

Zur Frage des Unfallversicherungsschutzes beim Canyoning.

§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII

Urteil des Hessischen LSG vom 15.06.2011 – L 6 U 248/08 –
Bestätigung des Urteils des SG Wiesbaden vom 26.09.2008 – S 1 U 113/07 – [UVR 005/2009, S. 269-275](#)

Streitig war vorliegend die Anerkennung und Entschädigung eines Arbeitsunfalls.

Der 1972 geborene Kläger – zum Unfallzeitpunkt angestellter Manager bei einer AG in ZL. – hatte am 23.06.2007 im Rahmen einer von seiner Arbeitgeberin durchgeführten Canyoning-Veranstaltung im Allgäu bei einem Sprung eine Wirbelkörperfraktur erlitten. Die Veranstaltung sei – lt. Unfallanzeige der Arbeitgeberin – von der Abteilungsleiterin angekündigt und als Team-Meeting der Abteilung außerhalb des Standortes ZL. mit anschließendem Rahmenprogramm zur Förderung des Teamgedankens und Würdigung eines erfolgreichen Geschäftsjahres durchgeführt worden. Die Abteilungsleitung habe den Beginn und das Ende der Veranstaltung auf Donnerstag 21.06.2007 13:00 Uhr bis Samstag 23.06.2007 17:00 Uhr festgelegt. Am Freitagmorgen habe zunächst das übliche, einmal im Monat organisierte Team-Meeting stattgefunden, bei dem aktuelle Belange der Abteilung besprochen worden seien. Angeschlossen habe sich das Rahmenprogramm zur Teambildung und Motivation. Von den 32 Mitarbeitern der Abteilung hätten 26 am Unfalltag teilgenommen. Es sei eine vollständige Teilnahme aller Mitarbeiter der Abteilung gewünscht gewesen, jeder Teilnehmer sei vorab befragt worden, ob er teilnehmen wolle oder nicht. Die Kosten seien vollständig von der Abteilung getragen worden.

Nach Auffassung des **LSG** stellt sich die Teilnahme des Kl. am Canyoning im Wesentlichen als privatwirtschaftliche Verrichtung dar, die mit seiner versicherten Beschäftigung in keinen sachlichen Zusammenhang zu bringen sei und daher nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden habe. Im Gegensatz zu dem vorangegangenen Teammeeting sei den Mitarbeitern die Teilnahme am Canyoning freigestellt gewesen. Zwar könne das Canyoning (insbesondere durch die Elemente des gemeinsamen Abseilens und Sicherns) durchaus als geeignet angesehen werden, die Verbundenheit und Zusammenarbeit der Teilnehmer zu fördern. Vorliegend sei die Canyoning-Veranstaltung aber weder geeignet noch seitens der Arbeitgeberin wesentlich dazu bestimmt gewesen, die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu pflegen, da dieser Teil der Gesamtveranstaltung faktisch nicht allen Mitarbeitern der Abteilung offen gestanden habe. Angesichts der erheblichen körperlichen Anforderungen an die Fitness der Teilnehmer sowie die mit dem Canyoning verbundene hohe Gefahr körperlicher Schäden, welche vorliegend bereits darin zum Ausdruck komme, dass von den insgesamt 26 Teilnehmern der Veranstaltung (bzw. 20 Teilnehmern lt. Angabe der Abteilungsleiterin) innerhalb weniger Stunden drei Teilnehmer körperliche Schäden bei unterschiedlichen Unfallereignissen erlitten hätten, komme die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung von vornherein nur für einen begrenzten Personenkreis in Betracht. Canyoning sei in besonderem Maße durch relativ hohe Anforderungen an die körperliche Geschicklichkeit bzw. Fitness, die Überwindung von Ängsten und Nervenkitzel geprägt. Es könne daher grundsätzlich erwartet werden, dass Menschen mit geringer Risikobereitschaft, mangelnder körperlicher Fitness oder Behinderungen von der Ausübung dieser sportlichen Betätigung Abstand nehmen würden. Dies sowie die alternativ angebotenen Möglichkeiten, die Wellnesseinrichtungen des Hotels zu nutzen zeigten, dass auch seitens der Arbeitgeberin bzw. der Abteilungsleitung davon ausgegangen worden sei, dass die Teilnahme am Canyoning aufgrund der Anforderungen an die körperliche Fitness und Risikobereitschaft nicht für alle Mitarbeiter möglich sein würde. Die Canyoning-Veranstaltung sei daher weder objektiv geeignet noch wesentlich dazu bestimmt gewesen, die innerbetriebliche Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung zu fördern. Folglich habe es sich hierbei nicht um eine dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt.

Das **Hessische Landessozialgericht** hat mit **Urteil vom 15.06.2011 – L 6 U 248/08 –** wie folgt entschieden:

Tatbestand

1

Im Streit steht die Anerkennung und Entschädigung eines Arbeitsunfalls.

2

Der 1972 geborene Kläger war zum Unfallzeitpunkt als angestellter Manager bei der WS. AG in ZL. beschäftigt. Am 23. Juni 2007 verletzte er sich im Rahmen einer von seiner Arbeitgeberin durchgeführten Canyoning-Veranstaltung bei einem Sprung an der Wirbelsäule. Laut einem Durchgangsarztbericht vom 23. Juni 2006 erlitt der Kläger dabei eine Wirbelkörperfraktur.

3

In der Unfallanzeige vom 5. Juli 2007 teilte die Arbeitgeberin mit, der Unfall habe sich beim Canyoning in den UR. Wasserfällen im Allgäu ereignet. Der Kläger sei Mitarbeiter in der Abteilung C.Services. Die Veranstaltung sei von der Abteilungsleiterin N. per E-Mail angekündigt und als Team-Meeting der Abteilung außerhalb des Standortes ZL. mit anschließendem Rahmenprogramm zur Förderung des Teamgedankens und Würdigung eines erfolgreichen Geschäftsjahres durchgeführt worden. Die Abteilungsleitung habe den Beginn und das Ende der Veranstaltung auf Donnerstag 21. Juni 2007 13:00 Uhr bis Samstag 23. Juni 2007 17:00 Uhr festgelegt. Am Freitagmorgen habe zunächst das übliche, einmal im Monat organisierte Team-Meeting im Konferenzraum des Hotels in N. stattgefunden, bei dem aktuelle Belange der Abteilung besprochen worden seien. Daran habe sich das Rahmenprogramm zur Teambildung und Motivation angeschlossen. Von den 32 Mitarbeitern der Abteilung hätten 26 am Unfalltag teilgenommen. Es sei eine vollständige Teilnahme aller Mitarbeiter der Abteilung gewünscht gewesen, wobei jeder Teilnehmer vorab befragt worden sei, ob er teilnehmen wolle oder nicht. Den Teilnehmern sei am Donnerstagabend mit Beginn der Veranstaltung das Rahmenprogramm erläutert und freigestellt worden, an diesem Rahmenprogramm am Freitagnachmittag und Samstag teilzunehmen. Die Abteilungsangehörigen hätten dementsprechend aus eigener Entscheidung teilgenommen oder nicht. Betriebsfremde Teilnehmer hätten an der Veranstaltung nicht teilgenommen. Die Kosten seien vollständig von der Abteilung getragen worden. Organisiert worden sei die Veranstaltung von der „IE. GmbH“, die das Hotel, die Räumlichkeiten und das komplette Rahmenprogramm organisiert habe.

4

In der zur Verwaltungsakte gereichten Einladung zu der Veranstaltung heißt es, zum Schluss des außerordentlich hervorragenden Geschäftsjahres 2007 und als Dankeschön für die tatkräftige Mitarbeit, die dieses erst ermöglicht hätten, sei das Teammeeting für Juni „mal nicht im Office“ sondern außerhalb des Standortes ZL. geplant worden. Im Teammeeting solle über die Entwicklungen in der Abteilung, die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen sowie über den Stand der Personalrekrutierungsmaßnahmen informiert werden. Auch ein Fachbeitrag von maximal 20 Minuten plus Diskussion würde stattfinden. „Neben kulinarischen Köstlichkeiten“ erwarte die Teammitarbeiter ein „spannendes und abwechslungsreiches“ Programm, welches auch körperliche Fitness erfordere. Allgemeine Voraussetzungen hierfür seien seinen Schwimmkenntnisse und ausreichend Mut vom 3-Meter-Brett ins kühle Nass zu springen. Darüber hinaus sei ein extra Paar knöchelhohe Schuhe, die auch komplett nass werden könnten, unerlässlich. „Natürlich“ fänden alle Outdoor-Aktivitäten auf freiwilliger Basis statt. Alternativ könnten auch die Wellness-Einrichtungen des Hotels

genutzt werden. Wer diese Herausforderungen annehmen wolle, solle eine kurze Bestätigungsmail versenden. Man hoffe auf eine zahlreiche Teilnahme.

5

Mit Bescheid vom 23. Juli 2007 lehnte die Beklagte die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aus Anlass des Ereignisses vom 23. Juni 2007 ab. Zur Begründung führte sie aus, der gesamten Reise komme der Charakter einer sogenannten Incentive-Veranstaltung zu, mit der der Arbeitgeber einen außergewöhnlichen Arbeitseinsatz der Abteilung hätte honorieren wolle, die jedoch grundsätzlich nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung falle. Die Veranstaltung lasse sich in arbeitsvertragliche Verpflichtungen und Freizeitaktivitäten unterteilen. Lediglich das eigentliche Meeting am Freitag habe grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden. Dem stehe nicht entgegen, dass durch die nachfolgenden Freizeitaktivitäten auch die Verbundenheit der Kollegen untereinander gefördert werde und somit auch der Arbeitgeber davon profitiere. Auch die Übernahme der Kosten der Freizeitaktivitäten könne nicht dazu führen, dass vom Arbeitgeber der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf Tatbestände ausgedehnt werde, die ansonsten unversichert seien.

6

Zur Begründung des hiergegen erhobenen Widerspruchs vertrat der Kläger die Auffassung, dass die Veranstaltung insgesamt im Wesentlichen betrieblichen Zwecken gedient habe. Gerade auch die sportliche Tätigkeit hätte der Herstellung bzw. Vertiefung des im Team erforderlichen Gemeinschaftsgefühls und der Förderung des Teamgedankens gedient. Mit seiner Teilnahme habe er die Erwartungshaltung der Arbeitgeberin erfüllen wollen. Eine Unterteilung der gesamten Veranstaltung in einen versicherten und einen unversicherten Teil sei zudem nicht zulässig. Der Widerspruch wurde von der Beklagten mit Widerspruchsbescheid vom 18. Oktober 2007 zurückgewiesen.

7

Hiergegen wurde vom Kläger am 16. November 2007 Klage vor dem Sozialgericht Wiesbaden erhoben. Zur Begründung führte er aus, im Rahmen der Canyoning-Tour habe er gemeinsam mit seinen Arbeitskollegen eine Schlucht von oben nach unten durch Abseilen, Abklettern, Springen, Rutschen, Schwimmen und manchmal sogar Tauchen durchquert. Dabei sei man sowohl in physischer als auch in psychischer Hinsicht auf seine Begleiter angewiesen. Eine Tour dauere ca. 3 Stunden und sei hinsichtlich der körperlichen Belastungen äußerst anspruchsvoll und somit insgesamt perfekt geeignet, um geschäftlich zusammenarbeitenden Kollegen eine gemeinsame Erinnerung als Bezugspunkt für ein zusammen gemeistertes Projekt zu geben.

8

Vom Sozialgericht wurden das vorliegende Verfahren sowie ein Parallelverfahren der ebenfalls von einem Unfall im Zusammenhang mit der streitgegenständlichen Veranstaltung betroffenen N (Az. S 1 U 112/07, nachfolgende Berufung vor dem Hessischen Landessozialgericht Az. L 3 U 249/08) zum Gegenstand einer gemeinsamen mündlichen Verhandlung gemacht. Hierbei wurden der Kläger sowie N vom Gericht zum organisatorischen Rahmen und zum Ablauf der Veranstaltung im Allgäu persönlich angehört. Wegen ihrer Einlassungen im Einzelnen wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

9

Nachfolgend wurde die Klage vom Sozialgericht Wiesbaden mit Urteil vom 26. September 2008 abgewiesen. Zur Begründung führte das Gericht aus, der Kläger habe keinen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, da sich der Unfall nicht im Rahmen einer versicherten Tätigkeit ereignet habe. Die auf Veranlassung des Arbeitge-

bers durchgeführte Reise sei in Abschnitte zu unterteilen, für die Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung bestand und solche, die vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nicht abgedeckt waren. Unfallversicherungsschutz habe für die Anreise ins Allgäu und das am Vormittag des 22. Juni 2007 durchgeführte Team-Meeting bestanden, da insoweit die Veranstaltung den betrieblichen Interessen des Unternehmens wesentlich zu dienen bestimmt gewesen sei. Demgegenüber sei das am Samstag, den 23. Juni 2007 durchgeführten Canyoning nicht dazu bestimmt gewesen, den betrieblichen Interessen wesentlich zu dienen. Hierbei habe es sich vielmehr um eine Freizeit- und Erholungsveranstaltung gehandelt, auf die sich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nicht erstrecke. Dem stehe nicht entgegen, dass die Organisation der Reise von der Abteilungsleitung veranlasst und finanziert worden sei und nach den glaubhaften Darlegungen des Klägers und N durchaus auch dem Zweck gedient habe, den Zusammenhalt innerhalb der Abteilung zu stärken. Insbesondere aus dem Wortlaut der Einladung ergebe sich vielmehr, dass die Reise zu einem erheblichen Teil auch als Belohnung für die Abteilungsangehörigen anzusehen sei. Nach dem Ergebnis der im Rahmen der mündlichen Verhandlung durchgeführten Anhörung habe diese Vorgehensweise einem in der Abteilung üblichen Muster entsprochen, wonach einmal im Jahr das monatliche Team-Meeting außerhalb des Unternehmens durchgeführt und die Entfernung des Reiseziels bzw. die Gestaltung des (Freizeit-) Programms maßgeblich vom Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres abhängig gemacht worden sei. Dies bestätige, dass der sportliche Teil der Reise im Sinne einer Incentiv-Veranstaltung, für die Versicherungsschutz nicht bestehe, zu qualifizieren sei. Der Umstand, dass der überwiegende Teil der Abteilungsangehörigen an der Reise und auch an dem sogenannten Rahmenprogramm teilgenommen habe, ändere an der Qualifizierung des Rahmenprogramms als nicht versicherte private Veranstaltung nichts. Auch unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung habe während des Canyoning kein Versicherungsschutz bestanden. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, dass die Veranstaltung nicht allen Beschäftigten des Unternehmens offen gestanden habe. Die Abteilung, für die die Veranstaltung organisiert war, könne auch nicht als eigenständiger Unternehmensteil angesehen werden, selbst wenn hinsichtlich des Managements, des Budgets und der Personalhoheit eine gewisse Eigenständigkeit gegenüber dem Gesamtunternehmen bestanden habe. Die Veranstaltung habe lediglich allen Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe, nämlich der Abteilung offen gestanden. Die betreffende Abteilung stelle lediglich eine ausgewählte Gruppe des Unternehmens dar.

10

Gegen das ihm am 27. Oktober 2008 zugestellte Urteil wendet sich der Kläger mit der am 27. November 2008 erhobenen Berufung.

11

Der Kläger ist der Ansicht, der Teilnehmerkreis, der nahezu alle gesunden Arbeitnehmer der Abteilung C-Services umfasst habe, spreche gerade für und nicht gegen den Versicherungsschutz. Auch Freizeitaktivitäten seien dann, wenn sie vom Unternehmer veranstaltet werden, um die Pflege der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft zu fördern oder um die Förderung der Betriebsgemeinschaft insgesamt zu beflügeln, unter Versicherungsschutz gestellt, wenn die Pflege der Verbundenheit oder Förderung der Betriebsgemeinschaft Zweck der Veranstaltung sei, allen Angehörigen des Unternehmens oder einer eigenständigen Teilbereiches die Teilnahme offen stehe und das Unternehmen die Veranstaltung entweder selbst organisiere oder doch zumindest billige und fördere. Dabei spielten Zeitpunkt und Dauer der betrieblichen Veranstaltung keine Rolle. Er sei auch Manager der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung gewesen und habe als solcher im besonderen Maße für den Zweck der Veranstaltung eingestanden. Die Veranstal-

tung sei den Mitarbeitern zwar auch als "Bonbon" für ein gutes Geschäftsjahr ermöglicht worden. Darüber hinaus sei es darum gegangen, dass die sich immer wieder neu bildenden Teams sich in einer anderen Umgebung besser persönlich kennenlernen und persönlich verlinken, damit die häufig schwierigen Kommunikationsprozesse, die im Zusammenhang mit der sehr verantwortlichen Arbeit zu leisten seien, einfacher bewältigt werden könnten. Es bestehe also gerade seitens des Unternehmens das Interesse anzuregen, dass die Mitarbeiter sich in Situationen miteinander austauschen können, in denen sie in einer privaten oder wie beim Canyoning in einer ganz ungewöhnlichen, ja sogar kitzligen Rolle, in Erscheinung treten. Dabei komme es nicht darauf an, ob der Einzelne mitmache. Gleichwohl sei es natürlich erwünscht gewesen, dass viele teilnehmen. Der Reise sei auch kein Incentive-Charakter zugekommen. Dieser bestehe gerade darin, dass eine Belohnung für eine besondere Leistung erfolge und dieser Belohnungscharakter der Hauptzweck sei. Die Reise ins Allgäu habe demgegenüber für alle Mitglieder der Abteilung einen verpflichtenden und dienstlichen Charakter mit dem Ziel der Förderung der betrieblichen Verbundenheit gehabt. Dieser Aspekt spreche gegen die Annahme einer individuellen Belohnung. Die betrieblichen Interessen, die Verbundenheit der Teilnehmer zu stärken, rücke das durchgeführte Canyoning weg vom Erholungscharakter, aber auch weg vom Abenteuercharakter, der nur Einzelne anspreche, denn es sei darum gegangen, Verlässlichkeit und Vertrauen untereinander zu stärken.

12

Der Kläger beantragt,

13

das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 26. September 2008 sowie den Bescheid der Beklagten vom 23. Juli 2007 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. Oktober 2007 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung wegen der Folgen des Unfalls vom 23. Juni 2007 zu gewähren.

14

Die Beklagte beantragt,

15

die Berufung zurückzuweisen.

16

Voraussetzung für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sei, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander diene. Eine solche Veranstaltung müsse danach 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. Vorliegend stelle die Abteilung, für die die Outdoor-Veranstaltung durchgeführt wurde, lediglich eine ausgewählte Gruppe des Unternehmens dar, so dass die betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung schon am Fehlen des notwendigen Kriteriums „einer für alle Beschäftigten des Unternehmens offen stehenden Veranstaltung" scheitere. Vielmehr sei die Outdoor-Veranstaltung eine Anerkennung für gute Leistung einer vom Unternehmen hervorgehobenen Gruppe gewesen, zu der nicht einmal alle aus der Abteilung teilnehmen durften. Für eine Praktikantin sei ausweislich der Teilnehmerliste eine Teilnahme nicht vorgesehen. Abgesehen hiervon könne die Abteilung nicht als eigenständiger Unternehmensteil anerkannt werden, da es sich hierbei um eine von sieben Abteilungen innerhalb des Bereiches "Beratung" gehandelt habe.

17

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Beteiligtenvorbringens wird auf die Prozessakten erster und zweiter Instanz und die vorgelegten Verwaltungsakten Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe

18

Die Berufung des Klägers ist zulässig (§§ 143, 151 SGG), aber nicht begründet.

19

Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid in der Gestalt, die er durch den Widerspruchsbescheid erhalten hat, ist rechtmäßig und beschwert den Kläger nicht. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, da er während des streitgegenständlichen Unfallereignisses nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand und das Ereignis folglich nicht als Arbeitsunfall anerkannt und entschädigt werden kann.

20

Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2, 3, 6 Sozialgesetzbuch, 7. Buch - Gesetzliche Unfallversicherung - (SGB VII) begründenden Tätigkeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII). Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls ist danach Voraussetzung, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignete, der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist. Dieser innere bzw. sachliche Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und der zum Unfall führenden Verrichtung 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 (vgl. Bundessozialgericht - BSG - Urteil vom 20. Januar 1987, Az.: 2 RU 27/86).

21

Im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter Versicherungsschutz stehen auch betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG kann die Teilnahme von Beschäftigten etwa an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden, soweit die betreffende Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und wie die eigentliche Arbeitstätigkeit selbst betrieblichen Zwecken dient. Veranstaltungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten stehen demgegenüber auch dann nicht unter Versicherungsschutz, 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. 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, Az.: 2 RU 49/54 sowie vom 20. Februar 2001, Az.: B 2 U 7/00 R). Hierfür reicht es nicht aus, dass lediglich allen Beschäf-

tigten 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, Az.: 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, Az.: 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, Az.: B 2 U 47/03 R sowie vom 22. September 2009, Az.: B 2 U 27/08 R). Nur in Ausnahmefällen, in denen Beschäftigte von vornherein nicht teilnehmen können, weil etwa aus Gründen der Daseinsvorsorge der Betrieb aufrechterhalten werden muss oder wegen der Größe der Belegschaft aus organisatorisch-technischen Gründen eine gemeinsame Betriebsveranstaltung ausscheidet, muss die umfassende Teilnahmemöglichkeit nicht für alle Mitarbeiter bestehen. In diesem Fall sind aber zumindest alle diejenigen Beschäftigten einzuladen, deren Teilnahme möglich ist (BSG, Urteile vom 14. November 1996, Az.: 2 RU 1/96 sowie zuletzt vom 22. November 2009, Az.: B 2 U 4/08 R). Veranstaltungen, die sich nur an eine ausgewählte Gruppe von Betriebsangehörigen, etwa die besonders „Erfolgreichen“ bzw. „Verdienten“, richten oder bei denen ein nennenswerter Teil der Betriebsangehörigen wegen des Fehlens bestimmter für die Teilnahme erforderlicher Eigenschaften oder wegen der Begrenzung der Teilnehmerzahl von einer Teilnahme faktisch ausgeschlossen ist, können grundsätzlich nicht der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dienen und stehen deshalb nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt vor allem für die bei Unternehmen vielfach üblichen Incentive- oder Motivationsreisen (BSG, vom 25. August 1994, Az.: 2 RU 23/93; G. Wagner in: jurisPK-SGB VII, 1. Auflage 2009, Stand: 10. Mai 2010, § 8 SGB VII, Rn. 85)

22

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 Betätigungen 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 anzuspornen, wie dies regelmäßig der Zielrichtung von Incentiv-Reisen ent-

spricht. 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 Betätigungen den rechtlich wesentlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit 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 Tätigkeit 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, Az.: B 2 U 52/02 R, G. Wagner in: jurisPK-SGB VII, a.a.O., Rn. 88).

23

Unter Berücksichtigung der vorstehend aufgeführten Grundsätze ist das Sozialgericht in der angefochtenen Entscheidung zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass die Teilnahme des Klägers an dem Canyoning nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand. Dabei geht der Senat in Übereinstimmung mit dem Sozialgericht zunächst ebenfalls davon aus, dass sich die von Donnerstag, 13:00 Uhr bis zum darauf folgenden Samstag, 17:00 Uhr dauernde Gesamtveranstaltung nach ihrem Ablauf bzw. ihrer Konzeption in einen betrieblichen Teil und einen nicht betrieblichen Teil trennen lässt. Der betriebliche Teil umfasst die Anreise und das Teammeeting am Freitagvormittag, welche zweifelsfrei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung standen. Die nachfolgende Teilnahme des Klägers an dem Canyoning, welches zeitlich und räumlich klar von dem Teammeeting getrennt werden kann, ist demgegenüber unter Berücksichtigung der vorstehend dargelegten Kriterien als eigenwirtschaftliche Tätigkeit zu werten und unterliegt als solche nicht dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

24

Zwar wurde die gesamte Reise, damit auch die Aktivität Canyoning, vom Arbeitgeber finanziert und organisiert. Nach den vorstehend dargestellten Grundsätzen lässt sich daraus allein der betriebliche Zusammenhang allerdings nicht herleiten. Maßgeblich ist vielmehr, dass den Mitarbeitern die Teilnahme am Canyoning im Gegensatz zu dem vorangegangenen Teammeeting freigestellt war. Hierzu waren diese weder aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung noch aus sonstigen Gründen verpflichtet. Den Mitarbeitern gegenüber wurde von der Abteilungsleitung in der per E-Mail versandten Einladung vom 25. April 2007 die Teilnahme ausdrücklich freigestellt. Von N wurde dies gegenüber dem Sozialgericht bestätigt, indem sie im Termin zur mündlichen Verhandlung zu Protokoll gab: „Es gab... die Ansage, dass der- oder diejenigen, die sich eine Teilnahme nicht zutrauten, dies auch nicht zu machen brauchten. Dies galt auch während des Canyonings, das ausdrücklich abgebrochen werden konnte, wenn einzelne Teilnehmer die Aktivitäten nicht mehr fortführen wollten.“

25

Dem Kläger ist zwar zuzugeben, dass die Sportart bzw. Beschäftigung Canyoning (insbesondere durch die Elemente des gemeinsamen Abseilens und Sicherns) durchaus als geeignet angesehen werden kann, die Verbundenheit und Zusammenarbeit der Teilnehmer zu fördern. Vorliegend war die Canyoning-Veranstaltung zur Überzeugung des Senats aber weder geeignet noch seitens der Arbeitgeberin wesentlich dazu bestimmt, die Ver-

bundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu pflegen, da dieser Teil der Gesamtveranstaltung faktisch nicht allen Mitarbeitern der Abteilung offen stand. Zwar wurden alle Angehörigen der Abteilung hierzu eingeladen und seitens des Arbeitgebers wurde in der Einladung auch ausdrücklich betont, „man hoffe auf eine zahlreiche Teilnahme“. Angesichts der erheblichen körperlichen Anforderungen an die Fitness der Teilnehmer sowie die mit dem Canyoning verbundene hohe Gefahr körperlicher Schäden, welche vorliegend bereits darin zum Ausdruck kommt, dass von den insgesamt 26 Teilnehmern (laut Teilnehmerliste des Arbeitgebers) bzw. 20 Teilnehmern (lt. Angabe von N in der mündlichen Verhandlung gegenüber dem Sozialgericht) der Veranstaltung innerhalb weniger Stunden 3 Teilnehmer körperliche Schäden bei unterschiedlichen Unfallereignissen erlitten, kommt die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung von vornherein nur für einen begrenzten Personenkreis in Betracht. Wer diesen Sport ausüben möchte, sollte über Trittsicherheit, keine Höhenangst und eine gute Kondition verfügen (aus der Internet-Enzyklopädie Wikipedia zum Stichwort „Canyoning“). In besonderem Maße ist diese Sportart durch relativ hohe Anforderungen an die körperliche Geschicklichkeit bzw. Fitness, die Überwindung von Ängsten und Nervenkitzel geprägt. Es kann daher grundsätzlich erwartet werden, dass Menschen mit geringer Risikobereitschaft, mangelnder körperlicher Fitness oder Behinderungen von der Ausübung dieser sportlichen Betätigung Abstand nehmen werden. Vorliegend kommt dies auch in dem per E-Mail an die Mitarbeiter der Abteilung versandten Einladungsschreiben zum Ausdruck, indem dort als „allgemeine Voraussetzungen“ für die Teilnahme „Schwimmkenntnisse und ausreichend Mut vom 3-Meter-Brett ins kühle Nass zu springen“ benannt wurden. Dies sowie die alternativ angebotenen Möglichkeit, die Wellnesseinrichtungen des Hotels zu nutzen verdeutlichen, dass auch seitens der Arbeitgeberin bzw. der Abteilungsleitung davon ausgegangen wurde, dass die Teilnahme am Canyoning aufgrund der Anforderungen an die körperliche Fitness und Risikobereitschaft nicht für alle Mitarbeiter möglich sein werden. Der Senat ist daher der Überzeugung, dass die Canyoning-Veranstaltung weder objektiv geeignet noch seitens der Arbeitgeberin bzw. Abteilungsleiterin wesentlich dazu bestimmt war, die innerbetriebliche Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung zu fördern. Folglich handelte es sich hierbei nicht um eine dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung.

26

Ein sachlicher Zusammenhang der Teilnahme des Klägers am Canyoning mit seiner versicherten Beschäftigung ist auch im Übrigen nicht ersichtlich. Dies ergibt sich insbesondere nicht daraus, dass der Kläger im Rahmen seiner Beschäftigung innerhalb der Abteilung auch für die Organisation der Reise zuständig war. Mit der Durchführung der Canyoning-Veranstaltung vor Ort im Allgäu war nach dem Vorbringen des Klägers sowie den Angaben der Arbeitgeberin im Verwaltungsverfahren gegenüber der Beklagten eine externe Event-Agentur betraut. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger während des Canyoning seitens dieser Agentur in die Durchführung der Veranstaltung einbezogen war oder hierfür zum Zeitpunkt des Unfalls für seine Arbeitgeberin Unterstützungsleistungen erbringen musste, ergeben sich weder aus dem Vorbringen des Klägers noch aus den Angaben der Arbeitgeberin bzw. der Abteilungsleiterin N im Laufe des Verfahrens.

27

Im Ergebnis stellt sich die Teilnahme des Klägers am Canyoning damit im Wesentlichen als privatwirtschaftliche Verrichtung dar, die mit seiner 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 Unfallversiche-

rung, so dass in den angefochtenen Bescheiden die geltend gemachten Leistungsansprüche des Klägers zu Recht abgelehnt wurden.

28

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs. 1 und 4 SGG und folgt der Entscheidung in der Hauptsache.

29

Gründe für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor.