

MEHR:WERT NEWSLETTER - 17



Gruppenunfallversicherung

Rafting und ähnliche Sportveranstaltungen als Firmenevent

Es ist keine Seltenheit. Höher, weiter, schneller und mit außergewöhnlichen gemeinsamen Erlebnissen, manchmal sogar Mutproben, sollen Mitarbeiter auf Events motiviert werden. Was jedoch im Falle eines Unfalles?

Derartige Schadenfälle können für den Arbeitgeber zur teuren Haftungsfrage werden.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Frage, ob Unfälle, die bei derartigen Veranstaltungen eintreten, als Arbeitsunfälle gelten und über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert sind.

Gemäß § 104 siebtes Sozialgesetzbuch (SGB VII) muss der Arbeitgeber bei einem Arbeitsunfall nicht haften, wenn es sich um einen Versicherungsfall handelt, der über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert ist. Kennzeichnend für einen solchen Arbeitsunfall ist jedoch, dass eine Verbindung zwischen dem Schadenereignis und dem Beschäftigungsverhältnis besteht. Unfälle bei Firmenveranstaltungen sind als Arbeitsunfälle gesetzlich unfallversichert, wenn grundsätzlich die **gesamte Belegschaft an der Veranstaltung teilnehmen kann**.

Hier liegt das Problem.

Derartige Incentives stehen meistens nur einem kleineren Teil der Mitarbeiter zur Verfügung, die z.B. in der gesundheitlichen Verfassung auf der einen Seite sind oder – das ist offen gesagt auch der Regelfall – deshalb einem kleineren Teil der Mitarbeiter nur offen steht, um diese für ihren guten Leistungen besonders zu belohnen. Aus diesem Blickwinkel greift der Haftungsausschluss nach SGB VII in aller Regel nicht.

Da diese Unfälle nicht über die gesetzliche Unfallversicherung geschützt sind, kommt eine **Haftung des Arbeitgebers in Betracht**, wenn er seine Pflichten in schuldhafter Weise verletzt hat.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht und etwaigen Schutzmaßnahmen muss deshalb der Arbeitgeber allen verhältnismäßigen und zumutbaren Schutzmaßnahmen ergreifen. Auch wenn diese Fürsorgepflicht lediglich sich auf die Gefahren begrenzt, die sich durch die Eingliederung in den Betrieb ergeben – also nicht auf Unfälle deren Ursache im allgemeinen Lebensrisiko liegt – stellt dies schon eine besondere Herausforderung dar.

Versichern oder sichern? Unsere Empfehlung: Einschaltung von Dritten.

Aus haftungsrechtlicher Sicht empfiehlt es sich, bei Incentives professionelle Veranstalter zu beauftragen. Vor allen wenn der Arbeitgeber nicht über das notwendige Know how verfügt, ist er auch dazu verpflichtet. Nach einem entsprechenden Urteil des Bundesgerichtshofes muss der Arbeitgeber die Personen, die die Veranstaltung durchführen, gewissenhaft auswählen und überwachen. Für Fehler des Veranstalters muss der Arbeitgeber im Normalfall nicht gerade stehen, wenn er seinen Pflichten im Bereich Auswahl- oder Überwachungsverschulden nachkommt.

**Fazit: Je gefährlicher die Veranstaltung, desto mehr sind Vorsicht
und Sorgfalt geboten.**

Weitere Themen die zu beachten sind betreffen etwaig bestehende Gruppenunfallversicherungen und/oder Betriebshaftpflichtversicherungen des Betriebes, welche nicht immer derartige Ereignisse automatisch mitversichern. Es empfiehlt sich deshalb die gezielte Überprüfung auch dieser Sachverhalte.

Ihre Ansprechpartnerin



Nehmen Sie gerne Kontakt auf.
Ich freue mich auf den Dialog mit Ihnen.

Roswitha Steigerwald

fon: 09 11 / 5 86 75-42

fax: 09 11 / 5 86 75-6642

roswitha.steigerwald@ufb-umu.de