S 8 U 116/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Sozialgericht Frankfurt
Sachgebiet	Unfallversicherung
Abteilung	8
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 8 U 116/15
Datum	14.09.2017

2. Instanz

Aktenzeichen	L 3 U 169/17
Datum	01.12.2020

3. Instanz

Datum	-

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. AuÃ□ergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darÃ¼ber, ob ein Skiunfall, den die KlÃ¤gerin am 22. November 2014 erlitt, als Arbeitsunfall anzuerkennen ist.

Die 1979 geborene KlÃ¤gerin ist seit 2007 bei der D. GmbH Hessen als Redakteurin angestellt. Am 21. November 2014 nahm sie an einer Fahrt ihres Arbeitgebers nach E Stadt teil. Am Unfalltag knickte sie wÃ¤hrend eines Skikurses um und fiel auf die Skipiste. Hierbei zog sie sich eine Distorsion des linken Knies mit Teilruptur des Innenbandes zu.

Der Arbeitgeber der KlÃ¤gerin, die D. Hessen GmbH, teilte der Beklagten durch Schreiben vom 8. Dezember 2014 mit, dass es sich bei der Fahrt nach E-Stadt vom 21. bis 23. November 2014 um eine betrieblich angeordnete Dienstreise gehandelt habe. Die Teilnahme sei verpflichtend gewesen. Bei einer Nichtteilnahme hÃ¤tten

die Mitarbeiter Urlaub einreichen mÃ¼ssen. Man habe die Reise fÃ¼r Seminare und zum Teambuilding genutzt. Das Skifahren sei ein Incentive fÃ¼r die Mitarbeiter gewesen.

Auf gesonderte Nachfrage der Beklagten teilte der Arbeitgeber mit, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens an der Fahrt teilgenommen hÃ¤tten. Ferner Ã¼bersandte er die Einladung zu der Klausurtagung vom 2. September 2014.

Mit Bescheid vom 14. April 2015 stellte die Beklagte fest, dass Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aus Anlass des Ereignisses vom 22. November 2014 nicht erbracht werden kÃ¶nnten. Bei der Fahrt nach Ãsterreich habe es sich nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Die Teilnahme sei nicht verpflichtend gewesen, da auch Freiwillige fÃ¼r Bereitschaftsdienste gesucht worden seien. Alternativ habe auch Urlaub genommen werden kÃ¶nnen. Es habe sich um eine Motivations- und Incentivereise gehandelt, die allein der Freizeit und Erholung gedient habe und die nach der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung nicht der versicherten TÃ¤tigkeit zuzurechnen sei, auch wenn sie vom Arbeitgeber finanziert worden sei. Der Arbeitgeber habe es insoweit nicht in der Hand, den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz auf TatbestÃ¤nde auszuweiten, die nach den Gegebenheiten des Sachverhalts nicht versichert seien. Die Skireise habe im Unterschied zur betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung auch nicht der StÃ¤rkung des Gemeinschaftssinnes gedient. Das Skifahren spreche auch zusÃ¤tzlich nur einen begrenzten Interessenkreis an. Im Vordergrund des Freizeitprogramms hÃ¤tten die persÃ¶nlichen Interessen der Beteiligten gestanden und deren Motivation/Belohnung. Den hiergegen eingelegten Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 17. September 2015 zurÃ¼ck.

Dagegen richtet sich die am 12. Oktober 2015 erhobene Klage. Die KlÃ¤gerin ist der Auffassung, es habe sich nicht um eine Incentivreise gehandelt. Es sei eine Betriebsveranstaltung zur Pflege der Kommunikation und des Miteinanders gewesen als Teil einer Klausurtagung. Mit Schriftsatz vom 1. Februar 2016 hat die KlÃ¤gerin vorgetragen, es habe sich um eine Dienstveranstaltung gehandelt. Diese habe am Donnerstag mit einer Klausurtagung Ã¼ber die Gestaltung und zukÃ¼nftige Themen der einzelnen Mitarbeiter und des Arbeitgebers in A-Stadt begonnen. Hieran habe sich ein gemeinsames Miteinander angeschlossen. Hintergrund der Veranstaltung sei die FÃ¶rderung der Verbundenheit der einzelnen Mitarbeiter untereinander als auch zwischen Betriebsleitung und BeschÃ¤ftigten. Gerade im Medienbereich sei das "blinde aufeinander verlassen KÃ¶nnen" und das genaue Kennen des jeweiligen Kollegen und auch des Mitarbeiters in allen Lebenssituationen von entscheidender Bedeutung, um auf eine Jahresplanung im Sinne proaktiver AktualitÃ¤t aufrecht erhalten zu kÃ¶nnen. Die Veranstaltung selbst sei organisiert durch die Betriebsleitung. Insoweit werde auch immer durch die Firmen/Abteilungsleitung ein Aufruf gestartet, dass sich die Mitarbeiter melden sollen, die die Veranstaltung in GÃ¤nze besuchen mÃ¶chten. Es seien auch alle Mitarbeiter aufgefordert worden, an der Veranstaltung teilzunehmen. Ziel sei es gewesen, die gesamte Gruppe der D-Sektion Hessen aus A-Stadt an einem gemeinsamen Ort zu binden. Insoweit seien 100% teilnahmeberechtigt gewesen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,
die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 14. April 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. September 2015 zu verurteilen, den Unfall vom 22. November 2014 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Zur BegrÃ¼ndung ihres Antrags verweist die Beklagte auf den Inhalt der angefochtenen Bescheide.

Zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die zulÃ¤ssige Klage ist nicht begrÃ¼ndet.

Der angegriffene Bescheid vom 14. April 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. September 2015 ist rechtmÃ¤Ãig und verletzt die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten. Sie hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass es sich bei ihrem Skiunfall vom 22. November 2014 um einen Arbeitsunfall im Sinne des SGB VII handelt. Die Teilnahme der KlÃ¤gerin an dem Skikurs, bei dem sich der Sturz ereignete, stand in keinem inneren oder sachlichen Zusammenhang mit der versicherten TÃ¤tigkeit der KlÃ¤gerin als Redakteurin bei der D. Hessen GmbH.

Nach Â§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII sind ArbeitsunfÃ¤lle UnfÃ¤lle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach Â§Â§ 2, 3 oder 6 SGB VII begrÃ¼ndenden TÃ¤tigkeit (versicherte TÃ¤tigkeit). Vorliegend ergibt sich der Versicherungsschutz dem Grunde nach aus Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, da die KlÃ¤gerin als Redakteurin bei der D. Hessen GmbH angestellt war und als BeschÃ¤ftigte im Sinne des Gesetzes anzusehen ist.

FÃ¼r das Vorliegen eines Arbeitsunfalles ist es erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignet hat, der versicherten TÃ¤tigkeit zuzurechnen ist. ZunÃ¤chst muss also eine sachliche Verbindung mit der im Gesetz genannten versicherten TÃ¤tigkeit bestehen, der innere bzw. sachliche Zusammenhang, der es rechtfertigt, das betreffende Verhalten der versicherten TÃ¤tigkeit zuzurechnen (vgl. Hessisches LSG, Urteil vom 20. Juli 2015 â L 9 U 69/14 -).

Dieser innere Zusammenhang 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. FÃ¼r die tatsÃ¤chlichen Grundlagen dieser Wertentscheidung ist der volle Nachweis erforderlich. Innerhalb dieser Wertung stehen bei der Frage, ob der Versicherte zur

Zeit des Unfalls eine versicherte TÃ¤tigkeit ausgeÃ¼bt hat, Ãberlegungen nach dem Zweck des Handelns mit im Vordergrund. MaÃgeblich ist die Handlungstendenz des Versicherten, so wie sie insbesondere durch die objektiven UmstÃ¤nde des Einzelfalles bestÃ¤tigt wird. Dabei stellt die Kammer zunÃ¤chst fest, dass die KlÃ¤gerin offensichtlich nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung am 22. November 2014 an dem Skikurs teilgenommen hat. Entsprechendes gehÃ¶rt nicht zu den Aufgaben einer Redakteurin. Unentschieden kann dabei bleiben, ob eine Verpflichtung der KlÃ¤gerin zur Teilnahme an der Reise bestand oder nicht. Denn jedenfalls die Teilnahme an dem Skikurs, als der eigentlich unfallbringenden Verrichtung, war freiwillig. Dies ergibt sich aus der Einladung des Arbeitgebers, wonach Teilnehmer der Reise auch den Wellnessbereich des Hotels nutzen oder wandern gehen konnten.

Als Zwischenergebnis ist daher festzustellen, dass die Teilnahme der KlÃ¤gerin an dem Skikurs nicht von ihrer arbeitsvertraglichen Pflicht umfasst und daher nicht bereits aus diesem Grund unter dem Schutz der Gesetzlichen Unfallversicherung stand.

Ein solcher Schutz ergibt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer Dienst- oder GeschÃ¤ftsreise. Im inneren Zusammenhang mit der versicherten TÃ¤tigkeit stehen grundsÃ¤tzlich auch GeschÃ¤fts- und Dienstreisen auÃerhalb des Betriebssports, die dazu bestimmt sind, den betrieblichen Interessen wesentlich zu dienen. Es spricht jedoch im vorliegenden Fall nichts dafÃ¼r, die Reise nach E-Stadt als eine solche Dienstreise anzusehen. Denn zum einen enthÃ¤lt die Einladung des Arbeitgebers keinen eindeutigen Hinweis, dass es sich um eine verpflichtende Reise handelt. Eine solche kÃ¶nnte angenommen werden, wenn die Reise angeordnet wird. Eine Anordnung ist der Einladung aber nicht zu entnehmen, vielmehr wird die Reise den Mitarbeitern angeboten und es werden Alternativen zur Teilnahme (freiwilliger Dienst oder Urlaub) genannt. DarÃ¼ber hinaus bezeichnet der Arbeitgeber die Reise in der Einladung und auch spÃ¤ter gegenÃ¼ber der Beklagten als Incentive-Reise. Entscheidend gegen eine Dienstreise spricht aber schlieÃlich, dass das Programm der Reise ausschlieÃlich FreizeitaktivitÃ¤ten vorsieht und keinerlei dienstliche Veranstaltungen geplant waren. Eine Dienst- oder GeschÃ¤ftsreise kann damit im vorliegenden Fall nicht angenommen werden.

Selbst wenn man aber von einer Dienstreise im Sinne einer grundsÃ¤tzlich versicherten TÃ¤tigkeit nach Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII ausgehen wollte, wÃ¼rde dies nicht dazu fÃ¼hren, dass damit die Teilnahme der KlÃ¤gerin an dem Skikurs unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Denn auch auf GeschÃ¤fts- und Dienstreisen besteht kein Versicherungsschutz "rund um die Uhr". Vielmehr ist â wie im Ã¼brigen auch bei TÃ¤tigkeiten am Arbeitsplatz â zwischen BetÃ¤tigungen, die mit dem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis rechtlich wesentlich zusammenhÃ¤ngen, ihm zu dienen bestimmt sind und solchen Verrichtungen, die der privaten SphÃ¤re des Reisenden zuzurechnen sind, zu unterscheiden (Hessisches Landessozialgericht, a.a.O., Rn. 35 m.w.N.).

Unter BerÃ¼cksichtigung dieser Differenzierung scheitert der geltend gemachte Anspruch der KlÃ¤gerin auf Feststellung eines Arbeitsunfalls somit auch dann, wenn

zu ihren Gunsten von einer im Grundsatz versicherten Dienstreise ausgegangen wird. Bei der vorzunehmenden Unterscheidung zwischen betriebsbezogenen und betriebsunabhÃ¤ngigen, privaten TÃ¤tigkeiten ist die KlÃ¤gerin im Rahmen des Skikurses und damit bei einer unversicherten Verrichtung verunglÃ¼ckt. Denn der Skikurs weist keinerlei Bezug zu den betrieblichen Angelegenheiten auf. Vielmehr stellt das Skifahren â auÃerhalb des professionellen Wettkampfsports â typischerweise eine sportliche FreizeitbetÃ¤tigung dar, die aus eigenwirtschaftlichem Interesse unternommen wird. Es dient zwar auch der Unterhaltung und der Geselligkeit, wobei letzteres aber unter dem von der KlÃ¤gerin vorgebrachten Aspekt der "Pflege der Kommunikation und des Miteinanders" den notwendigen betrieblichen Zusammenhang nicht zu begrÃ¼nden vermag.

Unter BerÃ¼cksichtigung der von der KlÃ¤gerin behaupteten Pflege der Kommunikation als betrieblichem Zweck wÃ¼rde es sich bei dem Skifahren um eine Verrichtung mit gespaltener Handlungstendenz handeln. Eine solche steht dann im inneren bzw. sachlichen Zusammenhang mit der versicherten TÃ¤tigkeit, wenn die konkrete Verrichtung hypothetisch auch dann vorgenommen worden wÃ¤re, wenn die private Motivation des Handelns entfallen wÃ¤re, wenn also die Verrichtung nach den objektiven UmstÃ¤nden in ihrer konkreten, tatsÃ¤chlichen Ausgestaltung ihren Grund in der betrieblichen Handlungstendenz findet. Insoweit ist nicht auf Vermutungen Ã¼ber hypothetische GeschehensablÃ¤ufe auÃerhalb der konkreten Verrichtung und der objektivierten Handlungstendenzen, sondern nur auf die konkrete Verrichtung selbst abzustellen. Es ist zu fragen, ob die Verrichtung, so wie sie durchgefÃ¼hrt wurde, objektiv die versicherungsbezogene Handlungstendenz erkennen lÃ¤sst. Das ist nicht der Fall.

Von auÃen erkennbar diente die Teilnahme am Skikurs allein dem FreizeitvergnÃ¼gen der KlÃ¤gerin. Skifahren eignet sich aufgrund der erschwerten Kommunikation schon nicht zur Pflege derselben. Zwar mag es sein, dass ein Skikurs geeignet ist, das Miteinander unter den Arbeitskollegen, die an ihm teilnehmen, zu fÃ¶rdern. Dieser betriebliche Bezug ist aber nach auÃen hin aber weder erkennbar noch objektivierbar.

Insgesamt ist daher festzuhalten, dass die Teilnahme an dem Skikurs auch nicht im Rahmen einer Dienstreise als grundsÃ¤tzlich versicherte TÃ¤tigkeit nach Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden hat.

Die Teilnahme am Skikurs stand schlieÃlich auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kann die Teilnahme von BeschÃ¤ftigten, etwa an Betriebsfesten, BetriebsausflÃ¼gen oder Ã¤hnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen, dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten TÃ¤tigkeit gleichgesetzt werden. Diese auf Richterrecht beruhende Einbeziehung solcher AktivitÃ¤ten in den Unfallversicherungsschutz muss aber eng begrenzt bleiben, zumal der Gesetzgeber sie bis heute und auch anlÃ¤sslich der

Neukodifizierung des Unfallversicherungsrechts im SGB VII nicht durch eine ausdrÃ¼ckliche normative Regelung nachvollzogen hat. Sie ist nur zu rechtfertigen, soweit die betreffende Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und wie die eigentliche ArbeitstÃ¤tigkeit selbst betrieblichen Zwecken dient. Unternehmungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der BeschÃ¤ftigten unterliegen auch dann nicht der Versicherung, wenn sie im rÃ¤umlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der BetriebstÃ¤tigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt oder unterstÃ¼tzt werden. Voraussetzung fÃ¼r die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den BeschÃ¤ftigten sowie der BeschÃ¤ftigten untereinander dient (Hessisches LSG, a. a. o.).

Die Veranstaltung muss deshalb grundsÃ¤tzlich allen BeschÃ¤ftigten des Unternehmens â bei GroÃbetrieben mindestens allen BeschÃ¤ftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten â offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefÃ¶rdert und von ihrer AutoritÃ¤t als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden, um die fÃ¼r den Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen wesentliche "betriebliche Zielsetzung Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und BeschÃ¤ftigten sowie der BeschÃ¤ftigten untereinander â zu erfÃ¼llen (vgl. BSG, Urteile vom 22. August 1955 â 2 RU 49/54 â sowie vom 20. Februar 2001 â B 2 U 7/00 R -). HierfÃ¼r reicht es nicht aus, dass lediglich allen BeschÃ¤ftigten einer ausgewÃ¤hlten Gruppe die Teilnahme an einer fÃ¼r sie und nicht fÃ¼r alle BeschÃ¤ftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils ausgerichteten Veranstaltung offen steht (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 â B 2 U 47/03 R â m.w.N.). Eine Zurechnung der Teilnahme eines BeschÃ¤ftigten an einer geselligen Veranstaltung des Arbeitgebers zu seiner versicherten BeschÃ¤ftigung ist nur zulÃ¤ssig, wenn dem Arbeitgeber erklÃ¤rtermaÃen an einer auch objektiv mÃ¶glichen Teilnahme der gesamten Belegschaft gelegen ist. Daran fehlt es, wenn er die Teilnahme an einer Veranstaltung von vornherein nur einem Teil der Belegschaft ermÃ¶glicht. Dies ist gerade auch dann der Fall, wenn die Veranstaltung mit Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen wird (BSG, Urteil vom 16. Mai 1984 â 9b RU 6/83 -). Die Veranstaltung muss auch von ihrem Programm her geeignet sein, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Teil anzusprechen (BSG, Urteile vom 7. Dezember 2004 â B 2 U 47/03 R â sowie vom 22. September 2009 â B 2 U 27/08 R -).

LÃ¤sst sich unter Anwendung der vorgenannten GrundsÃ¤tze eine unter dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung bejahen, stehen wiederum nur solche Verrichtungen unter Versicherungsschutz, die mit dem Zweck der Veranstaltung vereinbar sind. Unter Versicherungsschutz stehen die Teilnehmer an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung folglich nur bei den TÃ¤tigkeiten, die mit dem Gesamtzweck der Veranstaltung, der sich auch auf die kÃ¶rperliche Entspannung und Erholung erstreckt, vereinbar bzw. vorgesehen oder Ã¼blich sind. Sportliche

BetÃ¤tigungen mit spielerischem Charakter sind unter diesen Voraussetzungen versichert, wenn sie der FÃ¶rderung des Gemeinsinns oder des ZusammengehÃ¶rigkeitsgefÃ¼hls aller BeschÃ¤ftigten und nicht allein dem persÃ¶nlichen Interesse des Betroffenen dienen. Die Veranstaltung muss insgesamt von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, zur FÃ¶rderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, indem sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der BeschÃ¤ftigten anspricht. Die Teilnahme an Freizeit- und Erholungsveranstaltungen ist nicht deshalb versichert, weil diese vom Unternehmen organisiert und finanziert werden. Stehen Freizeit, Unterhaltung oder Erholung im Vordergrund, fehlt es an einem wesentlichen betrieblichen Zusammenhang. Es steht jedem Unternehmen zwar frei, seine Mitarbeiter zu hÃ¶heren Leistungen anzuspornen, wie dies regelmÃ¤Ãig der Zielrichtung von Incentiv-Reisen entspricht. Das Unternehmen hat es jedoch nicht in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf sonst unversicherte TatbestÃ¤nde auszuweiten, und zwar auch dann nicht, wenn hierdurch die persÃ¶nliche Verbundenheit einer Gruppe von BeschÃ¤ftigten mit dem Unternehmen gestÃ¤rkt wÃ¼rde. Das Interesse der Unternehmensleitung, dass sich aus solchen Veranstaltungen wahrscheinlich auch eine Motivation zu Leistungssteigerungen ergibt, reicht nicht aus, fÃ¼r solche BetÃ¤tigungen den rechtlich wesentlichen Zusammenhang mit der betrieblichen TÃ¤tigkeit herzustellen. Der Unternehmer honoriert insoweit eine bestimmte Leistung mit einem geldwerten Vorteil, ohne dass dadurch die vom Unternehmen finanzierte Reise fÃ¼r die BeschÃ¤ftigten zu einer betrieblichen TÃ¤tigkeit wird. Ebenso wie die Pflege gesellschaftlicher Beziehungen, auch wenn sie fÃ¼r das Unternehmen wertvoll ist, nicht schon deshalb unter Versicherungsschutz steht, ist die Pflege der persÃ¶nlichen Beziehungen zur Unternehmensleitung und unter den BeschÃ¤ftigten trotz gÃ¼nstiger Auswirkungen auf die Arbeit im Unternehmen auÃerhalb der in den Versicherungsschutz einbezogenen Teilnahme an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem unversicherten persÃ¶nlichen Lebensbereich zuzurechnen (BSG, Urteil vom 9. Dezember 2003 â B 2 U 52/02 R -; Hessisches LSG, Urteil vom 16. Juni 2011 â L 6 U 248/08 -; Wagner in: jurisPK-SGB VII, a.a.O., Rn. 88).

Vorliegend war das Skifahren zur Ãberzeugung der Kammer weder geeignet noch seitens des Arbeitgebers wesentlich dazu bestimmt, die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den BeschÃ¤ftigten sowie der BeschÃ¤ftigten untereinander zu pflegen, da dieser Teil der Ãsterreichfahrt der D. Hessen GmbH nicht allen Mitarbeitern des Unternehmens offen stand. Zwar wurden alle BeschÃ¤ftigten hierzu eingeladen. Angesichts der kÃ¶rperlichen Anforderungen an das Skifahren sowie der hiermit verbundenen Gefahr kÃ¶rperlicher SchÃ¤den, welche vorliegend in dem Unfall der KlÃ¤gerin zum Ausdruck kommt, erweist sich die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung aber von vornherein nur fÃ¼r einen begrenzten Personenkreis attraktiv. Es kann daher grundsÃ¤tzlich erwartet werden, dass Menschen mit mangelnder kÃ¶rperlicher Fitness oder Behinderungen vom Skifahren Abstand nehmen werden. Auch ist das Lernen des Skifahrens nicht per se fÃ¼r jeden Nicht-Skifahrer attraktiv. Vorliegend kommt dies auch in der Einladung an die Mitarbeiter zum Ausdruck mit der alternativ angebotenen MÃ¶glichkeit, die Wellnesseinrichtungen des Hotels zu nutzen oder wandern zu gehen. Dies

verdeutlicht, dass auch seitens des Arbeitgebers davon ausgegangen wurde, dass die Teilnahme am Skifahren bzw. am Skikurs nicht fÃ¼r alle Mitarbeiter mÃ¶glich sein wird. Dass die Veranstaltung auch tatsÃ¤chlich nicht alle BeschÃ¤ftigten ansprach, ergibt sich aus dem Umstand, dass entgegen der ursprÃ¼nglichen Angabe des Unternehmens nicht alle, sondern nur weniger als 2/3 der Mitarbeiter der Firma an der Reise teilnahm. Dies ergibt sich aus dem VerhÃ¤ltnis zwischen absoluter Mitarbeiterzahl (58) und Teilnehmerzahl (31). Denn wie der Arbeitgeber der Beklagten mit Schreiben vom 3. August 2015 bestÃ¤tigte, verfÃ¼gt das Unternehmen insgesamt Ã¼ber 58 versicherte Personen. Davon nahmen nach seinen Angaben vom 15. Januar 2015 31 BeschÃ¤ftigte teil. Die Kammer ist daher der Ãberzeugung, dass das Skifahren weder objektiv geeignet noch seitens des Arbeitgebers wesentlich dazu bestimmt war, die innerbetriebliche Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der D. Hessen GmbH zu fÃ¶rdern. Dies rÃ¤umt letztlich auch der Arbeitgeber in seinem Schreiben an die Beklagte vom 8. Dezember 2014 ein, wenn er formuliert, dass zwar die Reise als solche zum Teambuilding genutzt worden sei, das Skifahren aber ein Incentive fÃ¼r die Mitarbeiter gewesen sei. Folglich handelte es sich hierbei nicht um eine dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung.

Im Ergebnis stellt sich die Teilnahme der KlÃ¤gerin am Skifahren damit im Wesentlichen als privatwirtschaftliche Verrichtung dar, die mit ihrer versicherten BeschÃ¤ftigung in keinen sachlichen Zusammenhang zu bringen ist und daher nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand. Damit bestand auch hinsichtlich des streitgegenstÃ¤ndlichen Unfallereignisses kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung, so dass in den angefochtenen Bescheiden die geltend gemachten LeistungsansprÃ¼che der KlÃ¤gerin zu Recht abgelehnt wurden.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

Erstellt am: 14.01.2021

Zuletzt verändert am: 23.12.2024