

---

## S 18 U 169/17

### Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Unfallversicherung
Abteilung	3
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bei der Prüfung, ob eine die Tätigkeit des Bewerbers während eines eintägigen "Kennenlern - Praktikums" die Merkmale einer „Wie - Beschäftigung“ i.S.v. <a href="#">§ 2 Abs. 2 Satz 1</a> i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 SGB VII erfüllt, insbesondere eine Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert vorliegt, ist der ganze Kennenlern - Tag im Rahmen einer Gesamtschau zu Grunde zu legen.</li><li>2. Eine Tätigkeit von wirtschaftlichen Wert i.S.v. <a href="#">§ 2 Abs. 2 Satz 1</a> i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 SGB VII liegt nicht bereits in der Teilnahme an einem Kennenlern - Tag, auch wenn dieser Tag für das Unternehmen im Hinblick auf die verbesserte Personalauswahl einen gewissen wirtschaftlichen Nutzen hat.</li><li>3. Auch ein fachlicher Austausch zwischen dem Bewerber und einem Mitarbeiter des Arbeitgebers oder ein konkreter hilfreicher Rat des Bewerbers stellt keine Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert dar, wenn der Bewerber im Übrigen keine eigene Tätigkeit im Sinne einer Probearbeit übernommen hat und im Rahmen der Gesamtschau die Bewerbungssituation überwiegt.</li><li>4. Zur Frage, wann eine Führung im Rahmen eines Kennenlern - Tags als Besichtigung eines Unternehmens nach <a href="#">§ 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII</a> kraft Satzung versichert ist.</li></ol>

Normenkette

-

#### 1. Instanz

---

Aktenzeichen	S 18 U 169/17
Datum	15.02.2018

## 2. Instanz

Aktenzeichen	L 3 U 117/18
Datum	28.07.2020

## 3. Instanz

Datum	-
-------	---

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 15. Februar 2018 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist die Anerkennung eines Unfallereignisses vom 18.04.2017 als Arbeitsunfall.

Die 1962 geborene Klägerin erlitt am 18.04.2017 bei einem Sturz in der Firma H. GmbH eine offene condyläre Humerusfraktur rechts. Zu dem Sturz kam es während der Unternehmensbesichtigung im Rahmen eines unentgeltlichen eintägigen "Kennenlern-Praktikums", das die Klägerin im Hinblick auf eine Bewerbung bei der Firma H. GmbH dort absolviert hatte. Zum Hintergrund ist anzuführen, dass die Klägerin sich am 16.11.2016 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeitslos gemeldet hatte, da sie zum 28.02.2017 einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatte; ab 01.03.2017 bezog sie Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung (SGB III). Für den Zeitraum vom 01.02. bis 01.03.2017 war sie gemäß [§ 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) einer Maßnahme zugewiesen. Die BA übersandte der Klägerin Terminvorschläge für den 01.02.2017 und 11.04.2017 sowie einen Vermittlungsvorschlag vom 28.02.2017 für eine andere Stelle. Zudem legte die Klägerin Nachweise über ihre Vermittlungsbemühungen für Februar, März und April 2017 vor (diese Übersicht endet laut der beigezogenen Akte der BA am 07.04.2017). Nach Eingang des Durchgangsarztberichts teilte die Klägerin der Beklagten auf Nachfrage telefonisch am 26.04.2017 mit, sie habe sich auf eine Stelle bei der Firma H. GmbH selbst beworben. Sie bekomme zwar auch Informationen und Stellenangebote von der Agentur für Arbeit (AA), diese Stelle habe sie sich aber selbst herausgesucht und die AA über die Bewerbung informiert.

Mit dem streitigen Bescheid vom 27.04.2017 lehnte die Beklagte einen Arbeitsunfall vom 18.04.2017 ab; ein Anspruch auf Leistungen bestehe nicht. Ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Mitgliedsbetrieb, Firma H. GmbH, habe zum

---

Unfallzeitpunkt nicht bestanden. Bei der bloßen Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses stehe das Eigeninteresse des Stellenbewerbers im Vordergrund und es fehle die Eingliederung in das Unternehmen. Private Bemühungen zur Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses ohne die explizite Veranlassung der BA lägen im eigenwirtschaftlichen Bereich und seien nicht über [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 14](#) des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) versichert, da keine ausdrückliche Aufforderung der Agentur für Arbeit vorgelegen habe. Gegen diesen Bescheid legte die Klägerin am 24.05.2017 Widerspruch ein. Der Unfall habe sich nicht während eines Vorstellungsgesprächs, sondern während eines Praktikums bei der Firma H. ereignet. Dazu legte sie eine "Kennenlern-" / Praktikums-Vereinbarung vom 18.04.2017 vor. Dort ist vereinbart, dass die Klägerin am 18.04.2017 die Möglichkeit erhält, den zu besetzenden Arbeitsplatz als IT-Administrator/Operator bei H. kennen zu lernen, wobei sie unter Anleitung des Zeugen Herrn E. und von Kollegen einzelne Verrichtungen übernehmen werde. Die Vertragsparteien seien sich darüber im Klaren, dass eine Arbeitspflicht nicht bestehe und dass beide Seiten das unentgeltliche Praktikum zu jedem Zeitpunkt durch einseitige Erklärung beenden können. Ein Anspruch auf Vergütung bestehe nicht. Die Klägerin verwies auf Â§ 52 Abs. 1 b und f der Satzung der Beklagten, wonach nicht im Unternehmen beschäftigte Personen bei Betriebsbesichtigungen oder Praktika versichert seien. Mit Widerspruchsbescheid vom 05.07.2017 wurde der Widerspruch zurückgewiesen. Die Bewerbung und der Aufenthalt bei der Firma H. GmbH seien ausschließlich aufgrund des eigenen Interesses der Klägerin erfolgt, es habe keine Aufforderung des Arbeitsamtes vorgelegen. Eine solche eigenständige Stellensuche stehe im alleinigen Verantwortungsbereich der betroffenen Person. Es habe sich auch nicht um ein klassisches Praktikum gehandelt.

Die Beklagte hatte zugleich mit Schreiben vom 27.04.2017 den Durchgangsarzt-Bericht an die Beigeladene übersandt mit der Bitte um Prüfung von deren Zuständigkeit. Mit Bescheid vom 10.05.2017 lehnte die Beigeladene die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung anlässlich des Ereignisses vom 18.04.2017 ab. Zur Begründung wird ausgeführt, Voraussetzungen für den Unfallversicherungsschutz nach [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 14](#) a SGB VII sei eine im Einzelfall an eine Person gerichtete Aufforderung einer Dienststelle der BA, diese oder eine andere Stelle aufzusuchen. Es müsse sich um eine Willenserklärung handeln, die im Zusammenhang mit den Aufgaben der BA stehe und erkennen lasse, dass die Arbeitsvermittlung ein bestimmtes Verhalten erwarte. Eine solche Aufforderung der Arbeitsagentur habe nicht vorgelegen. Gegen diesen Bescheid legte die Klägerin am 08.06.2017 Widerspruch ein. Sie habe damals 2-3 eigenständige Bewerbungen pro Woche nachweisen lassen und ihren zuständigen Arbeitsvermittler vorab über das aussichtsreiche Vorstellungsgespräch persönlich informiert. Dieser habe keine Einwände gehabt. Zudem habe sie Fahrtkostenerstattung für das Vorstellungsgespräch geltend gemacht. Auch sei eine entsprechende Arbeitsstelle mit den geforderten Fähigkeiten bei der Firma H. seit Mai 2016 in der Jobbörse der Agentur für Arbeit als offen geführt worden. Mit Widerspruchsbescheid der Beigeladenen vom 27.07.2017 wurde der Widerspruch zurückgewiesen mit einer im Wesentlichen dem Bescheid entsprechenden Begründung.

---

Gegen den Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 05.07.2017 richtete sich die am 19.07.2017 beim Sozialgericht Augsburg eingegangene Klage ([S 18 U 169/17](#)) gegen die Beklagte. Zur Begründung bezog die Klägerin sich auf Â§ 52 der Satzung der Beklagten und die Tatsache, dass die Firma H. seit längerer Zeit u.a. über Jobportale, aber auch über die Jobbörse der BA Mitarbeiter für die IT-Abteilung mit Kenntnissen in einem Spezialgebiet gesucht habe, in dem sie über langjährige Erfahrung verfüge. Daher habe sie sich auf die Stelle beworben und sei damit auch den von der Arbeitsagentur für einen Leistungsbezug geforderten Eigenbemühungen nachkommen. Es habe nach der schriftlichen Bewerbung einige Telefongespräche mit der Firma H. gegeben, wobei man sich mit Ausnahme eines wichtigen Punktes einig geworden sei. Da die Firma H. offenbar sehr an ihrer Mitarbeit interessiert gewesen sei, habe sie vorgeschlagen, dem Betrieb einen Besuch abzustatten. Es habe also nicht das Eigeninteresse, sondern das Firmeninteresse überwogen.

In der mündlichen Verhandlung vom 15.02.2018 gab die Klägerin an, die Firma H. mache immer kurz vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages ein solches Praktikum. Sie sei zunächst über das Betriebsgelände geführt worden, anschließend in die IT-Abteilung, in der sie mit dem Zeugen Hr. C. ein 2-stündiges Gespräch gehabt habe, zu dem auch der Zeuge Hr. E. hinzugekommen sei. Man habe verschiedene Fälle besprochen und sie sei nach Lösungen gefragt worden. Anschließend habe sie mit dem Zeugen das neue Lagergelände mit dem Hochregallager angesehen, das allen Besuchern und Bewerbern gezeigt werde. Dort sei sie gestärzt. Eigenständige Arbeiten habe sie nicht übernommen. Mit Urteil vom selben Tag wurde die Klage abgewiesen. Versicherungsschutz als Beschäftigte gemäß [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) habe nicht bestanden. Auch Versicherungsschutz nach [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 14 SGB VII](#) wurde verneint, weil die Klägerin bezüglich der Stelle bei der Firma H. keine Aufforderung durch die Arbeitsagentur erhalten habe und damit auch nicht davon ausgehen könne, dass die Arbeitsverwaltung für diese konkrete Stelle eine Bewerbung erwarte. Die Bewerbung und auch die persönliche Vorstellung bei der Firma H. seien auf eigene Initiative und im eigenen Interesse der Klägerin erfolgt. Ein Versicherungsschutz könne auch nicht über [Â§ 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#) in Verbindung mit Â§ 52 der Satzung der Beklagten begründet werden. Eine Besichtigung des Unternehmens sei nur zu bejahen, wenn dies der Hauptzweck des Aufenthalts gewesen sei. Die Klägerin habe jedoch hier andere Zwecke verfolgt. Auch habe die Klägerin kein Praktikum bei der Firma H. absolviert, weil sie am Unfalltag keine Tätigkeiten übernommen habe.

Gegen das der Klägerin am 28.02.2018 zugestellte Urteil richtet sich die vorliegende Berufung vom 28.03.2018. Die Klägerin und später die Bevollmächtigte haben zur Begründung der Berufung im Wesentlichen die bereits im Widerspruchs- und erstinstanzlichen Verfahren vorgetragene Argumente wiederholt. Eine Betriebsbesichtigung im Sinne von Â§ 52 der Satzung der Beklagten liege vor, denn auch für andere Besucher spiele es keine Rolle, warum sie an einer Besichtigung teilnehmen. Es habe auch ein Praktikum vorgelegen, sie habe Probleme im IT-Bereich lösen müssen; Â§ 52 der Satzung der Beklagten treffe keine Unterscheidung, ob es sich um ein entgeltliches oder

---

unentgeltliches Praktikum handle und wie lange dieses zu erfolgen habe. Der Abschluss der Vereinbarung zeige, dass mehr als ein Vorstellungsgespräch geplant gewesen sei. Die Besichtigung habe auch im Betriebsinteresse gelegen, da diese von der Firma angeregt, organisiert und durchgeführt worden sei. Entsprechend den mit ihrem Vermittler von der Agentur für Arbeit mündlich vereinbarten Eigenbestimmungen habe sie zwei Bewerbungen pro Woche absenden sollen; sie gehe daher davon aus, dass die Agentur für Arbeit von ihr erwartet habe, dass sie die Firma H. aufsuche.

Die Beklagte hat ihre Satzung vorgelegt und die AA A-Stadt auf Anforderung die dortige Akte. Die Arbeitsagentur hat mitgeteilt, die Klägerin sei dort nicht aufgefordert oder in sonstiger Weise veranlasst worden, sich bei der Firma H. zu bewerben oder dort einen Termin wahrzunehmen. Sie habe im Rahmen der am 12.04.2017 telefonisch erfolgten Antragstellung bzgl. Fahrtkostenerstattung der AA das Datum des Bewerbungsgesprächs, den Namen des einladenden Arbeitgebers sowie das Verkehrsmittel bekannt gegeben. Es liegen keine Umstände vor, aufgrund welcher die Klägerin davon ausgehen könne, dass die AA einen Besuch der Firma H. GmbH erwartet habe.

Mit Beschluss vom 02.10.2018 ist die Unfallversicherung Bund und Bahn beigelegt worden, weil diese als leistungspflichtig in Betracht kommt. Die Beigeladene hat ihre Akten vorgelegt und vorgetragen, eine konkret durch die AA auferlegte Verpflichtung habe nicht bestanden.

Auf Nachfrage hat die Firma H. mit Schreiben vom 23.12.2019 mitgeteilt, Ziel des Kennenlernens Praktikums sei, Arbeitsweise und Kenntnisse des Bewerbers im Kontext des Arbeitsalltags kennen zu lernen sowie dem Bewerber die Gelegenheit zu geben, künftige Kollegen, den Arbeitsort und das Arbeitsumfeld kennen zu lernen. Nach einer Begrüßung sei eine Betriebsführung und anschließend die Übergabe an die Fachabteilung, in der die Klägerin später arbeiten sollte, erfolgt. Nach einem gemeinsamen Mittagessen sei eine erneute Übergabe an die IT-Abteilung erfolgt, anschließend sei die Führung durch das neue Lager durchgeführt worden. Das abschließend geplante Feedbackgespräch habe aufgrund des Unfalls nicht mehr stattgefunden. Dem Bewerber würden in der Regel kleine Aufgaben gegeben, die er bearbeite; in der IT-Abteilung werde dies eher durch einen Frage-Antwortdialog geklärt. Dort sei der Klägerin auch das vorhandene IT-System gezeigt worden und diese habe erläutern sollen, welche Kenntnisse sie im Bereich der Software habe. Außerdem seien der Klägerin die sonst eingesetzten IT-Systeme gezeigt worden, um anhand der Fragen und der Antworten der Klägerin abzuschätzen, welche konkreten Kenntnisse und Fähigkeiten die Klägerin besitze und wie gut sie in der Lage sei, Neuerungen aufzunehmen und Verständnis dafür zu entwickeln. Darauf komme es für IT-Stellen besonders an. Die Klägerin sei kontinuierlich der Aufsicht von Mitarbeitern der IT-Abteilung unterlegen. Ihr sei auch das im Ausbau befindliche Lager gezeigt worden, welches während des Projekts für längere Zeit ihr Arbeitsort gewesen wäre. Auch Kunden würden gelegentlich durch das Lager geführt.

Seitens des erkennenden Senats ist auf das Urteil des BSG vom 20.08.2019 ([B 2 U](#)

---

[1/18 R](#)) hingewiesen worden sowie die Tatsache, dass bei einem bindenden Bescheid eine Verurteilung der Beigeladenen nicht in Betracht kommen dürfte. Die Arbeitsagentur A-Stadt hat die Vermerke über die Gespräche am 11.04. und 12.04.2017 vorgelegt.

Nach Absetzung des Termins zur mündlichen Verhandlung am 18.03.2020 aus aktuellem Anlass (COVID 19-Pandemie) ist der damals geladene Zeuge E. schriftlich befragt worden. In seinem Schreiben vom 20.05.2020 hat er angegeben, vor dem Kennenlern-Praktikum habe es keinen Arbeitsvertrag, keine Einigung über einen Arbeitsvertrag und kein Vertragsangebot an die Klägerin gegeben; das Gehalt habe noch nicht festgestanden. Jedem Bewerber werde ein Kennenlern-Praktikum vorgeschlagen; eine Einstellung von Bewerbern ohne dieses Praktikum, ggf. auch weitere Praktikumsstage, erfolge nicht. Der Zeuge Hr. C. sei beauftragt gewesen, der Klägerin eine Mischung aus Fragen, die gerade im IT-Support eingingen, und im Allgemeinen zu kaufmännischen Programmfunktionen und Administration des Systems zu stellen. Dabei müssten die Bewerber immer am PC auch selbst Tätigkeiten durchführen unter fachkundiger Anleitung eines Mitarbeiters; ob dies dann umgesetzt werde, könne er nicht sagen. Er betrachte dies als gemeinsam erbrachten wirtschaftlichen Wert, weil der Mitarbeiter, der im IT-Support angerufen habe, seiner eigenen Tätigkeit nun mit weniger Aufwand nachkommen könne. Die Klägerin habe sich an diesem Tag bei einem Thema direkt gewinnbringend einbringen können; dazu müsse Hr. C. befragt werden. Beim Betriebsrundgang werde auch Wissen über das Organigramm und die Firmenstruktur vermittelt.

Der Antrag der Klägerin auf Neufeststellung betreffend die Anerkennung als Arbeitsunfall gegenüber der Beigeladenen wurde mit Bescheid der Beigeladenen vom 08.04.2020 abgelehnt. Dazu läuft aktuell ein Widerspruchsverfahren.

In der mündlichen Verhandlung am 28.07.2020 hat die Klägerin angegeben, sie habe zunächst mit dem Geschäftsführer und Herrn E. ein telefonisches Vorstellungsgespräch gehabt, wobei das angebotene Gehalt nicht akzeptabel gewesen sei. Schließlich habe man sich aber doch darauf verständigt, dass sie sich die Firma einmal anschauen, weil sie an der Stelle und der Arbeitgeber sehr an ihr interessiert gewesen sei. Einen Vertrag oder ein festes Angebot habe es vorher nicht gegeben. Vormittags sei ihr zunächst die IT-Abteilung und dann der gesamte Betrieb gezeigt worden, nach dem Mittagessen sei sie dann mit dem Zeugen Hr. C. in der IT-Abteilung gewesen. Dieser habe ihr das dort verwendete IT-System gezeigt und insbesondere Neuerungen der letzten Jahre. Während des Gespräches habe ständig das Telefon für den internen IT-Support geklingelt; ob sie in die Beantwortung konkreter Fragen eingebunden gewesen sei, könne sie heute nicht mehr sagen. Irgendwann sei Herr E. hereingekommen mit einer neuen Programmierung, die von einem Softwarehaus für die Firma H. erstellt worden war, und habe den Zeugen Hr. C. und sie gefragt, wie in dieser Sache weiter zu verfahren sei. Sie habe dazu konkret etwas beitragen können, und den Eindruck gehabt, dass Herr E. dies auch gut habe gebrauchen können. Zum Gesamteindruck des Tages befragt, hat die Klägerin angegeben, die Firma H. habe ihr den Arbeitsplatz schmackhaft machen wollen und sie testen wollen. Es sei in ihrem Berufsfeld eher untypisch und nicht üblich, dass man jemanden direkt an

---

den PC lasse.

Der Zeuge Herr C. hat bei der Befragung in der mündlichen Verhandlung angegeben, Ziel des Tages sei das gegenseitige Kennenlernen gewesen und auch die Abklärung, ob die Klägerin ins Unternehmen passe. Auch habe das Wissen der Klägerin getestet werden sollen. Während sie zusammen in der IT-Abteilung gewesen seien, habe es einige telefonische Anfragen gegeben. Bei der Beantwortung habe er die Klägerin mit einbezogen und sie auch gefragt, wie sie jetzt konkret reagieren würde. Er habe der Klägerin viel gezeigt, so dass ihn das auch Zeit gekostet habe, aber die Klägerin habe auch andere Erfahrungen, so dass er in gewisser Weise auch von diesem Austausch profitiert habe. Die produktive Leistung der Bewerber sei eher gering, aber es gehe ja auch darum diese kennen zu lernen. Angesprochen darauf, ob es eher um Wissensvermittlung gehe, die auch die Einarbeitung später betreffe, oder um das Kennenlernen, hat der Zeuge angegeben, es gehe eher um das Kennenlernen, ein Tag sei einfach zu kurz, um umfangreiches Wissen zu vermitteln. Die Klägerin sei eingestellt worden.

Die Bevollmächtigte der Klägerin beantragt, unter Aufhebung des Urteils des Sozialgerichts Augsburg vom 15.02.2018 sowie des Bescheides vom 27.04.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.07.2017 die Beklagte zu verpflichten, das Unfallereignis vom 18.04.2017 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Der Vertreter der Beklagten beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakten, die beigezogenen erstinstanzlichen Akten des Sozialgerichts Augsburg sowie die beigezogenen Akten der Beigeladenen und der Agentur für Arbeit Augsburg verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, wurde insbesondere form- und fristgerecht eingelegt ([§§ 143, 151](#) Sozialgerichtsgesetz – SGG) und bedarf gemäß [§ 144 SGG](#) keiner Zulassung.

Die gegen den Bescheid vom 27.04.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.07.2017 auf die Verpflichtung der Beklagten zur Anerkennung eines Arbeitsunfalls gerichtete Klage ist statthaft als kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage ([§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG](#); vgl. zum Wahlrecht zwischen Feststellungs- und Verpflichtungsklage bei begehrter Anerkennung von Arbeitsunfällen: BSG Urteile vom 05.07.2016 – [B 2 U 5/15 R](#) und vom 15.5.2012 – [B 2 U 8/11 R](#)).

Die Berufung führt jedoch nicht zum Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass ein Arbeitsunfall vorliegt. Der Bescheid der Beklagten vom 27.04.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.07.2017 sowie das Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 15.02.2018 sind rechtmäßig und

---

verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Gemäß [Â§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) sind Arbeitsunfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [Â§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind nach [Â§ 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. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität; st.Rspr., vgl. stellv. BSG Urteile vom 17.12.2015 â [B 2 U 1/14 R](#), vom 23.4.2015 â [B 2 U 5/14 R](#), vom 05.07.2016 â [B 2 U 19/14 R](#) und vom 15.5.2012 â [B 2 U 16/11](#)).

Zur Überzeugung des Senats steht fest, dass die Klägerin mit dem Sturz während der Besichtigung des Lagers einen Unfall i.S.d. [Â§ 8 SGB VII](#) erlitten hat, durch den es zu einem Gesundheitsschaden in Form einer condylären Humerusröhrenfraktur gekommen ist. Sie hat jedoch zum Unfallzeitpunkt keine den Versicherungsschutz begründende Tätigkeit ausgeübt.

1. Die Klägerin war nicht gemäß [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) kraft Gesetzes als Beschäftigte versichert, als sie im Rahmen der Betriebsbesichtigung beim Kennenlern-Praktikum stürzte.

Beschäftigung ist nach [Â§ 7 Abs. 1](#) des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch â Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Eine Beschäftigung liegt daher immer dann vor, wenn ein Arbeitsverhältnis besteht und der Verletzte zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse seiner Verrichtung diesem und nicht ihm selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen; dabei kommt es objektiv auf die Eingliederung des Handelns des Verletzten in das Unternehmen eines anderen an und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll (st. Rspr., vgl. stellv. BSG, Urteile vom 14.11.2013 â [B 2 U 15/12 R](#), juris Rn. 13 m.w.N. und vom 20.08.2019 â [B 2 U 1/18 R](#), juris Rn. 11; vgl. Lilienfeld in Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, [Â§ 2 SGB VII](#) Rn. 6, Stand: Mai 2020). Dabei sind Entgelt, Dauer und Umfang der Beschäftigung unerheblich (Lilienfeld, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 6a](#)). Eine Beschäftigung i.S.v. [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#), [Â§ 7 SGB IV](#) kann auch ohne Arbeitsverhältnis und ohne Entgelt gegeben sein, wenn der Verletzte sich in ein fremdes Unternehmen eingliedert und sich seine konkrete Handlung dem Weisungsrecht eines Unternehmers insbesondere in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtung unterordnet (BSG, Urteile vom 20.08.2019 â [B 2 U 1/18 R](#), vom 17.12.2015 â [B 2 U 1/14 R](#), vom 23.4.2015 â [B 2 U 5/14 R](#), juris Rn. 16,



---

vom 14.11.2013 [â   B 2 U 15/12 R](#), juris Rn. 14 und vom 15.05.2012 [â   B 2 U 8/11 R](#), juris Rn. 31 ff; Bieresborn in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, [Â§ 2 SGB VII](#) Rn. 28 ff., Stand: 05.05.2020). Allerdings reicht das bloße T  tigkeitwerden wie ein regulär Beschäftigter in einem fremden Betrieb für die Annahme einer Eingliederung noch nicht aus, vielmehr setzt die Eingliederung zusätzlich voraus, dass die Unternehmenszugehörigkeit des Betroffenen nach außen hin dokumentiert ist und â   objektivierbar â   die gegenseitige Erwartung des Unternehmers und des Betroffenen vorliegt, dass die Tätigkeit auf Dauer in die Zukunft gerichtet ausgeübt wird (vgl. BSG Urteile vom 20.08.2019 [â   B 2 U 1/18 R](#), Rn. 11f und vom 14.11.2013 [â   B 2 U 15/12 R](#), juris Rn. 16). Ma  geblich sind die das Gesamtbild bestimmenden tatsächlichen Verhältnisse (vgl. BSG, Urteil vom 20.08.2019 [â   B 2 U 1/18 R](#), juris Rn. 11 unter Berufung auf BVerfG vom 20.5.1996 [â   1 BvR 21/96](#) und BSG Urteile vom 06.09.2018 [â   B 2 U 18/17 R](#), juris Rn. 11, vom 23.4.2015 [â   B 2 U 5/14 R](#), juris Rn. 16, vom 14.11.2013 [â   B 2 U 15/12 R](#), juris Rn. 14 und vom 07.06.2019 [â   B 12 R 6/18 R](#), juris Rn. 13; vgl. zur Gesamtabwägung auch Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2](#) Rn. 25.1. und Zieglmeier in Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, [Â§ 7 SGB IV](#), Stand Mai 2020, Rn. 76). Ausgehend davon lag hier keine Beschäftigung i.S.v. [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) vor. Zur   berzeugung des Senats war im Zeitpunkt des Unfalls weder ein Arbeitsvertrag geschlossen noch lag eine Einstellungszusage i.S. eines bindenden Angebots ([Â§ 145 BGB](#)) zum Abschluss eines Arbeitsvertrags vor. So war nach übereinstimmender Angabe der Klägerin und des Zeugen E. bei den vorangegangenen Vertragsverhandlungen ein wichtiger Punkt (Gehalt) noch offen geblieben. Dagegen spricht auch der Abschluss eines Vertrags über ein Kennenlern-Praktikum, das von beiden Seiten jederzeit hätte abgebrochen werden können. Ein Arbeitsverhältnis war im Unfallzeitpunkt insbesondere nicht durch schlüssiges Verhalten der Klägerin i.S.e. Realofferte durch Angebot ihrer Arbeitsleistung und Annahme durch den Arbeitgeber zustande gekommen (vgl. dazu BSG, Urteil vom 20.08.2019 [â   B 2 U 1/18 R](#), Rn. 13). Dagegen sprechen die Gesamtumstände, denn die Beteiligten befanden sich noch in einer unverbindlichen, vorvertraglichen Phase. Auch steht zur   berzeugung des Senats fest, dass die Klägerin â   wie sie selbst erst- und zweitinstanzlich sowie der Zeuge C. in der mündlichen Verhandlung vom 28.07.2020 angegeben haben â   während des Kennenlern-Tags nicht eigenständig Aufgaben oder Arbeiten übernommen hat (zur Abgrenzung zwischen Anbahnung und abhängiger Tätigkeit: BSG, Urteile vom 14.11.2013 [â   B 2 U 15/12 R](#), juris Rn. 17 und vom 20.08.2019 [â   B 2 U 1/18 R](#), juris Rn. 13).

Auch eine Beschäftigung ohne Arbeitsverhältnis lag zur   berzeugung des Senats beim Kennenlern-Tag nicht vor. Zwar war die Klägerin am Probetag nach ihren sowie den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen E. und C. auch eine längere Zeit in der IT-Abteilung, dort wurden ihre die aktuellen IT-Systeme gezeigt, es fand ein fachlicher Austausch mit Hr. C. statt. Damit bestand eine gewisse Weisungsgebundenheit für diesen Tag. Jedoch reicht nach der Rspr. des BSG eine lediglich faktisch vermittelte Weisungsmacht für eine Beschäftigung nicht aus (BSG, Urteile vom 20.08.2019 [â   B 2 U 1/18 R](#), juris Rn. 14, und vom 19.6.2018 [â   B 2 U 32/17 R](#), juris Rn. 24, Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2](#) Rn. 41.4. f.). Zudem steht zur   berzeugung des Senats fest, dass die Klägerin nicht in den laufenden

---

Dienstleistungsprozess der Firma H. eingegliedert war (vgl. dazu BSG, Urteil vom 17.12.2015 [B 2 U 1/14 R](#) und vom 20.08.2019 [B 2 U 1/18 R](#), Rn. 12). Sie hat nämlich, wie zuvor dargelegt, für die Firma keine eigenständigen Tätigkeiten übernommen, auch war die Unternehmenszugehörigkeit in keiner Weise nach außen dokumentiert. Zudem bestand keine gegenseitige Erwartung des Unternehmers und der Klägerin, dass die Tätigkeit auf Dauer in die Zukunft gerichtet ausgeübt wird, laut Vertrag konnte das Praktikum jederzeit beendet werden. Auf Basis einer Gesamtschau der tatsächlichen Umstände steht daher zur Überzeugung des Senats fest, dass aufgrund des Ablaufs, des Ziels, der Unverbindlichkeit und der Unentgeltlichkeit des Probetags mangels Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Klägerin eine Beschäftigung i.S.v. [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) zu verneinen ist (so zur Einordnung von Einfühlungsverhältnissen, Hospitations- und Probearbeitstagen Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 36 ff.](#)). Eine Beschäftigung i.S.v. [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) i.V.m. [Â§ 7 Abs. 2 SGB IV](#) [â](#) Fiktion einer Beschäftigung bei Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung [â](#) scheidet zur Überzeugung des Senats aus (vgl. zur Berufsbildung i.S.v. [Â§ 7 Abs. 2 SGB IV](#), die an ein Berufsausbildungsverhältnis ([Â§ 1&201;ff. Berufsbildungsgesetz â](#) BBiG) oder ein anderes Vertragsverhältnis nach [Â§ 19](#) oder [26 BBiG](#) anknüpft, Zieglmeier, a.a.O., Rn. 285 ff. m.w.N. zur Rspr.). Dies ergibt sich bereits daraus, dass [Â§ 7 Abs. 2 SGB IV](#) eine "Eingliederung" ([Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)) in einen laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozess aufgrund eines betriebsgebundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses voraussetzt (BSG, Urteile vom 20.08.2019 [B 2 U 1/18 R](#), juris Rn. 15 und vom 18.1.2011 [B 2 U 9/10 R](#), juris Rn. 16), die hier [â](#) wie zuvor dargelegt [â](#) gerade nicht vorlag. Rein ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass hier auch keine betriebliche Berufsbildung stattfand (vgl. dazu auch im Folgenden).

2. Die Klägerin war am Unfalltag auch nicht über [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#) gesetzlich unfallversichert. Gemäß [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#) sind Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen kraft Gesetzes versichert. Diese Vorschrift ist nach dem Gesetzeszweck auch hinsichtlich der Berufsbezogenheit weit auszulegen (vgl. BSG, Urteil vom 09.12.1976 [2 RU 5/76](#), juris Rn. 21; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10.10.2014 [L 4 U 506/10](#); Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 72](#); Bereiter-Hahn/ Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, [Â§ 2 Rn. 7.2](#), Stand: Februar 2019). Erfasst wird jede Form der unsystematischen beruflichen Aus- und Fortbildung außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung in den genannten Einrichtungen, soweit sie noch nicht die entsprechenden Voraussetzungen des BBiG erfüllen; es muss sich um eine Bildungsmaßnahme zur Vermittlung berufsnütziger Kenntnisse und Fähigkeiten jeder Art und jeden Umfangs, einschließlich der Abschlussprüfung handeln (vgl. BSG, Urteil vom 03.06.1975 [7 RAr 17/74](#); Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 70 ff](#) m.w.N.).

Eine berufliche Aus- oder Fortbildung in diesem Sinne liegt hier nicht vor. Zwar wurde für den 18.04.2017 eine Praktikums-Vereinbarung geschlossen. Maßgeblich ist jedoch nicht die rechtliche Bezeichnung, vielmehr sind das

---

Vorliegen einer Fortbildungsmaßnahme und deren Berufsbezogenheit in erster Linie nach objektiven Kriterien zu beurteilen (Bieresborn, a.a.O., § 2 Rn. 74). Die Klägerin, die sich damals nicht in beruflicher Aus- oder Fortbildung, sondern auf Arbeitssuche befand, war nach eigener Aussage an der Stelle sehr interessiert und wollte die Firma kennenlernen. Seitens der Firma H. sollte v.a. eruiert werden, welche Kenntnisse die Klägerin noch hatte und ob sie in das Unternehmen passte; man war sehr interessiert an der Klägerin und wollte diese ggf. für sich "gewinnen". Dabei wurden auch Informationen über die Firma (Firmenstrukturen), den Arbeitsplatz/Betrieb und die verwendeten IT-Systeme vermittelt. Dies erfolgte zur Überzeugung des Senats aber allein im Rahmen des gegenseitigen Kennenlernens und des "Testens" der Klägerin, wie sich aus den übereinstimmenden und auch aus dem Gesamtkonzept des Kennenlern-Tags glaubhaften Aussagen der Zeugen der E. und C. ergibt. Insbesondere hatte der Zeuge C. auf die Frage, ob es um Wissensvermittlung auch im Hinblick auf die spätere Einarbeitung gegangen sei, angegeben, der Tag sei zu kurz für Wissensvermittlung, es sei eher um das Kennenlernen gegangen.

3. Ob die Klägerin hier gemäß [§ 2 Abs. 1 Nr. 14](#) a SGB VII als Person versichert war, die nach den Vorschriften des Zweiten oder Dritten Buchs Sozialgesetzbuch der Meldepflicht unterlag, weil sie am 18.04.2017 einer besonderen, an sie im Einzelfall gerichteten Aufforderung der BA, des nach [§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2](#) des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch Grundversicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zuständigen Trägers oder eines nach [§ 6a SGB II](#) zugelassenen kommunalen Trägers nachkam, die Firma H. aufzusuchen (vgl. zuletzt BSG vom 19.6.2018 [B 2 U 1/17 R](#)), kann dahinstehen. Denn gemäß [§ 125 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#) besteht insoweit eine Zuständigkeit der Beigeladenen, so dass sich kein Anspruch auf Feststellung eines Arbeitsunfalls gegenüber der Beklagten ergeben kann. Eine Verurteilung der Beigeladenen ([§ 75 Abs. 5 SGG](#)) wurde zuletzt in der mündlichen Verhandlung nicht mehr beantragt und scheidet hier aus. Denn die Beigeladene hat mit bindendem ([§ 77 SGG](#)) Bescheid vom 10.05.2017 und Widerspruchsbescheid vom 27.07.2017 einen Arbeitsunfall abgelehnt. Etwas Anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass derzeit dort ein Verfahren nach [§ 44](#) des Zehnten Buchs Sozialgesetzbuch Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X) läuft. Zwar lässt [§ 75 Abs. 5 SGG](#) eine Verurteilung eines Beigeladenen zu, ohne dass dieser zuvor einen Bescheid erlassen oder ein notwendiges Vorverfahren durchgeführt hat. Hierfür gibt es jedoch keine Grundlage, wenn der Beigeladene bereits einen bindend gewordenen ablehnenden Bescheid erlassen hat. [§ 75 Abs. 5 SGG](#) ist nicht als eine andere Bestimmung des Gesetzes iS von [§ 77 SGG](#) anzusehen, mit der die Schranke der Bindungswirkung durchbrochen werden kann. Dies gilt selbst für die Fälle, in denen der Kläger einen Anspruch auf Rücknahme des früheren Bescheides nach [§ 44 Abs. 1 SGB X](#) geltend machen kann. Denn diese Vorschrift betrifft das Verwaltungsverfahren und regelt das Recht der Behörde zur Rücknahme eines bindend gewordenen Verwaltungsaktes und die Pflicht zu einer evtl. Neufeststellung. Dagegen kann sie prozessuale Befugnisse des Gerichts nicht erweitern (vgl. BSG, Urteile vom 04.05.1999 [B 2 U 19/98 R](#), juris Rn. 28, vom 31.05.1988 [2 RU 67/87](#), juris Rn. 17 und vom 13.08.1981 [11 RA 56/80](#), juris Rn. 17; LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 11.10.2011 [L 11/12 AL 79/08](#), juris Rn. 37; Gall, a.a.O., §

---

75 Rn. 197).

4. Die Klägerin war am Unfalltag auch nicht als sog. "Wie-Beschäftigte" gemäß [Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) kraft Gesetzes versichert.

a) Nach [Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII](#) sind Personen versichert, die wie nach [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) Versicherte tätig werden. Voraussetzung einer Wie-Beschäftigung nach [Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII](#) ist demnach, dass eine einem fremden Unternehmen dienende, dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht wird, die in einer (abhängigen) Beschäftigung zu den Haupt- oder Nebenpflichten des Beschäftigten gehören könnte und deshalb beschäftigtenähnlich ist (BSG, Urteile vom 20.08.2019 â€‹ [B 2 U 1/18 R](#), Rn. 16, vom 19.06.2018 â€‹ [B 2 U 32/17 R](#), juris Rn. 17, vom 20.03.2018 â€‹ [B 2 U 16/16 R](#), juris Rn. 20, vom 27.10.2009 â€‹ [B 2 U 26/08 R](#), juris Rn. 25 und vom 13.9.2005 â€‹ [B 2 U 6/05 R](#); vgl. Bieresborn, a.a.O., Â§ 2 Rn. 380; Lilienfeld, a.a.O., Â§ 2 Rn. 125 ff sowie Spellbrink/Bieresborn, NJW 2019, 3745, 3746). Es darf weder eine Sonderbeziehung, die eine Wie-Beschäftigung ausschließt bestehen noch ein konkurrierender Versicherungstatbestand vorliegen. Dabei sind die Motive unerheblich, die Handlungstendenz muss aber auf die Belange des fremden Unternehmens gerichtet sein (st. Rspr., vgl. stellv. BSG, Urteile vom 20.08.2019 â€‹ [B 2 U 1/18 R](#), Rn. 16 und vom 19.06.2018 â€‹ [B 2 U 32/17 R](#), juris Rn. 26 mwN; Lilienfeld, a.a.O., Â§ 2 Rn. 123; Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3747). Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen ist eine Zurechnung des Haftungsrisikos zum Unternehmen gerechtfertigt (Bieresborn, a.a.O., Â§ 2 Rn. 380).

b) Zur Überzeugung des Senats ist hier bei der Prüfung der zuvor genannten Merkmale nicht auf die unmittelbar zum Unfall führende Verrichtung, Besichtigung des Lagers, abzustellen, sondern der gesamte Kennenlern-Tag im Rahmen einer Gesamtschau zugrunde zu legen. Grundsätzlich ist hinsichtlich der Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls zu unterscheiden zwischen der Frage, ob jemand zu dem nach [Â§ 2 ff. SGB VII](#) versicherten Personenkreis gehört und eine grundsätzlich versicherte Tätigkeit ausgeübt hat, und der Frage, ob die konkrete Verrichtung, die zum Unfall führte, auch dem versicherten Tätigkeitsbereich zugerechnet werden kann, d.h. ob sie hierzu in einem inneren oder sachlichen Zusammenhang stand (vgl. stellv. BSG, Urteil vom 30.01.2020 â€‹ [B 2 U 2/18 R](#), juris Rn. 22 f.; G. Wagner in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, [Â§ 7 SGB VII](#) Rn. 27 ff. und [Â§ 8 SGB VII](#), Rn. 32 ff, jeweils Stand: Stand: 26.05.2020). Wie das BSG seit seiner Entscheidung vom 09.12.2003 ([B 2 U 23/03 R](#)) in ständiger Rechtsprechung betont, ist maßgebend für die Beurteilung, ob eine konkrete Verrichtung der grundsätzlich versicherten Tätigkeit dient, die Handlungstendenz des Versicherten. Das Handeln muss subjektiv â€‹ zumindest auch â€‹ auf die Erfüllung des Tatbestands der jeweiligen Tätigkeit ausgerichtet sein (st. Rspr., vgl. stellv. vgl. stellv. BSG, Urteil vom 17.12.2015 â€‹ [B 2 U 8/14 R](#), juris Rn. 13 ff. mwN). Darüber hinaus muss sich die subjektive Handlungstendenz im äußeren Verhalten des Handelnden (Verrichtung), so wie es objektiv beobachtbar ist, widerspiegeln (st. Rpsr., vgl. stellv. BSG, Urteile vom 17.12.2015 â€‹ [B 2 U 8/14 R](#), juris Rn. 13 ff. m.w.N. zur Rspr. und vom 30.01.2020 â€‹ [B 2 U 2/18 R](#), juris Rn. 27).

---

Hier kommt es nach dem Wortlaut des [Â§ 2 Abs. 2 SGB VII](#) auf ein Tätigwerden wie ein Versicherter nach [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) an. Dabei hat das BSG in seiner Rechtsprechung zur Wie-Beschäftigung in Fällen, in denen es um länger andauernde Tätigkeiten ging, ebenfalls geprüft, ob die Verunglückten bei der zum Unfall führenden Verrichtung als Wie-Beschäftigte versichert waren (Urteile vom 20.08.2019 â B [2 U 1/18](#) Rn. 16 â Transport von Mülltonnen i.S.e. eintägigen Probearbeit, und vom 19.06.2018 â [B 2 U 32/17 R](#), juris Rn. 14, in Gaststätte mitarbeitende Ehefrau) und damit zwischen Versicherungsschutz als Wie-Beschäftigter und der konkreten Verrichtung differenziert. Dabei ist der Versicherungsschutz als Wie-Beschäftigter laut BSG nicht allein nach der unmittelbar zum Unfall führenden einzelnen Verrichtung, sondern nach dem Gesamtbild des ausgeführten und beabsichtigten Vorhabens zu beurteilen. Wie bei allen anderen Zurechnungsentscheidungen sind â so das BSG weiter â die gesamten Umstände des Einzelfalls und das sich daraus ergebende Gesamtbild für die Beurteilung des Versicherungsschutzes in Betracht zu ziehen (BSG, Urteile vom 24.01.1991 â [2 RU 44/90](#), juris Rn. 24 und vom 27.03.1990 â [2 RU 32/89](#), juris Rn. 17). Zwar betrafen diese Entscheidungen Sachverhalte, bei denen es aufgrund des Unfalls nicht mehr zu der geplanten Hilfeleistung gekommen ist, also eine andere Konstellation als die hiesige. Dennoch sind diese Aussagen des BSG zur Überzeugung des Senats auf Basis der Begründung â Zurechnungsentscheidung mit Notwendigkeit einer Gesamtbetrachtung â nicht auf die dortigen Konstellationen beschränkt. Auch in neueren Entscheidungen hat das BSG bei der Prüfung einer beschäftigtenähnlichen Tätigkeit auf die Notwendigkeit abgestellt, das Gesamtbild des Vorhabens in einem größeren zeitlichen Zusammenhang zu berücksichtigen (BSG, Urteile vom 20.03.2018 â [B 2 U 16/16 R](#), juris Rn. 22 ff. für Reparaturarbeiten am Haus von Freunden, und vom 13.08.2002 â [B 2 U 33/01 R](#), juris Rn. 24 für Kehren des Hofes durch ein Kind). In der Literatur wird ebenfalls die Notwendigkeit einer Gesamtbetrachtung betont (Bieresborn, a.a.O., Â§ 2 Rn. 381.1; Lilienfeld, a.a.O., Â§ 2 Rn. 125; Bereiter-Hahn/Mertens, a.a.O., Â§ 2, Rn. 34.3; Kruschinsky in Krasney/Burchardt/Kruschinsky/Becker, Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII), Â§ 2 Rn. 816 f., 824 und 831, Stand: Februar 2020; Schwerdtfeger in Lauterbach, UV (SGB VII), Â§ 2 Rn. 641, Stand: Januar 2015; Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3746).

Ausgehend davon können, da der Kennenlern-Tag vom Arbeitgeber als eine Einheit mit mehreren Elementen (Gespräche, Betriebsführung, IT-Abteilung, Lagerbesichtigung) konzipiert war, die einzelnen Elemente zur Überzeugung des Senats nicht losgelöst voneinander bewertet werden, sondern sind als Einheit zu sehen, da nur dies die eine angemessene Zurechnung der Tätigkeit der Klägerin am Unfalltag erlaubt.

Eine andere Frage ist dann, ob die konkret von der Klägerin beim Unfall verrichtete Tätigkeit mit der Wie-Beschäftigung im sachlichen Zusammenhang steht. Dies wäre hier bei Annahme einer Wie-Beschäftigung für den gesamten Kennenlern-Tag unproblematisch zu bejahen, denn es steht zur Überzeugung des Senats aufgrund der Angaben der Klägerin und des schriftlich befragten Zeugen E. fest, dass die Klägerin während der Lagerführung als Element des Kennenlern-Tags und mit der objektivierbaren Handlungstendenz, diese Führung wahrzunehmen,

---

verunglückte.

c) Ein Anspruch der Klägerin auf Feststellung eines Arbeitsunfalls besteht jedoch nicht, da die Klägerin am 18.04.2017 bei der erforderlichen Gesamtbetrachtung keine einem fremden Unternehmen (der Firma H.) dienende, dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen dieses Unternehmers entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht hat. Dabei kann offen bleiben, ob die Tätigkeit der Klägerin dem unterstützten Unternehmen wesentlich zu dienen bestimmt war, weil ihre Handlungstendenz, die vom bloßen Motiv zu unterscheiden ist (st. Rspr, vgl. stellv. BSG, Urteile vom 05.03.2002 [B 2 U 9/01 R](#), juris Rn. 19 und vom 05.07.2005 [B 2 U 22/04 R](#), juris Rn. 13; Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 388](#); Kruschinsky, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 826 ff.](#)), fremdwirtschaftlich auf die Belange des als unterstutzt geltend gemachten Unternehmens gerichtet war (st. Rspr., vgl. dazu Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 384, 391.1](#); Schwerdtfeger, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 644](#)), wobei die objektiv erbrachte Leistung und die subjektive Handlungstendenz ihrer Intensität nach bzw. die Handlungstendenzen jeweils gegeneinander abzuwägen sind, wenn die Tätigkeit wie hier sowohl eigenen [â€œ Kennenlernen des Betriebs](#) [â€œ als auch fremden Zwecken](#) [â€œ geeignete Personalauswahl durch den Arbeitgeber](#) [â€œ dient \(BSG, Urteil vom 25.11.1992 \[â€œ 2 RU 49/91\]\(#\), juris Rn. 20, Bieresborn, a.a.O., \[Â§ 2 Rn. 388\]\(#\); Kruschinsky, a.a.O., \[Â§ 2 Rn. 831\]\(#\), Schwerdtfeger, a.a.O., \[Â§ 2 Rn. 6449\]\(#\), Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3747; zur grundsätzlichen Eigennützigkeit der Suche eines neuen Arbeitsplatzes einschließl. eines Vorstellungsgesprächs vgl. BSG, Urteile vom 30.01.1986 \[â€œ 2 RU 1/85\]\(#\), juris Rn. 14 und vom 20.01.1987 \[â€œ 2 RU 15/86\]\(#\), juris Rn. 14; BayLSG, Urteil vom 25.01.2011 \[â€œ L 3 U 5/09\]\(#\); Bieresborn, a.a.O., \[Â§ 2 Rn. 384\]\(#\); Keller in: Hauck/Noftz, \[Â§ 8 SGB VII\]\(#\) Rn. 60, Stand: Juni 2018; Lilienfeld, a.a.O., \[Â§ 2 Rn. 6a und 146\]\(#\); zur Fremdstützung bei unentgeltlicher Probearbeit von einem Tag: BSG Urteil vom 20.08.2019 \[â€œ B 2 U 1/18 R\]\(#\) sowie Bieresborn, a.a.O., \[Â§ 2 Rn. 387\]\(#\) und Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3747\). Denn die Klägerin hat am 18.04.2017 keine Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert i.S.d. \[Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII\]\(#\) für die Firma H. erbracht.](#)

Zwar ist hinsichtlich der Prüfung eines wirtschaftlichen Werts als Kriterium der Wie-Beschäftigung (vgl. dazu auch Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3746) Unentgeltlichkeit der Tätigkeit unschädlich, und es reicht auch ein sehr geringer wirtschaftlicher Wert (vgl. BSG, Urteile vom 27.03.1990 [â€œ 2 RU 22/89](#): Fahren eines Kfz über eine Arbeitsgrube, vom 25.01.1973 [â€œ 2 RU 55/71](#): Pannenhilfe, vom 29.06.1966 [â€œ 2 RU 104/65](#): Erteilung eines Rats bei schwierigen Arbeitsvorgängen und vom 28.05.1957 [â€œ 2 RU 150/55](#): Manövrieren eines PKW; vgl. Bieresborn, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 381](#), Lilienfeld, a.a.O., [Â§ 2 Rn. 126](#), Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3746 jeweils mwN aus der Rspr.). Maßgeblich ist allerdings, dass die Tätigkeit wirtschaftlich als Arbeit anzusehen ist und dadurch einen wirtschaftlichen Wert darstellt (BayLSG, Urteil vom 17.01.2006 [â€œ L 3 U 57/05](#), juris Rn. 15; Schwerdtfeger, a.a.O., Rn. 647), damit eine Ähnlichkeit zu der Arbeit eines Beschäftigten festgestellt werden kann (vgl. Kruschinsky, a.a.O., Rn. 812 unter Berufung auf BSG, Urteil vom 20.01.1987 [â€œ 2 RU 15/86](#), juris Rn. 13: Entlastung des Unternehmers von einem Teil der Arbeit, die er sonst selbst oder durch Beschäftigte hätte verrichten müssen). Im bereits erwähnten Fall des

---

Probetags im Entsorgungsunternehmen hatte das BSG ausgeführt, der Kläger habe Leistungen erbracht, die der Arbeitgeber als Anbieter von Entsorgungsdienstleistungen seinen Kunden schuldet (Müll einsammeln etc.) und damit als "kostenloser" Mitarbeiter entsprechende Forderungen der Kunden zum Erlischen (§ 362 Abs. 1 BGB) gebracht. Damit habe er anders als der Ersteller eines wertlosen Probestücks eine Arbeit von wirtschaftlichem Wert erbracht, wobei unerheblich sei, dass er dabei von einem erfahrenen Mitarbeiter begleitet und angeleitet wurde, der die Tätigkeiten ansonsten übernommen hätte (BSG, Urteil vom 20.08.2019 – B 2 U 1/18 R, Rn. 19). Demnach ist wenn Arbeit für eine Firma erbracht wird abzugrenzen, ob diese eher einem wertlosen "Probestück" vergleichbar ist, oder ein Mehrwert für die Firma erbracht wurde (ebenso Bieresborn, a.a.O., § 2 Rn. 381.1 und Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3746 f.). Es besteht für den Senat kein Zweifel, dass der Tag insgesamt für die Firma H. wirtschaftlich gesehen von Nutzen war. Denn insbesondere der schriftlich befragte Zeuge E. hat bekundet, dass kein Arbeitnehmer ohne die Teilnahme an einem oder ggf. mehreren Kennenlern-Tagen eingestellt wird, der wie zuvor dargelegt dazu dient, Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerber sowie die Frage, ob diese ins Team passen, zu erkunden und damit die Produktivität sowie Eignung abzuschätzen. Dies galt gerade auch für die Klägerin, da bei beiderseitigem Interesse an der Einstellung die Höhe des künftigen Gehalts noch offen war. Auch das BSG hat in der Entscheidung aus dem Jahr 2019 – im Zusammenhang mit der Frage der Fremdntätigkeit der Tätigkeit – das Interesse des Arbeitgebers an einer geeigneten Personalauswahl betont (Urteil vom 20.08.2019, B 2 U 1/18 R, Rn. 18). Dies hat für eine Firma zweifellos auch einen monetären Aspekt, da geeignetes Personal mit einem der Produktivität entsprechenden Gehalt essentiell sind; sonst würde die Firma diese Tage auch nicht durchführen. Allerdings reicht dies nicht aus, um einen wirtschaftlichen Wert i.S.v. § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII zu bejahen. Denn für diese Vorschrift kommt es maßgeblich auf die Tätigkeit der Klägerin an; diese muss wirtschaftlich als Arbeit anzusehen sein und dadurch einen wirtschaftlichen Wert darstellen. Insofern kann allein die Teilnahme an einem Probetag im Sinne der Mitwirkung an einer Eignungsfeststellung, auch wenn diese also solche von wirtschaftlichem Wert ist, nicht ausreichen (so wohl auch Spellbrink/Bieresborn, a.a.O., 3746 f.). Das hier wie dargelegt im Vordergrund stehende Kennenlernen betrifft aber das Vorfeld einer Beschäftigung und ist als solches eben noch nicht eine Tätigkeit "wie eine Beschäftigung". Auch das BSG hat in seiner Entscheidung vom 20.08.2019 (B 2 U 1/18 R, Rn. 19) den wirtschaftlichen Wert der Tätigkeit nicht aus dem Interesse des Arbeitgebers an der geeigneten Personalauswahl hergeleitet.

Die Tätigkeit der Klägerin selbst am 18.04.2017 hatte zur Überzeugung des Senats im Rahmen der gebotenen Gesamtschau keinen hinreichenden wirtschaftlichen Wert, um die Annahme einer Wie-Beschäftigung zu begründen. Zwar hatte der Zeuge E. in seiner schriftlichen Aussage vom 20.05.2020 dargelegt, der Klägerin habe eine Mischung von Fragen, die gerade beim IT-Support eingingen, und allgemeinen Fragen vorgelegt werden sollen; sie habe am PC selbst Tätigkeiten durchführen sollen. Dies stelle dann einen zusammen mit dem Mitarbeiter erbrachten Wert dar. Allerdings war der Zeuge E. nach Angabe aller

---

Beteiligten nicht dabei, während die Klägerin mit dem Zeugen C. an dessen Arbeitsplatz saß, sondern kam erst am Ende dazu. Die erst- und zweitinstanzliche Beweisaufnahme hat die Angaben des Zeugen E. so nicht bestätigt. Die Klägerin saß zwar nach Aussage des Zeugen C. mit diesem an dessen Computer. Es steht jedoch zur Überzeugung des Senats fest, dass sie dort weder selbst Tätigkeiten ausgeführt hat, noch am Telefon oder schriftlich selbst Anfragen an den IT-Support bearbeitet hat; diese wurden vielmehr vom Zeugen C. beantwortet, der insoweit mit der Klägerin lediglich diskutierte, wie sie reagiert hätte. So hatte die Klägerin erstinstanzlich angegeben, keine Arbeiten eigenständig übernommen zu haben; man habe verschiedene Fälle besprochen und sie sei gefragt worden, wie sie diese lösen würde. Dies deckt sich mit den Angaben des Zeugen C., er habe der Klägerin das verwendete IT-System gezeigt und nebenbei die telefonischen Anfragen beantwortet. Dabei habe er die Klägerin mit einbezogen, wie sie diese Situation gelöst hätte; das sei eine Art Erfahrungsaustausch mit der Klägerin gewesen, von dem er "in gewisser Weise" profitiert habe. Allein ein gewisser Wert durch den fachlichen Austausch mit der im verwendeten IT-System ebenfalls erfahrenen Klägerin reicht aber nicht aus, um die Tätigkeit der Klägerin wirtschaftlich als Arbeit anzusehen, durch die ein Wert erbracht wird. Denn dieser fachliche Austausch ist â wie auch der Zeuge E. angegeben hatte â gerade Kern der "Testung" der Fähigkeit und Kenntnisse der Klägerin gewesen und unterscheidet sich damit von einer Tätigkeit wie ein Beschäftigter; dies ist vielmehr eine typische Konstellation der Bewerbung, wo es natürlich auch vorkommen kann, dass ein Arbeitgeber durch den Erfahrungsaustausch mit einem Bewerber profitiert.

Etwas Anderes folgt auch nicht daraus, dass die Klägerin sich am Ende des Aufenthalts in der IT-Abteilung auf eine konkrete Anfrage des Zeugen E. einbringen konnte. Zwar steht zur Überzeugung des Senats aufgrund der schriftlichen Aussage des Zeugen E. und den Angaben der Klägerin in der mündlichen Verhandlung fest, dass der Zeuge E. damals sowohl die Klägerin und Hr. C. konkret um einen Rat fragte, und dass die Klägerin dazu etwas beitragen konnte, das dem Zeugen E. "gewinnbringend" erschien. Ob der damalige Vorschlag tatsächlich einen wirtschaftlichen Wert hatte, lässt sich nicht mehr aufklären, da sich der Zeuge E. nicht mehr konkret erinnern konnte und der Zeuge C. an diese Situation überhaupt keine Erinnerung mehr hatte. Selbst wenn man aber aufgrund der Aussage des Zeugen Hr. E. ("gewinnbringend") von einem gewissen wirtschaftlichen Wert im Sinne eines Ratschlags ausgeht, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Zwar reicht nach der Rechtsprechung des BSG auch ein minimaler wirtschaftlicher Wert aus, um eine Wie-Beschäftigung zu bejahen. Allerdings ist hier, zumal die Klägerin ja nicht in der IT-Abteilung, sondern bei der Lagerführung verunglückte, der Kennenlern-Tag insgesamt zu wärdigen. Insofern haben sowohl die Klägerin als auch beide Zeugen übereinstimmend den Charakter und Zweck des Tages als Tag zum Kennenlernen betont. Da die Klägerin relevante Vorkenntnisse hatte und die Branche als Holzwirtin kannte, waren sowohl die Klägerin als auch die Firma H. an einer Zusammenarbeit sehr interessiert. Diese war im Vorfeld nach übereinstimmenden Angaben nur an den Gehaltsvorstellungen gescheitert. Vor diesem Hintergrund wollte die Firma H. Kenntnisse und Fähigkeiten testen, und der Klägerin die Firma "schmackhaft"



---

machen, um ggf. doch noch eine Einigung zum Gehalt zu erzielen. Die Klägerin wollte sich die Firma anschauen und möglichst gut präsentieren. Dies stellt eine klassische Bewerbungssituation dar. Dass dabei durch den fachlichen Austausch wie mit Hr. C. und Hr. E. (betreffend die neue Programmierung) ein gewisser, letztlich auch nicht konkret zu bezeichnender Wert erbracht wird, ist angesichts des Gesamtcharakters und der Dauer des Tages von so untergeordneter Bedeutung, dass es zur Überzeugung des Senats im Rahmen der Gesamtbetrachtung nicht gerechtfertigt ist, insgesamt beim Kennenlern-Tag eine Tätigkeit der Klägerin wie eine Beschäftigte zu bejahen. Ergänzend ist anzumerken, dass man zu keinem anderen Ergebnis käme, wenn man nur die unfallbringende Tätigkeit (Lagerführung) betrachten würde, da diese zweifellos keinen wirtschaftlichen Wert für die Firma H. hatte.

Ein wirtschaftlicher Wert begründet sich schließlich zur Überzeugung des Senats auch nicht dadurch, dass die Klägerin später die Stelle bekommen hat und beim Kennenlern-Tag bereits Tätigkeiten durchgeführt wurden, die später die Einarbeitung verkürzt haben (vgl. dazu SG Berlin, Urteil vom 26.10.2012 – [S 67 U 708/09](#), juris Rn. 40 ff. und zustimmend Bieresborn, a.a.O., Â§ 2 Rn. 387). Denn der Zeuge Hr. C. hat auf entsprechende Frage, ob es auch um Wissensvermittlung betreffend die spätere Einarbeitung gehe, bekundet, es sei eher ums Kennenlernen gegangen; in einem Tag könne kein umfangreiches Wissen in dem komplexen Gebiet vermittelt werden.

5. Die Klägerin war am 18.04.2017 auch nicht über [Â§ 3 SGB VII](#) iVm Â§ 52 Abs. 1 b oder f der Satzung der Beklagten (im Folgenden: Satzung) versichert. Â§ 52 Abs. 1 der Satzung bestimmt: "Personen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, aber als (b) Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Besichtigungen des Unternehmens oder als (f) Praktikantinnen und Praktikanten, die Stätten des Unternehmens im Auftrag oder mit Zustimmung des Unternehmens aufsuchen oder auf ihr verkehren, sind während ihres Aufenthalts auf der Stätte des Unternehmens gegen die ihnen hierbei zustehenden Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beitragsfrei versichert, soweit sie nicht schon nach anderen Vorschriften versichert sind ([Â§ 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#))".

a) Die Klägerin stürzte während ihr das neue Hochregallager der Firma H. gezeigt wurde. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine Besichtigung eines Teils des Unternehmens i.S.d. Â§ 52 Abs. 1 b der Satzung. Denn vom BSG wurde für einen vergleichbaren Fall – Arbeitsplatzbesichtigung für ein in Aussicht genommenes Beschäftigungsverhältnis – der Versicherungsschutz verneint (BSG, Urteil vom 25.08.1994 – [2 RU 32/93](#)). Das BSG hat sich zur Begründung darauf gestützt, dass bereits nach dem Wortlaut unter Besichtigung eines Unternehmens in der Regel die vom Unternehmen organisierte Führung einer Gruppe von Interessierten zu verstehen sei, wobei aus der Sicht der Teilnehmer die Besichtigung Hauptzweck des Aufenthalts auf der Betriebsstätte sein müsse. Daraus folge, dass die Handlungstendenz der betreffenden Personen wesentlich auf die Besichtigung des Unternehmens gerichtet sein müsse, wobei offen bleiben könne, ob nach dem Wortlaut (Teilnehmer), jedenfalls nach Sinn und Zweck der Satzungsbestimmung eine einzelne Person Teilnehmer an einer Besichtigung sein

---

kÄ¶nne. Verfolge die Person mit ihrem Verhalten hingegen in Wirklichkeit wesentlich andere ä¶¶ eigene ä¶¶ Angelegenheiten, etwa den Abschluss eines Arbeitsvertrages, so werde ein Besichtigungsrundgang im Rahmen der den Abschluss eines Arbeitsvertrages dienenden Verhandlungen von dem Versicherungsschutz nicht erfasst. Davon zu unterscheiden sei allerdings die Motivation des Betroffenen, z.B. der Wunsch, sich Ä¼ber seinen kÄ¶nftigen Arbeitsplatz zu informieren. Im entschiedenen Fall, so das BSG weiter, habe der Schwerpunkt des Zwecks der Besichtigung in der Information des KlÄ¶gers Ä¼ber seinen Arbeitsplatz gelegen; dem KlÄ¶ger habe nicht der Betrieb, sondern sein zukÄ¶nftiger Arbeitsplatz gezeigt werden sollen. Der Rundgang habe als Teil der dem Abschluss eines ArbeitsverhÄ¶ltnisses dienenden Verhandlungen keine eigenstÄ¶ndige rechtliche Bedeutung (BSG, Urteil vom 25.08.1994 ä¶¶ [2 RU 32/93](#), juris Rn. 22 f.).

Neben dem Wortlaut hatte das BSG aus teleologischer Sicht argumentiert, die fragliche Satzungsbestimmung habe den ErmÄ¶chtigungsrahmen (Ä¶ 544 Nr. 1 Reichsversicherungsordnung ä¶¶ RVO) nicht voll ausgeschÄ¶pft und nicht den weiten Gesetzeswortlaut Ä¼bernommen, sondern in entscheidender Weise eingegrenzt. Nicht jeder sei versichert, der die StÄ¶tte des Unternehmens besuche oder auf ihr verkehre, vielmehr sei die Beklagte sowohl in personeller als auch in sachlicher Hinsicht nach dem Enumerativprinzip vorgegangen. Dies werde besonders deutlich durch die AufzÄ¶hlung des Personenkreises in Buchstabe d der Satzung ("RechtsanwÄ¶lte, Steuerberater, Ä¶rzte oder SachverstÄ¶ndige"). Hinter jeder einzelnen Regelung des Ä¶ 48 stehe darÄ¼ber hinaus ein besonderer Schutzzweck. Die in Frage stehende Norm sei fÄ¼r Betriebsbesichtigungen konzipiert, da "bei der Besichtigung eines Betriebs regelmÄ¶ßig schon durch die Teilnehmerzahl aber auch durch den von stÄ¶ndigen Ablenkungen gekennzeichneten Gang durch den Betrieb eine erhÄ¶hte Unfallgefahr" bestehe (BSG, Urteil vom 25.08.1994 ä¶¶ [2 RU 32/93](#), juris Rn. 24). HÄ¶tte der Versicherungsschutz auch Personen umfassen sollen, die den Betrieb Ä¼ber das allgemeine Interesse von Besuchern, einen derartigen Betrieb mit seinen ArbeitsablÄ¶ufen zu sehen, hinaus lediglich aus rein eigenwirtschaftlichen GrÄ¼nden, etwa zur Anbahnung eines ArbeitsverhÄ¶ltnisses aufsuchen, vom Versicherungsschutz umfassen wollen, dann hÄ¶tte sie die allgemeine und weitgehende Regelung des [Ä¶ 544 Nr. 1 RVO](#) in ihrer Satzung Ä¼bernehmen kÄ¶nnen (BSG, Urteil vom 25.08.1994 ä¶¶ [2 RU 32/93](#), juris Rn. 24). Diese teleologische Argumentation greift gleichermaÄ¶en fÄ¼r den hiesigen Fall, da auch in Ä¶ 52 der hier anwendbaren Satzung nicht alle auf der BetriebsstÄ¶tte verkehrenden Personen versichert sind, wie es [Ä¶ 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#) erlauben wÄ¼rde, sondern enumerativ Personen in besonderen Situationen benannt sind, in denen sie bei Aufenthalt in der BetriebsstÄ¶tte versichert sind. Daher ist die teleologische Auslegung des BSG im genannten Fall auf Ä¶ 52 Abs. 1 b der Satzung der Beklagten dahingehend anzuwenden, dass die Besichtigung Hauptzweck des Aufenthalts auf der BetriebsstÄ¶tte sein muss. Auch in der Literatur wird fÄ¼r den Fall, dass Personen mit ihrem Aufenthalt auf der BetriebsstÄ¶tte wesentlich eigene Angelegenheiten verfolgen (z.B. Rundgang im Rahmen von Verhandlungen zum Abschluss eines Arbeitsvertrages) und die Besichtigung nicht Hauptzweck des Unternehmens ist, Versicherungsschutz Ä¼ber den Tatbestand der

---

"Unternehmensbesichtigung" abgelehnt (so Angermaier in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, [Â§ 3 SGB VII](#) Rn. 66, Stand: 15.03.2014; Lilienfeld, a.a.O., Â§ 3 Rn. 7; Riebel, a.a.O., Â§ 3 Rn. 18).

Ausgehend davon besteht kein Versicherungsschutz der KIÄxgerin als Teilnehmerin an einer Betriebsbesichtigung. Denn es steht zur Äberzeugung des Senats fest, dass der wesentliche Zweck des Rundgangs im Hochregallager nicht eine Betriebsbesichtigung als solche war. Der Arbeitgeber hat in der Auskunft vom 23.12.2019 angegeben, dieses wÄxre fÄ¼r lÄxngere Zeit der Arbeitsplatz der KIÄxgerin gewesen. Die KIÄxgerin hat dies in der mÄ¼ndlichen Verhandlung bezweifelt, der Zeuge C. hat insoweit angegeben, es habe damals ein konkretes IT-Projekt (Lagerverwaltungssystem) gegeben; damit wÄxre die KIÄxgerin als kÄ¼nftige IT-Mitarbeiterin jedenfalls im Kontakt gewesen. UnabhÄxngig davon, ob der Tag wesentlich eigennÄ¼tzig, gerichtet auf das Interesse an der Erlangung eines Arbeitsplatzes, oder wesentlich im Interesse des Arbeitgebers lag, gerichtet auf Erprobung, EinschÄxtzung und "Gewinnung" der KIÄxgerin, ging es bei der Besichtigung des Lagers zur Äberzeugung des Senats wesentlich darum, der KIÄxgerin alle Bereiche der Firma H. als potenziellem Arbeitgeber und das Lager auch aufgrund des Bezugs zu einem aktuellen Projekt zu zeigen. Zudem war die Besichtigung, wie die Auskunft der Firma H. ergab, nur einer von vielen Bestandteilen des Kennenlern-Tags und damit â in der Bedeutung untergeordnet.

b) Auch ein Versicherungsschutz der KIÄxgerin als Praktikantin i.S.v. Â§ 52 Abs. 1 f der Satzung scheidet zur Äberzeugung des Senats aus. Eine sozialrechtliche Definition eines "Praktikums" findet sich nicht. Die Einordnung unter die VersicherungstatbestÄnde erfolgt danach, ob nach den UmstÄnden die Merkmale eines Tatbestands der [Â§ 2 ff SGB VII](#) erfÄ¼llt sind. Arbeitsrechtlich sind Praktikanten Personen, die sich "zeitweilig einer bestimmten betrieblichen TÄtigkeit und Ausbildung im Rahmen einer Gesamtausbildung unterziehen, ohne eine systematische Ausbildung zu absolvieren" (BAG, Urteile vom 19.11.2015 â [6 AZR 844/14](#), juris Rn. 21, vom 29.04.2015 â [9 AZR 78/14](#), juris Rn. 18, und vom 13.03.2003 â [6 AZR 564/01](#); vgl. C.S. HergenrÄder in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Aufl. 2018, [Â§ 26 BBiG](#) Rn. 3). Zwar erfolgte der Kennenlern-Tag auf Basis einer "Kennenlern-" / Praktikums-Vereinbarung. MaÄgeblich fÄ¼r die unfallversicherungsrechtliche Einordnung ist jedoch nicht die rechtliche Bezeichnung, die nur ein Indiz darstellt, sondern die das Gesamtbild bestimmenden tatsÄchlichen VerhÄltnisse, d.h. das VertragsverhÄltnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich ZulÄssigen tatsÄchlich vollzogen worden ist (vgl. fÄ¼r die Frage, ob eine abhÄngige BeschÄftigung vorliegt: BSG, Urteil vom 23.04.2015 â [B 2 U 5/14 R](#), juris Rn. 16 und Bieresborn, a.a.O., Â§ 2, Rn. 25 ff mwN zur Rspr und Rn. 74 fÄ¼r [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII](#)). Denn sonst hÄxten die Beteiligten es in der Hand, durch entsprechende rechtliche Gestaltung die Reichweite des Versicherungsschutzes zu bestimmen. Ausgehend davon, lag hier kein Praktikum vor. Denn die KIÄxgerin befand sich weder in der Ausbildung noch sollte sie sich zeitweilig einer bestimmten betrieblichen TÄtigkeit oder Ausbildung unterziehen. Wie oben bereits dargelegt, wurden lediglich im Rahmen der Erprobung und zur "Gewinnung" der KIÄxgerin Informationen Äber den Betrieb

---

vermittelt.

Damit besteht gegen den Bewerber der Beklagten kein Anspruch auf Feststellung eines Arbeitsunfalls. Die Berufung war aus diesen Gründen zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf [Â§ 193 SGG](#) und folgt dem Ergebnis in der Sache.

Die Revision wurde zugelassen aufgrund grundsätzlicher Bedeutung der Sache, [Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#). Die Frage, ob eine Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert i.S.v. [Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII](#) vorliegt, wenn ein Kennenlern-Tag für den Arbeitgeber aufgrund der verbesserten Personalauswahl wirtschaftlich einen Nutzen hat, der Bewerber mehr erbringt als ein wertloses Probestück, jedoch keine eigenständige Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert wie bei einer Probearbeit, und wie dies im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten ist, erscheint höchststrichterlich nicht geklärt. Angesichts der auch vom BSG betonten zunehmenden Bedeutung von Probearbeitstagen und Einstellungsverhältnissen (BSG, Urteil vom 20.08.2019 – [B 2 U 1/18 R](#), juris Rn. 18) und der Tatsache, dass v.a. in höher qualifizierten Bereichen eine Probearbeit i.d.R. nicht in Betracht kommt, die Bewerber sich jedoch auch bzw. sogar vorwiegend im Interesse des Arbeitgebers in dessen Risikosphäre aufhalten, kommt dieser Rechtsfrage eine Bedeutung über den Einzelfall hinaus zu (vgl. zur Bedeutung der Revisionszulassung für die Dogmatik der Wie-Beschäftigung Spellbrink, NZS 2019, 281, 283).

Erstellt am: 04.12.2020

Zuletzt verändert am: 22.12.2024