

B 2 U 8/20 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Unfallversicherung
1. Instanz
SG Koblenz (RPF)
Aktenzeichen
S 15 U 100/17
Datum
13.03.2018
2. Instanz
LSG Rheinland-Pfalz
Aktenzeichen
L 3 U 66/18
Datum
15.10.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 2 U 8/20 R
Datum
28.06.2022
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Die Teilnahme an einer Sportveranstaltung begründet nicht allein deswegen Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung, weil sie von dem betrieblichen Gesundheitsmanagement des Beschäftigungsunternehmens mitorganisiert und unterstützt wird.

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. Oktober 2019 wird zurückgewiesen.

Die Beteiligten haben einander außergerichtliche Kosten auch des Revisionsverfahrens nicht zu erstatten.

Gründe:

I

1

Zwischen den Beteiligten ist die Feststellung eines Arbeitsunfalls im Zusammenhang mit einem Fußballturnier streitig.

2

Der Kläger ist bei der S GmbH als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Das Unternehmen hat rund 1600 Beschäftigte. Das "S Gesundheitsmanagement" lud mit einem Aushang und in anderen betriebsinternen Veröffentlichungen für den 26.5.2016 (Feiertag) zum "S Team-Cup" ein. In diesen heißt es: "Es ist wieder soweit und es wird das beste Fußballteam von S gesucht (...). Aufgefordert sind alle fußballinteressierten Mitarbeiter von S, die sich zu einer Mannschaft zusammenfinden und mitspielen wollen." Die Fußzeile des Aushangs lautete: "Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam für S". Die Veranstaltung wurde finanziell aus dem Budget des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt. Das Turnier fand am 26.5.2016 von 10:00 Uhr bis etwa 16:00 Uhr auf dem Gelände eines Sportvereins in K statt. Etwa 60 bis 70 Beschäftigte in sechs Mannschaften nahmen daran teil. Betriebsfremde Personen waren nicht an der Veranstaltung beteiligt. Ein Mitglied der Unternehmensleitung war zeitweise anwesend. Während des Turniers wurden an einem Imbissstand Speisen und Getränke angeboten. Bei einem der Fußballspiele brach sich der Kläger durch einen Zusammenprall mit einem Gegenspieler das obere rechte Schienbein.

3

Die Beklagte lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus Anlass des Unfalls vom 26.5.2016 ab (*Bescheid vom 9.11.2016; Widerspruchsbescheid vom 23.3.2017*). Klage und Berufung sind ohne Erfolg geblieben (*SG Urteil vom 13.3.2018; LSG Urteil vom*

15.10.2019). Zur Begründung haben die Vorinstanzen im Wesentlichen ausgeführt, dass die Verrichtung des Klägers zur Zeit des Unfalls nicht in einem sachlichen Zusammenhang zu seiner versicherten Tätigkeit gestanden habe. Es habe sich nicht um ein Ereignis im Rahmen des versicherten Betriebssports oder um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Auf eine Einbindung in das betriebliche Gesundheitsmanagement komme es nicht an.

4

Mit seiner Revision rügt der Kläger die Verletzung von [§ 2 Abs 1 Nr 1](#), [§ 8 Abs 1 Satz 1 SGB VII](#). Unfälle seien auch dann Arbeitsunfälle, wenn sie sich in Folge von Veranstaltungen ereigneten, die Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements seien.

5

Der Kläger beantragt,
die Urteile des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. Oktober 2019 und des Sozialgerichts Koblenz vom 13. März 2018 sowie den Bescheid der Beklagten vom 9. November 2016 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23. März 2017 aufzuheben und festzustellen, dass es sich bei dem Ereignis vom 26. Mai 2016 um einen Arbeitsunfall handelt.

6

Die Beklagte beantragt,
die Revision des Klägers zurückzuweisen.

7

Sie hält die Entscheidungen der Vorinstanzen für zutreffend. Auch Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements müssten den Grundsätzen genügen, die für den Betriebssport und die betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen entwickelt worden seien. Die Reichweite des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes könne nicht durch den Arbeitgeber bestimmt werden, zB durch die Schöpfung neuer Begrifflichkeiten.

II

8

Die zulässige Revision ist unbegründet und daher zurückzuweisen ([§ 170 Abs 1 Satz 1 SGG](#)). Das LSG hat zu Recht die Berufung gegen das Urteil des SG zurückgewiesen. Die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage ist zulässig (*dazu A.*), aber unbegründet (*dazu B.*). Die Verneinung eines Arbeitsunfalls im Bescheid der Beklagten vom 9.11.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.3.2017 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Er hat am 26.5.2016 aufgrund des Fußballspiels keinen Arbeitsunfall erlitten.

9

A. Der Kläger begehrt zulässigerweise mit der kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage ([§ 54 Abs 1 Satz 1 iVm § 55 Abs 1 Nr 1](#), [§ 56 SGG](#)) die Aufhebung der genannten Bescheide sowie die Feststellung, dass das Ereignis vom 26.5.2016 ein Arbeitsunfall ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist ein Versicherter berechtigt, die Entscheidung des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung, dass ein Arbeitsunfall nicht gegeben ist, vorab als Grundlage infrage kommender Leistungsansprüche im Wege einer kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage klären zu lassen (*stRspr*; vgl zuletzt *BSG Urteil vom 31.3.2022 - B 2 U 13/20 R - zur Veröffentlichung in BSGE und SozR 4 vorgesehen*; *BSG Urteil vom 8.12.2021 - B 2 U 4/21 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 78 RdNr 11, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen*). Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger vor dem SG zunächst die Feststellung beantragt hatte, dass es sich bei dem Fußballspiel um eine versicherte Tätigkeit gehandelt hat. Zu Recht hat das SG angenommen, dass der Kläger von vornherein die Feststellung eines Arbeitsunfalls begehrt. Die Beklagte hat in den gegenständlichen Bescheiden hinreichend deutlich bereits die Feststellung eines Arbeitsunfalls abgelehnt. Dementsprechend hat der Kläger sein Begehren vor dem LSG klargestellt.

10

B. Die Klage ist indes unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Feststellung eines Arbeitsunfalls. Das LSG ist insbesondere zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei dem Fußballturnier am 26.5.2016 weder um die Ausübung von Betriebssport noch um eine versicherte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hat. Auch die Beteiligung des betrieblichen Gesundheitsmanagements führt nicht zu einem Arbeitsunfall.

11

Bedenken gegen die formelle Rechtmäßigkeit der Verwaltungsentscheidungen bestehen nicht. Soweit der gegenständliche Ablehnungsbescheid vom 9.11.2016 durch den Rentenausschuss erlassen wurde, ist davon auszugehen, dass der Ausschuss nur über die Leistungen im Rahmen seiner Zuständigkeit nach [§ 36a SGB IV](#) entscheiden wollte (vgl. zum Kompetenzrahmen des Rentenausschusses zB *BSG Urteil vom 30.1.2020 - B 2 U 2/18 R - BSGE 130, 1 = SozR 4-2700 § 8 Nr 70, RdNr 13; Ricke, NZS 2022, 132; Spellbrink/Karmanski, SGB 2021, 461, 465 ff*).

12

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). 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 oder haftungsbegründende Kausalität*). Unerheblich ist, ob die Verletzung den Leistungsfall auslösende Folgen nach sich zieht (*haftungsausfüllende Kausalität; stRspr; vgl zuletzt BSG Urteil vom 31.3.2022 - B 2 U 13/20 R - zur Veröffentlichung in BSGE und SozR 4 vorgesehen; BSG Urteil vom 8.12.2021 - B 2 U 4/21 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 78 RdNr 12, auch zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen; BSG Urteil vom 10.8.2021 - B 2 U 2/20 R - juris RdNr 9; BSG Urteil vom 6.5.2021 - B 2 U 15/19 R - zur Veröffentlichung in SozR 4-2700 § 8 Nr 77 vorgesehen - juris RdNr 13; BSG Urteil vom 27.11.2018 - B 2 U 15/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 49 RdNr 11; BSG Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 14; jeweils mwN*).

13

Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls iS des [§ 8 Abs 1 Satz 1 SGB VII](#) ist es erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignet hat, der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist und dass diese Tätigkeit den Unfall herbeigeführt hat. Es muss eine sachliche Verbindung mit der im Gesetz genannten versicherten Tätigkeit bestehen, der sog innere Zusammenhang, der es rechtfertigt, das betreffende Verhalten der versicherten Tätigkeit zuzurechnen. Der innere bzw sachliche Zurechnungszusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und der zum Unfall führenden Verrichtung ist wertend zu ermitteln, indem untersucht wird, ob die jeweilige Verrichtung innerhalb der Grenze liegt, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht (*stRspr; vgl BSG Urteil vom 27.11.2018 - B 2 U 7/17 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 66 RdNr 11; BSG Urteil vom 26.10.2004 - B 2 U 16/04 R - SozR 4-1500 § 163 Nr 1 RdNr 12; BSG Urteil vom 28.4.2004 - B 2 U 26/03 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 5 RdNr 12; jeweils mwN*). Die tatsächlichen Grundlagen dieser Wertentscheidung müssen im Vollbeweis, dh mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nachgewiesen sein (*zB BSG Urteil vom 6.5.2021 - B 2 U 15/19 R - zur Veröffentlichung in SozR 4-2700 § 8 Nr 77 vorgesehen - juris RdNr 13; BSG Urteil vom 20.1.1987 - 2 RU 27/86 - BSGE 61, 127, 128 = SozR 2200 § 548 Nr 84 S 234 f, juris RdNr 13 mwN*). Maßgeblich ist die Handlungstendenz des Versicherten, so wie sie insbesondere durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird. Handelte der Beschäftigte zur Erfüllung einer sich aus seinem Arbeitsvertrag ergebenden Verpflichtung, ist der innere Zusammenhang unmittelbar zu bejahen. Bei gesetzlich (*vgl § 8 Abs 2 SGB VII*) oder aufgrund der Rechtsprechung anerkannten Erweiterungen des Versicherungsschutzes (zB auf Dienstreisen, bei Betriebssport, bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen) sind weitere Voraussetzungen zu erfüllen (*BSG Urteil vom 27.11.2018 - B 2 U 7/17 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 66 RdNr 11; BSG Urteil vom 27.10.2009 - B 2 U 29/08 R - juris RdNr 11; BSG Urteil vom 30.6.2009 - B 2 U 22/08 R - juris RdNr 14; jeweils mwN*).

14

Die Teilnahme des Klägers am "S Team-Cup" und an dem unfallbringenden Fußballspiel ist hier nicht seiner versicherten Tätigkeit als Produktionsmitarbeiter bei der S GmbH zuzurechnen. Zwar erlitt er nach den nicht mit zulässigen und begründeten Revisionsgründen angegriffenen und damit bindenden tatsächlichen Feststellungen des LSG ([§ 163 SGG](#)) durch den Zusammenprall mit dem gegnerischen Spieler einen Unfall, der zu einem Gesundheitserstschaden führte. Der Kläger gehörte als Beschäftigter auch kraft Gesetzes nach [§ 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII](#) zum grundsätzlich versicherten Personenkreis. Seine Verrichtung zur Zeit des geltend gemachten Unfallereignisses - das Fußballspielen - stand aber nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit. Der S Team-Cup war nicht Bestandteil der Beschäftigtenversicherung (*dazu 1.*). Er war der Beschäftigung auch nicht als (regelmäßiger) Betriebssport (*dazu 2.*) oder (einmalige) betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung (*dazu 3.*) zuzurechnen. Die Teilnahme am S Team-Cup ist auch nicht wegen der Beteiligung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der versicherten Tätigkeit zuzurechnen (*dazu 4.*).

15

1. Der Kläger ging während des Fußballspiels nicht seiner Beschäftigung bei der S GmbH nach. 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 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 Willensrichtung an, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll. Eine Beschäftigung iS 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 (*stRspr*; zB *BSG Urteil vom 31.3.2022 - B 2 U 13/20 R - zur Veröffentlichung in BSGE und SozR 4 vorgesehen*; *BSG Urteil vom 6.5.2021 - B 2 U 15/19 R - zur Veröffentlichung in SozR 4-2700 § 8 Nr 77 vorgesehen - juris RdNr 14*; *BSG Urteil vom 6.10.2020 - B 2 U 13/19 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 76 RdNr 16*; *BSG Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 17*; jeweils *mwN*).

16

Mit seiner Teilnahme am S Team-Cup und am konkreten Fußballspiel erfüllte der Kläger weder objektiv eine geschuldete Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis als Produktionsmitarbeiter noch konnte er subjektiv davon ausgehen, eine solche Pflicht zu erfüllen. Den Kläger traf aus seinem Beschäftigungsverhältnis als Produktionsmitarbeiter insbesondere keine ggf nur vermeintliche Pflicht zur Teilnahme an Veranstaltungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (*dazu unter 4.*). Auch nahm er kein unternehmensbezogenes Recht - zB im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung - wahr.

17

2. Zutreffend sind die Vorinstanzen auch davon ausgegangen, dass der Kläger bei dem zum Unfall führenden Fußballspiel nicht unter dem Gesichtspunkt des Betriebssports versichert gewesen ist. Um bei einer Verrichtung, die nicht der Erfüllung einer Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis dient oder dienen soll, einen inneren Zusammenhang mit der versicherten Beschäftigung annehmen zu können, müssen Beschäftigte die konkrete Verrichtung wegen des Beschäftigungsverhältnisses vornehmen, um durch sie zumindest auch dem Unternehmen in nicht offensichtlich untauglicher Weise zu dienen (*vgl zB BSG Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 19*).

18

Der Annahme eines inneren Zusammenhangs steht zwar nicht bereits die Tatsache entgegen, dass der S Team-Cup an einem Feiertag und damit an einem generell arbeitsfreien Tag ausgetragen wurde. Denn Beschäftigten ist es nicht untersagt, sich außerhalb der Arbeitszeit betriebsdienlich zu betätigen. Entscheidend ist, ob ein wesentlicher betrieblicher Zusammenhang mit der konkreten Verrichtung besteht (*vgl BSG Urteil vom 19.3.1991 - 2 RU 23/90 - BSGE 68, 200, 204 = SozR 3-2200 § 548 Nr 10 S 29, juris RdNr 24*). Dem Turnier mit dem Ziel der Ermittlung des besten Unternehmensteams fehlte es jedoch sowohl an dem mit dem Betriebssport in erster Linie bezweckten Ausgleich für die beruflichen Belastungen als auch an der für den Versicherungsschutz erforderlichen Regelmäßigkeit der sportlichen Betätigung. Stattdessen stand der Wettkampfcharakter im Vordergrund, der den Versicherungsschutz insoweit nach gefestigter Senatsrechtsprechung ausschließt (*stRspr*; zB *BSG Urteil vom 13.12.2005 - B 2 U 29/04 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 16 RdNr 14 ff*; *BSG Urteil vom 26.10.2004 - B 2 U 16/04 R - SozR 4-1500 § 163 Nr 1 RdNr 13*; zur früheren *Rspr* *vgl zB vgl BSG Urteil vom 2.7.1996 - 2 RU 32/95 - SozR 3-2200 § 548 Nr 29 S 101, juris RdNr 18*). Unabhängig davon wurde der S Team-Cup außerhalb eines regelmäßigen Trainings unter allen interessierten Mitarbeitern ausgetragen. Nur gelegentlich stattfindenden Wettkampf- und Freundschaftsspielen (auch innerhalb derselben Firma), bei denen ein Training praktisch nicht stattfindet, kann bereits aufgrund des zeitlichen Abstandes eine Ausgleichsfunktion für die tägliche betriebliche Arbeitsbelastung nicht mehr beigemessen werden (*vgl BSG Urteil vom 13.12.2005 - B 2 U 29/04 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 16 RdNr 16*; *BSG Urteil vom 24.2.1977 - 8 RU 102/76 - SozR 2200 § 548 Nr 29 S 79, juris RdNr 16*). Offenbleiben kann daher, ob eine Einschränkung des Versicherungsschutzes beim Betriebssport dadurch geboten ist, dass das Kriterium des Ausgleichs- durch den des Präventionszwecks ersetzt wird (*Rieger, SGB 2021, 27*).

19

3. Das Mitspielen beim S Team-Cup kann auch nicht ausnahmsweise als Teilnahme an einer (einmaligen) betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung der versicherten Tätigkeit zugerechnet werden. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen müssen im Interesse des Arbeitgebers liegen und einen betrieblichen Zweck verfolgen. Die von der Unternehmensleitung getragene und in ihrem Einvernehmen durchgeführte Veranstaltung muss darauf abzielen, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. An diesem betrieblichen Zusammenhang fehlt es, wenn es sich um eine rein sportliche Veranstaltung handelt, die von vornherein so geplant ist, dass aufgrund ihrer Eigenart ein nennenswerter Teil der Belegschaft nicht teilnehmen wird. Ebenso besteht kein hinreichender betrieblicher Zusammenhang, wenn nicht die Stärkung des "Wir-Gefühls" der Beschäftigten im Vordergrund der Veranstaltung steht, sondern stattdessen Freizeit, Unterhaltung, Erholung oder die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen. Eine "echte" betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung erfordert zudem ein für die Teilnehmenden verbindliches Programm. Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung die genannten Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung aller tatsächlichen Umstände erforderlich (*stRspr*; *vgl BSG Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 20 ff mwN*; *BSG Urteil vom 5.7.2016 - B 2 U 19/14 R - BSGE 121, 297 = SozR 4-2700 § 2 Nr 36, RdNr 14*; *BSG Urteil vom 7.12.2004 - B 2 U 47/03 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 11 RdNr 13*; *BSG Urteil vom 26.10.2004 - B 2 U 16/04 R - SozR 4-1500 § 163 Nr 1 RdNr 14*).

20

Nach Maßgabe dieser Grundsätze handelte es sich bei dem gegenständlichen Fußballturnier nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Zwar ist davon auszugehen, dass die S GmbH Veranstalter des Team-Cups war. Die Einladung hierzu erfolgte durch das betriebliche Gesundheitsmanagement, bei dem es sich um eine Organisationseinheit des jeweiligen Betriebes handelt. Daher kann angenommen werden, dass die Durchführung des Fußballturniers von der Unternehmensleitung mitgetragen worden ist. Hierauf deutet hin, dass auch die Geschäftsführung die Veranstaltung in der Fußzeile der Einladung bewarb und ein Mitglied der Unternehmensleitung zeitweise anwesend war. Jedoch stand das Turnier nicht allen Beschäftigten im Sinne der dargelegten Grundsätze offen. 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 (*BSG Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 22*). Hinsichtlich der objektiven Teilnahmemöglichkeit aller Beschäftigten kommt es darauf an, ob mit dem konkreten Angebot potenziell große Teile der Belegschaft angesprochen werden können. Die tatsächliche Teilnehmerzahl im Vergleich zur Gesamtbelegschaft (*hier: sechs Fußballmannschaften mit insgesamt 60 bis 70 Teilnehmern bei insgesamt 1600 Beschäftigten*), ist dagegen unbeachtlich, weil diesbezüglich eine absolute Untergrenze nicht vorausgesetzt wird (*BSG Urteil vom 5.7.2016 - B 2 U 19/14 R - BSGE 121, 297 = SozR 4-2700 § 2 Nr 36, RdNr 17*).

21

Ein Fußballturnier steht daher nur dann als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen einbezieht. Die Stärkung und Pflege der Verbundenheit unter den Betriebsangehörigen ist ein notwendiges Anliegen der Unternehmen. Sie hat Auswirkungen auf das Betriebsklima, das Verantwortungsbewusstsein des einzelnen Betriebsangehörigen und damit auf die vom arbeitsteiligen Zusammenwirken der Beschäftigten abhängige Leistungsfähigkeit des Betriebs. Um eine Gemeinschaftsveranstaltung wegen dieses Zwecks dem Betrieb zurechnen und die Teilnahme daran einer Betriebstätigkeit gleichsetzen zu können, ist es daher notwendig, dass es sich um eine "echte" Gemeinschaftsveranstaltung handelt, die im Wesentlichen auf eine Teilnahme möglichst vieler Beschäftigter, auf deren Mitwirkung am Veranstaltungsprogramm, auf Kommunikation miteinander und damit auf eine Förderung des Gemeinschaftsgedankens und eine Stärkung des "Wir-Gefühls" innerhalb der Belegschaft abzielt (*BSG Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 26*). An diesem betrieblichen Zweck fehlt es hingegen bei Veranstaltungen, die sich nur an einen eng begrenzten Teilnehmerkreis richten (*BSG Urteil vom 5.7.2016 - B 2 U 19/14 R - BSGE 121, 297 = SozR 4-2700 § 2 Nr 36, RdNr 17; BSG Urteil vom 22.9.2009 - B 2 U 4/08 R - juris RdNr 15*).

22

Das LSG hat für den Senat bindend ([§ 163 SGG](#)) noch hinreichend deutlich festgestellt, dass alle Beschäftigten der S GmbH (am Standort) zum S Team-Cup mit Aushang und anderen betriebsinternen Veröffentlichungen eingeladen wurden. Es hat allerdings auch festgestellt, dass sich die Einladung an "alle fußballinteressierten Mitarbeiter von S, die sich zu einer Mannschaft zusammenfinden und mitspielen wollen", richtete, mit dem Cup "... das beste Fußballteam von S gesucht" wurde und dass ca 60 bis 70 Beschäftigte in sechs Mannschaften teilnahmen. Daraus folgt insgesamt, dass es sich um eine rein sportliche Veranstaltung handelte, die von vornherein eingeschränkt nur aktive, dh mitspielende, fußballinteressierte einbezog. Passiv Interessierte waren von der Einladung nicht erfasst. Hinzu kommt, dass die Veranstaltung selbst innerhalb der Gruppe der aktiv fußballinteressierten Beschäftigten von vornherein nur auf einen begrenzten Teil der Belegschaft ausgerichtet war. Der Cup wurde an nur einem Tag auf nur einer Sportstätte durchgeführt. Schon aus Kapazitätsgründen konnte insoweit nur eine begrenzte Zahl der Belegschaft an dem Turnier teilnehmen. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung folgt auch nicht aus dem vom LSG ferner bindend ([§ 163 SGG](#)) festgestellten Umstand, dass während des Turniers an einem Imbissstand Speisen und Getränke angeboten wurden. Dieser war nicht Gegenstand der Einladung. Bereits deswegen konnte das Turnier auch nicht in ein weiter zu verstehendes Veranstaltungsprogramm einbezogen sein, welches sich an alle Beschäftigten richtete. Dass sich die Spieler des Turniers auch an dem Imbissstand einfanden, und hierbei naturgemäß auch ein kommunikativer Austausch stattfand, ist daher hier für die Annahme einer "echten" betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nicht ausreichend.

23

4. Die Einladung und Unterstützung des Turniers durch das betriebliche Gesundheitsmanagement begründet ebenfalls keinen Unfallversicherungsschutz. Das betriebliche Gesundheitsmanagement als solches ist bislang nicht gesetzlich festgeschrieben worden (*vgl zu dem nicht übernommenen Vorschlag des Bundesrats zu einer Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in § 65a Abs 3 SGB V BT-Drucks 18/4282 S 16, 59, 67: "Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, inwieweit neben der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt auch das weiterführende betriebliche Gesundheitsmanagement berücksichtigt werden kann."*). Sein Ziel ist die Entwicklung und Verankerung gesundheitsförderlicher Strukturen in Unternehmen sowie die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird verstanden als Zusammenführung der innerbetrieblichen Bereiche des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung (*vgl dazu auch den Entwurf zum Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention - Präventionsgesetz - PräVG -, BT-Drucks 18/4282 S 67; Wrage/May-Schmidt in vom Stein/Rothe/Schlegel: Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl 2021, § 22 RdNr 3 ff, RdNr 58 mwN*). Es ist daher das "Dach" für unterschiedliche betriebliche Aktivitäten zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten unter Einschluss der betrieblichen Gesundheitsförderung (*vgl hierzu auch Weiß/Woltjen, SDSRV Nr 67, 61 f*).

24

a) Die Existenz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem Unternehmen begründet für sich allein keinen Versicherungsschutz. Nach abstrakt-generellen Kriterien definierte Schutzbereiche für einzelne Personengruppen sind in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht vorgesehen (*stRspr*; zB BSG Urteil vom 26.6.2014 - [B 2 U 4/13 R](#) - SozR 4-2700 § 8 Nr 52 RdNr 21; BSG Urteil vom 15.5.2012 - [B 2 U 8/11 R](#) - BSGE 111, 37 = SozR 4-2700 § 2 Nr 20, RdNr 25; BSG Urteil vom 12.4.2005 - [B 2 U 11/04 R](#) - BSGE 94, 262 = SozR 4-2700 § 8 Nr 14, RdNr 14 mwN; BSG Urteil vom 26.10.2004 - [B 2 U 24/03 R](#) - BSGE 93, 279 = SozR 4-2700 § 8 Nr 9, RdNr 14 mwN). Die Teilnahme an einzelnen Veranstaltungen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements kann nach allgemeinen Grundsätzen nur dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, wenn die unmittelbar vor Eintritt des Unfallereignisses ausgeübte Verrichtung nach wertender Betrachtung in einem inneren oder sachlichen Zusammenhang mit der grundsätzlich versicherten Tätigkeit steht (*vgl* zuletzt BSG Urteil vom 31.3.2022 - [B 2 U 13/20 R](#) - zur Veröffentlichung in BSGE und SozR 4 vorgesehen; zB BSG Urteil vom 26.6.2014 - [B 2 U 4/13 R](#) - SozR 4-2700 § 8 Nr 52 RdNr 21).

25

b) Auch die betriebliche Gesundheitsförderung als Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements begründet keinen von weiteren Voraussetzungen losgelösten inneren Zusammenhang zur betrieblichen Tätigkeit. Die im Unterschied zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gesetzlich verankerte betriebliche Gesundheitsförderung richtet sich an die Krankenkassen, die mit Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in Betrieben fördern sollen (§ 20b Abs 1 Satz 1 SGB V idF des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes vom 26.3.2007, [BGBl I 378](#); *BT-Drucks* 16/3100 S 98 ff). Hieran knüpft das größtenteils mit Wirkung vom 25.7.2015 in Kraft getretene PräVG (vom 17.7.2015, [BGBl I 1368](#)) an. Es verpflichtet ua die Krankenkassen, in Abstimmung mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken ausgerichtete Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu erbringen (§ 20c Abs 1 Satz 2 Halbsatz 1 SGB V idF des Art 1 Nr 7 Buchst a PräVG, [BGBl I 1368](#); *BT-Drucks* 18/4282 S 1 ff, 21 ff, 36, 67). Die Krankenkassen sollen diese Leistungen auch durch Zuschüsse sowohl an die Versicherten als auch an die Arbeitgeber fördern (§ 65a Abs 2 SGB V idF des Art 1 Nr 16 PräVG, [BGBl I 1368](#); *BT-Drucks* 18/4282 S 16, 43). Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden hierdurch jedoch nicht Teil der gesetzlichen oder vertraglichen Beziehungen zwischen einem Unternehmer und seinen Beschäftigten, aus denen ein Versicherungsschutz nach § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII generell abgeleitet werden könnte. Zwar können Krankenkassen im Rahmen der Gesundheitsförderung in Betrieben Leistungen zur individuellen, verhaltensbezogenen Prävention iS des § 20 Abs 4 Nr 1 SGB V erbringen, sofern diese zertifiziert sind (§ 20b Abs 1 Satz 3 SGB V, § 20 Abs 5 Satz 1 iVm Abs 2 Satz 2 SGB V). Den Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung hat der Gesetzgeber hierdurch jedoch weder unmittelbar noch mittelbar auf Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erstreckt.

26

Eine Erweiterung folgt insbesondere nicht aus der Änderung des § 14 Abs 3 SGB VII (Art 4 PräVG). Danach nehmen die Unfallversicherungsträger an der Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie gemäß den Bestimmungen des Fünften Abschnitts des Arbeitsschutzgesetzes und nunmehr auch der nationalen Präventionsstrategie nach §§ 20d bis 20f SGB V teil. Bei dieser Ergänzung handelt es sich um eine Folgeänderung zur Einführung der nationalen Präventionsstrategie, die insbesondere die Vereinbarung bundeseinheitlicher, trägerübergreifender Rahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention und die Erstellung eines Berichts über die Entwicklung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsbericht) umfasst (§ 20d Abs 2 SGB V). § 14 SGB VII richtet sich als Norm aus dem 2. Kapitel "Prävention" des SGB VII zwar an die Arbeitgeber und verpflichtet sie auch zur Zusammenarbeit mit den Krankenkassen bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (§ 14 Abs 2 SGB VII). Einen eigenständigen Versicherungstatbestand für die Versicherungsfälle der gesetzlichen Unfallversicherung (*Arbeitsunfall und Berufskrankheit* - § 7 SGB VII) begründet die Vorschrift aber nicht.

27

c) Der Senat braucht vorliegend nicht zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen die konkrete Teilnahme an einer Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung der Beschäftigtenversicherung nach § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII unterfallen kann, etwa Versicherungsschutz für Gesundheitsmaßnahmen in Unternehmen ua von der Durchführung während der Arbeitszeit abhängt oder bei Freistellung eine Anrechnung auf die Arbeitszeit erforderlich ist (*vgl* dazu LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 14.12.2021 - [L 15 U 311/20 - juris RdNr 34](#)). Der S Team-Cup war nach den bindenden Feststellungen des LSG (§ 163 SGG) keine Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung iS der §§ 20 ff SGB V, sondern wurde lediglich durch das betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt, ohne hiermit weitergehende Teilnahmepflichten zu verbinden. Für die Begründung eines inneren Zusammenhangs zu der versicherten Tätigkeit genügt es indes nicht, dass der Arbeitgeber die zum Unfall führende Maßnahme gemeinsam mit dem Betriebsrat organisatorisch dem betrieblichen Gesundheitsmanagement oder der betrieblichen Gesundheitsförderung zuordnet und finanziell unterstützt. Das jeweilige Unternehmen und seine Beschäftigten haben es nicht in der Hand - abgesehen von entsprechenden Vereinbarungen über den Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses - darüber zu bestimmen, welche Einrichtungen in sachlichem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen. Dies ist vielmehr objektiv auf der Grundlage des konkret zustande gekommenen Beschäftigungsverhältnisses, des tatsächlichen Geschehens und nach Maßgabe des Schutzzwecks der jeweils die Unfallversicherung begründenden Norm zu beurteilen. Eine rechtlich unzutreffende Auffassung von Unternehmern und die subjektive Vorstellung des Beschäftigten, eine bestimmte Verrichtung stehe im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, vermag keinen Versicherungsschutz zu begründen (*stRspr*; *vgl* BSG Urteil vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 27; BSG Urteil vom 13.12.2005 - [B 2 U 29/04 R](#) - SozR 4-2700 § 8 Nr 16 RdNr 22; BSG Urteil vom 4.6.2002 - [B 2 U 24/01 R](#) - *juris* RdNr 15).

28

Nach den bindenden Feststellungen des LSG ([§ 163 SGG](#)) enthält der vorliegende Sachverhalt schließlich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger von einer vermeintlichen Pflicht zur Teilnahme an Veranstaltungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgegangen ist. Ob der Kläger unabhängig davon subjektiv der Ansicht war, die Teilnahme am S Team-Cup sei gesetzlich unfallversichert, ist rechtlich unerheblich (*BSG Urteil vom 15.11.2016 - [B 2 U 12/15 R](#) - SozR 4-2700 § 2 Nr 37 RdNr 27; BSG Urteil vom 13.12.2005 - [B 2 U 29/04 R](#) - SozR 4-2700 § 8 Nr 16 RdNr 22*).

29

C. Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 183, 193 SGG](#).

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-10-27