L 9 U 3318/23

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
9
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 1 U 204/21
Datum
18.10.2023
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 9 U 3318/23
Datum
21.01.2025
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Ein Jugendlicher, der mit einem Fußballverein der Bundesliga einen "Fördervertrag" nach § 22 Nr. 7.1 der Spielordnung des DFB abschließt und sich damit verpflichtet, als "Vertragsspieler" unter anderem in einem Leistungszentrum des Vereins an allen vorgegebenen Trainings und Spielen teilzunehmen, nach drei Tagen Krankheit AU-Bescheinigungen vorzulegen, einen Urlaubsanspruch nach den Vorgaben des JArbSchG innehat und eine Vergütung von mindestens € 250,00 erhält, ist in dieser Eigenschaft ein Beschäftigter im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung.
2. Dies gilt auch für einen 15-jährigen Spieler, der die in seinem Bundesland geltende Vollzeitschulpflicht erfüllt hat. In diesem Fall verstößt die Beschäftigung als Vertragsspieler nicht gegen das JArbSchG. Dem Status als Beschäftigter steht nicht entgegen, dass eine Spielerlaubnis für Lizenz- und Erste Mannschaften nach § 6 Nr. 2 der Jugendordnung des DFB erst ab Vollendung des 16. Lebensjahrs erteilt werden kann.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 18. Oktober 2023 aufgehoben. Der Bescheid der Beklagten vom 5. November 2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21. Dezember 2020 wird aufgehoben. Es wird festgestellt, dass der Unfall des Klägers als Fußballspieler am 24. Oktober 2020 ein versicherter Arbeitsunfall war.

Die Beklagte erstattet die außergerichtlichen Kosten des Klägers in beiden Instanzen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Feststellung eines Arbeitsunfalls. Streitig ist zwischen den Parteien, ob er bei dem Unfall einer versicherten Verrichtung nachging.

Der Kläger ist 2005 geboren. Er besuchte seit September 2015 eine staatliche Realschule in Baden-Württemberg. Im Schuljahr 2020/2021 absolvierte er die 10. Klasse.

Er spielte Fußball in einem Verein, dessen erste Herrenmannschaft seit vielen Jahren in einer der Fußball-Bundesligen vertreten ist (im Folgenden: Verein).

Am 21.08.2019 schloss er, vertreten durch seine beiden Eltern, mit dem Verein einen „Fördervertrag“. Darin verpflichtete er sich, für den Verein „den Fußballsport als Vertragsspieler im Sinne der Vorschriften der §§ 22 bis 26a der DFB-Spieleordnung“ (DFB: Deutscher Fußball-Bund e.V., Sitz in F1) auszuüben (§ 1 Nr. 1). Er unterwarf sich (§ 1 Nr. 2 lit. a bis f) diversen Regularien des DFB, der FIFA und der UEFA (nationaler und internationale Fußballverbände). Er verpflichtete sich ferner unter anderem, seine Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Verein einzusetzen (§ 1 Nr. 2 lit. i), an allen Spielen und Lehrgängen des Vereins, an jedem Training, an allen Spielerbesprechungen und an allen sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen, und zwar auch dann, wenn ein „Mitwirken“ als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht komme; er werde alle Spiele bestreiten, soweit er hierfür nominiert und eingesetzt werde, wobei ein Anspruch auf Nominierung und Einsatz nicht bestehe (lit. h). Ferner musste der Kläger Zeiten der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich melden und binnen dreier Tage eine AU-Bescheinigung vorlegen und sich ggf. vom Vereinsarzt untersuchen und behandeln lassen (lit. j). Weiterhin sah der Vertrag vor, dass der Kläger „insbesondere“ bei den unter lit. h genannten Veranstaltungen „die gegebenenfalls vom (Verein) gestellte Kleidung (Spielkleidung, Clubanzüge, Reisekleidung, Trainings- und Spielschuhe sowie alle

sonstigen Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände) mit der vom (Verein) angebrachten Werbung „entsprechend der jeweiligen Weisung des (Vereins)“ zu tragen hatte. Die bereitgestellte Kleidung war pfleglich zu behandeln und bei einer Beendigung des Vertrags binnen 14 Tagen zurückzugeben (lit. k). In § 6 Nr. 1 des Vertrags verpflichtete sich der Verein, den Kläger fußballerisch und altersgerecht optimal zu fördern, insbesondere in einem von ihm nach den Richtlinien der DFL (Deutsche Fußball-Liga) unterhaltenen „Leistungszentrum“. Ergänzend bestimmte § 6 Nr. 3, dass der (Verein) eine funktionierende Kooperation von Schule und Club sicherzustellen zu habe, die zusätzliche Trainingseinheiten im Rahmen des Schulunterrichts vorsehe, und die sportliche Beanspruchung mit den schulischen Anforderungen zu koordinieren. In § 7 des Vertrags war geregelt, dass der Trainer des Vereins die trainingsfreie Zeit des Klägers bestimmen werde (Nr. 1), wobei (Nr. 2) der Verein dem Kläger 30 Werktage Urlaub je Kalenderjahr gewährte (die Urlaubsdauer war nach dem Lebensalter der minderjährigen Spieler gestaffelt). In § 8 Nr. 1 lit. a des Vertrags wurde ein „monatliches Grundgehalt“ auf „€ 250,00 netto“ festgesetzt (wobei nach lit. b alle Bezüge des Spielers Bruttobezüge waren). Vertragsbeginn sollte der 01.07.2020 sein. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vertrags wird auf Bl. 45 ff. der Akte der Beklagten Bezug genommen.

Ab dem 01.07.2020 nahm der Kläger an fünf Spielen des Vereins in der B-Junioren-Bundesliga Süd/Südwest teil. Bei dem Spiel am 24.10.2020 (einem Samstag) verletzte er sich bei einem Richtungswechsel das rechte Knie. Er stellte sich am 28.10.2020 bei dem Mannschaftsarzt K. vor, der am rechten Knie eine komplexe Läsion des Außenmeniskus, eine horizontale Läsion des HH (Hinterhorn) rechts und eine vertikale Rissbildung der Pars intermedia (mittlerer Teil des Meniskus) diagnostizierte (D-Arzt-Bericht vom 29.10.2020).

Die Beklagte erließ den an den Kläger gerichteten Bescheid vom 05.11.2020. Die Betreffzeile lautet: „Ablehnung eines Versicherungsfalls“, im Verfügungssatz lehnte die Beklagte „die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aufgrund des Ereignisses vom 24.10.2020“ ab. Der Kläger sei bei dem Unfall nicht versichert gewesen. Er habe nicht in einem unfallversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit dem Verein gestanden.

Unabhängig von dem Verfahren wegen des Unfalls des Klägers hatte die Beklagte am 23.10.2020 gegenüber dem Verein einen „Statusfeststellungsbescheid zum Unfallversicherungsschutz für bezahlte Sportlerinnen und Sportler für die Saison 2020/2021“ erlassen. Darin war für mehrere Dutzend Spieler aufgelistet, ob und ggf. bis oder ab wann sie als Beschäftigte eingestuft wurden. In einer Neufassung dieses Bescheids in Form eines Änderungsbescheids vom 05.11.2020 wegen der Nachmeldung eines Spielers wird der Kläger wird ohne Befristung in der Gruppe derjenigen aufgeführt, für die „bei gleichbleibenden vertraglichen und tatsächlichen Verhältnissen kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz“ bestehe. Zur Begründung war ausgeführt, Spieler wie der Kläger erhielten nicht regelmäßig € 250,01 monatlich und/oder auch keinen angemessenen Gegenwert für den zeitlichen Einsatz, der einen Betrag von € 9,35 brutto je Stunde für den Kernbereich der sportlichen Betätigung, nämlich Training und Wettkampf, nicht unterschreiten dürfe.

Der Kläger wurde am 16.11.2020 in einer Privatklinik arthroskopisch operiert. Die Klinik hatte einen Kostenvoranschlag über € 11.207,- zuzüglich Kosten der Unterbringung, Verpflegung und eventueller Wahlleistungen erstellt. Die gesetzliche Krankenkasse des Klägers lehnte die Übernahme der Kosten ab. Daraufhin übersandte der Verein den Kostenvoranschlag am 01.12.2020 der Beklagten mit der Bitte um Übernahme. Er teilte mit, der Kläger habe einen Betriebsunfall erlitten und habe operiert werden müssen, er sei nicht mehr vollzeitschulpflichtig gewesen. Beigefügt war ein Widerspruch des Klägers, vertreten durch seine Eltern, gegen den Bescheid vom 05.11.2020.

Die Beklagte erließ den zurückweisenden Widerspruchsbescheid vom 21.12.2020. Sie führte aus, für Unter-16-jährige stelle eine Sportausübung stets eine unversicherte Betätigung dar. Jugendliche gälten nach dem Jugendarbeitsschutzrecht als Kinder, solange sie der Vollzeitschulpflicht unterlägen. Die Beschäftigung von Kindern sei grundsätzlich verboten. Sie dürften deshalb nur „leichte Arbeiten“ verrichten. Dies sei nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften im Sport z.B. eine Tätigkeit als Balljunge. Da die Vollzeitschulpflicht in den Ländern unterschiedlich geregelt sei, sei der Beginn des Versicherungsschutzes bundeseinheitlich auf die Vollendung des 16. Lebensjahrs gelegt worden.

Hiergegen hat der Kläger am 20.01.2021 Klage zum Sozialgericht Freiburg (SG) erhoben. Er hat vorgetragen, er habe bei dem Verein ab Juli 2020 eine entgeltliche Beschäftigung ausgeübt. Hierzu hat er behauptet, sein Monatsgehalt habe tatsächlich € 251,00 brutto gleich netto betragen. Ferner hat er angegeben, er sei nicht mehr vollzeitschulpflichtig gewesen. Dazu hat er die „Bestätigung“ des Rektors seiner Schule vom 03.02.2021 vorgelegt, wonach er die Vollzeitschulpflicht entsprechend dem baden-württembergischen Schulgesetz bereits zum 31.08.2020 mit dem Ende des neunten Schuljahrs erfüllt habe.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten.

Sie hat zunächst unter Hinweis auf § 6 des Vertrags und auf die Satzung des Vereins ausgeführt, der Verein sei auf Grund seiner Verbandszugehörigkeit verpflichtet, ein Leistungszentrum zu unterhalten. Mit der Förderung von Nachwuchsspielern und ihrer Bindung durch den Fördervertrag erfülle der Verein in erster Linie seine eigenen Verpflichtungen aus dem DFL-Ligastatut und der Lizenzierungsordnung (LO). Danach müsse jeder Verein mindestens vier von ihm selbst ausgebildete Spieler später als Lizenzspieler unter Vertrag nehmen. Auch müsse er eine bestimmte Anzahl Nachwuchsmannschaften im Leistungsbereich (ab U16) nachweisen. Zur Ausbildung („leistungsorientiertes Training, Stabilisierung, Fußballspielen trainieren“) gehöre in diesen Nachwuchsmannschaften auch das Fußballspielen. Vor diesem Hintergrund sei der Gegenstand des Fördervertrags nicht die Beschäftigung gegen Entgelt, sondern die sportliche Ausbildung des Klägers gewesen. Auch habe es sich nicht um eine versicherte Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes gehandelt, denn darunter sei die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang zu verstehen. Ferner habe der Kläger mit dem Abschluss des Fördervertrags vor allem eigene Zwecke verfolgt, nämlich später ggf. als Lizenzspieler unter Vertrag genommen zu werden. Insgesamt habe er seinen Unfall daher nicht während einer Beschäftigung, sondern im Rahmen einer mitgliedschaftlichen Rechtsbeziehung zu dem Verein erlitten.

Im weiteren Verlauf hat die Beklagte auf ihre Ausführungen zum Jugendarbeitsschutz in ihrem Widerspruchsbescheid verwiesen. Ergänzend hat sie ausgeführt, nach § 6 Nr. 2 der DFB-Jugendordnung könne einem B-Junior, der im Rahmen der Talentförderung in einem Leistungszentrum Fußballspielen trainiere, erst mit Vollendung des 16. Lebensjahres eine Spielerlaubnis für die Lizenzmannschaft bzw. die erste Herren-Mannschaft erteilt werden. Der Jugendspielbetrieb in den Leistungszentren diene nach den Richtlinien des DFB (Anhang V zur Lizenzordnung) ausschließlich der Nachwuchsförderung. Deshalb betrage z.B. die Spieldauer für U16-Mannschaften jeweils nur 40 Minuten

je Halbzeit. Bei einem Vereinswechsel habe der neue Verein eine Ausbildungsentschädigung an den bisherigen zu leisten.

Auf Nachfrage des SG, ob es unstreitig sei, dass der fragliche Meniskusschaden rechtlich wesentlich auf den Unfall am 24.10.2020 zurückzuführen sei, hat die Beklagte die medizinischen Unterlagen der Behandlung des Klägers, insbesondere den Bericht über die Operation am 16.11.2020, und das Vorerkrankungsverzeichnis seiner gesetzlichen Krankenkasse beigezogen und beratungsärztlich auswerten lassen. In seiner Stellungnahme vom 26.04.2022 führte G1 hierzu aus, auf Grund der Befunde (insbesondere des MRT mit der Darstellung eines frischen bone bruise) und des Unfallmechanismus (verhakender Fuß und damit fixierter Unterschenkel bei Verdrehtrauma) sei mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit der Unfall die Ursache des erlittenen Gesundheitsschadens. Die Beklagte hat daraufhin den Ursachenzusammenhang mit Schriftsatz vom 02.05.2022 unstreitig gestellt.

Mit Urteil vom 18.10.2023, das im Einvernehmen beider Beteiligter ohne mündliche Verhandlung ergangen ist, hat das SG die Klage abgewiesen. Der Kläger sei zur Zeit des Unfalls keiner versicherten Verrichtung nachgegangen. Insbesondere habe er keine Beschäftigung ausgeübt. Eine Beschäftigung setze - unter anderem - voraus, dass der vermeintlich Beschäftigte eine eigene objektiv bestehende oder eine zulässigerweise angenommene Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zu Grunde liegenden Rechtsverhältnis erfüllen wolle und dass die Ergebnisse der Tätigkeit dem Unternehmen und nicht dem Beschäftigten selbst zugutekämen (Verweis auf § 136 Abs. 3 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch [SGB VII]). Bei dem Kläger seien die Pflichten des Klägers gegenüber dem Verein nicht deutlich über eine durch die Ausübung eines Mannschaftssports begründete Rechtsbeziehung hinausgegangen (wird ausgeführt). Er - der Kläger - habe allein einen eigenwirtschaftlichen Zweck verfolgt, ohne dass sein Spiel wesentlich dem wirtschaftlichen Interesse des Vereins gedient habe. Das Grundgehalt von € 250,00 sei derart gering, dass es kein Äquivalent zu den Pflichten des Klägers darstelle, sondern einer bloßen Aufwandsentschädigung gleichkomme. Abschließend hat das SG noch auf § 2 Nr. 2 der Jugendordnung des DFB verwiesen, auf die der Fördervertrag Bezug nehme, und wonach für den Versicherungsschutz vereinszugehöriger Jugendlicher bei Sportunfällen der Verein zu sorgen habe.

Gegen dieses Urteil, das ihm am 06. bzw. 27.11.2023 zugestellt worden ist, hat der Kläger am 30.11.2023 Berufung zum Landessozialgericht Baden-Württemberg erhoben. Er hat seine Behauptung erneuert, er habe tatsächlich € 251,00 monatlich verdient, und dazu eine „Lohn- und Gehaltsabrechnung“ für die „Periode 01.10.2023 - 31.10.2023“ vorgelegt, die am 20.01.2021 erstellt worden war und einen „Minijob“ mit einem Bruttogehalt von € 251,00 ausweist. Ferner weist der Kläger darauf hin, dass Verträge im Fußball mindestens für eine ganze Spielzeit geschlossen würden, die vom 01.07. bis zum 30.06. des Folgejahres dauere. Es müsse ausreichen, wenn der 16. Geburtstag in ein solches Jahr falle, weil ansonsten bei völlig identischen vertraglichen und tatsächlichen Verhältnissen davor und danach der Versicherungsschutz mitten in einer Saison beginne. Der Kläger beruft sich außerdem auf arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, wonach Förderverträge wie jener, den er geschlossen habe, durchgängig als Arbeitsverträge eingestuft worden seien. Hinsichtlich des Jugendarbeitsschutzes verweist er auf Bereichsausnahmen für den Profisport in § 16 Abs. 2 Nr. 9 und § 17 Abs. 2 Nr. 6 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Zu der Erwägung des SG, er habe vorrangig im eigenen Interesse gehandelt, beruft er sich auf finanzgerichtliche Rechtsprechung, wonach der Betrieb eines Leistungszentrums wie hier untrennbar mit der unternehmerischen Tätigkeit im Lizenzfußball verknüpft sei. Eine korrekte Subsumtion des Inhalts der einzelnen Bestimmungen des Fördervertrags unter die maßgeblichen tatsächlichen Kriterien (für eine Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII) hätte das SG veranlassen müssen, eine abweichende Entscheidung zu treffen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 18. Oktober 2023, S 1 U 204/21, aufzuheben und unter Aufhebung des Bescheids der Beklagten vom 5. November 2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21. Dezember 2020 festzustellen, dass das Ereignis vom 24. Oktober 2020 ein Arbeitsunfall war.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt vor, auch ein Entgelt von € 251,00 könne eine Aufwandsentschädigung darstellen, auch bei einer Anmeldung der Tätigkeit bei der Minijob-Zentrale. Auch wenn im Fußball Saisonverträge geschlossen würden, bleibe es dabei, dass eine Spielerlaubnis für Spiele der Lizenzmannschaft bzw. einer Herren-Mannschaft erst ab dem 16. Geburtstag erteilt werden könne; der Kläger habe am Tag seines Unfalls noch nicht über diese Erlaubnis verfügt. Außerdem sei der Gegenstand des Vertrags ohnehin nicht die Tätigkeit in einer bestimmten Mannschaft gegen Entgelt, sondern die fußballerische und altersgerechte Förderung in der Fußballschule des Vereins. Ferner, so die Beklagte, fehle es bei dem Kläger an einer für ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis notwendigen persönlichen Abhängigkeit, die über jene Weisungsgebundenheit hinausgehe, die bereits aus der Mitgliedschaft im Verein folge. Letztlich sei daran festzuhalten, dass das wirtschaftliche Interesse des Vereins nicht auf die sportlichen Leistungen des Klägers gerichtet gewesen sei, sondern den Betrieb des Leistungszentrums betroffen habe, das zu unterhalten er lizenzrechtlich verpflichtet sei, sowie auf die Ausbildung von Nachwuchsspielern, wofür er von der DFL eine Ausbildungshonorierung von bis zu € 79.200,- pro Spieler erhalten könne.

Auf Nachfrage des Senats hat die Beklagte am 07.11.2024 bestätigt, dass der Kläger nicht an dem Verwaltungsverfahren beteiligt gewesen war, das zum Erlass des „Statusfeststellungsbescheids“ vom 23.10./05.11.2020 geführt hat.

Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 07.11.2024, der Kläger mit Schriftsatz vom 08.11.2024 einem Urteil des Senats ohne mündliche Verhandlung zugestimmt.

Entscheidungsgründe

Der Senat entscheidet im Einvernehmen mit beiden Beteiligten nach § 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) durch Urteil ohne mündliche Verhandlung.

Die Berufung ist statthaft (§ 143 SGG), insbesondere war sie nicht nach § 144 Abs. 1 Satz 1 SGG zulassungsbedürftig, da der Kläger keine

Leistungen begehrt. Sie ist auch im Übrigen zulässig (§ 151 Abs. 1 SGG). Die Berufung ist auch begründet. Anders als das SG gelangt der Senat zu der Überzeugung, dass der Klage stattzugeben ist. Sie ist als Anfechtungs- und Feststellungsklage statthaft (§ 51 Abs. 1 Satz 1 SGG, die Feststellung eines Arbeitsunfalls ist dabei nach § 55 Abs. 1 Halbsatz 1 Nr. 1 SGG ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis, vgl. BSG, Urteil vom 02.12.2008 - B 2 U 17/07 R -, Rn. 9, juris). Ferner ist sie zulässig, insbesondere hat die Beklagte in dem angegriffenen Bescheid ausreichend deutlich die Feststellung eines Arbeitsunfalls abgelehnt (vgl. zu diesem Erfordernis BSG, Urteil vom 21.09.2010 - B 2 U 25/09 R -, Rn. 12, juris), was sich aus der Betreffzeile und aus dem Sinnzusammenhang des Verfügungssatzes ergibt. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat am 24.10.2020 einen Arbeitsunfall erlitten und kann daher verlangen, dass dieser gerichtlich festgestellt wird.

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. Zu diesen versicherten Tätigkeiten gehören nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI Verrichtungen als „Beschäftigter“.

Eine Beschäftigung ist nach § 7 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebenden (Satz 2). Eine Beschäftigung setzt danach voraus, dass sich der Verletzte in ein fremdes Unternehmen eingliedert und sich seine konkrete Handlung dem Weisungsrecht eines Unternehmers insbesondere in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtung unterordnet (vgl. nur BSG, Urteil vom 15.05.2012 - B 2 U 8/11 R - Rn. 31 ff., juris). Dabei kommt es auf die das Gesamtbild bestimmenden tatsächlichen Verhältnisse an. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Entscheidend ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urteil vom 23.04.2015 - B 2 U 5/14 R -, Rn. 14, juris).

Vor diesem Hintergrund setzt eine versicherte Verrichtung im Rahmen einer Beschäftigung voraus, dass der Verletzte zur Erfüllung objektiv bestehender oder unter Umständen auch nur angenommener Verpflichtungen aus dem von ihm begründeten Rechtsverhältnis (vgl. BSG, a.a.O.) eine eigene Tätigkeit in Eingliederung in das Unternehmen eines anderen zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse der Verrichtung dem Unternehmen 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 einer anderen Person und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass die eigene Tätigkeit unmittelbare Vorteile für das Unternehmen des anderen bringen soll.

Beschäftigungen sind von Rechtsverhältnissen als Mitglied eines Vereins abzugrenzen, schon deshalb, weil das Unfallversicherungsrecht für Verrichtungen im Rahmen einer Vereinsmitgliedschaft zum Teil eigene Versicherungstatbestände vorsieht (§ 2 Abs. 1 Nrn. 9, 10 SGB VII). Danach sind zunächst jene Verrichtungen - grundsätzlich - nicht als Beschäftigung einzustufen, derentwegen das Mitglied dem Verein beigetreten ist und deren rechtlicher Rahmen - einschließlich etwaiger Verpflichtungen zu bestimmten Verrichtungen - aus der Vereinssatzung oder anderen mitgliedschaftlichen Regelungen folgt (BSG, Urteil vom 13.08.2002, - B 2 U 29/01 R -, Rn. 21 f., juris; SG Frankfurt, Urteil vom 14.11.2019 - S 8 U 113/18 -, Rn. 63, juris) und daher im Wesentlichen für alle Vereinsmitglieder gilt. In einem Sportverein beispielsweise ist dies die Sportausübung, insbesondere Training, aber auch die Teilnahme an Spielen. Daneben stellen auch weitergehende Verrichtungen zu Gunsten des Vereins keine Beschäftigung dar, sofern sie im Wesentlichen auf Grund mitgliedschaftlicher Verpflichtungen ausgeübt werden. Sie stellen dann auch keine „Wie-Beschäftigung“ nach § 2 Abs. 2 SGB VII dar, da es an einem Abhängigkeitsverhältnis mangelt. Hierzu gehören vor allem geringfügige Arbeiten, die der Verein von seinen Mitgliedern erwarten kann, wie z.B. regelmäßige Unterstützung bei der Herrichtung und Reinigung von Sportplätzen, Verkauf von Eintrittskarten, Ordnungsdienste bei Veranstaltungen, Hilfestellungen bei Sportveranstaltungen („Balljungen“), Ausschank von Getränken bei Veranstaltungen und Ähnliches. Solche Tätigkeiten verlassen erst dann den Bereich mitgliedschaftlicher Verpflichtungen, wenn sich eine Arbeitsleistung von wirtschaftlichem Wert deutlich erkennbar vom Maß der Arbeitsleistung abhebt, welche die Vereinsmitglieder üblicherweise aufwenden (vgl. zu allem Bieresborn in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 3. Aufl. 2022, § 2 SGB VII, Rn. 631 ff.).

Für den Bereich des Sports, insbesondere des Amateur-Fußballs, hat das BSG vor diesem skizzierten rechtlichen Hintergrund entschieden, dass eine weisungsgebundene Eingliederung eines Fußballspielers dann gegeben ist, wenn er sich gegenüber dem Sportverein zur Erbringung fußballsportlicher Tätigkeiten nach Weisung verpflichtet hat, typischerweise gegen Zahlung eines Arbeitsentgelts im Sinne des § 14 SGB IV. An einer Beschäftigung fehlt es dagegen, wenn zwischen Sportler und Sportverein lediglich mitgliedschaftsrechtliche Bindungen bestehen (BSG, Urteil vom 27.10.2009 - B 2 U 26/08 R -, Rn. 19, juris; SG Leipzig, Urteil vom 07.07.2014 - S 23 U 20/11 -, Rn. 16, juris). Ein wesentliches Indiz (nicht jedoch eine zwingende Voraussetzung, vgl. BSG, Urteile vom 23.04.2015 - B 2 U 5/14 R -, Rn. 22f., vom 27.10.2009 - B 2 U 26/08 R -, Rn. 24, juris und vom 18.03.2003 - B 2 U 25/02 R -, Rn. 27) für eine Beschäftigung in diesem Sinne ist eine Bezahlung, die das Maß einer bloßen Aufwandsentschädigung überschreitet. Dagegen verbleibt es eher bei einer rein vereinsrechtlichen Rechtsbeziehung, wenn z.B. für die Teilnahme an Ligaspielen lediglich der Mitgliedsbeitrag erlassen und die Fahrtkosten erstattet werden (SG Frankfurt, a.a.O., Rn. 63, juris) und auch die übrigen allgemeinen Kriterien für das Vorliegen einer Beschäftigung nicht erfüllt sind.

Neben der Eingliederung, der Weisungsgebundenheit und der Frage der angemessenen Gegenleistung ist für die Einstufung einer Verrichtung als Beschäftigung auch die Motivation desjenigen relevant, der die Tätigkeit ausübt. Das Handeln des Verletzten muss (objektiv) seiner Art nach von Dritten beobachtbar und (subjektiv) - zumindest auch - auf die Erfüllung des Tatbestandes einer versicherten Tätigkeit ausgerichtet sein (sog. Handlungstendenz, vgl. BSG, Urteile vom 23.04.2015 - B 2 U 5/14 R - Rn. 12, und vom 15.05.2012 - B 2 U 8/11 R - Rn. 21 ff., juris). Demgegenüber geschehen z.B. Training und eine Ausbildung im Sinne des Ausbaus der sportlichen Fähigkeiten als typische Tätigkeiten in einem Sportverein ganz wesentlich im Interesse des Mitglieds und sind daher keine Beschäftigung. Dies gilt nicht nur für das vorbereitende Training, sondern z.B. auch für die Teilnahme an einem organisierten Spiel bzw. einen sonstigen Wettbewerb, wenn Trainingszwecke (ggf. mit der Freude am Spiel) im Vordergrund stehen. Die Grenze zu einer Beschäftigung ist erst dann erreicht, wenn organisierte Ligaspiele durchgeführt werden, bei denen nicht der sportliche Aspekt für den einzelnen Spieler im Vordergrund steht, sondern der Verein eigene, insbesondere kommerzielle Interessen verfolgt, etwa die Erzielung von Einnahmen (Eintrittsgelder, Werbeeinnahmen), und deshalb die Spieler einer Weisungsgebundenheit unterwirft und ggf. auch den Spielern eine Vergütung gewährt (abstellend auf das Gegenüber von sportlicher Betätigung als Selbstzweck und Verfolgung wirtschaftlicher Interessen von Verein und Sportler als ein Abgrenzungskriterium zwischen Freizeitgestaltung und Arbeit auch BAG, Urteil vom 10.05.1990 - 2 AZR 607/89 -, Rn. 49, juris).

Vor diesem Hintergrund kommt der Senat bei einer Prüfung des „Fördervertrags“ des Klägers vom 21.08.2019 zu der Überzeugung, dass dort Regelungen enthalten und Verpflichtungen begründet worden sind, die über eine rein mitgliedschaftliche Beziehung zu einem

Sportverein wesentlich hinausgehen. In diese Richtung weist bereits die Beschreibung des Klägers in § 1 Nr. 1 des Vertrags als „Vertragsspieler im Sinne der Vorschriften der §§ 22 bis 26a der DFB-Spieleordnung“. Ein bloßes Vereinsmitglied ist insoweit nicht als Vertragsspieler zu bezeichnen.

Dabei verkennt der Senat nicht, dass der Fördervertrag auch viele Regelungen enthält, die jenen Satzungsregeln entsprechen, die für „nur“ als Vereinsmitglieder tätig werdende Personen gelten (z.B. Tragen der Vereinskleidung, Unterlassung aller vereinsschädigenden Verhaltensweisen im Bereich Wetten, Doping oder im Umgang mit der Öffentlichkeit, Unterwerfung unter die Vereinsstrafgewalt). Auch z.B. die Übertragung der Rechte zur Vermarktung der sportlichen Einsätze auf den Verein (§ 5) hält sich noch im Rahmen vereinsrechtlicher Regelungen, da der Verein durch die Bereitstellung seiner Infrastruktur erst die Grundlage einer Vermarktung schafft.

Gerade in Bezug auf die sportliche Ausbildung in dem Leistungszentrum und hier vor allem auf die Teilnahme an Ligaspielen wie jenem, bei dem sich der Kläger verletzte, enthält der Vertrag dagegen überwiegend Regelungen, die einem Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis entsprechen.

Bereits die gesteigerte Pflicht des Klägers zur Teilnahme an Trainings und Spielen (§ 1 Nr. 2 lit. h) geht über jene Verpflichtungen hinaus, die ein Vereinsmitglied treffen. Insoweit hat zuletzt das LSG Niedersachsen-Bremen (Urteil vom 27.07.2021 - L 2 BA 26/21 -, Rn. 89, juris) entschieden, dass eine Verpflichtung zur Teilnahme an „allen Spielen und Lehrgängen“, an „allen Spielerbesprechungen“, am Training, und zwar sowohl am „allgemein vorgesehenen“ als auch an „besonders angeordneten“ Trainingsterminen, sowie an den „sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen“ für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis spricht. Dem schließt sich der Senat an. Auch die Verpflichtungen im private Bereich, die keinen Bezug zum Verein aufweisen, insbesondere die Pflicht zu einem gesunden Lebenswandel zum Erhalt der sportlichen Leistungsfähigkeit (§ 1 Nr. 2 lit. j Unterabs. 1), sind eher nur in Arbeitsverträgen zu erwarten und deuten darauf hin, dass der Verein diese Leistungsfähigkeit des Klägers als wirtschaftlichen Wert ansieht und daraus ggf. wirtschaftlichen Nutzen ziehen will. Ganz typisch für einen Arbeitsvertrag bzw. eine Beschäftigung ist zudem die Pflicht, bei Erkrankung eine ärztliche AU-Bescheinigung vorzulegen (§ 1 Nr. 2 lit. j Unterabs. 2). Auch die Urlaubsregelung mit grundsätzlich 30 Tagen je Kalenderjahr (§ 7 Nr. 2) entspricht den allgemeinen Vorschriften des Arbeits- und Tarifvertragsrechts und (wie sich durch den hier enthaltenen Verweis auf „die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen“ ergibt) des BUrlG und ggf. des JArbSchG. Die konkrete Staffelung der Urlaubstage nach dem Lebensalter der Fußballspieler entspricht dabei wortgleich der Regelung in § 19 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG, die ausdrücklich nur für Beschäftigungsverhältnisse gilt. Der Senat konnte sich auch nicht davon überzeugen, dass diese Regelungen in einer Weise nicht „gelebt“ wurden, dass die vertragliche Absprache hinter ihrer tatsächlichen Ausgestaltung zurückgetreten wäre. Immerhin war der Vertrag erst zum 01.07.2020 in Kraft getreten und die Saison hatte gerade erst begonnen, sodass es nicht überraschend erscheint, dass der Kläger vor dem Unfall noch keinen Urlaub begehrt hatte. Jedenfalls hatte der Kläger einen geregelten Urlaubsanspruch und war für die anderen Zeiten grds. zur Leistungserbringung Arbeit verpflichtet.

Maßgeblich ist aus Sicht des Senats auch die Vergütung. Dabei übersieht der Senat nicht, dass die ursprüngliche Version des Vertrags (§ 8 Nr. 1 lit. a) € 250,00 nannte. Der Senat geht jedoch davon aus, dass € 251,00 vereinbart waren (vgl. auch die Hinweise vom 21.10.2024). Dies ergibt sich aus der Gehaltsabrechnung für Oktober 2020 vom 20.01.2021. Damit lag die Vergütung auch höher als bei jenen € 250,00, auf die die Beklagte in dem von ihr erlassenen „Statusfeststellungsbescheid zum Unfallversicherungsschutz für bezahlte Sportlerinnen und Sportler für die Saison 2020/2021“ vom 23.10. bzw. 05.11.2020 selbst als Grenze zu einer versicherten Beschäftigung abgestellt hat.

In jedem Falle handelte es sich bei dieser Vergütung aus Sicht des Senats um mehr als eine (pauschalierte) Aufwandsentschädigung. Aus der Absprache, es handele sich um ein „Grundge-halt“, entnimmt der Senat, dass diese Vergütung z.B. auch für Zeiten der Krankheit oder des - bereits erwähnten - Urlaubs fortgezahlt werden sollte, also in Zeiten, in denen dem Kläger gar kein Aufwand entstand. Ferner ist in § 8 Nr. 2 der DFB-Spielordnung, die den Fördervertrag des Klägers prägt, ausdrücklich eine „über die nachgewiesenen Auslagen hinaus(gehende) Vergütung“ (Hervorhebung nur hier) von € 250,00 als Grenze zwischen Amateuren und Vertragsspielern vorgesehen. Und letztlich überstieg die Vergütung des Klägers die Grenze einer (steuerfreien) Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26 EStG von damals € 2.400,00 und heute € 3.000,00 im Kalenderjahr (vgl. zur Anknüpfung an die Regelungen über steuerfreie Aufwandsentschädigungen für Ausbilder und Trainer auch für Vereinsspieler BFH, Urteil vom 23.10.1992 - VI R 59/91 -, Rn. 14, juris). Dementsprechend wies auch der Vertrag ausdrücklich auf die Einkommensteuerpflicht des Gehalts hin.

Auch aus der Sicht des Vereins auf der anderen Seite war der Abschluss des Fördervertrags mit dem Kläger auf eigene, wirtschaftliche Ziele gerichtet. Der Kläger hat zutreffend darauf hingewiesen, dass das Leistungszentrum, in dem er ausgebildet wurde, nach den Richtlinien der DFL für die kommerzielle Teilnahme des Vereins an den Spielen der Bundesliga verpflichtend war, dass bereits während der Laufzeit des Fördervertrags Ablösesummen erzielt werden konnten und vor allem, dass der Kläger bei kommerziellen Veranstaltungen als Spieler eingesetzt werden konnte. Insbesondere war ein Einsatz in Ligaspielen wie jenem vom 24.10.2020, bei dem sich der Kläger verletzte, als Beschäftigung einzustufen. Der Verein zog aus solchen Spielen Gewinne, sei es durch Eintrittsgelder, Werbeeinnahmen oder die Erlöse etwaiger Vermarktungen. Dabei verkennt der Senat nicht, dass andere Teile der Tätigkeit des Klägers in dem Jugendleistungszentrum des Vereins eher seiner eigenen Ausbildung und Leistungssteigerungen dienten (ohne deshalb ein Berufsausbildungsverhältnis zu sein).

Der Senat sieht sich bei dieser Einordnung des Fördervertrags als Beschäftigungsverhältnis im Einklang mit der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, die insoweit ein Arbeitsverhältnis annimmt (LAG Mecklenburg-Vorpommern, a.a.O., Rn. 48, juris; nachgehend BAG, Urteil vom 25.04.2013 - 8 AZR 453/12 - Kläger dort war ebenfalls ein zum Zeitpunkt des Vertragsspielervertragsabschlusses 15-jähriger, der zu soweit ersichtlich vergleichbaren Bedingungen am Trainings- und Ausbildungsprogramm eines Profifußballvereins teilnahm und für diesen in der Juniorenbundesliga spielte).

Entgegen der Ansicht der Beklagten steht auch das Alter des Klägers von 15 Jahren zur Zeit des Unfalls der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses nicht entgegen:

Zum einen verstieß der Einsatz des Klägers an jenem Tage nicht gegen jugendarbeitsschutzrechtliche Bestimmungen. Es lag keine rechtswidrige Kinderarbeit vor. Der Kläger war nach § 2 Abs. 2 JArbSchG bereits Jugendlicher. Er stand auch nicht mehr nach § 2 Abs. 3 JArbSchG einem Kind gleich, denn er unterlag nicht mehr der Vollzeitschulpflicht. Dies ist durch die Vorlage der Bescheinigung seiner Schule nachgewiesen. Es ist auch kein rechtlicher Ansatzpunkt ersichtlich, einheitlich bundesweit für jugendliche Fußballspieler - fiktiv - den 16.

Geburtstag als Grenze der Vollzeitschulpflicht vorzusehen. Der Beklagten fehlt für eine solche Festlegung die Regelungskompetenz. Eine allgemeine Grenze von 16 Jahren für die Beschäftigung Jugendlicher ergibt sich auch nicht aus einer autonomen Auslegung des § 2 Nr. 1 SGB VII oder des JArbSchG. Dem Bundesgesetzgeber war bei Erlass des § 2 Abs. 3 JArbSchG bewusst, dass die Regelungen der Vollzeitschulpflicht den Ländern obliegen. Gleichwohl hat er an diese Regelungen angeknüpft und keine allgemeine Altersgrenze vorgesehen. Auch im Vergleich mit anderen Regelungen erschiene es nicht nachvollziehbar, warum ein 15-jähriger (und deshalb erwerbsfähiger, vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II) Jugendlicher, der nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegt, keine Beschäftigung eingehen dürfte. Der Kläger unterlag daher jugendarbeitsschutzrechtlich nur den Regelungen für Jugendliche. Insoweit erkennt der Senat keinen Rechtsverstoß. Insbesondere durfte er ausnahmsweise an einem Samstag eingesetzt werden, § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 9 JArbSchG. Da demnach keine Verletzungen des Jugendarbeitsschutzes vorliegen, muss der Senat nicht entscheiden, ob bei einem solchen Verstoß überhaupt von einer Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses und in der Folge von einer Unwirksamkeit des Beschäftigungsverhältnisses auszugehen wäre (ablehnend zum Arbeitsverhältnis LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.09.2011 - 5 Sa 19/11 -, Rn. 54, juris).

Ebenso schließen die Regelungen des DFB nicht aus, dass bereits ein 15-jähriger Fußballspieler beschäftigt ist. Dies gilt unabhängig von der Rechtsnatur dieser zivilrechtlichen, nur zwischen den Mitgliedern des DFB bzw. den Teilnehmern der DFL geltenden Richtlinien. Es trifft zwar zu, dass frühestens ab dem 16. Geburtstag eine Spielerlaubnis für eine Lizenzmannschaft bzw. der ersten Herrenmannschaft erteilt werden kann (§ 6 Nr. 2 Abs. 4 der DFB-Jugendordnung). Aus der Sicht des Senats maßgeblich ist aber nicht die Grenze zu den Lizenz- und den ersten Herrenmannschaften, sondern die Grenze zwischen Amateuren und Vertragsspielern, auch wenn diese in Mannschaften unterhalb der Lizenzebene eingesetzt werden. Eine - erneute - relevante Änderung des Status eines Spielers ergäbe sich allenfalls dann, wenn ab seinem 16. Geburtstag eine solche Lizenz tatsächlich erteilt würde. Die bloße Möglichkeit zum Erhalt einer solchen Spielerlaubnis ist dem nicht gleichzustellen. Dies gilt umso mehr in einer Situation wie hier, wo der 16. Geburtstag mitten in eine Saison und damit in einen laufenden Fördervertrag fällt. Der Senat folgt hier der Argumentation der Klägerseite, dass es keinen rechtlichen Ansatz dafür gibt, bei einem gleichbleibenden Vertragsverhältnis und auch sonst unter gleichbleibenden - tatsächlichen - Umständen ein Beschäftigungsverhältnis erst ab dem 16. Geburtstag anzunehmen.

Letztlich kann der Senat dem Hinweis des SG nicht folgen, ein Beschäftigungsverhältnis sei deshalb nicht anzunehmen, weil der Versicherungsschutz für jugendliche Vereinsfußballspieler nach § 2 Nr. 2 der DFB-Spieleordnung den Vereinen die Pflicht auferlegt, für den Versicherungsschutz bei Sportunfällen zu sorgen. Diese Regelung knüpft ausdrücklich an die „Vereinszugehörigkeit“ an, gilt also für alle Spieler, die lediglich auf Grund ihrer Mitgliedschaft an Spielen teilnehmen. Im Falle des Klägers geht es aber um die Frage, ob (ggf. neben dieser mitgliedschaftlichen Rechtsbeziehung) auch eine Beschäftigung vorlag, weil er im Sinne der §§ 22 ff. der Spielordnung als Vertragsspieler eingesetzt war. Nur auf diese Vorschriften der DFB-Spielordnung nimmt der Fördervertrag auch Bezug.

Der Unfall am 24.10.2020 geschah bei einer Verrichtung, die auf die Erfüllung des Tatbestandes einer versicherten Tätigkeit gerichtet war. Denn der Kläger hat mit der Teilnahme an dem Ligaspiel, bei dem er sich die Knieverletzung zuzog, sowohl nach seinem Willen als auch nach außen erkennbar (objektivierte Handlungstendenz, s.o.) eine Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis (vgl.1 Nr. 2 lit. h Fördervertrag) erfüllt. Dass - unter der Voraussetzung, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorliege - ein Arbeitsunfall anzunehmen ist, hat die Beklagte in der ersten Instanz anerkannt (Schriftsatz vom 02.05.2022). Insbesondere liegt auch ein Gesundheitsschaden vor, der mit Wahrscheinlichkeit auf den Unfall bei dem Fußballspiel als wesentlicher Ursache beruht. Dies ergibt sich aus der Stellungnahme des Beratungsarztes G1 vom 26.04.2022, wobei an dieser Stelle offenbleiben kann, welche Verletzungen im Knie des Klägers im Einzelnen auf den Unfall zurückzuführen sind. Für die Bejahung eines Arbeitsunfalls reicht es aus, dass überhaupt eine Verletzung entstanden ist.

Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens in beiden Instanzen beruht auf § 193 SGG.

Gründe für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor. Insbesondere stellen sich keine Rechtsfragen mit grundsätzlicher Bedeutung. Dies gilt auch für die Frage, ob ein Fördervertrag, wie ihn hier der Kläger und der Verein abgeschlossen haben, als Beschäftigungsverhältnis einzustufen ist. Fragen der Auslegung von Verträgen sind stets einzelfallbezogen, auch wenn es sich um weit verbreitete oder vorformulierte Verträge handelt (vgl. BSG, Beschluss vom 11.03.2021 - B 11 AL 47/20 B -, Rn. 3, juris).

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-02-12