
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. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob ein Skiunfall, den die Klägerin am 22. November 2014 erlitt, als Arbeitsunfall anzuerkennen ist.

Die 1979 geborene Klägerin 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 während 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 Klägerin, 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 hätten

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

Auf gesonderte Nachfrage der Beklagten teilte der Arbeitgeber mit, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens an der Fahrt teilgenommen hätten. Ferner übersandte 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 könnten. Bei der Fahrt nach Österreich habe es sich nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Die Teilnahme sei nicht verpflichtend gewesen, da auch Freiwillige für Bereitschaftsdienste gesucht worden seien. Alternativ habe auch Urlaub genommen werden können. Es habe sich um eine Motivations- und Incentivereise gehandelt, die allein der Freizeit und Erholung gedient habe und die nach der höchststrichterlichen Rechtsprechung nicht der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sei, auch wenn sie vom Arbeitgeber finanziert worden sei. Der Arbeitgeber habe es insoweit nicht in der Hand, den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz auf Tatbestände auszuweiten, die nach den Gegebenheiten des Sachverhalts nicht versichert seien. Die Skireise habe im Unterschied zur betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung auch nicht der Stärkung des Gemeinschaftssinnes gedient. Das Skifahren spreche auch zusätzlich nur einen begrenzten Interessenkreis an. Im Vordergrund des Freizeitprogramms hätten die persönlichen Interessen der Beteiligten gestanden und deren Motivation/Belohnung. Den hiergegen eingelegten Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 17. September 2015 zurück.

Dagegen richtet sich die am 12. Oktober 2015 erhobene Klage. Die Klägerin ist der Auffassung, es habe sich nicht um eine Incentivereise 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 Klägerin vorgetragen, es habe sich um eine Dienstveranstaltung gehandelt. Diese habe am Donnerstag mit einer Klausurtagung über die Gestaltung und zukünftige Themen der einzelnen Mitarbeiter und des Arbeitgebers in A-Stadt begonnen. Hieran habe sich ein gemeinsames Miteinander angeschlossen. Hintergrund der Veranstaltung sei die Förderung der Verbundenheit der einzelnen Mitarbeiter untereinander als auch zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten. Gerade im Medienbereich sei das "blinde aufeinander verlassen können" und das genaue Kennen des jeweiligen Kollegen und auch des Mitarbeiters in allen Lebenssituationen von entscheidender Bedeutung, um auf eine Jahresplanung im Sinne proaktiver Aktualität aufrecht erhalten zu können. 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 Gänze besuchen möchten. 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 Klāgerin 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 Begrāndung 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.

Entscheidungsgrānde:

Die zulāssige Klage ist nicht begrāndet.

Der angegriffene Bescheid vom 14. April 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. September 2015 ist rechtmāig und verletzt die Klāgerin 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 Klāgerin an dem Skikurs, bei dem sich der Sturz ereignete, stand in keinem inneren oder sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tātigkeit der Klāgerin als Redakteurin bei der D. Hessen GmbH.

Nach [Å§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach [Å§Å§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begrāndenden Tātigkeit (versicherte Tātigkeit). Vorliegend ergibt sich der Versicherungsschutz dem Grunde nach aus [Å§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#), da die Klāgerin als Redakteurin bei der D. Hessen GmbH angestellt war und als Beschāftigte im Sinne des Gesetzes anzusehen ist.

Fār das Vorliegen eines Arbeitsunfalles ist es erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignet hat, der versicherten Tātigkeit zuzurechnen ist. Zunächst muss also eine sachliche Verbindung mit der im Gesetz genannten versicherten Tātigkeit bestehen, der innere bzw. sachliche Zusammenhang, der es rechtfertigt, das betreffende Verhalten der versicherten Tātigkeit 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. Fār die tatsächlichen Grundlagen dieser Wertentscheidung ist der volle Nachweis erforderlich. Innerhalb dieser Wertung stehen bei der Frage, ob der Versicherte zur

Zeit des Unfalls eine versicherte Tätigkeit ausgeübt hat, Überlegungen nach dem Zweck des Handelns mit im Vordergrund. Maßgeblich ist die Handlungstendenz des Versicherten, so wie sie insbesondere durch die objektiven Umstände des Einzelfalles bestimmt wird. Dabei stellt die Kammer zunächst fest, dass die Klägerin offensichtlich nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung am 22. November 2014 an dem Skikurs teilgenommen hat. Entsprechendes gehört nicht zu den Aufgaben einer Redakteurin. Unentschieden kann dabei bleiben, ob eine Verpflichtung der Klägerin 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 Klägerin 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 Geschäftsreise. Im inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen grundsätzlich auch Geschäfts- und Dienstreisen außerhalb des Betriebssports, die dazu bestimmt sind, den betrieblichen Interessen wesentlich zu dienen. Es spricht jedoch im vorliegenden Fall nichts dafür, die Reise nach E-Stadt als eine solche Dienstreise anzusehen. Denn zum einen enthält die Einladung des Arbeitgebers keinen eindeutigen Hinweis, dass es sich um eine verpflichtende Reise handelt. Eine solche könnte 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. Darüber hinaus bezeichnet der Arbeitgeber die Reise in der Einladung und auch später gegenüber der Beklagten als Incentive-Reise. Entscheidend gegen eine Dienstreise spricht aber schließlich, dass das Programm der Reise ausschließlich Freizeitaktivitäten vorsieht und keinerlei dienstliche Veranstaltungen geplant waren. Eine Dienst- oder Geschäftsreise kann damit im vorliegenden Fall nicht angenommen werden.

Selbst wenn man aber von einer Dienstreise im Sinne einer grundsätzlich versicherten Tätigkeit nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) ausgehen wollte, würde dies nicht dazu führen, dass damit die Teilnahme der Klägerin an dem Skikurs unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Denn auch auf Geschäfts- und Dienstreisen besteht kein Versicherungsschutz "rund um die Uhr". Vielmehr ist es wie im Übrigen auch bei Tätigkeiten am Arbeitsplatz zwischen Betätigungen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis rechtlich wesentlich zusammenhängen, ihm zu dienen bestimmt sind und solchen Verrichtungen, die der privaten Sphäre des Reisenden zuzurechnen sind, zu unterscheiden (Hessisches Landessozialgericht, a.a.O., Rn. 35 m.w.N.).

Unter Berücksichtigung dieser Differenzierung scheitert der geltend gemachte Anspruch der Klägerin 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 betriebsunabhängigen, privaten Tätigkeiten ist die Klägerin im Rahmen des Skikurses und damit bei einer unversicherten Verrichtung verunglückt. Denn der Skikurs weist keinerlei Bezug zu den betrieblichen Angelegenheiten auf. Vielmehr stellt das Skifahren außerhalb des professionellen Wettkampfsports typischerweise eine sportliche Freizeitbetätigung dar, die aus eigenwirtschaftlichem Interesse unternommen wird. Es dient zwar auch der Unterhaltung und der Geselligkeit, wobei letzteres aber unter dem von der Klägerin vorgebrachten Aspekt der "Pflege der Kommunikation und des Miteinanders" den notwendigen betrieblichen Zusammenhang nicht zu begründen vermag.

Unter Berücksichtigung der von der Klägerin behaupteten Pflege der Kommunikation als betrieblichem Zweck würde es sich bei dem Skifahren um eine Verrichtung mit gespaltener Handlungstendenz handeln. Eine solche steht dann im inneren bzw. sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit, wenn die konkrete Verrichtung hypothetisch auch dann vorgenommen worden wäre, wenn die private Motivation des Handelns entfallen wäre, wenn also die Verrichtung nach den objektiven Umständen in ihrer konkreten, tatsächlichen Ausgestaltung ihren Grund in der betrieblichen Handlungstendenz findet. Insoweit ist nicht auf Vermutungen über hypothetische Geschehensabläufe außerhalb 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 durchgeführt wurde, objektiv die versicherungsbezogene Handlungstendenz erkennen lässt. Das ist nicht der Fall.

Von außen erkennbar diene die Teilnahme am Skikurs allein dem Freizeitvergnügen der Klägerin. 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 fördern. Dieser betriebliche Bezug ist aber nach außen hin aber weder erkennbar noch objektivierbar.

Insgesamt ist daher festzuhalten, dass die Teilnahme an dem Skikurs auch nicht im Rahmen einer Dienstreise als grundsätzlich versicherte Tätigkeit nach [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden hat.

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

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kann die Teilnahme von Beschäftigten, etwa an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen, dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden. Diese 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 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 (Hessisches LSG, a. a. o.).

Die Veranstaltung muss deshalb grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens – bei Großbetrieben mindestens allen Beschäftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten – offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden, um die für den Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen wesentliche "betriebliche Zielsetzung Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander" zu erfüllen (vgl. BSG, Urteile vom 22. August 1955 – [2 RU 49/54](#) – sowie vom 20. Februar 2001 – [B 2 U 7/00 R](#) –). Hierfür reicht es nicht aus, dass lediglich allen Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme an einer für sie und nicht für alle Beschäftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils ausgerichteten Veranstaltung offen steht (BSG, Urteil vom 7. Dezember 2004 – [B 2 U 47/03 R](#) – m.w.N.). Eine Zurechnung der Teilnahme eines Beschäftigten an einer geselligen Veranstaltung des Arbeitgebers zu seiner versicherten Beschäftigung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber erklärtermaßen an einer auch objektiv möglichen Teilnahme der gesamten Belegschaft gelegen ist. Daran fehlt es, wenn er die Teilnahme an einer Veranstaltung von vornherein nur einem Teil der Belegschaft ermöglicht. Dies ist gerade auch dann der Fall, wenn die Veranstaltung mit Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen wird (BSG, Urteil vom 16. Mai 1984 – [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 – [B 2 U 47/03 R](#) – sowie vom 22. September 2009 – [B 2 U 27/08 R](#) –).

Lässt sich unter Anwendung der vorgenannten Grundsätze 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 Tätigkeiten, die mit dem Gesamtzweck der Veranstaltung, der sich auch auf die körperliche Entspannung und Erholung erstreckt, vereinbar bzw. vorgesehen oder üblich sind. Sportliche

Bet xtigungen mit spielerischem Charakter sind unter diesen Voraussetzungen versichert, wenn sie der Förderung des Gemeinsinns oder des Zusammengehörigkeitsgefühls aller Beschäftigten und nicht allein dem persönlichen Interesse des Betroffenen dienen. Die Veranstaltung muss insgesamt von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, indem sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der Beschäftigten 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 höheren Leistungen anzuregen, wie dies regelmäßig der Zielrichtung von Incentiv-Reisen entspricht. Das Unternehmen hat es jedoch nicht in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf sonst unversicherte Tatbestände auszuweiten, und zwar auch dann nicht, wenn hierdurch die persönliche Verbundenheit einer Gruppe von Beschäftigten mit dem Unternehmen gestärkt würde. Das Interesse der Unternehmensleitung, dass sich aus solchen Veranstaltungen wahrscheinlich auch eine Motivation zu Leistungssteigerungen ergibt, reicht nicht aus, für solche Bet xtigungen den rechtlich wesentlichen Zusammenhang mit der betrieblichen T tigkeit herzustellen. Der Unternehmer honoriert insoweit eine bestimmte Leistung mit einem geldwerten Vorteil, ohne dass dadurch die vom Unternehmen finanzierte Reise für die Beschäftigten zu einer betrieblichen T tigkeit wird. Ebenso wie die Pflege gesellschaftlicher Beziehungen, auch wenn sie für das Unternehmen wertvoll ist, nicht schon deshalb unter Versicherungsschutz steht, ist die Pflege der persönlichen Beziehungen zur Unternehmensleitung und unter den Beschäftigten trotz günstiger Auswirkungen auf die Arbeit im Unternehmen außerhalb der in den Versicherungsschutz einbezogenen Teilnahme an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem unversicherten persönlichen 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 Überzeugung der Kammer weder geeignet noch seitens des Arbeitgebers wesentlich dazu bestimmt, die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu pflegen, da dieser Teil der  sterreichfahrt der D. Hessen GmbH nicht allen Mitarbeitern des Unternehmens offen stand. Zwar wurden alle Beschäftigten hierzu eingeladen. Angesichts der körperlichen Anforderungen an das Skifahren sowie der hiermit verbundenen Gefahr körperlicher Schäden, welche vorliegend in dem Unfall der Kl gerin zum Ausdruck kommt, erweist sich die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung aber von vornherein nur für einen begrenzten Personenkreis attraktiv. Es kann daher grundsätzlich erwartet werden, dass Menschen mit mangelnder körperlicher Fitness oder Behinderungen vom Skifahren Abstand nehmen werden. Auch ist das Lernen des Skifahrens nicht per se für jeden Nicht-Skifahrer attraktiv. Vorliegend kommt dies auch in der Einladung an die Mitarbeiter zum Ausdruck mit der alternativ angebotenen Möglichkeit, 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 für alle Mitarbeiter möglich sein wird. Dass die Veranstaltung auch tatsächlich nicht alle Beschäftigten ansprach, ergibt sich aus dem Umstand, dass entgegen der ursprünglichen Angabe des Unternehmens nicht alle, sondern nur weniger als 2/3 der Mitarbeiter der Firma an der Reise teilnahm. Dies ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen absoluter Mitarbeiterzahl (58) und Teilnehmerzahl (31). Denn wie der Arbeitgeber der Beklagten mit Schreiben vom 3. August 2015 bestätigte, verfügte das Unternehmen insgesamt über 58 versicherte Personen. Davon nahmen nach seinen Angaben vom 15. Januar 2015 31 Beschäftigte teil. Die Kammer ist daher der Überzeugung, 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 fördern. Dies räumt 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 für 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 Klägerin am Skifahren damit im Wesentlichen als privatwirtschaftliche Verrichtung dar, die mit ihrer versicherten Beschäftigung in keinen sachlichen Zusammenhang zu bringen ist und daher nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand. Damit bestand auch hinsichtlich des streitgegenständlichen Unfallereignisses kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung, so dass in den angefochtenen Bescheiden die geltend gemachten Leistungsansprüche der Klägerin 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