

S 11 U 984/24

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
SG Karlsruhe (BWB)
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 11 U 984/24
Datum
15.01.2025
2. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Soweit die BG einen Versicherungsschutz für Sportler unter 16 Jahren unter Verweis auf das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ablehnt, ist dies rechtswidrig. Auch ein möglicher Verstoß gegen das JArbSchG ändert nichts am Vorliegen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses.

Der Bescheid der Beklagten vom 15.12.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.03.2024 wird aufgehoben. Die Tenor: Beklagte wird verurteilt, das Ereignis vom 10.12.2023 als Arbeitsunfall anzuerkennen.
Die außergerichtlichen Kosten des Klägers trägt die Beklagte.

Streitig ist die Anerkennung eines Arbeitsunfalls.

Der am x.x.2008 geborene Kläger ist Schüler. Auf Grundlage des am x.x.2023 zwischen ihm und seinen gesetzlichen Vertretern sowie dem x e.V. abgeschlossenen „Fördervertrages“ ist der Kläger außerdem seit dem x.x.2023 für den x e.V. gegen Entgelt als Fußballspieler der Jugendmannschaft tätig. Am 10.12.2023 zog sich der Kläger im Rahmen eines Fußballspiels eine Verletzung im rechten Knie zu. Im Durchgangsarztbericht vom selben Tag wird als Erstdiagnose eine Knieinstabilität rechts aufgeführt. Im MRT Bericht vom 12.12.2023 wurde sodann eine komplette intraligamentäre Ruptur des vorderen Kreuzbandes festgestellt.

Mit Bescheid vom 15.12.2023 erklärte die Beklagte gegenüber dem Kläger und seinen Eltern: Die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aufgrund des Ereignisses vom 10.12.2023 werde abgelehnt. Ein Arbeitsunfall sei gem. § 8 Abs. 1 Siebtes Sozialgesetzbuch (SGB VII) ein Unfall, den ein Versicherter bei einer in § 2 SGB VII genannten Tätigkeit erleide. Die Prüfung der tatsächlichen und vertraglichen Verhältnisse zwischen dem Kläger und dem x e.V. habe nicht ergeben, dass dieser zum Unfallzeitpunkt in einem unfallversicherten Beschäftigungsverhältnis gestanden habe.

Dagegen erhoben die Eltern des Klägers am 28.12.2023 Widerspruch. Die Zuständigkeit der VBG in Y werde bezweifelt. Nach dem Arbeitgeberprinzip sei die Zuständigkeit der Bezirksverwaltung in X gegeben. Alleine schon aus diesem Grund sei der Bescheid unzulässig. Außerdem werde der Widerspruch mit dem tatsächlich und faktischen Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber x e.V. und dem Kläger begründet. Auf welchen Fakten die Prüfungen des Arbeitsverhältnisses basiere sei dem Bescheid nicht zu entnehmen.

Den Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 21.3.2024 zurück. Mit Bescheid vom 15.12.2023 sei das Vorliegen eines Versicherungsfalles und damit die Gewährung von Leistungen infolge des Ereignisses vom 10.12.2023 abgelehnt worden. Der Widerspruch sei unbegründet. Der angefochtene Bescheid werde nicht dadurch unzulässig, in dem er anstatt in der Bezirksverwaltung X, in der Bezirksverwaltung Y entschieden worden sei. Nur bei versicherten Sportlern werde die Zuständigkeit nach dem Sitz des Vereines beurteilt. Für Sportlerinnen und Sportler unter 16 Jahren stelle die Sportausübung stets eine unversicherte Freizeitbeschäftigung dar, da eine Beschäftigung im Sport aus Gründen des Jugendarbeitsschutzes nicht in Betracht komme. Jugendliche Sportlerinnen und Sportler gölten nach § 2 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) als Kinder, solange sie der Vollzeitschulpflicht unterlägen. Die Beschäftigung von Kindern sei grundsätzlich verboten (§ 5 Absatz 1 JArbSchG). Sinn des Gesetzes sei, Kinder vor einer nicht entwicklungsgerechten Arbeit und vor Ausbeutung zu schützen. Kinder dürften nur eingeschränkt arbeiten und dann nur „leichte Arbeiten“ verrichten (§ 5 Abs. 3 JArbSchG). Mit Blick auf § 2 Abs. 1 Ziffer 4 Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV) seien im Sport als „leichte Arbeiten“ z.B. die Tätigkeiten von sog. „Balljungen“ bei Fußballspielen oder im Tennis zu verstehen. Die Ausübung von Sport als unfallversicherte Beschäftigung sei keine „leichte Arbeit“ im Sinne des JArbSchG. Der Beginn und die Dauer der Vollzeitschulpflicht sei in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Die Vollzeitschulpflicht beginne im Alter von 5 bis 7 Jahren und dauere 9 bis 10 Schulbesuchsjahre. Um

Gründe: keine bundeslandspezifischen Regelungen treffen zu müssen, sei der Beginn des Versicherungsschutzes mit Vollendung des 16. Lebensjahres anzunehmen. Der Kläger habe am 10.12.2023 somit nicht zum Kreis der gesetzlich versicherten Personen gestanden. Versicherungsschutz bestehe daher nicht.

Hiergegen hat der Kläger am 13.4.2024 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe erhoben. Der Kläger habe für Dezember 2023 einen Arbeitslohn in Höhe von 400 EUR brutto erhalten. Der Arbeitgeber habe gemäß den geltenden Bestimmungen den Großteil der Abgaben entsprechendes des Bruttogehaltes getragen. Von den Abgaben des Arbeitgebers sei auch ein bestimmter Teil an die gesetzliche Unfallversicherung weitergeleitet worden. Die Beklagte habe somit "Versicherungsprämien" erhalten und weigere sich nun überhaupt das Versicherungsverhältnis als rechtswirksam anzuerkennen. Die von der Beklagten erwähnte Altersgrenze von 16 Jahren bedeute für sämtliche Lehrlinge, welche vor dem 16. Lebensjahr eine Ausbildung absolvierten, dass diese einer unversicherten Beschäftigung nachgingen und deren Unfallrisiken nicht gesetzlich versichert seien; im Gegensatz zu Personen, welche das 16. Lebensjahr erreicht hätten. Dies stelle einen unverhältnismäßigen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und damit Art. 3 Abs. 1 GG dar.

Dass das Jugendarbeitsschutzgesetz einer versicherten Tätigkeit einer Person unter 16 Jahren entgegen stehen solle, könne bei rechtswirksam eingegangenen Arbeitsverhältnissen nicht gelten. Das Jugendarbeitsschutzgesetz solle dem Schutze der arbeitenden Jugend dienen und diese nicht bei rechtswirksam eingegangenen Arbeitsverhältnisses benachteiligen, in dem die Gefahr, welche in jeder ausführenden Arbeitstätigkeit zumindest latent bestehe, im Gegensatz zu Personen ab 16 Jahren, nicht versichert sein solle.

Der Kläger bevollmächtigte beantragt,

Der Bescheid der Beklagten vom 15.12.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.03.2024 wird aufgehoben. Die Beklagte wird verurteilt, das Ereignis vom 10.12.2023 als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung im Wesentlichen auf die Begründung im Widerspruchsbescheid verwiesen und in der mündlichen Verhandlung ergänzend vorgetragen, entgegen den Ausführungen in der Klagebegründung habe der x e.V. für den Kläger keine Beiträge an die Beklagte entrichtet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakte und auf die Verwaltungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig (hierzu 1.) und begründet (hierzu 2.). Der Bescheid vom 15.12.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21.3.2024 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Das Ereignis vom 10.12.2023 ist als Arbeitsunfall anzuerkennen.

1. Die hier erhobene kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage ist statthaft. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) kann der Versicherte an Stelle gerichtlicher Feststellung (§ 55 Abs. 1 Nr. 1 SGG, vgl. hierzu u.a. BSG, U. v. 07.09.2004, [B 2 U 46/03 R](#) - juris) auch die Verurteilung der Beklagten zur Anerkennung eines Arbeitsunfalles als Element eines jeglichen Leistungsanspruchs im Wege der Verpflichtungsklage verlangen (U. v. 05.07.2011, [B 2 U 17/10](#) mit weiteren Ausführungen zur Anspruchsgrundlage; speziell zur Anerkennung eines Arbeitsunfalles BSG, Urteil vom 15.05.2012, [B 2 U 8/11 R](#)).

Die Klage ist auch im Übrigen zulässig. Insbesondere ist der Kläger durch die Entscheidung beschwert, § 54 Abs. 1 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) und das gem. § 78 Abs. 1 Satz 1 Abs. 3 SGG notwendige Vorverfahren durchgeführt. In dem Bescheid vom 15.12.2023 wird zwar nicht ausdrücklich erklärt, dass das Ereignis vom 10.12.2023 als Arbeitsunfall abgelehnt wird. Der Bescheid ist aber dahingehend auszulegen. Bei der Auslegung von Verwaltungsakten ist in Anwendung der für Willenserklärungen maßgeblichen Grundsätze (§§ 133, 157 des Bürgerlichen Gesetzbuches <BGB>) vom objektiven Sinngehalt ihrer Erklärungen auszugehen, wie sie der Empfänger bei verständiger Würdigung nach den Umständen des Einzelfalles objektiv verstehen musste, wobei der der Bestandskraft (Bindungswirkung) zugängliche Verfügungssatz zugrunde zu legen und zur Klärung seines Umfangs die Begründung des Bescheides zu berücksichtigen ist (vgl. hierzu bspw. Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 25. Juni 2008 - L 4 P 1/08 -, Rn. 38, juris mwN).

Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs gelangt die Kammer vorliegend in einer Gesamtwürdigung zu dem Ergebnis, dass die Beklagte mit dem streitigen Bescheid die Anerkennung eines Arbeitsunfalles abgelehnt hat. So hat sie in der Begründung des Ausgangsbescheides auf § 8 Abs. 1 SGB VII abgestellt und als Voraussetzung eines Arbeitsunfalles darauf verwiesen, dass der Unfall bei einer in § 2 SGB VII genannten Tätigkeit eintreten muss. Da die Beklagte weiter in der Begründung des Bescheides ausgeführt hat, der Kläger habe nicht in einem unfallversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bestanden, kann durch einen Laien hierdurch der Rückschluss gezogen werden, dass mit dem Bescheid die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Arbeitsunfalles abgelehnt werden. So haben die gesetzlichen Vertreter des Klägers den Bescheid dementsprechend auch tatsächlich verstanden (vgl. Widerspruchs begründung). Darüber hinaus hat die Beklagte auch in der Begründung des Widerspruchsbescheides klarstellend erklärt, mit dem Ausgangsbescheid die Anerkennung eines Arbeitsunfalles abgelehnt zu haben.

2. Die Klage ist begründet, da der Bescheid vom 15.12.2024 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21.3.2024 rechtswidrig ist und den Kläger in seinen Rechten verletzt.

a) Es kann dahinstehen, ob die Beklagte für den Erlass des Bescheides vom 15.12.2024 örtlich zuständig gewesen ist. Da es sich vorliegend um eine gebundene, und nicht um eine Ermessensentscheidung handelt, ist offensichtlich, dass die Verletzung die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat, weshalb der Bescheid nicht allein aus diesem Grund aufzuheben ist, § 42 Zehntes Sozialgesetzbuch (SGB X).

b) Die Klage ist aber begründet, weil es sich bei dem Ereignis vom 10.12.2023 um einen Arbeitsunfall gehandelt hat.

aa) Nach der Legaldefinition des § 8 Abs. 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 zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Für einen Arbeitsunfall eines Versicherten ist danach im Regelfall erforderlich, dass seine Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang), sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis - dem Unfallereignis - geführt (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungs begründende Kausalität).

Dabei müssen die versicherte Verrichtung zur Zeit des Unfalls, das Unfallereignis selbst sowie der Gesundheitsschaden im Überzeugungsgrad des Vollbeweises, also mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, nachgewiesen sein. Für die Nachweise der Ursachenzusammenhänge zwischen Verrichtung und Unfallereignis sowie zwischen Unfallereignis und Gesundheitsschaden gilt der Beweismaßstab der (hinreichenden) Wahrscheinlichkeit; die bloße Möglichkeit genügt nicht (vgl. Urteil des Senats vom 21. Mai 2015 - [L 6 U 1053/15](#) -, juris, Rz. 27). Der Gesundheitsschaden in diesem Sinne ist grundsätzlich jeder regelwidrige körperliche, geistige oder seelische Zustand, der unmittelbar durch die (von außen kommende, zeitlich begrenzte) Einwirkung rechtlich wesentlich verursacht wurde, die selbst rechtlich wesentlich durch die Verrichtung der versicherten Tätigkeit verursacht wurde. Von diesem zum Tatbestand des Arbeitsunfalles gehörenden Primärschaden sind diejenigen Gesundheitsschäden zu unterscheiden, die rechtlich wesentlich erst durch den Erstschaden verursacht (unmittelbare Unfallfolgen) oder sich in der Folge gegebenenfalls unter Hinzutreten weiterer Bedingungen entwickeln oder der versicherten Tätigkeit aufgrund von Spezialvorschriften wie § 11 Abs. 1 SGB VII zuzurechnen sind (mittelbare Unfallfolgen).

bb) Vorliegend war der Kläger am 10.12.2023 als Beschäftigter nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII i. V. m. § 7 Abs. 1 SGB IV bei der Beklagten gesetzlich unfallversichert.

Beschäftigung wird in § 7 Abs. 1 Satz 1 Siebtes Sozialgesetzbuch (SGB IV) definiert als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers, § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Ob der Betroffene Arbeiter, Angestellter oder Auszubildender ist, ist bedeutungslos, entscheidend ist vielmehr, ob er Arbeitnehmer ist, dh ob er - im Gegensatz zu den jedenfalls in dieser Eigenschaft nicht nach Nr 1 versicherten Selbständigen - eine abhängige, weisungsgebundene Tätigkeit ausübt (vgl. [BSG 8. 278](#); 10, 41; 13, 130; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 2 Rn. 6, beck-online).

Unter Zugrundelegung des „Fördervertrages“ ist die Kammer vorliegend zu der Überzeugung gelangt, dass der Kläger zum Unfallzeitpunkt ein Beschäftigungsverhältnis ausgeübt hat. Demnach war der Kläger sowohl in den Vereinsbetrieb des x.e.V. eingegliedert, als auch an dessen Weisungen gebunden. In § 1 Nr. 1 des Fördervertrages hat sich der Kläger verpflichtet, für „den Club“ den Fußballsport als Vertragsspieler im Sinne der Vorschriften der §§ 22 bis 26a der DFB-Spielordnung, die er ausdrücklich anerkannt hat, auszuüben. Der Kläger hat sich in § 1 Nr. 2 des Fördervertrages mehreren Statuten, Ordnungen und Reglementen mehrerer Verbände unterworfen und diese in ihrer jeweils gültigen Fassung ausdrücklich als für sich verbindlich anerkannt. Der Kläger hat sich darüber hinaus in § 3 Nr. 2h des Fördervertrages dazu verpflichtet, an allen Spielen und Lehrgängen des Clubs, an jedem Training - gleich ob allgemein vorgesehen oder besonders angeordnet -, an allen Spielerbesprechungen und an allen sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen; auch dann, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht kommt. Er hat sich auch dazu verpflichtet, seine sportliche Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Club einzusetzen und alles zu tun, um sie zu erhalten und zu steigern und alles zu unterlassen, was seine Leistungsfähigkeit und/oder das Ansehen des Clubs, der Verbände und des Fußballsports allgemein beeinträchtigen könnte (§ 1 Nr. 2 i). Im Falle einer im Rahmen der Tätigkeit als Vertragsspieler erlittenen Verletzung oder Erkrankung hat sich der Kläger gem. § 1 Nr. 2 j des Fördervertrages dazu verpflichtet, sich unverzüglich bei dem Clubarzt oder einem vom Club beauftragten Arzt vorzustellen und sich den sportmedizinisch und sporthierapeutisch indizierten Maßnahmen, die durch vom Club beauftragte Personen angeordnet werden, umfassend zu unterziehen. Eine Arbeitsunfähigkeit hat der Kläger demnach unverzüglich dem Club mitzuteilen und binnen drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung ergibt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Kläger verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine Folgebescheinigung vorzulegen. In § 1 Nr. 2 k hat sich der Kläger darüber hinaus dazu verpflichtet, die gegebenenfalls vom Club gestellte Kleidung (Spielkleidung, Clubanzüge, Reisekleidung, Trainings- und Spielschuhe sowie alle sonstigen Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände) mit der darauf vom Club angebrachten Werbung entsprechend der jeweiligen Weisung des Clubs zu tragen. Die trainingsfreie Zeit bestimmt nach § 7 des Fördervertrages der Trainer, ebenfalls bestimmt § 7 die Urlaubsregelungen. Ausgehend von diesen Bestimmungen ist für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit vorliegend kein Raum; bei der Tätigkeit des Klägers für den x.e.V. handelt es sich ohne Zweifel um eine abhängige Beschäftigung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII iVm § 7 Abs. 1 SGB IV.

cc) Für das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis ist die Wirksamkeit des zugrundeliegenden Vertragsverhältnisses nicht von Interesse; ein faktisches Arbeitsverhältnis steht einem Arbeitsvertrag im Hinblick auf den Versicherungsschutz gleich (vgl. [BSG 8. 278](#); 15, 56; 24, 29). Versicherungsrechtlich unschädlich sind somit beispielsweise Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit, das Dritte Sozialgesetzbuch (Verbot der Beschäftigung von nicht deutschen Arbeitnehmern ohne die erforderliche Erlaubnis) oder gegen das Ausländergesetz (HessLSG Ur v 13. 9.2007 - [L 3 U 160/07 ER](#) - juris = UV-Recht Aktuell 2007, 1163). Soweit die Beklagte daher die Anerkennung eines Arbeitsunfalles mit der Begründung verneint hat, eine versicherungspflichtige Beschäftigung scheide aus Gründen des Jugendarbeitsschutzes aus, dringt sie hiermit nicht durch. Zum einen ist ein Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorliegend nicht zwingend ersichtlich; denn der zum Unfallzeitpunkt 15-jährige Kläger besuchte zum damaligen Zeitpunkt nach den Angaben der Eltern in der mündlichen Verhandlung die 10. Klasse. Die Vollzeitschulpflicht (allgemeine Schulpflicht) endet in Baden-Württemberg aber in der Regel nach neun Schuljahren, unabhängig vom Alter des Kindes oder des Jugendlichen

(https://wm.badenwuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/publikationen/Arbeit/Flyer_Jugendarbeitsschutz_2021.pdf). Das selbe gilt für das Bundesland Hessen (https://verwaltungsportal.hessen.de/leistung?leistung_id=L100001_8968814): „Die Schulpflicht dauert in der Regel 9 Jahre und endet spätestens mit dem erfolgreichen Besuch der Jahrgangsstufe 9“. Demnach unterlag der Kläger zum Unfallzeitpunkt nicht mehr der Vollzeitschulpflicht und galt damit nicht als Kind, sondern als Jugendliche, § 2 ArbBSchG. Jugendliche dürfen bis zu acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, § 8 Abs. 1 ArbBSchG.

Aber selbst bei einem Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz läge vorliegend dennoch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII vor. Die von der Beklagten vorgenommene Einschränkung ist rechtswidrig (so ausdrücklich: Prof. Dr. Fischinger, SpuRt 2022, 286, beck-online: „Selbst ein tatsächlicher Verstoß gegen das ArbBSchG ändert nichts daran, dass sozialversicherungsrechtlich ein Beschäftigungsverhältnis besteht“ unter Verweis auf BSG [BeckRS 2000, 41327](#) (Rn. 27)). Für die Frage, ob sozialversicherungsrechtlich ein Beschäftigungsverhältnis besteht ist es unerheblich, welches Alter, Geschlecht und welche wirtschaftliche oder gesellschaftliche Stellung die handelnde Person hat. Auch Kinder können damit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder wie ein Beschäftigter tätig werden, wenn sie aus betrieblicher Sicht ernsthaft, ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten verrichten (BSG Urteil vom 30. 6. 1993 - [2 RU 40/92](#) - HV-Info 1993, 2215; BeckOGK/Lilienfeld, 1.7.2017, SGB VII § 2 Rn. 6b, beck-online; BSGUrt. v.13.8.2002 - [B 2 U 33/01 R](#), BeckRS2002, 41364 zu 8-jährigem). Damit kann Versicherungs- und Beitragspflicht sogar auch dann eintreten, wenn das zugrundeliegende Rechtsgeschäft zivilrechtlich nichtig ist, aber gleichwohl nichtselbständige Arbeit für einen anderen geleistet wird. Wie sich aus der Begründung des Gesetzentwurfs zu § 7 Abs. 1 SGB IV ergibt, unterscheidet diese Vorschrift zwischen dem Arbeits- und dem Beschäftigungsverhältnis. Es kommt für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht darauf an, ob ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden ist oder ob lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis vorliegt. Ein Beschäftigungsverhältnis iS des § 7 Abs. 1 SGB IV liegt jedenfalls auch vor, wenn bei Nichtigkeit des Arbeitsvertrages ein faktisches Arbeitsverhältnis besteht (BSG Ur. v. 10.8.2000 - [B 12 KR 21/98 R](#), BeckRS 2000, 41327 Rn. 27, beck-online). Nach Arbeits- oder Dienstaufnahme besteht im Arbeitsrecht auch bei Fehlerhaftigkeit des Rechtsgeschäfts ein sog fehlerhaftes oder faktisches Arbeitsverhältnis, das grundsätzlich nicht rückwirkend beseitigt werden kann. Soweit Arbeits- oder Dienstverträge etwa wegen Geschäftsunfähigkeit eines Vertragspartners (vgl. § 105 Abs. 1 BGB), Irrtumsanfechtung (§§ 119, 142 BGB) oder Formmangels (§ 125 Satz 1 BGB) nichtig, aber gleichwohl vollzogen worden sind, werden sie für die Vergangenheit arbeitsrechtlich wie fehlerfrei zustande gekommene behandelt. Gleiches gilt, wenn ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) oder die guten Sitten (§ 138 Abs. 1 BGB) vorliegt, bei dem die Rechtsordnung den Leistungsaustausch nicht schlechthin mißbilligt. Die Nichtigkeit kann dann nicht rückwirkend geltend gemacht werden; eine wirksame Anfechtung wirkt regelmäßig nur für die Zukunft ([BAGE 5. 159](#), 162 zur Anfechtung eines Arbeitsvertrages wegen verschwiegener Gefängnisstrafe; BSG Ur. v. 10.8.2000 - [B 12 KR 21/98 R](#), BeckRS 2000, 41327 Rn. 28, beck-online).

Schon im Zivilrecht kommt im Ergebnis den von den Vertragsparteien geschaffenen tatsächlichen Verhältnissen entscheidendes Gewicht zu, weil die vom Gesetz vorgesehene Nichtigkeitsfolge nicht interessengerecht wäre. Dieses trifft auch bei Beschäftigungsverhältnissen im Sozialrecht zu, die in erster Linie von den tatsächlichen Verhältnissen und nicht von Vereinbarungen abhängen. Der Versicherungsschutz wurde daher schon in den Anfängen des Sozialversicherungsrechts bejaht, wenn die Arbeitsleistung aufgrund eines nicht rechtsgültigen Vertrages erbracht worden war. Es besteht daher zumindest in Fällen, in denen das Arbeitsrecht von einem faktischen Arbeitsverhältnis ausgeht, kein Zweifel daran, dass die zivilrechtliche Fehlerhaftigkeit des Rechtsgeschäfts der Begründung eines versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht entgegensteht (so: BSG Ur. v. 10.8.2000 - [B 12 KR 21/98 R](#), BeckRS 2000, 41327 Rn. 30, beck-online mwN).

dd) Auch die übrigen Voraussetzungen für die Anerkennung als Arbeitsunfall liegen vor. Der Unfall ereignete sich während einer Fußballspiels, sodass die Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang). Bei dem Unfallereignis - Umknicken mit dem rechten Fuß bei einer Stop-and-Go Bewegung - handelte es sich zudem um ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis. Als Gesundheitsschaden besteht jedenfalls eine Knieinstabilität rechts (Durchgangsarztbericht vom 10.12.2023). Es ist auch hinreichend wahrscheinlich, dass das Unfallereignis den Gesundheitsschaden verursacht hat (vgl. Durchgangsarztbericht vom 10.12.2023).

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-03-13