

S 8 U 113/18

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Frankfurt (HES)
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 8 U 113/18
Datum
14.11.2019
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Klage wird abgewiesen.

Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt die Anerkennung eines Unfalls während des Fußballtrainings als Arbeitsunfall.

Die 1992 geborene Klägerin war Mitglied des C. A-Stadt e.V. und nahm am Trainings- und Spielbetrieb teil. Die 1. Mannschaft des C. A-Stadt e.V. spielte 2010 in der 1. Bundesliga. Die Klägerin bzw. ihre gesetzlichen Vertreter schlossen am 3. Juni 2009 mit dem C. A Stadt e.V. einen Fördervertrag. Darin hieß es insbesondere:

"Präambel

Der C. A-Stadt hat als eines seiner wichtigen Ziele die Förderung des eigenen Nachwuchses formuliert. Mit der umfangreichen Jugendarbeit und Produkten wie in der C-Mädchenfußballschule oder dem C-Talentfördertraining möchte der C. hoffnungsvolle Talente sichten, konsequent und systematisch ausbilden und langfristig an den Verein binden. Im Rahmen dieser Zielsetzung soll den talentiertes Nachwuchsspielerinnen die Möglichkeit gegeben werden, ihre persönlichen und sportlichen Ziele durch eine Zusammenarbeit mit dem C. A-Stadt verwirklichen zu können und gleichzeitig die sportlichen Ambitionen des C. A-Stadt zu unterstützen. Dazu bietet der C. A-Stadt ein speziell entwickeltes Eliteförderprogramm an.

Dies vorausgeschickt, wird zwischen den Parteien folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsgegenstand

Die Spielerin A. A., geboren 1992 (vertreten durch ihre/n Erziehungsberechtigte/n) und der C. A-Stadt vereinbaren hiermit, im Rahmen des Programms zusammenzuarbeiten.

§ 2 Fördermaßnahmen C. A-Stadt

Der C. unterstützt die Spielerin im sportlichen und privaten Bereich. Zu den einzelnen Maßnahmen gehören insbesondere:

- Förderung im sportlichen Bereich durch qualifizierte TrainerInnen mit der Perspektive eines Einsatzes in den oberen Spielklassen des C. und dem Ziel Bundesliga
- Beratung und Unterstützung bei schulischen, ausbildungsrelevanten und beruflichen Problemen
- Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle, einem Ausbildungs-/ Studien- oder Arbeitsplatz
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses bei einer Entfernung von mehr als 30 km zwischen dem Wohnort und dem Stadion D. in A-Stadt von 0,15 EUR pro Kilometer, jedoch höchstens EUR 120,- monatlich oder Übernahme der Kosten für eine Fahrkarte des ÖPNV für die Strecke zwischen Wohnort und dem Stadion D.
- Angebot eines Shuttle-Fahrdienstes zum Training zwischen A-Stadt Hauptbahnhof und dem Stadium D.
- Zurverfügungstellung einer kompletten Fußball-Ausstattung (z.B. Trainingsbekleidung, Fußballschule)
- Erlassen des Mitgliedsbeitrages beim C.

§ 3 Pflichten der Spielerin

Die Spielerin verpflichtet sich, am Trainings- und Spielbetrieb der ihr zugeordneten Mannschaft des C. sowie am Trainings- und Spielbetrieb und Lehrgängen von Verbands-Auswahlen (H., I.) und Nationalmannschaften teilzunehmen.

Im Fall von Erkrankungen und Verletzungen verpflichtet sich die Spielerin, unverzüglich den sportlichen Koordinator des C. zu informieren. Außerdem ist vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Erkrankung oder Verletzung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Die Spielerin erklärt sich bereit, zwei Mal pro Saison an einem Leistungstest teilzunehmen. Die Kosten des Leistungstests trägt der C.

§ 4 Laufzeit

Der Vertrag wird vom 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2010 abgeschlossen und tritt mit Unterzeichnung beider Parteien in Kraft. Zwei Monate vor Beendigung des Vertrages findet ein Beurteilungsgespräch zwischen dem C. und der Spielerin statt. Nach diesem Gespräch wird über einen Anschlussfördervertrag entschieden. Eine Förderung ist grundsätzlich nur bis zur U23 / 2. Bundesliga-Mannschaft möglich.

Wird die Spielerin während der Laufzeit dieses Vertrages in den Kader der 1. Mannschaft berufen und verbleibt sie von da an in diesem Kader dauerhaft, läuft der C-Fördervertrag zum Ende der dann aktuellen Saison bzw. mit dem Abschluss eines Vertragsspielerinnenvertrages aus.

§ 5 Kündigung

Kommen die Parteien ihren vertraglichen Verpflichtungen nicht nach und werden die Beanstandungen nicht innerhalb einer angemessenen Frist abgestellt, so ist die betroffene Partei berechtigt, den Vertrag zum Ende der nächstliegenden Saison zu kündigen. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.

Wichtige Gründe, die zur Kündigung bzw. zur Auflösung des Vertrags durch den C. führen können, sind insbesondere:

- Die im Kriterienkatalog (siehe Anlage 1) zum Erhalt eines C-Fördervertrages festgelegten Voraussetzungen werden über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten von der Spielerin nicht mehr erfüllt.
- Es ist keine kontinuierliche fußballerische Entwicklung der Spielerin erkennbar, die das Ziel "Bundesliga-Spielerin" ernsthaft gefährdet.

Wichtige Gründe, die zur Kündigung bzw. zur Auflösung des Vertrages durch die Spielerin führen können, sind insbesondere:

- Wegzug der Eltern der Spielerin oder der Spielerin selbst aus dem Rhein-Main-Gebiet, der eine weitere dauerhafte Teilnahme der Spielerin am Trainings- und Spielbetrieb des C. nicht mehr gewährleistet.

§ 6 Übertragbarkeit

[...]

§ 7 Sonstiges

[...]"

Die Klägerin erlitt am 29. März 2010 eine Ruptur des vorderen Kreuzbandes bzw. eine Meniskusläsion im rechten Kniegelenk. Laut eines Berichts des Mannschaftsarztes Dr. E. vom 30. März 2010 ereignete sich der Unfall im Rahmen eines Fußballspieles in der Sportschule F./ G-Stadt. Die Klägerin habe sich am 30. März 2010 um 18:27 Uhr erstmalig bei ihm vorgestellt. Die Klägerin wurde im April 2010 stationär behandelt.

Am 15. April 2010 teilte der C. A-Stadt e.V. (C.) der Beklagten mit, dass die Klägerin Freizeitspielerin der 2. Mannschaft sei. Mit Schreiben vom 29. Juni 2010 forderte die Beklagte den C. erneut auf, eine Unfallanzeige abzugeben oder Stellung zu nehmen, warum es sich nicht um einen Versicherungsfall handele. Der C. teilte telefonisch mit, dass die Klägerin zum Unfallzeitpunkt Amateurspielerin ohne Entgeltbezug gewesen sei. Die von der Beklagten geforderten Unterlagen wurden weiter nicht beantwortet.

Mit Schreiben vom 20. September 2016 meldete sich schließlich der Prozessbevollmächtigte der Klägerin zur Akte und erbat Akteneinsicht. Mit Schreiben vom 15. Mai 2017 beantragte die Klägerin die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall. Zugleich legte die Klägerin den Fördervertrag vor.

Mit Bescheid vom 18. Mai 2017 lehnte die Beklagte die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aufgrund des Ereignisses vom 29. März 2010 ab. Die Prüfung der tatsächlichen und vertraglichen Verhältnisse habe nicht ergeben, dass die Klägerin in einem unfallversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigungsverhältnis gestanden habe.

Den mit Schreiben vom 19. Juni 2017 eingelegten Widerspruch begründete die Klägerin im Wesentlichen damit, dass sie bei dem C. beschäftigt gewesen sei, insbesondere sei sie weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation des C. eingebunden gewesen. Es komme nicht darauf an, ob sie ein Entgelt erhalten habe. Auch sei mit dem C. ausdrücklich eine Zusammenarbeit vereinbart gewesen. Sie habe eine ärztliche Bescheinigung bei Arbeitsunfähigkeit vorlegen müssen. Im Fall der Pflichtverletzung habe ein vorzeitiges Kündigungsrecht bestanden. Die Pflichten seien deutlich über diejenigen eines Vereinsmitgliedes hinausgegangen.

Der Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 12. Juli 2018 zurückgewiesen. Die Klägerin habe vom Verein ausweislich des Fördervertrages kein Arbeitsentgelt erhalten, sondern allenfalls einen regelmäßigen Fahrtkostenzuschuss zum Trainings- und Spielgelände gegen Nachweis, höchstens jedoch 120,00 EUR monatlich. Dies begründe kein versichertes Beschäftigungsverhältnis. Insbesondere müssten Geld- oder Sachleistungen erzielt werden, die mindestens 200,00 EUR netto überschreiten. Auch dürften 8,50 EUR für die Kernbereiche der sportlichen Betätigung nicht unterschritten werden. Dass lediglich der Mehraufwand für die Fahrten erstattet wurde, belege, dass es sich dabei nicht um ein Arbeitsentgelt handele und mit der Sportausübung kein wirtschaftliches Interesse verfolgt worden sei. Auch sei nicht ersichtlich, dass Pflichten bestanden, die über die Pflichten eines Vereinsmitgliedes hinausgingen. Maßgeblich sei die Vereinsatzung. Eine schriftliche vertragliche Pflicht zur Teilnahme am Training, Wettkampf oder Spielbetrieb sowie an Spielersitzungen sei nicht gegeben. Der Verein habe kein über das vereinsübliche Maß hinausgehende umfassende Weisungsrecht gegenüber den Spielern bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeit. Im Übrigen sei die Klägerin von ihrem Verein richtigerweise nicht bei der Beklagten als

versicherte beschäftigte Vertragsspielerin gemeldet worden.

Dagegen richtet sich die zum 20. Juli 2018 erhobene Klage bei dem Sozialgericht Frankfurt am Main. Das Ereignis sei als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die Klägerin habe eine versicherte Beschäftigung ausgeübt. Sie sei in den Betrieb des C. eingegliedert und an dessen Weisungen gebunden gewesen. So sei bereits nach § 1 des Vertrages eine Zusammenarbeit vereinbart worden. Die Klägerin sei vertraglich verpflichtet gewesen, am Trainings- und Spielbetrieb des C. sowie am Trainings- und Spielbetrieb und Lehrgängen von Verbands-Auswahlen (H., I.) und Nationalmannschaften teilzunehmen. Erkrankungen seien unverzüglich mitzuteilen und nach dem 3. Kalendertag sei eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen gewesen. Im Fall der vertraglichen Pflichtverletzung habe ein Kündigungsrecht des Arbeitgebers bestanden. Die Pflichten seien über eine Vertragsmitgliedschaft hinausgegangen. Die Klägerin habe auch die komplette Fußballausstattung in Form von Trainingsbekleidung und Fußballschuhen erhalten. Dies sei charakteristisch für eine abhängige Tätigkeit. In der mündlichen Verhandlung ergänzte die Klägerin, dass sie regelmäßig mit der 1. Mannschaft mittrainiert habe, aber leider nicht in den 1. Kader berufen worden sei. Im Übrigen habe sich der Unfall in G-Stadt während der eines Spiels mit der Hessenauswahl ereignet. Bei diesem Ereignis seien die Spielerinnen vom I. gesichtet worden.

Die Klägerin beantragt, den Bescheid vom 18. Mai 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. Juli 2018 aufzuheben und festzustellen, dass das Unfallereignis vom 29. März 2010 ein Arbeitsunfall gemäß [§§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 SGB VII](#) gewesen ist.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Den Mannschaftssportarten sei eine Weisungsgebundenheit eigentümlich. Es sei daher vorrangig zu prüfen, ob der Sportler nur die sportlichen Leistungen erbringe oder ob das Verhältnis zwischen Verein und Sportler darüber hinaus Rechte und Pflichten begründe, die in der Gesamtschau für ein Beschäftigungsverhältnis sprechen. Dies erfordere auch eine wirtschaftliche Abhängigkeit. Dabei müsse die wirtschaftliche Gegenleistung über eine Aufwandsentschädigung bzw. Zahlungen hinausgehen, die zur Motivation und Vereinsbindung gewährt würden. Die Entscheidung des BSG von 2015 erfasse im Übrigen eine besondere Dreieckskonstellation, in der eine die Lebensführung stark einschränkende Pflichtenbindung mit einem Sportmarketing Unternehmen bestanden habe. Auch ließe der Fördervertrag selbst den Schluss zu, dass auch der Fußballverein nicht von einem Beschäftigungsverhältnis ausgegangen sei. Die Klägerin habe nicht die vom I. in § 8 Nr. 2 der Spielordnung geforderten Voraussetzungen eines Vertragsspielers erfüllt. Dies liege vor, wenn über nachgewiesene Auslagen hinaus, Vergütungen oder andere geldwerte Vorteile gewährt würden, die mindestens 250,00 EUR entsprechen würden. Ausdrücklich des Vertrages solle die Klägerin erst mit Beendigung des Fördervertrages als Vertragsspielerin beschäftigt werden. Ein Anstellungsvertrag sei daher erst in Aussicht gestellt worden.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung hatten die Beteiligten Gelegenheit, ihren Sachvortrag zu ergänzen. Diesbezüglich wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die frist- und formgerecht erhobene kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage ([§§ 54 Abs. 1, 55 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG) ist unbegründet.

Der angefochtene Bescheid vom 18. Mai 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12. Juli 2018 ist nicht zu beanstanden. Das Unfallereignis vom 29. März 2010 ist nicht als Arbeitsunfall zu qualifizieren.

Nach [§ 8 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung (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 folglich voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und "Versicherter" ist. Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls ist im Übrigen erforderlich, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang), dass die Verrichtung zu einem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper wirkenden Ereignis dem Unfallereignis geführt hat (sog. Unfallkausalität) und letzteres einen Gesundheits(erst)schaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (sog. haftungsbegründende Kausalität). Die Feststellung eines Versicherungsfalles und gegebenenfalls die Gewährung bestimmter Leistungen setzen voraus, dass der Vollbeweis über die anspruchsbegründenden Umstände und Ereignisse erbracht werden kann. Das bedeutet, das Gericht muss diese aufgrund seiner freien Überzeugungsbildung als mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zutreffend feststellen können. Dies ist der Fall, wenn ihr Vorliegen in so hohem Grade wahrscheinlich ist, dass sämtliche Umstände des Einzelfalles unter Berücksichtigung der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet sind, die volle richterliche Überzeugung hiervon zu begründen (Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. August 2010 - [L 3 U 138/07](#) - juris, Rn. 31; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 18. März 2011 - [L 15 U 263/03](#) - juris, Rn. 33).

Vorliegend kann dahinstehen, wie die Klägerin sich die Knieverletzungen zugezogen hat und ob sich der Unfall tatsächlich während eines Fußballspiels ereignet hat. Insoweit ist zumindest festzustellen, dass die Klägerin erst einen Tag nach dem behaupteten Ereignis den für den C. zuständigen Mannschaftsarzt aufgesucht hat.

Jedenfalls aber war die Klägerin bei Vornahme der Verrichtung des Fußballspiels nicht zur Überzeugung des Gerichts als Beschäftigte des C. A-Stadt e.V. (C.) im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versichert gewesen, da sie in keinem Beschäftigungsverhältnis mit dem C. stand.

Eine nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) versicherte Tätigkeit als Beschäftigter liegt vor, wenn der Verletzte zur Erfüllung eines von ihm

begründeten Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses, eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen (vgl. [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)) zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse seiner Verrichtung diesem und nicht ihm 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 im Sinne 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 sie nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er übe unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis aus.

[§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) erfasst die Beschäftigten im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (vgl. [§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 30. Oktober 2013, Az. [B 12 KR 17/11 R](#) – juris, Rn. 23)

"setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein (stRspr; vgl. zum Ganzen zB zuletzt BSG SozR 4-2400 § 7 Nr 17 RdNr 15 und BSG SozR 4-2400 § 28e Nr 4 RdNr 17; ferner BSG [SozR 4-2400 § 7 Nr 6](#) RdNr 14 mwN; BSG [SozR 3-2400 § 7 Nr 19](#) S 69 f, Nr 13 S 31 f und Nr 4 S 13, jeweils mwN; [BSGE 78, 34, 36 = SozR 3-2940 § 2 Nr 5](#) S 26 f mwN; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG [SozR 3-2400 § 7 Nr 11](#)."

Diese Voraussetzungen sind im Wesentlichen ebenfalls im Unfallversicherungsrecht zugrunde zu legen (BSG, Urteil vom 23. April 2015, [B 2 U 5/14 R](#) – juris, Rn. 16; Urteil vom 15. Mai 2012 – [B 2 U 8/11 R](#) – juris, Rn. 31 ff.). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag, sofern eine – formlose – Abbedingung rechtlich möglich ist (BSG, Urteil vom 29. August 2012, Az. [B 12 KR 25/10 R](#) – juris, Rn. 16 m.w.N.). Entscheidend ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (BSG a.a.O., Rn. 16, BSG, Urteil vom 14. November 2013 – [B 2 U 15/12 R](#) – juris, Rn.14).

Die Teilnahme an einem Spiel mit der Hessenauswahl ist keine Verrichtung, die auf die Erfüllung einer der Klägerin als Beschäftigte im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) obliegenden Pflicht gegenüber dem C. gerichtet war.

Dabei ergibt sich die Einordnung der Rechtsbeziehung der Klägerin gegenüber dem C. im Wesentlichen aus dem Fördervertrag vom 3. Juni 2009 (Fördervertrag). Danach hatte sich der C. verpflichtet, die Klägerin im Rahmen seines Eliteförderprogrammes zu fördern und hierfür auch im außersportlichen Bereich zu unterstützen (§§ 1 und 2 Fördervertrag) mit der Perspektive, in den oberen Spielklassen des C. eingesetzt zu werden und dem Ziel der Bundesliga, sprich in den Kader der 1. Mannschaft dauerhaft aufgenommen zu werden. Der Fördervertrag war zunächst auf ein Jahr beschränkt. Sollte die Klägerin in den Kader der 1. Mannschaft aufgenommen werden, wäre die Beendigung des Fördervertrages und der Abschluss eines Vertragsspielerinnenvertrages möglich gewesen. Im Gegenzug hierzu verpflichtete sich die Klägerin, am Trainings- und Spielbetrieb der ihr zugeordneten Mannschaft des C. sowie am Trainings- und Spielbetrieb und Lehrgängen von Verbands-Auswahlen (H.; I.) und Nationalmannschaften teilzunehmen. Dabei ergänzte die Klägerin, dass sie regelmäßig mit der 1. Mannschaft trainiert hat. Das Training in der 1. Mannschaft fand regelmäßig an 4 Tagen in der Woche jeweils vormittags und nachmittags statt. Da die Klägerin zum damaligen Zeitpunkt noch die Schule besuchte, nahm sie abweichend von den anderen Spielerinnen während der Schulzeit nur nachmittags am Training teil. Am Ende der Woche fand immer ein Abschlussspiel statt, mit dem sich die Spielerinnen für die Aufnahme in den Kader der 1. Mannschaft qualifizieren konnten. Der Klägerin gelang die Aufnahme in den Kader in der streitgegenständlichen Zeit allerdings nicht. Im Fall der Erkrankung bestand eine Mitteilungspflicht gegenüber dem sportlichen Koordinator, wobei vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Erkrankung oder Verletzung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen war. Zudem erklärte sich die Klägerin bereit, zwei Mal pro Saison an einem Leistungstest teilzunehmen. Die Zahlung eines Entgeltes wurde nicht vereinbart. Der Klägerin wurde letztlich der Mitgliedsbeitrag für den C. erlassen und ein Fahrtkostenzuschuss in Aussicht gestellt. Insoweit räumte die Klägerin ein, dass sie selbst den Fahrtkostenzuschuss nicht geltend gemacht hat. Sie wurde regelmäßig von ihrer Mutter zu den Spielen gefahren. Ob ihre Mutter den Zuschuss geltend gemacht habe, ist ihr nicht bekannt.

Dass bei Heranziehung des Fördervertrages und den Schilderungen der Klägerin letztliches vieles für eine weisungsgebundene Eingliederung in die Organisation des C. spricht, ist nicht in Abrede zu stellen. So war die Klägerin verpflichtet, regelmäßig am Trainings- und Spielbetrieb in der ihr zugeordneten Mannschaft sowie an Lehrgängen und Verbandsauswahlen teilzunehmen. Damit unterlag sie typischer Weise den Anweisungen der Trainer sowohl hinsichtlich des Trainings als auch hinsichtlich etwaiger Spiele. Ebenfalls war sie wie alle aktiven Mitglieder einer Mannschaftssportart organisatorisch hinsichtlich Zeit, Ort und Dauer in den Trainings- und Spielbetrieb eingegliedert. Schließlich musste sie sich im Fall von Krankheit und Verletzungen hinreichend für die Nichtteilnahme am Training und die Spiele durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung entschuldigen.

Da diese Kriterien regelmäßig von einem Großteil der aktiven Mitglieder von Mannschaftssportarten erfüllt werden, ist im Rahmen von Vereinsmitgliedschaften stets zu unterscheiden zwischen Arbeitsleistungen, die nur auf Mitgliedschaftspflichten beruhen, und Arbeitsleistungen, die außerhalb dieses Rahmens verrichtet werden. Letzteres setzt voraus, dass die Verrichtung deutlich über das hinausgeht, was Vereinssatzung, Beschlüsse der Vereinsorgane oder allgemeine Vereinsübung an Arbeitsverpflichtungen der Vereinsmitglieder festlegen. Daran fehlt es bei Tätigkeiten, die z.B. auf gesellschaftlichen oder körperschaftlichen Verpflichtungen beruhen (BSG, Urteil vom 13. August 2002 – [B 2 U 29/01](#) – juris, Rn. 21). Folglich ist derjenige, der aufgrund von Mitgliedschaftspflichten für seinen Verein tätig wird, auch nicht wie ein Beschäftigter nach [§ 2 SGB VII](#) gegen Arbeitsunfälle versichert (vgl. auch BSG, a.a.O., m.w.N.; Urteil vom 27. Oktober 2009 – [B 2 U 26/08 R](#) – juris, Rn. 19).

Vorliegend gingen die Verpflichtungen der Klägerin aus dem Fördervertrag nicht wesentlich über die Pflichten eines aktiven Mitgliedes des

C. hinaus. Wie sich insbesondere aus der im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens vorgelegten Vereinsatzung ergibt, sind alle Mitglieder verpflichtet, sich nach der Satzung und den weiteren Ordnungen des Vereins zu verhalten (§ 7 Vereinsatzung). Dabei gehört zum Vereinszweck die Pflege und Förderung des Frauenfußballsports (§ 2 Vereinsatzung). Die Satzungen und Ordnungen, Durchführungsbestimmungen und Auflagen der überregionalen Sportverbände (I., H., J.) werden durch den Verein und jedes seiner Einzelmitglieder anerkannt und erfüllt (§ 3 Vereinsatzung). Der Verein und seine Einzelmitglieder haben sich mithin verpflichtet, am regelmäßigen Spielbetrieb der Verbände, wie beispielsweise an Spielen der durch den Hessischen Fußballverband (H.) aufgestellten und betreuten Hessenauswahl aktiv teilzunehmen. Dies setzt wiederum ein entsprechendes Training der Einzelmitglieder voraus.

Der Fördervertrag zwischen Klägerin und C. stellt zudem klar, dass mit dem Vertrag vornehmlich eine konsequente und systematische Ausbildung von Nachwuchstalente beabsichtigt ist, um diese dadurch auch langfristig an den Verein zu binden. Nach alledem ist festzustellen, dass die vorliegend erfolgte Teilnahme der Klägerin an einem Spiel der Hessenauswahl in der Sportschule G-Stadt-F. im Rahmen der Vereinsmitgliedschaft erfolgte.

Weitere Indizien, die ein über eine Vereinsmitgliedschaft hinausgehendes Beschäftigungsverhältnis begründen könnten, sind ebenfalls nicht ersichtlich. Insbesondere erhielt die Klägerin für ihre fußballerische Tätigkeit kein Entgelt.

Soweit der Klägerin ausweislich des Fördervertrages ein Fahrtkostenzuschuss sowie der Erlass des Mitgliedsbeitrags in Aussicht gestellt wurden, ist darin nach Auffassung des Gerichts kein Entgelt, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung zu erblicken. Grundsätzlich kann dahingestellt bleiben, wie die Zuwendungen von den Beteiligten bezeichnet werden, da es für die rechtliche Qualifizierung einer Tätigkeit nicht auf die Benennung der Zahlungen ankommt, sondern auf den mit ihr verfolgten Zweck (BSG, Urteil vom 27. Oktober 2009, [B 2 U 26/08 R](#) - juris, Rn. 24). Vorliegend ist festzustellen, dass weder der Fahrtkostenzuschuss noch der Erlass des Mitgliedsbeitrages als wirtschaftliche Gegenleistungen für die fußballerischen Tätigkeiten der Klägerin zu qualifizieren sind. Bei der Fahrtkostenpauschale handelt es sich um eine reine Aufwandsentschädigung, die aktiv geltend gemacht werden musste. D.h. der maximale Betrag in Höhe von 120,00 EUR monatlich wurde der Klägerin nicht pauschal zur Verfügung gestellt. Vielmehr konnten nur die tatsächlich nachgewiesenen Fahrtkosten geltend gemacht werden. Insoweit ist vorliegend festzustellen, dass die Klägerin selbst keine Fahrtkosten geltend gemacht hat. Im Übrigen fällt der Erlass der monatlichen Mitgliedsbeiträge für Jugendliche mit 6,20 EUR (im Jahr 2017) im Vergleich zu den sportlichen Verpflichtungen kaum ins Gewicht und stellt eher einen Anreiz dar, das Mitglied im Rahmen der Mitgliedsförderung stärker an den Verein zu binden.

Zwar kommt es im Rahmen der Feststellung eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) anders als etwa bei der Feststellung der Renten-, Kranken- oder Pflegeversicherungspflicht grundsätzlich nicht auf die Entgeltlichkeit der Tätigkeit an (Biersborn, in Schlegel/ Voelzke, jurisPK, SGB VII, § 2 Rn. 29). Dennoch ist dem Erhalt von Entgelt in Abgrenzung zu rein mitgliedschaftlichen Vereinstätigkeiten eine wesentliche Indizwirkung beizumessen. So hat das Bundessozialgericht in seinen früheren Entscheidungen selbst Aufwandsentschädigungen als materielle Anreize zur Förderung der sportlichen Leistungsbereitschaft und zur Erreichung sportlicher Erfolge nicht als Arbeitsentgelt genügen lassen und entsprechend ein Beschäftigungsverhältnis abgelehnt (BSG, Urteil vom 27. Oktober 2009, [B 2 U 26/08 R](#) - juris Rn. 24).

Auch wenn Bundessozialgericht in seiner weiteren Entscheidung vom 23. April 2015 ([B 2 U 5/14 R](#)) klarstellte, dass die Zahlung eines Entgelts keine zwingende Voraussetzung für den Versicherungsschutz von Sportlerinnen und Sportlern ist, stellte es zugleich fest, dass die konkrete Ausgestaltung der Pflichten der betroffenen Handballspielerin deutlich über eine allein durch eine Vereinsmitgliedschaft oder durch die Ausübung eines Mannschaftssports begründete Rechtsbeziehung hinausging (BSG, Urteil vom 23. April 2015 - [B 2 U 5/14 R](#) - juris, Rn. 21). Insbesondere diene nach den vom BSG zugrunde gelegten Feststellungen das Handballspiel und Handballtraining wesentlich dem wirtschaftlichen Interesse eines weiteren Unternehmens, welches sich um das Management des Handballvereins kümmerte. Mit diesem Unternehmen hatte die betroffene Handballspielerin einen separaten Vertrag geschlossen, ohne selbst Mitglied dieses Managements geworden zu sein. Dabei hatte sich die betroffene Handballspielerin gegenüber dem Management-Unternehmen nicht nur verpflichtet, am Trainings- und Spielbetrieb sowie den Lehrgängen des Handballvereins teilzunehmen, sondern auch bei Erkrankungen und Verletzungen sich einem vom Management zu benennenden Arzt vorzustellen und angeordnete sportmedizinische und sporttherapeutische Maßnahmen zu unterziehen, an Reisen im In- und Ausland teilzunehmen und das vom Management bestimmte Verkehrsmittel zu nutzen sowie schließlich an Veranstaltungen des Managements zum Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit mitzuwirken, wobei etwaige Verwertungsrechte auf das Management übertragen wurden. Aufgrund der vertraglichen Beziehungen zu diesem neben dem Verein bestehenden Unternehmen, welches eigene wirtschaftliche Interessen verfolgte, bejahte das Bundessozialgericht ein Beschäftigungsverhältnis. Auf eine Abgrenzung zu den mitgliedschaftlichen Verpflichtungen gegenüber dem Handballverein selbst kam es mithin nicht an. Dies stellte das Bundessozialgericht in seiner Entscheidung explizit klar (BSG, a.a.O., Rn. 25). Entsprechend stimmte es der Argumentation des Unfallversicherungsträger zu, dass die bisherige Rechtsprechung eher dazu tendiert, von weitgehenden mitgliedschaftlichen Handlungspflichten der Vereinsmitglieder auszugehen (BSG, a.a.O.).

Vor diesem Hintergrund ist entgegen der Annahme der Klägerin daran festzuhalten, dass soweit nicht bereits die Entgeltlichkeit der Tätigkeit als gewichtiges Indiz für ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden kann, es weiterhin darauf ankommt, dass die Verpflichtungen des jeweiligen Vereinsmitglieds deutlich über die mitgliedschaftlichen Verpflichtungen hinausgehen müssen oder die Förderung des jeweiligen Vereinsmitglieds wesentlich dem wirtschaftlichen Interesse des Vereins dient.

Wie bereits festgestellt, gingen die im vorliegend streitgegenständlichen Fördervertrag übernommenen Pflichten der Klägerin nicht wesentlich über die mitgliedschaftlichen Pflichten des C. hinaus. Ebenfalls ist im Falle der Klägerin nicht ersichtlich, dass der Verein selbst maßgebliche, wirtschaftliche Interessen verfolgte, die über die allgemeinen Vereinsinteressen hinausgingen. Der C. bezweckte mit dem Eliteförderprogramm vielmehr die Förderung der eigenen Nachwuchsspielerinnen und deren Bindung an den Verein. Konkrete wirtschaftliche Interessen, wie etwa die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung und die damit verbundene Verwertung von Persönlichkeitsrechten, sind gegebenenfalls ein mögliches Fernziel, sie ergeben sich jedoch nicht aus dem Fördervertrag oder dem klägerischen Vortrag.

Schließlich begründet bei einer Gesamtschau die weitere Verpflichtung im Fördervertrag, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Krankheit oder Verletzung vorzulegen, allein kein weiteres ins Gewicht fallendes Indiz für eine Beschäftigung. Zwar handelt es sich dabei um

eine typische Arbeitnehmerpflicht, allerdings folgen der Verpflichtung im Gegenzug keine typischen Arbeitnehmerrechte, wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Eine über eine qualifizierte Entschuldigung für das Fernbleiben vom regelmäßigen Trainings- bzw. Spielbetrieb hinausgehende Bedeutung ist der Verpflichtung damit nicht zu entnehmen.

Danach begründet der Fördervertrag kein nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) erforderliches Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und dem C.

Zum Unfallzeitpunkt war die Klägerin als Fußballspielerin auch nicht auf Grund einer beschäftigtenähnlichen Tätigkeit versichert. Gegen Arbeitsunfall sind nach [§ 2 Abs. 2 Satz 1](#) i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 SGB VII zwar auch Personen versichert, die wie ein Beschäftigter tätig werden. Voraussetzung für eine solche Wie-Beschäftigung ist jedoch, dass eine einem fremden Unternehmen dienende, dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht wird, die ihrer Art nach von Personen verrichtet werden könnte, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen (BSG, Urteil vom 27. Oktober 2009 - [B 2 U 26/08 R](#) - juris, Rn. 25 m.w.N.). Daran fehlt indes, da ausweislich des Fördervertrages die Klägerin nicht als Vertragsspielerin eingesetzt wurde. Vielmehr wurde ihr lediglich der Abschluss eines Vertragsspielerinnenvertrages in Aussicht gestellt. Hinzukommt, dass die Klägerin zum konkreten Unfallzeitpunkt nicht an einem aktiven Spiel einer Mannschaft des C. teilnahm. Vielmehr gehörte sie zur Hessenauswahl des H. und nahm an einem Spiel in der Sportschule G-Stadt-F. zur Sichtung durch den I. teil. Es ist weder ersichtlich noch wurde dies vorgetragen, dass der Teilnahme an dem Spiel für den C. ein konkret erkennbarer wirtschaftlicher Wert beizumessen war.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und entspricht dem Ausgang des Verfahrens.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2020-02-12