



Bei der Berechnung des Verletztengeldes eines Berufsfußballspielers scheidet eine Anwendung des § 47 Abs 1 S 3 SGB VII (iVm entsprechender Satzungsbestimmung) aus. Bei einem Berufsfußballspieler liegt nämlich weder eine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung noch Arbeitsvergütung vor.

§ 47 Abs 1 S 1, S 3 SGB VII, § 47 Abs 2 S 1 bis 3 SGB V

Urteil des LSG Sachsen-Anhalt vom 13.12.2007 – L 6 U 125/06 –
Bestätigung des Urteils des SG Magdeburg vom 10.10.2006 - S 3 U 140/03 -
vom Ausgang des Revisionsverfahrens beim BSG - B 2 U 1/08 R - wird berichtet.

Streitig war die Höhe des dem Kläger, einem Profifußballer, zu zahlenden Verletztengeldes. Die Beklagte hatte der Berechnung das Arbeitsentgelt zugrundegelegt, das der Kläger im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltzeitraum - hier: Monat März 2000 - erzielt hatte (§ 47 Abs 1 S 1 SGB VII iVm § 47 Abs 2 S 1 bis 3 SGB V). Nach Ansicht des Klägers hätte jedoch das Verletztengeld aus dem während der letzten drei Monate vor dem Eintritt des Versicherungsfalles erzielten Einkommen berechnet werden müssen, da seine Arbeitsverrichtung und auch seine Arbeitsvergütung "nicht kontinuierlich" gewesen sei (§ 47 Abs 1 S 3 SGB VII iVm § 34 Abs. 5 der Satzung der Beklagten). Außerdem habe die Beklagte in Parallelfällen diese Satzungsbestimmung herangezogen.

Das LSG hat die Auffassung des Klägers zurückgewiesen. Der Bescheid der Beklagten sei rechtmäßig.

1. Zum einen könne bei einem Profifußballer nicht von einer diskontinuierlichen Arbeitsverrichtung oder Arbeitsvergütung ausgegangen werden. Allein aus dem Wechsel von Spielbetrieb, Trainingseinheiten, freien Tagen sowie Werbe- und Presseterminen folge noch keine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung. Vielmehr sei ein solcher Rhythmus nur Ausdruck der besonderen Situation eines Fußballprofis und verlaufe in dieser Eigenart gerade kontinuierlich. Eine Vergleichbarkeit mit ungleichförmigen bzw. variablen Arbeitsmodellen (Stellenteilungen, Sabbatregelungen oder Arbeiten auf Abruf) sei danach nicht gegeben. Eine diskontinuierliche Vergütung, wie sie etwa bei reinen Provisionsgestaltungen vorkommen könne, sei ebenfalls nicht ersichtlich. Vergütungsschwankungen würde allenfalls der Entgeltbestandteil "Prämien" unterliegen, das Grundgehalt werde dagegen im gleichmäßigen monatlichen Zyklus ohne Unterbrechung in konstanter Höhe erbracht.
2. Zum anderen könne der Kläger auch keine Rechte aus dem Umstand herleiten, dass die Beklagte die einschlägige Satzungsregelung bislang möglicherweise unterschiedlich angewendet habe. Denn auf ein rechtswidriges Verwaltungshandeln in vergleichbaren Fällen könne sich der Kläger nicht berufen, da Art 3 Abs 1 GG grundsätzlich keinen Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht gewähre.

Revision wurde zugelassen (und auch eingelegt), da der Senat der Frage, ob die Arbeitsverrichtung und -vergütung eines Profifußballers als diskontinuierlich anzusehen sei, grundsätzliche Bedeutung zugemessen hat.

Das **Landessozialgericht Sachsen-Anhalt** hat mit **Urteil vom 13.12.2007**
- L 6 U 125/06 -
wie folgt entschieden:

Tatbestand

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens über die Höhe des dem Kläger vom 5. Juni 2000 bis zum 1. Dezember 2002 gewährten Verletztengeldes.

Der am 1970 geborene Kläger war Lizenzfußballspieler des in der Regionalliga spielenden SC R -W E e.V. und bezog von diesem ein monatliches Grundgehalt sowie erfolgsabhängige Prämien. Bei versicherter Tätigkeit erlitt er u.a. am 18. November 1999 eine Verletzung im Bereich des linken Sprunggelenkes (mit Arbeitsunfähigkeit bis zum 17. Februar 2000) und zerrte sich am 23. April 2000 das rechte obere Sprunggelenk. Wegen des Arbeitsunfalls vom 23. April 2000 bewilligte ihm die Beklagte mit Bescheid vom 11. Juli 2000 ab dem 5. Juni 2000 Verletztengeld i.H.v. kalendertäglich 264,28 DM. Der Berechnung legte sie das im Bemessungszeitraum vom 1. bis zum 31. März 2000 bezogene Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 11.050,00 DM zugrunde und errechnete hieraus ein Regelentgelt von 368,33 DM. In Ausführung des Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I 1971) erhöhte sie mit Bescheid vom 19. Juli 2001 das Regelentgelt rückwirkend um 10 vom Hundert (vH) und gewährte ein Verletztengeld i.H.v. kalendertäglich 290,71 DM.

Mit Schreiben vom 23. Januar 2003 beantragte der Kläger, dem die Beklagte ab dem 2. Dezember 2002 begleitend zu einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form einer Umschulung zum Verkaufsaufmann Übergangsgeld gewährte hatte, die Überprüfung des Bescheides vom 11. Juli 2000 und machte hierzu geltend: Er habe wegen der bis zum 17. Februar 2000 andauernden Arbeitsunfähigkeit kalendertäglich Übergangsgeld (gemeint Verletztengeld) i.H.v. 320,00 DM nach einem Regellohn von 400,00 DM, dem satzungsmäßigem Höchstbetrag, bezogen. Der im März 2000 erzielte Verdienst entspreche nicht seinem tatsächlich erzielten durchschnittlichen Einkommen. Die Berechnung des wegen des Arbeitsunfalls vom 23. April 2000 geleisteten Verletztengeldes nur aus dem im Monat März 2000 erzielten Einkommen stelle eine unbillige Härte dar. Schon satzungsgemäß sei derjenige Verdienst einzusetzen, der dem bis zum 17. Februar 2000 gewährten Verletztengeld zugrunde gelegen habe, also der Höchstbetrag. Ergänzend führte er am 25. April 2003 aus, nach der am 15. Oktober 1998 in Kraft getretenen Satzung der Beklagten sei das Verletztengeld aus dem während der letzten drei Monate vor dem Eintritt des Versicherungsfalles erzielten Einkommen zu berechnen (§ 34 Abs. 5).

Mit Bescheid vom 28. Mai 2003 lehnte die Beklagte die Rücknahme ihres Bescheides vom 11. Juli 2000 ab und berief sich auf dessen Bestandskraft. Der Kläger habe keine neuen Tatsachen vorgebracht, die eine erneute Sachprüfung rechtfertigen würden.

Hiergegen erhob der Kläger am 5. Juni 2003 Widerspruch. Auch in parallelen Fallgestaltungen habe die Beklagte zur Berechnung des Verletztengeldes die einschlägige Satzungsvorschrift (§ 34 Abs. 5) herangezogen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 31. Juli 2003 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück und legte zur Begründung vor allem dar: Eine Rechtswidrigkeit des überprüften Bescheides vom 11. Juli 2000 sei nicht erkennbar. Die Berechnung des für das Verletztengeld maßgebenden Regelentgelts aus den letzten drei vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträumen bestimme § 34 Abs. 5 ihrer Satzung nur für den Fall, dass keine kontinuierliche Arbeitsverrichtung und keine kontinuierliche Arbeitsvergütung vorliege, sich also arbeitsbedingt Zeiten der Beschäftigung und Nichtbeschäftigung abwechselten. Eine solche Situation liege etwa bei freien Mitarbeitern



des Rundfunks oder Fernsehens oder aber bei Messe- und Konzertaushilfen, nicht jedoch beim Kläger vor. Denn für ihn fehle es schon am Merkmal einer "nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung". Vielmehr sei er als auf vertraglicher Basis tätiger Lizenzfußballspieler während der gesamten Laufzeit seines Vertrages verpflichtet, an allen Punkt- oder Pokalspielen und am Training teilzunehmen, habe seine Arbeitskraft mithin beständig zur Verfügung zu stellen. Überdies liege bei ihm auch keine "nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung" vor, woran die neben dem fest vereinbarten Monatsentgelt bzw. dem regelmäßigen monatlichen Grundgehalt im bezahlten Sport zufließenden Prämien nichts änderten. Insoweit machte sich die Beklagte die Ausführungen im Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 5. März 2002 (B 2 U 13/01 R – juris) zu Eigen.

Am 12. August 2003 hat der Kläger beim Sozialgericht (SG) Magdeburg Klage erhoben und sein Begehren weiter verfolgt. In dem von der Beklagten zitierten Urteil habe das BSG einen Anspruch aus § 34 Abs. 5 der Satzung nur deshalb verneint, weil es über einen Sachverhalt vor Inkrafttreten der Satzung der Beklagten zu entscheiden gehabt habe. Im Umkehrschluss ergäbe sich damit, dass der geltend gemachte Anspruch hier ohne Weiteres gegeben sei. Entsprechend seien andere Bezirksverwaltungen der Beklagten im parallelen Fällen jedenfalls bis November 2002 verfahren. Hieran müsse sie sich auch vorliegend festhalten lassen.

Die Beklagte hat demgegenüber an ihrer Ansicht aus dem Vorverfahren festgehalten und nochmals betont, aus dem Urteil des BSG vom 5. März 2002 sei zu entnehmen, dass bei Profifußballern eine kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung vorliege. Ihr sei nicht bekannt, ob und gegebenenfalls in welchen Fällen § 34 Abs. 5 der Satzung durch andere Bezirksverwaltungen bei vergleichbarer Sachlage herangezogen worden sei. Durch eine ab November 2002 geltende interne Anweisung habe sie jedenfalls dafür gesorgt, dass diese Vorschrift nicht mehr auf Profisportler angewandt werde.

Mit Urteil vom 10. Oktober 2006 hat das SG die Klage abgewiesen und in den Gründen im Wesentlichen ausgeführt: Eine Unrichtigkeit des Bescheides vom 11. Juli 2000 sei nicht erkennbar. Die Beklagte habe das Verletztengeld zutreffend ohne Anwendung vom § 34 Abs. 5 ihrer Satzung berechnet. Denn der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen dieser Bestimmung. Bei ihm fehle es schon am Merkmal einer "nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung". Hierzu habe er nichts vorgetragen. Auf ein etwaiges abweichendes Verwaltungshandeln der Beklagten in vergleichbaren Fällen könne sich der Kläger schon deshalb nicht berufen, weil es keine Gleichbehandlung im Unrecht gebe.

Gegen das am 19. Oktober 2006 zugestellte Urteil hat der Kläger am 2. November 2006 beim Landessozialgericht Sachsen-Anhalt Berufung eingelegt. Zur Begründung hat er sein bisheriges Vorbringen wiederholt und vertieft. Die Tätigkeit eines Berufsfußballspielers werde nicht im Rahmen einer kontinuierlichen Arbeitsverrichtung ausgeübt. So beinhalte sie nicht nur die Teilnahme an den festgelegten Trainingseinheiten, sondern auch an den von den Verbänden vorgegebenen Pflichtspielen und den vom Verein angesetzten sonstigen Spielen. Bereits aus den zeitlichen Spielansetzungen von Montags bis Freitags sei ersichtlich, dass keine kontinuierliche Arbeitsverrichtung stattfinde. Hinzu kämen die dem Spieler vom Verein auferlegten Promotions-, Werbe- und Medientermine. Dieser nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung werde durch eine wechselnde (nicht kontinuierliche) Arbeitsvergütung, die sich aus einem Grundgehalt sowie Punkt-, Einsatz-, Jahresleistungs- und sonstigen Prämien zusammensetze, Rechnung getragen. Sämtliche Prämien, die einen wesentlichen Vergütungsbestandteil ausmachten, würden in monatlich unterschiedlicher Höhe gezahlt. Wie die Beklagte selbst bestätigt habe, habe sie ihre Rechtsansicht

erst im November 2002 geändert. Mithin habe sie bis dahin auch nach ihrem Verständnis rechtmäßig gehandelt. So gesehen gehe es also nicht um eine Gleichbehandlung im Unrecht.

Der Kläger beantragt seinem Vorbringen nach,

das Urteil des Sozialgerichts Magdeburg vom 10. Oktober 2006 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 28. Mai 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Juli 2003 zu verurteilen, ihre Bescheide vom 11. Juli 2000 und 19. Juli 2001 teilweise zurückzunehmen, das für die Zeit vom 5. Juni 2000 bis zum 1. Dezember 2002 gewährte Verletztengeld auf der Grundlage eines mindestens dreimonatigen Bemessungszeitraums vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am 23. April 2000 – hilfsweise unter Berücksichtigung von Härtefallgesichtspunkten – neu zu berechnen und ihm den sich hieraus ergebenden Mehrbetrag nachzuzahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Magdeburg vom 10. Oktober 2006 zurückzuweisen.

Sie hält ihre angefochtenen Bescheide und das diese bestätigende Urteil des SG für zutreffend. Dem Kläger habe seinerzeit ein monatliches Grundgehalt von 10.500,00 DM brutto erhalten. Dass der durch einen Wechselrhythmus von Spielbetrieb, Trainingseinheiten, freien Tagen sowie Werbe- und Presseterminen geprägte Arbeitstag eines Profifußballers nicht demjenigen eines "normalen" Arbeitnehmers entspreche, liege in der Natur der Sache. Allein hieraus folge jedoch noch keine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung. Denn eine ähnliche Gestaltung liege z.B. auch bei Arbeitern in Wechselschicht mit einer Abfolge von Tag-, Nacht- und Freischichten vor.

Der Senat hat die Verwaltungsakten der Beklagten über den Kläger beigezogen. Auf Anforderung des Gerichts hat der Kläger außerdem seinen für die Zeit vom 1. Juli 1999 bis zum 30. Juni 2001 gültigen Spielervertrag vom 14. Juni 1999 einschließlich der dazu geschlossenen Zusatzvereinbarung zur Gerichtsakte gereicht. Hieraus geht u.a. hervor, dass zwischen ihm und seinem damaligen Arbeitgeber ein monatliches Brutto-Grundgehalt von 10.500,00 DM, Sieg-/Punktprämien sowie eine monatliche Vorauszahlung i.H.v. 200,00 DM für den Anspruch auf Bezahlung von Urlaubsentgelt im Zusammenhang mit den Entgeltpositionen Einsatzprämie/Jahresleistungsprämie und Punktprämie vereinbar war (§ 4 Nr. 1 bis 3). In Nr. 1 der Zusatzvereinbarung vom 14. Juni 1999 war außerdem bedungen, dass der Kläger je Meisterschaftsspiel, in welchem er von Beginn an eingesetzt wurde, eine Bruttoprämie i.H.v. 1.800,00 DM erhielt (Einsatzprämie). Als Leistungsprämie für den Fall, dass sich der Verein in der Spielzeit 200/2001 für die Regionalliga qualifiziert, war in Nr. 2 der Zusatzvereinbarung eine Bruttoprämie i.H.v. 20.000,00 DM vorgesehen; im Fall der Qualifikation für die zweite Bundesliga sah Nr. 2 der Zusatzvereinbarung eine Verdopplung dieses Betrages vor (Leistungs- bzw. Aufstiegsprämie).

Mit Schriftsätzen vom 11. bzw. 28. Juni 2007 haben sich die Beteiligten mit einer Entscheidung des Rechtsstreits ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten sowie der beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen. Diese Unterlagen waren Gegenstand der Beratung und der Entscheidungsfindung des Senats.



Entscheidungsgründe

Der Senat konnte gemäß § 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden, weil die Beteiligten sich mit dieser Verfahrensweise einverstanden erklärt haben.

I. Die nach den §§ 143, 144 Abs. 1 Satz 2 SGG statthafte, form- und fristgerecht erhobene (§ 151 Abs. 1 SGG) sowie auch ansonsten zulässige Berufung ist unbegründet. Das SG hat das gemäß § 54 Abs. 1 und 4 SGG als kombinierte Anfechtungs-, Verpflichtungs- und Leistungsklage zulässige (gegen die Erforderlichkeit einer Verpflichtung Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 5. September 2006 – B 2 U 24/05 R – SozR 4-2700 § 8 Nr. 18) Begehren des Klägers zu Recht abgewiesen. Indem die Beklagte der Berechnung des Verletztengeldes als Bemessungszeitraum die Zeit vom 1. bis zum 31. März 2000 zu Grunde gelegt hat, hat sie das Verletztengeld des Klägers ohne Rechtsverstoß festgesetzt. Ihre Entscheidung, den Bescheid vom 11. Juli 2000 nicht zurückzunehmen, ist damit nicht zu beanstanden und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 54 Abs. 2 SGG).

Gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X) ist der Sozialleistungsträger verpflichtet, einen Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei seinem Erlass das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist, und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht worden sind. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Denn die Beklagte hat die Höhe des Verletztengeldes des Klägers im Bescheid vom 11. Juli 2000 zutreffend ermittelt. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Neuberechnung und Nachvergütung eines etwaigen Differenzbetrages.

1. Die Berechnung des Verletztengeldes richtet sich vorliegend nach § 47 Abs. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) in den Fassungen des Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung vom 24. März 1997 (BGBl. I 594) sowie des Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetzes (s.o.) i.V.m. § 47 Abs. 1 und 2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V) in den Fassungen des Gesetzes zur Entlastung der Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 1. November 1996 (BGBl. I 1631), des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (BGBl. I 688) sowie des Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetzes (s.o.). Nach § 47 Abs. 1 Satz 1 SGB VII erhalten Versicherte, die Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt haben, Verletztengeld entsprechend § 47 Abs. 1 und 2 SGB V mit der Maßgabe, dass das Regelentgelt aus dem Gesamtbetrag des regelmäßigen Arbeitsentgelts und des Arbeitseinkommens zu berechnen und bis zu einem Betrag in Höhe des 360. Teils des Höchstjahresarbeitsverdienstes zu berücksichtigen ist (§ 47 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VII). Das Verletztengeld beträgt 80 vH des Regelentgeltes und darf das in Anwendung von § 47 Abs. 2 SGB V berechnete Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen (§ 47 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VII). Nach § 47 Abs. 1 Satz 2 SGB VII ist Arbeitseinkommen bei der Ermittlung des Regelentgeltes mit dem 360. Teil des im Kalenderjahr vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erzielten Einkommens zugrunde zu legen. § 47 Abs. 1 Satz 3 SGB VII regelt weiter, dass die Satzung bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung abweichende Bestimmungen zur Zahlung und Berechnung des Verletztengeldes vorsehen kann, die sicherstellen, dass das Verletztengeld seine Entgeltsatzfunktion erfüllt.



§ 47 Abs. 2 Satz 1 bis 3 SGB V bestimmt, dass für die Berechnung des Regelentgelts das von dem Versicherten im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum, mindestens das während der letzten abgerechneten vier Wochen (Bemessungszeitraum) erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Stunden zu teilen ist, für die es gezahlt wurde. Das Ergebnis ist mit der Zahl der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu vervielfachen und durch sieben zu teilen. Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen oder ist eine Berechnung des Regelentgelts nach den Sätzen 1 und 2 nicht möglich, gilt hiernach der dreißigste Teil des im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Kalendermonat erzielten und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderten Arbeitsentgelts als Regelentgelt.

Maßgeblich für die Berechnung des Verletztengeldes ist somit grundsätzlich das Arbeitsentgelt, das im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltzeitraum erzielt worden ist. Dies ist hier der Monat März 2000. Die Beklagte hat das der Berechnung des Verletztengeldes zu Grunde liegende Regelentgelt nach diesen Vorschriften unter Berücksichtigung des vom Kläger im Monat März 2000 erzielten Monatsentgelts in Höhe von 11.050,00 DM, begrenzt durch das Nettoarbeitsentgelt, zutreffend ermittelt. Gegenteiliges behauptet auch der Kläger nicht. Für die Frage, ob das Entgelt nach Monaten bemessen ist, ist maßgeblich, ob die Bemessungseinheit ein Monat ist; auf die Zahlungsweise des Arbeitsentgelts kommt es dagegen nicht an. Nach § 4 Nr. 1 und 2 seines Spielervertrages hat der Kläger ein nach Monaten bemessenes Arbeitsentgelt (Brutto-Grundgehalt und Vorauszahlung für Einsatzprämien) erhalten. Dadurch, dass ihm daneben gegebenenfalls Ansprüche auf Einsatz-, Sieg-/ Punkt-, Jahresleistungs- und Aufstiegsprämien zustanden, wird die monatliche Berechnungsmethode nicht beeinflusst (so ausdrücklich für den Fall von Prämien im bezahlten Sport: BSG, Urteil vom 5. März 2002, a.a.O.). Daneben hat die Beklagte mit dem Bescheid vom 19. Juli 2001 das Regelentgelt rückwirkend um 10 vH erhöht und hierdurch § 47 Abs. 1a SGB VII Rechnung getragen (siehe Art. 4 Nr. 2 Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz).

2. Entgegen der Ansicht des Klägers ist der gesetzlich festgelegte Bemessungszeitraum nicht über einen Kalendermonat hinaus auszudehnen.

a) Die Berechnung des Verletztengeldes nach dem durchschnittlichen jährlichen Arbeitseinkommen gemäß § 47 Abs. 1 Satz 2 SGB VII ist nicht möglich. Diese Vorschrift, die für die Ermittlung des Regelentgelts auf das Kalenderjahr vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abstellt, ist eine Sonderregelung zur Berücksichtigung von Arbeitseinkommen bei der Berechnung des Regelentgelts. Im Gegensatz zum – hier zu beurteilenden – Arbeitsentgelt (vgl. § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – SGB IV) ist Arbeitseinkommen nach der Legaldefinition des § 15 Abs. 1 Satz 1 SGB IV der Gewinn aus einer selbstständigen Tätigkeit. Da der Kläger ausschließlich Arbeitsentgelt aus einer abhängigen Beschäftigung erzielt hat, ist § 47 Abs. 1 Satz 2 SGB VII nicht anwendbar. Diese Norm betrifft mit anderen Worten nur diejenigen Fälle, in denen Arbeitnehmer zusätzlich über Einkommen aus selbständiger Tätigkeit verfügen (vgl. BSG, Urteil vom 5. März 2002, a.a.O.; Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar, Stand Juni 2007, § 47 Rn. 8; KassKomm-Ricke, Stand November 2007, § 47 SGB VII Rn. 6).

b) Eine Berechnung des Verletztengeldes gemäß § 47 Abs. 1 Satz 3 SGB VII i.V.m. § 34 Abs. 5 der zum 15. Oktober 1998 in Kraft getretenen Satzung der Beklagten vom 25. Juni 1998 (§ 54) scheidet ebenfalls aus. Die Beklagte hat zwar von der ihr eingeräumten Sat-



zungsermächtigung Gebrauch gemacht. So hat sie in § 34 Abs. 5 ihrer Satzung geregelt, dass bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung für die Berechnung des Regelentgelts die Verhältnisse aus den letzten drei vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträumen zugrundegelegt werden. Darüber hinaus hat sie in § 34 Abs. 6 bestimmt, dass dann, wenn das nach Abs. 5 berechnete Regelentgelt in Anbetracht der Entgeltersatzfunktion des Verletztengeldes und der Stellung des Verletzten im Erwerbsleben in erheblichem Maße unbillig ist, es nach billigem Ermessen festzustellen ist, wobei insbesondere die Fähigkeiten, die Ausbildung und die Tätigkeit des Versicherten vor und nach dem Zeitpunkt des Versicherungsfalls berücksichtigt werden. Beim Kläger ist jedoch die Voraussetzung der "nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung und -vergütung" nicht erfüllt. Mit dieser Satzungsformulierung hat die Beklagte tatbestandlich den gesetzlichen Wortlaut von § 47 Abs. 1 Satz 3 SGB VII, der seinerseits identisch mit demjenigen von § 47 Abs. 3 SGB V ist, übernommen. Eine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung im Sinne dieser Regelungen liegt vor, wenn erhebliche Unregelmäßigkeiten oder Schwankungen der Arbeitsleistung, ihrer Dauer oder der Entgeltzahlungen gegeben sind. In Betracht kommt dies etwa bei der Teilung von Arbeitsplätzen (Stellenteilung oder Job sharing; siehe BT-Drucks. 11/2337, S. 181) oder aber bei anderen Arten nicht gleichförmiger, schwankender oder variabler Arbeitsverrichtung, wie z.B. bei Jahresarbeitsverträgen, Sabbatjahren oder Arbeit auf Abruf (KassKomm-Höfler, § 47 SGB V Rn. 27a; Breiter-Hahn/Mehrtens, a.a.O., § 47 Rn. 9).

Gemessen hieran lässt sich beim Kläger für den vorliegend relevanten Zeitraum schon keine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung erkennen. Jedenfalls lag keine kumulativ erforderliche diskontinuierliche Arbeitsvergütung vor. Die Anwendung der Satzungsregelung setzt aber schon ihrem Wortlaut nach sowohl unregelmäßige Arbeitszeiten als auch eine unregelmäßige Bezahlung voraus. Zwar sind die Gestaltungen und die Abläufe der Arbeitsverrichtung eines Profifußballers in der Tat nicht mit denjenigen eines gewöhnlichen Arbeitnehmers vergleichbar. Wie die Beklagte zu Recht betont, folgt allein aus dem Wechsel von Spielbetrieb, Trainingseinheiten, freien Tagen sowie Werbe- und Presseterminen jedoch noch keine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung. Vielmehr ist ein solcher Rhythmus nur Ausdruck der besonderen Situation eines Fußballprofis und verläuft in dieser Eigenart gerade kontinuierlich. Der Kläger war während der gesamten Laufzeit seines Vertrages verpflichtet, seine Arbeitskraft beständig zur Verfügung zu stellen. Erhebliche Unregelmäßigkeiten oder Schwankungen der Arbeitsleistung treten nur bei längerfristigen Verletzungen oder Erkrankungen auf. Solche Umstände stellen aber keine besondere Spezifik der Arbeitsverrichtung von Profifußballern dar, sondern sind mit gleichen Folgen auch bei sonstigen Arbeitnehmern anzutreffen. Eine Vergleichbarkeit mit ungleichförmigen bzw. variablen Arbeitsmodellen (Stellenteilungen, Sabbatregelungen oder Arbeiten auf Abruf) ist danach nicht gegeben. Vergütungsschwankungen unterlag allenfalls der Entgeltbestandteil "Prämien", der aber nicht den wesentlichen Bereich der Gesamtvergütung des Klägers abdeckte (hierzu sogleich näher unter 3.). Die arbeitsvertraglich geschuldete (Haupt-)Gegenleistung des Arbeitgebers, nämlich das Grundgehalt und die Vorauszahlung, wurde dagegen im gleichmäßigen monatlichen Zyklus ohne Unterbrechung in konstanter Höhe erbracht. Eine diskontinuierliche Vergütung, wie sie etwa bei reinen Provisiungsgestaltungen vorkommen kann, ist nicht ersichtlich.

3. Schließlich können zu Gunsten des Klägers auch keine Härtefallregelungen herangezogen werden. Es kann dahinstehen, ob § 34 Abs. 6 der Satzung der Beklagten, der die hier nicht mögliche Anwendung von Abs. 5 voraussetzt, überhaupt (unmittelbar oder entsprechend) neben § 47 Abs. 1 SGB VII anwendbar ist. Denn es ist schon nicht ersichtlich, dass



die vorliegend zu beurteilende Höhe des Verletztengeldes bei dem Kläger zu einer unbilligen Härte geführt hat. Er hat nicht dargetan, dass mit dem gewährten Zahlbetrag keine Mindestsicherung seines Lebensstandards mehr gewährleistet war. Dies gilt um so mehr, als sich sein Lebensstandard im Wesentlichen durch das regelmäßige monatliche Grundgehalt i.H.v. 10.500,00 DM und die monatliche Vorauszahlung i.H.v. 200,00 DM bestimmt hat, nicht jedoch durch die nicht regelmäßig zu erwartenden Einsatz-, Sieg-/ Punkt-, Jahresleistungs- und Aufstiegsprämien. Denn selbst wenn eine monatliche Einsatzprämie von 3.600,00 DM (Einsatz in zwei Meisterschaftsspielen pro Monat von Beginn an) und eine Leistungsprämie von 1.666,66 DM im Monat (20.000,00 DM: 12) unterstellt würde, ergäbe sich aus dem Vergleich der Prämiensummen (5.266,66 DM) zum regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt (10.700,00 DM) immer noch ein Verhältnis von annähernd 1: 2. Eine Prägung des Lebensstandards vor allem durch Prämieeinnahmen ist damit nicht darstellbar.

4. Soweit der Kläger letztlich auf eine unterschiedliche Handhabung von § 34 Abs. 5 der Satzung durch einige Bezirksverwaltungen der Beklagten abstellt, kann er auch hieraus keine Rechte herleiten. Denn zum einen ist im vorliegenden Verfahren nach § 44 SGB X die Frage, ob das Recht unrichtig angewandt wurde, nicht nach der bei Erlass des zu überprüfenden Verwaltungsaktes bestehenden Rechtsauffassung, sondern im Lichte der – eventuell geläuterten – Rechtsauffassung zum Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung (hier Widerspruchsbescheid vom 31. Juli 2003) zu beurteilen (vgl. BSG, Urteil vom 26. Januar 1988 – 2 RU 5/87 – SozR 1300 § 44 Nr. 31; von Wulffen/Wiesner, SGB X, 5. Aufl., § 44 Rn. 10; KassKomm-Steinwedel, Stand November 2007, § 44 SGB X Rn. 29, jew. m.w.Nw.). Zu diesem Zeitpunkt hatte die Beklagte eine gegebenenfalls vormalige – und wie gezeigt – rechtswidrige Praxis bereits geändert, was ihr nicht nur jederzeit möglich, sondern wozu sie wegen Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz (GG) auch verpflichtet ist. Zum anderen könnte sich der Kläger auf ein – bewusstes oder unbewusstes – rechtswidriges Verwaltungshandeln der Beklagten ohnehin nicht berufen. Denn Art. 3 Abs. 1 GG gewährt grundsätzlich keinen Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht (vgl. etwa Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Urteil vom 27. Juni 1991 – 2 BvR 1493/89 – BVerfGE 84, 239; differenzierend zur systemgerechten Belastungsgleichheit im Sinne einer folgerichtigen Umsetzung von Steuertatbeständen, an die auch der Gesetzesvollzug gebunden ist, Beschluss vom 10. November 1999 – 2 BvR 1820/92 – BStBl. II 2000, 158; Bundesfinanzhof (BFH), Urteil vom 20. Juni 1989 – VIII R 82/86 – BStBl. II 1989, 836; Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 14. Februar 1990 – 6 C 54/88 – Buchholz 236/1 § 20a SG Nr. 2, Urteil vom 26. Februar 1993 – 8 C 20/92 – BVerwGE 92, 153).

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

III. Die Revision wird zugelassen, weil der Senat der Frage, ob die Arbeitsverrichtung und -vergütung eines Profifußballers als diskontinuierlich anzusehen ist, grundsätzliche Bedeutung zumisst (§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG) und das BSG im Urteil vom 5. März 2002 über einen Sachverhalt aus der Zeit vor Geltung der Satzung der Beklagten zu urteilen hatte.