

## Die Themen des Monats Oktober 2024

### • BSG: Internes Fußballturnier unterliegt nicht der gesetzlichen Unfallversicherung

Eine Verletzung, die sich ein Arbeitnehmer bei einem internen Fußballturnier zuzieht, ist kein Arbeitsunfall, der Ansprüche gegen die Berufsgenossenschaft als gesetzliche Unfallversicherung auslösen würde. Das entschied das Bundessozialgericht mit seiner Entscheidung vom 26.09.2024, Az. B 2 U 14/22 R. Geklagt hatte ein Kommissionierer, der bei einem europaweit tätigen Unternehmen mit rund 11.000 Arbeitnehmern beschäftigt ist. Dieses veranstaltet seit langer Zeit ein jährliches Fußballturnier, bei welchem die Belegschaften der verschiedenen Niederlassungen gegeneinander spielen. Nachdem er sich bei einer Teilnahme im Jahr 2018 das Knie während des Fußballspiels verdreht hatte, verlangte er von der Berufsgenossenschaft eine Entschädigung. Er war der Ansicht, dass ein Arbeitsunfall vorliege. Die Berufsgenossenschaft lehnte die begehrte Entschädigung ab. Daraufhin zog der Arbeitnehmer vor Gericht – letztlich erfolglos. Wie schon die Vorinstanzen wies das Bundessozialgericht die Klage ab. Der Anspruch auf Entschädigung setze voraus, dass der Kläger die Verletzung während der Verrichtung einer versicherten Tätigkeit erlitten habe, mithin ein Arbeitsunfall vorliege. Ein solcher liege zunächst vor, wenn durch die verrichtete Tätigkeit eine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag erfüllt werde. Dies sei nicht der Fall gewesen. Auch sei die Verletzung nicht beim Betriebs-sport passiert. Dieser begründe zwar unter Umständen den Versicherungsschutz. Dazu müsse er

eine Maßnahme zur Gesunderhaltung der Beschäftigten darstellen und insgesamt ein betriebliches Interesse fördern. Hier habe jedoch der Wettkampf- und nicht der Ausgleichssportcharakter im Vordergrund gestanden. Außerdem sei die Teilnahme nur als Angebot an den fußballbegeisterten Teil der Beschäftigten gerichtet gewesen. Auch habe keine betriebliche Werbeveranstaltung vorgelegen. Unter Werbungsgesichtspunkten begründe die Teilnahme an einer Sportveranstaltung nicht allein deswegen Unfallversicherungsschutz, weil die Veranstaltung betrieblich unterstützt wird und eine Berichterstattung in der Presse erfolgt. Solange die Sportveranstaltung vom Beschäftigungsunternehmen nicht zielgerichtet in der Öffentlichkeit als Werbeplattform genutzt wird, stellt der mit einer nachträglichen Presseberichterstattung bezweckte Werbeeffect nicht mehr als einen rechtlich unwesentlichen Reflex dar.

### • Grafik des Monats: Konjunktur tritt auf der Stelle

Die deutsche Konjunktur wird aller Voraussicht nach in diesem Jahr wieder einmal stagnieren. Bereits im dritten Jahr infolge kommt die Konjunktur in Deutschland kaum von der Stelle. Eigentlich hatten Ökonomen für dieses Jahr auf Besserung gehofft, werden laut der Konjunkturprognose des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IWD) aber enttäuscht werden, da die bisherigen Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung enttäuschen (Grafik): Im ersten Halbjahr 2024 lag das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Deutschland um 0,2 Prozent unter dem Wert des entsprechenden Vorjahreszeitraums. Verantwortlich

war insbesondere die rückläufige Wertschöpfung in der Industrie mit minus 2,8 Prozent und in der Bauwirtschaft mit minus 3,4 Prozent. Beide Branchen leiden unter dem unklaren Kurs der Deutschen Wirtschaftspolitik. Die Industrie hat zudem mit der schwachen globalen Nachfrage infolge der aktuellen politischen Konflikte und Kriege zu kämpfen, die Bauwirtschaft mit den gestiegenen Finanzierungs- und Materialkosten und der damit einhergehenden Zurückhaltung etwaiger Auftraggeber in diesem Bereich. Nicht betroffen ist der Dienstleistungssektor in seiner gesamten Breite. Rechtsberatung, Marketing, konsumnahen Dienstleistungen bis hin zum öffentlichen und sozialen Bereich sorgen für eine reale Wertschöpfung im ersten Halbjahr 2024, die das Niveau des Vorjahres um 1,6 Prozent überstieg. Ein gesamtwirtschaftlicher Aufschwung ist damit gleichwohl nicht verbunden. Der aktuellen IWD-Konjunkturprognose zufolge wird das reale BIP im

gesamten Jahr 2024 allenfalls das Niveau des Vorjahres erreichen. Das spiegelt sich in folgenden Nachfrageindikatoren wider: Die Trägheit im Außenhandel überträgt angesichts der weltwirtschaftlichen Lage allerdings nicht. Die Voraussichten betragen minus 1 Prozent bei den Exporten und minus 2 Prozent bei den Importen. Düster sieht es bei den Investitionen aus: Die gesamten Bruttoanlageinvestitionen fallen gemäß der IWD-Prognose 2024 real um 3 Prozent gegenüber 2023. Die Aufwendungen für neue Maschinen und Produktionsanlagen werden voraussichtlich sogar um 5,5 Prozent fallen, die Bauinvestitionen um 4 Prozent. Beim privaten Konsum mit einem realen Zuwachs von 0,5 Prozent gerechnet, beim Staatskonsum mit 1,5 Prozent. Wirtschaftliche Schiefelage hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Es wird eine leichte Erhöhung der Arbeitslosenquote von 5,7 Prozent 2023 auf 6 Prozent

2024 erwartet. Die Zahl der Arbeitslosen wird sich im Jahresdurchschnitt auf 2,8 Millionen Menschen erhöhen.

### • LAG Köln verlangt Präventionsverfahren für Schwerbehinderte in der Wartezeit

Arbeitgeber müssen auch innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses mit einem Schwerbehinderten vor einer Kündigung ein Präventionsverfahren durchführen, entschied das Landesarbeitsgericht Köln mit Urteil vom 12.09.2024, Az. 6 SLa 76/24, und wendet sich damit gegen die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Kläger griff eine sogenannte Wartezeitkündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses an, da diese aufgrund seiner Schwerbehinderung erfolgt sei und kein Präventionsverfahren durchgeführt worden sei. Nach § 167 Abs. 1 SGB IX muss ein Arbeitgeber bei Eintreten von Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst früh in einem Verfahren mit Schwerbehindertenveteratur, Betriebsrat und Integrationsamt und ggf. weiteren Stellen klären, wie diese Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann. Wird dieses Verfahren nicht durchgeführt, kann nach Ansicht des LAG Köln eine Vermutung dahingehend bestehen, dass das Arbeitsverhältnis wegen der Schwerbehinderung gekündigt und der betroffene Arbeitnehmer dadurch diskriminiert wurde. Jedoch geht das LAG, wie das BAG auch in seiner Entscheidung davon aus, dass es strukturelle Probleme dabei gibt, ein Präventionsverfahren vor

Ablauf der ersten sechs Monate („Wartezeit“) zum Abschluss zu bringen, ohne dass dem Arbeitgeber die Kündigungsmöglichkeit faktisch verwehrt würde. Daher nimmt es eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers an und setzt die Anforderungen, zu beweisen, dass die Kündigung nicht aufgrund der Schwerbehinderung erfolgt ist, niedrig an. Im Ergebnis wurde die Klage, wie auch schon zuvor vom Arbeitsgericht, abgewiesen. Gegen das Urteil kann noch Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.



Daniel Köpf  
Rechtsanwalt  
(Syndikusrechtsanwalt)  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### • Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:  
<https://www.biwe-akademie.de>

### Kontakt: Südwestmetall

Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0  
[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)

