

Unfallversicherung: Zur Gemeinschaftsveranstaltung muss auch der Chef stehen

Ein Unfall bei einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist von der Berufsgenossenschaft zu regulieren. Dafür reicht es aber nicht, dass sich Firmenangehörige nur zu gemeinsamem Tun treffen. Die Veranstaltung muss im Interesse des Unternehmens liegen und betrieblichen Zwecken dienen, z.B. der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie den Beschäftigten untereinander. Sie muss — so das BSG — allen Mitarbeitern offen stehen und von der Unternehmensleitung entweder selbst veranstaltet oder jedenfalls von ihrer Autorität getragen werden. Bei Großbetrieben muss die Veranstaltung grds. für sämtliche Beschäftigte einzelner Abteilungen offen sein. Im Regelfall muss auch die Unternehmensleitung — wenn auch nicht ständig — teilnehmen, um von einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung reden zu können.

Quelle: Wolfgang Büser

Qualifizierung eines Sportunfalls als Arbeitsunfall; Voraussetzungen des Unfallversicherungsschutzes beim Betriebssport; Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen; Voraussetzung der Teilnahme aller Mitarbeiter; Ermittlung der in prozessualer und materieller Hinsicht wesentlichen Tatsachen vom Gericht

Gericht: BSG

Datum: 26.10.2004

Aktenzeichen: B 2 U 16/04 R

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 28881

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LSG Sachsen - 13.11.2003

Rechtsgrundlagen:

§ 2 SGB VII

§ 3 SGB VII

§ 6 SGB VII

§ 128 Abs. 1 SGG

Fundstellen:

Breith. 2005, 608-612

SGb 2005, 605-608 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

BSG, 26.10.2004 - B 2 U 16/04 R

Redaktioneller Leitsatz:

Ein Sportunfall, den ein Arbeitnehmer bei der Teilnahme an einem betrieblichen Fußballturnier erleidet, kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein. Ob Versicherungsschutz aufgrund der Teilnahme an einer "betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung" besteht, ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu ermitteln.

Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dient. Sie muss allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen und von der Unternehmensleitung entweder selbst veranstaltet oder jedenfalls von ihrer Autorität getragen werden

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat
ohne mündliche Verhandlung
am 26. Oktober 2004
durch
den Vorsitzenden Richter Steege,
die Richter Mütze und Kruschinsky sowie
die ehrenamtlichen Richter Senske und Lippert
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 13. November 2003 aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

Gründe

1 I

Streitig ist, ob der vom Kläger am 2. Oktober 1999 erlittene Sportunfall ein Arbeitsunfall war.

2 Der Kläger war als Polier bei der Firma K GmbH beschäftigt, einem von mehreren Tochterunternehmen der deutschen Holding des niederländischen Baukonzerns K nv. Am 2. Oktober 1999 fand in Berlin ein auf Veranlassung des Konzerns für die Unternehmensgruppe organisiertes Fußballturnier statt, zu dem die Tochterunternehmen auf freiwilliger Basis Mannschaften und Zuschauer entsenden sollten. Die Einladung zu dem Turnier wurde den Firmenangehörigen über die Poliere und Bauleiter sowie durch Aushang im Schaukasten der Firma bekannt gegeben. Allen Interessierten wurde von der Geschäftsleitung eine kostenlose Fahrmöglichkeit nach Berlin zur Verfügung gestellt. Eine ausdrückliche Aufforderung an die Belegschaft, die Mannschaft nach Berlin zu begleiten, war nicht erfolgt. Von der Firma des Klägers mit insgesamt 102 Belegschaftsmitgliedern beteiligten sich 33 bis 34 Personen, davon 15 bis 16 als Fußballspieler und die übrigen als Fans. Während eines Spiels seiner Firmenmannschaft verletzte sich der Kläger am Knie.

3 Mit Bescheid vom 15. März 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2000 lehnte die beklagte Berufsgenossenschaft die Anerkennung des Unfalles als Arbeitsunfall ab. Bei der Teilnahme an dem Fußballturnier der Unternehmensgruppe habe es sich nicht um Betriebssport gehandelt, weil das Turnier Wettkampfcharakter gehabt habe. Zudem habe es an der erforderlichen Regelmäßigkeit der sportlichen Betätigung gefehlt. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung habe auch nicht vorgelegen, denn die Veranstaltung habe nicht die anderen Mitarbeiter und deren Familien umfasst. Das Sozialgericht Leipzig (SG) hat nach Beweisaufnahme den angefochtenen Bescheid aufgehoben und die Beklagte verurteilt, den Unfall vom 2. Oktober 1999 als Arbeitsunfall anzuerkennen (Urteil vom 1. April 2003). Auf die Berufung der Beklagten hat das Sächsische Landessozialgericht (LSG) das Urteil des SG aufgehoben und die Klage abgewiesen (Urteil vom 13. November 2003). Es handele sich nicht um eine betriebssportliche Veranstaltung und auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung müsse grundsätzlich allen Betriebsangehörigen offen stehen. Zudem erfordere sie, dass die Betriebs- bzw die Unternehmensleitung hinreichend ernsthaft und nachdrücklich kundtue, dass die Teilnahme aller Belegschaftsangehörigen an der Veranstaltung erwünscht sei. Dies sei hier gerade nicht der Fall gewesen.

4

Mit der Revision rügt der Kläger die Verletzung formellen und materiellen Rechts. Das LSG habe nach unvollständiger Aufklärung des Sachverhalts und aufgrund einer unzutreffender Würdigung der Aussagen des als Zeuge gehörten Geschäftsführers seiner Arbeitgeberfirma zu Unrecht das Vorliegen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung verneint.

5 Der Kläger beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 13. November 2003 aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 1. April 2003 zurückzuweisen.

6 Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

7 Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

8 II

Die Revision des Klägers ist im Sinne der Aufhebung des angefochtenen Urteils und der Zurückverweisung der Sache an das LSG begründet.

9 Das Berufungsgericht hat das Vorliegen einer den Versicherungsschutz begründenden betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung verneint, weil die Betriebsleitung der K GmbH nicht verlautbart habe, dass die Teilnahme aller Belegschaftsangehörigen an dem Fußballturnier in Berlin erwünscht sei. Die darin zum Ausdruck kommende rechtliche Bewertung ist unzutreffend und vermag die Klageabweisung nicht zu rechtfertigen. Ob es sich bei dem Unfall des Klägers am 2. Oktober 1999 um einen Arbeitsunfall gehandelt hat, hängt von weiteren tatsächlichen Feststellungen ab, die der Senat nicht selbst treffen kann.

10 Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2 , 3 oder 6 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit; § 8 Abs 1 Satz 1 SGB VII). Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls ist danach in der Regel erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignete, der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist. Dieser innere bzw sachliche Zurechnungszusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und der zum Unfall führenden Verrichtung (BSGE 63, 273, 274 = SozR 2200 § 548 Nr 92; BSG SozR 3-2200 § 548 Nr 19; BSG SozR 3-2700 § 8 Nr 10) 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 (BSGE 58, 76, 77 = SozR 2200 § 548 Nr 70; BSG 61, 127, 128 = SozR 2200 § 548 Nr 84; BSG SozR 3-2700 § 8 Nr 10).

11 Zutreffend ist das LSG in Anwendung dieser Grundsätze davon ausgegangen, dass der Kläger bei dem zum Unfall führenden Fußballspiel nicht unter dem Gesichtspunkt des Betriebssports versichert gewesen ist. Da die jeweils ad hoc zusammengestellte Firmenmannschaft nach seinen unangegriffenen Feststellungen nur gelegentlich - höchstens fünf Mal pro Jahr - Wettkampf- und Freundschaftsspiele gegen andere Mannschaften ausgetragen hat und ein Training praktisch nicht stattfand, fehlt es sowohl an dem für den Betriebssport charakteristischen Ausgleichszweck als auch an der nach der Rechtsprechung für den Versicherungsschutz erforderlichen Regelmäßigkeit der sportlichen Betätigung (zu den Voraussetzungen des Unfallversicherungsschutzes beim Betriebssport siehe zuletzt: BSG SozR 3-2200 § 548 Nr 29 mwN). Der Kläger hat sich dementsprechend im Revisionsverfahren auch nicht mehr auf diesen Gesichtspunkt berufen.

12 Im inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter Versicherungsschutz stehen auch so genannte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG kann die Teilnahme von Beschäftigten etwa an Betriebsfesten,

Betriebsausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden. Die auf Richterrecht beruhende Einbeziehung solcher Aktivitäten in den Unfallversicherungsschutz muss aber eng begrenzt bleiben, zumal der Gesetzgeber sie bis heute und auch anlässlich der Neukodifizierung des Unfallversicherungsrechts im SGB VII nicht durch eine ausdrückliche normative Regelung nachvollzogen hat. Sie ist, wie der Senat auch schon bisher entschieden hat, nur zu rechtfertigen, soweit die betreffende Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und wie die eigentliche Arbeitstätigkeit selbst betrieblichen Zwecken dient. Unternehmungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten unterliegen auch dann nicht der Versicherung, wenn sie im räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt oder unterstützt werden. Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dient. Sie muss allen Beschäftigten des Unternehmens offen stehen und von der Unternehmensleitung entweder selbst veranstaltet oder jedenfalls von ihrer Autorität getragen werden (zu den rechtlichen Voraussetzungen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung siehe zuletzt: BSG SozR 4-2700 § 8 Nr 2 mwN; vgl ferner BSGE 1, 179, 182; BSGE 17, 280, 281 = SozR Nr 56 zu § 542 RVO; BSG SozR 2200 § 548 Nr 30, 69; BSG SozR 3-2200 § 548 Nr 21, 40; BSGE 87, 294, 299 f = SozR 3-2200 § 539 Nr 54; Brackmann/Krasney, Handbuch der Sozialversicherung - Gesetzliche Unfallversicherung, Stand: 2004, § 8 SGB VII RdNr 118 ff mwN). Für die Beurteilung, ob eine Veranstaltung diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich, bei der in Fortführung der bisherigen Rechtsprechung des BSG von Folgendem auszugehen ist:

- 13** Die Veranstaltung muss eine solche des Betriebes, nicht nur einzelner Gruppen von Beschäftigten sein. Die Unternehmensleitung muss zwar nicht selbst als Veranstalter auftreten. Sie kann sich auch einer von Belegschaftsmitgliedern, etwa dem Betriebsrat (BSG SozR 3-2200 § 539 Nr 54), initiierten und organisierten Zusammenkunft anschließen und deren Durchführung unterstützen. Eine solche Veranstaltung ist von der Autorität der Unternehmensleitung getragen, wenn der Veranstalter nicht oder nicht nur aus eigenem Antrieb und freier Entschließung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder für diese handelt (BSG SozR Nr 66 zu § 542 RVO aF). Die Billigung der Unternehmensleitung muss sich nicht nur auf die wegen der Durchführung einer Veranstaltung erforderlichen betrieblichen Änderungen (zB der Arbeitszeit, das Benutzen betrieblicher Räume) erstrecken, sondern die Durchführung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung muss von ihr gewollt sein (BSG SozR 2200 § 548 Nr 11), zumal mögliche Unfälle bei solchen Veranstaltungen Auswirkungen auf die von dem Unternehmen zu zahlenden Beiträge haben können (vgl § 162 Abs 1 SGB VII). Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen, die in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens erfolgen, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Filialen verfügt, genügt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert.
- 14** Um das mit betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen verfolgte Ziel der Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander erreichen zu können, muss die Veranstaltung grundsätzlich für sämtliche Beschäftigten des Unternehmens offen sein, bei Großbetrieben mindestens für alle Beschäftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten. Es reicht nicht aus, dass den Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme an einer für sie, aber nicht für alle Beschäftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils ausgerichteten Veranstaltung offen steht (BSG SozR 3-2200 § 548 Nr 21). Zugleich muss die Unternehmensleitung oder müssen Teile von ihr an der Veranstaltung teilnehmen, da es gerade auch um die Stärkung und Pflege des Zusammengehörigkeitsgefühls von Unternehmensleitung und Belegschaft geht. Zusammenkünfte, welche der Pflege der Verbundenheit nur der Beschäftigten eines Unternehmens untereinander dienen, reichen daher nicht aus, um die Teilnahme an ihnen einer betrieblichen Tätigkeit gleichzustellen (BSG SozR Nr 25 und Nr 66 zu § 542 RVO aF).
- 15** Allerdings muss die Unternehmensleitung nicht während der gesamten Dauer der Gemeinschaftsveranstaltung anwesend sein. Die Veranstaltung ist von der Autorität der Unternehmensleitung auch zu einer Zeit getragen, in der diese nicht selbst präsent ist und zB der

Betriebsrat die Veranstaltung leitet und dabei zugleich für das Unternehmen handelt (BSGE 7, 249, 253).

- 16** Die rechtliche Vorgabe des LSG, dass die Unternehmensleitung die Teilnahme aller Mitarbeiter gewünscht und dies auch nach außen verlautbart haben muss, findet dagegen in der bisherigen Rechtsprechung des BSG keine Grundlage. Ihre Einführung als weitere, eigenständige Voraussetzung des Versicherungsschutzes ist auch sachlich nicht geboten. Es ist ohnehin unklar, wie das Berufungsgericht seine Forderung verstanden wissen will. Da eine arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen wie Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflügen regelmäßig nicht besteht, kann den Betriebsangehörigen eine Teilnahme jedenfalls nicht vorgeschrieben werden. Andererseits folgt bereits aus dem mehrfach angesprochenen Erfordernis einer "betrieblichen Zielsetzung" der Gemeinschaftsveranstaltung, dass dem Arbeitgeber an einer möglichst breiten Teilnahme der Belegschaft gelegen sein muss. Welche Maßnahmen über die Unterstützung und Förderung der Veranstaltung hinaus ihm abverlangt werden sollen, lässt sich dem angefochtenen Urteil nicht entnehmen. Für die Aufstellung weiterer Voraussetzungen zum Nachweis des betrieblichen Bezuges besteht auch keine Veranlassung, zumal das LSG selbst ihre Notwendigkeit nicht näher begründet hat.
- 17** Ob die für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung kennzeichnenden Merkmale hier vorgelegen haben, kann der Senat nicht entscheiden, weil die dafür notwendigen Tatsachen nicht festgestellt sind. Das angefochtene Urteil enthält neben den - aus dem Tatbestand ersichtlichen - Angaben zum Unfalltag, zum Unfallhergang sowie zur Zahl der Beschäftigten und der an der Fahrt nach Berlin teilnehmenden Personen lediglich die Feststellung, dass die Konzernleitung nicht die Absicht hatte, anlässlich des Fußballturniers sämtliche Arbeitnehmer aller Tochterunternehmen in Berlin zu versammeln und dass seitens der Betriebsleitung der K GmbH keine ausdrückliche Aufforderung zur Teilnahme erfolgt war. Zu den näheren Umständen der Veranstaltung, etwa dazu, welche Zwecke der Konzern mit dem Fußballturnier verfolgt hat, ob und gegebenenfalls welche Aktivitäten neben dem bloßen Fußballspielen vorgesehen waren, wer als Veranstalter aufgetreten ist, wie die Einladung zu dem Turnier abgefasst war und in welcher Form die Leitungen des Konzerns und der Tochtergesellschaften beteiligt waren, hat das LSG sich nicht geäußert. Angaben dazu finden sich zwar teilweise in den schriftlichen Äußerungen des Geschäftsführers L sowie in dessen späteren Zeugenaussagen im Prozess, die das Berufungsgericht jeweils in Form von wörtlichen Zitaten in den Urteilsgründen wiedergegeben hat. Die Wiederholung dieser Aussagen ersetzt aber nicht die notwendigen tatrichterlichen Feststellungen, auf die allein das Revisionsgericht eine Sachentscheidung stützen kann.
- 18** Die für das Urteil in prozessualer und materieller Hinsicht wesentlichen Tatsachen müssen vom Gericht ermittelt und im Urteil festgestellt werden. Nach § 128 Abs 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) entscheidet das Gericht nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung, von welchem Sachverhalt bei der rechtlichen Beurteilung auszugehen ist; das Ergebnis dieses Entscheidungsprozesses und die für die Überzeugungsbildung maßgebenden Gründe sind im Urteil anzugeben. Es genügt deshalb nicht, wenn die Darstellung der Beteiligten oder die Aussagen von Zeugen und Sachverständigen inhaltlich oder wie im vorliegenden Fall sogar wörtlich referiert werden. Entscheidend ist, dass das Gericht die Aussagen bewertet und mitteilt, welche Angaben es für wahr, welche Erinnerung eines Zeugen es für zuverlässig und welche gutachtliche Äußerung eines Sachverständigen es aus welchen Gründen für überzeugend hält und deshalb seiner rechtlichen Beurteilung zugrunde legt. Die dem § 128 Abs 1 SGG inhaltlich entsprechende Regelung in § 286 Abs 1 der Zivilprozessordnung bringt dies deutlicher zum Ausdruck, wenn es dort heißt, das Gericht habe nach freier Überzeugung "zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten" sei. Das Gericht muss sich ein Beweisergebnis "zu eigen machen" (Lüdtke in: Handkommentar zum SGG, 2003, § 163 RdNr 2); es muss "eigene Feststellungen treffen" (Krasney/Udsching, Handbuch des Sozialgerichtlichen Verfahrens, 3. Aufl 2002, IX. Kapitel, RdNr 377). Bei einem Verfahren mit Amtsermittlungsgrundsatz gehören derartige tatsächliche Feststellungen regelmäßig in die Entscheidungsgründe; sie können sich im Einzelfall aber auch aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils ergeben (Lüdtke, aaO; Meyer-Ladewig, SGG, 7. Aufl 2002, § 163 RdNr 2 mwN). Erforderlich ist in jedem Fall, dass das Gericht die Feststellung des Sachverhalts aufgrund

eigener Erkenntnis vornimmt und dies hinreichend deutlich zum Ausdruck bringt.

- 19** Mit der wörtlichen und kommentarlosen Wiedergabe der schriftlichen Angaben des Geschäftsführers L sowie dessen späteren Zeugenaussagen vor dem SG und dem LSG hat das Berufungsgericht keine verwertbaren Feststellungen getroffen. Denn es hat an keiner Stelle zu erkennen gegeben, wie es diese Angaben bewertet und welchen entscheidungserheblichen Sachverhalt es für erwiesen hält. Daran ändert nichts, dass es die Aussagen des Zeugen L in den Entscheidungsgründen des Urteils mit dem Zusatz "nach dessen Angaben" aufgreift. Auch in diesem Zusammenhang wird lediglich der Inhalt der Aussage geschildert und nicht dazu Stellung genommen, ob ihr gefolgt wird und welche Schlussfolgerungen sich in tatsächlicher Hinsicht daraus ergeben. Insgesamt enthält das angefochtene Urteil damit keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen als Grundlage der rechtlichen Beurteilung, ob es sich bei dem fraglichen Fußballturnier um eine unter Unfallversicherungsschutz stehende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hat.
- 20** Dies nötigt zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht, das abschließend auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu befinden haben wird.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.