

Zu den Voraussetzungen des Unfallversicherungsschutzes bei Entsendung ins Ausland bei einer bestehenden Freistellungsvereinbarung (hier: Tierpfleger-Unfall in Vietnam).

§ 8 Abs. 1 SGB VII, §§ 3 und 4 SGB IV

Urteil des Hessischen LSG vom 30.06.2020 – L 3 U 105/16 ZVW –

Aufhebung des Urteils des SG Gießen vom 06.05.2011 – S 1 U 112/10 –

Bestätigung des Urteils des Hessischen LSG vom 17.09.2013 – L 3 U 167/11 – [\[UVR 03/2014, S. 139\]](#)

Zurückverweisung durch Urteil des BSG vom 17.12.2015 – B 2 U 1/14 R – [\[UVR 07/2016, S. 391\]](#)

Streitig war, ob ein **im Ausland** erlittener Unfall des Klägers als **Arbeitsunfall** anzuerkennen ist.

Der beim **deutschen Zoo in C.-Stadt** (im Folgenden Zoo) als **Tierpfleger** beschäftigte Kläger wurde für das gesamte Jahr **2009 für eine Tätigkeit in einem Projekt des vietnamesischen E. Nationalparks freigestellt**. Das Projekt wurde vom Zoo durch Personaleinsatz gefördert. Der **Kläger erlitt** im E. Nationalpark in Vietnam **auf der Suche nach Futterpflanzen für die Affen einen Unfall**, in dessen Folge sein linkes Bein teilamputiert wurde. Die beklagte Unfallkasse lehnte die Anerkennung als **Arbeitsunfall ab**, das **SG wies die Klage ab**. Der **Berufung des Klägers gab das LSG statt** (Urteil des LSG vom 17.09.2013 – L 3 U 167/11 – [\[UVR 03/2014, S. 139\]](#)). Hiergegen legte die **Beklagte Revision** ein. Das **BSG hob das Urteil auf und verwies** die Sache zur erneuten Entscheidung **zurück an das LSG**, da auf der Grundlage der erfolgten Feststellungen nicht beurteilt werden könne, ob und ggf. zu wem der Kläger zum Unfallzeitpunkt in einem Beschäftigungsverhältnis stand und ob sich der Kläger zum Unfallzeitpunkt bei versicherter Tätigkeit befand (Urteil des BSG vom 17.12.2015 – B2 U 1 /14 R - [\[UVR 07/2016, S. 391\]](#)).

Das **LSG hat nach weiteren Ermittlungen erneut einen Arbeitsunfall bejaht** und der **Berufung** des Klägers **stattgegeben**.

Die **Voraussetzungen der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV** seien erfüllt. Der erforderliche „**Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses**“ sei gegeben, da der Auslandseinsatz des Klägers im Voraus vertraglich auf das Jahr 2009 begrenzt war. Auch bestand das Beschäftigungsverhältnis zum Zoo bereits vor dem Auslandseinsatz und sollte nach seiner Rückkehr ins Inland weitergeführt werden (s. S. 615). Voraussetzung für die Annahme einer Ausstrahlung sei zudem, dass das **Beschäftigungsverhältnis zum inländischen Arbeitgeber während der Entsendung fortbestanden hat**. Dies sei hier der Fall. Der **Kläger sei während seines Aufenthalts in Vietnam weiter beim Zoo beschäftigt gewesen**. Nach den das **Gesamtbild bestimmenden tatsächlichen Verhältnissen lasse sich ein hinreichend intensives Beschäftigungsverhältnis des Klägers zum Zoo während des Auslandseinsatzes ableiten**. **Dafür spreche**, dass der **Zoo ein eigenes Interesse** bezüglich der Arbeiten des Klägers in Vietnam gehabt habe, der wesentliche Standards in der Tierpflege einführen und vietnamesische Tierpfleger entsprechend habe ausbilden sollen (s. S. 616). Zudem habe der **Zoo intensiv Kontakt zu dem Kläger** gehalten und sich regelmäßig berichten lassen (s. S. 616-617). Aufgrund der eigenverantwortlichen Tätigkeit des Klägers sei es **unbeachtlich, dass der Zoo ihm keine konkreten Weisungen für seine tägliche Arbeit** in Vietnam gemacht habe. Diese fachlich-inhaltliche Eigenverantwortlichkeit spreche auch im Inland nicht gegen die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses (s. S. 617). Für das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers zum Zoo seien zudem die Modalitäten seiner Bezahlung heranzuziehen. Sein **Entgeltanspruch richtete sich auch während des Auslandseinsatzes weiter gegen den Zoo und wurde von diesem erfüllt** (s. S. 618). Das **jederzeitige Rückrufrecht** des Klägers durch den Zoo und das **Tragen der Dienstkleidung des Zoos** seien weitere Indizien für das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses. **Diese faktischen Verhältnisse und Abreden gingen der schriftlichen Freistellungsvereinbarung vor, nach welcher Arbeitsverhältnis und Entgeltanspruch während des Auslandseinsatzes ruhen sollten** (s. S. 618-619). Zum Zeitpunkt

des Unfalls habe der **Kläger auch eine Tätigkeit im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt**, da seine **objektive Handlungstendenz** darauf gerichtet gewesen sei im Interesse seines inländischen Arbeitgebers zu handeln, als er sich am Unfalltag auf Futtersuche für die Affen des Nationalparks begeben habe (s. S. 619). Die Revision wurde nicht zugelassen. (R.R.)

Das **Hessische Landessozialgericht** hat mit **Urteil vom 30.06.2020 – L 3 U 105/16 ZVW –** wie folgt entschieden:

Tatbestand:

Der Kläger begehrt die Anerkennung eines am 10. November 2009 in Vietnam erlittenen Unfalls als Arbeitsunfall.

Der 1982 geborene Kläger ist seit 2008 Tierpfleger im Zoo C-Stadt. Seit Juli 2010 liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Im gesamten Kalenderjahr 2009 war er in Vietnam im D. (D.), E. Nationalpark, tätig. Dort erlitt er während einer Exkursion zum Auffinden geeigneter Futterpflanzen für laubfressende Affen am 10. November 2009 einen schweren Unfall, als er auf Grund eines Steinschlages zwischen einem Stein und einem Baum eingeklemmt wurde und ihm in dessen Folge das linke Bein zu 1/3 amputiert werden musste.

Mit Unfallanzeige vom 19. November 2009 zeigte die Zoo C-Stadt GmbH (Zoo C-Stadt) dieses Ereignis bei der Beklagten als Arbeitsunfall an. Nach den Informationen der Personalabteilung des Zoo C-Stadt (Frau F.) förderte der Zoo ein Projekt in dem betreffenden Nationalpark, indem er Personal (Tierpfleger) zur Unterstützung schickt. Die Tierpfleger würden für den Einsatz durch entsprechende Verträge freigestellt. Der Zoo würde Geld an das D. überweisen und die Tierpfleger würden dann vor Ort durch den Park das Geld erhalten, das sie zum Leben benötigen würden. Frau F. äußerte in diesem Telefongespräch die Ansicht, da der Zoo C-Stadt Gelder nach Vietnam bezahle, müsse es sich doch bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall handeln.

Der Zoo C-Stadt übersandte ihren mit dem Kläger unter dem 21. Mai 2008 geschlossenen Arbeitsvertrag, eine mit dem Kläger getroffene Freistellungsvereinbarung vom 11. Dezember 2008 sowie eine mit dem D. (Herrn G.) im Januar 2009 getroffene Vereinbarung über die Modalitäten der Unterstützung des D. durch den Zoo C-Stadt. Nach § 1 des Arbeitsvertrages wird der Arbeitnehmer "sofort, vorbehaltlich unter der auflösenden Bedingung des Bestehens der Abschlussprüfung zum Zootierpfleger, mithin spätestens ab 01.08.2008 beim Arbeitgeber als Tierpfleger in Teilzeit zu 20 Stunden/Woche beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wird gemäß § 14 II TzBfG befristet und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren, spätestens am 31.07.2010." In den Schlussbestimmungen des Arbeitsvertrages (§ 8 Ziff. 1.) heißt es: "Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Eine nicht schriftliche Abbedingung des Schriftformerfordernisses und sonstige nicht schriftliche Vereinbarungen sind unwirksam." Die Freistellungsvereinbarung trifft u. a. folgende Regelungen:

§ 1

Die Zoo C-Stadt GmbH und der Arbeitnehmer vereinbaren einvernehmlich die befristete Freistellung von der Arbeitsleistung für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2009, sofern betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

§ 2

Während der Freistellungsphase ruht das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer macht für diesen Zeitraum keinen Entgeltanspruch gemäß §§ 611, 615 Satz 1 BGB in Verbindung mit seinem Arbeitsvertrag geltend."

§ 4

Änderungen und Ergänzungen sowie Nebenabreden werden nur auf Grundlage schriftlicher Vereinbarungen wirksam. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis.

Die mit dem D. im Januar 2009 getroffene Vereinbarung enthält u. a. folgende Regelungen:

1. Leistungen des Zoos

Der Zoo leistet eine Zahlung von EUR 12.000.- an das D ... Die Zahlung erfolgt bis zum 01.03.2009 in einer Summe an den verantwortlichen Projektleiter.

3. Verwendungszweck

Mit dem o.g. Beitrag soll die Stelle eines C-Stadter Tierpflegers finanziert werden, der die Arbeit der Station unterstützt und heimische Pfleger schulen kann. Das D. ist für die korrekte Abwicklung der Bezahlung des Pflegers verantwortlich.

4. Laufzeit

Zoo und D. vereinbarten eine einjährige Laufzeit der Vereinbarung vom 01.01.2009 - 31.12.2009. Anschließend entscheidet der Zoo, ob er die Zusammenarbeit in dieser Form fortsetzen will, abhängig von der personellen Besetzung der Stelle durch einen C-Stadter Tierpfleger.

6. Verwendungsnachweis

Bis zum 31.03.2010 ist ein Nachweis der Mittelverwendung durch das D. an den Zoo zu übergeben."

Mit Bescheid vom 11. Dezember 2009 lehnte die Beklagte die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall mit der Begründung ab, der Kläger habe zum Zeitpunkt des Ereignisses nicht zum versicherten Personenkreis gehört. Eine Entsendung nach § 4 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - SGB IV liege nicht vor. Der Kläger sei am Unfalltag nicht für den Zoo C-Stadt, sondern für den Nationalpark in Vietnam tätig gewesen. Der Auftrag für die Exkursion sei von dem Leiter des D. erteilt worden. Der D. sei während des Aufenthaltes des Klägers in Vietnam auch für dessen Bezahlung verantwortlich gewesen.

Den dagegen erhobenen Widerspruch des Klägers wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 11. Juni 2010 zurück.

Der Kläger erhob am 16. Juni 2010 beim Sozialgericht Gießen (Sozialgericht) Klage.

Das Sozialgericht hörte im Rahmen einer mündlichen Verhandlung am 6. Mai 2011 den Zeugen H., Referent für Artenschutz beim Zoo C-Stadt, an und wies mit Urteil vom 6. Mai 2011 die Klage ab. Ansprüche des Klägers wegen des in Vietnam eingetretenen Unfallereignisses kämen nur in Betracht, wenn ein Fall der Ausstrahlung im Sinne des § 4 Abs. 1 SGB IV vorliege, was eine vorübergehende Entsendung ins Ausland im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses voraussetze. Eine solche Entsendung habe hier jedoch nicht vorgelegen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Zoo sei vorliegend vertraglich und auch faktisch durch die zwischen den Parteien geschlossene Freistellungsvereinbarung zum Ruhen gebracht worden. Hieraus gehe eindeutig hervor, dass sich die Beteiligten darüber im Klaren gewesen seien, dass die Tätigkeit des Klägers im Jahr 2009 zwar

vom Zoo gewünscht und gefördert, aber nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit diesem ausgeführt worden sei. Auch seien Gehaltszahlungen in 2009 nicht vom Zoo geleistet worden, sondern durch den Nationalpark in Vietnam, von wo der Kläger Geld und auch Abrechnungen über diese Leistungen erhalten habe. Dies entspreche auch der Vereinbarung zwischen dem Zoo und dem D. in Vietnam. Der Kläger sei damit 2009 nicht für ein inländisches Unternehmen tätig gewesen. Zwar sei es durchaus wahrscheinlich, dass der Kläger vor Abschluss der Vereinbarungen für das Jahr 2009 deren rechtlichen Inhalt letztendlich nicht vollständig durchschaut habe, dies führe jedoch nicht zur Annahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, sondern allenfalls zu Schadensersatzansprüchen des Klägers gegenüber dem ihn beratenden Zoo. Eine etwaige Fehlberatung sei jedenfalls nicht der Beklagten zuzurechnen.

Gegen dieses ihm am 18. Juli 2011 zugestellte Urteil legte der Kläger am 16. August 2011 Berufung bei dem Hessischen Landessozialgericht in Darmstadt (Landessozialgericht) ein. Der Kläger machte geltend, die Voraussetzungen einer Ausstrahlung seien erfüllt. Sein Arbeitsverhältnis mit dem Zoo habe vor der Entsendung bestanden und sei nach der Entsendung wiederaufgenommen worden. Seine Entsendung sei zeitlich befristet und die Weiterbeschäftigung im Inland bei dem Zoo C-Stadt bereits vor der Entsendung vereinbart worden. Ein Beschäftigungsverhältnis zum Zoo C-Stadt habe trotz Arbeitsleistung im Ausland weiterhin vorgelegen. Der Zoo C-Stadt habe ihn mittels der dafür vorgesehenen Zahlungen an das D. in Vietnam weiterhin finanziert und während seines Einsatzes in Vietnam weiterhin Weisungsbefugnisse gehabt. So hätte der Zoo ihn jederzeit aus Vietnam zurückbeordern können. Der Zoo entsende seit 2007 Personal an das D. nach Vietnam; die Anwerbung erfolge durch eine interne Ausschreibung im Zoo oder durch direktes Ansprechen von geeigneten Personen. Auch sei es üblich gewesen, dass zurückkehrende Pfleger zunächst Urlaub bekamen; dies sei auch für den Kläger so vorgesehen gewesen.

Das Landessozialgericht hörte in der mündlichen Verhandlung vom 17. September 2013 den Kläger persönlich an und hob mit Urteil vom selben Tag das Urteil des Sozialgerichts und die Bescheide der Beklagten auf. Es stellte fest, dass es sich bei dem Ereignis um einen Arbeitsunfall gehandelt habe. Der Unfall des Klägers habe sich im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit als Tierpfleger für den Zoo C-Stadt ereignet. Zwar habe er diesen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland erlitten und es existierten keine zwischen- oder überstaatlichen Abkommen mit Vietnam. Es sei jedoch ein Fall der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV gegeben. Die Beschäftigung im Ausland sei von vornherein zeitlich begrenzt gewesen. Das vor Beginn der Entsendung bestehende Beschäftigungsverhältnis habe nach deren Beendigung weitergeführt werden sollen. Die für das Jahr 2009 geschlossene Freistellungsvereinbarung spreche zwar allein aufgrund der Schriftform für ein nur noch fortbestehendes Rumpfbeschäftigungsverhältnis. Jedoch komme es nicht nur auf den Wortlaut, sondern auf die tatsächlich gelebte Praxis an. Die faktischen Verhältnisse sprächen vorliegend für eine fortbestehende enge Verknüpfung mit dem inländischen Beschäftigungsverhältnis mit dem Zoo C-Stadt, die weit über ein bloßes Rumpfarbeitsverhältnis hinausgehe. So sei die Personalauswahl durch den Zoo C-Stadt nach zoointerner Ausschreibung der Stelle des Cheftierpflegers in Vietnam erfolgt. Der Zoo C-Stadt habe seine gesamte Unterstützung für das Primatenprojekt beim D. in Vietnam vom dortigen Einsatz eines "C-Stadter Tierpflegers" abhängig gemacht. Die Zahlungen des Zoos C-Stadt an das D. hätten ausschließlich der Finanzierung der Stelle eines C-Stadter Tierpflegers gedient, der die Arbeit der Station unterstützen und einheimische Pfleger schulen sollte. Des Weiteren habe der Zoo C-Stadt die Freistellung des Klägers auch davon abhängig gemacht, dass keine betrieblichen Interessen entgegenstünden. Damit habe sich der Zoo C-Stadt ein jederzeitiges Rückrufrecht und

sein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht als Arbeitgeber vorbehalten. Auch habe sich der Zoo C-Stadt zum Fortbestehen seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber für die Dauer der Tätigkeit des Klägers in Vietnam bekannt. Die Entgeltzahlung an den Kläger durch den Projektleiter des D. spreche nicht gegen das Vorliegen einer Entsendung. Bei der Auszahlung des Arbeitsentgelts durch den im Ausland ansässigen Betrieb gehe es nur um die praktische Abwicklung. Es komme wesentlich darauf an, wem der Geldfluss wirtschaftlich zuzurechnen sei. Der Zoo C-Stadt habe letztlich seine Verantwortung als Arbeitgeber für den Kläger wahrgenommen, als er das D. vertraglich verpflichtet habe, für die korrekte Abwicklung der Bezahlung des C-Stadter Tierpflegers zu sorgen. Schließlich habe der Zoo C-Stadt auch die Impf- und Visakosten sowie die Kosten für Hin- und Rückflug übernommen und sich dazu verpflichtet, zusätzlich zwischenzeitliche Urlaubsheimflüge zu finanzieren.

Gegen das ihr am 14. Januar 2014 zugestellte Urteil legte die Beklagte am 11. Februar 2014 Revision beim Bundessozialgericht ein. Das Bundessozialgericht hob mit Urteil vom 17. Dezember 2015 das Urteil des Landessozialgerichts auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurück. In den Gründen führte das Bundessozialgericht aus, vom Vorliegen eines zeitlich begrenzten Unfallereignisses im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII, das einen Gesundheitsschaden rechtlich wesentlich verursacht habe, könne man ausgehen. Anhand der bisherigen Feststellungen des Landessozialgerichts könne indes nicht beurteilt werden, ob der Kläger zum Zeitpunkt des Unfallereignisses in Vietnam überhaupt in einem Beschäftigungsverhältnis und ggf. zu wem gestanden habe. Grundsätzlich seien auch mehrere parallel bestehende Beschäftigungsverhältnisse denkbar. Anhand der bisherigen Feststellungen des Landessozialgerichts könne zudem nicht beurteilt werden, ob die objektivierte Handlungstendenz des Klägers auf die Erfüllung des gesetzlichen Versicherungstatbestands als Beschäftigter gerichtet war. Das Landessozialgericht habe daher zunächst festzustellen, ob zwischen dem Kläger und dem Zoo C-Stadt tatsächlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe, das durch die zeitlich befristete Tätigkeit in Vietnam lediglich unterbrochen wurde. Weiterhin habe das Landessozialgericht festzustellen, ob das Beschäftigungsverhältnis zum Zoo C-Stadt während der Zeit des Aufenthalts in Vietnam nach dem das Gesamtbild bestimmenden tatsächlichen Verhältnissen fortbestanden habe, um eine Entsendung i. S. des § 4 SGB IV bejahen zu können. Entgegen der Rechtsansicht des Landessozialgerichtes genüge hierfür ein bloßes Rumpfarbeitsverhältnis nicht, das durch eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten getroffene, den ursprünglichen Arbeitsvertrag abändernde Abrede über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung und Zahlung von Arbeitsentgelt und das "automatische" Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Vertrag bei Beendigung des Auslandseinsatzes gekennzeichnet ist. Das Beschäftigungsverhältnis müsse vielmehr in seinen wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Merkmalen während der Auslandstätigkeit fortbestehen und damit hinreichend intensiv sein. Hierfür sei kennzeichnend zum einen das Weiterbestehen der Weisungsrechte des Arbeitgebers als Nachweis der Eingliederung und weiterhin das Bestehen eines materiellen Entgeltanspruchs gegen den inländischen Arbeitgeber. Die Formulierungen der zwischen dem Kläger und dem Zoo C-Stadt geschlossenen Freistellungsvereinbarung ließen nach der Schriftform nur den Schluss auf eine Übereinkunft des gegenseitigen Ruhens der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen für den Zeitraum der Auslandstätigkeit zu. Sofern das Landessozialgericht dem dort enthaltenen Vorbehalt die Bedeutung eines jederzeitiges Rückrufrechts und deshalb einseitigen Leistungsbestimmungsrechts i. S. von § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) beigemessen habe, könne dem in dieser Weite nicht gefolgt werden. Allein ein Rückrufvorbehalt, nach dem der Zeitraum des vereinbarten Ruhens der vertraglichen Hauptpflichten abgekürzt und das inländische Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt wiederaufleben könne,

begründe das Bestehen eines inhaltlichen Direktionsrechts während der Freistellungsphase nicht. Das Landessozialgericht habe daher zu prüfen, ob zusätzlich zum Inhalt der Freistellungsvereinbarung eine tatsächliche Praxis mit weiterbestehenden Weisungsrechten des Zoos C-Stadt gegenüber dem Kläger auch zur Zeit des Aufenthaltes in Vietnam bestanden habe. Hierzu werde es den Inhalt des Arbeitsvertrages vom 21. Mai 2008 festzustellen und zu klären haben, ob dieser überhaupt abweichende Vereinbarungen ohne Einhaltung der Schriftform zuließ, weil die tatsächlichen Verhältnisse nur im Rahmen des rechtlich zulässigen beachtlich seien. Wenn danach sowohl im Inland als auch im Ausland Merkmale vorhanden seien, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen würden, sei auf den Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses abzustellen. Wesentlich dafür sei, wer letztlich Schuldner der Vergütung für die Tätigkeit des Klägers gewesen sei, wie und in welcher Höhe das Arbeitsentgelt gezahlt wurde und ob der vietnamesische Nationalpark hier lediglich als Zahlstelle für den Zoo C-Stadt aufgetreten sei.

Der erkennende Senat hat nach der Zurückverweisung in einem Erörterungstermin am 16. Juli 2019 den Kläger persönlich angehört bezüglich weiterbestehender Weisungsrechte des Zoos C-Stadt während seiner Tätigkeit in Vietnam im Jahr 2009. Auf die diesbezügliche Niederschrift in der Gerichtsakte wird Bezug genommen. Der Kläger hat dazu im Nachgang einen Halbjahresbericht über seine Tätigkeit für den Zoo C-Stadt, eine Bescheinigung der Abschlussprüfung Sommer 2008, eine Bewerbung vom 15. Mai 2008 für einen einjährigen Einsatz im D., einen Änderungsvertrag ohne Datum sowie eine Bescheinigung vom 28. Juli 2010 über die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes zum 16. Juli 2010 vorgelegt. Der Senat hat zudem von dem Zoo C-Stadt Auskünfte über Gehaltszahlungen für den Kläger im Jahr 2009 eingeholt (Auskunft von 2. August 2019 mit Anlagen). Der Buchungsbeleg für den Buchungsbetrag von 12.000,00 EUR enthält den Buchungstext "Unterstützung E. 2009". Zur Trägerschaft des D. hat der Senat Auskünfte der Zoo L. GmbH vom 12. August 2019 und der Zoologischen Gesellschaft J-Stadt vom 23. Oktober 2019 eingeholt. Danach war das D. in den Jahren 2009 bis 2013 eine Abteilung des E. Nationalparks und damit in staatlicher Trägerschaft des Ministry of Agriculture und Rural Development, bevor es 2013 komplett in die eigene Trägerschaft der Zoo L. GmbH übernommen wurde.

Der Kläger macht im Wesentlichen geltend, seine Arbeit in dem Projekt in Vietnam habe stets im Interesse des Zoos C-Stadt gelegen, der u. a. durch die EU-Zoorichtlinie (1999/22/EG) zum Artenschutz verpflichtet gewesen sei. Für seine enge Verbindung zum Zoo C-Stadt während des Auslandsaufenthaltes würde auch der interne Prozess vor dem Aufenthalt in Vietnam sprechen: Der Zoo C-Stadt habe die Stelle als Headkeeper in Vietnam intern ausgeschrieben, der Kläger habe sich bei dem Zoo C-Stadt, seinem Arbeitgeber, darauf beworben. Zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger sei das monatliche Gehalt von 1.000,00 EUR für die Dauer des Einsatzes im Ausland ausgehandelt worden. Genau dieser Betrag sei ihm auch monatlich ausbezahlt worden. Er sei durch den Zoo C-Stadt vor seinem Aufenthalt in Vietnam auf die Tätigkeit vor Ort vorbereitet worden. G. vom D. habe keinerlei Mitspracherecht bei der Auswahl des Headkeepers für Vietnam gehabt. Die Auswahl habe einzig und allein dem Zoo C-Stadt obliegen. Während des Aufenthaltes in Vietnam habe er immer Kontakt mit dem Zoo C-Stadt gehalten und diesem über seine Tätigkeit vor Ort berichtet. Er habe in Vietnam auch Arbeitskleidung des Zoos C-Stadt mit dessen Logo getragen. Als Cheftierpfleger habe er seine Arbeit in Vietnam sehr frei organisieren müssen. G., der vom J-Stadter Zoo zeitgleich in dem Projekt gearbeitet habe, sei nicht für die Arbeit mit

den Tieren verantwortlich gewesen. Dieser sei kein Tierpfleger und habe vor allem "Bürosachen" gemacht. Die Exkursion an dem Unfalltag sei geplant gewesen, um zu erkunden, wo es eine passende Umgebung für die Auswilderung der Affen aus dem Center gebe.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 6. Mai 2011 sowie den Bescheid der Beklagten vom 11. Dezember 2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11. Juni 2010 aufzuheben und festzustellen, dass das Ereignis vom 10. November 2009 ein Arbeitsunfall ist.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, nach dem Ergebnis der weiteren Ermittlungen sei davon auszugehen, dass der Kläger im maßgeblichen Zeitraum in Vietnam für ein eigenständiges ausländisches Unternehmen (den E. Nationalpark) gearbeitet habe. Er sei in dieses Unternehmen eingegliedert gewesen in der Eigenschaft eines vorgesetzten Cheftierpflegers. Übergeordneter Leiter des D. vor Ort sei Herr G. vom Zoo J-Stadt gewesen, mit dem auch viele Angelegenheiten abgesprochen worden seien, die über den eigenständigen Bereich des Cheftierpflegers hinausgegangen seien. Die hier gegebenen Umstände würden eindeutig gegen die tatsächliche Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses zum Zoo C-Stadt während des Aufenthaltes des Klägers in Vietnam sprechen.

Der Senat hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen H. im Termin zur mündlichen Verhandlung am 30. Juni 2020. Hinsichtlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift in der Gerichtsakte verwiesen.

Wegen weiterer Einzelheiten zum Sach- und Streitstand und zum Vorbringen der Beteiligten im Übrigen, insbesondere hinsichtlich des E-Mail-Verkehrs zwischen den Beteiligten, der dem Senat vorliegt, wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen, die zum Verfahren beigezogen worden war.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist erfolgreich. Der angefochtene Bescheid der Beklagten ist aufzuheben, er ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Der Kläger hat nach Auffassung des Senats am 10. November 2009 in Vietnam einen Arbeitsunfall erlitten.

Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den §§ 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 Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2015 – B 2 U 1/14 R – juris).

Die Voraussetzungen für einen Arbeitsunfall liegen hier vor. Der Kläger erlitt am 10. November 2009 einen Unfall, als er im Rahmen einer Exkursion zum Auffinden geeigneter Futterpflanzen für laubfressende Affen aufgrund eines Steinschlages mit dem linken Fuß eingeklemmt und verletzt wurde mit der Folge einer Teilamputation des linken Beines. Der Kläger gehörte zum Zeitpunkt des Unfalls auch als Beschäftigter nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII

zum Kreis der versicherten Personen. Durch seine Verrichtung vor dem Unfallereignis am 10. November 2009 hat er den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt. Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung findet auf den Unfall, der sich auf dem Territorium eines ausländischen und nicht zur EU gehörenden Staates ereignet hat, über § 4 SGB IV ("Ausstrahlung") Anwendung. Diese Vorschrift bestimmt in Erweiterung des § 3 SGB IV (Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches), dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, auch für Personen gelten, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. Den Arbeitnehmern in der Sozialversicherung sollen keine Nachteile entstehen, wenn sie im Ausland beschäftigt werden; daher sollen Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, ihren Versicherungsschutz nicht verlieren (Gesetzesbegründung zu Art. I § 4 des Entwurfs eines SGB IV, BT-Drucksache 7/4122 S. 30).

Neben einer zeitlichen Befristung des Auslandseinsatzes erfordern der Wortlaut ("im Voraus") sowie Sinn und Zweck (vgl. die Gesetzesbegründung, a. a. O.), dass vor Beginn der Entsendung schon ein Beschäftigungsverhältnis zu dem entsendenden Arbeitgeber im Inland bestanden hat und dass dieses nach Beendigung der Entsendung im Inland weitergeführt werden soll. Denn die Entsendung muss im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses im Inland erfolgen. Fehlt es an diesem Rahmen, kann es nicht zur Ausstrahlung kommen, da dann kein im Inland (schon) bestehender Versicherungsschutz zu erhalten ist (BSG, Urteile vom 10. August 1999 – B 2 U 30/98 R – juris Rn. 23 und vom 5. Dezember 2006 – B 11a AL 3/06 R – juris Rn. 17). Der für eine Auslandsbeschäftigung vorgesehene Arbeitnehmer muss sich daher vor Aufnahme des Auslandseinsatzes auch im Inland befinden (BSG, Urteil vom 10. August 1999, a. a. O.).

Vorliegend ist der Rahmen eines schon bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gegeben. Der Auslandseinsatz des Klägers war im Voraus vertraglich zeitlich begrenzt, nämlich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2009. Der zu fordernde "Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses" liegt vor. Schon vor Beginn seines Auslandseinsatzes im Januar 2009 bestand ein Beschäftigungsverhältnis des Klägers zu dem Zoo C-Stadt, welches nach seiner Rückkehr im Inland weitergeführt werden sollte. Nach § 1 des Arbeitsvertrages vom 21. Mai 2008 zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger wurde das Vertragsverhältnis im Inland befristet für zwei Jahre für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung des Klägers, "spätestens ab dem 01.08.2008", bis zum 31. Juli 2010 geschlossen.

Voraussetzung für die Annahme einer Ausstrahlung ist zudem, dass das Beschäftigungsverhältnis zum inländischen Arbeitgeber während der Zeit der Entsendung fortbestanden hat. Das ist hier der Fall. Auch während seines Aufenthaltes in Vietnam war der Kläger beim Zoo C-Stadt beschäftigt.

Eine Beschäftigung wird in § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV allgemein bezeichnet als die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach Satz 2 der Vorschrift eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Welche Merkmale gegeben sein müssen, um von einem während der Ausübung der Tätigkeit im Ausland mit dem inländischen Arbeitgeber weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis ausgehen zu können, wird in § 4 SGB IV nicht näher beschrieben. In der Rechtsprechung des BSG wird sowohl in Fällen der

Entsendung eines Arbeitnehmers aus dem Ausland in das Inland (Einstrahlung, § 5 SGB IV) als auch für die vorliegende Konstellation der Entsendung ins Ausland (Ausstrahlung, § 4 SGB IV) für die Zuordnung als maßgebend angesehen, ob der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches liegt. Dies setzt regelmäßig voraus, dass der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert bleibt, wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden und sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den inländischen Arbeitgeber richtet (vgl. BSG, Urteil vom 5. Dezember 2006 - B 11a AL 3/06 R -juris Rn. 18 f., m. w. N.; vgl. auch das zurückverweisende Urteil des BSG vom 17. Dezember 2015 – B 2 U 1/14 R – juris Rn. 16). Die Abwicklung der Entgeltzahlung ist dabei lediglich eines von mehreren Indizien; es kommt insbesondere auch auf die faktische Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse an. Ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder beendet wird, bestimmt sich eigenständig und unabhängig von der Wirksamkeit und dem Inhalt privatrechtlicher Vereinbarungen nach den tatsächlichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalls. Dabei darf die Beziehung zur inländischen Beschäftigung stets nur vorübergehend gelockert, nicht jedoch aufgehoben sein (vgl. Wietek in: LPK-SGB IV, 1. Auflage 2007, § 4 Rn. 8 m. w. N.).

Nach den das Gesamtbild bestimmenden tatsächlichen Verhältnissen lässt sich hier ein hinreichend intensives Beschäftigungsverhältnis des Klägers zum Zoo C-Stadt während des Auslandseinsatzes ableiten. Der erkennende Senat stützt sich für diese Feststellung auf seine nach der Zurückverweisung vorgenommenen Ermittlungen, insbesondere auf die nachvollziehbaren und glaubhaften Ausführungen des Zeugen H., Referent für Artenschutz bei dem Zoo C-Stadt. Der Zeuge hat für den Senat zunächst nachvollziehbar dargelegt, welches eigene Interesse der Zoo C-Stadt bezüglich der Arbeit eines Tierpflegers bei dem D. seit dem Jahr 2007 verfolgt hat und bis heute verfolgt und warum ein intensiver Kontakt mit dem jeweiligen Tierpfleger in Vietnam von dem Zoo gehalten wurde. Demnach hat der Zoo C-Stadt nicht einfach Personal als Unterstützungsleistung nach Vietnam geschickt, um bei dem Artenschutzprojekt zu unterstützen und auszuheilen. Vielmehr bestand das Interesse des Zoo C-Stadt an dem Einsatz von eigenem Personal darin, beim D. hinsichtlich der Tierpflege westliche Standards einzuführen. Dazu sollten die einheimischen Tierpfleger von C-Stadter Tierpflegern geschult werden, zumal es in Vietnam ansonsten keine Ausbildung für Tierpfleger gab. Das Personal, das der Zoo C Stadt seit dem Jahr 2007 nach Vietnam geschickt hat, wurde - so der Zeuge - danach ausgesucht, ob es diese Ziele des Zoos umsetzen konnte. Der Zeuge selbst hat sich regelmäßig einmal im Jahr persönlich über die Verhältnisse vor Ort informiert. Auch im Jahr 2009 hat er sich in Vietnam angeschaut, wie es mit der Handaufzucht in der Affenstation läuft, und sich die Tagesabläufe auf der Station erklären lassen. Dieses Interesse an der Einführung und Durchsetzung westlicher Standards stellt nach Auffassung des Senats den generellen Rahmen dar, in dem sich die Tätigkeit des Klägers in Vietnam bewegen sollte und entsprechend dem Willen beider Parteien auch bewegt hat.

Der Kontakt zwischen dem Zoo C-Stadt und dem jeweiligen nach Vietnam entsandten Tierpfleger war zudem auch deshalb intensiv, weil der Zoo C-Stadt die Verantwortung hatte, dass es "seinem" Tierpfleger vor Ort gut ging. Nach Aussage des Zeugen H. war er dafür verantwortlich, Unstimmigkeiten vor Ort für den jeweiligen Tierpfleger des Zoo C-Stadt zu regeln. Nach den übereinstimmenden Angaben des Klägers und des Zeugen gab es nämlich regelmäßig (seit 2007) Streit wegen des Verhaltens der Ehefrau des Herrn G.s, bei

denen der Zeuge als Ansprechpartner für den jeweiligen Tierpfleger aus C-Stadt über Kontakt zu Herrn G. eingegriffen hat und ggf. auch als letztes Mittel die Rückkehr des Tierpflegers veranlasst hätte. Dies nach dem Zeugen H. auch deshalb, weil die Gefahr für den Zoo C-Stadt bestand, dass sich ansonsten für den nächsten Einsatz in Vietnam kein Tierpfleger mehr finden würde. Der Zeuge hat zudem ausgeführt, dass die jeweils von dem Zoo C-Stadt in Vietnam eingesetzten Tierpfleger während ihrer Zeit dort über die Umsetzung ihrer Arbeit berichtet hätten. An konkrete Berichte des Klägers kann sich der Zeuge zwar nicht mehr erinnern. Der Kläger selbst hat indes einen Halbjahresbericht an den Zoo C-Stadt aus der Zeit seines Einsatzes vorgelegt. Auch der dem Senat vorliegende E-Mail-Kontakt des Klägers (E-Mail vom 31. Oktober 2009) mit dem damaligen Senior Kurator des Zoos C-Stadt, Herrn K., spricht dafür, dass der Kläger seinem inländischen Arbeitgeber über seine Arbeit vor Ort berichtet hat.

Nach den übereinstimmenden Angaben des Klägers und des Zeugen H. hat der Kläger konkrete Weisungen für seine tägliche Arbeit vor Ort in der Affenstation von dem Zoo C-Stadt nicht erhalten. Dies steht jedoch der Annahme, dass der Kläger für den Zoo C-Stadt während des Auslandeseinsatzes tätig war, nicht entgegen. Nach der Aussage des Zeugen war das D. so organisiert, dass es drei Arbeitsbereiche bzw. unterschiedliche Abteilungen mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten gab. Herr G. hielt für das Projekt die Kontakte nach außen und war dafür da, Geld für das Projekt anzuwerben. Ein lokaler Beschäftigter, Herr L., war für die technischen Arbeiten zuständig (z. B. Wartung der Tierkäfige). "Unser C-Stadter Cheftierpfleger" - so der Zeuge - war indessen für die Pflege der Tiere verantwortlich und hatte dafür 25 lokale Tierpfleger unter sich. Der Zeuge bestätigt damit die eigenen Angaben des Klägers, dass er vor Ort alleine die Fachkompetenz im Bereich der Tierpflege besaß, als Headkeeper die lokalen Tierpfleger eingesetzt und unterwiesen hat und insgesamt in der Affen-Auffangstation eigenverantwortlich agieren musste. Insgesamt ist die Tätigkeit in Vietnam nach den Angaben des Zeugen H., vor allem in der Zeit, als der Kläger dort eingesetzt war, viel anspruchsvoller gewesen als die Tätigkeit eines Tierpflegers im Zoo C-Stadt. Das galt auch für die Arbeitsbedingungen, die nicht den westlichen Standards entsprechen haben. Teilweise war Tag- und Nachtbetreuung der Tiere erforderlich. Freie Tage mussten eingefordert bzw. selbst organisiert und für eine Vertretung durch einen anderen Keeper gesorgt werden. Die Tatsache, dass der Zoo C Stadt nicht wegen täglicher Arbeitsanweisungen mit dem Kläger in Kontakt stand, steht unter diesen Umständen der Annahme einer Beschäftigung nicht entgegen. Auch für Beschäftigungen im Inland gilt, dass eine nach der Art der geschuldeten Tätigkeit gebotene fachlich-inhaltliche Eigenverantwortlichkeit und das Fehlen konkreter Weisungen (z. B. bei Arbeiten oder Diensten höherer Art) nicht gegen die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses spricht (vgl. u. a. BSG, Urteil vom 14. März 2018 – B 12 KR 13/17 R – juris Rn.16 m. w. N.; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl., § 7 Abs. 1 SGB IV (Stand: 08.04.2019), Rn. 77 ff.). Dies muss nach dem Schutzzweck des § 4 SGB IV aber auch für den in das Ausland entsandten Arbeitnehmer gelten.

Der Annahme des Fortbestandes der inländischen Beschäftigung steht auch die Beziehung des Klägers zum D. bzw. zu dessen Projektleiter G. nicht entgegen. Es kann dahinstehen, ob auch diese Beziehung als Beschäftigungsverhältnis (Volontariat) zwischen dem D., seinerzeit in staatlicher Trägerschaft des Ministry of Agriculture and Rural Development, Vietnam Forest Protection Department, und dem Kläger zu bewerten ist (vgl. zur Möglichkeit parallel bestehender Beschäftigungsverhältnisse BSG, Urteile vom 17. Dezember 2015, a. a. O. Rn. 16 und vom 23. April 2015 – B 2 U 5/14 R – juris Rn. 13). Jedenfalls lag hier nicht der Schwerpunkt der Beschäftigung des Klägers. Der Senat geht dabei davon aus, dass die

Arbeit in dem Projekt vor Ort naturgemäß Abstimmungen zwischen dem Projektleiter G. und dem Kläger erfordert hat, wie z. B. bei der Durchführung von Exkursionen oder der Renovierung von Schutzhütten, wie es der Kläger bei seiner persönlichen Anhörung angegeben hat. Nach den glaubhaften Angaben des Klägers selbst sowie des Zeugen H. hatte der Projektleiter G., der auch kein ausgebildeter Tierpfleger ist, dem Kläger indes nicht reinzureden in die tägliche Arbeit mit den Tieren auf der Station. Das galt insbesondere auch für die Ehefrau und Assistentin des Projektleiters. Gerade in den Fällen, in denen diesbezügliche "Übergriffe" stattfanden, hat sich der Zoo C-Stadt durch den Zeugen für "seinen" Tierpfleger eingeschaltet. Glaubhaft hat der Kläger in diesem Zusammenhang berichtet, dass auch seine Einarbeitung zu Beginn seiner Tätigkeit in Vietnam nicht durch den Projektleiter G. erfolgt ist, sondern durch seine Vorgängerin in der Cheftierpflege, eine Amerikanerin.

Für ein Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers zu dem Zoo C-Stadt auch während des Aufenthaltes in Vietnam sprechen auch die Modalitäten seiner Bezahlung. Sein Arbeitsentgeltanspruch richtete sich auch während des Auslandseinsatzes weiter gegen den Zoo C-Stadt und wurde von diesem erfüllt. Für diese Feststellung stützt sich der Senat insbesondere auf die Aussage des Zeugen H ... Demnach war der Zoo C-Stadt auch während des Vietnameinsatzes des Klägers für die Erfüllung des Entgeltanspruchs des Klägers verantwortlich. Dazu wurden 12.000,00 EUR zur Bezahlung des Klägers an ein Projektkonto des Projektleiters G. in M-Stadt überwiesen. Dieses Geld war nach dem Zeugen H. ausschließlich vorgesehen als Gehalt für "unseren eingesetzten Tierpfleger". Die konkrete Abwicklung der Auszahlung an den Kläger sei zwar nicht von dem Zoo C-Stadt vorgegeben worden. Aber – so der Zeuge – "wir werden dafür gesorgt haben, dass die Gehaltsauszahlung korrekt abgelaufen ist". Die Angaben des Zeugen stehen im Einklang mit der Vereinbarung des Zoo C-Stadt und dem D. von Januar 2009 bezüglich der Modalitäten des Einsatzes des Klägers, wo es unter Ziff. 3 heißt, "Mit dem o.g. Beitrag soll die Stelle eines C-Stadter Tierpflegers finanziert werden, der die Arbeit der Station unterstützt und einheimische Pfleger schulen kann. Das D. ist für die korrekte Abwicklung der Bezahlung des Pflegers verantwortlich". Im Einklang mit den Angaben des Zeugen steht auch der dem Senat vorliegende E-Mail-Verkehr zwischen dem Kläger und dem Zeugen. In seiner E-Mail an den Kläger vom 5. Juli 2010 teilt der Zeuge mit "Die korrekte Bezahlung unserer Pfleger im D. ist für uns eine Voraussetzung, dass wir die Stelle dort auch in Zukunft unterstützen können ". Der Kläger hat für den Senat bei seiner Anhörung am 16. Juli 2019 glaubhaft und im Einklang mit den Angaben des Zeugen H. dargelegt, dass ihm 1.000,00 EUR pro Monat zustanden, die ihm auf ein eigenes Konto von dem Projektkonto überwiesen wurden. Er habe in Vietnam gar nichts ausgeben können, habe das meiste Geld gespart, Pauschalen z. B. für Essen und Waschmaschinenbenutzung habe er mit Herrn G. abgerechnet. Die E-Mail des Zeugen H. vom 5. Juli 2010, die eine E-Mail des Herrn G. mit einer Gehaltsendabrechnung enthält, bestätigt den Vortrag des Klägers.

Das jederzeitige Rückrufrecht des Klägers durch den Zoo C-Stadt ist weiteres Indiz für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses zum inländischen Arbeitgeber während des Auslandseinsatzes, ebenso wie die vom Kläger angegebene und vom Zeugen H. bestätigte Tatsache, dass er in Vietnam (anders als die lokalen Tierpfleger) die Dienstkleidung des Zoo C-Stadt getragen hat.

Die faktisch gelebten Verhältnisse, wonach der Kläger auch in Vietnam fremdbestimmt für seinen inländischen Arbeitgeber tätig geworden ist, was auch dem Willen beider Parteien entsprach, sind hier rechtlich beachtlich. Nach der zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger am 11. Dezember 2008 geschlossenen Freistellungsvereinbarung sollten Arbeitsverhältnis und Entgeltanspruch entgegen den tatsächlichen Verhältnissen zwar ruhen. Diese

Vereinbarung enthält in § 4, ebenso wie § 8 des am 21. Mai 2008 geschlossenen Arbeitsvertrages zudem eine sog. doppelte Schriftformklausel, d. h., dass auch ein Abweichen von der Schriftformklausel der Schriftform bedarf. Diese Regelungen sind jedoch hier gegenüber den faktischen Verhältnissen nachrangig. Nach § 305b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) haben individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Dieses Prinzip der Verdrängung der AGB durch die Individualabrede gilt auch gegenüber (wirksamen) Schriftformklauseln (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 – 9 AZR 382/07 – juris Rn. 27 m. w. N.). AGB sind nach § 305 BGB alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrages stellt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) sind Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen bereits dann vorformuliert, wenn diese zum Zwecke der Mehrfachverwendung vorformuliert sind. Dieser Zweck lässt sich nach dem BAG dem Inhalt und der äußeren Gestaltung der in einem Vertrag verwendeten Bedingungen entnehmen und kann der Fall sein, wenn der Vertrag zahlreiche formelhafte Klauseln enthält und nicht auf die individuelle Vertragssituation abgestimmt ist (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008, a. a. O., Rn. 25 f.). In diesem Sinne sind der zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger geschlossene Arbeitsvertrag sowie die Freistellungsvereinbarung nach Auffassung des Senats als AGB zu werten, da sie den äußeren Anschein der Mehrfachverwendung erwecken. Der Arbeitsvertrag enthält zahlreiche formelhafte Klauseln (§§ 2 ff. bis zu den Schlussbestimmungen in § 8), ebenso die Freistellungsvereinbarung (vgl. die §§ 4 und 5 von insgesamt fünf Paragraphen). Für eine Mehrfachverwendung spricht auch, dass der Zoo C-Stadt in der Tat seit 2007 regelmäßig Tierpfleger nach Vietnam geschickt hat. Es kann dahinstehen, ob doppelte Schriftformklauseln in AGB schlechthin gem. § 307 BGB unwirksam sind (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008, a. a. O., Rn. 33). Jedenfalls sind hier die faktischen Verhältnisse und Abreden zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger während des Aufenthaltes des Klägers in Vietnam maßgeblich und für die Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses rechtlich beachtlich.

Zum Zeitpunkt des Unfalls hat der Kläger seine Beschäftigung für den Zoo C-Stadt auch ausgeübt. Die Verrichtung des Klägers unmittelbar vor dem Unfallereignis steht in sachlichem Zusammenhang zu diesem Beschäftigungsverhältnis. Eine Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII wird ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde 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 unternehmerbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (BSG, Urteil vom 17. September 2013, a. a. O., Rn. 30 m. w. N.). Die objektivierte Handlungstendenz des Klägers war im Zeitpunkt des Unfalls darauf gerichtet, im Interesse seines inländischen Arbeitgebers tätig zu werden. Er hat zum Zeitpunkt des Unfalls keine eigenen bzw. keine eigenwirtschaftlichen Interessen verfolgt. Nach den Angaben des Zeugen H. war und ist Ziel des Projekts in Vietnam die Auswilderung der bedrohten Affenarten. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es nach dem Zeugen einer sog. Habitats-analyse, d. h., dass Regionen für die Tiere gesucht werden, die das entsprechende Futter bieten und die zudem nicht von Wilderern bedroht sind. Glaubhaft hat der Kläger dazu angegeben, dass er am Unfalltag genau zu diesem Zwecke die Exkursion mit einem anderen Tierpfleger unternommen hat und beim Erkunden einer solchen Region verunfallt ist. Die Tatsache, dass der Zoo C-Stadt nicht speziell Tierpfleger für diese Aufgabe eingesetzt hat, sondern auch andere Personen (z. B. Studenten) oder dass auch

der Projektleiter G. solche Exkursionen vorgenommen hat, ist nicht von Relevanz. Jedenfalls wollte der Kläger am Unfalltag sich einen persönlichen Eindruck über geeignete Regionen zur Auswilderung der Affen verschaffen, weil dies im Interesse seines inländischen Arbeitgebers war.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG), die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision auf § 160 Abs. 2 SGG.

Berichtigungsbeschluss

hat der 3. Senat des Hessischen Landessozialgerichts in Darmstadt am 18. September 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landessozialgericht Deppermann-Wöbbeking beschlossen:

Das Sitzungsprotokoll vom 30.06.2020 (S. 10, Tenor Ziff. I.) wird nach § 122 SGG i. V. m. § 164 ZPO wie folgt geändert:

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 6. Mai 2011 sowie der Bescheid der Beklagten vom 11. Dezember 2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. Juni 2010 aufgehoben und festgestellt, dass das Ereignis vom 10. November 2009 ein Arbeitsunfall ist.