# L 3 U 46/17

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Potsdam (BRB)
Aktenzeichen
S 2 U 142/13
Datum
16.02.2017
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 3 U 46/17
Datum
16.05.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung wird zurückgewiesen. Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt gegenüber der Beklagten die Feststellung eines Ereignisses als Arbeitsunfall.

Der 1983 geborene Kläger war aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 15. Juli 2010 für die Zeit vom 01. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2012 beim Sportverein B (Verein) als Fußballspieler (Torhüter) angestellt. Nach § 1 Nr. 3 Satz 1 des Vertrags war der Spieler verpflichtet, an allen Spielen und Lehrgängen, am Training – sei es allgemein vorgesehen oder sei es besonders angeordnet -, an allen Spielerbesprechungen und sonstige der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dies galt nach Satz 2 auch, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler in der ersten Mannschaft nicht in Betracht kommt. Nach § 4 Nr. 1 des Vertrags bestimmt der Trainer mit Rücksicht auf den Spielplan die trainingsfreie Zeit.

Am 26. Juni 2012 gegen 12.00 Uhr zog sich der Kläger auf dem Vereinsgelände beim Torwarttraining eine Distorsion des linken oberen Sprunggelenks (OSG) zu, vgl. Durchgangsarztbericht von Dr. B vom 29. Juni 2012. Auf Anforderung der Beklagten vermerkte der Verein in der Unfallanzeige vom 05. Juli, dass der Vertrag mit dem Kläger seit dem 30. Juni 2012 ausgelaufen sei und seit dem 14. Mai 2012 kein Trainingsbetrieb bestanden habe. Ein mit dem damaligen Geschäftsführer des Vereins, dem Zeugen B am 18. Juli 2012 geführtes Telefonat der Beklagten ergab, dass Trainingsende für alle Drittligafußballer des Vereins Mitte Mai 2012 gewesen sei, der Kläger anschließend vom Training freigestellt worden sei, weil sein Vertrag nicht verlängert worden sei und am Unfalltag kein offizielles Training bzw. keine direktive Maßgabe bestanden habe, dass Training bzw. Torwarttraining stattfinden solle. Der Kläger habe ein eigenständiges Training mit dem Torwarttrainer R durchgeführt. Es habe keine Vereinsvorgabe zum Training gegeben.

Der Kläger ließ unterdessen durch seinen mittlerweile mandatierten Prozessbevollmächtigten vortragen, nicht vom Training freigestellt worden zu sein. Dem Verein sei das besagte Training bekannt gewesen und bei ihm angemeldet gewesen. So habe der Geschäftsstellenmitarbeiter L in Absprache mit dem Torwarttrainer Rdarum gebeten, für das Torwarttraining den Kunstrasenplatz zu nutzen, um den zum damaligen Zeitpunkt ruhenden Rasenplatz zu schonen und nicht zu beschädigen. Unter dem 31. Januar 2013 teilte der Zeuge B der Beklagten schriftlich mit, dass der Vertrag des Klägers zum 30. Juni 2012 ausgelaufen sei, die Saison bereits im Mai beendet gewesen sei. Vor dem Urlaub sei dem Kläger dies mitgeteilt worden und er sei, wie üblich ab dem 01. Juni 2012 mündlich freigestellt worden. Am 26. Juni 2012 habe kein offizielles Training stattgefunden. Daraufhin holte die Beklagte unter dem 04. Februar 2013 eine Auskunft beim Zeugen R ein. Dieser beantwortete die von der Beklagten gestellten Fragen dahingehend, dass am 26. Juni 2012 kein offizielles Mannschafts- bzw. Torwarttraining stattgefunden habe, es sich seiner Kenntnis entziehe, ob der Kläger mündlich vom Training freigestellt worden sei, und das Training den Zweck gehabt habe, den Kläger als Leistungssportler generell fit zu halten.

Die Beklagte lehnte mit Bescheid vom 18. Juni 2013 die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall ab, weil der Kläger im Zeitpunkt des Unfalls keiner versicherten Tätigkeit nachgegangen sei. Es fehle am erforderlichen inneren Zusammenhang. Die unfallbringende Verrichtung sei nach den beim Verein eingeholten Auskünften nicht dazu bestimmt gewesen, dem Verein zu dienen. Hiergegen erhob der Kläger am 21. Juni 2013 Widerspruch, welchen er mit Schriftsatz vom 09. Juli 2013 unter Beibehaltung seines bisherigen Vorbringens dahingehend begründete, dass die Angaben des Vereins zur Freistellung des Klägers sich widersprächen. Die Beklagte holte beim Zeugen L, dessen unter dem 11. September 2013 erstellte schriftliche Auskunft ein, wonach der letzte offizielle Termin das Spiel gegen SV W am 05. Mai 2012 gewesen sei. Der Trainer habe die Mannschaft über die anstehende Urlaubszeit unterrichtet. Urlaubsanträge hätten dafür nicht gestellt werden müssen. Es sei eine pauschale Freistellung der Mannschaft erfolgt. Genauso habe es sich mit dem Kläger verhalten. Zwischen dem

Saison- und Vertragsende müssten die Spieler dem Verein grundsätzlich nicht zur Verfügung stehen. Aufgrund des Vertragsendes und dem Beenden der Saison werde einem Training nur nach Rücksprache mit dem Cheftrainer zugestimmt. Dies betreffe vor allem die Zeit nach dem neuen Saisonstart, der häufig in das alte Vertragsjahr falle. Nach seinen Informationen habe der Zeuge R nur dem Kläger zur Verfügung gestanden. Aufgrund seiner Tätigkeit in der Geschäftsstelle sei er kein Trainingspartner des Klägers gewesen. Der offizielle Saisonstart für die Drittligasaison 2012/ 2013 sei der 11. Juni 2012 gewesen. Mit Schreiben vom 27. September 2013 ergänzte der Zeuge L seine Ausführungen dahingehend, dass eine Autorisierung zur Durchführung des Trainings ihm nicht bekannt sei. Vielmehr habe das Training der persönlichen Fitnesserhaltung des Klägers gedient, der ein freundschaftliches Verhältnis zum Zeugen R unterhalten habe. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 13. November 2013 als unbegründet zurück.

Der Kläger hat sein Begehren mit der am 09. Dezember 2013 zum Sozialgericht Potsdam (SG) erhobenen Klage weiterverfolgt. Er hat an seinem bisherigen Vorbringen festgehalten und ergänzend vorgetragen, dass er im Unfallzeitpunkt in arbeitsvertraglicher Bindung gestanden habe und das Ereignis in Ausübung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten und so geleisteten Dienste stattgefunden habe.

Das SG hat in der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2016 den Kläger persönlich angehört und die Zeugen B und R vernommen. Der Kläger hat vorgetragen, dass der Cheftrainier, damals DD, üblicherweise in einem Wochenplan die Trainingseinheiten festgelegt habe. Er habe für den 26. Juni 2012 seinen damaligen Arbeitgeber gebeten, das Training absolvieren zu dürfen, da ihm kurz vorher überraschenderweise mitgeteilt worden sei, dass sein Arbeitsvertag nicht verlängert werde. Um sich in optimaler Fitness zu halten, habe er um das Training gebeten. Er habe zusehen müssen, einen neuen Vertrag mit einem anderen Verein zu bekommen. Es treffe zu, dass das letzte Punktspiel am 05. Mai 2012 stattgefunden habe. Danach sei zunächst einmal die Sommerpause gekommen, für die es keine vorgeschriebenen Zeiten gegeben habe. Danach sei das Training wieder losgegangen, um sich auf die neue Saison vorzubereiten und sich fit zu halten. Er habe dann ab dem 01. August 2012 einen neuen Vertrag beim S bekommen. Beim alten Verein habe es zum neuen Saisonstart wiederum einen Wochentrainingsplan gegeben, der in der Kabine ausgehängt worden sei. Namen hätten auf dem Plan nicht gestanden. Es sei jedoch für ihn klar gewesen, dass der Plan nicht für ihn gegolten habe, weil ihm durch den damaligen Geschäftsführer B vom neuen Cheftrainer ausgerichtet worden sei, dass er mit ihm als Torwart nicht mehr plane. Gleichwohl sei es möglich gewesen, etwa an kurzfristig angesetzten Freundschaftsspielen teilnehmen zu müssen. Am 26. Juni 2012 habe nicht die ganze Mannschaft trainiert, sondern nur er mit dem hauptamtlichen Torwarttrainer. Es sei grundsätzlich so, dass der Torwart separat von der Mannschaft trainiere. Es hätten ab dem neuen Saisonstart am 11. Juni 2012 auch Mannschaftstrainings stattgefunden. Er selbst habe aber nur noch am 26. Juni 2012 trainiert. Ansonsten habe er den Fitnessraum des Vereins genutzt und sei im B Park laufen gegangen. Der neue Cheftrainer habe ihm bedeutet, dass sein Erscheinen beim Mannschaftstraining nicht erwünscht sei.

Der Zeuge B hat bekundet: Das Torwarttraining werde vom Cheftrainer festgelegt, manchmal auch vom Torwarttrainer. Es finde meistens im Rahmen des Mannschaftstrainings teil, aber auch im Rahmen des Einzeltrainings. Das letzte Wort habe immer der Cheftrainer. An die konkrete Trainingseinheit am 26. Juni 2012 könne er sich nicht wirklich erinnern. Aufgrund des zeitlichen Ablaufs müsse es so gewesen sein, dass es im Zeitraum stattgefunden habe, als der Vertrag des Klägers ausgelaufen sei. Theoretisch hätte der Kläger auch noch im Juni 2012 bei einem Spiel eingesetzt werden können. Praktisch sei es eher unrealistisch gewesen, weil dann bereits das Training für die neue Saison beginne. Die Freistellung des Klägers sei so gemeint gewesen, dass es eben in der Regel nicht verlangt werde, dass ein Spieler, dessen Vertrag nicht verlängert werde, für die neue Saison am neuen Mannschaftstraining teilnehme. Es sei völlig unüblich, dass in der kurzen Zeit zwischen Urlaub und Trainingsbeginn für die neue Saison noch Spiele stattfänden, an denen ein Spieler, dessen Vertrag nicht verlängert werde, teilnehme und auch, dass dieser Spieler noch mittrainiere. Was genau der neue Cheftrainer dem Kläger gegenüber geäußert habe, sei ihm nicht erinnerlich. Wer dem Kläger genau wann mitgeteilt habe, dass er vom Training freigestellt werde, und dass sein Vertrag nicht verlängert werde, erinnere er ebenfalls nicht. Es obliege jedem professionellen Fußballspieler, sich fit zu halten. Wenn er allerdings freigestellt gewesen sei, dann habe er nicht mehr an dem offiziellen Mannschaftstraining teilnehmen müssen.

Der Zeuge R ist zwar zur Sache vernommen worden. Infolge eines technischen Defekts ist die Vernehmung jedoch nicht aufgezeichnet worden.

Das SG hat – mit Einverständnis der Beteiligten im Wege schriftlicher Entscheidung - mit Urteil vom 16. Februar 2017 die Klage abgewiesen. Das Gericht sei zur Überzeugung gelangt, dass beim Training am 26. Juni 2012 die objektive Handlungstendenz des Klägers nicht auf die Erfüllung des gesetzlichen Versicherungstatbestands als Beschäftigter gerichtet gewesen sei. Zwar habe er noch in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Er habe aber am besagten Tag weder eine aus dem Arbeitsverhältnis fließende Rechtspflicht erfüllt noch habe er die darauf gerichtete Willensausrichtung gehabt, dass diese Tätigkeit unmittelbare Vorteile für den Verein bringen würde. Das Training habe nach der Urlaubszeit stattgefunden. Dem Kläger sei bereits zuvor mitgeteilt worden, dass das Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde. Nach seinen mit den Bekundungen des Zeugen B übereinstimmenden Angaben werde das offizielle Torwarttraining für die jeweilige Saison durch den zuständigen Cheftrainer festgelegt. Demgegenüber habe der Kläger selbst angegeben, dass der neue Trainer ihm bedeutet habe, dass sein Erscheinen beim Mannschaftstraining nicht erwünscht sei. Er selbst habe den Zeugen R um das Torwarttraining gebeten, um sich im Hinblick auf ein neues Engagement bei einem anderen Verein fit zu halten.

Der Kläger hat gegen das ihm am 23. Februar 2017 zugestellte Urteil am 09. März 2017 Berufung eingelegt. Er vertieft sein bisheriges Vorbringen dahingehend, dass es offensichtlich nicht zutreffe, dass er das Training aus eigenwirtschaftlichen Interessen durchgeführt habe. Er habe damit nicht nur die vertragliche Pflicht gehabt, u.a. durch Training den Fußballsport als Arbeit auszuüben, sondern er habe insbesondere auch das Recht gehabt, entsprechend dem Vertrag beschäftigt zu werden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Potsdam vom 16. Februar 2017 sowie den Bescheid der Beklagten vom 18. Juni 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13. November 2013 aufzuheben und festzustellen, dass das Ereignis vom 26. Juni 2012 ein dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegender Arbeitsunfall war.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten und beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen und inhaltlich Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 18. Juni 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13. November 2013 ist rechtmäßig und beschwert den Kläger nicht. Das Ereignis vom 26. Juni 2012 war kein Arbeitsunfall.

Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 des Siebten Buchs des Sozialgesetzbuchs (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 daher voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb "Versicherter" ist. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität) (vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2015 – B 2 U 5/14 R –, zitiert nach juris Rn. 11).

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Zwar bestand mit der arbeitsvertraglich fortbestehenden Beschäftigung des Klägers beim Verein eine grundsätzlich versicherte Tätigkeit, vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII. Es liegt aber im unfallbringenden Verhalten des Klägers keine versicherte Verrichtung. Eine Verrichtung ist im vorliegenden Zusammenhang jedes konkrete Handeln eines Verletzten, das (objektiv) seiner Art nach von Dritten beobachtbar und (subjektiv) - zumindest auch - auf die Erfüllung des Tatbestandes der jeweiligen versicherten Tätigkeit ausgerichtet ist (sog. Handlungstendenz) (vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2015 – B 2 U 5/14 R –, zitiert nach juris Rn. 12). Eine nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherte Tätigkeit als Beschäftigter liegt dementsprechend 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 des Vierten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IV)) zu dem Zweck verrichtet, dass die Ergebnisse der 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 i.S.d. § 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 zu Grunde liegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen, oder der Verletzte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2015 – B 2 U 5/14 R –, zitiert nach juris Rn. 14).

Hieran gemessen fehlt es an der erforderlichen, versicherungsbegründenden Handlungstendenz. Bei der unfallbringenden Verrichtung des Klägers war die objektivierte Handlungstendenz zunächst einmal nicht auf die Erfüllung einer arbeitsvertraglichen Hauptpflicht gerichtet, schon weil hier keine vertragsgemäß geschuldete Arbeits- oder Dienstleistung vorlag (vgl. BSG, Urteil vom 15. Mai 2012 – B 2 U 8/11 R –, zitiert nach juris Rn. 44). Mit der Durchführung des Trainings am 26. Juni 2012 erbrachte der Kläger keine dem Verein gegenüber geschuldete Arbeitsleistung. Dies ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag vom 15. Juli 2010. Nach § 1 Nr. 3 Satz 1 des Vertrags verpflichtet sich der Spieler, an allen Spielen und Lehrgängen, am Training – sei es allgemein vorgesehen oder sei es besonders angeordnet -, an allen Spielerbesprechungen und sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dies galt nach Satz 2 auch, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler in der ersten Mannschaft nicht in Betracht kommt. Nach § 4 Nr. 1 des Vertrags bestimmt der Trainer mit Rücksicht auf den Spielplan die trainingsfreie Zeit. Hiervon ausgehend war der Kläger vertraglich nicht verpflichtet, das Training am 26. Juni 2012 durchzuführen. Es ist weder etwas dafür vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass das unfallbringende Training allgemein vorgesehen oder besonders angeordnet war. Der Kläger selbst hat vorgetragen, dass der neue Cheftrainer ihn nicht mehr einsetzen bzw. ihn nicht beim Training dabeihaben wollte. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung angegeben, dass der in der Kabine ausgehängte Wochenplan nicht für ihn gelten sollte. Hierzu passt, dass der Zeuge R im Verwaltungsverfahren unmissverständlich angab, dass am Unfalltag weder ein offizielles, seitens des Vereins angeordnetes Mannschafts- noch Torwarttraining stattfand, sondern das Training allein dem Zweck diente, dass sich der Kläger als Leistungssportler fit hielt. Eine vertragliche, ggf. durchsetzbare (Haupt-) Pflicht, sich allgemein fit zu halten, findet sich im Arbeitsvertrag indes gerade nicht. Dementsprechend ist umgekehrt auch der vom Kläger ins Feld geführte Beschäftigungsanspruch nicht tangiert. Einen solchen hätte der Kläger ggf. im Hinblick auf die Teilnahme an einem gemäß § 1 Nr. 3 des Arbeitsvertrags allgemein vorgesehenen oder besonders angeordneten (Mannschafts-) Training gehabt, wohingegen es sich hier um ein selbst initiiertes Training handelte.

Auch erfüllte der Kläger im Zeitpunkt des Unfalls keine Nebenpflicht. Als Nebenpflichten kommen vor allem die Mitwirkungspflichten des Beschäftigten als Gläubiger von Leistungspflichten des Unternehmers (§§ 293 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)) und die Pflichten zur Rücksichtnahme auf dessen Rechte, Rechtsgüter und Interessen in Betracht. Arbeitsrechtlich muss jeder Vertragspartner seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis so erfüllen, seine Rechte so ausüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Vertragspartners so wahren, wie dies unter Berücksichtigung der wechselseitigen Belange verlangt werden kann. Auch für den Beschäftigten zählt dazu die sog. Treuepflicht, sich im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses so zu verhalten, dass Leben, Körper, Eigentum und sonstige absolute Rechtsgüter des Unternehmers nicht verletzt werden vgl. (BSG, Urteil vom 15. Mai 2012 – B 2 U 8/11 R –, zitiert nach juris Rn. 46).

Hierunter mag zwar grundsätzlich auch die Pflicht eines Profi-Sportlers fallen, sich generell fit zu halten. Da aber allein schon nach dem klägerischen Vorbringen – unstreitig - eine Vertragsverlängerung nicht in Betracht kam, der Arbeitsvertrag vor Aufnahme des Spielbetriebs der nächsten Saison auslaufen sollte und der Kläger vom neuen Cheftrainer zudem auch schon vom Mannschaftstraining ausgeschlossen war, konnte im Sich-fit-halten jedenfalls damals nicht die Erfüllung einer gerade gegenüber dem bisherigen Verein bestehenden

Nebenpflicht zu erkennen sein. Vielmehr begab sich der Kläger freiwillig, d.h. ohne eine entsprechende gegenüber dem Verein bestehende Verpflichtung in den unternehmerischen Gefahrenbereich, um daraus unmittelbar nur eigene Vorteile zu erlangen (sog. eigenwirtschaftliche Verrichtung). Es ging ihm – auch dies ergibt sich unmissverständlich aus seinem eigenen tatsächlichen Vorbringen - objektiv nur noch darum, die körperlichen und sportlichen Voraussetzungen für eine etwaige Beschäftigung bei einem anderen Verein zu schaffen oder zu erhalten. Dies wird durch die Beschäftigtenversicherung indes gerade nicht versichert. Denn sie soll nur gegen solche Gefahren begründet werden, denen der Beschäftigte wegen der Ausübung seiner Beschäftigung im fremden Gefahrenbereich, nicht aber aus eigenem Entschluss in Verfolgung nur eigener Belange ausgesetzt ist. Haupt- und Nebenpflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis sind also nur solche, die das Zusammenwirken des Unternehmers mit dem Beschäftigten zur Förderung der Unternehmenszwecke betreffen (vgl. BSG, a.a.O., Rn. 53 ff.).

Der Kläger nahm die objektiv nicht geschuldete Handlung auch nicht vor, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen. Denn er durfte nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung nicht annehmen, ihn treffe eine solche Pflicht. Der Verletzte verrichtet eine Beschäftigung i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII auch dann, wenn er in der vertretbaren, aber objektiv irrigen Annahme handelt, dazu aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet zu sein. Die Annahme dieser Pflicht ist vertretbar, wenn der Beschäftigte nach den besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung (ex ante) und nach Treu und Glauben annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht. Die durchgeführte Verrichtung muss objektiviert darauf ausgerichtet sein, die angenommene Pflicht zu erfüllen. Dementsprechend ist die Verrichtung einer Beschäftigung i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII zu bejahen, wenn ein Versicherter aus gutem Grund der Auffassung sein konnte, sich "betriebsdienlich" zu verhalten. Daher liegt bei einem "nur" eigenwirtschaftlichen Zwecken dienenden Verhalten, also bei einer Handlung mit der Absicht (dolus directus ersten Grades), nur andere Zwecke zu verfolgen als die Erfüllung des Versicherungstatbestandes der Beschäftigung, auch dann keine Verrichtung einer Beschäftigung vor, wenn das Handeln zugleich dem Unternehmen objektiv nützlich ist. Entscheidend ist nur, ob der Verletzte von seinem Standpunkt aufgrund objektiver Anhaltspunkte der Auffassung sein durfte, seine Verrichtung sei von ihm geschuldet, um den Interessen des Unternehmens zu dienen. Dafür reichen aber subjektive Vorstellungen ohne bestätigende objektive Anhaltspunkte nicht aus (vgl. BSG, Urteil vom 15. Mai 2012 – B 2 U 8/11 R –, zitiert nach juris Rn. 57 ff.).

Allein schon aus dem klägerischen Vorbringen in der mündlichen Verhandlung vor dem SG, an welchem der Kläger festzuhalten ist, ergibt sich, dass es ihm subjektiv überhaupt nicht mehr um die Erfüllung etwaiger gegenüber seinem bisherigen Verein bestehender Pflichten ging, als er das unfallbringende Training durchführte. Es ging ihm nicht darum, sich für den – nach den überzeugenden Bekundungen des Zeugen B in der mündlichen Verhandlung vor dem SG - allenfalls theoretischen Fall eines unverhofften Einsatzes bei einem Fußballspiel seines alten Vereins fit zu halten, sondern ausschließlich darum, seine Chancen auf dem Transfermarkt zu erhalten oder zu verbessern. Hätte nach seiner subjektiven Sicht am 26. Juni 2012 seine vertragliche Pflicht zur Trainingsdurchführung bestanden, hätte es gar keinen Sinn ergeben, seinen damaligen Arbeitgeber erst bitten zu müssen, dieses Training absolvieren zu dürfen. Der Kläger hat vielmehr ausdrücklich vorgetragen, dass ihm kurz zuvor mitgeteilt worden war, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert werden sollte, und um dieses Training gebeten zu haben, um sich in optimaler Fitness zu halten, um einen neuen Vertrag zu bekommen. Er wusste, dass der neue Trainer ihn vom Spiel- und Trainingsbetrieb ausgeschlossen hatte, er also gar nicht zur Trainingsdurchführung verpflichtet war.

Der Tatbestand einer versicherten Beschäftigung i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII ist offensichtlich auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer Handlung zur Wahrnehmung eigener unternehmensbezogener Rechte anzunehmen. Dabei handelt es sich um die Wahrnehmung von Rechten, die die Regelung innerbetrieblicher Belange zum Gegenstand haben und/ oder den Zusammenhalt in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung fördern, wie z.B. die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied bei der Ausübung der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Aufgaben und die Tätigkeiten zur Vorbereitung und Durchführung der zur Bildung der Räte erforderlichen Wahlen (vgl. BSG, a.a.O., Rn. 60), ohne dass hier eine diesen Fallgruppen auch nur ähnliche Konstellation gegeben ist.

Nach alldem sah sich der Senat auch eingedenk der ihm aus § 103 SGG obliegenden Untersuchungsmaxime nicht gedrängt, die Zeugen B, L und R (noch einmal) zu vernehmen. Das (Nicht-) Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen der Versicherungspflicht lässt sich allein schon nach dem tatsächlichen Vorbringen des Klägers und den aktenkundigen Zeugenaussagen abschließend beurteilen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG und folgt dem Ausgang des Verfahrens in der Sache selbst.

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil kein Revisionsgrund nach § 160 Abs. 2 SGG vorliegt.
Rechtskraft
Aus
Login
BRB
Saved
2019-07-12