

1. Bei der auf Richterrecht beruhenden Einbeziehung betrieblicher Gemeinschaftsveranstaltungen in den Unfallversicherungsschutz handelt es sich um eine eng begrenzte Ausnahme.
2. Zur Bejahung einer versicherten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist eine bestimmte Mindestbeteiligung der Beschäftigten zu fordern. Zwar ist angesichts der unterschiedlichen Unternehmensverhältnisse eine feste Mindestbeteiligungsquote nicht möglich. Eine Beteiligungsquote von 6,8 bzw. 5,9% dürfte i.d.R. aber nicht ausreichen.

§ 8 Abs. 1 SGB VII

Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 21.07.2011 – L 6 U 3857/10 –

Bestätigung des Gerichtsbescheids des SG Mannheim vom 02.08.2010 – S 8 U 1650/10 –

Streitig war die Anerkennung eines Arbeitsunfalls. Der Kläger, Beschäftigter des Traktorenherstellers J.D., hatte sich bei einem vom Betriebsrat der Firma organisierten Fußballturnier verletzt. Das Unternehmen unterstützte die Veranstaltung mit einem Geldbetrag von 2.000 Euro und einer Aushangserlaubnis (Rn 3, 36). Teilnahmeberechtigt waren alle Mitarbeiter der J. D.-Werke in Deutschland. Bei einer Beschäftigtengesamtzahl von 5.310 bzw. 6.100 nahmen ca. 360 Personen am Turnier teil.

Das LSG hat einen **Arbeitsunfall verneint**, da weder Betriebssport **noch** eine versicherte **betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung** vorgelegen habe. Grundsätzlich sei zu beachten, dass es sich bei der auf Richterrecht beruhenden Einbeziehung von Gemeinschaftsveranstaltungen in den Unfallversicherungsschutz um eine **eng begrenzte Ausnahme** handle (unter Hinweis auf das Urteil des BSG vom 26.10.2004 – B 2 U 16/04 R –, [HVBG-Info 003/2005, S. 216 ff.](#), Rn 40).

Ausgehend von der Rechtsprechung des BSG seien vorliegend die Voraussetzungen für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung nicht erfüllt (Hinweis auf BSG-Urteil vom 07.12.2004 – B 2 U 47/03 R –, [HVBG-Info 004/2005, S. 355 ff.](#)). Zwar sprächen einige Kriterien für eine Gemeinschaftsveranstaltung: So sei die Stärkung der firmeninternen Verbundenheit der Veranstaltungszweck gewesen; auch habe die Teilnahme grundsätzlich allen Beschäftigten offen gestanden. Ferner sei die Veranstaltung von der Autorität der Unternehmensleitung getragen gewesen (Teilnahme als Zuschauer, Kostenbeteiligung, Aushangserlaubnis, Rn 36). Auch könne ein Fußballturnier durchaus eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung beziehungsweise Teil einer solchen sein.

Jedoch scheitere vorliegend der Versicherungsschutz an der **niedrigen Beteiligungsquote**, womit der in der Stärkung der Verbundenheit liegende Zweck der Veranstaltung in Frage gestellt werde. In der einschlägigen Rechtsprechung (im Urteil zitiert) werde allerdings **keine feste Mindestbeteiligungsquote** genannt; angesichts der Unterschiedlichkeit der Unternehmensverhältnisse sei die Bestimmung einer festen Grenze oder Relation auch nicht möglich (Rn 37). Die hier gegebene **Beteiligungsquote von 6,8 bzw. 5,9%** (360 Teilnehmer von ca. 5.310 bzw. 6.100 Beschäftigten) sei im Hinblick auf die Rechtsprechung und die Gesamtumstände des vorliegenden Falls indes **nicht ausreichend**. Bei einer niedrigen Beteiligung müssten die anderen Kriterien um so deutlicher erfüllt sein. Davon könne hier aber nicht die Rede sein, insbesondere da die Veranstaltung allein vom Betriebsrat und nicht vom Unternehmer organisiert worden sei (Rn 37).

Hinweis: Zu den Voraussetzungen des Versicherungsschutzes bei einer „betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung“ siehe auch das Urteil des LSG Sachsen-Anhalt vom 08.12.2011 – L 10 U 31/08 – in dieser Ausgabe (S 658 ff.).

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 21.07.2011
– L 6 U 3857/10 –
wie folgt entschieden:

Tatbestand

1

Zwischen den Beteiligten ist die Feststellung eines Unfallereignisses als Arbeitsunfall streitig.

2

Der 1969 geborene Kläger ist Beschäftigter der J. D. & Company und in dem J. D.-Werk in Mannheim tätig. Die J. D. & Company besteht aus den Werken in B., M. und Z., dem Vertrieb in B., dem Ersatzteilzentrum in B., seit Juni 2010 dem Technologie- und Innovationszentrum in K., der Maschinenfabrik K. in St. und der S. Maschinenfabrik in G. (Angaben im Internetauftritt unter www.d...de) und beschäftigte Anfang 2009 rund 6.100 Mitarbeiter (Pressemitteilung vom 15.01.2009).

3

Am Samstag, den 26.09.2009 wurde der „J. D. Firmen Cup - 1. Kleinfeldfußballturnier für J. D. Teams“ veranstaltet. Die Veranstaltung wurde vom Betriebsrat des J. D.-Werks in B. organisiert. Das Unternehmen beteiligte sich nicht an der Organisation der Veranstaltung, steuerte aber einen Geldbetrag in Höhe von 2.000 Euro bei. Die Angehörigen der einzelnen Niederlassungen wurden durch Aushang informiert. Teilnahmeberechtigt waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der J. D.-Werke in Deutschland. Die Teilnahme war freiwillig. An dem Fußballturnier nahmen 28 Mannschaften der Niederlassungen Z., M. und B. sowie der Firma S. teil. Je Mannschaft konnten zwischen 6 und 12 Spieler gemeldet werden. Insgesamt nahmen circa 360 Personen teil (Werbeaushang, Durchführungsbestimmungen und Spielplan des Fußballturniers; Angaben des Unternehmens vom 09.12.2009 und 02.02.2010).

4

Der Kläger nahm an dieser Veranstaltung als Mitglied einer Fußballmannschaft seiner Niederlassung teil. Während eines Fußballspiels stürzte er auf die linke Schulter und zog sich dabei eine Läsion des Plexus brachialis, einen Abriss des Tuberculum majus ohne Dislokation und eine Bankart-Läsion zu.

5

Der Kläger beantragte am 24.11.2009 die Feststellung des Unfallereignisses als Arbeitsunfall. Er legte die Durchführungsbestimmungen und den Spielplan des Fußballturniers vor. Die J. D. & Company legte mit Schreiben vom 09.12.2009 den das Fußballturnier betreffenden Aushang vor und führte aus, eine offizielle und formelle Beteiligung des Unternehmens habe es nicht gegeben und sei auch nicht gewollt gewesen. Regelmäßiger Betriebssport finde im J. D.-Werk in Mannheim nicht statt. In dem unter dem 02.02.2010 ausgefüllten Fragebogen gab die J. D. & Company an, bei der Veranstaltung habe es sich um eine Privatinitiative der Mitarbeiter des J. D.-Werks in B. gehandelt. Bei dieser privaten Sportveranstaltung, an der circa 360 Personen teilgenommen hätten, sei die Unternehmensleitung nicht offiziell, sondern nur als Zuschauer vertreten gewesen.

6

Mit Bescheid vom 24.02.2010 lehnte die Beklagte die Feststellung des Ereignisses als Arbeitsunfall ab. Bei der Veranstaltung habe es sich wegen ihres Wettkampfcharakters und wegen des fehlenden regelmäßigen Trainings nicht um Betriebssport gehandelt. Auch wenn ein gewisser betrieblicher Bezug nicht verkannt werde, sei in der Teilnahme an der Veranstaltung am ehesten eine reine Freizeitgestaltung unter Kollegen zu sehen. Ferner hätten an der Veranstaltung weit unter 20 % der Belegschaft teilgenommen. Eine versicherte Gemeinschaftsveranstaltung liege demnach nicht vor.

7

Hiergegen legte der Kläger am 08.03.2010 Widerspruch ein. Er hat die E-Mail des Betriebsrates des J. D.-Werks in B. vom 12.04.2010 vorgelegt, wonach auf Grund des großen Erfolges des Fußballturniers aus dem Jahr 2009, an dem alle J. D.-Standorte Deutschlands vertreten gewesen seien, erneut mit vielen Anmeldungen zu rechnen sei.

8

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 27.04.2010 zurück. Es habe schon ein offensichtliches Missverhältnis zwischen der Gesamtzahl aller Betriebsangehörigen deutschlandweit, die nach öffentlich zugänglichen Quellen circa 5.310 Beschäftigte betrage, und der tatsächlichen Teilnehmerzahl des Fußballturniers, welche mit circa 360 Beschäftigten angegeben worden sei, bestanden. Diese Beteiligungsquote mit 6,8 % spreche gegen die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, da hierbei der Zweck, also die Stärkung der Verbundenheit, in Frage gestellt sei. Hinzu komme, dass auch schon die Ausgestaltung der Veranstaltung als Fußballturnier im Wesentlichen nur Fußballinteressierte anspreche. Der Teilnehmerkreis sei somit schon von vornherein entsprechend ausgerichtet gewesen. Ferner sei in den Ausschreibungsunterlagen darauf hingewiesen worden, dass der Veranstalter keinerlei Haftung, unter anderem auch für Verletzungen, übernehme.

9

Hiergegen erhob der Kläger am 05.05.2010 Klage beim Sozialgericht Mannheim. Zur Begründung wurde ausgeführt, die Voraussetzungen für die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung seien gegeben. Die Veranstaltung habe der Stärkung der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und der Belegschaft sowie Letzterer untereinander dienen sollen. Die Veranstaltung sei von der Autorität des Arbeitgebers getragen worden, was sich aus der Einladung sowie dem Werbeposter ergebe. Ferner sei die Veranstaltung mit Wissen des Arbeitgebers frühzeitig und für jeden Mitarbeiter zugänglich im Intranet beworben worden. Alle Unternehmensteile und deren Mitarbeiter seien angesprochen und eingeladen worden. Der Arbeitgeber habe das Fußballturnier als Werbepattform genutzt. Hierzu habe er sämtliche Traktoren aus seiner Produktpalette auffahren lassen. Weiterhin sei das Fußballturnier weitläufig ausgeschrieben gewesen. Die von der Beklagten errechnete Beteiligungsquote von 6,8 % sei sachfremd und verkürze die Sicht in unzulässiger Weise. Auch aus dem Zeitpunkt der Veranstaltung, einem arbeitsfreien Wochenende, könne nicht zwingend etwas hergeleitet werden. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen könnten auch an arbeitsfreien Tagen stattfinden. Insbesondere wegen des Werbeschreibens und der aufgefahrenen Betriebsmittel sei für einen außenstehenden Dritten sicherlich der Eindruck entstanden, dass die Veranstaltung von der J. D. & Company durchgeführt worden sei. Ferner führte der Kläger aus, dass das betriebliche Fußballturnier über mehrere Tage hätte ausgetragen werden müssen, wenn man eine höhere Betei-

ligungsquote fordern würde. Im Übrigen seien bei der Veranstaltung unzählige Mitarbeiter im Einsatz gewesen, um die diversen Werbemittel wie die Traktoren und aufgestiegene Zeppeline an den Veranstaltungsort zu schaffen. Insgesamt sei die gesamte Bewirtung durch Betriebsangehörige bewerkstelligt worden. Es sei somit davon auszugehen, dass weit mehr als die von der Beklagten geschätzten 360 Beschäftigten an dem Fußballturnier beteiligt gewesen seien.

10

Mit Gerichtsbescheid vom 02.08.2010 wies das Sozialgericht die Klage ab. Da das Fußballturnier auf Wettkampf ausgerichtet gewesen sei sowie nicht regelmäßig stattgefunden und Übungsdauer und -zeit nicht in einem entsprechenden Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit gestanden habe, sei das Fußballturnier nicht Teil eines auch ansonsten stattfindenden Gemeinschaftssports gewesen, so dass die Voraussetzungen für einen Versicherungsschutz im Rahmen von Betriebssport nicht gegeben seien. Der Unfall habe auch nicht im Rahmen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung stattgefunden. Das Fußballturnier habe weder im Interesse des Unternehmens gelegen noch betrieblichen Zwecken gedient. Die Veranstaltung sei von ihrer Art her nicht geeignet gewesen, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, da sie nicht die Gesamtheit der Belegschaft, sondern nur einen begrenzten Kreis derselben angesprochen habe. Es hätten noch nicht einmal Mitarbeiter aller J. D.-Werke in Deutschland an dem Fußballturnier teilgenommen. So seien aus dem J. D.-Werk in St. keine Mitarbeiter angereist. Ferner sei die Beteiligungsquote zu gering gewesen. Des Weiteren hätte eine höhere Teilnahmebeteiligung nicht zwingend dazu geführt, dass das Fußballturnier an mehreren Tagen hätte stattfinden müssen. Denn einerseits wäre auch denkbar, dass nur mehr zuschauende Mitarbeiter teilnähmen. Zum anderen wäre auch die Durchführung eines Fußballturniers bei entsprechender Veränderung des Spielplans und der Durchführung auf mehren Plätzen durchaus denkbar gewesen. Ferner habe der Arbeitgeber mit seiner Angabe, es hätten circa 360 Personen teilgenommen, offensichtlich auch nicht fußballspielende Mitarbeiter eingerechnet. Denn ausweislich der vom Kläger vorgelegten Teilnehmerliste mit 28 Mannschaften zu je höchstens 12 Spielern wären höchstens 336 Personen teilnahmeberechtigt gewesen. Ausgehend davon, dass nicht jede Mannschaft mit 12 Spielern angereist sei, umfasse die angegebene Zahl von 360 Personen also in jedem Fall auch die reinen Zuschauer. Die Veranstaltung sei auch nicht von der Autorität der Unternehmensleitung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen gewesen. Die Unternehmensführung habe sich nicht offiziell oder formell beteiligt. Sie sei nicht offiziell in das Programm eingebunden gewesen. Angehörige der Unternehmensleitung seien nur als Zuschauer anwesend gewesen. Allein die Förderung in finanzieller Hinsicht und das Dulden der Aufhängung von Plakaten führe nicht dazu, dass die Veranstaltung aus Sicht der Unternehmensleitung der Stärkung der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und der Belegschaft untereinander habe dienen sollen.

11

Der Kläger hat gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts am 13.08.2010 Berufung eingelegt. Das Sozialgericht habe die Tatsache übersehen, dass es zur Vorbereitung des Fußballturniers diverser Trainingseinheiten bedurft habe. Auch könne vorliegend nicht von einem bloßen Wettkampfcharakter ausgegangen werden. Im Vordergrund habe selbstverständlich der Ausgleichscharakter gestanden. Auch habe es sich um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Das Fußballturnier habe betrieblichen Zwecken gedient. Denn es sei als Werbeplattform genutzt worden. Diesbezüglich hat der Kläger Photographien der Veranstaltung, auf der die aufgefahrenen Traktoren und eine Hüpfburg

für Kinder und Festzelte zu sehen sind, vorgelegt. Die Ausführungen des Sozialgerichts, dass die Veranstaltung lediglich einen begrenzten Kreis der Beschäftigten angesprochen habe, seien falsch. Dass sich bei einem Fußballturnier vorwiegend die männliche Belegschaft angesprochen fühle, ergebe sich aus der Lebenserfahrung und aus der Natur der Sache. Hieraus ein krasses Missverhältnis zwischen Mitarbeiterzahl und Beteiligungsquote schließen zu wollen, gehe fehl. Ebenso dürfte die Argumentation des Sozialgerichts bezüglich der Autorität der Unternehmensleitung fehl gehen. Es sei schlechterdings nicht vorstellbar, dass der Betriebsrat eine solche Veranstaltung in Eigenregie ohne die Zustimmung der Unternehmensleitung organisiere.

12

Der Kläger beantragt,

13

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 2. August 2010 und den Bescheid der Beklagten vom 24. Februar 2010 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. April 2010 aufzuheben und das Unfallereignis vom 26. September 2009 als Arbeitsunfall festzustellen.

14

Die Beklagte beantragt,

15

die Berufung zurückzuweisen.

16

Sie hat ausgeführt, beim J. D.-Werk in Mannheim werde kein regelmäßiger Betriebssport betrieben. Dem Vortrag, dass das Fußballturnier als Werbepattform genutzt worden sei, sei entgegenzuhalten, dass sich die Einladung zu dem Fußballturnier nur an fußballinteressierte Mitarbeiter des Unternehmens gerichtet habe. Im Übrigen wäre eine Veranstaltung mit dem Ziel der Förderung der Außendarstellung mit dem Zweck einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nicht zu vereinbaren. Die Begrenzung auf den fußballinteressierten Personenkreis spreche ungeachtet der tatsächlichen im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten viel zu niedrigen Beteiligung eindeutig gegen das Vorliegen einer dem Versicherungsschutz unterliegenden betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. Ferner sei die Veranstaltung nicht von der Autorität der Unternehmensleitung getragen worden.

17

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe

18

Die gemäß §§ 143 und 144 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und nach § 151 SGG zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Sein Unfall vom 26.09.2009, den er im Rahmen eines Fußballturniers erlitten hat, ist nicht als Arbeitsunfall festzustellen.

19

Rechtsgrundlage sind die §§ 2, 7 und 8 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII).

20

Versicherungsfälle der gesetzlichen Unfallversicherung sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 7 Abs. 1 SGB VII). Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII). Kraft Gesetzes sind Beschäftigte versichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII).

21

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben hat die Rechtsprechung (BSG, Urteil vom 17.02.2009 – B 2 U 18/07 R; BSG, Urteil vom 30.01.2007 – B 2 U 23/05 R; BSG, Urteil vom 09.05.2006 – B 2 U 1/05 R) die folgenden Grundsätze entwickelt:

22

Für die Feststellung eines Arbeitsunfalls ist erforderlich, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer beziehungsweise sachlicher Zusammenhang), dass diese Verrichtung zu dem Unfallereignis als einem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkendem Ereignis geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität).

23

Dass der Kläger als Beschäftigter grundsätzlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist und am 26.09.2009 bei dem vom Betriebsrat seines Arbeitgebers organisierten Fußballturnier eine unfallbedingte Schulterverletzung erlitten hat, steht fest. Die vom Kläger zur Zeit des Unfallereignisses ausgeübte Verrichtung - die Teilnahme an dem Fußballturnier - steht jedoch nicht im sachlichen Zusammenhang mit dieser versicherten Tätigkeit im Unternehmen.

24

Bei den nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherten Beschäftigten ist für den sachlichen Zusammenhang maßgebend, ob der Versicherte zur Zeit des Unfalls eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und ob diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird. Handelt der Beschäftigte zur Erfüllung einer sich aus seinem Arbeitsvertrag ergebenden Verpflichtung, ist dies unmittelbar zu bejahen. Ein sachlicher Zusammenhang mit der Beschäftigung liegt unter anderem auch vor, wenn der Versicherte am Betriebssport oder an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung teilnimmt.

25

Zum Versicherungsschutz bei Betriebssport hat die Rechtsprechung (BSG, Urteil vom 13.12.2005 – B 2 U 29/04 R) ausgeführt, dass unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehender Betriebssport nur vorliegt, wenn der Sport Ausgleichs- und nicht Wettkampfcharakter hat, regelmäßig stattfindet, der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf Unternehmensangehörige beschränkt ist, Übungszeit und Übungsdauer im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen und der Sport unternehmensbezogen organisiert ist. Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben. Das Fußballturnier hatte Wettkampfcharakter. Regelmäßiger Betriebssport in Form von Fußballtraining fand im Unternehmen nicht statt.

26

Zum Versicherungsschutz bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen hat die Rechtsprechung (BSG, Urteil vom 07.12.2004 – B 2 U 47/03 R) die folgenden Grundsätze entwickelt:

27

Die Teilnahme von Beschäftigten etwa an Betriebsfesten, Betriebsausflügen oder ähnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen kann dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten Tätigkeit gleichgesetzt werden. Dies ist nur zu rechtfertigen, 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 auch dann nicht unter Versicherungsschutz, wenn sie im räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt oder unterstützt werden. Für die Beurteilung, ob eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich.

28

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 allen Beschäftigten des Unternehmens – bei Großbetrieben mindestens allen Beschäftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten – offen stehen. Es reicht dabei nicht aus, dass allen Beschäftigten einer ausgewählten Gruppe die Teilnahme an einer für sie und nicht für alle Beschäftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils ausgerichteten Veranstaltung offen steht. Eine Anwesenheit der Unternehmensleitung während der gesamten Veranstaltung ist nicht erforderlich, grundsätzlich muss die Unternehmensleitung oder müssen Teile von ihr aber an der Veranstaltung teilnehmen, damit die betriebliche Zielsetzung der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten erreicht werden kann.

29

Ferner muss die Veranstaltung von der Unternehmensleitung selbst veranstaltet oder zumindest gebilligt oder gefördert und von ihrer Autorität als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung getragen werden. Letzteres ist der Fall, wenn der Veranstalter dabei nicht nur aus eigenem Antrieb und freier EntschlieÙung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder für diese handelt. Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen, die in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens erfolgen, insbesondere wenn das Unternehmen über mehrere Betriebsstätten oder Filialen verfügt, genügt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit oder beispielsweise der Filiale als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert.

30

Zwar ist ein Teilnahmezwang unserer heutigen Rechtsordnung fremd, jedoch ist eine bestimmte Mindestbeteiligung zu fordern, um tatsächlich von einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ausgehen zu können, die den beabsichtigten Zweck erreichen kann. Entscheidend sind dabei immer die konkreten Verhältnisse im Einzelfall im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung.

31

Im Übrigen ist bei einem möglichen Missverhältnis zu beachten, dass der Versicherungsschutz für die einzelnen Teilnehmer einer Veranstaltung, zu der das Unternehmen als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung eingeladen hat und bei der die übrigen Voraussetzungen für eine solche erfüllt sind, an der aber nun so wenig Beschäftigte teilnehmen, dass der Gemeinschaftscharakter fraglich wird, auf Vertrauensschutz beruhen kann, zumal die geringe Anzahl der Teilnehmer gegebenenfalls erst bei Beginn der Veranstaltung festgestellt wird.

32

Form und Ort der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sind nicht eng begrenzt, wie unter anderem Weihnachtsfeiern, Jubiläen und Betriebsausflüge zeigen. Ebenso ist der Zeitpunkt der Gemeinschaftsveranstaltung für den Versicherungsschutz unerheblich, sie kann deshalb auch an einem arbeitsfreien Tag stattfinden.

33

Unter Versicherungsschutz stehen bei einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung alle Verrichtungen, die mit dem Zweck der Veranstaltung vereinbar sind. Dies werden oft Verrichtungen sein, die sonst mit der betrieblichen Tätigkeit nicht im unmittelbaren, inneren Zusammenhang stehen, beispielsweise Tanzen beim Betriebsfest, Spazieren gehen und Baden beim Betriebsausflug, Spiele, Theateraufführungen, Chorgesang, nicht aber rein persönlich motivierte Reitvorführungen. Unter Versicherungsschutz stehen die Teilnehmer an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nämlich nur bei den Tätigkeiten, die mit dem Gesamtzweck der Veranstaltung, der sich auch auf die körperliche Entspannung und Erholung erstreckt, vereinbar beziehungsweise 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. Dabei spielt es wiederum keine Rolle, ob der oder die Teilnehmer die besondere Aktivität allein beziehungsweise unter sich entfalten oder ob sie ihre besonderen Fähigkeiten etwa einzelnen, einigen oder gar allen anderen Teilnehmern der Gemeinschaftsveranstaltung vorführen oder vorführen wollen. Allein wenn eine derartige Vorführung zur Unterhaltung oder Belustigung aller übrigen Teilnehmer als Teil der Gemeinschaftsveranstaltung vorgesehen oder üblich war, kann sie als der Gemeinschaftspflege dienend in innerem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehend beurteilt werden.

34

Die Veranstaltung muss jedoch 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. Auch eine Werbewirkung des Unternehmens, die im Zusammenhang mit einer im Interesse der Beschäftigten durchgeführten sportlichen Veranstaltung in Erscheinung tritt, wäre hierbei nicht außer Betracht zu lassen.

35

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze lassen sich vorliegend die Voraussetzungen für das Vorliegen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nicht feststellen.

36

Vorliegend spricht zwar für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, dass die Veranstaltung zumindest geeignet war, der Stärkung der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft sowie der Belegschaft untereinander zu dienen. Auch die für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung erforderliche grundsätzliche Teilnahmemöglichkeit für alle Beschäftigten ist gegeben, da die Teilnahme allen Beschäftigten – sei es als Fußballspieler oder als Zuschauer – offen stand. Auch hat die Unternehmensleitung als Zuschauer an der Veranstaltung teilgenommen und war die Veranstaltung von ihrer Autorität getragen, was sich aus der Erlaubnis des Aushangs der Einladung und ihrer Kostenbeteiligung ergibt. Schließlich sprechen vorliegend Form und Ort der Veranstaltung sowie der Umstand, dass es sich im Wesentlichen um ein Fußballturnier gehandelt hat, nicht von vornherein gegen die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. Auch ein Fußballturnier kann in Abhängigkeit der sonstigen Umstände eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung beziehungsweise ein Teil einer solchen sein (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.10.2006 – L 6 U 1793/05). Es steht aber nicht jede Pflege gesellschaftlicher Beziehungen, auch wenn sie für die jeweilige Niederlassung oder das Unternehmen insgesamt wertvoll ist, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (BSG, Urteil vom 07.12.2004 – B 2 U 47/03 R).

37

Vorliegend scheidet aber der Versicherungsschutz an der niedrigen Beteiligungsquote, da damit nur ein Teil der Belegschaft erreicht und der in der Stärkung der Verbundenheit liegende Zweck in Frage gestellt wird. Ein eindeutiges Missverhältnis liegt beispielsweise bei einer Teilnahme von 3 von 150 Betriebsangehörigen, also einer Beteiligungsquote von 2 % vor (BSG, Urteil vom 27.04.1960 – 2 RU 146/57). Auch wurde unter Berücksichtigung der Gesamtumstände bei einer Teilnahme von 30 von 200 Betriebsangehörigen, also einer Beteiligungsquote von 15 %, Versicherungsschutz verneint (BSG, Urteil vom 09.12.2003 – B 2 U 52/02 R). Demgegenüber wurden bei Beteiligungsquoten von 19,5 % (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.10.2006 – L 6 U 1793/05), 26,5 % (BSG, Urteil vom 26.06.1958 – 2 RU 281/55) und 40 % (BSG, Urteil vom 02.03.1971 – 2 RU 162/69) keine Bedenken gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung geäußert. Eine feste Mindestbeteiligungsquote ist keiner dieser Entscheidungen zu entnehmen. Eine solche feste Grenze oder Relation ist angesichts der Verschiedenartigkeit der von der gesetzlichen Unfallversicherung umfassten Unternehmen aufgrund ihrer Größe und Struktur auch nicht festlegbar. Entscheidend sind immer die konkreten Verhältnisse im Einzelfall im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung (BSG, Urteil vom 07.12.2004 – B 2 U 47/03 R). Vorliegend handelte es sich nach den Angaben des Arbeitgebers und den von der Beklagten beziehungsweise vom Senat ermittelten Zahlen um circa 360 Teilnehmer von circa 5.310 beziehungsweise 6.100 Beschäftigten und mithin um eine Beteiligungsquote von 6,8 beziehungsweise 5,9 %. Diese Beteiligungsquote hält der Senat unter Berücksichtigung der oben zitierten Rechtsprechung und den Gesamtumständen des vorliegend zu prüfenden Einzelfalls nicht für ausreichend. Eine niedrige Beteiligung schließt zwar eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung nicht von vornherein aus, spricht aber eher dagegen und fordert zum Beispiel hinsichtlich der Unternehmensleitung als Veranstalter oder der organisatorischen Zielrichtung und Vorbereitung stärkere Gesichtspunkte, die für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung sprechen, wenn eine solche im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung bejaht werden soll (BSG, Urteil vom 07.12.2004 – B 2 U 47/03 R; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 04.11.2005 – L 4 U 109/04). Dies ist aber vorliegend gerade nicht der Fall, zumal die Veranstaltung al-

lein durch den Betriebsrat und mithin nicht vom Unternehmer organisiert wurde. Zwar lässt sich daraus, dass die Veranstaltung an einem arbeitsfreien Samstag stattfand, nicht zwingend etwas gegen einen Versicherungsschutz herleiten. Jedoch liegt es auf der Hand, dass bei der im Einzelfall anzustellenden Gesamtbetrachtung eine Veranstaltung ganz oder zumindest teilweise während der Arbeitszeit eher für eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung und eine Veranstaltung am Wochenende in der Freizeit eher für eine Freizeitveranstaltung spricht (BSG, Urteil vom 07.12.2004 - B 2 U 47/03 R).

38

Nichts anderes ergibt sich daraus, dass im Rahmen der Veranstaltung auch firmeneigene Produkte präsentiert worden sind. Zwar hält der Senat einen Versicherungsschutz der unmittelbar an der Präsentation der firmeneigenen Produkte Beteiligten unter bestimmten Voraussetzungen - beispielsweise bei einer Anweisung des Unternehmens, die Präsentation durch Aufbau und Abbau zu ermöglichen beziehungsweise an derselben durch Beratungsdienste mitzuwirken - für denkbar. Zum einen verunfallte aber der Kläger nicht im Rahmen einer mit der Präsentation der firmeneigenen Produkte zusammenhängenden Verrichtung, sondern im Rahmen des Fußballturniers. Zum anderen gab die Vorgehensweise des Unternehmers, firmeneigene Produkte auszustellen, dem „J. D. Firmen Cup - 1. Kleinfeldfußballturnier für J. D. Teams“ kein derart wesentliches Gepräge, dass allein deshalb die gesamte Veranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand.

39

Auch kann vorliegend eine versicherte, betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung nicht unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes bejaht werden. Die Vorstellung des Verletzten alleine, bei einer bestimmten Veranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung zu stehen, kann nicht zum Versicherungsschutz führen. Beispielsweise gibt es auch entgegen einer verbreiteten Auffassung - außer gemäß § 10 SGB VII in der Schifffahrt - keinen Betriebsbann in der gesetzlichen Unfallversicherung. Vertrauensschutz setzt vielmehr voraus, dass der Verletzte aufgrund der Gesamtumstände davon ausgehen konnte, dass es sich entsprechend den obigen Voraussetzungen um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung handeln würde (BSG, Urteil vom 07.12.2004 - B 2 U 47/03 R). Vorliegend kann aber nicht zugunsten des Klägers angenommen werden, dass er im Vorfeld der Veranstaltung von einer höheren Teilnehmerzahl ausgegangen ist. Unabhängig von der Frage der Wirksamkeit des bekannt gemachten Haftungsausschlusses, steht dieser jedenfalls auch der Annahme schützenswerten Vertrauens entgegen.

40

Da es sich bei der auf Richterrecht beruhenden Einbeziehung von Gemeinschaftsveranstaltungen in den Unfallversicherungsschutz um eine eng begrenzte Ausnahme handelt (BSG, Urteil vom 26.10.2004 - B 2 U 16/04 R), hält der Senat nach alledem bei der gebotenen strengen Betrachtung im vorliegenden Fall einen Versicherungsschutz nicht für angezeigt. Die Berufung war daher zurückzuweisen.

41

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs. 1 SGG.

42

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen.