielmehr habe es sich um eine dienstliche Veranstaltung gehandelt, die den Zweck beinhaltet hätte, die wichtigen Sekundärqualifikationen wie Teambildung und die Kommunikationsfähigkeit der Abteilungsleiter untereinander zu fördern. Auch sei in dem Einladungsschreiben von einer Dienstpflicht die Rede gewesen. Bei einem Familienbetrieb mit geringer Fluktuation von Mitarbeitern werde Kommunikation, Loyalität und Verbundenheit mit dem Unternehmen groß geschrieben. Bei einer Einladung der Unternehmensleitung fühle man sich verpflichtet teilzunehmen. Man könne die Teilnahme zwar ablehnen, dies sei aber unüblich.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 24.09.2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2019 zu verurteilen, den Unfall vom 23.11.2018 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat auf die Ausführungen ihrer Verwaltungsentscheidungen verwiesen und ausgeführt, eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung könne nicht angenommen werden; soweit dem Kläger Verletztengeld ausgezahlt worden sei, sei diese Leistung ebenso wie die Heilbehandlung nur vorläufig erbracht worden und könne ein Rechtsanspruch hieraus nicht hergeleitet werden. Ein Anerkenntnis eines Arbeitsunfalles sei hierin nicht zu sehen. Ebenso wenig könne unter Einbeziehung des Einladungsschreibens davon ausgegangen werden, dass es sich um eine dienstliche Veranstaltung gehandelt habe. Die Veranstaltung sei nach Dienstende durchgeführt worden und Ziel seien das gesellige Beisammensein und anschließende Abendessen gewesen.

Mit Urteil vom 24.08.2020 hat das Sozialgericht die angefochtenen Bescheide aufgehoben und die Beklagte verurteilt, das Ereignis vom 23.11.2018 als Arbeitsunfall anzuerkennen. In den Entscheidungsgründen hat es ausgeführt:

„Die als kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage statthafte Klage ist zulässig und auch begründet.

Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 24.09.2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2019 war aufzuheben, weil er den Kläger in seinen Rechten verletzt (§ 54 Abs. 2 Satz 1 Sozialgerichtsgesetz -SGG-). Der Kläger hat nämlich am 23.11.2018 einen in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Arbeitsunfall nach § 8 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch -SGB VII- erlitten, als er im Rahmen des Firmenevents beim Eisstockschießen auf die rechte Schulter stürzte und sich eine Verletzung dieser zuzog.

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. Von daher setzt ein Arbeitsunfall voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Ereignis den Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb versichert ist. Der Verrichtung muss dabei ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv oder rechtlich wesentlich verursacht haben (BSG, Urteil vom 05.07.2016 -B 2 U 19/14 R- mit weiteren Nachweisen).

Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Der Kläger hat am 23.11.2018 einen Körperschaden erlitten, welcher auf seine Verrichtung während des Abteilungsleiterausfluges zurückzuführen ist. Die Teilnahme erfüllt auch das hier allein streitige Tatbestandsmerkmal der versicherten Beschäftigung des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, weil sie in innerem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Abteilungsleiter stand.

Eine nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherte Tätigkeit als Beschäftigter liegt vor, wenn der Verletzte zur Erfüllung eines von ihm begründeten Rechtsverhältnisses eine Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse seiner Verrichtung diesem unmittelbar zum Vor- oder Nachteil gereichen. Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns

des Verletzten in das Unternehmen eines anderen und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass eine eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll. Eine Beschäftigung wird daher ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrundeliegenden 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 (BSG, Urteil vom 23.04.2015 -[B 2 U 5/14 R](#)-; BSG, a. a. O. mit weiteren Nachweisen).

Eine den Versicherungsschutz als Beschäftigter begründende Tätigkeit ist nach ständiger Rechtsprechung auch die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, etwa einer betrieblichen Weihnachtsfeier. Insoweit unterstützen die in das Unternehmen eingegliederten Beschäftigten durch ihre von der Unternehmensleitung gewünschte oder geforderte Teilnahme das von ihr dadurch zum Ausdruck gebrachte Unternehmensinteresse, die betriebliche Verbundenheit zu fördern; vor diesem Hintergrund rechtfertigt der Schutzzweck der Beschäftigtenversicherung es, die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Bestandteil der versicherten Tätigkeit zu betrachten (ständige Rechtsprechung des BSG).

Bei der am 23.11.2018 ab 18.00 Uhr durchgeführten Veranstaltung des Eisstockschießens handelte es sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Die im angefochtenen Bescheid vom 24.09.2019 dargelegten Voraussetzungen für die Annahme betrieblicher Gemeinschaftsveranstaltungen entsprachen der früheren höchstrichterlichen Rechtsprechung, sind aber mittlerweile durch aktuelle Rechtsprechung zu relativieren.

Grundvoraussetzung ist zunächst, dass die Veranstaltung im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung stattfand, was bedeutet, dass die Unternehmensleitung zwar nicht selbst Veranstalter sein muss, sondern es genügt, dass sie die Veranstaltung billigt; die Durchführung einer Veranstaltung als betriebliche muss von der Unternehmensleitung gewollt sein; soweit Veranstaltungen in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens durchgeführt werden, genügt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert. Da im vorliegenden Fall die Unternehmensleitung zu der Veranstaltung eingeladen hatte, den Transport zu dieser organisiert und auch sämtliche Kosten getragen hatte, ist dieses Kriterium nicht weiter zu problematisieren. Ebenso wenig ist das weitere Kriterium, die Unternehmensleitung persönlich müsse an der Feier teilnehmen, fraglich, wobei hier nach aktueller Rechtsprechung (BSG, Urteil vom 05.07.2016) an diesem Kriterium nicht länger festzuhalten ist, so dass die Teilnahme an Veranstaltungen, die nur der Kontaktpflege bzw. Pflege der Verbundenheit der Beschäftigten untereinander dienen, grundsätzlich entgegen der früheren Rechtsprechung kein den Versicherungsschutz mehr ausschließendes Kriterium ist (vgl. zur früheren Rechtsprechung BSG, Urteil vom 26.10.2004 -[B 2 U 16/04 R](#)-). Wie das BSG zuletzt betonte, müssen betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen (dies zum dritten Kriterium) einen betrieblichen Zweck verfolgen, wofür es nunmehr ausreichend ist, wenn durch sie das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt wird; dass gerade die Betriebsleitung im Rahmen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung persönlichen Kontakt herstellen können muss, wird mit Blick auf die veränderte Arbeitswelt nunmehr höchstrichterlich nicht mehr für notwendig erachtet.

Ausgehend hiervon ist auch die weitere, von der Beklagten statuierte Voraussetzung, alle Betriebsangehörigen müssten an der Veranstaltung teilnehmen können, zu relativieren, da ein unfallversicherungsrechtlich schützenswerter betrieblicher, dem Unternehmen dienender Zweck auch dann erreicht und gefördert wird, wenn kleinere Untergliederungen eines Betriebes Gemeinschaftsveranstaltungen durchführen und die Teilnahme der Betriebsleitung hieran nicht erfolgt. Insoweit wird es vom Schutzzweck des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) her ausreichend gesehen, dass durch eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung die Verbundenheit und das Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten auch im jeweiligen Sachgebiet oder Team gefördert wird; notwendig ist nicht mehr, dass alle Betriebsangehörigen teilnehmen können, notwendig ist, dass die Feier allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jeweiligen Teams offen steht. Dabei ist für die unter Unfallversicherungsschutz zu stellende Untergruppierung auch keine „vertikale“ Gliederung zu fordern, vielmehr können als Abteilung oder Gruppe auch Betriebsangehörige mit gleichartigen Funktionen, vorliegend die Abteilungsleiter, aufgefasst werden. Ein derartiger Fall lag der Entscheidung des BSG vom 27.02.1985 ([2 RU 42/84](#)) zugrunde. Mit dieser Entscheidung hatte das BSG die vorinstanzliche Entscheidung des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 16.02.1983 ([L 3 U 53/82](#)) aufgehoben; dieses hatte ein gemütliches Beisammensein von Abteilungsleitern und Substituten als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen und zur Begründung ausgeführt, die Veranstaltung sei darauf gerichtet gewesen, die betriebliche Zusammenarbeit zu fördern und von der Unternehmensleitung, welche nicht nur die Kosten übernommen hatte, getragen worden; es bestehe insoweit kein Anlass, die Abteilungsleiter und Substituten nicht als eine Abteilung oder Gruppe anzusehen, deren Zusammenkunft nach der Rechtsprechung als Gemeinschaftsveranstaltung gewertet werden könne. Hierzu hat das BSG im Urteil vom 27.02.1985, dessen Leitsatz, „ein gemütliches Beisammensein von Abteilungsleitern und Substituten auf Einladung der Geschäftsführung ist keine der versicherten Tätigkeit zuzurechnende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung“ der im hiesigen Urteil vertretenen Auffassung zu widersprechen scheint, ausgeführt, dass das Landessozialgericht zwar zutreffend davon ausgehe, dass nach den in der Rechtsprechung des BSG aufgestellten Grundsätzen eine dem Unfallversicherungsschutz unterliegende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Umständen auch in der Veranstaltung einzelner Abteilungen oder Gruppen eines Unternehmens gesehen werden könne; die grundlegende Fallgestaltung wurde damit vom BSG grundsätzlich als schützenswert nach den Umständen des Einzelfalles angesehen. Die Ablehnung von Unfallversicherungsschutz im verschiedenen Fall erfolgte lediglich vor dem Hintergrund, dass dem früher geforderten Kriterium, die Veranstaltung müsse der Pflege der Verbundenheit zwischen Betriebsleitung und Belegschaft dienen, nicht Genüge getan war, weil es einer betrieblichen Zielsetzung im Hinblick auf eine Förderung der Verbundenheit zwischen Betriebsleitung und Betriebsangehörigen mangels Teilnahme der Unternehmensleitung mangelte; von letzterer Voraussetzung ist indes das BSG, wie dargelegt, abgekehrt, so dass das erkennende Gericht anknüpfend an die seinerzeitige Entscheidung des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz auch betriebliche Veranstaltungen, zu denen lediglich eine homogene Gruppe, hier von Abteilungsleitern, eingeladen ist, als unter Unfallversicherungsschutz stehend beurteilt.

Unabhängig davon durfte der Kläger nach seinem Empfängerhorizont und den betrieblichen Gepflogenheiten zumindest berechtigt annehmen, ihn treffe eine Pflicht zur Teilnahme an der von der Unternehmensleitung organisierten Veranstaltung. Diese mag zwar keine aus dem Beschäftigungsverhältnis unmittelbar resultierende Haupt- oder Nebenpflicht des Rechtsverhältnisses sein, nach dem Inhalt des Einladungsschreibens, in welchem von der Dienstplicht die Rede ist, durfte der Kläger zumindest annehmen, er dürfe sich ohne wichtige Gründe der Teilnahme nicht entziehen. Dies hat der Kläger überzeugend und glaubwürdig im Termin zur mündlichen Verhandlung unter Hinweis darauf, es handele sich um ein familiengeführtes Unternehmen, in welchem Kommunikation, Loyalität und Verbundenheit mit dem Unternehmen groß geschrieben würden, dargelegt und darauf hingewiesen, bei ständiger Unternehmensübung, seitens der Geschäftsleitung zu derartigen Veranstaltungen einzuladen, fühle man sich vor diesem Hintergrund verpflichtet.

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

Gegen das am 03.09.2020 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 18.09.2020 Berufung eingelegt.

Unter Wiederholung und Vertiefung ihrer bisherigen Argumentation macht sie geltend, die mit der Veranstaltung allein einhergehende Zielsetzung der Förderung des Kontakts zwischen den Führungskräften unter Ausschluss der übrigen Arbeitnehmerschaft genüge nicht, um gesellige Zusammenkünfte der betrieblichen Tätigkeit zuzuordnen. Es habe sich nicht um einen Teambuildingprozess gehandelt, sondern lediglich um ein gemütliches Zusammensein/ Gratifikation im Kreis der Führungskräfte, deren Teilnahme freiwillig gewesen sei. Es habe sich daher nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung im Sinne der BSG-Rechtsprechung gehandelt. Hierzu hat sie auf Urteile des BSG vom 28.07.1977 ([2 RU 49/76](#)) und vom 27.02.1985 ([2 RU 42/84](#)) sowie vom 28.03.1985 ([2 RU 47/83](#)) verwiesen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 24.08.2020 zu ändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Veranstaltung habe sich an die gesamte Leitungsebene gerichtet, also an sämtliche Abteilungsleiter sowie die darüber liegende Ebene der Geschäftsführer. Bis auf einen Abteilungsleiter, seien zwei Teilnehmer, die nicht erschienen seien, aus betrieblichen Gründen an der Teilnahme gehindert gewesen. Die Veranstaltung habe auch der Teambuilding gedient und zur Auflockerung der Atmosphäre im Hinblick auf die später im Rahmen der Veranstaltung beim Abendessen geführten betrieblichen Gespräche beitragen sollen. Auch sei innerhalb der Leitungsebene von einer Pflicht zur Teilnahme auszugehen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichts- und Verwaltungsakten Bezug genommen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet.

Das Sozialgericht hat der zulässigen kombinierten Anfechtungs- und Verpflichtungsklage ([§ 54 Abs. 1](#), [56 SGG](#)) zu Recht stattgegeben. Der angefochtene Bescheid vom 24.09.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.11.2019 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten ([§ 54 Abs. 2 S. 1 SGG](#)). Der Kläger hat am 23.11.2018 einen in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Arbeitsunfall erlitten.

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. Ein Arbeitsunfall setzt daher voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb "Versicherter" ist (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang). 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 (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität; ständige Rechtsprechung vgl. BSG Urteil vom 30.03.2017 - [B 2 U 15/15 R](#) - juris.de Rn. 14 m.w.N.; BSG, Urteil vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - juris Rn. 14 m.w.N).

Der Kläger hat am 23.11.2018 bei dem Sturz auf der Eisfläche beim Eisstockschießen mit dem Aufkommen auf dem Boden durch eine Einwirkung von außen einen Gesundheitserstschaden in Form einer Luxationsfraktur der rechten Schulter erlitten. Er war grundsätzlich als Beschäftigter (Abteilungsleiter Werkzeugbau bei der Firma Q) kraft Gesetzes nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versichert. Seine Verrichtung zur Zeit des geltend gemachten Unfallereignisses - der Teilnahme an dem Eisstockschießen - stand in einem sachlichen Zusammenhang zur nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versicherten Tätigkeit, denn das Eisstockschießen war - entgegen der Ansicht der Beklagten - Bestandteil einer von der Beschäftigtenversicherung umfassten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung.

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 (vgl. [§ 7 Abs. 1](#) des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV -) zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse der Verrichtung dem Unternehmen und nicht dem Verletzten selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen (vgl. [§ 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII](#)). Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns des Verletzten in das Unternehmen eines anderen und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll. Eine Beschäftigung i.S. des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) wird daher ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis 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 (vgl. BSG Urteile vom 30.03.2017 - [B 2 U 15/15 R](#) - juris Rn. 15; vom 15.11.2016 [a.a.O](#) - juris Rn. 17; und vom 28.06.2022 - [B 2 U 8/20 R](#) - juris Rn. 15 jeweils m.w.N.).

Vorliegend hat der Kläger mit seiner Teilnahme an der Veranstaltung/Eisstockschießen ersichtlich keine geschuldete (arbeitsvertragliche) Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis als Abteilungsleiter und dem damit einhergehenden Tätigkeitsprofil erfüllt und auch kein unternehmensbezogenes Recht (z.B. im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung) wahrgenommen. Die Ausführungen des Sozialgerichts hierzu, dass aus der Überschrift „Cool sein ist Dienstpflicht“ der Kläger insoweit nach seinem Empfängerhorizont eine dienstliche Verpflichtung zur Teilnahme ableiten können, wird dem offensichtlich humorvollen Kontext der Formulierungen des Einladungsschreibens nicht gerecht und lässt den Schluss auf eine arbeitsvertragliche Pflicht nicht zu.

Das unfallbringende Eisstockschießen kann hier jedoch als Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung der versicherten

Beschäftigung zugerechnet werden.

Dies kann bei der freiwilligen, d.h. rechtlich nicht geschuldeten und vom Unternehmen nicht abverlangten Teilnahme an einer sog. 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 zu fördern (vgl. BSG Urteil vom 22.09.2009 - [B 2 U 4/08 R](#) - juris.de Rn. 11). Die in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliederten Beschäftigten unterstützen durch ihre von der Unternehmensleitung gewünschte Teilnahme das Unternehmensinteresse, die betriebliche Verbundenheit zu stärken. Dieses unternehmensdienliche Verhalten rechtfertigt es, die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Bestandteil der aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses geschuldeten versicherten Tätigkeit i.S. des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) zu betrachten (vgl. zuletzt BSG, Urteile vom 28.06.2022 - [B 2 U 8/20 R](#) - juris Rn. 13; vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - juris Rn. 19 und vom 05.07.2016 - [B 2 U 19/14](#) - juris Rn. 13, jeweils m.w.N.).

Eine Teilnahme an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann der versicherten Beschäftigung aber nur unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden. Das BSG verlangt in ständiger Rechtsprechung (vgl. BSG Urteil vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - juris Rn. 20 ff m.w.N.; vergl. auch Bayerisches LSG vom 24.05.2016 - [L 3 U 170/13](#) - juris Rn. 40 ff; LSG Hamburg vom 17.02.2015 - [L 3 U 31/12](#) - juris Rn. 24 ff), dass der Arbeitgeber die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung durchführt oder durchführen lässt. Er hat zu ihr alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abgegrenzte Abteilungen des Betriebs alle Angehörigen dieser Abteilung einzuladen oder einladen zu lassen. Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Dienststellen verfügt, genügt es, dass die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter fungiert. Insoweit hat das BSG z.B. ausdrücklich eine im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung von einem Sachgebiet veranstaltete Weihnachtsfeier unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestellt, wenn die Teilnahme allen Angehörigen des Sachgebiets offensteht und die Sachgebietsleitung teilnimmt (vgl. BSG vom 05.07.2016 [a.a.O.](#), Rn 14-15 m.w.N.). Mit der Einladung muss der Wunsch des Arbeitgebers deutlich werden, dass möglichst alle Beschäftigten sich freiwillig zu einer Teilnahme entschließen. Die Teilnahme muss daher 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. 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 oder nicht zweckdienlich ist, muss die umfassende Teilnahmemöglichkeit nicht für alle Mitarbeiter bestehen. Grundsätzlich ist erforderlich, dass eine Veranstaltung alle Betriebsangehörigen bzw. den Angehörigen der organisatorischen Einheit, auch z. B. die nicht sportinteressierten, einbezieht. An dem ursprünglich geforderten weiteren Kriterium der Teilnahme der Unternehmensleitung selbst an der Veranstaltung hat das BSG nicht mehr festgehalten (vgl. Urteil vom 05.07.2016 - [B 2 U 19/14 R](#) - juris Rn. 16 f.).

Allerdings müssen betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen nach wie vor im Interesse des Arbeitgebers liegen und einen betrieblichen Zweck verfolgen. Die von der Unternehmensleitung getragene, in ihrem Einvernehmen durchgeführte Veranstaltung muss darauf abzielen, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten, die Stärkung des Wir-Gefühls und die Kommunikation untereinander zu fördern. An diesem betrieblichen Zusammenhang fehlt es, wenn stattdessen Freizeit, Unterhaltung, Erholung oder die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen im Vordergrund steht. Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung die genannten Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung aller tatsächlichen Umstände erforderlich (vgl. BSG Urteile vom 28.06.2022 [a.a.O.](#), Rn 21 m.w.N.; vom 15.11.2016 [a.a.O.](#), Rn. 20 ff m.w.N.; vom 05.07.2016 [a.a.O.](#) - Rn. 14 jeweils m.w.N.)

Nach Maßgabe der genannten Grundsätze handelte es sich bei der Teilnahme an dem Eisstockschießen um eine betriebliche und damit versicherte Gemeinschaftsveranstaltung.

Dabei ist zunächst festzuhalten, dass die Veranstaltung von der Unternehmensleitung nicht nur gefördert oder in ihrem Einvernehmen stattgefunden hat, sondern von ihr selbst initiiert und organisiert worden ist. Der sportliche Teil des Eisstockschießens gehörte zu dem Gesamtprogramm der Veranstaltung vom 23.11.2018, wie es sich aus dem Einladungsschreiben ergibt, also dem winterlichen Sportereignis selbst und dem anschließenden gemeinsamen Abendessen im Restaurant. Bereits die Einbettung in ein Programm und der Ausgestaltung im Übrigen mit der optischen winterlichen Atmosphäre und dem Angebot von Glühwein spricht für ein der Jahres- und Weihnachtszeit angepasstes Event, welches schon der äußeren Betrachtung nach, wesentliche Elemente einer klassischen Weihnachtsfeier, mit deren Ermöglichung der Arbeitgeber regelmäßig auch seine Wertschätzung für Mitarbeiter zum Ausdruck bringt, aufweist. Es ist für den Senat nicht ersichtlich, dass insoweit für die Veranstaltung lediglich Geselligkeit und Freizeitgestaltung im Vordergrund gestanden haben könnten.

Die Beschränkung der Teilnehmer auf einzelne Abteilungen oder sachbereichsinterne Gruppen und organisatorische Einheiten schließt nach der Rechtsprechung des BSG eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung entgegen der Ansicht der Beklagten, deren Vortrag im Übrigen jegliche Überlegungen zu der aktuellen Rechtsprechung des BSG vermissen lässt, nicht aus. Dabei ist es bereits aufgrund der Größe des Betriebs und der Mitarbeiteranzahl nachvollziehbar, dass Betriebsfeste und ähnliche Veranstaltungen nicht immer als Gesamtveranstaltung mit allen Betriebsangehörigen durchgeführt werden, sondern auch abteilungsbezogen organisiert werden. Offensichtlich meint die Beklagte, dass der Teilnehmerkreis derartiger Veranstaltungen alle Gruppen der Beschäftigten und damit immer alle oder mehrere Hierarchie-Ebenen umfassen müsse und dass eine Veranstaltung, die lediglich einer bestimmten Führungsebene offensteht, keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sein kann. Eine solche Pflicht zur hierarchieübergreifenden Ausgestaltung von betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen vermag aber der Senat - unabhängig von der Tatsache, dass hier zumindest zwei Hierarchieebenen - die der Geschäftsführung und die der Abteilungsleiter - vollständig erfasst und eingeladen waren, aus der zitierten höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht abzuleiten. Es ist nicht erkennbar, warum die Führungsebene der Abteilungsleiter, wie sie konzeptionell bei der Arbeitgeberin des Klägers darstellbar ist, nicht als funktionelle organisatorische Einheit, deren harmonisches Zusammenwirken auch mit einer positiven Außendarstellung und einer Vorbildfunktion für die Belegschaft verbunden sein dürfte, betrachtet werden soll. Der Senat hegt auch keinen Zweifel daran, dass bei einer lebensnahen Betrachtung einer derartigen Zusammenkunft der Führungsebene in Anwesenheit der Inhaber-Geschäftsführung eines Familienbetriebes trotz des Eventcharakters jedenfalls bei dem anschließenden Essen firmenbezogene Themen angesprochen werden sollten, und dass auch eine Interaktion der einzelnen Manager im Sinne von Teambuilding, aber auch der Auslotung der Fähigkeiten, sich solchen „Herausforderungen“ zu stellen, seitens der Geschäftsführung angestrebt war. Die

Intention der Förderung der Kommunikation und Teambildung war von der Arbeitgeberin ausdrücklich angeführt worden und ist nach Ansicht des Senats bei Gesamtbetrachtung aller Umstände nicht in Zweifel zu ziehen. Dies gilt umso mehr, als die Geschäftsführung hier selbst Initiator der Veranstaltung gewesen ist und offenbar auch genau nachgehalten wurde, aus welchen Gründen einzelne Abteilungsleiter abgesagt hatten. Dass dies alles in einer etwas aufgelockerten weihnachtlichen Atmosphäre stattgefunden hat, steht der betrieblichen Zweckrichtung der Veranstaltung jedenfalls nicht entgegen. Letztlich ist die Anerkennung einer auf die beiden oberen Hierarchieebenen beschränkten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung auch konsequent, wenn man mit der Rechtsprechung des BSG abteilungs- oder teambezogene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen anerkennt. An solchen Gemeinschaftsveranstaltungen kleinerer betrieblicher Einheiten wird die oberste Führungsebene regelmäßig nicht teilnehmen. Die Stärkung betrieblicher Verbundenheit oder eines „Wir-Gefühls“ wird der Betriebsleitung bei größeren Unternehmen regelmäßig nur dadurch gelingen, dass sie entsprechende unternehmerische Werte und Ziele in der nachgeordneten Führungsebene verankert und diese damit betraut, die entsprechenden Werte und Ziele in einzelne Abteilungen und Teams zu transportieren. Damit verfolgt eine auf die beiden oberen Hierarchieebenen beschränkte Veranstaltung, wie hier, ebenso einen betrieblichen Zweck wie eine abteilungs- oder teambezogene Veranstaltung.

Die von der Beklagten angeführten Urteile des BSG von 1977 und 1985 stützen ihr Berufungsvorbringen nicht. Wie das Sozialgericht zutreffend dargelegt hat, beziehen sich die dortigen Ausführungen, wonach ein gemütliches Zusammensein weniger ausgesuchter leitender Angestellter keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung darstelle, auf der damaligen und durch das Urteil des BSG vom 05.07.2016 [a.a.O.](#) letztlich aufgegebenen Auffassung, dass bei einer solchen Veranstaltung immer auch die Verbundenheit zwischen der Betriebsleitung und der gesamten Belegschaft zum Ausdruck kommen muss und daher die Teilnahme an Veranstaltungen, die nur der Kontaktpflege bzw. der Verbundenheit der Beschäftigten untereinander dienen, selbst unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Erwartungshaltungen, keinen Versicherungsschutz begründen sollte. Hierzu hat das BSG jedoch nunmehr klargestellt, dass es für ein betriebliches Interesse des allein auch die Beitragslast tragenden Unternehmers als ausreichend erachtet werden kann, wenn durch die Veranstaltung das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt wird. Dies hat das BSG ausdrücklich auch für eine Veranstaltung bejaht, die der Förderung der Verbundenheit und des Gemeinschaftsgefühls der Beschäftigten in dem jeweiligen Sachgebiet oder Team dient (BSG vom 05.07.2016 [a.a.O.](#) RdNr 16, 17 m.w.N.).

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

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

Rechtsmittelbelehrung:

Dieses Urteil kann nur dann mit der Revision angefochten werden, wenn sie nachträglich vom Bundessozialgericht zugelassen wird. Zu diesem Zweck kann die Nichtzulassung der Revision durch das Landessozialgericht mit der Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist von einem bei dem Bundessozialgericht zugelassenen Prozessbevollmächtigten innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundessozialgericht, Postfach 41 02 20, 34114 Kassel oder **Bundessozialgericht, Graf-Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel**

einzu legen.

Die Beschwerdeschrift muss bis zum Ablauf der Monatsfrist bei dem Bundessozialgericht eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) eingereicht wird oder

- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. [§ 65a Abs. 4](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung -ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Weitergehende Informationen zum elektronischen Rechtsverkehr können über das Internetportal des Bundessozialgerichts (www.bsg.bund.de) abgerufen werden.

Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen

- jeder Rechtsanwalt,
- Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, die die Befähigung zum Richteramt besitzen,
- selbständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung für ihre Mitglieder,
- berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft für ihre Mitglieder,
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Vereinigungen, deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem sozialen Entschädigungsrecht oder der behinderten Menschen wesentlich umfassen und die unter

Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Prozessvertretung bieten, für ihre Mitglieder,

- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die vorgenannten Vereinigungen, Gewerkschaften und juristischen Personen müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sowie private Pflegeversicherungsunternehmen können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten. Handelt es sich dabei um eine der vorgenannten Vereinigungen, Gewerkschaften oder juristischen Personen, muss diese durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils von einem zugelassenen Bevollmächtigten schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung des Bundessozialgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts, von der das Urteil abweicht, oder ein Verfahrensmangel, auf dem die angefochtene Entscheidung beruhen kann, bezeichnet werden. Als Verfahrensmangel kann eine Verletzung der [§§ 109](#) und [128 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz nicht und eine Verletzung des [§ 103](#) Sozialgerichtsgesetz nur gerügt werden, soweit das Landessozialgericht einem Beweisantrag ohne hinreichende Begründung nicht gefolgt ist.

Für die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision kann ein Beteiligter, der nicht schon durch die oben genannten Vereinigungen, Gewerkschaften oder juristischen Personen vertreten ist, Prozesskostenhilfe zum Zwecke der Beordnung eines Rechtsanwalts beantragen.

Der Beteiligte kann die Prozesskostenhilfe selbst beantragen. Der Antrag ist beim Bundessozialgericht entweder schriftlich oder in elektronischer Form einzureichen oder mündlich vor dessen Geschäftsstelle zu Protokoll zu erklären.

Dem Antrag sind eine Erklärung des Beteiligten über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (Familienverhältnisse, Beruf, Vermögen, Einkommen und Lasten) sowie entsprechende Belege beizufügen. Hierzu ist der für die Abgabe der Erklärung vorgeschriebene Vordruck zu benutzen. Der Vordruck kann von allen Gerichten oder durch den Schreibwarenhandel bezogen werden.

Wird Prozesskostenhilfe bereits für die Einlegung der Beschwerde begehrt, so müssen der Antrag und die Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse - gegebenenfalls nebst entsprechenden Belegen - bis zum Ablauf der Frist für die Einlegung der Beschwerde (ein Monat nach Zustellung des Urteils) beim Bundessozialgericht eingegangen sein.

Mit dem Antrag auf Prozesskostenhilfe kann ein zur Vertretung bereiter Rechtsanwalt benannt werden.

Ist dem Beteiligten Prozesskostenhilfe bewilligt worden und macht er von seinem Recht, einen Anwalt zu wählen, keinen Gebrauch, wird auf seinen Antrag der beizuordnende Rechtsanwalt vom Bundessozialgericht ausgewählt.

Der Beschwerdeschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigefügt werden.

Das Bundessozialgericht bittet darüber hinaus um je zwei weitere Abschriften.

Schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zu Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches _ Dokument nachzureichen. Gleiches gilt für die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach [§ 65a Absatz 4 Nummer 2 SGG](#) zur Verfügung steht ([§ 65d SGG](#)).

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-11-15