

## L 3 U 169/17

Land

Hessen

Sozialgericht

Hessisches LSG

Sachgebiet

Unfallversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG Frankfurt (HES)

Aktenzeichen

S 8 U 116/15

Datum

14.09.2017

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

L 3 U 169/17

Datum

01.12.2020

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Ein Unfall bei der Teilnahme eines Skikurses während des Freizeitprogramms einer Klausurtagung ist nicht in der Gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 14. September 2017 wird zurückgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander auch im Berufungsverfahren keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um die Feststellung eines Ereignisses vom 22. November 2014 als Arbeitsunfall.

Die 1979 geborene Klägerin ist seit 2007 bei der D-GmbH als Redakteurin beschäftigt. Laut Durchgangsarztbericht des Dr. E. vom 24. November 2014 nahm die Klägerin am 22. November 2014 mit dem Betrieb an einem Skiausflug nach F-Stadt teil, stürzte beim Skifahren und erlitt eine Distorsion des linken Knies. Ein MRT vom 23. Dezember 2014 ergab eine Teilruptur des Innenbandes (Befundbericht der Dr. G. vom 23. Dezember 2014).

Unter dem 8. Dezember 2014 teilte der Geschäftsführer der D-Hessen GmbH, Herr H. der Beklagten mit, dass es sich bei der Fahrt der D-Hessen GmbH nach Österreich vom 21. bis 23. November 2014 um eine betrieblich angeordnete Dienstreise gehandelt habe. Die Teilnahme sei verpflichtend gewesen, bei Nichtteilnahme hätten die Mitarbeiter Urlaub einreichen müssen. Die Reise sei für Seminare und zum Teambuilding genutzt worden. Das Skifahren sei ein Incentive für die Mitarbeiter gewesen. In der Unfallanzeige der Arbeitgeberin vom 15. Januar 2015 wurde ein "Skiunfall während einer Incentive-Reise" mitgeteilt. Im Fragebogen der Beklagten wurde von der Arbeitgeberin unter dem 15. Januar 2015 als Inhalt der Ankündigung der betrieblichen Veranstaltung "Incentive-Reise" sowie als Programm "Incentivereise Skifahren" angegeben. Weiter wurde ausgeführt, dass es sich um eine Veranstaltung des gesamten Unternehmens gehandelt habe. Alle 31 Betriebsangehörigen hätten teilgenommen. Die D-Hessen GmbH habe die Kosten der Veranstaltung getragen.

Auf Anforderung der Beklagten übersandte die Arbeitgeberin Einladung, Programm und Teilnehmerliste der Reise. In der per E-Mail am 2. September 2014 versandten Einladung wurde Folgendes ausgeführt: "In diesem Jahr veranstalten wir im Rahmen unserer Klausurtagung eine Incentivereise nach Österreich. Wir fahren in ein schneesicheres Gletschergebiet und zwar ins Ötztal nach F-Stadt. Am Donnerstag, 20.11. tagen wir von 09:00 bis ca. 18 Uhr intensiv bei uns im Konferenzraum. Am Freitag, 21.11. fahren wir dann sehr früh mit einem Bus nach Österreich. Dort angekommen geht es direkt auf die Piste. Für die Nicht-Skifahrer wird ein Skikurs angeboten. Wer daran kein Interesse hat, kann den Wellnessbereich im Hotel nutzen oder wandern gehen. Wir nutzen den Freitagnachmittag, den kompletten Samstag und den Sonntagvormittag zum Skifahren. Am Sonntagmittag werden wir gegen 14.00 Uhr zurück nach A-Stadt fahren. Falls es jemanden geben sollte, der nicht mit nach Österreich fahren möchte, suchen wir noch Freiwillige für Bereitschaftsdienste. Alternativ kann auch Urlaub für Freitag eingereicht werden. Da einiges im Voraus geplant werden muss, müsst Ihr mir bis 12. September die folgenden Dinge mitteilen:

- Ob Ihr mitfahrt oder nicht (Anmeldung ist verbindlich)
- Ob Ihr Ski fahren oder einen Anfängerkurs oder nichts davon machen wollt,
- Ob Ihr Eure eigene Skiausrüstung mitnehmen werdet oder Skier, Skischuhe und/oder Helm leihen müsset (Die Kosten für Skipässe, Skiausrüstung, Skikurs für Anfänger werden übernommen)
- Wer Euer Zimmerpartner ist (Dreibettzimmer begrenzt möglich. Einzelzimmer gegen Aufpreis begrenzt möglich) "

Das Programm lautete wie folgt:

"D Hessen

Klausurtagung

20. - 23. November 2014

Donnerstag, 20.11.

Tagung im D Hessen-Konferenzraum 09:30 - ca. 18 Uhr

Mittagspause ca. 13:00 - 14:00 Uhr

Freitag, 21.11

Treffen vor der Redaktion 04:45 Uhr

Abfahrt Redaktion mit dem Bus 05:00 Uhr!!!

Ankunft in F-Stadt zwischen 11:00 und 12:00 Uhr

Hotel J.

F-Straße, F-Stadt [Http://www.xxxxx.com/](http://www.xxxxx.com/)

Tagsüber Ski-Freizeit

Abendessen im Hotel J. 20:00 Uhr

Samstag, 22.11.

Frühstück ab 07:30 - 10:00 Uhr

Tagsüber Ski-Freizeit

Abendessen in der K. Abholung im Hotel um 19:45 Uhr

Sonntag, 23.11.

Frühstück/Check out ab 07:30 - 10:00 Uhr

Tagsüber Ski-Freizeit

Rückfahrt ab Busparkplatz L. 14:30 Uhr

Ankunft in A-Stadt ca. 21 Uhr."

Auf der übersandten Teilnehmerliste waren 31 Teilnehmer aufgeführt, im Entgeltnachweis für 2014 58 Versicherte.

Mit Bescheid vom 14. April 2015 lehnte die Beklagte die Feststellung eines Arbeitsunfalls und Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aus Anlass des Ereignisses vom 22. November 2014 ab. Zur Begründung führte sie aus, dass es sich bei der Freizeitveranstaltung vom 21. bis 23. November 2014 nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt habe. Das zum Unfall führende Skifahren sei dem privaten unversicherten Freizeitbereich zuzuordnen. Das in der Ausschreibung aufgeführte Freizeitprogramm (Ski-Freizeit) der als Incentive-Reise bezeichneten Veranstaltung vom 21. bis 23. November 2014 könne nicht als Aktivität zur Stärkung des Gemeinschaftssinnes gewertet werden. Skifahren spreche nur einen begrenzten Interessenkreis an. Im Vordergrund des Freizeitprogramms hätten die persönlichen Interessen der Beteiligten und deren Motivation/Belohnung, nicht die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls bzw. die Förderung der Verbundenheit zwischen Betriebsleitung und Belegschaft gestanden. Die Teilnahme an der Incentive-Reise sei nicht verpflichtend gewesen, da Freiwillige für den Bereitschaftsdienst gesucht worden seien. Alternativ habe Urlaub genommen werden können.

Gegen diesen Bescheid legte die Klägerin am 21. April 2015 Widerspruch ein. Zur Begründung führte sie aus, es habe sich nicht um eine Incentive-Reise gehandelt, sondern um eine Betriebsveranstaltung zur Pflege der Kommunikation und des Miteinanders als Teil der Klausurtagung. An der durch die Arbeitgeberin seit Jahren durchgeführten Betriebsveranstaltung hätten alle Mitarbeiter teilgenommen. In einem weiteren Fragebogen der Beklagten gab die Arbeitgeberin 33 Beschäftigte an. Ergänzend führte sie aus, weil sich aufgrund der hohen Zahl der Teilzeitbeschäftigten die 33 Vollzeitstellen auf 58 Personen verteilen, seien im Entgeltnachweis von 2014 58 Versicherte angegeben.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17. September 2015 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Sie führte zur Begründung ergänzend aus, dass sowohl in der Unfallanzeige, in ihrem Fragebogen zur Gemeinschaftsveranstaltung, in der Einladung als auch in dem Programm der Firma stets eine "Incentive-Reise" angegeben worden sei. Die Skiveranstaltung erfülle nicht den Zweck einer Gemeinschaftsveranstaltung, da bei dem aufgeführten Freizeitprogramm kein Teambuilding möglich sei. Zwar hätte es zu bestimmten Anlässen wie z. B. bei dem Frühstück, dem Abendessen oder während des angebotenen Skifahrens zufällige Gelegenheiten gegeben, mit verschiedenen Kollegen Kontakt aufzunehmen oder zu verbessern, dies entspreche jedoch nicht dem Gedanken der Verbesserung der Verbundenheit untereinander, wie es der Gesetzgeber als Voraussetzung bei einer Gemeinschaftsveranstaltung gesehen habe. Es handele sich bei dem Ski-Event um eine Veranstaltung zur Freizeitgestaltung, die nur einen begrenzten Interessenkreis, den der Skibegeisterten und -erfahrenen anspreche.

Hiergegen hat die Klägerin am 12. Oktober 2015 Klage bei dem Sozialgericht Frankfurt am Main (Sozialgericht) erhoben. Ihrer Auffassung nach hat es sich bei dem Ereignis am 22. November 2014 um einen Arbeitsunfall bei einer versicherten Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Es habe keine Incentive-Reise im eigentlichen Sinne vorgelegen. Die Veranstaltung habe am Donnerstag mit einer Klausurtagung über die Gestaltung und zukünftige Themen der einzelnen Mitarbeiter und der Arbeitgeberin insgesamt begonnen. Hieran habe sich ein gemeinsames Miteinander angeschlossen. Zweck der Veranstaltung sei die Förderung der Verbundenheit der einzelnen Mitarbeiter untereinander und auch zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten gewesen. Die Betriebsleitung habe die Veranstaltung organisiert und während der ganzen Zeit teilgenommen. Es seien auch alle Mitarbeiter aufgefordert worden, an der Veranstaltung teilzunehmen bzw. teilnahmeberechtigt gewesen. Bei der das Gemeinschaftsgefühl fördernden Skiveranstaltung habe es sich nicht um eine Veranstaltung gehandelt, die auf Wettkämpfe oder Mannschaftsspiele ausgerichtet gewesen sei. Die Voraussetzungen einer betrieblichen Veranstaltung hätten vorgelegen (Hinweis auf das Urteil des erkennenden Senats vom 29. Juli 2014 - [L 3 U 125/13](#)). Die Veranstaltung sei mit einer Weihnachtsfeier mit Kollegen oder einem Betriebsausflug vergleichbar. Eine Trennung zwischen Konferenz und Freizeit könne nicht vorgenommen werden. Derartige Veranstaltungen (Konferenzteil) würden im Bereich der Gemeinschaftsveranstaltung weiterverarbeitet und vertieft. Nicht die Ski-Freizeit, sondern die Gemeinschaftsveranstaltung habe im Vordergrund gestanden.

Mit Urteil vom 14. September 2017 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. In den Entscheidungsgründen hat es ausgeführt, die Klägerin habe nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung am 22. November 2014 an dem Skikurs teilgenommen.

Unentschieden könne bleiben, ob eine Verpflichtung der Klägerin zur Teilnahme an der Reise bestanden habe, da die unfallbringende Verrichtung der Teilnahme an dem Skikurs freiwillig gewesen sei. Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung ergebe sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer Dienst- oder Geschäftsreise. Die Reise nach F-Stadt sei nicht als Dienstreise anzusehen. Es habe sich um keine verpflichtende Reise gehandelt, sondern in der Einladung seien Alternativen zur Teilnahme (freiwilliger Dienst oder Urlaub) genannt. Die Reise sei als Incentive-Reise bezeichnet worden, das Programm der Reise habe ausschließlich Freizeitaktivitäten vorgesehen, und es seien keine dienstlichen Veranstaltungen geplant gewesen. Auch bei Annahme einer Dienstreise stünde die Teilnahme der Klägerin an dem Skikurs nicht unter Unfallversicherungsschutz. Skifahren stelle typischerweise eine sportliche Freizeitbetätigung dar, die aus eigenwirtschaftlichem Interesse unternommen werde. Der von der Klägerin vorgebrachte Aspekt der Pflege der Kommunikation und des Miteinanders vermöchten den notwendigen betrieblichen Zusammenhang nicht zu begründen. Der betriebliche Bezug sei nach außen hin weder erkennbar noch objektivierbar. Die Teilnahme am Skikurs habe auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden. Die auf Richterrecht beruhende Einbeziehung solcher Aktivitäten in den Unfallversicherungsschutz müsse eng begrenzt bleiben. Die Veranstaltung müsse grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens - bei Großbetrieben mindestens allen Beschäftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten - offenstehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet und zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden, um die für den Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen wesentliche "betriebliche Zielsetzung" Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander - zu erfüllen (Hinweis auf BSG, Urteile vom 22. August 1955 - [2 RU 49/54](#) - und vom 20. Februar 2002 - [B 2 U 7/00 R](#)). Ließe sich unter Anwendung der vorgenannten Grundsätze eine unter Versicherungsschutz stehende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung bejahen, stünden wiederum nur solche Verrichtungen unter Versicherungsschutz, die mit dem Zweck der Veranstaltung vereinbar seien. Das Skifahren 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 Österreichfahrt nicht allen Mitarbeitern des Unternehmens offen gestanden habe. Zwar seien alle Beschäftigten eingeladen worden. Angesichts der körperlichen Anforderungen an das Skifahren sowie der hiermit verbundenen Gefahr körperlicher Schäden, die auch in dem Unfall der Klägerin zum Ausdruck komme, erweise sich die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung von vornherein nur für einen begrenzten Personenkreis attraktiv. Auch sei das Lernen des Skifahrens nicht per se für jeden Nicht-Skifahrer attraktiv. Dies komme in der Einladung mit der alternativ angebotenen Möglichkeit, die Wellnesseinrichtungen des Hotels zu nutzen oder wandern zu gehen, zum Ausdruck. Es ergebe sich auch aus dem Umstand, dass entgegen der ursprünglichen Angaben nicht alle, sondern weniger als 2/3 der Mitarbeiter an der Reise teilgenommen hätten (31 von 58 Mitarbeitern).

Gegen das ihr am 19. September 2017 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 16. Oktober 2017 Berufung bei dem Hessischen Landessozialgericht eingelegt. Zur Begründung hat sie ausgeführt, ihre Tätigkeit als Redakteurin bei der D-Hessen GmbH sei autonom ausgestaltet, so dass es sehr selten gemeinsame Veranstaltungen gebe, um Planungen durchzuführen und sich arbeitstechnisch abzustimmen. Meist erfolge dies am Tag des sog. "MX." des Senders D. Daran anschließend fänden weitergehende Veranstaltungen statt, die dem gemeinsamen Meinungs austausch und internen Abstimmungen dienten. Darüber hinaus seien gemeinsame Abendveranstaltungen gegeben, die zum einen dem Miteinander, aber auch der weiteren beruflichen Abstimmung dienten wie am Schadenstag. Anders als im entschiedenen Fall des HLSG vom 20. Juli 2015 - [L 9 U 69/14](#) liege keine getrennte Veranstaltung vor, die zwischen dienstlicher und freizeittlicher Veranstaltung unterscheidet, vielmehr sei dies fließend ineinander übergegangen, um jede Zeit für den fachlichen Austausch zu nutzen und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Selbst diejenigen Mitarbeiter, die kein Interesse am Skilaufen gehabt hätten, seien dennoch mitgefahren und auf der Skihütte verblieben. Hier sei ausschließlich der Zweck gewesen, dass sich die Mitarbeiter austauschten. Fehlerhaft sei die Feststellung des Sozialgerichts, dass nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung an dem Skikurs teilgenommen worden sei. Die Mitarbeiter seien zwangsverpflichtet worden. Wer nicht an dieser Veranstaltung teilgenommen habe, habe einen Urlaubstag nehmen müssen. Es komme nicht darauf an, ob eine derartige Veranstaltung im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert sei. Die Bestimmung der dienstlichen Tätigkeiten sei im Rahmen des Bestimmungsrechts der Arbeitgeberin nach [§ 315 BGB](#) erfolgt. Der Begriff der Incentive-Reise sei nicht im eigentlichen Sinne gemeint gewesen, sondern als Umschreibung für eine besondere Umgebung für eine dienstliche Veranstaltung. Der Skikurs (hier: Anfängerskikurs) habe dazu dienen sollen, dass sich die Mitarbeiter in einer privaten Atmosphäre besser kennenlernten und den dienstlichen Austausch pflegten. Der betriebliche Bezug sei nach außen hin dadurch erkennbar gewesen, dass es sich um eine gesamte Gruppe handelte und nur die Mitarbeiter, die nicht in einem festen Arbeitsverhältnis standen (Praktikanten, studentische Aushilfen) nicht mitgefahren seien, sonst die komplette Belegschaft, bis auf 2, 3 Ausnahmen, die Bereitschaftsdienst hätten machen müssen. Schließlich habe der Geschäftsführer an jedem Abend Einzelgespräche dienstlicher Art geführt und jeweils eine Motivationsrede mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Inhalten und Aufgaben gehalten, um das kommende Jahr zu besprechen.

Die Klägerin beantragt (sinngemäß), das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 14. September 2017 sowie den Bescheid der Beklagten vom 14. April 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17. September 2015 aufzuheben und festzustellen, dass es sich bei ihrem Unfall am 22. November 2014 um einen Arbeitsunfall gehandelt hat.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für rechtmäßig.

Wegen weiterer Einzelheiten und des Vortrags der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichts- und Verwaltungsakten Bezug genommen, der Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen ist.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 14. September 2017 sowie der Bescheid der Beklagten vom 14. April 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17. September 2015 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Klägerin hat

keinen Anspruch auf Feststellung, dass es sich bei ihrem Unfall am 22. November 2014 um einen Arbeitsunfall gehandelt hat.

Die Klägerin hat bei ihrem Sturz am 22. November 2014 keinen Arbeitsunfall im Sinne des [§ 8 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung - SGB VII erlitten. Arbeitsunfälle sind nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#) sind Unfälle 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 (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang). Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitserstschaden oder den Tod der Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität (vgl. z. B. BSG, Urteil vom 30. März 2017 - [B 2 U 15/15 R](#) juris Rdnr. 14).

Die Klägerin übte zum Unfallzeitpunkt keine versicherte Tätigkeit gemäß [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) aus, weil die Verrichtung der Teilnahme an dem Skikurs und des Skifahrens nicht in einem inneren Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung als Redakteurin bei der D-GmbH stand. Versichert nach [§ 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 Tatbestands der jeweiligen versicherten Tätigkeit ausgerichtet ist. Diese innere Tatsache der subjektiven Ausrichtung des objektiven konkreten Handelns des Verletzten wird als "Handlungstendenz" bezeichnet. Wenn das beobachtbare objektive Verhalten allein noch keine abschließende Subsumtion unter den jeweiligen Tatbestand der versicherten Tätigkeit erlaubt, diese aber auch nicht ausschließt, kann die finale Ausrichtung des Handelns auf die Erfüllung des jeweiligen Tatbestands, soweit die Intention objektiviert ist (sog. objektivierte Handlungstendenz), die Subsumtion tragen. Die bloße Absicht einer Tatbestandserfüllung reicht hingegen nicht (vgl. z. B. BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 5/15 R](#) - juris Rn. 15 m. w. N.).

Die Teilnahme der Klägerin an dem Skikurs sowie das Skifahren standen nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung in innerem Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung als Redakteurin bei der D-Hessen GmbH. 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, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen (vgl. [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)) zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse seiner Verrichtung diesem und nicht ihm selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen (vgl. [§ 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII](#)). Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns des Verletzten in das Unternehmen eines anderen und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll. Eine Beschäftigung im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) wird daher ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis 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 zurzeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (vgl. BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 19/14 R](#) - juris Rn. 12). Bei der Teilnahme der Klägerin an dem Ski-Kurs, während der sich die unfallbringende Verrichtung ereignete, handelte es sich nicht um eine als Haupt- oder Nebenpflicht als Redakteurin geschuldete Arbeits- oder Dienstleistung. Sie diente auch nicht dem Unternehmenszweck. Soweit die Klägerin im Berufungsverfahren ausgeführt hat, die Teilnahme an der Reise (sowie an dem Ski-Kurs) sei aufgrund des Bestimmungsrechts der Arbeitgeberin gemäß [§ 315 BGB](#) erfolgt, führt dies zu keiner anderen Beurteilung. Die konkrete Verrichtung, bei der sich der Unfall ereignete, folgte nicht aus einer Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis der Klägerin. Daran würde sich auch nichts ändern, wenn man unterstellen würde, dass die Mitarbeiter grundsätzlich zur Teilnahme an der (Reise-)Veranstaltung verpflichtet waren, wie von der Klägerin behauptet. Zwar hatten sich die Mitarbeiter der D-Hessen GmbH, wenn sie nicht an der kompletten Klausurtagung einschließlich der Reise vom 20. bis 23. November 2014 teilnehmen wollten, am 21. November 2014 (Freitag) Urlaub zu nehmen oder einen Bereitschaftsdienst zu übernehmen, sie waren aber nicht zur Teilnahme an dem Ski-Kurs verpflichtet. Vielmehr konnten sie - auch bei Teilnahme an der kompletten Klausurtagung als weitere Alternativen den Wellnessbereich des Hotels nutzen oder wandern gehen, wie sich dies aus der Einladung eindeutig ergibt. Des Weiteren konnten sie sich in der Skihütte an der Skipiste aufhalten, wie ergänzend im Berufungsverfahren vorgetragen.

Die Teilnahme der Klägerin an dem Skikurs sowie das Skifahren standen auch unter dem Gesichtspunkt einer Dienst- oder Geschäftsreise nicht in einem inneren Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung als Redakteurin bei der D-Hessen GmbH. Im inneren sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen auch Geschäfts- und Dienstreisen außerhalb des Betriebsortes, die den betrieblichen Interessen des Unternehmens wesentlich zu dienen bestimmt sind (vgl. BSG, Urteile vom 1. Juli 1997 - [2 RU 36/96](#) - und vom 25. August 1994 - [2 RU 23/93](#) - jeweils juris). Fraglich ist bereits, ob hier überhaupt von einer Dienstreise ausgegangen werden kann. Zwar bestätigte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 8. Dezember 2014, dass es sich bei der Fahrt nach Österreich vom 21. bis 23. November 2014 um eine betrieblich angeordnete Dienstreise gehandelt habe, und dass die Reise für Seminare und Teambuilding genutzt worden sei. Das Skifahren wurde darin aber als Incentive für die Mitarbeiter angegeben. Sowohl in der Unfallanzeige vom 15. Januar 2015, den Angaben der Arbeitgeberin im Fragebogen der Beklagten vom 15. Januar 2015 als auch der Einladung ist die Reise als Incentive-Reise bezeichnet worden, auch wenn später vorgetragen wurde, es habe sich um keine Incentive-Reise im eigentlichen Sinne gehandelt. Im Programm für die Klausurtagung sind im Zeitraum 21. bis 23. November 2014 keinerlei Seminare oder Team-building-Maßnahmen verzeichnet, sondern lediglich die Programmpunkte Frühstück, Ski-Freizeit und Abendessen. Entsprechend ist in der E-Mail-Einladung vom 2. September 2014 ausgeführt, dass der Freitagnachmittag, der komplette Samstag (22. November 2014) und der Sonntagvormittag zum Skifahren genutzt würden. Ferner wird in der Einladung die Teilnahme an dem Reiseteil der Klausurtagung grundsätzlich freigestellt, wie sich dies aus der folgenden Passage ergibt: " Falls es jemanden geben sollte, der nicht mit nach Österreich fahren möchte, suchen wir noch Freiwillige für Bereitschaftsdienste. Alternativ kann auch Urlaub für Freitag eingereicht werden. Da einiges im Voraus geplant werden muss, müsst Ihr mir bis 12. September die folgenden Dinge mitteilen: Ob Ihr mitfahrt oder nicht (Anmeldung ist verbindlich) ". Selbst wenn man das Vorliegen einer Dienstreise unterstellen würde, wäre jedoch die unfallbringende Verrichtung der Klägerin, die Teilnahme am Skikurs und das Skifahren, nicht gemäß [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versichert. Auch bei der Beurteilung des inneren sachlichen Zusammenhangs mit der betrieblichen Tätigkeit im Rahmen einer Dienst- oder Geschäftsreise ist auf die konkrete Verrichtung abzustellen. Denn ein Dienstreisender steht nicht während der gesamten Dauer der Reise schlechthin bei jeder Betätigung unter Unfallversicherungsschutz. Vielmehr kommt es darauf an, ob die Betätigung, bei der der Unfall eintritt, eine rechtlich bedeutsame Beziehung zu der betrieblichen Tätigkeit am auswärtigen Dienstort aufweist. Es ist zu unterscheiden zwischen Betätigungen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis in einem rechtlich wesentlichen -

inneren - Zusammenhang stehen und deshalb versichert sind, und solchen Verrichtungen, die der privaten Sphäre des Dienstreisenden angehören und damit grundsätzlich unversichert sind (vgl. BSG, Urteile vom 18. März 2008 - [B 2 U 13/07 R](#) - juris Rn. 12 und vom 25. August 1994 - [2 RU 23/93](#) - juris). Die Klägerin hat zwar im Berufungsverfahren ergänzend vorgetragen, der Skikurs (hier: Anfängerskikurs) habe dazu dienen sollen, dass sich die Mitarbeiter in einer privaten Atmosphäre besser kennenlernen und den dienstlichen Austausch pflegten. Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin habe an jedem Abend Einzelgespräche dienstlicher Art geführt und jeweils eine Motivationsrede mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Inhalten und Aufgaben gehalten, um das kommende Jahr zu besprechen. Selbst wenn dies als zutreffend unterstellt wird, ist der Programmgestaltung zu entnehmen, dass an den Tagen vom 21. bis 23. November 2014 das Freizeitprogramm im Vordergrund stand. Während am Donnerstag, den 20. November 2014 noch eine ganztägige Tagung im D-Hessen-Konferenzraum stattfand, begann der Programmteil am Freitag, den 21. November 2014 mit der Anreise nach F-Stadt, an die sich unmittelbar die Ski-Freizeit anschloss. Ebenso schloss sich am folgenden Samstag, dem 22. November 2014 direkt nach dem Frühstück die Ski-Freizeit an. Die Klägerin verunglückte während dieses ausdrücklich als Freizeit bezeichneten Programmpunkts. Selbst wenn die Klägerin dabei neben dem Zweck der Freizeitgestaltung und sportlichen Interessen auch den Zweck des besseren Kennenlernens und des dienstlichen Austausches mit den anderen Mitarbeitern verfolgte - soweit dies während des Erlernens des Skifahrens überhaupt möglich war - lässt sich der notwendige betriebliche Zusammenhang nicht begründen. Bei Verrichtungen mit gemischter Motivationslage wird der Tatbestand der versicherten Tätigkeit erfüllt, wenn das konkrete Geschehen hypothetisch auch ohne die private Motivation des Handelns vorgenommen worden wäre, wenn also die Verrichtung nach den objektiven Umständen in ihrer konkreten, tatsächlichen Ausgestaltung ihren Grund in der versicherten Handlungstendenz findet. Die Verrichtung muss objektiv eine versicherungsbezogene Handlungstendenz erkennen lassen (vgl. BSG, Urteile vom 26. Juni 2014 - [B 2 U 4/13 R](#) - juris Rn. 20 - und vom 9. November 2010 - [B 2 U 14/10 R](#) - juris). Dies ist bezüglich der unfallbringenden Tätigkeit der Klägerin, der Teilnahme an dem Skikurs und des Skifahrens nicht der Fall, vielmehr hat diese objektiv erkennbar dem sportlichen Interesse der Klägerin am Erlernen des Skifahrens und der Freizeitgestaltung gedient. Eine versicherungsbezogene Handlungstendenz ist dementsprechend nach außen nicht erkennbar bzw. objektivierbar.

Auch unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung kann kein innerer Zusammenhang der Teilnahme der Klägerin an dem Skikurs mit ihrer Beschäftigung als Redakteurin bei der D-GmbH angenommen werden. Eine Verrichtung, die nicht der Erfüllung der Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis dient oder dienen soll, kann nur dann in sachlichem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen, wenn der Beschäftigte sie wegen des Beschäftigungsverhältnisses aufnimmt, um durch sie zumindest auch dem Unternehmen in nicht offensichtlich untauglicher Weise zu dienen (vgl. BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) - juris Rn. 11). Diese Zurechnung 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 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 a. a. O. juris Rn. 11). Die auf Richterrecht beruhende Einbeziehung der Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung in den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz ist allerdings eng zu begrenzen, zumal der Gesetzgeber sie bis heute nicht - auch nicht anlässlich der Neukodifizierung des Unfallversicherungsrechts im SGB VII - durch eine ausdrückliche normative Regelung nachvollzogen hat (vgl. BSG, Urteil vom 26. Oktober 2004 - [B 2 U 16/04 R](#) - juris Rn. 14; Hessisches LSG, Urteile vom 29. April 2014 - [L 3 U 125/13](#) - juris Rn. 29 - und vom 26. Februar 2008 - [L 3 U 71/06](#) - juris Rn. 21; Schwerdtfeger in: Lauterbach, SGB VII, § 8 Rn. 150, Stand: Januar 2020).

Die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung kann der versicherten Tätigkeit nur zugerechnet werden, wenn die Veranstaltung der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dient, die Veranstaltung deshalb allen Beschäftigten des Unternehmens, gegebenenfalls auch einer kleineren Einheit, offen steht, von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gefördert oder gebilligt und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen wird (BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 - [B 2 U 52/02 R](#) - juris Rn. 14). Die Veranstaltung muss auch von ihrem Programm her geeignet sein, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Teil anzusprechen. Eine Zurechnung der Teilnahme eines Beschäftigten an einer geselligen Veranstaltung (des Arbeitgebers) zu seiner versicherten Beschäftigung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber erklärtermaßen an einer auch objektiv möglichen Teilnahme der gesamten Belegschaft gelegen ist. Daran fehlt es, wenn er die Teilnahme an einer Veranstaltung von vornherein nur einem Teil der Belegschaft ermöglicht. Dies ist gerade auch dann der Fall, wenn die Veranstaltung mit Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen wird (vgl. BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 - [B 2 U 19/14 R](#) - juris Rn. 17 m. w. N.; BSG, Urteil vom 22. September 2009 - [B 2 U 4/08 R](#) - juris Rn. 15). Das Reiseprogramm der Veranstaltung war wegen des schwerpunktmäßigen Angebots einer Skifreizeit bzw. von Skikursen von vornherein auf Skifahrer bzw. Skikursteilnehmer - und damit auf die am Skisport interessierten und von ihren gesundheitlichen Voraussetzungen her in der Lage befindlichen Personen, den Skisport auszuüben - beschränkt. Schon deshalb stand dieser Programmteil der Veranstaltung nicht allen Mitarbeitern offen, insbesondere nicht denen, die aufgrund der mit dem Skifahren verbundenen Gefahren nicht daran teilnehmen wollten. An dieser Beurteilung ändern auch die Alternativangebote der Wahrnehmung von Wellnessangeboten im Hotel, Wandern oder der mögliche Aufenthalt in der Skihütte nichts. Das von der Unternehmensleitung im Rahmen der Skireiseveranstaltung bezweckte bessere Kennenlernen der Mitarbeiter untereinander in einer privaten Atmosphäre und der dienstliche Austausch waren von vornherein überwiegend nur in den jeweiligen Gruppen (Skifahrer und Nichtskifahrer) und außerhalb der eigentlichen sportlichen Betätigung möglich. Bis auf ein gemeinsames Frühstück und Abendessen waren nach der Gestaltung des Reiseprogramms jedoch keine weiteren gemeinsamen Programmpunkte eingeplant. Nach dem Vortrag der Klägerin im Berufungsverfahren haben sich nur die Mitarbeiter, die in einem festen Arbeitsverhältnis standen, an der Reiseveranstaltung beteiligt, nicht Praktikanten und studentische Aushilfen, weshalb es zu den unterschiedlichen Angaben von teilnehmenden Mitarbeitern (31) und Versicherten im Entgeltnachweis für 2014 (58) gekommen sei. Im Widerspruchsverfahren war die Differenz noch mit der hohen Anzahl an Teilzeitbeschäftigten erklärt worden. Auch dies spricht gegen eine allen Mitarbeitern offenstehende Veranstaltung. Nicht maßgeblich ist insoweit, dass die Reiseveranstaltung von der Arbeitgeberin finanziert wurde. Urlaubs- und Freizeitaktivitäten wie auch sportliche Betätigungen stehen nach der Rechtsprechung des BSG auch dann nicht unter Versicherungsschutz, wenn das Unternehmen sie finanziert oder organisiert (vgl. BSG, Urteil vom 17. Dezember 2004 - [B 2 U 47/03 R](#) - juris Rn. 21), da es das Unternehmen nicht in der Hand hat zu bestimmen, welche Verrichtungen in sachlichem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen, ein solcher muss vielmehr objektiv vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 13. Dezember 2005 - [B 2 U 29/04 R](#) - juris Rn. 22; BSG, Urteil vom 17. Dezember 2004 [a. a. O.](#); Hessisches LSG, Beschluss vom 30. April 2009 - [L 3 U 249/08](#) juris Rn. 19 m. w. N.). Danach steht es jedem Unternehmen zwar frei, seine Mitarbeiter z. B. durch Incentive-Reisen zu höheren Leistungen anzuspornen; das Unternehmen hat es 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. Da nach alledem die unfallbringende Verrichtung der Klägerin einem abtrennbaren Freizeitprogrammteil zuzuordnen ist, besteht kein Versicherungsschutz (vgl. so zutreffend auch HLSG, Urteil vom 20. Juli 2015 - [L 9 U 69/14](#) juris Leitsatz).

In der Teilnahme der Klägerin an dem Skikurs bzw. dem Skifahren ist auch kein unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehender Betriebssport zu sehen. Betriebssport liegt nur vor, wenn der Sport Ausgleichs- und nicht Wettkampfcharakter hat, regelmäßig stattfindet, der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf Unternehmensangehörige beschränkt ist, Übungszeit und Übungsdauer im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen und der Sport unternehmensbezogen organisiert ist. Wettkämpfe mit anderen Betriebssportgemeinschaften außerhalb der regelmäßigen Übungsstunden oder eine mehrtägige Skiausfahrt sind nicht versichert (vgl. BSG, Urteil vom 13. Dezember 2005 - [B 2 U 29/04 R](#) - juris - Leitsatz). Hinsichtlich der vorliegenden (Ski-)Reiseveranstaltung im November 2014, die nach Angaben der Arbeitgeberin nur einmal jährlich stattfindet, fehlt es schon an der Regelmäßigkeit (so zutreffend auch Hessisches LSG, Urteil vom 20. Juli 2015 - [L 9 U 69/14](#) - juris Rdnr. 54).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#), die Entscheidung über die Nichtzulassung der Berufung auf [§ 160 Abs. 2 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2020-12-13