

BGE 147 V 268

Bundesgericht (BGE), 2021-04-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_147 V 268](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_147_V_268)

FR: ATF 147 V 268

IT: DTF 147 V 268

Regeste

Regeste Art. 1a Abs. 1, Art. 7, Art. 59 Abs. 2 und Art. 73 Abs. 2 UVG; Art. 1 und Art. 99 Abs. 1 UVV; Arbeitnehmereigenschaft eines (Amateur-)Eishockeyspielers und -trainers; Arbeitgeberereigenschaft; Zuständigkeit des Unfallversicherers. Ist aufgrund der vertraglichen Pflichten und Entschädigungsansprüche von einer Arbeitnehmereigenschaft des (Amateur-)Eishockeyspielers im Sinne des UVG auszugehen, so besteht ein entsprechender Versicherungsschutz resp. eine Versicherungspflicht (E. 7.1). Beim streitigen Unfall während eines Eishockeyspiels handelt es sich somit um einen Berufsunfall. Als Arbeitgeber ist vorliegend nicht der Sportverein, sondern - infolge Vertragsübernahme - die als Hilfsgesellschaft gegründete GmbH zu betrachten (E. 7.2-7.4). Leistungspflichtig ist demnach der Unfallversicherer der GmbH und nicht die Ersatzkasse UVG (E. 7.5).

Erwägungen

E. 4.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die ÖKK verpflichtete, Leistungen für die Folgen des Unfalls vom 13. August 2017 nach UVG zu erbringen. Dabei steht die Frage im Zentrum, ob A. als Arbeitnehmer der Y. GmbH zu betrachten ist.

E. 4.2

Das kantonale Gericht hat die zur Beurteilung des Streitgegenstandes zu berücksichtigenden Rechtsgrundlagen zutreffend dargestellt. Danach sind gemäss Art. 1a Abs. 1 lit. a UVG die in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre sowie der in Lehr- oder Invalidenwerkstätten tätigen Personen, obligatorisch versichert. Art. 1 UVV (SR 832.202) sieht vor, dass als Arbeitnehmer nach Art. 1a Abs. 1 des Gesetzes gilt, wer eine unselbstständige Erwerbstätigkeit im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) ausübt.

E. 4.3

Weiter hat die Vorinstanz die Rechtsprechung richtig zitiert, wonach als Arbeitnehmer gilt, wer, ohne ein eigenes wirtschaftliches Risiko tragen zu müssen, zum Zwecke eines Erwerbs oder einer Ausbildung dauernd oder vorübergehend für einen Arbeitgeber tätig ist, dem er mehr oder weniger untergeordnet ist. Dies betrifft somit vor allem Personen, die einen Arbeitsvertrag im Sinne der Art. 319 ff. OR haben oder die einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis unterstehen. Allerdings stellt das Vorliegen eines Arbeitsvertrages keine Voraussetzung für die Anerkennung der Arbeitnehmereigenschaft im Sinne von Art. 1a UVG dar. Diese ist daher jeweils unter Würdigung der gesamten Umstände des

Einzelfalles zu beurteilen. Dabei ist zu beachten, dass das UVG im Interesse eines umfassenden Versicherungsschutzes auch Personen einschliesst, deren Tätigkeit mangels Erwerbsabsicht nicht als Arbeitnehmertätigkeit einzustufen wäre, wie beispielsweise Volontär- oder BGE 147 V 268 S. 272 Praktikantenverhältnisse, bei welchen der für ein eigentliches Arbeitsverhältnis typische Lohn in der Regel weder vereinbart noch üblich ist. Wo die unselbstständige Tätigkeit ihrer Natur nach nicht auf die Erzielung eines Einkommens, sondern auf Ausbildung gerichtet ist, kann eine Lohnabrede somit kein ausschlaggebendes Kriterium für oder gegen den Unfallversicherungsschutz sein. Von der obligatorischen Unfallversicherung werden somit auch Tätigkeiten erfasst, die die Begriffsmerkmale des Arbeitnehmers nicht vollumfänglich erfüllen. Der Begriff des Arbeitnehmers gemäss Art. 1a Abs. 1 UVG ist damit weiter als im Arbeitsvertragsrecht (BGE 144 V 411 E. 4.2 mit Hinweisen, unter anderem auf BGE 141 V 313 E. 2.1; vgl. auch MANZ/GROB, in: Basler Kommentar, Unfallversicherungsgesetz, 2019, N. 5 und 8 zu Art. 1a UVG).

E. 4.4

Da sich der streitbetroffene Unfall am 13. August 2017 ereignet hat, gelangt vorliegend das seit 1. Januar 2017 geltende Recht zur Anwendung (vgl. Abs. 1 der Übergangsbestimmungen zur Änderung des UVG vom 25. September 2015 [AS 2016 4375, 4387]).

E. 5.1

Die Vorinstanz stellte fest, gemäss Arbeitsvertrag zwischen A. und der Z. AG vom 19. Februar 2016 sei Ersterer mit Wirkung ab 1. Mai 2016 als Teilzeit-Eishockey-Trainer und Ausbilder sowie Spieler der 1. Mannschaft des Vereins X. bei der Z. AG beschäftigt gewesen. Ziffer 17.1 habe A. ausdrücklich verpflichtet, neben seiner Trainertätigkeit, welche im Arbeitsvertrag geregelt worden sei, auch als Spieler (50 Spiele pro Saison) dem Verein zur Verfügung zu stehen und vollständige Trainings zu absolvieren. Sowohl für die Tätigkeit als Trainer als auch für die Spielertätigkeit sei eine Konkurrenzklausel festgehalten und der Spielervertrag sei als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags bezeichnet worden. Ausserdem sei ein vertraglicher Lohn von monatlich Fr. 1'500.- brutto (abzüglich Versicherungsprämien) vereinbart worden. Im Spielervertrag zwischen dem Verein X. und A. vom 19. Februar 2016 sei Letzterer mit Wirkung ab 1. Mai 2016 bis mindestens 30. April 2017 als Spieler der 1. Vereinsmannschaft (1. Liga-Team) verpflichtet worden. Die Präambel halte fest, dass der Spielervertrag ganz oder teilweise ausgegliedert werden könne. Weiter bestehe die vertragliche Verpflichtung, einen festzusetzenden Jahresbeitrag zu bezahlen. Demgegenüber habe sich der Verein verpflichtet, A. eine pauschale Materialentschädigung in Höhe von Fr. 1'000.- sowie eine Prämie von Fr. 40.- pro Sieg auszurichten, wobei der Jahresbeitrag direkt BGE 147 V 268 S. 273 von den persönlichen Entschädigungen in Abzug gebracht werde. Sowohl der Arbeits- als auch der Spielervertrag seien am 23. Dezember 2016 bis zum 30. April 2018 verlängert worden. Weiter stellte das kantonale Gericht fest, mit Vereinbarung vom 13. März 2017 zwischen dem Verein X. und der Z. AG sei namentlich der "Zusatzarbeitsvertrag zum Spielervertrag" von A. mit Wirkung ab 1. Mai 2017 von der Z. AG auf den Verein übergegangen. Dieser habe in der Folge einen Teil der operativen Vereinsgeschäfte, namentlich die Abwicklung von Trainerverträgen, Spielerverträgen mit geldwerten Leistungen sowie von Versicherungen auf die Y. GmbH übertragen. Die Y. GmbH sei vertraglich ausdrücklich verpflichtet worden, die zu versichernden Personen, insbesondere Trainer im Voll- und

Teilzeitpensum sowie Spieler der 1. Liga, welche zusätzlich als Trainer amtieren würden, den entsprechenden Versicherungsträgern zu melden und die notwendigen Versicherungen abzuschliessen. Wie die Vorinstanz weiter ausführte, seien seit Mai 2017 AHV-pflichtige Lohnzahlungen (monatlich Fr. 1'468.85 netto) seitens der Y. GmbH an A. erfolgt. Die Gesellschaft habe aber lediglich Fr. 500.- als Lohn deklariert; die übrigen Fr. 1'000.- habe sie als Spesen bezeichnet. Gemäss Auszug aus dem Individuellen Konto (IK) vom 30. August 2018 seien im Jahr 2016 bis und mit April 2017 über die Z. AG Fr. 12'000.- (Jahr 2016) resp. Fr. 1'779.- (Jahr 2017) abgerechnet worden. Von Mai bis Dezember 2017 seien die Lohnzahlungen (Fr. 3'100.-) sodann über die Y. GmbH abgerechnet worden. Ferner stellte das kantonale Gericht fest, die Y. GmbH sei per 26. Juni 2017 von der Ersatzkasse UVG der ÖKK zugewiesen worden. Daraufhin habe Letztere eine Police für die Betriebsart "Eishockeyverein" offeriert. Nachdem die Verantwortlichen der Y. GmbH moniert hätten, es seien lediglich die Trainer zu versichern, sei mit Wirkung ab 26. Juni 2017 ausschliesslich für die haupt- und nebenberuflichen Trainer ein Unfallversicherungsvertrag abgeschlossen worden.

E. 5.2

Die Vorinstanz erwog sodann, der Arbeitsvertrag vom 19. Februar 2016 bilde zusammen mit dem Spielervertrag gleichen Datums ein Vertragskonglomerat, wobei die Trainertätigkeit zwingend mit der Spielertätigkeit verbunden gewesen sei. Die Verpflichtung des Trainers, als Spieler tätig zu sein, habe Teil des Trainervertrages BGE 147 V 268 S. 274 gebildet, welcher unbestrittenermassen als Arbeitsvertrag zu qualifizieren sei. Aus der für Eishockey-Spieler offiziell geführten Liste "Elite Prospects" ergebe sich zudem, dass A. 2017/2018 nicht als Trainer, sondern ausschliesslich als Spieler eingesetzt worden sei. Insoweit sei davon auszugehen, dass der Monatslohn von Fr. 1'500.- Entgelt für die Tätigkeit als Trainer und Spieler gewesen sei. Aufgrund der in Ziffer 6.1 festgehaltenen Konkurrenzklausele habe A. ferner in einem gewissen Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnis zur Y. GmbH gestanden. Diese sei ab 1. Mai 2017 jedenfalls faktisch als (alleinige) abrechnungspflichtige Arbeitgeberin gegenüber den Sozialversicherungen aufgetreten; der Verein selber habe von 2016 bis 2018 keine Lohnbeiträge mit den Sozialversicherungen abgerechnet. Aufgrund all dieser Umstände kam das kantonale Gericht zum Schluss, dass für die Arbeitgeberbereitschaft ab dem 1. Mai 2017 sozialversicherungsrechtlich bei der Y. GmbH und nicht beim Verein (im Sinne von Art. 60 ff. ZGB) anzuknüpfen sei. Da die Versicherungsunterstellung innerhalb des als Arbeitsverhältnis qualifizierten Vertrages nicht auf einzelne Tätigkeiten beschränkt werden könne, hätte auch die Spielertätigkeit unter den Versicherungsschutz der ÖKK gestellt werden müssen. Beim Ereignis vom 13. August 2017 handle es sich somit um einen Betriebsunfall, für den die zugewiesene ÖKK einzustehen habe.

E. 6.1

Es steht fest, dass die Y. GmbH von der Ersatzkasse UVG mit Verfügung vom 13. Juni 2017 per 26. Juni 2017 der ÖKK zugewiesen wurde (vgl. Art. 73 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 95 Abs. 2 UVV). Unbestritten ist zudem, dass der Verein X. keinen Vertrag mit einem Unfallversicherer abgeschlossen hat (vgl. Art. 59 Abs. 2 UVG) und dass sich A. am 13. August 2017 anlässlich eines Eishockeyspiels als Spieler der 1. Mannschaft des Vereins X. an der linken Schulter verletzte. Umstritten ist hingegen, ob A. als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 1a UVG in Verbindung mit Art. 1 UVV zu qualifizieren ist und bejahendenfalls, wer - der Verein oder die Y. GmbH - als Arbeitgeber zu betrachten ist.

E. 6.2

Die ÖKK macht geltend, die Vorinstanz habe Bundesrecht verletzt, indem sie von einem Arbeitsverhältnis zwischen A. und der Y. GmbH ausgegangen sei. Dem schliesst sich A. in seiner Vernehmlassung an. Die Ersatzkasse UVG bringt dagegen vor, das kantonale Gericht habe richtig erkannt, dass A. bei der Y. GmbH angestellt gewesen sei. Ihre Abklärungen hätten nämlich ergeben, dass BGE 147 V 268 S. 275 die Y. GmbH AHV-pflichtige Löhne an ihre Arbeitnehmer ausgerichtet habe und zwar unabhängig davon, ob diese als Spieler, als Trainer oder in beiden Funktionen tätig gewesen seien.

E. 7.1

Die Vorinstanz hat zunächst richtig erkannt, dass es sich beim Trainer- und Spielervertrag um einen zusammengehörigen Arbeitsvertrag handelt. Dies ergibt sich klar aus den vom kantonalen Gericht angeführten Verpflichtungen gemäss Arbeitsvertrag zwischen A. und der Z. AG vom 19. Februar 2016 (vgl. E. 5.1 hiervor). Darin wurde A. unter anderem ausdrücklich verpflichtet, neben seiner Trainertätigkeit, welche im Arbeitsvertrag geregelt worden sei, dem Verein auch als Spieler (50 Spiele pro Saison) zur Verfügung zu stehen und vollständige Trainings zu absolvieren. Es wurde zudem festgehalten, dass die Spielertätigkeit resp. der Spielervertrag zwischen A. und dem Verein X. integrierenden Bestandteil des vorliegenden Arbeitsvertrages bilden würden. Schliesslich wurde ein Gehalt von monatlich Fr. 1'500.- vereinbart, wobei nicht zwischen der Trainer- und der Spielertätigkeit unterschieden wurde. Im Spielervertrag wurde ausserdem nebst der Materialentschädigung auch eine Siegprämie von Fr. 40.- vereinbart. Soweit die ÖKK vorbringt, die Tätigkeit als Eishockeyspieler sei unentgeltlich gewesen, da er dafür gemäss Spielervertrag lediglich eine Materialentschädigung von maximal Fr. 1'000.- erhalten habe, kann ihr demnach nicht gefolgt werden. Abgesehen davon hat die Vorinstanz festgestellt, dass A. in der Saison 2017/2018 nicht als Trainer eingesetzt worden sei (vgl. E. 5.2 hiervor). Dass diese Sachverhaltsfeststellung offensichtlich unrichtig sein soll, vermag die ÖKK nicht darzutun. Ob es sich bei einem Teil des Gehalts von Fr. 1'500.- um eine Unkostenentschädigung handelt oder ob der gesamte Betrag als massgebender Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung zu betrachten ist (vgl. E. 5.1 hiervor), kann für die hier streitigen Belange offenbleiben, da A. so oder anders - und zwar auch in Bezug auf seine zusammen mit der Trainertätigkeit entlöhnten Spielertätigkeit - als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 1a UVG in Verbindung mit Art. 1 UVV zu qualifizieren ist. Die Vorinstanz ist demnach zu Recht von einem Berufsunfall (Art. 7 UVG) ausgegangen.

E. 7.2

Es stellt sich sodann die Frage, wer als Arbeitgeber von A. zu betrachten ist. Nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz ging der "Zusatzarbeitsvertrag zum Spielervertrag" von A. aufgrund der Vereinbarung vom 13. März 2017 zwischen dem BGE 147 V 268 S. 276 Verein X. und der Z. AG mit Wirkung ab 1. Mai 2017 von der Z. AG auf den Verein über. Diesbezüglich scheinen sich die Parteien einig zu sein. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Z. AG Arbeitgeberin von A. Entsprechend rechnete sie bis Ende April 2017 auch Sozialversicherungsbeiträge mit der zuständigen Ausgleichskasse ab (vgl. E. 5.1 hiervor). Umstritten ist aber, wer ab 1. Mai 2017 als Arbeitgeberin zu betrachten ist. Gemäss den vorinstanzlichen Erwägungen kommt ab diesem Zeitpunkt der Y. GmbH die Arbeitgeberbereiungenschaft zu. Die Vorinstanz begründete dies im Wesentlichen damit, dass die GmbH gegenüber den Sozialversicherungen faktisch als alleinige abrechnungspflichtige Arbeitgeberin aufgetreten sei (vgl. E. 5.2 hiervor).

E. 7.3

Als Arbeitgeber gilt nach der Definition von Art. 11 ATSG, wer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (Art. 1 UVG i.V.m. Art. 11 ATSG). Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten gemäss Art. 10 ATSG Personen, die in unselbstständiger Stellung Arbeit leisten und dafür massgebenden Lohn nach dem jeweiligen Einzelgesetz beziehen. Da der massgebende Lohn Grundlage für die Beiträge und Leistungen der jeweiligen Sozialversicherungsgesetze bildet, ist Arbeitgeber im Sinne dieser Bestimmung, wer den Lohn bezahlt und entsprechend zur Leistung von Sozialversicherungsabgaben verpflichtet ist (BGE 145 III 63 E. 2.2.2.; vgl. auch Art. 12 Abs. 1 AHVG). Dies bedeutet allerdings nicht, dass als beitragspflichtiger Arbeitgeber auch zu betrachten ist, wer den Lohn im Auftrag einer Drittperson auszahlt. Als Arbeitgeber gilt in solchen Fällen vielmehr derjenige, der die Arbeitnehmenden tatsächlich beschäftigt und entlohnt (UELI KIESER, ATSG-Kommentar, 4. Aufl. 2020, N. 7 zu Art. 11 ATSG).

E. 7.4

Fest steht, dass die Y. GmbH A. einen AHV-pflichtigen Lohn ausrichtete (vgl. E. 5.1 hiervor) und sie mit der zuständigen Ausgleichskasse die Sozialversicherungsbeiträge abrechnete. Auf den Lohnabrechnungen von A. erschien ihr Name und nicht derjenige des Vereins. Die Unfallmeldung erfolgte ebenfalls über die Y. GmbH als Arbeitgeberin. Sodann trat die Y. GmbH auch gegenüber der Ersatzkasse UVG als Arbeitgeberin auf: Sie ersuchte um Zuweisung eines Unfallversicherers. Mit Verfügung vom 13. Juni 2017 wies ihr die Ersatzkasse UVG die ÖKK zu. Letztere liess die Zuweisungsverfügung unangefochten in Rechtskraft erwachsen und offerierte der Y. GmbH in der Folge eine Police für die Betriebsart "Eishockeyverein" (mit AHV-unterstellten Wettkampfsportlern). Erst auf BGE 147 V 268 S. 277 den Einwand der Verantwortlichen der Y. GmbH hin wurde eine Police für haupt- und nebenberufliche Trainer offeriert und abgeschlossen. Daraus erhellt, dass auch die ÖKK die Y. GmbH anfänglich als Arbeitgeberin betrachtete. Entsprechend erbrachte sie für die Folgen des Unfalls vom 13. August 2017 zunächst auch die gesetzlichen Leistungen. Im Weiteren ist nicht erstellt, dass A. vor seinem Unfall die Arbeitgeberbereienschaft der Y. GmbH je in Zweifel gezogen hätte. Für die Arbeitgeberbereienschaft der Y. GmbH spricht schliesslich auch der Umstand, dass diese als Nachfolgegesellschaft der Z. AG gegründet wurde. Dies legt jedenfalls den Schluss nahe, dass eine Übertragung des ursprünglich zwischen A. und der Z. AG abgeschlossenen Arbeitsvertrags auf die Y. GmbH als Nachfolgegesellschaft auch tatsächlich beabsichtigt war. In Ziffer 16.6 des ursprünglich zwischen A. und der Z. AG vereinbarten Arbeitsvertrages erklärte sich ersterer im Übrigen ausdrücklich damit einverstanden, dass der Vertrag auf eine andere Gesellschaft übertragen werden könne. Damit ist vorliegend nach dem Gesagten von einer Vertragsübernahme durch die Y. GmbH auszugehen (vgl. zu den Begriffen "cession d'un contrat" resp. "transfert de contrat" Urteil 4A_508/2016 vom 16. Juni 2017 E. 6.1).

E. 7.5

Bei diesen Gegebenheiten erscheint es nicht bundesrechtswidrig, dass die Vorinstanz für die Arbeitgeberbereienschaft ab dem 1. Mai 2017 sozialversicherungsrechtlich bei der Y. GmbH und nicht beim Verein X. anknüpfte. Mithin hat die Vorinstanz zu Recht erkannt, dass die Y. GmbH verpflichtet gewesen wäre, nebst der Trainertätigkeit auch die Spielertätigkeit über die ihr zugewiesene ÖKK zu versichern. Bei diesem Ergebnis ist die ÖKK für die Folgen des Unfalls vom 13. August 2017 zuständig (vgl. Art. 99 Abs. 1 UVV

). Die Beschwerde der ÖKK ist unbegründet und abzuweisen. Damit hat es beim angefochtenen Entscheid sein Bewenden.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.