

Titel:

Unfallversicherung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Leistungen, Arbeitsunfall, Bescheid, Rente, Unfall, Versorgung, Versicherungsschutz, Arbeitsvertrag, Facharzt, Versicherungsfall, Unfallzeitpunkt, gesetzlichen Unfallversicherung, von Amts wegen, schriftliche Vereinbarung, Bestandskraft, Rechtsschutzbedürfnis, Beschäftigungsverhältnis, Unfallkausalität, Betriebsdienlichkeit

Leitsatz:

1. Ein Anspruch auf Rente auf unbestimmte Zeit ist mangels einer entsprechenden Verwaltungsentscheidung unzulässig. (Rn. 27)

Schlagworte:

Unfallversicherung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Leistungen, Arbeitsunfall, Bescheid, Rente, Unfall, Versorgung, Versicherungsschutz, Arbeitsvertrag, Facharzt, Versicherungsfall, Unfallzeitpunkt, gesetzlichen Unfallversicherung, von Amts wegen, schriftliche Vereinbarung, Bestandskraft, Rechtsschutzbedürfnis, Beschäftigungsverhältnis, Unfallkausalität, Betriebsdienlichkeit

Rechtsmittelinstanz:

LSG München, Urteil vom 27.03.2025 – 3 U 150/23

Tenor

I. Die Klage gegen den Bescheid vom 15.03.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.04.2021 wird abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt im Wege einer Zugunstenentscheidung die Überprüfung des im Zusammenhang mit seinem Unfall vom 09.05.2016 erstellten Bescheides mit dem Ziel, dass das Ereignis als entschädigungspflichtiger Arbeitsunfall anerkannt wird.

2

Der Kläger (geboren 1995) verdrehte sich am 09.05.2016 gegen 19:00 Uhr beim Joggen auf einem Waldweg in Oberbozen, Südtirol das linke Knie und verspürte sofort starke Schmerzen im linken Knie (vgl. Unfallanzeige vom 06.10.2016).

3

Die ärztliche Versorgung erfolgte ab dem Folgetag (10.05.2016) in der „Orthopädischen Praxis“ in D-Stadt durch Dr. S. (Facharzt für Orthopädie und Unfallchirurgie) und Kollegen. Am 18.05.2016 wurde eine Arthroskopie u. a. mit Ersatzplastik des vorderen Kreuzbandes und Refixation des Außenmeniskushinterhorns bei Ruptur des vorderen Kreuzbandes und Horizontalriss des Außenmeniskushinterhorns durchgeführt.

4

Mit E-Mail-Nachricht vom 12.05.2016 wurde von Seiten der damaligen Arbeitgeberin (), bei der der Kläger als professioneller Eishockeyspieler vom 01.05.2015 bis 31.01.2017 unter Vertrag stand, mitgeteilt, dass dieser sich im Rahmen des Off-Ice-Trainings (Joggen) das linke Knie verdreht habe.

5

Mit Schriftsatz vom 01.09.2016 beantragte die Prozessbevollmächtigte des Klägers, das Unfallereignis vom 09.05.2016 als Versicherungsfall gemäß §§ 7 Abs. 1, 8 SGB VII anzuerkennen, die Gesundheitsschäden festzustellen und für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit Verletztengeld zu gewähren. Zur Begründung wurde vorgetragen, dass der Kläger im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit als Eishockeyspieler einen

Arbeitsunfall erlitten habe und sich bei einer Trainingseinheit eine Ruptur des vorderen Kreuzbandes im linken Kniegelenk zugezogen habe. Es habe zu diesem Zeitpunkt ein Beschäftigungsverhältnis zum Verein bestanden. Der Kläger sei gemäß § 7 SGB IV in die regelmäßigen Trainingseinheiten und Wettkampfspiele des Vereins weisungsabhängig eingebunden gewesen. Als Gegenleistung für seine leistungsbezogenen Verpflichtungen habe der Kläger ausweislich Punkt 1 des Vertrages eine monatliche Vergütung von 3237,49 € brutto erhalten.

6

Auf telefonische Nachfrage gab Herr D. (Managing Director Sport) an, dass grundsätzlich alle Spieler nach dem letzten Saisonspiel drei Wochen Urlaub bekommen würden und für diese Zeit meistens einen Trainingsplan zur Erhaltung der Fitness erhalten würden, der von den Fitnesscoaches erstellt werde. Beim offiziellen Trainingsbeginn würde dann ein Laktattest zur Überprüfung des Fitnesszustandes durchgeführt. Bei positivem Laktattest wäre es egal, welches Training der Spieler durchgeführt habe (z. B. Vorgabe 30 Minuten Joggen, Spieler geht aber 30 Minuten aufs Ergometer). Entscheidend sei der positive Zustand des Spielers. Es läge im eigenen Interesse des Spielers, fit aus dem Urlaub zu kommen. Dadurch erhöhten sich die Chancen auf die DEL-Einsätze und die daraus resultierenden Prämien. Der Kläger habe an der WM bis 29.04.2016 teilgenommen und deshalb entgegen den anderen Spielern ab 30.04.2016 für drei Wochen Urlaub (Sonderurlaub) gehabt (vgl. Telefonnotiz vom 15.09.2016).

7

Die Beklagte lehnte mit Bescheid vom 02.11.2016 die Anerkennung eines Arbeitsunfalls und die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung aufgrund des Unfalls vom 09.05.2016 ab, da die Tätigkeit des Klägers zum Unfallzeitpunkt nur als private Tätigkeit als Profisportler gewertet werden könne. Nach den vorliegenden Unterlagen habe sich der Kläger zur Zeit des Unfalls ab 30.04.2016 für drei Wochen in Urlaub befunden. Für diese Zeit habe er von seinen Fitnesstrainern einen Trainingsplan bekommen, auf dem für den Unfalltag eine insgesamt 75-minütige Laufeinheit für den Morgen vorgesehen gewesen wäre. Der Kläger habe diese Trainingseinheit gegen Abend durchgeführt und dabei sei es zu dem angeschuldigten Ereignis gekommen. Grundsätzlich gehörten fitnesserhaltende Aktivitäten von Beschäftigten in der Freizeit und im Urlaub, insbesondere von Hochleistungssportlern, nicht zu den direkten betrieblichen Pflichten und somit nicht zu den versicherten Tätigkeiten. Bei Profisportlern läge es hauptsächlich im persönlichen Interesse, in trainingsfreien Zeiten (d. h. keine Teilnahme am Mannschaftstraining), wie Urlaub, die eigene Fitness zu erhalten. Bei mangelnder Fitness drohten dem Spieler hauptsächlich eine Reduzierung seiner Pflichtspieleinsätze und somit ein geringerer Prämienanspruch. Der vorliegende Trainingsplan sei üblich im Profisport und diene der Orientierung und sei somit lediglich Vorschlag und Hinweis der Verantwortlichen des Arbeitgebers. Bei nicht Absolvierung oder Abänderung des Trainingsplanes ergäben sich in der Regel auch keine arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten für den Verein. Der Kläger habe die Freiheit, vom Trainingsplan in der Bestimmung von Ort, Zeit und Inhalt zu variieren. Entscheidend und wichtig für seinen Arbeitgeber und insbesondere für ihn selbst sei sein Fitnesszustand nach seiner Urlaubszeit bei Aufnahme des Mannschaftstrainings.

8

Der Kläger legte gegen diese Entscheidung über seine Prozessbevollmächtigte Widerspruch ein (vgl. Schriftsatz vom 18.11.2016), der mit Schriftsatz vom 02.01.2017 zurückgenommen wurde.

9

Im September 2020 stellte der Prozessbevollmächtigte des Klägers bezüglich des Unfallereignisses vom 09.05.2016 einen Überprüfungsantrag nach § 44 SGB X. Zur Begründung wies der Prozessbevollmächtigte daraufhin, dass der Kläger als Eishockeyspieler beim E., D-Stadt grundsätzlich gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherte Person in der gesetzlichen Unfallversicherung gewesen sei. Zum Unfallzeitpunkt habe er sich bei einer versicherten Tätigkeit befunden. Er sei zur Zeit des Unfalls ab 30.04.2016 für drei Wochen im Ausland gewesen. Er habe weder Urlaub beantragt, noch Urlaub genehmigt bekommen, zudem habe der Kläger genaue Arbeitsanweisungen seines Arbeitgebers erhalten, in Form von Weisungen des Fitnesstrainers, einen Trainingsplan umzusetzen. Bei offiziellem Trainingsbeginn werde dann ein Laktattest zur Überprüfung des Fitnesszustandes durchgeführt. Das Laktatergebnis entscheide u. a. über die Chancen auf die DEL-Einsätze und die daraus resultierenden Prämien. Wenn der Laktat-Wert und der Trainingszustand bei Wiedereinstieg ins Training schlecht wären, drohten zudem keine Spieleinsätze oder aber auch die Abmahnung bzw. keine Vertragsverlängerung. Am Unfalltag sei auf dem vorliegenden Trainingsplan eine insgesamt 75-minütige Laufeinheit vorgesehen gewesen. Dabei sei es zu dem

angeschuldigten Schadensereignis gekommen. Der genaue Ablauf des Trainings an dem Tag sei dem Sportler überlassen gewesen. Der Kläger sei lediglich gehalten gewesen den Plan umzusetzen, um sich für seinen Arbeitgeber fit zu halten und einsatzbereit zurückzukehren. Grundlage der Entscheidung der Beklagten sei eine falsche Sachverhaltsauslegung und irrige Annahme gewesen, der Kläger habe einen Urlaubsantrag gestellt oder habe sich im Urlaub freiwillig privat sportlich betätigen wollen. Der Trainingsplan und dessen Ausführung hätten im Interesse des Arbeitgebers gelegen. Rein rechtlich würde es, hilfsweise angenommen der Kläger hätte tatsächlich Urlaub gehabt, keinen Unterschied machen, wo und wann er für seinen Arbeitgeber betrieblich tätig geworden sei, oder das „Sommertraining“ absolvierte. Bei den Feststellungen des Bescheides vom 02.11.2016 sei sowohl von einem Rechtsirrtum, als auch ein einem Sachverhaltsirrtum auszugehen (vgl. Schriftsatz vom 21.12.2020).

10

Die Beklagte lehnte mit Bescheid vom 15.03.2021 den Antrag nach § 44 SGB X auf Neuentscheidung und Anerkennung des Vorliegens eines Arbeitsunfalls sowie Feststellung von Leistungsansprüchen wegen des Unfalls vom 09.05.2016 ab. Nach nochmaliger Überprüfung sei die Beklagte zu dem Ergebnis gekommen, dass bei Erlass des Verwaltungsaktes weder das Recht unrichtig angewandt, noch von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen worden sei. Leistungsansprüche seien nicht gegeben. Zusammenfassend bleibe festzuhalten, dass es sich bei dem angeschuldigten Ereignis um einen Unfall bei einer Tätigkeit gehandelt habe, die vorwiegend aus eigenwirtschaftlichen und persönlichen Interessen eines Profisportlers durchgeführt werde. Trainingsaktivitäten zur Fitnesserhaltung von Profisportlern in der Urlaubszeit müssten vordergründig dem persönlichen Verantwortungsbereich eines Hochleistungssportlers zugerechnet werden. Insbesondere habe hierzu der Manager des E., D-Stadt bestätigt, dass der ausgegebene Trainingsplan nicht nachgeprüft werde, sowie dem Spieler lediglich zur Groborientierung diene und für den Arbeitgeber nur der Fitnesszustand des Spielers nach der Urlaubszeit relevant sei. Die Endkonsequenz hierfür trage jedoch der Spieler, der bei einem schlechten Fitnesszustand sicherlich zu weniger Punktspieleinsätzen und somit zu weniger Entgelt durch Einsatz- und Punktprämien gelangen würde. Zudem habe zwar ein individueller Trainingsplan vorgelegen, in diesem sei allerdings konkret ein morgendliches Training vorgesehen gewesen. Der Kläger habe jedoch den Unfall beim abendlichen Joggen erlitten; eine Orientierung am Trainingsplan sei daher nicht zu erkennen. Diese würde auch die wohl auf den Angaben des Klägers beruhende Auskunft des behandelnden Arztes in Deutschland bestätigen, es habe sich nicht um einen Arbeitsunfall gehandelt, sondern um einen Unfall beim privaten Joggen. Der Unfallanzeige sei zu entnehmen, dass sich der Unfall am 09.05.2016 in Südtirol, Oberbozen, ereignet habe, d. h. in Italien (EU-Mitgliedstaat). Für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften müsse eine Entsendung im Sinne des Art. 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 vorliegen. Im vorliegenden Sachverhalt sei jedoch der Tatbestand der Entsendung im Sinne des Artikels 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 nicht erfüllt.

11

Der Kläger widersprach über seinen Prozessbevollmächtigten dieser Bewertung und trug unter Wiederholung des klägerseitigen Vortrags zur Begründung des Überprüfungsantrags (vgl. Schriftsatz vom 21.12.2020) zusammenfassend vor, dass der Versicherte während seines Auslandsaufenthalts für seinen Arbeitgeber tätig gewesen sei und dieser ihn dazu beauftragt habe. Bloß, weil der Arbeitgeber ohne jede schriftliche Vereinbarung im Nachgang behaupten würde, es hätte Urlaub oder Sonderurlaub bestanden, und der Arbeitnehmer dennoch einen Dienstplan mit Arbeitsanweisungen mitbekommen habe, dessen Umsetzung im Nachgang kontrolliert werde, spräche gegen eine private Tätigkeit (vgl. Schriftsatz vom 30.03.2021).

12

Der Widerspruch blieb erfolglos und wurde mit Widerspruchsbescheid vom 29.04.2021 zurückgewiesen. In der Begründung wurde ergänzend ausgeführt, dass die Aussage, der Kläger hätte am Unfallort keinen Urlaub gemacht, einer lebensnahen Betrachtung der Tatsache widerspräche, dass der Kläger nach anstrengender Saison und WM-Teilnahme an seinem Heimatort gewesen sei. Unabhängig von ausdrücklichen Urlaubsanträgen usw. gehe die Beklagte weiterhin von einem privat motivierten Aufenthalt im Ausland aus. Der Kläger habe zwar grundsätzlich eine arbeitsvertragliche Verpflichtung, am Sommertraining teilzunehmen. Diese habe sich aber nach Auskunft des Arbeitgebers auf die Anwesenheit auf dem Trainingsgelände des Vereins und nicht auf die besondere Situation des Klägers nach der WM-Teilnahme bezogen. Dem Kläger sei zwar ein individueller Trainingsplan in den Urlaub mitgegeben worden, jedoch belege die Tatsache, dass der Kläger sich hinsichtlich der Zeitvorgaben nicht danach gerichtet habe,

die Unverbindlichkeit dieses Planes. Bisher sei nicht widerlegt worden, dass der Kläger sich zum Unfallzeitpunkt aus privaten Gründen im Ausland befunden habe. Eine Entsendung durch seinen Arbeitgeber wie z. B. bei einem Trainingslager oder einer Turnierteilnahme in Italien sei auszuschließen.

13

Mit der beim Sozialgericht München eingegangenen Klage vom 20.05.2021 hat der Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten sein Rechtsbegehren – Rücknahme des bindenden Bescheids vom 02.11.2016 nach § 44 SGB X und Feststellungen von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere Rente auf unbestimmte Zeit nach einer MdE um mindestens 20 v. H. – weiterverfolgt. Zur Begründung hat der Prozessbevollmächtigte in Ergänzung zu seinem bisherigen Sachvertrag dargelegt, dass der Kläger auch „Wie-Arbeitnehmer/Wie-Entsendeter“ im Ausland gewesen sei. Der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten genau wie im Inland erfüllt. Er wäre rein hilfsweise auch einem entsendeten Arbeitnehmer gleichzustellen gewesen und der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer hätte die sog. A1-Bescheinigung nachträglich und rückwirkend beantragen müssen. Es sei vom Schutzzgedanke der gesetzlichen Unfallversicherung zudem nicht umfasst, dass der Arbeitgeber einseitig den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers „entfernen“ könne, indem er behauptet, der Arbeitnehmer sei bei Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten im Urlaub gewesen.

14

Mit Beschluss vom 11.07.2021 hat sich das Sozialgericht München für örtlich unzuständig erklärt und den Rechtsstreit an das örtlich zuständige Sozialgericht Landshut verwiesen.

15

Das Sozialgericht Landshut hat den Unfall vom 09.05.2016 betreffende Unterlagen von der F., sowie einen Behandlungsbericht von Dr. S. (orthopädische Praxis, D-Stadt) eingeholt und die Akten der Beklagten beigezogen.

16

Von Klägerseite sind auf Anforderung des Gerichts der Spielervertrag zwischen E., D-Stadt und dem Kläger vom 29.11.2014 mit der Anlage 1 (Vergütung) vom 29.11.2014 und vom September 2015, der Anlage 2 (zusätzlich Vereinbarungen zum Spieler-Arbeitsvertrag) vom 29.11.2014 und der Anlage 3 (Zusatzvereinbarungen für Leiharbeiter zum Spielervertrag vom 29.11.2014) vorgelegt worden.

17

Auf schriftliche Anfrage hat Herr D. (Geschäftsführer) mit Schriftsatz vom 22.03.2022 mitgeteilt, dass der Kläger zum Zeitpunkt des angeschuldigten Unfallereignisses vom 06.10.2016 Heimtrainingswochen gehabt habe, um sich auf die Weltmeisterschaft vorzubereiten. Der Kläger habe keinen Urlaub zu diesem Zeitpunkt gehabt und der Kläger sei aufgrund der Heimtrainingswoche verpflichtet gewesen, sich sportlich zu betätigen.

18

Auf den Hinweis des Gerichts, dass im Verwaltungsverfahren gegenüber der Beklagten angegeben worden sei, dass der Kläger bis zum 29.04.2016 an der WM teilgenommen habe und sich ab 30.04.2016 für drei Wochen in Sonderurlaub befunden habe (vgl. Schriftsatz vom 01.04.2022) hat Herr D. korrigierend ausgeführt, dass der Kläger bei der WM 2016 zuletzt bei dem Spiel am 29.04.2016 gegen Südkorea teilgenommen habe. Anschließend habe sich der Kläger in die Heimtrainingswochen begeben. Diese 3-wöchigen Heimtrainingswochen würden genutzt, um sich von der Saison zu erholen und um sich sportlich auf die folgende Saison vorzubereiten (vgl. Schriftsatz vom 29.08.2022).

19

Auf den nachfolgenden Schriftwechsel zwischen den Beteiligten wird verwiesen.

20

Mit Beschluss vom 16.03.2023 ist weiter Beweis erhoben worden und Herr D. (zu laden über die ehemalige Arbeitgeberin des Klägers) als Zeuge schriftlich einvernommen worden.

21

Der Zeuge D. hat mit Schreiben vom 03.04.2023 dargelegt, dass grundsätzlich für die Dauer des Urlaubs ein individueller Trainingsplan für die einzelnen Spieler nicht aufgestellt würde. Jeder Profieishockeyspieler würde jedoch seine allgemeine Fitness auch im Urlaub aufrechterhalten, da der Körper und die Fitness sein

Kapital seien. Hierfür würde sich der Spieler mit der Fitnessabteilung besprechen und einen Erhaltungstrainingsplan erhalten. Die darin enthaltenen Übungen und zeitlichen Angaben seien jedoch als Empfehlung, nicht als zwingende Vorgabe zu verstehen. Es sei übliche Gestaltungspraxis der, dass ein Spieler drei Wochen nach seinem letzten Bewerbungsspiel das Sommertraining startet. Spieler, die an der WM teilgenommen hätten, würden mit dem Sommertraining drei Wochen nach dem letzten Bewerbungsspiel starten. Der Urlaub der Profispieler würde sich gemäß § 7 des DEL Arbeitsvertrags nach dem Spielplan richten, d. h. drei Wochen jeweils nach dem letzten Bewerbungsspiel bzw. weitere Urlaubstage in spielfreien Zeiten während der laufenden Saison. Auf die weiteren Ausführungen des Zeugen D. im Schriftsatz vom 03.04.2023 und auf den beigefügten Wochenplan, R., D-Stadt (Zeitraum 18.04.2016 bis 29.04.2016), sowie den Trainingsplan „A., Erhaltungstraining“ (Zeitraum vom 02.05.2016 bis 15.05.2016) wird verwiesen.

22

Die Beteiligten haben zu den Ausführungen des Zeugen Stellung genommen und an ihrer jeweiligen Rechtsauffassung festgehalten.

23

Mit richterlichem Hinweis vom 24.04.2023 sind die Beteiligten darüber informiert worden, dass beabsichtigt sei, mit Gerichtsbescheid zu entscheiden. Die Beteiligten haben sich mit dieser Vorgehensweise einverstanden erklärt.

24

Der Kläger beantragt (sinngemäß),

den Bescheid der Beklagten vom 15.03.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.04.2021 aufzuheben und unter Aufhebung des Bescheides vom 02.11.2016 festzustellen, dass das Ereignis vom 09.05.2016 ein entschädigungspflichtiger Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung ist und dem Kläger eine Rente auf unbestimmte Zeit nach einer MdE um mindestens 20 v. H. zusteht.

25

Die Beklagte beantragt (sinngemäß),

die Klage abzuweisen.

26

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen gem. § 136 Absatz 2 SGG auf das Vorbringen der Beteiligten und den gesamten Akteninhalt Bezug genommen, die bei der Entscheidung vorgelegen haben.

Entscheidungsgründe

27

Die form- und fristgerecht erhobene Klage ist, soweit sie einen Anspruch auf Rente auf unbestimmte Zeit betrifft, wegen fehlendem Rechtsschutzbedürfnis mangels einer entsprechenden Verwaltungsentscheidung unzulässig. Im Übrigen ist die Klage zwar zulässig, aber unbegründet. Es besteht kein Anspruch auf Korrektur des bestandskräftigen Ablehnungsbescheides nach § 44 SGB X.

28

Die Regelung des § 44 SGB X ermöglicht unter ganz bestimmten Voraussetzungen eine ausnahmsweise Abweichung von der Bindungswirkung (Bestandskraft) unanfechtbarer und damit für die Beteiligten bindend gewordener sozialrechtlicher Verwaltungsakte (§ 77 SGG), um damit materielle Rechtmäßigkeit herzustellen. Wegen des Ausnahmecharakters dieser Vorschrift ist eine Durchbrechung der Bestandskraft nur unter ganz eingeschränkten Voraussetzungen möglich. Gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 SGB X muss bei der bestandskräftig gewordenen Entscheidung entweder das Recht unrichtig angewandt worden sein (1. Alternative) oder die Behörde muss bei Erlass des bestandskräftig gewordenen Verwaltungsakts von einem Sachverhalt ausgegangen sein, der sich nachträglich aufgrund des Bekanntwerdens neuer Tatsachen als unrichtig erwiesen hat (2. Alternative).

29

Bei der oben genannten 1. Alternative handelt es sich um eine rein rechtliche Überprüfung der Rechtmäßigkeit der bestandskräftig gewordenen Entscheidung, bei der es auf den Vortrag neuer Tatsachen nicht ankommt und die von Amts wegen zu erfolgen hat (vgl. BSG, Urteil vom 05.09.2006, B 2 U 24/05 R). Eine Überprüfung in diesem Sinn bedeutet jedoch nicht, dass eine vollständige Überprüfung des

Sachverhalts mittels neuer Ermittlung des Sachverhalts und neu einzuholender Gutachten durchzuführen wäre. Vielmehr ist lediglich aus rein rechtlicher Sicht zu würdigen, ob der der bestandskräftig gewordenen Entscheidung zu Grunde liegende Sachverhalt rechtlich zutreffend beurteilt und in nicht zu beanstandender Weise bewertet worden ist.

30

Für die 2. Alternative kommt es – im Gegensatz zur 1. Alternative – auf die Benennung neuer Tatsachen bzw. Beweismittel und ein abgestuftes Verfahren an (vgl. BSG, Urteil vom 05.09.2006, B 2 U 24/05 R). Ergibt sich bei diesem Verfahren nichts, was für die Unrichtigkeit der Vorentscheidung sprechen könnte, darf sich die Verwaltung ohne jede Sachprüfung auf die Bindungswirkung berufen. Werden zwar neue Tatsachen oder Erkenntnisse vorgetragen und neue Beweismittel benannt, ergibt aber die Prüfung, dass die vorgebrachten Gesichtspunkte nicht tatsächlich vorliegen oder für die frühere Entscheidung nicht erheblich waren, darf sich die Behörde ebenfalls auf die Bindungswirkung stützen.

31

Der Bescheid der Beklagten vom 02.11.2016 ist nicht rechtswidrig im Sinne des § 44 Abs. 1 SGB X, da er im Ergebnis zutreffend die Feststellung eines entschädigungspflichtigen Arbeitsunfalls im Sinne des § 8 SGB VII ablehnte.

32

Die Beklagte wies zutreffend darauf hin, dass bei Erlass des bindend gewordenen Verwaltungsaktes vom 02.11.2016 weder das Recht unrichtig angewandt, noch von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen worden ist. Auf die Ausführungen im Bescheid vom 15.03.2021 und im Widerspruchsbescheid vom 29.04.2021 wird gemäß § 136 Abs. 3 SGG verwiesen. Von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe wird daher abgesehen.

33

Zusammenfassend ist lediglich festzuhalten, dass Arbeitsunfälle gemäß § 8 Abs. 1 SGB VII Unfälle sind, die ein Versicherter in Folge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 und 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (versicherten Tätigkeit) erleidet. Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Für einen Arbeitsunfall ist in der Regel erforderlich, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang), dass diese Verrichtung zu dem zeitlich begrenzten von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis – dem Unfallereignis – geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität) (vgl. BSG, Urteil vom 31.08.2017, B 2 U 11/16 R). Dabei ist wertend zu bestimmen, ob die jeweilige Betätigung innerhalb der Grenzen liegt, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht. Ein örtlicher oder zeitlicher Bezug zur versicherten Tätigkeit allein begründet noch keinen Versicherungsschutz. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) müssen die rechtserheblichen Tatsachen zur vollen Überzeugung des Gerichts feststehen, d.h. es ist für deren Feststellung ein der Gewissheit nahekommender Grad der Wahrscheinlichkeit (Vollbeweis) notwendig.

34

Im vorliegenden Fall lag zwar unstreitig eine Versicherung als Beschäftigter nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII vor, da ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und der bestanden hat.

35

Nach Überzeugung des Gerichts stand der Kläger allerdings zum Zeitpunkt des angeschuldigten Ereignisses nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach Würdigung der Aussagen des im gerichtlichen Verfahren einvernommenen Zeugen und der Schlüssigkeit des Vortrags des Klägers besteht für das Gericht erhebliche Zweifel daran, dass das „Joggen“ als Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Pflichten im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses zwingend auszuführen war.

36

Eine Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII wird verrichtet, wenn der Verletzte zumindest dazu ansetzt, eine ihm gegenüber dem Unternehmen treffende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis tatsächlich zu erfüllen oder wenn er eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um eine vermeintliche Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen, sofern er nach den

besonderen Umständen seiner Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht (vgl. BSG, Urteil vom 13.11.2012, B 2 U 27/11 R).

37

Die Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis werden vorliegend durch den Arbeitsvertrag vom 29.11.2014 konkretisiert. Danach war der Kläger allgemein verpflichtet, seine sportliche Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Club einzusetzen, alles zu tun, um sie zu erhalten und zu steigern (vgl. § 2 Abs. 1 des Spieler-Arbeitsvertrags vom 29.11.2014). Für den Kläger bestand insbesondere die Verpflichtung, am Training – sei es allgemein vorgesehen oder sei es besonders angeordnet – und sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen des Clubs teilzunehmen (vgl. § 2 Abs. 2 a des Spieler-Arbeitsvertrags vom 29.11.2014), sowie sich auf alle sportlichen Veranstaltungen des Clubs gewissenhaft vorzubereiten. Dazu gehörte insbesondere, den Anweisungen des Trainers bezüglich der Lebensführung Folge zu leisten (vgl. § 2 Abs. 2 h des Spieler-Arbeitsvertrags vom 29.11.2014). Der Kläger verpflichtete sich in dem Arbeitsvertrag vom 29.11.2014 darüber hinaus, den Weisungen der vom Club hierzu eingesetzten Personen – insbesondere des Trainers – hinsichtlich seiner Teilnahme am Spiel, Training, Spielvorbereitungen, medizinischen und sonstigen Behandlungen sowie aller sonstigen Veranstaltungen des Clubs Folge zu leisten (vgl. § 6 Abs. 2 des Spieler-Arbeitsvertrags vom 29.11.2014).

38

Aus dieser arbeitsvertraglichen Vereinbarung erwuchs für den Kläger zum Zeitpunkt des angeschuldigten Ereignisses objektiv keine Verpflichtung zum abendlichen „Joggen“ und der Kläger durfte eine solche Pflicht nach den Umständen seiner Beschäftigung auch nicht vertretbar annehmen.

39

Nach den arbeitsvertraglichen Regelungen war der Beginn des Sommertrainings (Vorbereitungstraining für die nächste Saison) zwar auf den 01.05.2016 festgelegt (vgl. Ziff. 9, Anlage 1: Vergütung vom September 2015). Bei dem E., D-Stadt war/ist es aber nach den Ausführungen des Zeugen D., die keinen Anlass für Zweifel gaben, übliche Gestaltungspraxis, dass die Spieler erst drei Wochen nach dem letzten Bewerbungsspiel das Sommertraining starteten/starten. Vor dem Hintergrund seiner Teilnahme an der Weltmeisterschaft 2016 (letztes Spiel für die italienische Mannschaft am 29.04.2016) bestand für den Kläger nach Überzeugung des Gerichts daher keine Verpflichtung, ab 02.05.2016 mit dem Sommertraining im Rahmen von Heimtrainingswochen zu beginnen. Korrelierend hierzu weist der von dem Zeugen D. vorgelegte Wochenplan für die „U 25 Players“ des E., D-Stadt, zu denen auch der Kläger zählte, für den Zeitraum 02.05.2016 bis 15.05.2016 eine trainingsfreie Zeit aus. Nach lebensnaher Betrachtungsweise konnte der Kläger nicht davon ausgehen, dass während seines Aufenthalts in seiner Heimat (Südtirol, Italien) – anders als für die in Deutschland verbliebenen WM-Teilnehmer – eine Verpflichtung bestand, ab 02.05.2016 mit dem Sommertraining zu beginnen.

40

Das „Joggen“ war keine Betätigung, die wegen eines vorgegebenen Trainingsplans als Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Verpflichtung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers als Gegenleistung für das ab Inkraftsetzung des Vertrags zu zahlende Gehalt zwingend auszuführen war. Zwar hat der Arbeitgeber mit dem vorgelegten „Erhaltungstraining-Plan“ auf die allgemeine Verpflichtung, die sportliche Leistungsfähigkeit und Fitness zu erhalten, hingewiesen. Gegen eine seiner versicherten Tätigkeit zuzurechnende Verrichtung spricht jedoch, dass der Kläger – wie er selbst einräumte (vgl. Schriftsatz des Prozessbevollmächtigten vom 21.12.2020) – frei war, den Ort, die Zeit und die Sportart zu bestimmen, mit der er sich fit halten wollte (vgl. BSG, Urteil vom 13.11.2012, B 2 U 27/11 R; BSG, Beschluss vom 26.05.2020, B 2 U 214/19 B). Die Unverbindlichkeit des Trainingsplans ergibt sich bereits daraus, dass der Kläger – abweichend von den für den 09.05.2016 vorgesehenen Trainingseinheiten – ein „Joggen“ am Abend durchführte. Im Übrigen wies der Zeuge D. – in Bestätigung des Telefonvermerks vom 15.09.2016 im Verwaltungsverfahren – für das Gericht überzeugend darauf hin, dass der Kläger einen für die Zeit des Urlaubs entsprechenden „Erhaltungstraining-Plan“ erhalten hat und die darin ausgewiesenen Übungen und zeitliche Angaben grundsätzlich nur als Empfehlung und nicht als zwingende Vorgabe zu verstehen sind.

41

Entgegen der Auffassung des Klägers führt die Rechtsprechung des Landessozialgerichts Hamburg, Urteil vom 13.01.2021, L 2 U 16/20 ZVW, mit der die Ausübung eines Krafttrainings als Teil der versicherten Beschäftigung eines professionellen Eishockeyspielers anerkannt wurde, vorliegend zu keiner anderen

Bewertung. Denn in dem dort zu entscheidenden Rechtsstreit bestand für den Kläger – abweichend zu dem vorliegenden Rechtsstreit – unstreitig eine Verpflichtung zur Durchführung eines Sommertrainings im Rahmen von Heimtrainingswochen.

42

Ausführungen zur von der Beklagten aufgeworfenen Frage der Entsendung im Sinne des Artikels 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 erübrigen sich, da die Anerkennung eines entschädigungspflichtigen Arbeitsunfalls bereits daran scheitert, dass der Kläger zum Zeitpunkt des angeschuldigten Ereignisses nicht unter dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand.

43

Keiner Erörterung bedarf im Übrigen, ob es sich beim „Joggen“ um einen versicherten Betriebssport handelt. Denn es ging hierbei nicht um den vom Unternehmen getragenen Ausgleich von betrieblichen Belastungen durch sportliche Betätigung, sondern um die Erhaltung der Fitness bei der Ausübung des Profisports. Dass dieser im weiteren Sinn als betriebsdienlich eingeschätzt werden kann, ist unerheblich, da „Betriebsdienlichkeit“ keine Voraussetzung der Beschäftigtenversicherung ist (vgl. BSG, Urteil vom 13.11.2012, B 2 U 27/11 R).

44

Im Ergebnis steht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass der Vortrag des Klägers weder geeignet war, eine fehlerhafte Rechtsanwendung aufzuzeigen. Noch wurde ein relevanter neuer Sachverhalt nachgewiesen, der eine andere Bewertung rechtfertigen würde.

45

Die angefochtenen Bescheide sind nicht rechtswidrig und deshalb nicht zu beanstanden. Die Klage ist als unbegründet abzuweisen.

46

Die Entscheidung konnte durch Gerichtsbescheid erfolgen, da der Sachverhalt, soweit er für die Entscheidung von Bedeutung ist, geklärt ist und die Beteiligten hierzu gehört wurden (§ 105 Abs. 1 Satz 1 und 2 Sozialgesetzbuch – SGG –).

47

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 183, 193 Sozialgerichtsgesetz.