

**Mit der Vereinbarung eines unentgeltlichen Probearbeitstages zum Erhalt eines Anstellungsvertrages beugt sich die zur Probe arbeitende Person der „faktischen Dominanz“ des Unternehmens und dessen Interesse, geeignete Arbeitskräfte zu gewinnen. Die Gesamtschau aller Umstände kann zur Annahme einer Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII führen.**

§§ 2 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 S. 1, 8 Abs. 1 SGB VII, 7 Abs. 1 SGB IV

Urteil des BSG vom 20.08.2019 – B 2 U 1/18 R –

Bestätigung des Urteils des LSG Sachsen-Anhalt vom 14.12.2017 – L 6 U 82/15 – [UVR 05/2018, S. 243](#)

Die Beteiligten streiten um die **Anerkennung eines Ereignisses** vom 13.09.2012 **im Rahmen eines Probearbeitstages als Arbeitsunfall**.

Der Kläger bewarb sich um eine Stelle als LKW-Fahrer bei einem Entsorgungsunternehmen. Beim Vorstellungsgespräch wurde vereinbart, dass er am 13.09.2012 einen unentgeltlichen Probearbeitstag beim Beigeladenen absolvieren solle. **Beim Mülltonnentransport stürzte er an diesem Tag von der Laderampe eines LKW und zog sich u.a. ein epidurales Hämatom zu.**

Die **Beklagte lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab**, weil das Eigeninteresse des Klägers am Erhalt eines Arbeitsplatzes im Vordergrund gestanden habe. Das **SG Halle** stellte fest, dass ein **Arbeitsunfall vorgelegen** habe. Das **LSG gab der Berufung** der Beklagten **nicht statt**.

Das **BSG wies die Revision** der Beklagten **zurück**. Zwar verletzte das Urteil des LSG das Gesetz, jedoch stelle sich das vorinstanzliche Urteil aus anderen Gründen als richtig dar. Denn anders als von der Vorinstanz angenommen sei **der Kläger bei der unfallbringenden Tätigkeit nicht als Beschäftigter nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII tätig gewesen, sondern als sog. „Wie-Beschäftigter“ nach § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII**. Zunächst führt der Senat aus, dass der Kläger die Grundlage der in Frage kommenden Leistungsansprüche auch durch eine isolierte Feststellungsklage, ob ein Arbeitsunfall vorgelegen habe, klären lassen könne, um dann erst anschließend konkrete Leistungsansprüche geltend zu machen (s. Rz.9).

**Der Kläger** sei zum Unfallzeitpunkt **nicht** gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII als Beschäftigter **in das Entsorgungsunternehmen eingegliedert** gewesen, **noch habe er dessen Weisungen unterlegen**. In Anbetracht der Unentgeltlichkeit und Eintägigkeit der Probearbeit verbleibe im Rahmen einer Gesamtschau für die Annahme einer Beschäftigung i.S.d. **§ 7 Abs. 1 SGB IV** kein Raum (s. Rz. 10). Zwar könne ein Arbeitnehmer auch ohne ein bestehendes Arbeitsverhältnis in ein fremdes Unternehmen eingegliedert sein, wenn er hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtung dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliege. Aber die erforderliche Gesamtschau aller Umstände führe vorliegend dazu, dass der Kläger noch nicht eingegliedert gewesen sei. **Denn die Eingliederung setze zusätzlich voraus, dass die Unternehmenszugehörigkeit des Betroffenen** durch äußerliche Merkmale wie eine Uniform, Firmenkleidung u.ä. **nach außen dokumentiert werde und es müsse die Erwartung des Unternehmens und des Betroffenen vorliegen, dass die Tätigkeit „auf Dauer in die Zukunft gerichtet ausgeübt wird“** (s. Rz. 12). Der **Kläger** habe vielmehr eine temporäre **Hilftätigkeit ausgeübt**, wie sie **für die sog. „Wie-Beschäftigten“** gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII **typisch** sei. Weder habe ein bindendes Einstellungsangebot i.S.d. § 145 BGB vorgelegen, noch sei ein Arbeitsverhältnis durch schlüssiges Verhalten zustande gekommen. Es liege auch kein Berufsbildungsverhältnis vor. Die Absprache zur Probearbeit sei vielmehr unverbindlich gewesen und auch ohne Vereinbarung einer Bezahlung. **Mit der Vereinbarung eines unentgeltlichen Probearbeitstages habe sich der Kläger der „faktischen Dominanz“ (s. Rz. 14) des Unternehmens gebeugt**. Dies widerspreche gerade einem vertraglich vermittelten Direktionsrecht des Arbeitgebers und sei kennzeichnend für eine sog. „Wie-Beschäftigung“. Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII – beschäftigtenähnliche Tätigkeit, dem Willen des Unternehmens entsprechend, von

wirtschaftlichem Wert, keine Sonderbeziehung zwischen den Beteiligten – lägen vor (s. Rz.17, 19-21).

**Ein Eigeninteresse des Probearbeitenden zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes stehe nicht im Vordergrund.** Vielmehr dienen die inzwischen üblich gewordenen Probearbeitstage dem **fremdnützigen Interesse des Unternehmens, geeignete Arbeitskräfte zu finden** (s. Rz. 18).

Da die Voraussetzungen der Versicherung nach § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII vorlägen und ein Arbeitsunfall i.S.d. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII gegeben sei (wird ausgeführt S. Rz. 23), sei die Revision zurückzuweisen. (A.L.)

Das **Bundessozialgericht** hat mit **Urteil vom 20.08.2019 – B 2 U 1/18 R –** wie folgt entschieden:

### Gründe:

I

1

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Unfall, den der Kläger an einem "Probetag" erlitten hat, ein Arbeitsunfall ist.

2

Der Kläger bewarb sich um eine Stelle als Lkw-Fahrer in dem Entsorgungsunternehmen des Beigeladenen. Bei dem Vorstellungsgespräch wurde verabredet, dass der Kläger am 13.9.2012 einen unentgeltlichen "Probetag" absolvieren sollte. An diesem Tag stürzte der Kläger beim Mülltonnentransport von der Ladebordwand des Lkw, verletzte sich ua am Kopf und zog sich eine "Hirnblutung" (epidurales Hämatom) zu. Die Beklagte lehnte es ab, Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung (UV) zu gewähren, weil das Eigeninteresse des Klägers im Vordergrund gestanden habe, die Arbeitsstelle zu erhalten (Bescheid vom 4.3.2013 und Widerspruchsbescheid vom 4.7.2013).

3

Diese Bescheide hat das SG "abgeändert" und festgestellt, dass das Ereignis ein Arbeitsunfall gewesen ist (Urteil vom 5.3.2015). Das LSG hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen (Urteil vom 14.12.2017): Ein Arbeitsunfall liege vor, weil der Kläger bei dem Transport der Mülltonnen als Beschäftigter versichert gewesen sei. Denn mit dem Mülltonnentransport habe er eine eigene, objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zu Grunde liegenden Rechtsverhältnis erfüllen wollen. Hierbei habe er sich dem Weisungsrecht des beigeladenen Unternehmers untergeordnet, der ihn in sein Entsorgungsunternehmen eingegliedert habe. Dass der Kläger kein Entgelt erhalten und den Lkw nicht selbst gesteuert habe, sei nicht ausschlaggebend. Zwar stehe die Arbeitsplatzsuche einschließlich des Vorstellungsgesprächs in aller Regel nicht unter dem Schutz der gesetzlichen UV. Hier sei das Vorstellungsgespräch aber bereits beendet gewesen, und der Kläger habe jenseits der bloßen Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses während des Probetages im Interesse des Beigeladenen einen ersten Einblick in das Unternehmen erhalten und die Belastungen kennenlernen sollen, die mit der Tätigkeit typischerweise verbunden seien. Bei dieser Gelegenheit habe sich der Kläger für die Stelle selbst "erproben" und gleichzeitig erfahren können, was ihn als potentiellen Mitarbeiter erwarte. Diese Vorgehensweise habe auch dem Interesse des Beigeladenen gedient, der immer wieder Beschäftigte eingestellt habe, die nach kurzer Zeit das Beschäftigungsverhältnis aufgeben hätten, weil sie sich unter der Tätigkeit etwas anderes vorgestellt hätten.

Keinesfalls habe die Tätigkeit des Klägers nur im Zusammenhang mit seiner Arbeitssuche gestanden. Die Verrichtung sei nicht mit dem Anfertigen einer praktisch wertlosen Probearbeit oder einer Hospitation vergleichbar, sodass sie nicht dem unversicherten, eigenwirtschaftlichen Bereich zugerechnet werden könne. Denn auch regulär Beschäftigte durchliefen in ihrer Anfangszeit dieselbe Einweisungsphase wie der Kläger an dem Probetag. Der Beigeladene habe den Arbeitsablauf faktisch allein bestimmen können, und es sei fernliegend anzunehmen, dass der Kläger seine Tätigkeit während der ganztägigen Tour einfach habe einstellen können. Dies belege, dass er für einen fremden Betrieb tätig und in dessen Arbeitsorganisation eingebunden gewesen sei.

4

Mit ihrer Revision rügt die Beklagte die Verletzung des § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII. Der Kläger sei am Probetag noch nicht in den Betrieb des Beigeladenen eingegliedert gewesen, sondern habe die Arbeit jederzeit sanktionslos einstellen können. Da er in Begleitung eines erfahrenen Mitarbeiters unterwegs gewesen sei, habe er keine Arbeitskraft ersetzt und deshalb keine wirtschaftlich wertvolle Tätigkeit verrichtet. Stattdessen habe er sich im eigenen Interesse einem körperlichen Leistungstest unterzogen, um zu prüfen, ob er vor der Müllentsorgung Ekel empfinde. Sein privates Interesse, die Arbeitsstelle als Lkw-Fahrer zu erlangen, habe im Vordergrund gestanden, sodass er nicht als Beschäftigter oder Wie-Beschäftigter tätig gewesen sei. Zudem sei unklar, ob sich überhaupt ein versichertes Risiko verwirklicht habe, weil nicht festgestellt sei, welche Faktoren im Zeitpunkt des Sturzes auf den Kläger eingewirkt hätten.

5

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 14. Dezember 2017 sowie das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 5. März 2015 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

6

Der Kläger, der dem angefochtenen Urteil beipflichtet, beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

7

Der Beigeladene stellt keinen Antrag.

II

8

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des LSG ist zurückzuweisen. Zwar ergeben die Urteilsgründe eine Gesetzesverletzung (§§ 162, 202 Satz 1 SGG iVm § 546 ZPO), die Entscheidung selbst stellt sich aber aus anderen Gründen als richtig dar (§ 170 Abs 1 Satz 2 SGG). Der Kläger war bei der zum Unfall führenden Verrichtung zwar nicht als Beschäftigter iS des § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII tätig (hierzu unter A.). Jedoch stand er als sog "Wie-Beschäftigter" gemäß § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII unter dem Schutz der gesetzlichen UV (hierzu unter B.) und hat auch einen Unfall iS des § 8 Abs 1 SGB VII erlitten (hierzu unter C.).

9

Das LSG hat die Berufung der Beklagten gegen das stattgebende Urteil des SG vom 5.3.2015 im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen, weil die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage (§ 54 Abs 1 Satz 1 Var 1, § 55 Abs 1 Nr 1, § 56 SGG) begründet ist. Mit ihr beehrte (§ 123 SGG) der Kläger die gerichtliche Feststellung seines Unfalls vom 13.9.2012 als Arbeitsunfall, nachdem die Beklagte in den angefochtenen Bescheiden "die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung" komplett abgelehnt hatte. In dieser Situation kann der Betroffene die Grundlagen der in Frage kommenden Leistungsansprüche vorab im Wege der isolierten Feststellungsklage klären lassen (BSG vom 7.9.2004 - B 2 U 45/03 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 2 RdNr 12, vom 28.4.2004 - B 2 U 21/03 R - SozR 4-5671 Anl 1 Nr 5101 Nr 2 RdNr 24 und vom 27.7.1989 - 2 RU 54/88 - SozR 2200 § 551 Nr 35), um auf dieser Basis später konkrete Leistungen geltend zu machen. Um sich diese Möglichkeit offenzuhalten, musste der Kläger zugleich verhindern, dass die Ablehnungsentscheidungen im Bescheid vom 4.3.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4.7.2013 (§ 95 SGG) bestandskräftig (§ 77 SGG) werden, mit denen die Beklagte jedwede Entschädigung ("insbesondere Heilbehandlung, Verletztengeld und Verletztenrente") ausnahmslos verneint hatte. Daher verfolgt der Kläger mit seiner Anfechtungsklage - bei sachgerechter Auslegung seines Klagebegehrens iS des Meistbegünstigungsprinzips (dazu Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG, 12. Aufl 2017, § 123 RdNr 3) - keine Teil-, sondern die Komplettaufhebung der angefochtenen Bescheide, und diesem Begehren hat das SG Rechnung getragen, indem es sie antragsgemäß "abgeändert" hat. Angesichts des umfassenden Klagebegehrens ist diese "Abänderung" hier ausnahmsweise nicht als Teilkassation zu verstehen (dazu BSG vom 13.11.1985 - 6 RKa 19/84 - BSGE 59, 148, 152 = SozR 2200 § 368a Nr 14; Keller, aaO, § 54 RdNr 4), sondern als Komplettaufhebung auszulegen.

10

A. Entgegen der Ansicht des LSG war der Kläger nicht als Beschäftigter gemäß § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII kraft Gesetzes versichert, als er die Mülltonnen an dem "Probetag" transportierte und dabei von der Ladebordwand des Lkw stürzte. Denn er war weder in den Betrieb des Beigeladenen eingegliedert noch unterlag er dessen Weisungen, sodass angesichts der Unentgeltlichkeit und Eintägigkeit der (Probe-)Arbeit im Rahmen der erforderlichen Gesamtschau für die Annahme einer Beschäftigung iS des § 7 Abs 1 SGB IV kein Raum bleibt (dazu I.). Der Kläger ist auch nicht im Rahmen "betrieblicher Berufsbildung" (§ 7 Abs 2 SGB IV) verunglückt (dazu II.).

11

I. Beschäftigung ist nach § 7 Abs 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Hieran anknüpfend hat der Senat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass Beschäftigung iS des § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII auch ohne bestehendes Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn der Verletzte sich in ein fremdes Unternehmen eingliedert und sich seine konkrete Handlung dem Weisungsrecht eines Unternehmers insbesondere in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtung unterordnet (BSG vom 17.12.2015 - B 2 U 1/14 R - SozR 4-2400 § 4 Nr 2 RdNr 18, vom 23.4.2015 - B 2 U 5/14 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 33 RdNr 16 und vom 15.5.2012 - B 2 U 8/11 R - BSGE 111, 37 = SozR 4-2700 § 2 Nr 20, RdNr 31 ff). Dabei ist gleichfalls geklärt, dass es bei der Zuordnung einer Tätigkeit zum Typus der Beschäftigung auf eine Gesamtschau ankommt (vgl BVerfG

(Kammer) vom 20.5.1996 - 1 BvR 21/96 - SozR 3-2400 § 7 Nr 11; BSG vom 6.9.2018 - B 2 U 18/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 47 RdNr 16 - "Stöberhundeführer" und vom 7.6.2019 - B 12 R 6/18 R - juris RdNr 13 (vorgesehen BSGE und SozR 4)).

12

Am Unfalltag hatte sich der Kläger (noch) nicht in den laufenden Dienstleistungsprozess des Entsorgungsunternehmens des Beigeladenen eingegliedert. Zwar hat das LSG die Eingliederung in den Betrieb bejaht, weil die Verrichtungen des Klägers objektiv denen eines regulär Beschäftigten entsprochen hätten, er in einem fremdem Unternehmen tätig gewesen und in dessen Arbeitsorganisation eingebunden gewesen sei. Das bloße Tätigwerden wie ein regulär Beschäftigter in einem fremden Betrieb reicht für die Annahme einer Eingliederung jedoch noch nicht aus. Allein der Umstand, dass eine Leistung für einen Betrieb oder in einem Unternehmen erbracht wird, genügt schon deshalb nicht für eine Eingliederung, weil auch Werk- und Dienstleistungen Selbstständiger oder betriebsfremder Beschäftigter (zB Leiharbeitnehmer im Rahmen erlaubter Arbeitnehmerüberlassung iS des § 1 AÜG; Erfüllungsgehilfen nach § 278 Satz 1 BGB im Rahmen echter Werkverträge iS des § 631 BGB) für das Unternehmen in dessen Räumen bzw räumlicher Nähe häufig in Zusammenarbeit mit der Stammebelegschaft erbracht werden (müssen), ohne dass dadurch ein "Beschäftigungsverhältnis" zwischen dem jeweiligen Erwerbstätigen und dem Unternehmer entsteht. Folglich sind außenstehende Dritte, die als Selbstständige oder (Fremd-)Beschäftigte eines anderen Unternehmens - zB im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags - auf dem Betriebsgelände eines anderen Unternehmens tätig werden, selbst dann nicht in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert, wenn die zu erbringende Dienst- oder Werkleistung hinsichtlich Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort im betrieblichen Arbeitsprozess des Unternehmers eingeplant bzw "eingebunden" ist. Vielmehr setzt die Eingliederung zusätzlich voraus, dass die Unternehmenszugehörigkeit des Betroffenen nach außen hin dokumentiert ist und - objektivierbar - die gegenseitige Erwartung des Unternehmers und des Betroffenen vorliegt, dass die Tätigkeit auf Dauer in die Zukunft gerichtet ausgeübt wird (BSG vom 14.11.2013 - B 2 U 15/12 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 27 RdNr 16 - "Postzusteller").

13

Diese Erfordernisse sind nicht erfüllt. Denn es fehlten bereits äußerlich klar ersichtliche Merkmale (wie zB Uniform, Firmenkleidung etc), die den Kläger als Mitarbeiter des beigeladenen Entsorgungsunternehmers auswiesen. Zudem durften weder der Beigeladene noch der Kläger im Zeitpunkt der unfallbringenden Verrichtung davon ausgehen, dass zwischen ihnen zukünftig und dauerhaft eine arbeitsrechtliche Verbindung begründet werden sollte. Der Kläger übte vielmehr nur eine temporäre Hilfstätigkeit aus, wie sie für die sog "Wie-Beschäftigung" gemäß § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII typisch ist. Es lag noch keine Einstellungszusage iS eines bindenden Angebots (§ 145 BGB) zum Abschluss eines Arbeitsvertrags (§ 611 Abs 1 BGB aF; § 611a idF vom 21.2.2017) vor, sondern der endgültige Vertragsabschluss, der für beide Beteiligten ernsthaft in Betracht kam und konkret in Aussicht gestellt war, hing noch von den Eindrücken ab, die beide während der eintägigen "Einfühlungsphase" gewinnen sollten. Erst nach Absolvierung des Probetages sollte entschieden werden, ob ein Arbeitsvertrag geschlossen und damit ein betriebsgebundenes Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis entsteht. Ein solches Arbeitsverhältnis war im Unfallzeitpunkt auch nicht durch schlüssiges Verhalten zustande gekommen, indem der Kläger mit dem tatsächlichen Erbringen der Arbeitsleistung eine sog Re-

alofferte zum Abschluss eines Arbeitsvertrags abgab, die der Beigeladene mit der Entgegennahme der Arbeitsleistung - unter stillschweigender Vereinbarung der üblichen Vergütung (§ 612 Abs 2 BGB) - konkludent angenommen hätte (vgl dazu BAG vom 17.4.2013 - 10 AZR 272/12 - NZA 2013, 903 und BGH vom 22.3.2012 - VII ZR 102/11 - NJW 2012, 1948). Dagegen sprechen die Gesamtumstände, insbesondere die Tatsache, dass sich die Beteiligten noch in einer unverbindlichen, vorvertraglichen Phase befanden und der "Probetag" von vornherein auf eine Arbeitsschicht begrenzt war. Demzufolge hat das LSG das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags zu Recht verneint, ua auch deshalb, weil keine "Bezahlung" vereinbart war und damit ein wesentlicher Vertragsinhalt fehlte. Zwar ist das Tätigwerden gegen Entgelt keine notwendige Bedingung für eine Beschäftigung, die im Übrigen auch ohne Arbeitsverhältnis ("insbesondere") gegeben sein kann (BSG vom 6.9.2018 - B 2 U 18/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 47 RdNr 13 - "Stöberhundeführer", vom 23.4.2015 - B 2 U 5/14 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 33 RdNr 22 mwN - "Handballspielerin" und vom 14.11.2013 - B 2 U 15/12 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 27 RdNr 14 - "Postzusteller"). Gleichwohl spricht die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit im Rahmen der Abwägung ebenfalls gegen eine Beschäftigung.

14

Soweit das LSG festgestellt hat, der Kläger habe sich der faktischen Dominanz des Unternehmers ("starkes Übergewicht") gebeugt und sich deshalb seinen Weisungen in Bezug auf Zeit, Dauer und Ort der Verrichtung "vereinbarungsgemäß" unterworfen, verdeutlicht es zugleich, dass der Kläger keiner normativen Weisungsbindung iS eines vertraglich vermittelten Direktionsrechts (§ 106 Satz 1 GewO iVm § 315 BGB; § 665 Satz 1 BGB) unterlag. Die lediglich faktisch vermittelte Weisungsmacht ist jedoch für die Wie-Beschäftigung (§ 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII) kennzeichnend und der "echten" Beschäftigung fremd, die ein Vertragsverhältnis voraussetzt, an das sie anknüpft. Hierzu hat der Senat entschieden, dass dadurch, dass sich eine Ehefrau faktisch den Weisungen ("Ansagen") ihres Ehemanns unterwarf, noch nicht auf eine Eingliederung im Rechtssinne geschlossen werden kann (vgl dazu BSG vom 19.6.2018 - B 2 U 32/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 43 - "mithelfende Ehefrau"). Folglich spricht die lediglich faktisch vermittelte Weisungsmacht in der Gesamtschau ebenfalls gegen eine Beschäftigung.

15

II. Schließlich liegen auch die Voraussetzungen des § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII iVm § 7 Abs 2 SGB IV nicht vor. Nach § 7 Abs 2 SGB IV gilt (Fiktion) als Beschäftigung auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Obgleich der Kläger nach den unangegriffenen und damit bindenden Feststellungen des LSG (§ 163 SGG) unter "Beaufsichtigung/Anleitung" eines erfahrenen Mitarbeiters "betriebsnützliche Erkenntnisse" mit Blick auf ein späteres Arbeitsverhältnis erwarb, um die Einarbeitungszeit zu verkürzen und die Fahrtroute, die Wege sowie die Durchführung der Tätigkeit kennenzulernen, geschah dies nicht im Rahmen "betrieblicher Berufsbildung". Sie setzt nämlich gleichfalls die "Eingliederung" (§ 7 Abs 1 Satz 2 SGB IV) in einen laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozess aufgrund eines betriebsgebundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses voraus, wie der Senat (Urteil vom 18.1.2011 - B 2 U 9/10 R - BSGE 107, 197 = SozR 4-2700 § 2 Nr 17, RdNr 16 - "WfB") im Anschluss an die Rechtsprechung des 12. Senats (Urteil vom 12.10.2000 - B 12 KR 7/00 R - SozR 3-2600 § 1 Nr 7 S 12) bereits entschieden hat.

16

B. Gleichwohl war der Kläger als sog "Wie-Beschäftigter" gemäß § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII kraft Gesetzes versichert, als er die Mülltonnen transportierte, sodass die angefochtenen Urteile unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt aufrechterhalten bleiben konnten (§ 170 Abs 1 Satz 2 SGG). Nach § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII sind Personen versichert, die wie nach § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII Versicherte tätig werden. Damit gewährt die gesetzliche UV auch unterhalb der Schwelle einer Beschäftigung iS des § 2 Abs 1 Nr 1 SGB VII iVm § 7 SGB IV Versicherungsschutz (Spellbrink, NZS 2019, 281). Voraussetzung einer Wie-Beschäftigung nach § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII ist, dass eine einem fremden Unternehmen dienende, dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht wird (BSG vom 19.6.2018 - B 2 U 32/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 43 RdNr 17 - "mithelfende Ehefrau", vom 20.3.2018 - B 2 U 16/16 R - SozR 4-1300 § 105 Nr 6 RdNr 20 - "Dachsturz", vom 27.10.2009 - B 2 U 26/08 R - juris RdNr 25 - "A-Jugend-Fußballspieler" und vom 13.9.2005 - B 2 U 6/05 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 7 RdNr 7 jeweils mwN; vgl zusammenfassend Krasney, NZS 1999, 577 ff; Keller, NZS 2001, 188 ff; Niedermeyer, NZS 2010, 312 ff; zuletzt auch Spitzlei/Schneider, NZS 2018, 633 ff), die in einer (abhängigen) Beschäftigung zu den Haupt- oder Nebenpflichten des Beschäftigten gehören könnte und deshalb beschäftigtenähnlich ist. Dabei muss die Handlungstendenz auf die Belange des fremden Unternehmens gerichtet sein (BSG vom 19.6.2018 - B 2 U 32/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 43 RdNr 26 mwN - "mithelfende Ehefrau").

17

Der Kläger handelte, ausgehend von den bindenden Feststellungen des LSG, wie ein Beschäftigter für das Entsorgungsunternehmen des Beigeladenen. Seine Tätigkeit im Unfallzeitpunkt diene objektiv und subjektiv dem Entsorgungsunternehmen und entsprach dem wirklichen Willen des Beigeladenen (dazu I.). Sie hatte auch wirtschaftlichen Wert (dazu II.) und war beschäftigtenähnlich (dazu III.). Zwischen den Beteiligten bestand auch keine Sonderbeziehung, die die "Wie-Beschäftigung" ausschließen könnte (dazu IV.). Schließlich liegt kein konkurrierender Versicherungspflichttatbestand vor (dazu V.).

18

I. Nach den bindenden Feststellungen des LSG diene die unfallbringende Verrichtung des Klägers, das Transportieren der Mülltonnen, unmittelbar dem Entsorgungsunternehmen des Beigeladenen und entsprach zugleich dem Willen des Unternehmers. Das LSG hat ausdrücklich festgestellt, dass der Beigeladene aufgrund schlechter Erfahrungen mit Bewerbern, denen die Arbeit jeweils zu anstrengend oder schmutzig gewesen war, den "Probetag" im eigenen Interesse eingeführt hatte. Auch war die Handlungstendenz des Klägers - entgegen der Ansicht der Beklagten - hinreichend auf die Belange des fremden Unternehmens gerichtet. Soweit der Senat hier bislang (insbesondere im Falle einer Pferdewirtin beim Vorreiten zur Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses, vgl BSG vom 20.1.1987 - 2 RU 15/86 - SozR 2200 § 539 Nr 119) darauf abgestellt hat, dass bei Probearbeiten das eigene Interesse des Handelnden im Vordergrund stehe, eine dauerhafte Beschäftigung zu erhalten, kann hieran - jedenfalls für Konstellationen wie die Vorliegende - nicht festgehalten werden. Bei einer zu starken Fokussierung auf den privaten und damit unversicherten Charakter des Wunsches, einen Arbeitsplatz zu erhalten, würde zudem der Schutzbereich des § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII zu stark eingeschränkt. Da sich Probe(arbeits)tage bzw "Einfühlungsverhältnisse" mittlerweile in der Arbeitswelt weitgehend durchgesetzt haben (vgl nur Grimm/Linden, ArbRB 2014, 51), würden diese

weitgehend aus dem Schutzbereich des § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII ausscheiden, obwohl die "Wie-Beschäftigung" auch sonst bei wesentlich geringeren und kürzeren Tätigkeiten zur Anwendung kommen kann (siehe die Fallbeispiele bei Spitzlei/Schneider, NZS 2018, 633). Zudem liegt das fremdnützige Interesse des Arbeitgebers an einer geeigneten Personalauswahl - jedenfalls hier - auf der Hand. Im Übrigen ist gegen die Betonung des Eigeninteresses an dem Erhalt einer Arbeitsstelle einzuwenden, dass Beschäftigungen generell nicht allein zu dem Zweck ausgeübt werden, dem Unternehmen des jeweiligen Arbeitgebers zu dienen. Vielmehr werden hier in der Regel auch eigenwirtschaftliche Interessen vorliegen (am Lohn, sozialen Status etc), ohne dass dadurch der Versicherungsschutz in Frage gestellt würde (vgl dazu auch Schütz, NZS 2018, 418).

19

II. Die Tätigkeit, bei der der Kläger verunglückte, hatte einen wirtschaftlichen Wert (s dazu Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII), Stand März 2019, § 2 RdNr 34.7; Kruschinsky in Krasney/Becker/Burchardt/Kruschinsky/Heinz/Bieresborn, Gesetzliche Unfallversicherung, Stand Januar 2018, § 2 RdNr 811 f), wobei Unentgeltlichkeit unschädlich ist und ein noch so geringer wirtschaftlicher Wert genügt (BSG vom 19.6.2018 - B 2 U 32/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 43 RdNr 17 - "mithelfende Ehefrau" und vom 14.11.2013 - B 2 U 15/12 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 27 - "Postzusteller"). Indem der Kläger Abfälle einsammelte, Mülltonnen herausholte, transportierte, verlud und wieder einräumte, bewirkte er als Dritter (§ 267 Abs 1 Satz 1 BGB) Leistungen, die der Beigeladene als Anbieter von Entsorgungsdienstleistungen seinen Kunden schuldet. Folglich brachte der Kläger mit dem Mülltonnentransport als "kostenloser" Mitarbeiter entsprechende Forderungen der Kunden des Beigeladenen zum Erlöschen (§ 362 Abs 1 BGB) und verrichtete damit - anders als der Ersteller eines wertlosen Probestücks - eine Arbeit von wirtschaftlichem Wert. Dass er dabei von einem erfahrenen Mitarbeiter begleitet und angeleitet wurde, der die Tätigkeiten ansonsten übernommen hätte, lässt den wirtschaftlichen Wert der tatsächlich geleisteten Arbeit des Klägers - wie auch sonst beim Vorhalten einer Personalreserve - nicht entfallen.

20

III. Der Transport der Mülltonnen hätte in der avisierten (abhängigen) Beschäftigung als Lkw-Fahrer des Entsorgungsunternehmens zu den Hauptpflichten des Klägers gehört, sodass die konkrete Verrichtung, bei der er verunglückt ist, beschäftigtenähnlich war. Anhaltspunkte für ein "unternehmerähnliches" Tätigwerden (hierzu BSG vom 20.3.2018 - B 2 U 16/16 R - SozR 4-1300 § 105 Nr 6 RdNr 20 - "Dachsturz") sind nicht ersichtlich.

21

IV. Zwischen den Beteiligten bestand auch keine Sonderbeziehung, die der Tätigkeit ihr Gepräge gegeben hätte und die "Wie-Beschäftigung" ausschließen könnte (zuletzt zur Ehe als Sonderbeziehung BSG vom 19.6.2018 - B 2 U 32/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 43 RdNr 17 - "mithelfende Ehefrau").

22

V. Schließlich lagen keine konkurrierenden Versicherungspflichttatbestände nach § 2 Abs 1 Nr 2 oder Nr 14 Buchst a SGB VII vor. Gemäß § 2 Abs 1 Nr 2 SGB VII sind Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen kraft Gesetzes versichert. In einer derar-

tigen, für eine Mehrzahl von Lernenden konzipierte Einrichtung ist der Kläger nicht verunglückt. Gemäß § 2 Abs 1 Nr 14 Buchst a SGB VII sind Personen kraft Gesetzes versichert, die nach den Vorschriften des SGB II oder SGB III der Meldepflicht unterliegen, wenn sie einer besonderen, an sie im Einzelfall gerichteten Aufforderung der Bundesagentur für Arbeit, des nach § 6 Abs 1 Satz 1 Nr 2 SGB II zuständigen Trägers oder eines nach § 6a SGB II zugelassenen kommunalen Trägers nachkommen, diese oder eine andere Stelle aufzusuchen (hierzu zuletzt BSG vom 19.6.2018 - B 2 U 1/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 42). Eine solche Aufforderung, den Beigeladenen zur Probearbeit aufzusuchen, lag hier nicht vor, weil der SGB-II-Träger nach den Feststellungen des LSG erst nach dem Unfall von den Bewerbungsbemühungen des Klägers erfahren hat.

23

C. Als dem Grunde nach als Wie-Beschäftigter Versicherter gemäß § 2 Abs 2 Satz 1 SGB VII hat der Kläger auch einen Arbeitsunfall erlitten. Nach § 8 Abs 1 Satz 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 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; stRspr BSG, zB vom 19.6.2018 - B 2 U 2/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 46 RdNr 13, vom 30.3.2017 - B 2 U 15/15 R - NZS 2017, 625 = NJW 2017, 2858, vom 5.7.2016 - B 2 U 19/14 R - BSGE 121, 297 = SozR 4-2700 § 2 Nr 36, vom 4.12.2014 - B 2 U 10/13 R - BSGE 118, 1 = SozR 4-2700 § 2 Nr 32 und B 2 U 13/13 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 31, vom 26.6.2014 - B 2 U 4/13 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 52 RdNr 11, vom 18.6.2013 - B 2 U 10/12 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 47 RdNr 12, vom 14.11.2013 - B 2 U 15/12 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 27 RdNr 11, vom 15.5.2012 - B 2 U 16/11 R - BSGE 111, 52 = SozR 4-2700 § 2 Nr 21, RdNr 10 mwN, vom 24.7.2012 - B 2 U 9/11 R - SozR 4-2700 § 8 Nr 44 RdNr 25 f und vom 13.11.2012 - B 2 U 19/11 R - BSGE 112, 177 = SozR 4-2700 § 8 Nr 46, RdNr 20). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Bei der Verrichtung des Mülltonnentransports stürzte der Kläger als versicherter Wie-Beschäftigter von der Ladebordwand des Lkw, sodass sich dabei - entgegen der Ansicht der Beklagten - ein versichertes Risiko realisierte. Durch dieses plötzliche, von außen kommende Ereignis zog er sich ein epidurales Hämatom und damit einen Gesundheitsschaden iS des § 8 Abs 1 SGB VII zu. Folglich sind sämtliche Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls erfüllt, sodass die vorinstanzlichen Entscheidungen aufrechterhalten bleiben konnten.

24

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 183, 193 SGG. Hierbei hat der Senat berücksichtigt, dass der Beigeladene keine Anträge gestellt hat und damit kein Kostenrisiko eingegangen ist, sodass eine Erstattung etwaiger außergerichtlicher Kosten des Beigeladenen billigem Ermessen widerspräche (BSG vom 6.9.2018 - B 2 U 18/17 R - SozR 4-2700 § 2 Nr 47 RdNr 24 - "Stöberhundeführer" und vom 14.11.2002 - B 13 RJ 19/01 R - juris RdNr 44 insoweit in BSGE 90, 127 ff nicht abgedruckt).