
Zur Frage des Unfallversicherungsschutzes bei einem, vom Arbeitgeber angebotenen (Motorrad-) Fahrsicherheitstraining

§ 8 Abs. 1 S. 1; 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII

Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 14.12.2021 – L 15 U 311/20 –
Bestätigung des Urteils des SG Köln vom 08.06.2020 – S 18 U 474/19 –

Die Parteien streiten darum, ob der Unfall der Klägerin als Arbeitsunfall anzuerkennen ist.

Am 11.05.2019, einem Samstag, nahm sie mit ihrem eigenen Motorrad an einem **Fahrsicherheitstraining für Motorräder auf einem ADAC-Verkehrsübungsplatz** teil. Die Klägerin verlor bei einer Übungseinheit die Kontrolle über ihr Motorrad, stürzte und verletzte sich an der rechten Hand. **Die Teilnahme an einem solchen Fahrsicherheitstraining war der Klägerin – wie auch sämtlichen anderen Mitarbeitern – von ihrer Arbeitgeberin angeboten worden.** Es handelte sich um **ein vom ADAC regulär durchgeführtes und von der Arbeitgeberin bezahltes Fahrtraining.** Eine Förderung oder Bezuschussung im Rahmen von Präventionsförderungsmaßnahmen seitens der beklagten Berufsgenossenschaft bestand nicht.

Mit Bescheid vom 17.09.2019 lehnte die Beklagte die Anerkennung des Sturzes als Arbeitsunfall ab, mit der Begründung, betriebliche Zwecke seien mit der Teilnahme an dem Fahrsicherheitstraining nicht verfolgt worden.

Widerspruch und Klage hatten keinen Erfolg.

Das von der Klägerin angerufene **Berufungsgericht bestätigte die Entscheidung des SG.**

Es habe weder ein Arbeitsunfall in sachlichem Zusammenhang zur nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherten Tätigkeit, noch einer aufgrund einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung oder im Rahmen von Betriebssport stattgefunden.

Ein Arbeitsunfall setze u. a. voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt und deshalb "Versicherter" ist. Diese Voraussetzung sei bei der **Klägerin** nicht erfüllt, denn sie **habe mit ihrer Teilnahme an der Verkehrsübung keine geschuldete (arbeitsvertragliche) Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis als Produktionsmitarbeiterin erfüllt und auch kein unternehmensbezogenes Recht** (z. B. im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung) **wahrgenommen.**

Soweit sie angibt, die **Arbeitgeberin habe ihr auf Nachfrage mitgeteilt, dass das Fahrsicherheitstraining unfallversichert sei**, könne dies auf die rechtliche Bewertung keinen Einfluss haben. Denn es hätten weder die Unternehmen noch die Beschäftigten in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf Tatbestände auszuweiten, die außerhalb der individuell getroffenen Vereinbarungen über den Inhalt des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses liegen und damit grundsätzlich nicht versichert sind. **Um Versicherungsschutz zu begründen genüge es daher auch nicht, dass die Arbeitgeberin die zum Unfall führenden Maßnahmen befürwortet oder sogar finanziell gefördert oder in sonstiger Weise unterstützt hat.**

Soweit die Klägerin argumentiere, die Teilnahme an dem Fahrsicherheitstraining diene den Präventionsobliegenheiten und dem Interesse der Arbeitgeberin, durch geeignete Maßnahmen, Wegeunfällen entgegenzuwirken und sei damit betriebsdienlich, vermöge dies einen sachlichen Bezug zu ihrer versicherten Beschäftigung als Produktionsmitarbeiterin nicht zu begründen (wird ausgeführt, S. Rz. 35).

Ein solches Fahrtraining, wie es die Klägerin absolviert hat, könne nach den dargestellten gesetzlichen Vorgaben daher allenfalls dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, wenn es während der Arbeitszeit oder bei Freistellung unter

Anrechnung auf das Arbeitszeitkonto stattfindet und der Arbeitgeber die Teilnahme anordnet.

Für die Bewertung des Fahrsicherheitstrainings als **betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung** fehle es bereits am Merkmal, dass es für alle Betriebskollegen offenstand. Denn hier war das Fahrsicherheitstraining, dass sich nur an Motorradfahrer richtete eben aus diesem Grund nicht allen zugänglich. Dies zeige sich bereits an der Teilnehmerzahl von 4 von 96 Belegschaftsmitarbeitern. Es sei auch nicht erkennbar, dass diese Aktion darauf abgezielt hätte, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. Zudem habe der Ablauf der Verkehrsübung allein dem ADAC obliegen, so dass eine betriebsbezogene Organisation auch nicht festzustellen sei.

Für eine Bewertung als Betriebssport fehle es an einer unternehmensbezogenen Organisation, wie auch an der Regelmäßigkeit.

Hinweis: Siehe zu diesem Urteil auch die zustimmende Bemerkung von Tobias Schlaeger in juris PR-Soz R 6/2022, Anm. 4. (D. K.)

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat mit Urteil vom 14.12.2021 – L 15 U 311/20 – wie folgt entschieden:

Tatbestand:

2

Die Beteiligten streiten um die Anerkennung eines Arbeitsunfalls.

3

Die am 00.00.1995 geborene Klägerin war als Produktionsmitarbeiterin bei der Fa. T GmbH, einem Hersteller elektrischer Geräte, beschäftigt.

4

Am 11.05.2019, einem Samstag, nahm sie mit ihrem eigenen Motorrad an einem Fahrsicherheitstraining für Motorräder auf einem ADAC-Verkehrsübungsplatz in P teil. Die Klägerin verlor bei einer Übungseinheit die Kontrolle über ihr Motorrad, stürzte und verletzte sich an der rechten Hand (Riss des Sehneninnenbandes des rechten Daumens).

5

Die Teilnahme an einem solchen Fahrsicherheitstraining war der Klägerin – wie auch sämtlichen anderen Mitarbeitern – von ihre Arbeitgeberin angeboten worden. Es handelte sich hierbei um ein vom ADAC regulär durchgeführtes und vom Arbeitgeber bezahltes Fahrtraining. Eine Förderung oder Bezuschussung im Rahmen von Präventionsförderungsmaßnahmen seitens der Beklagten bestand nicht. Die Arbeitgeberin ermöglichte ihren Mitarbeitern in ähnlicher Weise im Laufe des Jahres 2019 die Teilnahme an einem Ersthelfer-Lehrgang und an einem Auto-Fahrsicherheitstraining.

6

Die Beklagte holte eine Auskunft der Arbeitgeberin ein. Diese teilte am 27.05.2019 mit, die Veranstaltung habe der Verkehrssicherheit gedient. Sie sei mit Aushang am

DOK
311.01:374.111:374.112

"schwarzen Brett" publiziert worden. Von den 96 Betriebsangehörigen, denen die Veranstaltung allen offen gestanden habe, hätten 4 Personen, darunter auch der Geschäftsführer, teilgenommen, die anderen hätten kein Interesse, kein Motorrad oder keinen Führerschein gehabt. Ergänzend führte die Arbeitgeberin am 01.08.2019 aus, die Klägerin habe freiwillig an diesem Training teilgenommen. Der Samstag sei kein regulärer Arbeitstag gewesen. Der Klägerin sei auch keine Arbeitszeit und auch kein zusätzlicher Urlaubstag hierfür gutgeschrieben worden.

7

Mit Bescheid vom 17.09.2019 lehnte die Beklagte die Anerkennung des Ereignisses vom 11.05.2019 als Arbeitsunfall ab. Zur Begründung hieß es im Wesentlichen, Versicherungsschutz im Sinne einer Betriebsveranstaltung liege nicht vor. Nur wenige Beschäftigte hätten an dem Sicherheitstraining teilgenommen. Es sei auch nur ein geringer Teil der Belegschaft angesprochen worden. Betriebliche Zwecke seien mit der Teilnahme an dem Fahrsicherheitstraining nicht verfolgt worden.

8

Den hiergegen erhobenen Widerspruch wies die Beklagten mit Widerspruchsbescheid vom 14.11.2019 als unbegründet zurück.

9

Hiergegen hat die Klägerin am 10.12.2019 Klage bei dem Sozialgericht Köln erhoben.

10

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie habe zum Unfallzeitpunkt sehr wohl unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden. Es habe sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt, die vom Arbeitgeber mit dem Ziel der Stärkung der Verbundenheit der Arbeitnehmer gefördert worden sei. Wesentlich sei, dass die Maßnahme dazu gedient habe, die Risiken von Wegeunfällen zu minimieren, was auch betrieblichen Zwecken diene. Im Übrigen biete die Beklagte selbst entsprechende Präventionsmaßnahmen an. Wenn Wegeunfälle Arbeitsunfälle darstellten, müssten entsprechende Präventionsmaßnahmen auch versichert sein.

11

Die Klägerin hat schriftsätzlich beantragt,

12

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 17.09.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.11.2019 zu verurteilen, das Ereignis vom 11.05.2019 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

13

Die Beklagte hat beantragt,

14

die Klage abzuweisen.

15

Sie hat ihre Entscheidung für zutreffend erachtet.

16

Mit Gerichtsbescheid vom 08.06.2020 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Der Unfall habe sich nicht im Rahmen der versicherten Beschäftigung ereignet. Die Teilnahme an dem Fahrsicherheitstraining habe nicht in einem sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit gestanden. Ein Versicherungsschutz sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung anzunehmen. Wegen der Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Gerichtsbescheids Bezug genommen.

17

Gegen den am 15.06.2020 zugestellten Gerichtsbescheid hat die Klägerin am 30.06.2020 Berufung eingelegt.

18

Unter Wiederholung und Vertiefung ihres bisherigen Vorbringens macht sie geltend, hier sei es im Wesentlichen um die Vorbeugung und die Vermeidung von Wegeunfällen gegangen, was im Interesse des Arbeitgebers liege. Bei dem Fahrtraining habe es sich ihrer Ansicht nach um eine „Präventive Weiterbildungsmaßnahme“ gehandelt. Sie sei regelmäßig sowohl mit dem PKW wie auch mit ihrem Motorrad zur Arbeit gefahren. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat die Klägerin darüber hinaus vorgetragen, ihr Arbeitgeber habe sie ausdrücklich um die Teilnahme an der Maßnahme gebeten. Sie habe jedoch gewusst, dass die Teilnahme freiwillig sei. Vor der Teilnahme habe ihr ein Mitarbeiter der Beklagten auf telefonische Nachfrage erklärt, dass die Teilnahme an dem Training unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehe. Außerdem könne man das auch so im Internet nachlesen.

19

Die Klägerin beantragt,

20

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Köln vom 08.06.2020 zu ändern und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 17.09.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.11.2019 zu verurteilen, das Ereignis vom 11.05.2019 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

21

Die Beklagte beantragt,

22

die Berufung zurückzuweisen.

23

Sie hält den angefochtenen Gerichtsbescheid für zutreffend.

24

Das Fahrsicherheitstraining habe nicht in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit gestanden. Allgemeine Überlegungen, wonach ein Unternehmen Interesse an einer unfallfreien Fahrt ihrer Mitarbeiter hätten und die Übernahme der Kosten für das Training reichten nicht, um einen Unfallversicherungsschutz zu begründen.

25

Der Senat hat eine Auskunft bei der Arbeitgeberin der Klägerin eingeholt. Diese hat am 01.12.2020 mitgeteilt, man biete Fahrsicherheitstrainings dieser Art (auch z.B. Auto) als Firmenveranstaltung/Betriebsveranstaltung an. Der Einzelpreis pro Teilnehmer habe 115 EUR betragen. Das Training habe nicht zur Vorbereitung einer anderweitig durchgeführten Motorradtour mit Betriebsangehörigen gedient. Es habe kein Zusammenhang mit der konkreten beruflichen Tätigkeit oder dem beruflichen Geschäftsfeld der Arbeitnehmer bestanden, jeder Mitarbeiter habe daran teilnehmen können.

26

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichts- und Verwaltungsakten Bezug genommen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist.

27

Entscheidungsgründe:

28

Die zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Das Sozialgericht hat die zulässige kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage (§§ 54 Abs. 1 S. 1, 56 SGG), mit der die Klägerin die Anerkennung des Ereignisses vom 11.05.2019 als Arbeitsunfall begehrt, zu Recht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid vom 17.09.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.11.2019 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 54 Abs. 2 S. 1 SGG). Der Motorradunfall stellt keinen Arbeitsunfall dar.

29

Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind nach § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder

DOK
311.01:374.111:374.112

zum Tod führen. Ein Arbeitsunfall setzt daher voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb "Versicherter" ist (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang). Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität; ständige Rechtsprechung vgl. BSG Urteil vom 30.03.2017 – B 2 U 15/15 R – juris.de Rn. 14 m.w.N.; BSG, Urteil vom 15.11.2016 – B 2 U 12/15 R – juris Rn. 14 m.w.N).

30

Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Zwar hat die Klägerin am 11.05.2019 bei dem Sturz vom Motorrad auf dem Verkehrsübungsplatz mit dem Aufkommen auf dem Boden einen Gesundheitserstschaden in Form eines Kapselbandaurisses am rechten Daumen erlitten. Zudem war sie grundsätzlich als Beschäftigte (Produktionsmitarbeiterin) der Firma T GmbH kraft Gesetzes nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versichert. Ihre Verrichtung zur Zeit des geltend gemachten Unfallereignisses – der Teilnahme an dem Fahrsicherheitstraining und die Fahrt mit dem Motorrad auf dem Übungsplatz – stand jedoch nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherten Tätigkeit und kann auch keinen anderen Versicherungstatbestand nach § 2 Abs. 1 SGB VII zugeordnet werden. Das Fahrsicherheitstraining war auch nicht Bestandteil einer von der Beschäftigtenversicherung betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung.

31

Eine nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherte Tätigkeit als Beschäftigter liegt vor, wenn der Verletzte zur Erfüllung eines mit ihm begründeten Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen (vgl. § 7 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV –) zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse der Verrichtung dem Unternehmen und nicht dem Verletzten selbst unmittelbar zum Vorteil oder Nachteil gereichen (vgl. § 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 Beschäftigung i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII wird daher ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden 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 (vgl. BSG Urteile vom 30.03.2017 – B 2 U 15/15 R – juris Rn. 15 und vom 15.11.2016 a.a.O – juris Rn. 17, jeweils m.w.N.). Im Übrigen haben es weder Unternehmen noch die Beschäftigten in der Hand, den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf Tatbestände auszuweiten, die außerhalb der individuell getroffenen Vereinbarungen über den Inhalt des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses liegen und damit grundsätzlich nicht versichert sind. Es genügt daher auch nicht, dass der

DOK
311.01:374.111:374.112

Arbeitgeber die zum Unfall führende Maßnahmen befürwortet oder sogar finanziell gefördert oder in sonstiger Weise unterstützt hat, um einen Versicherungsschutz zu begründen. Die Auskunft der Arbeitgeberin, wonach es sich bei dem Fahrsicherheitstraining um eine betriebliche Veranstaltung gehandelt habe, ist daher für die rechtliche Einordnung des Unfallereignisses unerheblich.

32

Welche Verrichtungen in sachlichem Zusammenhang mit der geschützten Beschäftigung stehen, ist vielmehr objektiv auf der Grundlage des konkret zustande gekommenen Beschäftigungsverhältnisses, des tatsächlichen Geschehens und nach Maßgabe des Schutzzwecks der jeweils die Unfallversicherung begründenden Norm zu beurteilen. Eine rechtlich unzutreffende Auffassung von Unternehmen und die subjektive Vorstellung des Beschäftigten, eine bestimmte Verrichtung stehe im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit und damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, vermag keinen Versicherungsschutz zu begründen (vgl BSG Urteile vom 15.11.2016 – a.a.O. Rn. 27 und vom 13.12.2005 - B 2 U 29/04 R - SozR 4-2700 § 8 Nr. 16 Rn. 22 m.w.N.).

33

Vorliegend hat die Klägerin mit ihrer Teilnahme an der Verkehrsübung keine geschuldete (arbeitsvertragliche) Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis als Produktionsmitarbeiterin erfüllt und auch kein unternehmensbezogenes Recht (z.B im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung) wahrgenommen. Es lagen auch keine objektiven Umstände vor, welche die Klägerin zu der Annahme berechtigt hätten, sie komme einer vermeintlichen Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis nach.

34

Die Teilnahme an einem Verkehrssicherheitstraining war kein Bestandteil ihres Arbeitsvertrages, sondern nach den Angaben der Arbeitgeberin, welchen die Klägerin nicht entgegengetreten ist und die der Senat zugrunde legt, völlig freiwillig. Das Training fand an einem Samstag, außerhalb der regulären Arbeitszeit statt. Die Stunden wurden – wie sich aus den eindeutigen Angaben ihrer Arbeitgeberin ergibt – ihrem Arbeitszeitkonto nicht gutgeschrieben, auch nicht in Form eines zusätzlichen Urlaubstages. Es bestand keinerlei Bezug zu den inhaltlichen Anforderungen ihrer Tätigkeit als Produktionsmitarbeiterin. Selbst wenn ihr Vorgesetzter – wie die Klägerin nunmehr erstmals behauptet – sie darum gebeten haben sollte, an dem Training teilzunehmen, ändert dies nichts daran, dass der Klägerin – wie sie selbst erklärt hat – die freie Entscheidung darüber verblieben war, ob sie ein solches Fahrsicherheitstraining durchführt oder nicht. Allein ihr mögliches Bestreben, einer etwaige Erwartungshaltung der Arbeitgeberin oder ihres Vorgesetzten zu entsprechen, kann nicht mit einer aus dem Beschäftigungsverhältnis resultierenden (vermeintlichen) arbeitsvertraglichen Pflicht gleichgesetzt werden.

35

Soweit die Klägerin nunmehr vorrangig argumentiert, die Teilnahme an dem Fahrsicherheitstraining diene den Präventionsobliegenheiten und dem Interesse der Arbeitgeberin,

DOK
311.01:374.111:374.112

durch geeignete Maßnahmen, Wegeunfällen i.S.d. § 8 Abs. 2 Nr.1 SGB VII entgegenzuwirken und sei damit betriebsdienlich, vermag dies einen sachlichen Bezug zu ihrer versicherten Beschäftigung als Produktionsmitarbeiterin nicht zu begründen. Erfasst wird durch diese Vorschrift das „Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit unmittelbar zusammenhängenden Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit“. Der Weg zu und von der Arbeitsstätte nach Hause ist jedoch nicht Bestandteil der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen dem (versicherten) Beschäftigten und seinem Arbeitgeber, sondern obliegt – arbeitsvertraglich gesehen – allein dem Verantwortungsbereich des Beschäftigten selbst. Soweit der Gesetzgeber in Erweiterung der Beschäftigtenversicherung auch den Arbeitsweg in den Versicherungsschutz mit einbezogen hat, geht dies – anders als bei der Beschäftigtenversicherung – nicht mit einer Befreiung des Arbeitgebers von der Unternehmerhaftung bezogen auf Gesundheitsschäden des Versicherten einher, weil der Arbeitgeber für Unfälle und Gesundheitsschäden, die der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg erleiden könnte, unter arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Gesichtspunkten ohnehin nicht haften würde. Das Interesse des Arbeitgebers daran, dass seine Mitarbeiter möglichst unversehrt den Arbeitsort erreichen, lässt das Beschäftigungsverhältnis unberührt. Mithin sind auch Präventionsmaßnahmen keine vertraglichen Obliegenheiten im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer; der gesetzgeberische Auftrag zur Prävention, d.h. zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (§§ 14 ff SGB VII), richtet sich vielmehr ausschließlich an den Arbeitgeber und die Berufsgenossenschaften selbst. Es findet sich hier auch keine Regelung dahingehend, dass Arbeitgeber verpflichtet wären, ihren Beschäftigten Fahrsicherheitstrainingsmaßnahmen anzubieten oder sie in sonstiger Weise bei der Bewältigung des Arbeitsweges zu unterstützen. Die von der Klägerin angesprochenen (im Internet dargestellte) Möglichkeit, wonach sich die Berufsgenossenschaften mit einem Zuschuss an den Kosten solcher Fahrtrainings beteiligen können, stellt lediglich eine Förderung von Präventionsmaßnahmen im Verhältnis zum Unternehmen dar, die seitens der Berufsgenossenschaften im Übrigen auch an bestimmte Bedingungen geknüpft sind. Sie setzen u.a. voraus, dass es sich um einen speziell zertifizierten Kurs handelt und bestimmte Fristen eingehalten werden.

36

Ein solches Fahrtraining, wie es die Klägerin absolviert hat, kann nach den dargestellten gesetzlichen Vorgaben daher allenfalls dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, wenn es während der Arbeitszeit oder bei Freistellung unter Anrechnung auf das Arbeitszeitkonto stattfindet und der Arbeitgeber die Teilnahme anordnet. Das Training fand jedoch gerade nicht während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung von Stunden statt und die Arbeitgeberin der Klägerin hatte dies Teilnahme an dem Fahrtraining auch nicht angeordnet, vielmehr war Teilnahme freiwillig.

37

Soweit die Klägerin in der mündlichen Verhandlung erstmals behauptet hat, ein Mitarbeiter der Beklagten habe ihr gegenüber telefonisch vor der Teilnahme an der Maßnahme erklärt, dieses Training falle unter den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, kann die Klägerin hieraus nichts herleiten. Dabei kann offen bleiben, ob es sich hierbei überhaupt um eine Zusicherung in Form der Zusage (§ 34 Abs. 1 SGB X) einer Behörde, einen bestimmten Verwaltungsakt später zu erlassen oder zu unterlassen, handeln würde, da

DOK
311.01:374.111:374.112

ein konkreter Anknüpfungspunkt für den Erlass eines bestimmten Verwaltungsaktes (Anerkennung eines Arbeitsunfalles) vor dem Ereignis vom 11.05.2019 noch gar nicht vorlag. Jedenfalls bedürfen Zusicherungen und Zusagen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 34 Abs. 1 S.1, 2.Hs SGB X), die hier nicht eingehalten wurde. Es handelt sich allenfalls um eine unverbindliche, unrichtige, zumindest aber unvollständige mündliche Auskunft zur Sach- und Rechtslage. Der Senat war daher nicht gehalten, diesen Angaben weiter nachzugehen.

38

Die Teilnahme an dem Fahrtraining unterfällt auch keinem anderen Versicherungstatbestand des § 2 Abs. 1 SGB VII. Insbesondere kann die Klägerin auch nicht als „Lernende“ während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen i.S.d. § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB VII angesehen werden. Durch diese Vorschrift wird lediglich die Bildungsvorstufe zur beruflichen Befähigung und Weiterbildung unter Versicherungsschutz gestellt. Voraussetzung ist eine konkrete berufliche Zweckorientierung, d.h. es müssen Inhalte und Kenntnisse vermittelt werden, die der Lernende in seinem Beruf verwenden will. Ein solcher konkreter Bezug zu den Inhalten der Tätigkeit und dem Anforderungsprofil einer Produktionsmitarbeiterin kann zu dem hier in Rede stehenden Motorradfahrtsicherheitstraining unter keinem Gesichtspunkt hergeleitet werden.

39

Die Teilnahme der Klägerin an dem Fahrsicherheitstraining kann auch nicht ausnahmsweise als Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung der versicherten Beschäftigung zugerechnet werden.

40

Dies kann bei der freiwilligen, d.h. rechtlich nicht geschuldeten und vom Unternehmen nicht abverlangten Teilnahme an einer sog. betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung in Betracht kommen, weil der Beschäftigte wegen seiner Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV) durch seine freiwillige, aber vom Unternehmer erbetene Teilnahme das erklärte Unternehmensinteresse unterstützt, durch die Gemeinschaftsveranstaltung den Zusammenhalt in der Belegschaft zu fördern (vgl. BSG Urteil vom 22.09.2009 - B 2 U 4/08 R – juris.de Rn. 11). Die in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliederten Beschäftigten unterstützen durch ihre von der Unternehmensleitung gewünschte Teilnahme das Unternehmensinteresse, die betriebliche Verbundenheit zu stärken. Dieses unternehmensdienliche Verhalten rechtfertigt es, die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Bestandteil der aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses geschuldeten versicherten Tätigkeit i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII zu betrachten (vgl. zuletzt BSG Urteile vom 15.11.2016 – B 2 U 12/15 R – juris Rn. 19 und vom 05.07.2016 - B 2 U 19/14 – juris Rn. 13, jeweils m.w.N.).

41

DOK
311.01:374.111:374.112

Eine Teilnahme an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann der versicherten Beschäftigung aber nur unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden. Das BSG verlangt in ständiger Rechtsprechung (vgl. BSG Urteil vom 15.11.2016 – B 2 U 12/15 R – juris Rn. 20 ff m.w.N.; vergl. auch Bayerisches LSG vom 24.05.2016 – L 3 U 170/13 – juris Rn. 40 ff; LSG Hamburg vom 17.02.2015 – L 3 U 31/12 – juris Rn. 24 ff), dass der Arbeitgeber die Veranstaltung als eigene betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung durchführt oder durchführen lässt. Er hat zu ihr alle Betriebsangehörigen oder bei Gemeinschaftsveranstaltungen für organisatorisch abgegrenzte Abteilungen des Betriebs alle Angehörigen dieser Abteilung eingeladen oder einladen lassen. Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Dienststellen verfügt, genügt es, dass die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter auftritt. Mit der Einladung muss der Wunsch des Arbeitgebers deutlich werden, dass möglichst alle Beschäftigten sich freiwillig zu einer Teilnahme entschließen. Die Teilnahme muss daher vorab erkennbar grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens oder der betroffenen Abteilung offenstehen und objektiv möglich sein. Es reicht nicht aus, dass nur den Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme angeboten wird oder zugänglich ist. 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. Grundsätzlich ist erforderlich, dass eine Veranstaltung alle Betriebsangehörigen, auch z. B. die nicht sportinteressierten, einbezieht. An dem zunächst geforderten weiteren Kriterium der Teilnahme der Unternehmensleitung selbst an der Veranstaltung hat das BSG nicht mehr festgehalten (vgl. Urteil vom 05.07.2016 - B 2 U 19/14 R – juris.de Rn. 16 f.).

42

Allerdings müssen betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen nach wie vor im Interesse des Arbeitgebers liegen und einen betrieblichen Zweck verfolgen. Die von der Unternehmensleitung getragene, im Einvernehmen mit ihr durchgeführte Veranstaltung muss darauf abzielen, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. An diesem betrieblichen Zusammenhang fehlt es, wenn stattdessen Freizeit, Unterhaltung, Erholung oder die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen im Vordergrund steht (vgl. BSG Urteile vom 15.11.2016 – B 2 U 12/15 R – juris Rn. 20 ff m.w.N.; vom 05.07.2016 - B 2 U 19/14 R – juris Rn. 14; vom 22.09.2009 - B 2 U 4/08 R – juris Rn. 12 m.w.N.; vom 12.04.2005 - B 2 U 5/04 R - SozR 4-2700 § 2 Nr. 4 Rn. 23; vom 07.12.2004 - B 2 U 47/03 R - SozR 4-2700 § 8 Nr. 11 Rn. 13; vom 26.10.2004 - B 2 U 16/04 R - SozR 4-1500 § 163 Nr. 1 Rn. 14; vom 09.12.2003 - B 2 U 52/02 R - SozR 4-2700 § 8 Nr. 2 Rn.14). Um eine Gemeinschaftsveranstaltung wegen dieses Zwecks dem Betrieb zuzurechnen und die Teilnahme daran der Betriebstätigkeit gleichzusetzen, ist es daher notwendig, dass es sich um eine „echte“ Gemeinschaftsveranstaltung handelt, die auch auf eine Teilnahme möglichst vieler Beschäftigter, auf deren Mitwirkung an einem Veranstaltungsprogramm, auf Kommunikation miteinander und damit auf eine Förderung des Gemeinschaftsgedanken und eine Stärkung des Wir-Gefühls zielt. Insoweit ist eine Gesamtbetrachtung aller tatsächlichen Umstände erforderlich.

43

Nach Maßgabe der genannten Grundsätze handelte es sich bei der Teilnahme an dem Fahrtraining nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Zwar richtete sich das Angebot an alle Mitarbeiter. Die Veranstaltung hat jedoch schon durch die Auswahl des Verkehrsmittels „Motorrad“ faktisch nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitern angesprochen, was sich auch darin zeigt, dass nur 4 von 96 Mitarbeitern daran teilgenommen haben. Es ist nicht erkennbar, dass diese Aktion darauf abzielte, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. Das erscheint schon durch die bei dem Verkehrsmittel „Motorrad“ zu erwartende geringe Teilnehmerzahl fernliegend, zumal ohnehin nicht jeder, der einen Motorrad-Führerschein hat, auch ein Motorrad besitzt. Den Teilnehmern wurde auch kein Motorrad zur Verfügung gestellt.

44

Der Ablauf der Verkehrsübung oblag allein dem anbietenden ADAC. Es gab auch keinerlei über den Betrieb entwickeltes Veranstaltungsprogramm oder ein besonderes betriebsbezogenes Konzept für die Durchführung dieses Trainings, das auf Teambildung oder Kommunikation oder Interaktion zwischen den Teilnehmern ausgerichtet gewesen sein könnte. Die Veranstaltung war räumlich und organisatorisch vom Unternehmen getrennt und es bestand für den Arbeitgeber – abgesehen von der Finanzierung – keine Möglichkeit auf das Zustandekommen und den Ablauf der Veranstaltung einzuwirken. Bei lebensnaher Betrachtung handelte es sich bei dem Angebot um eine Art „Gratifikation“ bzw. einen geldwerten Vorteil, mit dem das Unternehmen seine Wertschätzung gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter zum Ausdruck bringen kann und das letztlich der Mitarbeiterbindung dient. Kerngedanke dabei ist, dass diese Angebote hauptsächlich auf die Bedürfnisse und persönlichen Interessen der Mitarbeiter zugeschnitten sind und sich überwiegend im Freizeitbereich realisieren.

45

Auch vorliegend dürfte im Hinblick auf den Umstand, dass das Verkehrsmittel Motorrad, bei dem das Erlernen von Fahrtechniken und das Erkennen von Gefahrensituationen besonders wichtig ist und welches üblicherweise eher im Freizeitbereich zum Einsatz kommt, das private Interesse der Klägerin an der Inanspruchnahme dieser für sie kostenlosen Trainingsmaßnahme nicht ohne Bedeutung gewesen sein.

46

Betriebssport, welcher nach der Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls einer versicherten Beschäftigung zugerechnet werden kann (vgl. BSG, Urteil vom 13.12.2005 – B 2 U 29/04 R, juris Rn. 12), scheidet mangels unternehmensbezogener Organisation und Regelmäßigkeit ersichtlich aus.

47

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

48

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