
Gericht: Landessozialgericht Mecklenburg-Vorpommern 2. Senat
Entscheidungsdatum: 28.06.2023
Aktenzeichen: L 2 AL 43/18
ECLI: ECLI:DE:LSGMV:2023:0628.L2AL43.18.00
Dokumenttyp: Urteil
Quelle: 

Tenor

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Rostock vom 6. September 2018 abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind in beiden Rechtszügen nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Streitig ist (noch) die Gewährung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Zeit ab dem 8. Februar 2017 bis 25. Juni 2017, insbesondere ob der Kläger in einem die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigungsverhältnis gestanden hat.
- 2 Der 1996 geborene Kläger absolvierte vom 27. August 2012 bis 7. Juli 2016 eine Ausbildung und war anschließend befristet bis zum 31. Juli 2016 bei der Stadtwerke A-Stadt AG beschäftigt. Zum 1. August 2016 meldete er sich arbeitslos und beantragte Alg. Er gab an, vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 eine Tätigkeit als Fußballspieler beim FC H. A-Stadt mit einem voraussichtlichen Entgelt in Höhe von monatlich 250 € netto auszuüben.
- 3 In dem am 22. Mai 2016 mit dem FC H. A-Stadt e.V. geschlossenen „Vertragsspielervertrag“ war unter anderem folgendes geregelt:
 - § 1
- 4 1. Der Spieler verpflichtet sich, für den Verein den Fußballsport als Vertragsspieler im Sinne der Vorschriften der §§ 22-27 der DFB-Spielordnung, die er ausdrücklich anerkennt, auszuüben.
- 5 2. Die Satzungen und Ordnungen des Landes- und Regionalverbandes sowie des DFB, die in ihrer jeweils gültigen Fassung die allgemein anerkannten Grundsätze des deutschen Fußballsports darstellen, sind auch aufgrund dieses Vertrages maßgebend für die gesamte fußballsportliche Betätigung. Der Spieler anerkennt diese

Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung als für sich verbindlich. Er unterwirft sich den Entscheidungen der Organe oder Beauftragten des Landes- oder des Regionalverbandes oder des DFB und insbesondere der Strafgewalt dieser Verbände.

6 Der Spieler unterwirft sich außerdem der Satzung seines Vereins in der jeweiligen Fassung und insbesondere der Vereinsstrafgewalt seines Vereins.

7 3. Der Spieler verpflichtet sich, an allen Spielen und Lehrgängen, am Training – sei es allgemein vorgesehen oder sei es besonders angeordnet –, an allen Spielerbesprechungen und sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dies gilt auch, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht kommt. Die trainingsfreie Zeit bestimmt der Trainer mit Rücksicht auf den Spielplan.

8 4. Er verpflichtet sich außerdem, während seiner Tätigkeit für den Verein (Spieler, Training, Reisen) auf Wunsch des Vereins ausschließlich die zur Verfügung gestellten Vertragsprodukte des Ausrüsters zu tragen.

9 ...

§ 2

10 Der Spieler gestattet dem Verein die Verwertung seiner Persönlichkeitsrechte, soweit sein Arbeitsverhältnis als Spieler berührt wird, und erklärt, diese keinem anderen übertragen zu haben. Die Übertragung der Verwertungsrechte bezieht sich auch auf den Bereich aller gegenwärtigen und künftigen technischen Medien und Einrichtungen einschließlich Multimedia-Anwendungen (Internet, online-Dienste etc.). Dies gilt insbesondere für die vom Verein veranlasste oder gestattete Verbreitung von Bildnissen des Spielers als Mannschafts- oder Einzelaufnahmen in jeder Abbildungsform, ...

11 Der Spieler hat ebenfalls dem Verein jederzeit seine Autogrammunterschrift im Originalschriftzug zur Verfügung zu stellen für Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit und/oder zur Wiedergabe auf vom Verein beschafften Souvenir- und Verkaufsartikeln...

12 ...

13 Die aus diesen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung erzielten Erlöse stehen ausschließlich dem Verein zu, soweit nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich Abweichendes geregelt ist.

14 Die Ausschöpfung anderer Verdienstmöglichkeiten, zum Beispiel aus Interviews, schriftstellerischen Tätigkeiten und sonstigen Nebentätigkeiten, ist dem Spieler nur nach vorheriger Zustimmung des Vereins gestattet, die nur verweigert werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar betroffen wird. Eine einmal gegebene Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden.

15 ...

§ 4

16 1. Der Verein verpflichtet sich zur Zahlung folgenden einkommensteuerpflichtigen Entgelts:

17 a) Monatliche Vergütung:

- 18 Der Spieler erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 250 €.
- 19 b) Prämien:
- 20 Der Spieler erhält Prämien entsprechend der jeweils für die Saison gültigen Prämienordnung für die Mannschaft.
- 21 c) Sonstige geldwerte Leistungen: ./.
- 22 Die Bezüge des Spielers gemäß lit. a) – c) sind Bruttobezüge.
- 23 ...
- 24 3. Für die Abführung von Steuern und Soziallasten gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Spieler und Verein verpflichten sich, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abgaben abführen zu lassen.
- 25 ...
- 26 5. Die Vergütung ist jeweils bis zum 3. Werktag des Folgemonats bargeldlos zu zahlen. ...
- 27 6. Der Spieler verpflichtet sich, jede Vergütungsabrechnung des Vereins auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen. Unstimmigkeiten in der Gehaltsabrechnung oder bei dem überwiesenen Geldbetrag hat er dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ...
- 28 ...
- § 6**
- 29 1. Das Arbeitsverhältnis ist befristet abgeschlossen. Der Vertrag gilt für die Zeit vom 01.07.2016 bis 30.6.2017. Es endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- 30 ...
- 31 4. Bei Vertragsende erlischt das Spielrecht (vgl. § 22 Nummer 6 der DFB-Spielordnung).
- § 7**
- 32 1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 (drei) Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,... Ebenfalls nicht umfasst ist ein Betrag in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für jede vom Spieler geleistete Arbeitsstunde bzw. die entsprechenden Lohnersatzansprüche wegen Krankheit oder Urlaub etc. ...

- 33 2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste.
- 34 3. Lehnt die Gegenpartei den rechtzeitig geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Geltendmachung, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 (drei) weiteren Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Spielers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist 3 (drei) Monate nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

35 ...

§ 11

- 36 1. Arbeitsverhinderung und Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn anzuzeigen. Der Spieler hat bereits am ersten Tag der Erkrankung eine fachärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.
- 37 2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Spieler verpflichtet, dies dem Verein unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- 38 3. § 616 BGB wird abbedungen, sodass der Spieler keinen Anspruch auf Vergütung hat, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert wird.
- 39 Die Beklagte bewilligte dem Kläger mit Bescheid vom 10. August 2016 Alg mit einer Anspruchsdauer von 360 Tagen in Höhe von täglich 14,75 € ab dem 1. August 2016 und 17,58 € ab dem 1. Juli 2017, wobei sie die Vergütung in Höhe von 250 € aus dem Vertragsspielervertrag nach Abzug eines Freibetrages in Höhe von 165 € monatlich anrechnete.
- 40 In der Folgezeit reichte der Kläger Nebeneinkommensbescheinigungen für die Monate August bis Oktober 2016 bei der Beklagten ein, mit denen ein Nebeneinkommen in Höhe von 310 € (für August), 330 € (für September) und 280 € (für Oktober) bestätigt wurde. In den Nebeneinkommensbescheinigungen wurde die vereinbarte Wochenarbeitszeit mit 17 Stunden angegeben und die wöchentliche Arbeitszeit auch nochmals vom FC H. A-Stadt e.V. mit gesondertem Schreiben vom 7. Oktober 2016 bestätigt. Auch die weiteren eingereichten Nebenverdienstbescheinigungen für November 2016 bis Februar 2017 wiesen eine Arbeitszeit von 17 Stunden wöchentlich aus.
- 41 Ab dem 4. Oktober 2016 war der Kläger mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden als Versorgungstechniker bei der Firma Dr. D. GmbH beschäftigt, weshalb die Beklagte die Bewilligung von Alg ab dem 4. Oktober 2016 aufgehoben hat.
- 42 Des Weiteren hörte sie den Kläger zur beabsichtigten Aufhebung von Alg ab dem 1. August 2016 an, da der Kläger eine Beschäftigung mit einem zeitlichen Umfang von mehr als 15 Stunden in der Woche ausübe. Hierzu teilte der Kläger mit, dass seine Beschäftigung 15 Stunden pro Woche nicht überschreite.
- 43 Nachdem das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Firma Dr. D. GmbH durch den Arbeitgeber in der Probezeit am 16. Januar 2017 zum 31. Januar 2017 gekündigt worden war, meldete sich der Kläger am 23. Januar 2017 mit Wirkung zum 1. Februar 2017 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. Er teilte mit, als Berufssportler beschäftigt zu sein, die Stundenanzahl liege immer unter 15 und der Verdienst voraussichtlich bei 250 € im Monat. Im schriftlichen Arbeitslosengeldantrag gab er dagegen an, bis zum 30. Juni

2017 als Fußballer beim FC H. A-Stadt mit einer wöchentlichen Stundenzahl von 17 beschäftigt zu sein. Zu den Gründen für die verspätete Meldung erklärte er, dass man beim FC H. A-Stadt Nachwuchsbereich zunächst geprüft habe, ob man ihn beim FC H. oder über einen Sponsor beschäftigen könne.

- 44 Mit Bescheid vom 13. Februar 2017 lehnte die Beklagte den Antrag auf Gewährung von Alg mit der Begründung ab, der Kläger arbeite 17 Stunden wöchentlich und sei damit nicht arbeitslos.
- 45 Hiergegen erhob der Kläger am 20. Februar 2017 Widerspruch und führte aus, er übe seines Erachtens seine Nebentätigkeit weniger als 15 Stunden in der Woche aus. Er werde dies gemeinsam mit dem Bereich Personal des FC H. prüfen lassen.
- 46 Mit Widerspruchsbescheid vom 22. Februar 2017 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück unter Verweis darauf, dass die Tätigkeit des Klägers ausweislich der eingereichten Nebenverdienstbescheinigungen nicht weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasse.
- 47 Hiergegen hat der Kläger am 13. März 2017 Klage vor dem Sozialgericht Rostock (SG) erhoben und geltend gemacht, dass die Wochenarbeitszeit beim FC H. A-Stadt nicht mehr als 13 Stunden betrage. Er hat ein entsprechendes Schreiben des FC H. A-Stadt vom 8. März 2017 vorgelegt, mit dem bestätigt worden ist, dass der Kläger seit dem 1. März 2014 als Amateurspieler tätig sei und seine „derzeitige“ wöchentliche Arbeitszeit 13 Stunden betrage. Diese setze sich zusammen aus 5 x 120 min wöchentliches Training sowie ein Pflichtspiel in der Woche für den Verein. Außerdem hat der Kläger ein weiteres Schreiben des FC H. A-Stadt vom 3. Mai 2017 vorgelegt, worin es heißt, dass aufgrund von veränderten Trainingsbedingungen auch ein neuer Trainingsplan für die Amateurm Mannschaft mit reduzierten Trainingszeiten aufgestellt worden sei. Sei im letzten Jahr 8 x wöchentlich trainiert worden, so habe sich dies auf 4 Einheiten in der Woche reduziert. Leider sei aufgrund von internen Kommunikationsfehlern keine rechtzeitige Meldung abgegeben worden. Beigefügt war ein Trainingsplan für die Amateurm Mannschaft U21, der folgende Zeiten vorsah:
- 48
- | | |
|------------|-------------------------|
| Montag | 17:30 Uhr bis 19:00 Uhr |
| Dienstag | 17:30 Uhr bis 19:00 Uhr |
| Mittwoch | frei |
| Donnerstag | 17:30 Uhr bis 19:00 Uhr |
| Freitag | 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr |
| Samstag | frei |
| Sonntag | Spiel |
- 49 Weiter hat der Kläger mitgeteilt, ab dem 26. Juni 2017 wieder in einem Arbeitsverhältnis zu stehen.
- 50 Der Kläger hat beantragt,
- 51 den Bescheid vom 13. Februar 2017 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2017 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm ab dem 01. Februar 2017 Arbeitslosengeld zu gewähren.
- 52 Die Beklagte hat beantragt,

- 53 die Klage abzuweisen.
- 54 Sie hat im Wesentlichen auf die Begründung ihrer Bescheide und auf die ausgestellten Nebeneinkommensbescheinigungen verwiesen, in denen der FC H. A-Stadt eine 17 Wochenstunden umfassende Erwerbstätigkeit angegeben habe. Die Angaben zur Wochenarbeitszeit seien auch auf gezielte Nachfrage bestätigt worden. Erst nach Erlass des Ablehnungsbescheides habe der Kläger auf seine Notlage verwiesen und es sei die geänderte Nebenverdienstbescheinigung mit einer Wochenarbeitszeit von 13 Stunden ausgestellt worden. Es bestehe der Verdacht, dass es sich um eine Gefälligkeitsbescheinigung handele.
- 55 Das SG hat den Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 6. September 2018 persönlich angehört. Dieser hat angegeben, dass die Trainingszeiten jeweils montags, dienstags, donnerstags und freitags von 17:30 bis 19:00 Uhr gewesen seien. An den Wochenenden sei entweder samstags oder sonntags ein Spiel gewesen. Als er für die Firma Dr. D. GmbH gearbeitet habe, sei es für ihn nicht immer möglich gewesen, das Training zu absolvieren, da er von der Firma manchmal auswärts eingesetzt worden sei. Er habe sich jedoch rechtzeitig für die Nichtteilnahme am Training entschuldigen können und es habe keine Abzüge bei der Vergütung geben. Andere Tätigkeiten als das Training, die Spiele und die entsprechenden Spielerbesprechungen seien von ihm nicht gefordert worden. Die gezahlten 250 € seien kein Aufwandsersatz gewesen. Die Ausrüstung sei im Wesentlichen vom Verein gestellt worden und die Fahrten zu Spielen seien im Mannschaftsbus zurückgelegt worden.
- 56 Das SG hat mit Urteil vom 6. September 2018 den Bescheid vom 17. Februar 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2017 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, dem Kläger ab dem 8. Februar 2017 Alg zu gewähren. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe am 1. Februar 2017 die gesetzlichen Voraussetzungen des Anspruchs auf Alg gemäß § 137 Abs. 1 SGB III erfüllt, insbesondere sei er arbeitslos gewesen. Dem habe nicht entgegengestanden, dass der Kläger als Fußballspieler für den FC H. A-Stadt tätig gewesen sei, denn es habe sich bei der Tätigkeit nicht um ein Beschäftigungsverhältnis gehandelt, das Arbeitslosigkeit im Sinne von § 138 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 SGB III ausschließe.
- 57 Voraussetzung für ein Beschäftigungsverhältnis sei, dass der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht frei gestalten könne, sondern in einen fremden Betrieb eingegliedert sei und dabei grundsätzlich einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliege. Maßgebend sei stets das Gesamtbild der Dienstleistung. Eine weisungsgebundene Eingliederung eines Fußballspielers sei gegeben, wenn sich dieser gegenüber dem Sportverein zur Erbringung fußballsportlicher Tätigkeiten nach Weisung des Vereins verpflichte, typischerweise gegen Zahlung eines Arbeitsentgelts (§ 14 SGB IV). An einer Beschäftigung fehle es, wenn zwischen Sportler und Sportverein lediglich mitgliedschaftsrechtliche Bindungen bestehen. Die zu beurteilenden Verrichtungen dürften nicht allein im Rahmen der Mitgliedschaft zu einem privatrechtlichen Verein in Erfüllung mitgliedschaftlicher Vereinspflichten ausgeübt worden sein (BSG, Urteil vom 27.10.2009, – B 2 U 26/08 R –).
- 58 Gemessen an diesen Grundsätzen komme es allein auf die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit an. Unerheblich sei, dass der FC H. A-Stadt selbst in seinen Nebenverdienstbescheinigungen von einem Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis und von Arbeitsentgelt ausgegangen sei. Die Nebenverdienstbescheinigungen seien insoweit schon deshalb nicht maßgebend, weil es sich um rechtliche Wertungen handele, die vorliegend von der Beklagten zu treffen gewesen seien.
- 59 Ausgehend von den tatsächlichen Verhältnissen stünden bei der Tätigkeit des Klägers die mitgliedschaftlichen Bindungen im Vordergrund. Die dem Kläger vertraglich auferlegten Pflichten, wie z. B. die Teilnahme am werktäglichen Training, am Wochenendspiel sowie an allen anderen Veranstaltungen, die der Spieleinsatz erfordere, stellten keine weisungsgebundene Arbeitsleistung dar, sondern ergäben sich aus der Vereinsmitgliedschaft und den Pflichten eines aktiven Mannschaftsmitglieds. Die Trainingszeiten hätten so gelegen, dass sie neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wahrgenommen werden konnten. Hierfür spreche auch, dass der Kläger in der Zeit vom 4. Oktober 2016 bis 31. Januar 2017 seinen Pflichten als Vertragsspieler neben einer Vollzeitwerbstätigkeit habe nachkommen können.

- 60 Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger sich über diese mitgliedschaftliche Einbindung hinaus in die Organisation des Vereins eingliedern und der Direktionsgewalt der Vereinsführung habe unterwerfen müssen, seien nicht ersichtlich. Gegen eine Direktionsgewalt der Vereinsführung als Arbeitgeber und für eine Freizeitbeschäftigung spreche vorliegend, dass der Kläger seine Tätigkeit als Spieler, insbesondere die Trainingseinheiten nach seinen eigenen Angaben zeitweise habe zurückstellen müssen, weil sich diese mit der (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit bei der Firma Dr. D. GmbH nicht hätten vereinbaren lassen.
- 61 Eine Beschäftigung liege auch nicht deshalb vor, weil Trainingszeiten und Spielorte vorgegeben worden seien und der Kläger die Weisungen des Trainers habe befolgen müssen. Diese Umstände seien typisch für Mitglieder von Fußballmannschaften, unabhängig davon, ob sie in einem Beschäftigungs- oder Mitgliedschaftsverhältnis zum Verein stünden.
- 62 Von einer Beschäftigung im Sinne einer Erwerbstätigkeit sei schließlich nicht deshalb auszugehen, weil der Kläger laut Spielervertrag eine monatliche Vergütung in Höhe von 250 € zuzüglich Prämien erhalten habe. Die Vergütung einschließlich der Prämien stelle nicht einmal annähernd eine wirtschaftliche Gegenleistung für die Tätigkeit des Klägers dar und könne damit nicht als Erwerbseinkommen gewertet werden. Angesichts ihrer Höhe könne die Vergütung lediglich als materieller Anreiz für die sportliche Leistungsbereitschaft und als Motivation für die regelmäßige Teilnahme am Training und an den sonstigen Veranstaltungen gewertet werden, wie sie ein erfolgreicher Spielereinsatz erfordere.
- 63 Der Alg-Anspruch habe allerdings für die Zeit vom 1. bis 7. Februar 2017 wegen einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung gemäß § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB III geruht.
- 64 Gegen das am 14. September 2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12. Oktober 2018 Berufung eingelegt und ausgeführt, sie halte die Begründung des Sozialgerichts für rechtsfehlerhaft, da die Entscheidung des Bundessozialgerichts, auf die sich das SG erkennbar beziehe, zur Frage des beitragsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses ergangen sei und das SG auch sonst nicht auf die Frage des Vorliegens eines leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses sowie die Frage der Verfügbarkeit des Klägers eingegangen sei. Insoweit werde auf den Beschluss des Landessozialgerichts B.-Brandenburg vom 30. August 2013 (L 18 AL 356/12) verwiesen, wonach ein als Vertragsfußballspieler abhängig Beschäftigter den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit aufgrund seiner vertraglichen Bindungen gegenüber dem Verein nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe, ohne dass es darauf ankomme, ob er 15 Stunden und mehr wöchentlich zum Einsatz komme, wenn er sich verpflichtet habe, für den Club den Fußballsport als Vertragsspieler auszuüben und an allen Spielen, Lehrgängen, am allgemeinen oder Sondertraining, an allen Spielerbesprechungen und sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen, selbst wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht komme, und sich zugleich den Satzungen, Ordnungen und der Strafgewalt des DFB und seiner Mitgliedsverbände vollumfänglich unterworfen habe. Diese Entscheidung sei auf den vorliegenden Fall übertragbar, wobei nach Auffassung der Beklagten offen bleiben könne, ob es sich bei der Tätigkeit des Klägers als Vertragsfußballspieler um ein leistungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis handele, das als solches die Arbeitslosigkeit entfallen lasse, wofür nach Auffassung der Beklagten jedoch viel spreche. Im Übrigen stelle sie nicht in Abrede, dass der Kläger in der Vergangenheit seine vertraglichen Verpflichtungen als Vertragsfußballspieler mit bestimmten beruflichen Tätigkeiten habe in Einklang bringen können und dass ihm dies auch künftig möglich sein könnte. Allerdings würden seine vertraglichen Verpflichtungen die gleichzeitige Bereitschaft ausschließen, jede versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes auszuüben.
- 65 Die Beklagte beantragt,
- 66 das Urteil des Sozialgerichts Rostock vom 6. September 2018 abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.
- 67 Der Kläger beantragt,

- 68 die Berufung zurückzuweisen.
- 69 Er trägt ergänzend vor, er sei Mitglied der U23 Mannschaft des FC H. A-Stadt gewesen, sie hätten in der Oberliga Nordost gespielt. Die Spieltage seien nur auf das Wochenende gelegt gewesen, das Training sei in der Freizeit nach Feierabend erfolgt. Alle Mitglieder der Mannschaft seien Schüler/Studenten, Auszubildende und später „hauptberuflich Beschäftigte“ gewesen. Er habe während der Ausbildung 40 Stunden die Woche als Anlagenmechaniker gearbeitet und zur reinen Freizeitgestaltung Sport (Fußball) betrieben. Seinen Lebensunterhalt habe er mit seiner sozialversicherungspflichtigen Vollbeschäftigung verdient. Der vom FC H. A-Stadt gezahlte Betrag sei ein materieller Anreiz und Motivation gewesen, jedoch kein wirtschaftlicher Grund. Im Falle einer Verhinderung beim Training habe nur die zeitnahe Abmeldung erfolgen müssen. Er habe der Agentur für Arbeit immer zur Verfügung gestanden und auch Bewerbungen geschrieben. Zudem sehe auch die Satzung des FC H. in § 8 Abs. 4 vor, dass bei Vereinsmitgliedern, mit denen der Verein ein Dienst-, Arbeits- oder Angestelltenverhältnis eingegangen sei, die Rechte und Pflichten (beispielsweise Verpflichtung zur Beitragszahlung) aus dieser Mitgliedschaft für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ruhen würden. Da pünktlich zum 1. Januar und 1. Juli des Jahres die Mitgliedsbeiträge eingezogen worden seien, habe auch nach der Satzung des Vereins somit seines Erachtens kein Dienst-, Arbeits- oder Angestelltenverhältnis vorgelegen.
- 70 Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie den beigezogenen Verwaltungsvorgang der Beklagten Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

- 71 Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist begründet.
- 72 Der Bescheid der Beklagten vom 13. Februar 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2017 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 54 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG). Er hat keinen Anspruch auf die Gewährung von Alg ab dem 8. Februar 2017.
- 73 Der Kläger, der als Vertragsfußballspieler aufgrund des Vertrages vom 22. Mai 2016 vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 beim F.C. H. A-Stadt e.V. beschäftigt war, war nicht arbeitslos iSd §§ 137 Abs. 1, 138 SGB III.
- 74 Arbeitslos ist hiernach ein Arbeitnehmer, der nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit), sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit), § 138 Abs. 1 SGB III. Die Ausübung einer Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeit, Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger (Erwerbstätigkeit) schließt die Beschäftigungslosigkeit nicht aus, wenn die Arbeits- oder Tätigkeitszeit (Arbeitszeit) weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst; gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben unberücksichtigt. (§ 138 Abs. 3 Satz 1 SGB III).
- 75 Vorliegend war der Kläger schon nicht beschäftigungslos i.S. von § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III.
- 76 Für die Frage des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von § 138 SGB III ist nicht auf das versicherungs- bzw. beitragsrechtliche, sondern auf das leistungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis abzustellen. Der Kernbestand eines leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses iS des § 138 SGB III ist eine faktische Beziehung, die die Leistung von Arbeit unter persönlicher Abhängigkeit von einem anderen zum Inhalt hat, wobei sich diese Abhängigkeit auf der einen Seite in der tatsächlichen Verfügungsmacht (Direktionsrecht) und auf der anderen Seite in der faktischen Dienstbereitschaft auswirkt; das Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne ist dabei nicht mit dem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen (BSG, Urteil vom 9. Februar 2006 – B 7a AL 58/05 R –, juris Rz. 14; BSG, Urteil vom 13. Juli 2006 – B 7a AL 16/05 R –,

juris Rz. 12). Typisch für das leistungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis ist zwar das - funktionierende - beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnis, dh die Beschäftigung als Arbeitnehmer gegen Entgelt oder zur Berufsausbildung. So muss es indes nicht liegen; auch entgeltliche Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Beitragspflicht unterliegen, sowie unentgeltliche Beschäftigungsverhältnisse werden erfasst (BSG vom 13. Juli 2006 a.a.O. m.w.N.). Entscheidend ist, dass Gegenstand des Verhältnisses gerade die Leistung fremdnütziger Arbeit von wirtschaftlichem Wert im Rahmen eines wirtschaftlichen Austauschverhältnisses ist (BSG a.a.O. m.w.N.).

- 77** Der Kläger war durch Vertrag in die Organisation des FC H. A-Stadt e.V. weisungsgebunden eingegliedert. Nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 27. Oktober 2009 – B 2 U 26/08 R –, juris Rz. 19) ist eine weisungsgebundene Eingliederung eines Fußballspielers gegeben, wenn sich dieser gegenüber dem Sportverein zur Erbringung fußballsportlicher Tätigkeiten nach Weisung des Vereins verpflichtet, typischerweise gegen Zahlung eines Arbeitsentgelts (§ 14 SGB IV). An einer (beitragsrechtlichen) Beschäftigung fehlt es hingegen, wenn zwischen Sportler und Sportverein lediglich mitgliedschaftsrechtliche Bindungen bestehen. Die zu beurteilenden Verrichtungen dürfen nicht allein im Rahmen der Mitgliedschaft zu einem privatrechtlichen Verein in Erfüllung mitgliedschaftlicher Vereinspflichten ausgeübt worden sein (BSG a.a.O.). Daran fehlt es bei Tätigkeiten, die z. B. auf gesellschaftlichen oder körperschaftlichen Verpflichtungen beruhen.
- 78** Das Bestehen von Verpflichtungen, die über reine Mitgliedschaftspflichten hinausgehen, ist für den Kläger durch den Abschluss des Vertragsspielervertrages nachgewiesen. Durch den Vertrag wurden dem Kläger Verpflichtungen auferlegt, die über rein mitgliedschaftliche Vereinspflichten für den Verein hinausgingen. Detailliert beschreibt der Vertrag die Pflichten beider Vertragsparteien. So werden neben Teilnahmepflichten für Training und Spielbetrieb die Vergütung (monatlich 250 €, bezeichnet als „Bruttogehalt“, zuzüglich Prämien), die Gestattung der Verwertung der Persönlichkeitsrechte des Klägers und Anzeigepflichten bei Arbeitsverhinderung und Arbeitsunfähigkeit geregelt. Der Vertrag ist befristet geschlossen worden und sah eine Kündigungsmöglichkeit nur aus wichtigem Grund vor. Das vorzeitige Vertragsende nach § 22 Nr. 6 der DFB-Spielordnung, auf die der Vertrag Bezug nimmt, sah zudem das Erlöschen der Spielberechtigung als Folge vor.
- 79** Vor diesem Hintergrund ergab sich die Pflicht des Klägers zur Teilnahme an Training und Wochenendspielen nicht (nur) aus der Vereinsmitgliedschaft und den Pflichten eines aktiven Mannschaftsmitglieds. Die bloße Vereinsmitgliedschaft begründet gerade keine Verpflichtung zur Teilnahme an Trainings und Spielen; derartiges regelt auch die Vereinssatzung nicht. Um eine solche Verpflichtung zu begründen, bedarf es – wie hier - des Abschlusses eines entsprechenden Vertragsspielervertrages.
- 80** Der vom Kläger mit dem FC H. A-Stadt geschlossene Spielervertrag ist in seinen wesentlichen Punkten auch umgesetzt worden. Gehalt und Prämien wurden an den Kläger gezahlt, dieser hat regelmäßig am Training und den Spielen teilgenommen. Soweit der Kläger vorgetragen hat, er habe sich während seiner Beschäftigung bei der Firma Dr. D. GmbH für die Nichtteilnahme am Training entschuldigen können, wenn ihm eine Teilnahme nicht möglich gewesen sei, ändert dies nichts an seiner vertraglichen Verpflichtung zur Teilnahme, die der Kläger auch für sich als bindend anerkannt hat.
- 81** Darüber hinaus stellt sich die an den Kläger gezahlte Vergütung auch nicht als bloße Aufwandsentschädigung dar. Nach dem Vortrag des Klägers hatte er entsprechende Kosten nicht, weil die Fahrten zu den Spielen mit dem Mannschaftsbus erfolgten und auch die Kleidung vom Verein gestellt worden ist. Darüber hinaus ist laut Spielervertrag ausdrücklich ein Bruttogehalt vereinbart worden, das – gegebenenfalls – den steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abzügen unterlag. Das dem Kläger gezahlte Entgelt ist daher als wirtschaftliche Gegenleistung für die Tätigkeit des Fußballspielens zu bewerten, auch wenn die gezahlte Vergütung darüber hinaus auch einen materiellen Anreiz für eine Bindung an den Verein dargestellt und eine Förderung der sportlichen Leistungsbereitschaft bewirkt haben mag.
- 82** Im Übrigen war der Kläger auch im Sinne der DFB-Spielordnung, auf die sein Vertrag mit dem FC H. A-Stadt verweist, Vertragsspieler, d. h. Berufsspieler. Nach § 8 der DFB-Spielordnung, der den Status der Fußballspieler zum Gegenstand hat, wird der Fußballsport von Amateuren und Berufsspielern (Nicht-Amateuren) ausgeübt (Satz 1). Als Berufsspieler gelten Vertragsspieler und Lizenzspieler (Satz 2). Nach Satz 4 Nummer 1 ist Amateur, wer aufgrund seines Mitgliedschaftsverhältnisses Fußball spielt und als

Entschädigung kein Entgelt bezieht, sondern seine nachgewiesenen Auslagen und allenfalls einen pauschalierten Aufwendungsersatz bis zu Euro 249,99 im Monat erstattet erhält. Nach Nummer 2 ist Vertragsspieler, wer (neben weiteren Voraussetzungen) über sein Mitgliedschaftsverhältnis hinaus einen schriftlichen Vertrag mit seinem Verein abgeschlossen hat und über seine nachgewiesenen Auslagen hinaus (Nr. 1.) Vergütungen oder andere geldwerte Vorteile von mindestens Euro 250,00 monatlich erhält. Danach erfüllte der Kläger mit dem Abschluss seines Vertrages die Voraussetzungen für eine Einstufung als Vertragsspieler.

- 83** Das Beschäftigungsverhältnis des Klägers als Vertragsfußballspieler war auch nicht nur kurzzeitig iSv § 138 Abs. 3 Satz 1 SGB III. Für die Beurteilung der Kurzzeitigkeit einer Beschäftigung kommt es vorrangig auf die vertraglichen Vereinbarungen und eine vorausschauende Betrachtungsweise, die an die Verhältnisse zu Beginn der Beschäftigung anknüpft, an (BSG, Urteil vom 29. Oktober 2008 – B 11 AL 52/07 R –, juris Rz. 13). Maßgeblich sind deshalb die zwischen dem Kläger und dem FC H. A-Stadt bestehenden vertraglichen Vereinbarungen und eine prognostische Betrachtungsweise anhand der Merkmale und Umstände, wie sie bei Beschäftigungsbeginn vorliegen (vgl. BSG a.a.O. Rz. 14).
- 84** Vorliegend war das Einvernehmen zwischen dem Kläger und dem FC H. A-Stadt zu Beginn der Beschäftigung nicht auf eine lediglich kurzzeitige Beschäftigung gerichtet. Vielmehr war die Vereinbarung darauf angelegt, die Kurzzeitigkeitsgrenze bei Bedarf zu überschreiten, weil ein Einsatz zu den Trainingszeiten, die der Verein frei bestimmen konnte, zu Spielerbesprechungen und einem Pflichtspiel pro Woche vorgesehen und die Dauer der wöchentlichen Gesamteinsätze nicht auf eine bestimmte Stundenzahl fixiert war. Ein Einsatz von 15 Stunden und mehr pro Woche war danach keineswegs ausgeschlossen, sondern im Gegenteil zeigen die ausgestellten Nebenverdienstbescheinigungen sowie auch die Bestätigung des Vereins vom 3. Mai 2017, wonach im Jahr 2016 sogar 8 x wöchentlich trainiert wurde, dass die Verpflichtung und Bereitschaft des Klägers bestand, bei Bedarf und auch über die 15 Stunden-Grenze hinaus eingesetzt zu werden.
- 85** Eine andere Bewertung ergibt sich auch nicht daraus, dass zuletzt vorgetragen worden ist, in 2017 habe es wöchentlich lediglich noch 4 Trainingseinheiten von je 1,5 Stunden Dauer gegeben. Denn auch ausgehend von einem zeitlichen Trainingsumfang von (nur) 6 Stunden wöchentlich lag eine kurzzeitige Beschäftigung von unter 15 Stunden nicht vor. Zu berücksichtigen ist weiter die Belastung durch das Spiel. Hierfür sind neben der reinen Spielzeit (90 Minuten zuzüglich Nachspielzeit) und Halbzeitpause (15 Minuten) auch die Zeiten für Besprechung, Warmmachen und Auslaufen anzusetzen, wofür unter Berücksichtigung der Bescheinigung des FC H. A-Stadt vom 8. März 2017 insgesamt 3 Stunden anzusetzen sind.
- 86** Zudem ist jedenfalls bei Auswärtsspielen auch die An- und Abfahrt im Mannschaftsbus als Arbeitszeit zu werten (so auch Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 14. Oktober 2015 – L 6 AL 132/11 –, juris Rz. 37). Die 2. Mannschaft des FC H. spielte in der Saison 2016/2017 in der Fußball-Oberliga Nordost zusammen mit den Mannschaften VSG A., FSV O. R., SV L. 47, H. Z., FC A. W., Tennis Borussia B., M. SV, SV V. S., SV A., FC M., CFC H., FC S., SV G. B., SV G. S., 1. FC F.. Dies machte mehrstündige Anfahrten zu Auswärtsspielen nötig, so dass Fahrtzeiten von 3 Stunden und mehr pro Strecke in Betracht kamen. Jedenfalls in einer Woche mit Auswärtsspiel kam der Kläger damit regelmäßig allein durch den regulären Fußballbetrieb auf eine Arbeitszeit von 15 Stunden und mehr, ohne dass es darauf ankäme, ob darüber hinaus z. B. besonders angeordnete Trainingseinheiten oder Trainingslager stattgefunden haben, bei denen ebenfalls eine Verpflichtung und Bereitschaft des Klägers zur Teilnahme bestanden hätte. Der Kläger war daher nicht arbeitslos.
- 87** Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.
- 88** Gründe für die Zulassung der Revision nach § 160 Abs. 2 SGG liegen nicht vor.