

GR_GERICHTE SV2 2024 116 vom 3. Oktober 2025

GR Gerichte, 2025-10-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2024_116

FR: GR_GERICHTE SV2 2024 116 du 3 octobre 2025

IT: GR_GERICHTE SV2 2024 116 del 3 ottobre 2025

Regeste

Versicherungsleistungen nach UVG | Unfallversicherung

Erwägungen

E. 4

/ 14 des damaligen Verwaltungsgerichts und heutigen Obergerichts des Kantons Graubünden gegeben ist. Das Obergericht des Kantons Graubünden ist per 1. Januar 2025 aus der Zusammenführung des Kantonsgerichts und des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden hervorgegangen. Verfahren, die am 1. Januar 2025 beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden hängig waren, wurden gemäss Art. 122 Abs. 5 GOG (BR 173.000) dem Obergericht des Kantons Graubünden übertragen. Die vorliegende Beschwerde wurde am 18. Dezember 2024 beim damaligen Verwaltungsgericht hängig gemacht und am 1. Januar 2025 gestützt auf Art. 122 Abs. 5 GOG dem Obergericht des Kantons Graubünden übertragen. Dessen sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG (BR 370.100). 1.2. Soweit die Beschwerdegegnerin ein schutzwürdiges Interesse des Beschwerdeverführers an der vorliegenden Beschwerde in Abrede stellt, kann ihr nicht gefolgt werden. Zwar ist es zutreffend, dass die Ersatzkasse UVG ihre Leistungspflicht im Zusammenhang mit dem Ereignis vom 13. September 2023 anerkannt hat (vgl. act. C.71). Die Annahme eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und dem Verein hätte jedoch zur Folge, dass sich Ersterer beim Verein erneut für die Folgen eines Nichtberufsunfalles versichern und die entsprechenden Prämien tragen müsste (vgl. Art. 91 Abs. 2 UVG). Aufgrund der Anzahl der zu absolvierenden Trainings und Spiele der ersten Vereinsmannschaft inkl. Hin- und Rückfahrt bei Auswärtsspielen ist überwiegend wahrscheinlich davon auszugehen, dass der Einsatz des Beschwerdeführers für den Verein mehr als 8 Stunden pro Woche beträgt (vgl. https://E.____/ [zuletzt besucht am 3. Oktober 2025]; Erwägung 6.3 nachstehend). Nach dem Ausgeführten ist der Beschwerdeführer als formeller und materieller Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids davon berührt und er weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf (vgl. Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 60 i.V.m. Art. 38 Abs. 1 und Art. 61 lit. b ATSG) ist somit einzutreten. 2. Es ist unbestritten und ausgewiesen, dass der Beschwerdeführer als Spieler der ersten Vereinsmannschaft am 13. September 2023 eine behandlungsbedürftige Unterarmverletzung links erlitten hat. Strittig ist die Leistungspflicht der Beschwerdegegnerin für die Folgen des gemeldeten Unfalls. Während der Beschwerdeführer der Ansicht ist, dass es sich beim Unfall vom 13. September 2023 um einen Nichtberufsunfall handle und die Beschwerdegegnerin die entsprechenden Leistungen zu erbringen habe, vertritt Letztere die Auffassung, dass vorliegend ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem

E. 4.1

Gemäss Art. 6 UVG werden – soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt – die Versicherungsleistungen bei Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten gewährt (Abs. 1). Nach Art. 10 Abs. 1 UVG hat die versicherte Person Anspruch auf die zweckmässige Behandlung ihrer Unfallfolgen. Ist sie infolge des Unfalles voll oder teilweise arbeitsunfähig, so steht ihr gemäss Art. 16 Abs. 1 UVG ein Taggeld zu. Wird sie infolge des Unfalles zu mindestens 10 % invalid, so hat sie Anspruch auf eine Invalidenrente, sofern sich der Unfall vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters ereignet hat (Art. 18 Abs. 1 UVG).

E. 4.2

Nach Art. 1a Abs. 1 lit. a UVG sind die in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre sowie der in Lehr- oder Invalidenwerkstätten tätigen Personen, obligatorisch nach den Bestimmungen des UVG versichert. Als Arbeitnehmer nach Art. 1a Abs. 1 UVG gilt, wer eine unselbständige Erwerbstätigkeit im Sinne des AHVG ausübt (vgl. Art. 1 UVV). Somit ist der Begriff der selbständigen beziehungsweise unselbständigen Erwerbstätigkeit im Bereich der Unfallversicherung und im Bereich der Alters- und Hinterlassenenversicherung deckungsgleich.

E. 4.3

Das UVG umschreibt den Begriff des Arbeitnehmers, an den es für die Unterstellung unter die obligatorische Versicherung anknüpft (vgl. Erwägung 4.2 vorstehend), nicht. Die Rechtsprechung hat im Sinne leitender Grundsätze als Arbeitnehmer gemäss UVG bezeichnet, wer um des Erwerbes oder der Ausbildung willen für einen Arbeitgeber mehr oder weniger untergeordnet, dauernd oder vorübergehend tätig ist, ohne hierbei ein eigenes wirtschaftliches Risiko tragen zu müssen. Aus diesen Grundsätzen allein lassen sich indessen noch keine einheitlichen, schematisch anwendbaren Lösungen ableiten. Die Arbeitnehmereigenschaft ist daher jeweils unter Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalles zu beurteilen. Entscheidend ist dabei namentlich, ob

6 / 14 geleistete Arbeit, ein Unterordnungsverhältnis und die Vereinbarung eines Lohnanspruchs in irgendeiner Form vorliegen. Bloss Handreichungen genügen demgegenüber nicht. Wird jemand nur aus Gefälligkeit kurzfristig für einen andern tätig, ist er deswegen selbst dann nicht obligatorisch versichert, wenn er dafür in irgendeiner Form entschädigt wird. Schliesslich ist zu beachten, dass sich die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft regelmässig nach der äusseren Erscheinungsform wirtschaftlicher Sachverhalte und nicht nach allfällig davon abweichenden internen Vereinbarungen der Beteiligten beurteilt. Im Regelfall besteht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag gemäss Art. 319 ff. OR oder ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis. Sind solche Rechtsverhältnisse gegeben, besteht kaum Zweifel, dass es sich beim Arbeitnehmer um einen solchen gemäss UVG handelt. Allerdings ist das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages nicht Voraussetzung für die Versicherteneigenschaft gemäss Art. 1a Abs. 1 UVG. Liegt weder ein Arbeitsvertrag noch ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis vor, ist unter Würdigung der wirtschaftlichen Umstände in ihrer Gesamtheit zu beurteilen, ob die Arbeitnehmereigenschaft gegeben ist. 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 Volontärverhältnisse, bei welchen der für ein eigentliches Arbeitsverhältnis typische Lohn in der Regel weder vereinbart noch üblich ist. 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 (vgl. BGE 147 V 268 E. 4.3, 141 V 313 E. 2.1, 115 V 55 E. 2d; vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_790/2018 vom 8. Mai 2019 E. 3.2, 8C_176/2016 vom 17. Mai 2016 E. 2 und 8C_254/2015 vom 4. August 2015 E. 3).

E. 5

/ 14 Verein bestehe, womit ein Berufsunfall vorliege und damit die Versicherung des Vereins für die Folgen des Unfalls aufzukommen habe. Damit steht insbesondere die Frage im Zentrum, ob der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer des Vereins zu betrachten ist. 3. Am 1. Januar 2017 sind die am 25. September 2015 beziehungsweise am

E. 5.1

Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmenden je nach Tätigkeitsbereich bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) oder bei den anderen zugelassenen Versicherern (Privatversicherer, Krankenkassen, öffentliche Unfallversicherungskassen) versichern. Ist ein/e Arbeitnehmer/in, der/die dem Obligatorium untersteht, bei einem Unfall nicht versichert, so gewährt ihm/ihr die Ersatzkasse UVG die gesetzlichen Versicherungsleistungen (Art. 59 Abs. 3 UVG). Gemäss Art. 73 Abs. 1 Satz 1 UVG erbringt die Ersatzkasse UVG die gesetzlichen Versicherungsleistungen an verunfallte Arbeitnehmende, für deren Versicherung nicht die Suva zuständig ist und die von ihrem Arbeitgeber nicht versichert worden sind. Sie sorgt als eine Art Auffangnetz für den lückenlosen Versicherungsschutz der nicht bei der Suva versicherten Arbeitnehmenden, deren

7 / 14 Arbeitgeber der Pflicht zur Versicherung bei einem registrierten Versicherungsträger nicht nachgekommen sind (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts U 20/04 vom 17. Januar 2005 E. 2.2 m.w.H.).

E. 5.2

Bei Berufsunfällen erbringt derjenige Versicherer die Leistungen, bei dem die Versicherung zur Zeit des Unfalles bestanden hat (Art. 77 UVG Abs. 1 erster Satz). Bei Nichtberufsunfällen erbringt derjenige Versicherer die Leistungen, bei dem die verunfallte Person zuletzt auch gegen Berufsunfälle versichert war (Abs. 2). Erleidet eine versicherte Person, die bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist, einen Berufsunfall, so ist der Versicherer desjenigen Arbeitgebers leistungspflichtig, in dessen Dienst die versicherte Person verunfallt ist (Art. 99 UVV Abs. 1). Bei Nichtberufsunfällen ist der Versicherer desjenigen Arbeitgebers leistungspflichtig, bei dem die versicherte Person vor dem Unfall zuletzt tätig und für Nichtberufsunfälle versichert war (Abs. 2 Satz 1). Kann der zuständige Versicherer nicht nach den Abs. 1 und 2 ermittelt werden, so ist der Versicherer, bei dem der höchste Verdienst versichert ist, zuständig (Abs. 3).

E. 5.3

Vorliegend ist unbestritten, dass der Verein keinen Vertrag mit einem Unfallversicherer abgeschlossen hat und die Ersatzkasse UVG ihre Leistungspflicht für den Unfall vom 13. September 2023 anerkannt hat (vgl. act. C.70 f.). 6.1. Nachfolgend ist der Einsatz des

Beschwerdeführers für den Verein anhand der Tatbestandsmerkmale "Leistung von Arbeit", "Subordinationsverhältnis", "fehlendes Unternehmerrisiko" und "Lohnanspruch" zu überprüfen. 6.2. Gemäss Spielervertrag zwischen dem Verein und dem Beschwerdeführer als Spieler (undatiert) wurde der Beschwerdeführer für die Periode vom 1. Mai 2023 bis 30. April 2024 als Eishockeyspieler der ersten Vereinsmannschaft (1. Liga-Team) unter Vertrag genommen. So wurde der Beschwerdeführer ausdrücklich verpflichtet, dem Verein seine Erfahrung, sein Können und seine sportliche bzw. generell seine physische und mentale Leistungsfähigkeit während der ganzen Vertragsdauer uneingeschränkt zur Verfügung zu stellen. Insbesondere umfasste seine Tätigkeit die Teilnahme an sämtlichen Trocken- und Eistrainings, das Bestreiten sämtlicher Vorbereitungs-, Freundschafts-, Cup- und Meisterschaftsspiele, zu welchen er aufgeboten wird, die Teilnahme an allen vom Verein als obligatorisch erklärten Anlässen und Veranstaltungen sowie das immer pünktliche Erscheinen zu allen Trainings, Spielen und Anlässen (vgl. Ziff. 2 und Ziff. 5 des Spielervertrages [act. B.2 S. 2 = act. C.46]). Der Verein verpflichtete sich demgegenüber, dem Beschwerdeführer eine jährliche Materialgutschrift/Spesenentschädigung in der Höhe von CHF 1'000.00, eine

8 / 14 jährliche Benzinentschädigung in der Höhe von CHF 3'000.00, Leistungsprämien bei Erreichen der Playoffs sowie eine Erfolgsbeteiligung auszurichten. Ebenso stellte der Verein als zusätzliche Leistungen dem Beschwerdeführer zwei Sitzplatzsaisonkarten für die Heimspiele (1. Liga) kostenlos zur Verfügung sowie ein Jahresfitnessabonnement im maximalen Wert von CHF 690.00. Ebenso wurde auf die Erhebung des Mitgliederjahresbeitrags, der als Leistungsbestandteil des Vereins galt, verzichtet. Ein jährlicher Grundlohn wurde ausdrücklich nicht vereinbart (vgl. Anhang 1 des Spielervertrages [act. B.2 = act. C.46]). 6.3. Im Regelfall reichen mehr oder weniger häufig ausgeübte Freizeitbeschäftigungen nicht aus, um ein Arbeitsverhältnis im Sinne des UVG zu begründen. Von solchen gelegentlichen Diensten kann im vorliegenden Fall angesichts der Intensität und Regelmässigkeit sowie des Umfanges der erbrachten Leistung jedoch nicht gesprochen werden. Die erste Vereinsmannschaft absolvierte in der Saison 2024/2025 jeweils drei Trainings zwischen 60 und 90 Minuten sowie einen Match pro Woche (vgl. <[https://E._____](#)> [besucht am 3. Oktober 2025]), wobei anzunehmen ist, dass die Anzahl der Trainings und Matches in der Saison 2023/2024 in etwa gleich war. Der Einsatz des Beschwerdeführers als Eishockeyspieler für den Verein in der Periode vom 1. Mai 2023 bis 30. April 2024 ist somit unter Würdigung der gesamten nachfolgend ausgeführten Umstände als Arbeitseinsatz zu qualifizieren. Sodann ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer kein finanzielles Risiko trug, da gemäss Vereinsstatuten ausschliesslich das Vereinsvermögen haftet (vgl. act. B lose Beilage "Statuten des D._____ vom 20. August 2020", Art. 19). 6.4. Der Beschwerdeführer verpflichtete sich zur Teilnahme an sämtlichen Trainings, Spielen und Anlässen des Vereins. Im Weiteren war es ihm untersagt, für seine sportlichen Leistungen sowie für sein Ausrüstungs- und Sportmaterial Entschädigungen von Dritten anzunehmen. Einzige Ausnahme waren Einsätze für die Nationalmannschaft (vgl. act. B.2 Ziff. 5 S. 3 = act. C.46). Mit anderen Worten durfte der Beschwerdeführer gegen Entschädigung nur für seinen Verein spielen, was implizit eine Konkurrenzklausele darstellt und für ein Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnis spricht (vgl. Urteil des Sozialversicherungsgerichts des Kantons Zürich UV.2019.00028 vom 29. Juni 2020 E. 5.2). Dies wird zudem durch die Bestimmung untermauert, wonach dem Beschwerdeführer ein Clubwechsel nur im Rahmen der einschlägigen Reglemente und Bestimmungen des Schweizerischen Eishockeyverbandes (SEHV) gestattet war (vgl. act.

B.2 Ziff. 5 S. 4 = act. C.46). Hinzu kommt, dass Taggelder für Nationalmannschaftseinsätze während der Meisterschaft dem Verein zustanden (vgl. act. B.2 Ziff. 5 S. 3 = C.46)

E. 9

/ 14 und diesem damit als Ersatz für den Ausfall des Spielers zukamen. Sodann hält der Spielervertrag explizit fest, dass der Beschwerdeführer die allgemeinen Anordnungen sowie sämtliche ihm erteilten Weisungen des Vereins und dessen Vertretern wie auch der vom Verein beauftragten Trainer und Betreuer wie Ärzte, Therapeuten etc. zu befolgen habe (vgl. Ziff. 5 des Spielervertrags [act. B.2 = act. C.46]). In Würdigung dieser vertraglichen Bestimmungen, die eine Eingliederung in die fremdbestimmte Arbeitsorganisation des Vereins und die Weisungsgebundenheit gegenüber dessen Vertretern aufzeigen, ist ein Subordinationsverhältnis zu bejahen. 6.5.1. Art. 10 ATSG definiert als Arbeitnehmer, wer in unselbstständiger Stellung Arbeit leistet und dafür massgebenden Lohn nach dem jeweiligen Einzelgesetz bezieht. Das UVG selbst äussert sich hierzu nicht, sondern verweist auf die AHV- Gesetzgebung (Art. 1 UVV). Gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt als massgebender Lohn jedes Entgelt für in unselbstständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Irrelevant ist, ob die Entschädigung vertraglich vereinbart ist oder freiwillig erfolgt. Zum massgebenden Lohn zählen alle Bezüge, die wirtschaftlich betrachtet in irgendeiner Beziehung zum Arbeitsverhältnis stehen. Dazu zählen u.a. auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Gratifikationen, Leistungsprämien, Provisionen, Gewinnbeteiligungen, regelmässige Naturalbezüge, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge (vgl. Art. 7 AHVV [SR 831.101]; Rz. 1037 und Rz. 2001 ff. der Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO [WML], gültig ab 1. Januar 2019 [Stand 1. Januar 2024; <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944>]; [besucht am 3. Oktober 2025]). 6.5.2. Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, es sei kein Lohn vereinbart worden, kann ihm nicht gefolgt werden. Zutreffend ist zwar, dass kein Grundlohn vereinbart wurde. Allerdings sieht der Spielervertrag vor, dass der Beschwerdeführer Leistungsprämien beim Erreichen der Playoffviertelfinals (CHF 100.00), der Playoffhalbfinals (zusätzlich CHF 150.00) sowie des Playofffinals (zusätzlich CHF 250.00) sowie eine Erfolgsbeteiligung am Gewinn des Vereins (CHF 500.00) erhält. Diese Entschädigungen belaufen sich damit bestenfalls auf insgesamt CHF 1'000.00. Dabei wurde explizit im Spielervertrag festgehalten, dass die Leistungsprämien sowie die Erfolgsbeteiligung den gesetzlichen Sozialversicherungsabzügen unterliegen und der Spieler die Arbeitnehmerbeiträge zu bezahlen habe (vgl. Anhang 1 des Spielervertrags [act. B.2 Anhang 1 S. 2 = act. C.46]). Sowohl Leistungsprämien als auch Erfolgsbeteiligungen gehören – wie dargelegt – zum massgebenden Lohn (vgl. Rz. 2001 ff. und 2007 ff. der WML),

E. 9.1

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG sind Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Art. 105 ff. UVG sehen keine generelle Kostenpflicht vor. Damit sind unfallversicherungsrechtliche Beschwerdeverfahren über Leistungen in der Regel weiterhin kostenlos. Vorbehalten bleibt die Kostenaufgabe infolge mutwilligen oder leichtsinnigen Verhaltens (Art. 1 Abs. 1 UVG)

E. 9.2

Ein Parteikostenersatz steht der obsiegenden Beschwerdegegnerin nicht zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Es wird erkannt:

E. 10

/ 14 womit entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers seine Tätigkeit als Eishockeyspieler nicht unentgeltlich erbracht wurde. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass diese Entschädigung sehr bescheiden war. So gelten Personen, welche als Sportlerinnen und Sportler oder Trainerinnen und Trainer in Vereinen des Breitensports oder ähnlichen Organisationen im Bereich des Sports tätig sind und dafür eine – wenn auch bescheidene – Entschädigung erhalten, als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des UVG (vgl. BGE 147 V 268 E. 7.1; Mitteilung des Bundesamtes für Gesundheit [BAG] vom November 2024, <https://www.koordination.ch/fileadmin/files/uvg/information/Informationsschreiben_UV_Dezember_2024.pdf> [besucht am 3. Oktober 2025]). 6.5.3. Der Beschwerdeführer kann sodann auch nichts aus dem von ihm erwähnten, seit dem 1. Juli 2024 in Kraft stehenden Art. 2 Abs. 1 lit. j UVV zu seinen Gunsten ableiten. Mit dieser Verordnungsänderung wollte der Gesetzgeber für Sportlerinnen und Sportler sowie Trainerinnen und Trainer in einem Sportverein oder einer ähnlichen Organisation des Sports eine betragsliche Freigrenze einführen und damit eine Ausnahme von der obligatorischen Versicherungspflicht schaffen, um die Vereine im Bereich des Breitensports zu entlasten. Aus dem erläuternden Bericht zur Änderung der UVV vom Oktober 2022 ergibt sich was folgt: "Bis vor wenigen Jahren war es üblich, dass Unfälle, welche sich bei der Betätigung in einem Verein des Breitensports ereigneten, als Nichtberufsunfälle qualifiziert wurden und der Unfallversicherer der Haupterwerbstätigkeit ohne nähere Prüfung die entsprechenden Leistungen dafür ausgerichtet hat. Dem Umstand, dass auch Vereine des Breitensports als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes zu qualifizieren sind, wenn sie ihre Sportlerinnen und Sportler sowie Trainerinnen und Trainer oder Funktionärinnen und Funktionäre entschädigen (z.B. mit Lohn, Punkteprämien, Trainingsentschädigungen etc.), wurde lange Zeit keine Beachtung geschenkt. Das diesbezügliche Bewusstsein der Sportvereine hat sich zwischenzeitlich gewandelt und mittlerweile ist bekannt, dass auch für bloss bescheiden entlohnte Nebenerwerbstätigkeiten von Sportlerinnen und Sportlern, Trainerinnen und Trainern oder Funktionärinnen und Funktionären in einem Sportverein eine UVG- Versicherung abgeschlossen werden muss. Die privaten Unfallversicherer prüfen bei der Meldung eines Sportunfalles denn auch vermehrt, ob sich der Unfall im Rahmen einer durch den Sportverein entschädigten Tätigkeit zugetragen hat und hierfür eine BU-Versicherung abgeschlossen worden ist, oder ob der Unfall ein NBU zu Lasten eines Hauptarbeitgebers darstellt. Fehlt die erforderliche UVG- Versicherung des Sportvereins und handelt es sich um keinen NBU, welcher über die Unfallversicherung eines Hauptarbeitgebers abgewickelt werden kann, hat die Ersatzkasse die gesetzlichen Leistungen zu erbringen (Art. 73 Abs. 1 UVG)." (vgl.

E. 11

/ 14 Erläuternder Bericht vom Oktober 2022, <<https://www.bag.admin.ch/de/anderung-der-uvv-betreffend-finanzielle-entlastung-der-vereine-des-breitensports>> [besucht am 3. Oktober 2025]). Sodann führte das BAG im November 2024 im Zusammenhang mit der revidierten Verordnungsbestimmung aus, "aufgrund der Häufigkeit von Verletzungen in diesen Funktionen und der Höhe der Kosten dieser Unfälle ist es für Sportvereine bisweilen schwierig, einen Unfallversicherer zu finden. Regelmässig muss nach dreimaliger

Ablehnung die Ersatzkasse UVG eine Zuweisung vornehmen. Die risikogerecht ausgestalteten UVG-Prämien sind oft derart hoch, dass die Breitensportvereine grosse Mühe bekunden, diese zu bezahlen." (vgl. Mitteilung des BAG vom November 2024, <https://www.koordination.ch/fileadmin/files/uvg/information/Informationsschreiben_UV_Dezember_2024.pdf> [besucht am 3. Oktober 2025]). Vor diesem Hintergrund wurde per 1. Juli 2024 die neue Verordnungsbestimmung Art. 2 Abs. 1 lit. j UVV eingeführt, wonach ab diesem Zeitpunkt ein Sportverein – bei dem alle Sportler und Trainer einen Verdienst unter der Freigrenze von zwei Dritteln des Mindestbetrags der vollen jährlichen AHV-Altersrente erzielen (2023: CHF 9'800.00) – nicht verpflichtet ist, eine UVG-Police abzuschliessen. Wenn jedoch eine Person in einem Sportverein ein Einkommen über der Freigrenze erzielt, sind alle Sportler und Trainer durch den Verein gemäss UVG gegen Unfälle zu versichern. Dies gilt jedoch nur für diejenigen Sportler und Trainer, die einen Verdienst erzielen. Verunfallt eine Person ohne Entlohnung in einem Sportverein – unabhängig ob dieser eine UVG- Police für seine entlohnten Spieler/Trainer aufweist (Art. 2 Abs. 1 lit. j UVV) – ist entweder die Nichtberufsunfall-Versicherung des Hauptarbeitgebers oder bei fehlender Nichtberufsunfall-Deckung die Krankenkasse zuständig (vgl.

<<https://www.bag.admin.ch/de/anderung-der-uvv-betreffend-finanzielle-entlastung-der-vereine-des-breitensports>> [besucht am 3. Oktober 2025]). Vorliegend ereignete sich der Unfall am 13. September 2023 und damit vor Inkrafttreten der besagten Verordnungsbestimmung, weshalb Letztere auf den vorliegenden Fall nicht zur Anwendung gelangt. Im Übrigen geht aus den vorstehenden Ausführungen hervor, dass vor der Verordnungsanpassung per 1. Juli 2024 auch Vereine des Breitensports, zu welchen der vorliegende Verein gehört, bei entsprechenden Voraussetzungen der Versicherungspflicht unterstanden und zwar ungeachtet eines Schwellenwertes hinsichtlich Entschädigung. 6.5.4. Was der Beschwerdeführer aus dem Merkblatt der Swiss Ice Hockey Federation (SIHF) von März 2016 für sich vorbringen möchte, erschliesst sich dem Gericht nicht. So wies auch die SIHF explizit darauf hin, dass eine UVG-Deckung

E. 12

/ 14 für Personen abgeschlossen werden müsse, wenn Entschädigungen ausbezahlt würden, die gemäss AHVG zum massgebenden Lohn gehörten (vgl. act. B.3). Wie vorstehend ausgeführt, gehören sowohl Leistungsprämien als auch Erfolgsbeteiligungen zum massgebenden Lohn (vgl. Erwägung 6.5.2 vorstehend). An der Qualifikation einer Entschädigung als AHV-pflichtiger Lohn ändert auch die Aussage des Finanzchefs des Vereins nichts (vgl. act. B.4; vgl. Rz. 1032 WML). 6.5.5. Da vorliegend ein massgebender Lohn vereinbart wurde, verfängt auch der Einwand des Beschwerdeführers, wonach das Kriterium der Erwerbsabsicht für die Annahme eines arbeitsvertragsähnlichen Verhältnisses fehlen würde, nicht. Ebenso wenig spricht das Fehlen einer Regelung betreffend Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit im Vertrag gegen ein Arbeitsverhältnis, greift diesfalls doch die gesetzliche Regelung von Art. 324a OR. Im Weiteren ist auch der Wortlaut der Präambel nicht massgebend für die rechtliche Qualifikation eines Vertrages. Selbst wenn in der Präambel von einer Interessensgemeinschaft gesprochen wird (vgl. act. B.2 Ziff. 1 = act. C.46), ist bei einer Gesamtwürdigung der vertraglichen Bestimmungen des Spielervertrages – wie bereits dargelegt – ein Subordinationsverhältnis zu bejahen. Dass keine gleichwertige Interessensgemeinschaft vorliegt, ergibt sich überdies auch aus den bloss einseitig ausgestalteten Konventionalstrafen für den Fall, dass der Beschwerdeführer gegen vertragliche Pflichten verstösst (vgl. Konventionalstrafe bei Verstoss gegen

Tragepflicht von Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenständen [act. B.2 Ziff. 5 S. 3 = act. C.46], bei Dopingvergehen [act. B.2 Ziff. 5 S. 4 = act. C.46] und bei Verstoss gegen allgemeine Pflichten [act. B.2 Ziff. 5 S. 5 = act. C.46]). 6.5.6. Ob die im Vertrag festgehaltene Materialgutschrift/Spesenentschädigung und Benzinentschädigung sowie die zusätzlichen Leistungen wie Sitzplatzsaisonkarte und Jahresfitnessabonnement als massgebender Lohn im Sinne des AHVG zu betrachten sind, kann offenbleiben, da der Beschwerdeführer ohnehin als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 1a UVG i.V.m. Art. 1 UVV zu qualifizieren ist. Hinsichtlich der Materialgutschrift/Spesenentschädigung und Benzinentschädigung gilt allerdings festzuhalten, dass – entgegen der Ansicht der Beschwerdegegnerin – die Qualifikation der Ausgleichskassen von Lohn und Spesen auch für die Unfallversicherer verbindlich ist (vgl. Rz. 1040 WML; Unfallversicherungspflicht für Sportvereine, April 2024, S. 4, https://www.aksz.ch/uploads/Dateien/Merkblaetter/WeitereVorsorgeeinrichtungen/Merkblatt_UVG_Sportvereine.pdf [besucht am 3. Oktober 2025]). Vorliegend wurde beim Verein im Jahr 2024 eine Arbeitgeberkontrolle durch die zuständige Sozialversicherungsanstalt (SVA) durchgeführt. Aus dem entsprechenden Bericht vom 4. März 2024 ergibt sich,

E. 13

April 2023 E. 4 [act. C.72]). 7. Zusammenfassend sind sämtliche Kriterien zur Annahme einer Arbeitnehmereigenschaft – jedenfalls im unfallversicherungsrechtlichen Sinn – des Beschwerdeführers erfüllt und ist zwischen dem Beschwerdeführer und dem Verein hinsichtlich seiner Spielertätigkeit von einem unfallversicherungsrechtlichen Arbeitsverhältnis auszugehen (vgl. Art. 1a UVG i.V.m. Art. 1 UVV). Folglich hat sich der Beschwerdeführer am 13. September 2023 als Spieler im Dienste des Vereins verletzt und handelt es sich damit um einen Berufsunfall. Die Spielertätigkeit des Beschwerdeführers hätte damit unter den Versicherungsschutz des Vereins gestellt werden müssen. Dass im Spielervertrag festgehalten wurde, die Versicherungen seien Sache des Spielers (vgl. act. B.2 Ziff. 7 = act. C.46), vermag daran nichts zu ändern. Unbestrittenermassen hat der Verein keinen Vertrag mit einem Unfallversicherer abgeschlossen, womit die als Auffangnetz fungierende Ersatzkasse UVG in der Pflicht steht und ihre Leistungspflicht auch bereits anerkannt hat (vgl. act. C.71). 8. Der angefochtene Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 28. November 2024 erweist sich damit als rechtens, womit die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

E. 14

/ 14 i.V.m. Art. 61 lit. fbis ATSG), was in casu nicht zutrifft. Somit sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

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