



Sozialgericht Hannover

Im Namen des Volkes

Urteil

S 22 U 120/25

In dem Rechtsstreit

A.– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:

B. gegen

C.– Beklagte –

hat die 22. Kammer des Sozialgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 16. April 2026 durch die Richterin am Sozialgericht D. sowie die ehrenamtliche Richterin E. und den ehrenamtlichen Richter F. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Kosten sind nicht zu erstatten.**

Tatbestand

Streitig ist, ob die Klägerin am 2. November 2024 einen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung erlitt.

Nach dem Durchgangsarztbericht vom 7. November 2024 erlitt die im Jahre 1976 geborene Klägerin am 2. November 2024 während eines Fußballcups in G. einen Unfall. Im Rahmen einer Betriebsveranstaltung habe die Klägerin beim Fußballspielen das linke Knie verdreht. Der Durchgangsarztbericht hielt zunächst eine Kniedistorsion links fest mit begleitendem Kniegelenkserguss. Vermerkt wurde, ein Binnenschaden sei nicht auszuschließen. Im weiteren Verlaufe ergab sich auch eine vordere Kreuzbandruptur am linken Knie. Die operative Versorgung erfolgte im Allgemeinen Krankenhaus in H. am 8. Januar 2025.

Im Zuge der Ermittlungen der Beklagten zu dem Fußballturnier gab die Arbeitgeberin der Klägerin, die I. im Fragebogen vom 4. Dezember 2024 (e-Akte der Beklagten) an, die gesamte Belegschaft des Unternehmens umfasse ca. 3.900 Personen. Nach Übersendung des Einladungsflyers zu dem J. erließ die Beklagte unter dem 7. März 2025 einen Bescheid und lehnte das Unfallereignis vom 2. November 2024 als Arbeitsunfall ab. Eine der Voraussetzungen für das Vorliegen einer Betriebsgemeinschaftsveranstaltung sei es, dass ein angemessener Gemeinschaftszweck vorgelegen habe, der dazu geeignet sei, die Pflege und Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten untereinander zu fördern. Zudem müsse dieser Zweck den Großteil der Belegschaft ansprechen und nicht nur einzelne Personengruppen. Das Betriebsklima und der Zusammenhalt aller Beschäftigten untereinander werde nur dann gefördert bzw. gestärkt, wenn alle Beschäftigten teilnehmen könnten, also eine Teilnahme für alle objektiv möglich sei. Die Veranstaltung müsse daher auf die Teilnahme aller oder zumindest eines überwiegenden Anteils der Beschäftigten ausgerichtet sein, vom Programm her also entsprechend geeignet sein. Es dürfe nicht nur eine begrenzte Gruppe aus dem Bereich der Beschäftigten angesprochen sein. Im vorliegenden Fall sei jedoch der Teilnehmerkreis von vornherein auf eine kleine Gruppe von Beschäftigten begrenzt gewesen. Es handele sich um eine ausgewählte Gruppe sportlich aktiver Mitarbeiter, also der Mitarbeiter, die Interesse am Fußballspiel hätten. Die Voraussetzungen einer Betriebsgemeinschaftsveranstaltung seien daher nicht erfüllt.

Den dagegen mit Schreiben vom 10. März 2025 erhobenen Widerspruch begründete die Klägerin im Wesentlichen dahingehend, die Veranstaltung habe sich sehr wohl an alle Mitarbeiter und Niederlassungen gerichtet. Fast alle Niederlassungen hätten eine Mannschaft zusammengestellt, die im Vorfeld regional sich zum Finale habe qualifizieren können. Am Finaltage, dem 2. November 2024, seien 21 Niederlassungen aus ganz Deutschland vor Ort gewesen.

Mitarbeiter, die nicht Fußball spielten, seien auch eingeladen gewesen. Im Übrigen habe es auch nach dem Finale eine Abendveranstaltung gegeben.

Mit Widerspruchsbescheid vom 28. Mai 2025 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin als unbegründet zurück. Ein Arbeitsunfall habe nicht vorgelegen. Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls sei es erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignet habe, der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sei. Es müsse eine sachliche Verbindung mit der versicherten Tätigkeit bestehen. Im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stünden dabei auch betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen. Die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sei der versicherten Betriebstätigkeit gleichzusetzen, wenn

- a) die betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung einen betrieblichen Zweck verfolge,
- b) die Veranstaltung im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung, als deren eigene Veranstaltung stattfinde,
- c) es müssten alle Betriebsangehörige, wenn auch ohne Pflicht, teilnehmen können.

Die Teilnahme müsse daher vorab erkennbar grundsätzlich allen Beschäftigten des Unternehmens offenstehen und objektiv möglich sein. Es müsse eine auf die Teilnahme aller Beschäftigten ausgerichtete Konzeption vorliegen, d. h. vom Programm her geeignet sein, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur eine begrenzte bzw. ausgewählte Gruppe anzusprechen. Beim J. habe es sich um ein Fußballturnier gehandelt, welches deutschlandweit ausgetragen worden sei. Hierbei seien Teams aus den verschiedenen Niederlassungen der I. gegeneinander angetreten. Die Veranstaltung habe im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung stattgefunden. Es sei jedoch nicht vorgesehen gewesen, dass möglichst alle Beschäftigten der I. teilnehmen konnten. Es handelte sich um ein Fußballturnier. Somit sei eine Teilnahme nur für sportlich aktive Beschäftigte in Frage gekommen. Vom Konzept der Veranstaltung sei diese nicht geeignet, die Gesamtheit der Belegschaft anzusprechen. Daher sei der J. nicht geeignet, die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie den Beschäftigten untereinander zu pflegen.

Mit ihrer dagegen beim Sozialgericht Hannover am 17. Juni 2025 eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin – vertreten durch ihre Bevollmächtigten – ihr Begehren weiter. Zur Begründung wiederholt und vertieft sie ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren. An der Veranstaltung hätten unter Berücksichtigung der Vorentscheidung in den anderen Regionen ca. insgesamt 100 Mannschaften teilgenommen à 10-15 Personen. Ihrer Auffassung nach habe sich das Angebot auch im Finale nicht nur an die teilnehmenden Mannschaften, sondern an sämtliche

interessierte Betriebsangehörigen gerichtet, die dann auch die Getränke und Speisen in Anspruch haben nehmen können.

Die Klägerin beantragt,

1. den Bescheid der Beklagten vom 7. März 2025 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28. Mai 2025 aufzuheben,
2. festzustellen, dass es sich bei dem Ereignis vom 2. November 2024 um einen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung handelte.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält das Klagebegehren für unbegründet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen. Die Akten haben der Kammer vorgelegen und sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung, Beratung und Entscheidung gewesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Der Bescheid der Beklagten vom 7. März 2025 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28. Mai 2025 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Zutreffend hat die Beklagte es abgelehnt, das streitbefangene Ereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen. Denn die Klägerin stand zum Unfallzeitpunkt, als sie beim Fußballspielen verunglückte, nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie erlitt dabei keinen Arbeitsunfall im Sinne des § 8 SGB VII.

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 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. 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. zuletzt BSG vom 17. Dezember 2015 – B 2 U 8/14 R – SozR 4-2700 § 8 Nr. 55, Randnr. 9).

Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Die Verrichtung der Klägerin zur Zeit des geltend gemachten Unfallereignisses – das Fußballspielen – stand nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit. Denn das Fußballturnier war nicht Bestandteil eines von der beschäftigten Versicherung umfassten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. Zur Vermeidung von Wiederholungen verweist die Kammer zunächst gemäß § 136 Abs. 3 SGG auf die zutreffenden Ausführungen der Beklagten in ihrem Widerspruchsbescheid vom 28. Mai 2025. Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer voll inhaltlich an und führt ergänzend folgendes aus:

Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung kann der versicherten Beschäftigung nur unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden mit der Folge, dass sie dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen müssen im Interesse des Arbeitgebers liegen und einen betrieblichen Zweck verfolgen. Die von der Unternehmensleitung getragene und in ihrem Einvernehmen durchgeführte Veranstaltung muss darauf abzielen, die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. An diesem betrieblichen Zusammenhang fehlt es, wenn es sich um eine rein sportliche Veranstaltung handelt, die von vornherein so geplant ist, dass aufgrund ihrer Eigenart ein nennenswerter Teil der Belegschaft nicht teilnehmen wird. Ebenso besteht kein hinreichender betrieblicher Zusammenhang, wenn nicht die Stärkung des „Wir-Gefühls“ der Beschäftigten im Vordergrund der Veranstaltung steht, sondern stattdessen Freizeit, Unterhaltung, Erholung oder die Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen. Eine „echte“ betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung erfordert zudem ein für die Teilnehmenden verbindliches Programm (ständige Rechtsprechung; vgl. zuletzt Urteil des BSG vom 28. Juni 2022 zum Az.: B 2 U 8/20 R, veröffentlicht u. a. in Juris).

In Anwendung dieser Grundsätze handelte es sich bei dem Fußballturnier nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Zwar war die I. Veranstalter des Fußballturniers. Auch wurde das Fußballturnier von der Unternehmensleitung mitgetragen insofern, als Mitglieder der Unternehmensleitung mit anwesend waren. Zur Überzeugung der Kammer stand das Turnier jedoch nicht allen 3.900 Beschäftigten und auch nicht dem überwiegenden Teil der Belegschaft im Sinne der dargelegten Grundsätze offen. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung

muss nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes, der die Kammer folgt, von der Programmgestaltung her geeignet sein, dadurch zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, dass sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Teil anspricht (BSG, a.a.O.). Hinsichtlich der objektiven Teilnahmemöglichkeit aller Beschäftigten kommt es darauf an, ob mit dem konkreten Angebot potenziell große Teile der Belegschaft angesprochen werden können (BSG, a.a.O.). Ein Fußballturnier steht daher nur dann als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen einbezieht. Die Stärkung und Pflege der Verbundenheit unter den Betriebsangehörigen ist ein notwendiges Anliegen der Unternehmen. Sie hat Auswirkungen auf das Betriebsklima, das Verantwortungsbewusstsein des einzelnen Betriebsangehörigen und damit auf die vom arbeitsteiligen Zusammenwirken der Beschäftigten abhängige Leistungsfähigkeit des Betriebs. Um eine Gemeinschaftsveranstaltung wegen dieses Zwecks dem Betrieb zuzurechnen und die Teilnahme daran einer Betriebstätigkeit gleichsetzen zu können, ist es daher notwendig, dass es sich um eine „echte“ Gemeinschaftsveranstaltung handelt, die im Wesentlichen auf eine Teilnahme möglichst vieler Beschäftigter, auf deren Mitwirkung am Veranstaltungsprogramm, auf Kommunikation miteinander und damit auf eine Förderung des Gemeinschaftsgedankens und eine Stärkung des „Wir-Gefühls“ innerhalb der Belegschaft abzielt (BSG, a.a.O.). An diesem betrieblichen Zweck fehlt es hingegen bei Veranstaltungen, die sich nur an einen eng begrenzten Teilnehmerkreis richten (BSG, a.a.O.).

Zwar wurden mit der Einladung gemäß des Einladungsflyers zum J. alle Mitarbeitende der A. Familie inklusive aller Tochtergesellschaften eingeladen. Es waren aber von vornherein nur 9 regionale Vorrundenturniere bundesweit geplant, so dass die Beschäftigten aufgefordert wurden, sich ihren Platz beim regionalen Vorrundenturnier zu sichern. Geplant war im Anschluss an die bundesweiten 9 regionalen Vorrundenturniere dann am 2. November 2024 das Finale in der K.. Aus der Aufforderung ausweislich des Einladungsflyers, sich den Platz beim regionalen Vorrundenturnier zu sichern und des Umstandes, dass nach dem Vorbringen der Klägerin insgesamt bei den Vorentscheidungen 100 Mannschaften à 10-15 Personen teilnahmen, folgt, dass bei einer Zugunstenberechnung der Klägerin insgesamt höchstens 1.500 Personen insgesamt unter Einbeziehung der Vorrundenturniere teilnahmen, die Belegschaft ab 3.900 Personen umfasst. Berücksichtigt man nur den Finaltag am 2. November 2024, an dem das streitbefangene Ereignis stattfand, so haben bei einer wiederum Zugunstenberechnung der Klägerin aufgrund der 21 Mannschaften à 10-15 Personen allenfalls 315 Personen bei einer Belegschaft von 3.900 Personen mitgespielt. Zudem hat die Kammer weiter berücksichtigt, dass es sich um eine rein sportliche Veranstaltung handelte, die von vornherein eingeschränkt nur aktive, d. h. mitspielende, fußballinteressierte Mitarbeitende einbezog und passiv Interessierte von der Einladung nicht erfasst sind. Bereits aus der gesamten Konzeption des Fußballcups ist ersichtlich,

dass aus Kapazitätsgründen nur eine begrenzte Anzahl der Belegschaft an dem Turnier teilnehmen konnte.

An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, dass die Klägerin auf die Abendveranstaltung am Finaltage hinwies oder auch auf die Speisen und Getränke, die angeboten wurden. Denn die Abendveranstaltung war nicht Gegenstand der Einladung. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich das Unfallereignis während des Fußballspielens und nicht auf der Abendveranstaltung ereignete.

Auch dass sich weitere Beschäftigte als Zuschauer einfanden, ändert an dem Ergebnis nichts. Hierbei handelt es sich naturgemäß um einen kommunikativen Austausch und ist für die Annahme einer echten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nicht ausreichend. Aufgrund des Einladungsflyers, der ausdrücklich zur Anmeldung und Teilnahme an dem Fußballturnier auffordert durch Formung eines „unschlagbaren Teams“ ist das Turnier nicht als weiter zu verstehendes Veranstaltungsprogramm zu verstehen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils bei dem Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Georg-Wilhelm-Straße 1, 29223 Celle, oder bei der Zweigstelle des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen schriftlich oder in elektronischer Form oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Berufung als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz - SGG). Gleiches gilt für die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen und Bevollmächtigten, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 65a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 oder Nr. 4 SGG zur Verfügung steht; ausgenommen sind nach § 73 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 Halbsatz 1 oder Nr. 2 SGG vertretungsbefugte Personen (§ 65d Satz 2 SGG).

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 65a Abs. 4 SGG eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Hannover, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover, schriftlich oder in elektronischer Form oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Auf Antrag kann vom Sozialgericht durch Beschluss die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen werden, wenn der Gegner schriftlich zustimmt. Der Antrag auf Zulassung der Revision ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils bei dem Sozialgericht Hannover, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover, schriftlich oder in elektronischer Form zu stellen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen den Antrag als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz - SGG). Gleiches gilt für die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen und Bevollmächtigten, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 65a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 oder Nr. 4 SGG zur Verfügung steht; ausgenommen sind nach § 73 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 Halbsatz 1 oder Nr. 2 SGG vertretungsbefugte Personen (§ 65d Satz 2 SGG). Die Zustimmung des Gegners ist dem Antrag beizufügen.

Lehnt das Sozialgericht den Antrag auf Zulassung der Revision durch Beschluss ab, so beginnt mit der Zustellung dieser Entscheidung der Lauf der Berufungsfrist von neuem, sofern der Antrag auf Zulassung der Revision in der gesetzlichen Form und Frist gestellt und die Zustimmungserklärung des Gegners beigefügt war.

Erfolgt die Zustellung im **Ausland**, so gilt anstelle aller genannten Monatsfristen eine Frist von **drei Monaten**.

L.