
S 17 U 27/18

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht	Sozialgericht Dortmund
Sachgebiet	Unfallversicherung
Abteilung	17
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 17 U 27/18
Datum	31.10.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	-

3. Instanz

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

Die Klage wird abgewiesen. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt die Anerkennung eines Arbeitsunfalls.

Die Klägerin arbeitet seit August 2006 als Zootierpflegerin beim Zoo E. Der Zoo E ist neben seiner Beteiligung an der nationalen Zoovereinigung auch Mitglied im europäischen Zooverband (EAZA). Am 01.07.2017 erlitt die Klägerin bei einem Zoo-Fußballturnier des europäischen Zooverbandes als Spielerin der Mannschaft des Zoo Es eine dorsale Luxation des Knies durch einen Zusammenprall mit einer anderen Spielerin. Das Turnier war eingebettet in ein Wochenende, das jährlich veranstaltet wird und im Jahr 2017 vom Zoo Berlin sowie vom Tierpark Berlin für den europäischen Zooverband organisiert wurde. Das Programm des Wochenendes sah für den Freitag ein Kennenlernen, die Auslosung für das Fußballturnier am Samstag und ein Grillen vor. Samstags sollte das Fußballturnier auf den Sportplätzen im Olympiapark ausgerichtet werden. Für den Abend war eine Abschlussparty im Restaurant "Patagona" im Tierpark Berlin vorgesehen. Die

Veranstaltung sollte am Sonntag mit Rundgängen im Zoo und im Tierpark abgeschlossen werden. Hierbei war vorgesehen, dass sich die Mitarbeiter über berufliche Themen austauschen.

Auf dem Dienstreiseantrag der Klägerin war als Reisezweck vermerkt: "Teilnahme am EAZA-Zooverband Fußballturnier in Berlin". Die Dienstreise war vom Arbeitgeber genehmigt.

Im Anschluss an das Wochenende und den Unfall schrieb der Direktor des Zoo Es, Dr. C, der Klägerin einen Brief ins Krankenhaus, in dem er ausführte, dass es sich bei dem Ereignis vom 01.07.2017 um einen Arbeitsunfall gehandelt habe.

Mit Bescheid vom 14.08.2017 lehnte die Beklagte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Sie begründete dies zunächst damit, dass das Fußballspielen nicht wie bei Vertragsfußballspielerinnen der Hauptberuf der Klägerin sei. Es habe sich bei dem Fußballturnier auch nicht um Betriebssport gehandelt, da ein Ausgleichscharakter zur betrieblichen Tätigkeit fehle. Die Teilnahme am Fußballturnier sei vielmehr dem eigenwirtschaftlichen und damit dem unversicherten Bereich zuzurechnen. Dies gelte auch für solche Sportveranstaltungen, die vom Betrieb oder Berufsverbänden gebilligt, gefördert oder ausgerichtet worden seien.

Hiergegen erhob die Klägerin mit Schreiben vom 28.08.2017 Widerspruch und führte unter Darstellung des Ablaufs des Wochenendes aus, dass es sich bei der Veranstaltung nicht um ein reines Fußballturnier, sondern um einen Erfahrungsaustausch der Mitarbeiter aller teilnehmenden zoologischen Gärten in Europa gehandelt habe. Dies ergebe sich bereits aus dem Ablaufplan. Das Ereignis sei auch deshalb als Arbeitsunfall anzuerkennen, da es sich um eine Gemeinschaftsveranstaltung im unfallversicherungsrechtlichen Sinne gehandelt habe. Man erkenne dies daran, dass alle Mitarbeiter eines zoologischen Gartens, der dem europäischen Zooverband angehöre, an dem Turnier hätten teilnehmen können. Die Dauer der einzelnen Fußballpartien sei auf 15 Minuten begrenzt gewesen. Es habe zudem eine genehmigte Dienstreise bestanden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 18.12.2017 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Das Spielen zwischen den Mannschaften bei dem Fußballturnier habe nicht der regelmäßigen Ausübung von Ausgleichssport, sondern allein der Teilnahme an Wettkämpfen gedient. Dies ähnele eher dem Sporttreiben in einem allgemeinen Sportverein. Aufgrund dieser fehlenden inneren Nähe zum Betrieb habe kein Betriebssport vorgelegen. Aber auch unter dem Aspekt der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sei kein Unfallversicherungsschutz gegeben. Hierfür sei unter anderem erforderlich, dass die Veranstaltung allen Beschäftigten des Unternehmens offenstehe und der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung des Zoos und den Mitarbeitern des Zoos diene. Die Klägerin habe jedoch in ihrem Widerspruch selbst ausgeführt, dass im Rahmen des Wochenendes nicht Kontakte der Mitarbeiter des Zoos untereinander und zu ihrer Unternehmensleitung, sondern jedenfalls vorrangig solche zu Mitarbeitern anderer zoologischer Gärten geknüpft werden sollten. Daneben müsse eine

solche Veranstaltung, wolle sie als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung anerkannt werden, auch insgesamt von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen. Daher solle eine solche Veranstaltung in ein Tagesprogramm mit Sportveranstaltungen sowie weiteren Programmpunkten eingebettet sein, um die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Interessenkreis der Beschäftigten anzusprechen. Auch hieran scheitere jedoch die Annahme von Unfallversicherungsschutz. Denn das Kennenlernen und die Auslosung am Freitagabend mit gemeinsamem Grillen sowie die Abschlussparty nach dem Fußballturnier am Samstag seien reine Begleitung des einzigen Programmpunkts "Fußballturnier" gewesen, der gerade nicht für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung ausreiche. Zu fordern gewesen sei zumindest ein organisiert im Anschluss an das Turnier stattfindendes, geselliges Beisammensein von einer Dauer, nach der davon ausgegangen werden könne, dass dieses neben dem Fußballturnier als eigener Programmpunkt wahrgenommen werde. Nur unter dieser Voraussetzung hätte unter Umständen die Möglichkeit bestanden, dass auch nicht fußballinteressierte Belegschaftsmitglieder des E Zoos zu einer Teilnahme an der Veranstaltung motiviert worden wären.

Die Klägerin hat am 11.01.2018 Klage erhoben.

Hierin trägt die Klägerin vor, dass das Wochenende einmal jährlich als Fortbildung ausgerichtet werde, zu der Mitarbeiter verschiedener Zoos entsendet würden, um sich über zoologische Gegebenheiten auszutauschen und um einen Austausch der Zoos untereinander in verschiedenen Fachbereichen vornehmen zu können. Dieser Austausch sei innerhalb des Jahres immer nur sehr schwerlich möglich. Daher habe man die jährlichen Treffen durch die Zoos organisiert. Es ginge insbesondere um die intensive Besprechung bestimmter Trainingsmethoden mit bestimmten Tieren und Erfahrungsaustausch, um die Pflege und die Entwicklung der Tiere in den jeweiligen Zoos zu verbessern und zu optimieren. Bei den von dem EAZA organisierten Wochenenden biete sich unter anderem die Gelegenheit zu sehen, wie die Tiere trainiert seien und in welchem Zustand der Zoo sei. Sonntags habe man dann beim gastgebenden Zoo Zeit, hinter die Kulissen zu schauen. Dort fänden auch Diskussionsrunden statt, in denen über Pflege, artgerechte Haltung, Trainingsmodelle und ähnliches ein Austausch stattfände. Die Klägerin habe als Angestellte des Zoo Es an dem Wochenende teilgenommen, bei dem auch der oberste Vorgesetzte der Klägerin, der Zoo-Direktor Dr. C, anwesend gewesen sei. Daher habe der Zoo ihr die Teilnahme als Dienstreise genehmigt und ihr auch einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Das Fußballturnier habe zur Förderung der Gemeinschaft stattgefunden. Sie sei der Auffassung, dass die Tatsache, dass auch eine sportliche Veranstaltung Teil des Wochenendes gewesen sei, an der Einordnung der Reise als Dienstreise nichts Ändere. Es habe sich beim Fußballturnier um eine Veranstaltung innerhalb der Dienstreise gehandelt. Die Verwaltung des Zoo Es habe das Turnier unterstützt. Die Trikots seien vom Zoo bereitgestellt und die Klägerin sei von Kollegen und von ihrem Vorgesetzten dazu animiert worden, an der Reise und dem Turnier teilzunehmen. Der Arbeitgeber habe auch vier weiteren von insgesamt 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Zoos die Teilnahme an dem Wochenende als

Dienstreise genehmigt und die Kosten hierfür übernommen. Die Klägerin habe nur eine Verpflegungspauschale in Höhe von 30,00 Euro leisten müssen. Zudem habe auch der auch für die Pressearbeit des Zoos tätige "Zoolotse" an der Reise teilgenommen, der auch freiberuflich für die Zeitung "Ruhr-Nachrichten" arbeitete, um das Turnier für die Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen. Das Fußballturnier sei vor einigen Jahren wieder in das Programm des Wochenendes aufgenommen worden, da es in den Jahren ohne Fußballturnier zu einer geringeren Teilnahme gekommen war. Die Fortbildungen des europäischen Verbandes seien aufgrund des Fußballturnieres besser besucht als die nationalen Veranstaltungen. Aus einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (Az. [2 C 17/16](#)) ergebe sich zudem, dass bei einer Dienstreise eines Beamten, die mit Wissen und Willen des Dienstherrn angetreten worden sei, sämtliche tagsüber stattfindenden Unfälle versichert seien. Diese Rechtsprechung sei auf den vorliegenden Fall übertragbar. Die Klägerin ist weiter der Ansicht, dass auch eine Verpflichtung zur Anerkennung als Arbeitsunfall aus dem Umstand resultiere, dass in den Jahren zuvor bei Verletzungen auf ähnlichen Dienstreisen Entschädigungsleistungen durch die Berufsgenossenschaft erbracht worden seien.

Die Klägerin beantragt,

unter Aufhebung des Bescheides vom 14.08.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.12.2017 festzustellen, dass es sich bei dem Ereignis der Klägerin am 01.07.2017 beim Fußballspiel in Berlin um einen Arbeitsunfall handelt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte erwidert die Klage mit Schreiben vom 30.01.2018 unter Vertiefung der Ausführungen im Widerspruchsbescheid und unter Verweis auf ein Urteil (Az. [2 RU 23/90](#)) und einen Beschluss des Bundessozialgerichts (Az. [B 2 U 26/98 B](#)).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten, die vorgelegen haben und Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

Die Klage ist zulässig.

Die Klage ist als kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage (Keller, in: Meyer-Ladewig et al., SGG, Â§ 55 Rn. 3b) in objektiver Klagehäufung ([Â§ 56 SGG](#)) gemäß [Â§ 54 Abs. 1 Satz 1, 55 Abs. 1 Nr. 1 SGG](#) statthaft. Die Klägerin begehrt die Aufhebung des streitgegenständlichen Bescheides in Gestalt des Widerspruchsbescheides sowie die Anerkennung des Ereignisses vom 01.07.2017

als Arbeitsunfall. Die Anfechtungsklage ist statthaft, da nur diese die ablehnenden Entscheidungen des Ausgangs- und Widerspruchsbescheides aufheben kann. Die Feststellungsklage ist vorliegend trotz genereller Subsidiarität statthaft, da das Begehren nicht ausschließlich in gleichwertig prozessökonomischer Weise durch Anfechtung eines Verwaltungsaktes und/oder Verpflichtung zum Erlass eines Verwaltungsaktes oder Leistung ([Â§ 54 SGG](#)) durchgesetzt werden kann. Das Begehren richtet sich nämlich konkret auf die Feststellung, ob zwischen der Klägerin und der Beklagten ein Rechtsverhältnis in Form eines Versicherungsfalles wegen der Regelungen zum Arbeitsunfall in [Â§ 8 SGB VII](#) besteht, was durch das Sozialgericht unmittelbar festgestellt werden kann. Es richtet sich nicht darauf, ob eine Gesundheitsstörung die Folge eines Arbeitsunfalls ist. Damit ist [Â§ 55 Abs. 1 Nr. 1 SGG](#) und nicht der konkretere [Â§ 55 Abs. 1 Nr. 3 SGG](#) einschlägig (Keller, in: Meyer-Ladewig et al., SGG, [Â§ 55 Rn. 13b](#)). Die Formulierung in [Â§ 55 Abs. 1 Nr. 3 SGG](#) schließt auch nicht die Möglichkeit aus, generell auf Feststellung eines Arbeitsunfalls zu klagen. Die Klägerin hat ein Feststellungsinteresse in Form eines berechtigten Interesses ([Â§ 55 Abs. 1 Hs. 2 SGG](#)), da eine Unsicherheit über die Rechtslage aufgrund der Ablehnung der Anerkennung durch die Beklagte besteht (Keller, in: Meyer-Ladewig et al., SGG, [Â§ 55 Rn. 15a](#)).

Die Klage ist aber unbegründet.

Die Klägerin ist durch den Bescheid vom 14.08.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.12.2017 nicht im Sinne des [Â§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#) beschwert, da dieser rechtmäßig ist und die Klägerin nicht in ihren Rechten verletzt. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass das Ereignis beim Fußballspiel in Berlin am 01.07.2017 ein Arbeitsunfall ist.

Arbeitsunfälle sind nach [Â§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) Unfälle 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. Die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls muss daher der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sein (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang). Zudem muss die Verrichtung der versicherten Tätigkeit zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis (dem Unfallereignis) geführt haben (Unfallkausalität) und das Unfallereignis muss einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten verursacht haben (haftungsbegründende Kausalität) (Bundessozialgericht [BSG](#), Urteil vom 09.05.2006, AZ.: [B 2 U 1/05 R](#), [BSGE 96, 196](#), 198; Dr. Peter Becker in "Der Arbeitsunfall", SGB 12/2007, S. 721 mwN).

Bei dem Fußballspielen auf dem Fußballturnier des europäischen Zooverbandes handelt es sich jedoch nicht um eine Verrichtung, die mit der versicherten Tätigkeit gemäß [Â§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) in einem sachlichen (inneren) Zusammenhang steht.

Für die Beurteilung, ob die Verrichtung der versicherten Person im Zeitpunkt des

Unfallereignisses dem versicherten Tätigkeitsbereich zuzurechnen ist, gibt es im Wesentlichen zwei Kriterien. Zum einen muss der objektive Rechts- und Pflichtenkreis der versicherten Person betroffen sein, zum anderen muss eine entsprechende Handlungstendenz des Versicherten bestehen (vgl. hierzu und zum Folgenden: Bayerisches LSG, Urteil vom 06.03.2019, Az. [L 2 U 148/17](#), Rnrrn. 24 ff.).

Die Handlungstendenz ist der Zweck des Handelns des Versicherten. Eine auf die grundsätzlichlich versicherte Tätigkeit bezogene Handlungstendenz liegt vor, wenn der Versicherte mit der Verrichtung bezweckt, diesem Tätigkeitsbereich zu dienen. Die Handlungstendenz ist rechtlich nur relevant, wenn sie durch die objektiven Umstände bestätigt wird (sog. "objektivierte Handlungstendenz"; so auch BSG, Urteil vom 05.07.2016, Az. [B 2 U 5/15 R](#), Rn. 15). Maßgebend sind nur das Handeln oder die Handlungstendenz der versicherten Person, nicht Einschätzungen anderer. Eine Handlung im Rahmen einer versicherten Beschäftigung im Sinne des [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) wird dann ausgeführt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrundeliegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen, oder der Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (eda., Rn. 17). Dabei muss der Verletzte zur Erfüllung eines von ihm begründeten Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen ([Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)) zu dem Zweck verrichten, dass die Ergebnisse seiner Verrichtung diesem und nicht ihm selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen ([Â§ 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII](#)). Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns des Verletzten in das Unternehmen eines anderen und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll.

Eine solche (versicherte) Verrichtung hat die Klägerin mit der Teilnahme an dem Zoo-Fußballturnier aber nicht ausgeführt. Ein Fußballturnier ist gemessen am Rechts- und Pflichtenkreis weit entfernt von dem eigentlichen Pflichtenkreis der Klägerin, dem Pflegen von Tieren. Die Klägerin erhielt für die Teilnahme zudem keine Entlohnung. Es sind auch von der Klägerin keine Umstände dargelegt worden, die nach Ansicht des Gerichts dazu geeignet wären, eine Weisung des Arbeitgebers im Rahmen seines Direktionsrechts zur Teilnahme an dem Fußballturnier anzunehmen, die die Klägerin als für sie verbindlich ansehen durfte. Eine erforderliche Weisung des Dienstherrn liegt auch nicht in der Anfrage des Vorgesetzten, des Zoodirektors Dr. C. Nach den Einlassungen der Klägerin wurde sie zwar motiviert, an dem Turnier teilzunehmen; Umstände die aber eine direkte Weisung beinhalteten, schildert sie nicht. Eine reine allgemeine Erwartungshaltung reicht für die Begründung eines Versicherungsschutzes nicht aus. Für die Frage des Versicherungsschutzes ist nicht maßgeblich, ob die Teilnahme an einer sportlichen Veranstaltung aufgrund der Erwartungshaltung, auf Wunsch oder gar auf Weisung des Arbeitgebers erfolgte (Hessisches LSG, Urteil vom

15.03.2011, Az. [L 3 U 64/06](#), Rn. 30). Es gibt sehr unterschiedliche aus dem Arbeitsleben abgeleitete gesellschaftliche Erwartungshaltungen, die für den Betroffenen oft einen nicht unerheblichen Druck bedeuten, sich an bestimmten Veranstaltungen, Zusammenkünften sowie Besuchen und Gegenbesuchen zu beteiligen, ohne dass allein deshalb bei einer Teilnahme Versicherungsschutz anzunehmen ist (BSG, Urteil vom 27.05.1997, Az. [2 RU 29/96](#), Rn. 21). Auch der Vortrag der Klägerin, dass ihr Chef bestätigt habe, dass Unfallversicherungsschutz bestehe, macht die Teilnahme zu keiner versicherten Tätigkeit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Eine rechtlich unzutreffende Auffassung von Unternehmen und Beschäftigten, eine bestimmte Verrichtung stehe im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, kann keinen Versicherungsschutz begründen (BSG, Urteil vom 13.12.2005, Az. [B 2 U 29/04 R](#), Rn. 22). Anderenfalls würde man es bereits durch ein rein formales Kriterium uneingeschränkt in die Hand des Unternehmers legen, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf sonst unversicherte Tätigkeiten und Aktivitäten auszuweiten (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.10.2010, Az. [L 2 U 70/10](#), Rn. 33). Die Kammer überzeugt diese Sichtweise, weil die Zusicherungen von Arbeitgebern in Bezug auf einen Versicherungsschutz oft nachträglich abgegeben werden. Damit würden die Absehbarkeit von Versicherungsschutz und das Gebot der Prävention in der gesetzlichen Unfallversicherung maßgeblich unterlaufen. Zudem handelt es sich bei der Versicherung im Rahmen des SGB VII nicht um eine (privatrechtliche) frei verhandelbare Versicherung, deren Reichweite die Vertragspartner in Abhängigkeit zum Beitrag verhandeln können.

Auch aus der Unterstützung der Zoo-Verwaltung, der Zur-Verfügung-Stellung der Trikots und insbesondere der Genehmigung des Dienstreiseantrags kann eine solche betriebliche Anordnung nicht abgeleitet werden (zu Letzterer: Bayerisches LSG, Urteil vom 06.03.2019, Az. [L 2 U 148/17](#), Rn. 30). Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Genehmigung nur mit der Maßgabe erfolgt war, dass die Dienstreise unter Einbringung von Freizeit am Freitag, Samstag und Sonntag zu erfolgen habe. Daraus lässt sich ableiten, dass der Arbeitgeber die Teilnahme der Klägerin an der Veranstaltung nicht verpflichtend angeordnet hatte, sondern nur einen eigenen Entschluss der Klägerin mit der Dienstreisegenehmigung fördern wollte. Auch die Bereitstellung eines Dienstwagens ist aus Sicht des Gerichts nur als Fördermaßnahme des Arbeitgebers zu charakterisieren, da sich hieraus ebenfalls keine Verpflichtung der Klägerin an der Teilnahme an dem Fußballturnier ergibt.

Ein entsprechender innerer Ursachenzusammenhang lässt sich beim Fußballturnier des europäischen Zooverbandes auch nicht durch Anwendung der erweiternden Rechtsprechung der Obergerichte feststellen. Die Obergerichte haben den Unfallversicherungsschutz in erheblichem Umfang auf Tätigkeiten ausgedehnt, die mit der betrieblichen Beschäftigung zwar noch innerlich zusammenhängen, aber der eigentlichen beruflichen Arbeit nicht mehr zuzurechnen sind (vgl. hierzu Schwerdtfeger, in: Lauterbach, SGB VII, 4. Aufl., 59. Lfg., § 8 Rn. 149). Unter diese erweiternde Rechtsprechung fällt die Erstreckung der Versicherung auf den Betriebssport, auf Dienstreisen und auf betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen. Unter keinem dieser Aspekte besteht jedoch

vorliegend Versicherungsschutz. Auch vor dem Hintergrund des Vertrauensschutzes lässt sich schließlich kein anderes Ergebnis begründen.

Die Klägerin hat bei der unfallbringenden Tätigkeit nicht an einem (versicherten) Betriebssport teilgenommen. Voraussetzung für die Annahme von Betriebssport ist, dass der Sport Ausgleichs- und nicht Wettkampfcharakter hat und regelmäßig stattfinden muss. Der Teilnehmerkreis muss im Wesentlichen auf Angehörige des Unternehmens bzw. der Unternehmen, die sich zu einer Betriebssportgemeinschaft zusammengeschlossen haben, beschränkt sein. Die Übungszeit und -dauer müssen in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen. Außerdem müssen die Übungen im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 13.12.2005, Az. [B 2 U 29/04 R](#), Rn. 12). Diese Voraussetzungen liegen nicht für das jährlich einmalig stattfindende Fußballturnier, bei dem Mannschaften verschiedener Zoos gegeneinander antreten vor, da dafür die Regelmäßigkeit, der auf Betriebsangehörige beschränkte Personenkreis, der Ausgleichszweck des Sports sowie seine Einbindung in die Unternehmensorganisation fehlen.

Auch unter Berücksichtigung des Aspektes der Dienstreise bestand kein Versicherungsschutz. Während einer Dienstreise besteht, genauso wie während der Arbeit an der regulären Arbeitsstelle, nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kein permanenter Versicherungsschutz im Sinne eines Betriebsbanns (vgl. hierzu und zum Folgenden: BSG, Urteil vom 27.05.1997, Az. [2 RU 29/96](#), Rnrn. 18 ff.). Es ist vielmehr ebenfalls wie bei Tätigkeiten am Arbeitsplatz zu unterscheiden zwischen Betätigungen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis rechtlich wesentlich zusammenhängen, und solchen Verrichtungen, die der privaten Sphäre des Reisenden zuzurechnen sind. Zwar ist bei nicht unmittelbar zur versicherten Tätigkeit gehörenden Verrichtungen ein rechtlich wesentlicher Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis am Ort der auswärtigen Tätigkeit in der Regel eher anzunehmen als am Wohn- oder Betriebsort. Doch hat das Bundessozialgericht in ständiger Rechtsprechung betont, dass der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf einer Dienstreise nicht schon deshalb ohne weiteres gegeben ist, weil sich der Reisende im betrieblichen Interesse außerhalb seines Beschäftigungs- und Wohnorts aufhalten und bewegen muss. Hier kommt es ebenfalls darauf an, ob die unfallbringende Betätigung jeweils mit dem Beschäftigungsverhältnis rechtlich wesentlich zusammenhängt (vgl. Schwerdtfeger, in: Lauterbach, SGB VII, 4. Aufl., 55. Lfg., § 8 Rn. 290). Das BSG hat entschieden, dass sich auch während einer Dienstreise nach der Lebenserfahrung zahlreiche Gelegenheiten bieten, bei denen sich der Reisende außerhalb einer solchen Beziehung zum Unternehmen befindet (BSG, Urteil vom 27.05.1997, Az. [2 RU 29/96](#), Rn. 18). Bei sportlichen Aktivitäten im Rahmen von Dienstreisen endet der Versicherungsschutz nach diesem Urteil spätestens mit dem Beginn der sportlichen Aktivität, wenn ab diesem Zeitpunkt keine geschäftlichen Gespräche zwischen den Teilnehmern mehr stattfinden können. Dienstliche Belange treten ab diesem Zeitpunkt in den Hintergrund und die Teilnehmer wenden sich der privaten Interessenssphäre zu. Dass die Spiele im Rahmen eines Mannschaftswettbewerbs ausgetragen wurden, der eine sportliche Veranstaltung grundsätzlich kommunikativer machen kann, rechtfertigt keine

andere Bewertung (ebd., Rn. 20 und 24). Spätestens ab dem Anpfiff des Spiels bestand also kein Versicherungsschutz mehr, selbst wenn die Reise nach Berlin grundsätzlich eine (versicherte) Dienstreise war. Hieran ändert auch die Tatsache nichts, dass das Fußballspiel bereits im Vorfeld im Rahmen der Einladung als eigener Programmpunkt aufgenommen wurde (Hessisches LSG, Urteil vom 15.03.2011, Az. [L 3 U 64/06](#), Rn. 26). Denn es liegt nicht in der Hand der Veranstalter oder des Vorgesetzten, festzulegen, ob das Fußballspielen eine eigenwirtschaftliche Tätigkeit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung war. Es bleibt damit dabei, dass es an einem inneren und sachlichen Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit des Klägers und der beim Fußballspiel tatsächlich ausgeübten Betätigung fehlt.

Das Fußballspiel während des Zoo-Fußballturnieres stand auch nicht als sog. betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Durch das Fußballturnier konnte nämlich der für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung verlangte Zweck, die Verbundenheit der Mitarbeiter möglichst der gesamten Belegschaft mit der Unternehmensleitung zu fördern und zu pflegen, nicht erreicht werden. Denn 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 (so bereits BSG, Urteil vom 28.08.1968, [2 RU 68/68](#), Rn. 25). 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 Tätigkeiten oder Gefahren verbunden ist, die erwarten lassen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft von einer Teilnahme Abstand nehmen wird (hinsichtlich einer gefährlichen Tätigkeit vgl. BSG, Urteil vom 16. Mai 1984, Az. [9b RU 6/83](#) = [NZA 1984, 269](#), 270). Die Veranstaltung muss auch von ihrem Programm her geeignet sein, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Teil anzusprechen (BSG, Urteil vom 22.09.2009, Az. [B 2 U 4/08 R](#), Rn. 12). Nicht von entscheidender Bedeutung ist daher, dass der oberste Vorgesetzte der Klägerin, Dr. C, bei dem Spiel zugegen war. Ein Fußballturnier steht nämlich nur dann als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen, auch die nicht sportinteressierten, einbezieht (BSG, Urteil vom 07.12.2004, Az. [B 2 U 47/03 R](#), Rn. 20). Dies war bei dem Zoo-Fußballturnier des EAZA jedoch gerade nicht der Fall. Aus dem von der Klägerin vorgelegten Ablaufplan geht zur Überzeugung des Gerichts hervor, dass das Fußballturnier den wesentlichen Teil des Wochenendes darstellte. So eignete sich das Wochenende nur bedingt, um, wie von der Klägerin vorgetragen, intensiv Trainingsmethoden hinsichtlich bestimmter Tiere zu besprechen oder die Pflege und die Entwicklung der Tiere in den jeweiligen Zoos zu verbessern und zu optimieren. So ging es inhaltlich sowohl am Freitagabend mit der Auslosung für das Turnier und Samstag mit seiner Durchführung an zwei von drei Tagen um die Themen Kennenlernen und Fußball. Der Samstagabend sah dann noch eine Feier in einem Restaurant des Berliner Tierparks vor. Es überwiegt somit gerade nicht wie es die Klägerin vorträgt der Charakter eines professionellen, fachlichen Austauschs zwischen den Tierpflegern, sondern der sportliche Charakter des

Fußballturniers und der Erholungscharakter des anschließenden Feierns. Denn nur am Sonntag sah das Programm in Form der Zoo-Rundgänge überhaupt einen Programmpunkt vor, der geeignet war, einen tiefergehenden Austausch über berufliche Themen zu ermöglichen. Der Ablaufplan war geeignet, mit dem Wochenende vor allen Dingen fußballinteressierte Personen anzusprechen. Dass der Fußballcharakter im Vordergrund des Wochenendes stand, ergibt sich auch aus dem Dienstreiseantrag, in dem als Reisezweck vermerkt ist: "Teilnahme am EAZA-Zooverband Fußballturnier in Berlin". Zudem hat die Klägerin selber vorgetragen, dass die Teilnehmerzahlen der Tagung in den vorangegangenen Jahren erst dadurch wieder gestiegen waren, dass das Fußballturnier wieder ins Programm genommen wurde. Das Fußballspielen und nicht der berufliche Austausch war also ein ganz entscheidender Grund für die Zoomitarbeiter, an dem Wochenende teilzunehmen. Auch die reine Anzahl der Personen, die teilgenommen haben, spricht eher gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Das BSG hat bei einer Beteiligung von 26,5 % (BSG, Urteil vom 26. 6. 1958, Az. [2 RU 281/55](#) = [NJW 1958, 1511](#), 1512) und 40 % (BSG SozR Nr. 25 zu [ÄS 548 RVO](#); zitiert nach: [NZS 2005, 657](#), 659) der Beschäftigten keine Bedenken gegen eine Gemeinschaftsveranstaltung gehabt. Die Teilnahme von drei von 150 Betriebsangehörigen hat es aber als eindeutiges Missverhältnis bezeichnet (BSG SozR Nr. 25 zu [ÄS 542 RVO](#) a. F.; zitiert nach: [NZS 2005, 657](#), 659). Das Hessische LSG sprach bei einem Anteil von 8,18 % von einem Missverhältnis (Hessisches LSG, Urteil vom 20.07.2015, Az. [L 9 U 69/14](#), Rn. 52). Das Bayerische LSG hat für die Teilnahme an einem Fußballturnier in Zusammenhang mit einem fachärztlichen Kongress eine Teilnahme von fünf Mitarbeitern für unzureichend erachtet (Bayerisches LSG, Urteil vom 06.03.2019, Az. [L 2 U 148/17](#), Rn. 23). An dem Zoo-Fußballturnier haben fünf von 79 Mitarbeiter und damit nur 6,33 % der Beschäftigten des Zoo Es teilgenommen. Auch wenn das Hessische LSG betont, dass immer eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen sei (Hessisches LSG, Urteil vom 20.07.2015, Az. [L 9 U 69/14](#), Rn. 47), sprechen die Zahlen gegen die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, da damit nur ein Teil der Belegschaft erreicht wird und der Zweck der Stärkung der Verbundenheit in Frage gestellt wird (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 07.12.2004, Az. [B 2 U 47/03](#), Rn. 21). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es nicht möglich gewesen wäre, dass alle oder zumindest fast alle Mitarbeiter an der Fahrt nach Berlin teilnehmen, weil dann die Funktionsfähigkeit des Zoos und die Versorgung der Tiere nicht hätten gewährleistet werden können.

Auch der Umstand, dass das Fußballturnier vom "Zoolotsen", der auch für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig war und nebenberuflich für die "Ruhr Nachrichten" arbeitete, für die Pressearbeit verwendet wurde, macht aus dem Turnier keine versicherte Tätigkeit im Rahmen einer Gemeinschaftsveranstaltung oder Dienstreise. Grundsätzlich muss eine Werbewirkung für das Unternehmen, auch bei sportlichen Veranstaltungen, bei der Bewertung der (versicherten) Verrichtung beachtet werden. Ob bei derartigen Veranstaltungen für die Teilnehmer der Versicherungsschutz nach den Grundsätzen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung aufgrund der Öffentlichkeitswirksamkeit begründet ist, hängt nach der Rechtsprechung von den Umständen des Einzelfalls ab (BSG, Urteil vom 28.08.1968, [2 RU 68/68](#), Rn.

23). Es steht nicht jede betriebliche Veranstaltung, auch wenn sie wegen der daran teilnehmenden Personen für das Unternehmen insgesamt etwa auch unter Werbungsgesichtspunkten wertvoll ist, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (BSG, Urteil vom 07.12.2004, Az. [B 2 U 47/03](#) = [NZS 2005, 657, 660](#)). Zu beachten ist zunächst, dass das Turnier keinen wesentlichen werberelevanten Zweck erfüllte. Das Ereignis wurde nicht organisiert, um primär als Werbung zu dienen. Nach dem Ablaufplan lagen keine konkreten Termine im Zusammenhang mit Werbeveranstaltungen statt (z.B. verpflichtende Fototermine, Pressekonferenzen, das Treffen mit Pressevertretern). Zu berücksichtigen ist außerdem, dass die Klägerin nicht als Werbeträgerin bezahlt wurde. Zwar kann eingewandt werden, dass ohne ein Fußballturnier die mit der entsprechenden Berichterstattung einhergehende Werbung ausgeblieben wäre, doch ist dabei zu berücksichtigen, dass nicht jeder für den Arbeitgeber irgendwie erforderliche Umstand zwingend auch zu einem Versicherungsschutz führen muss. Der Aspekt der Werbung hat aus Sicht des Gerichts vorliegend keinen derart wichtigen Raum eingenommen, dass dies die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung rechtfertigen könnte. Grund hierfür ist, dass das Zoo-Fußballturnier hinsichtlich der bereits angesprochenen rechtlichen Voraussetzungen derart wenige Ähnlichkeiten mit einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung aufweist, dass selbst eine starke Werberelevanz es allein nicht vermag, in diesem konkreten Einzelfall das Fußballturnier als eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung zu definieren.

Schließlich begründet auch der Aspekt des Vertrauensschutzes keinen Unfallversicherungsschutz.

Die Finanzierung von Freizeitaktivitäten durch den Arbeitgeber begründet keinen Versicherungsschutz, selbst wenn die Beschäftigten dadurch erfreut werden und hierdurch ihre persönliche Verbundenheit mit dem Betrieb gestärkt wird (BSG, Urteil vom 27.05.1997, Az. [2 RU 29/96](#), Rn. 25).

Das von der Klägerin zitierte Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (Az. [2 C 17/16](#)) bezieht sich auf das Unfallversicherungsrecht der Beamten (sog. Unfallfürsorge), für die andere Regelungen gelten, die nicht auf die Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung übertragbar sind. In dem von der Klägerin zitierten Urteil wird sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Auslegung des [§ 8 SGB VII](#) durch die sozialgerichtliche Rechtsprechung im beamtenrechtlichen Dienstunfallschutz keinerlei Bedeutung zukommt (BVerwG, Urteil vom 17.11.2016, Az. [2 C 17/16](#), Rn. 17).

Dass in den Jahren zuvor nach Vortrag der Klägerin in ähnlichen Fallkonstellationen Kosten durch die Berufsgenossenschaften übernommen worden sein sollen, würde selbst dann nichts an der vorliegenden Entscheidung ändern, wenn die Umstände zu beweisen wären. Denn es gibt keine Gleichheit im Unrecht: Man sich nicht auf das rechtswidrige Vorverhalten einer Behörde oder eines Gerichts in der Weise berufen, dass diese öffentliche Stelle nun verpflichtet wäre, im eigenen Fall genauso rechtswidrig zu verfahren (so unter anderem BVerfG, Beschluss vom 17.01.1979, Az. [1 BvL 25/77](#), Rn. 64).

Die Kostenentscheidung folgt aus [Â§Â§ 183, 193 Abs. 1 SGG](#)

Erstellt am: 17.02.2020

Zuletzt verändert am: 23.12.2024