

---

## S 1 U 112/10

### Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Hessisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Unfallversicherung
Abteilung	3.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	<a href="#">L 3 U 167/11</a> , U. v. 17.09.2013; <a href="#">B 2 U 1/14 R</a> , U. m. ZVW 17.12.2015
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Arbeitsunfall versicherte Tätigkeit Auslandseinsatz Tierpfleger Artenschutzprojekt Ausstrahlung inländisches Beschäftigungsverhältnis generelle Weisungen Eigenverantwortlichkeit
Leitsätze	<p>1. Für die Ausstrahlung nach <a href="#">§ 4 Abs. 1 SGB IV</a> muss das inländische Beschäftigungsverhältnis auch während des Auslandseinsatzes hinreichend intensiv fortbestehen.</p> <p>2. Die Beziehung ist hinreichend intensiv, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Auslandseinsatz generelle Weisungen und Interessen seines inländischen Arbeitgebers umsetzt, zu diesem durch Berichte über die Arbeit Kontakt hält und der Arbeitgeber auf der anderen Seite weiterhin seinen Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommt und für die Entgeltzahlung verantwortlich ist.</p> <p>3. Hat der Arbeitnehmer (hier: Cheftierpfleger in einem Artenschutzprojekt) bei diesen Rahmenbedingungen seine tägliche Arbeit vor Ort eigenverantwortlich zu verrichten, steht das Fehlen konkreter Einzelweisungen des inländischen Arbeitgebers der Annahme eines</p>

---

Normenkette Beschäftigungsverhältnisses nicht  
entgegen.  
SGB IV [§ 4 Abs. 1](#)  
SGB IV [§ 7 Abs. 1](#)  
SGB VII [§ 8 Abs. 1](#)

### 1. Instanz

Aktenzeichen S 1 U 112/10  
Datum 06.05.2011

### 2. Instanz

Aktenzeichen L 3 U 105/16 ZVW  
Datum 30.06.2020

### 3. Instanz

Datum -

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 6. Mai 2011 sowie der Bescheid der Beklagten vom 11. Dezember 2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. Juni 2010 aufgehoben und festgestellt, dass das Ereignis vom 16. November 2009 ein Arbeitsunfall ist.

II. Die Beklagte erstattet dem Kläger die außergerichtlichen Kosten aller Instanzen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

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

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

Mit Unfallanzeige vom 19. November 2009 zeigte die Zoo C-Stadt GmbH (Zoo C-Stadt) dieses Ereignis bei der Beklagten als Arbeitsunfall an. Nach den Informationen der Personalabteilung des Zoo C-Stadt (Frau F.) führte der Zoo ein Projekt in dem betreffenden Nationalpark, indem er Personal (Tierpfleger) zur Unterstützung schickt. Die Tierpfleger werden den Einsatz durch entsprechende Verträge freigestellt. Der Zoo würde Geld an das D. überweisen

---

und die Tierpfleger wÃ¼rden dann vor Ort durch den Park das Geld erhalten, das sie zum Leben benÃ¶tigen wÃ¼rden. Frau F. Ã¤uÃ¶erte in diesem TelefongesprÃ¤ch die Ansicht, da der Zoo C-Stadt Gelder nach Vietnam bezahle, mÃ¼sse es sich doch bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall handeln.

Der Zoo C-Stadt Ã¼bersandte ihren mit dem KlÃ¤ger unter dem 21. Mai 2008 geschlossenen Arbeitsvertrag, eine mit dem KlÃ¤ger getroffene Freistellungsvereinbarung vom 11. Dezember 2008 sowie eine mit dem D. (Herrn G.) im Januar 2009 getroffene Vereinbarung Ã¼ber die ModalitÃ¤ten der UnterstÃ¼tzung des D. durch den Zoo C-Stadt. Nach Â§ 1 des Arbeitsvertrages wird der Arbeitnehmer â sofort, vorbehaltlich unter der auflÃ¶senden Bedingung des Bestehens der AbschlussprÃ¼fung zum Zootierpfleger, mithin spÃ¤testens ab 01.08.2008 beim Arbeitgeber als Tierpfleger in Teilzeit zu 20 Stunden/Woche beschÃ¤ftigt. Das ArbeitsverhÃ¤ltnis wird gemÃ¤Ã Â§ 14 II TzBfG befristet und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren, spÃ¤testens am 31.07.2010.â In den Schlussbestimmungen des Arbeitsvertrages (Â§ 8 Ziff. 1.) heiÃt es:  
âÃnderungen, ErgÃ¤nzungen oder Nebenabreden des Vertrages bedÃ¼rfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Eine nicht schriftliche Abbedingung des Schriftformerfordernisses und sonstige nicht schriftliche Vereinbarungen sind unwirksam.â Die Freistellungsvereinbarung trifft u. a. folgende Regelungen:

#### Â§ 1

Die Zoo C-Stadt GmbH und der Arbeitnehmer vereinbaren einvernehmlich die befristete Freistellung von der Arbeitsleistung fÃ¼r den Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2009, sofern betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

#### Â§ 2

WÃ¤hrend der Freistellungsphase ruht das ArbeitsverhÃ¤ltnis. Der Arbeitnehmer macht fÃ¼r diesen Zeitraum keinen Entgeltanspruch gemÃ¤Ã [Â§ 611](#), [615 Satz 1 BGB](#) in Verbindung mit seinem Arbeitsvertrag geltend.â.

#### Â§ 4

Ãnderungen und ErgÃ¤nzungen sowie Nebenabreden werden nur auf Grundlage schriftlicher Vereinbarungen wirksam. Dies gilt auch fÃ¼r ein Abweichen vom Schriftformerfordernis.

Die mit dem D. im Januar 2009 getroffene Vereinbarung enthÃ¤lt u. a. folgende Regelungen: 1. Leistungen des Zoos

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

### 3. Verwendungszweck

Mit dem o.g. Beitrag soll die Stelle eines C-Stadter Tierpflegers finanziert werden,

---

der die Arbeit der Station unterstützt und heimische Pfleger schulen kann. Das D. ist für die korrekte Abwicklung der Bezahlung des Pflegers verantwortlich.

#### 4. Laufzeit

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

#### 6. Verwendungsnachweis

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

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

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

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

Das Sozialgericht entschied im Rahmen einer mündlichen Verhandlung am 6. Mai 2011 den Zeugen H., Referent für Artenschutz beim Zoo C-Stadt, an und wies mit Urteil vom 6. Mai 2011 die Klage ab. Ansprüche des Klägers wegen des in Vietnam eingetretenen Unfallereignisses können nur in Betracht, wenn ein Fall der Ausstrahlung im Sinne des [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) vorliege, was eine vorübergehende Entsendung ins Ausland im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses voraussetze. Eine solche Entsendung habe hier jedoch nicht vorgelegen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Zoo sei vorliegend vertraglich und auch faktisch durch die zwischen den Parteien geschlossene Freistellungsvereinbarung zum Ruhen gebracht worden. Hieraus gehe eindeutig hervor, dass sich die Beteiligten darüber im Klaren gewesen seien, dass die Tätigkeit des Klägers im Jahr 2009 zwar vom Zoo gewünscht und gefördert, aber nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit diesem ausgeübt worden sei. Auch seien Gehaltszahlungen in 2009 nicht vom Zoo geleistet worden, sondern durch den Nationalpark in Vietnam, von wo der Kläger Geld und auch Abrechnungen über diese Leistungen erhalten habe. Dies entspreche auch der Vereinbarung zwischen dem Zoo und dem D. in Vietnam. Der

---

Kläger sei damit 2009 nicht für ein inländisches Unternehmen tätig gewesen. Zwar sei es durchaus wahrscheinlich, dass der Kläger vor Abschluss der Vereinbarungen für das Jahr 2009 deren rechtlichen Inhalt letztendlich nicht vollständig durchschaut habe, dies führe jedoch nicht zur Annahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, sondern allenfalls zu Schadensersatzansprüchen des Klägers gegenüber dem ihn beratenden Zoo. Eine etwaige Fehlberatung sei jedenfalls nicht der Beklagten zuzurechnen.

Gegen dieses ihm am 18. Juli 2011 zugestellte Urteil legte der Kläger am 16. August 2011 Berufung bei dem Hessischen Landessozialgericht in Darmstadt (Landessozialgericht) ein.

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

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

---

Tierpflegers abhängig gemacht. Die Zahlungen des Zoos C-Stadt an das D. hätten ausschließlich der Finanzierung der Stelle eines C-Stadter Tierpflegers gedient, der die Arbeit der Station unterstützen und einheimische Pfleger schulen sollte. Des Weiteren habe der Zoo C-Stadt die Freistellung des Klaggers auch davon abhängig gemacht, dass keine betrieblichen Interessen entgegenständen. Damit habe sich der Zoo C-Stadt ein jederzeitiges Ruckrufrecht und sein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht als Arbeitgeber vorbehalten. Auch habe sich der Zoo C-Stadt zum Fortbestehen seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber für die Dauer der Tätigkeit des Klaggers in Vietnam bekannt. Die Entgeltzahlung an den Kläger durch den Projektleiter des D. spreche nicht gegen das Vorliegen einer Entsendung. Bei der Auszahlung des Arbeitsentgelts durch den im Ausland ansässigen Betrieb gehe es nur um die praktische Abwicklung. Es komme wesentlich darauf an, wem der Geldfluss wirtschaftlich zuzurechnen sei. Der Zoo C-Stadt habe letztlich seine Verantwortung als Arbeitgeber für den Kläger wahrgenommen, als er das D. vertraglich verpflichtet habe, für die korrekte Abwicklung der Bezahlung des C-Stadter Tierpflegers zu sorgen. Schließlich habe der Zoo C-Stadt auch die Impf- und Visakosten sowie die Kosten für Hin- und Rückflug übernommen und sich dazu verpflichtet, zusätzlich zwischenzeitliche Urlaubsheimfluge zu finanzieren.

Gegen das ihr am 14. Januar 2014 zugestellte Urteil legte die Beklagte am 11. Februar 2014 Revision beim Bundessozialgericht ein. Das Bundessozialgericht hob mit Urteil vom 17. Dezember 2015 das Urteil des Landessozialgerichts auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurück. In den Gründen führte das Bundessozialgericht aus, vom Vorliegen eines zeitlich begrenzten Unfallereignisses im Sinne des [ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#), das einen Gesundheitsschaden rechtlich wesentlich verursacht habe, könne man ausgehen. Anhand der bisherigen Feststellungen des Landessozialgerichts könne indes nicht beurteilt werden, ob der Kläger zum Zeitpunkt des Unfallereignisses in Vietnam überhaupt in einem Beschäftigungsverhältnis und ggf. zu wem gestanden habe. Grundsätzlich seien auch mehrere parallel bestehende Beschäftigungsverhältnisse denkbar. Anhand der bisherigen Feststellungen des Landessozialgerichts könne zudem nicht beurteilt werden, ob die objektivierte Handlungstendenz des Klaggers auf die Erfüllung des gesetzlichen Versicherungstatbestands als Beschäftigter gerichtet war. Das Landessozialgericht habe daher zunächst festzustellen, ob zwischen dem Kläger und dem Zoo C-Stadt tatsächlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe, das durch die zeitlich befristete Tätigkeit in Vietnam lediglich unterbrochen wurde. Weiterhin habe das Landessozialgericht festzustellen, ob das Beschäftigungsverhältnis zum Zoo C-Stadt während der Zeit des Aufenthalts in Vietnam nach dem das Gesamtbild bestimmenden tatsächlichen Verhältnissen fortbestanden habe, um eine Entsendung i. S. des [ 4 SGB IV](#) bejahen zu können. Entgegen der Rechtsansicht des Landessozialgerichtes genüge hierfür ein bloßes Rumpfarbeitsverhaltnis nicht, das durch eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten getroffene, den ursprünglichen Arbeitsvertrag abändernde Abrede über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung und Zahlung von Arbeitsentgelt und das automatische Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Vertrag bei Beendigung des Auslandseinsatzes gekennzeichnet ist. Das Beschäftigungsverhältnis müsse

---

vielmehr in seinen wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Merkmalen während der Auslandstätigkeit fortbestehen und damit hinreichend intensiv sein. Hierfür sei kennzeichnend zum einen das Weiterbestehen der Weisungsrechte des Arbeitgebers als Nachweis der Eingliederung und weiterhin das Bestehen eines materiellen Entgeltanspruchs gegen den inländischen Arbeitgeber. Die Formulierungen der zwischen dem Kläger und dem Zoo C-Stadt geschlossenen Freistellungsvereinbarung ließen nach der Schriftform nur den Schluss auf eine Übereinkunft des gegenseitigen Ruhens der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen für den Zeitraum der Auslandstätigkeit zu. Sofern das Landessozialgericht dem dort enthaltenen Vorbehalt die Bedeutung eines jederzeitiges Rückrufrechts und deshalb einseitigen Leistungsbestimmungsrechts i. S. von [§ 315](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) beigemessen habe, könne dem in dieser Weise nicht gefolgt werden. Allein ein Rückrufvorbehalt, nach dem der Zeitraum des vereinbarten Ruhens der vertraglichen Hauptpflichten abgekehrt und das inländische Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt wiederaufleben könne, begründe das Bestehen eines inhaltlichen Direktionsrechts während der Freistellungsphase nicht. Das Landessozialgericht habe daher zu prüfen, ob zusätzlich zum Inhalt der Freistellungsvereinbarung eine tatsächliche Praxis mit weiterbestehenden Weisungsrechten des Zoos C-Stadt gegenüber dem Kläger auch zur Zeit des Aufenthaltes in Vietnam bestanden habe. Hierzu werde es den Inhalt des Arbeitsvertrages vom 21. Mai 2008 festzustellen und zu klären haben, ob dieser überhaupt abweichende Vereinbarungen ohne Einhaltung der Schriftform zuließe, weil die tatsächlichen Verhältnisse nur im Rahmen des rechtlich zulässigen beachtlich seien. Wenn danach sowohl im Inland als auch im Ausland Merkmale vorhanden seien, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen würden, sei auf den Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses abzustellen. Wesentlich dafür sei, wer letztlich Schuldner der Vergütung für die Tätigkeit des Klägers gewesen sei, wie und in welcher Höhe das Arbeitsentgelt gezahlt wurde und ob der vietnamesische Nationalpark hier lediglich als Zahlstelle für den Zoo C-Stadt aufgetreten sei.

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

---

TrÃ¤gerschaft des Ministry of Agriculture und Rural Development, bevor es 2013 komplett in die eigene TrÃ¤gerschaft der Zoo L. GmbH Ã¼bernommen wurde.

Der KlÃ¤ger macht im Wesentlichen geltend, seine Arbeit in dem Projekt in Vietnam habe stets im Interesse des Zoos C-Stadt gelegen, der u. a. durch die EU-Zoorichtlinie (1999/22/EG) zum Artenschutz verpflichtet gewesen sei. FÃ¼r seine enge Verbindung zum Zoo C-Stadt wÃ¤hrend des Auslandsaufenthaltes wÃ¼rde auch der interne Prozess vor dem Aufenthalt in Vietnam sprechen: Der Zoo C-Stadt habe die Stelle als Headkeeper in Vietnam intern ausgeschrieben, der KlÃ¤ger habe sich bei dem Zoo C-Stadt, seinem Arbeitgeber, darauf beworben. Zwischen dem Zoo C-Stadt und dem KlÃ¤ger sei das monatliche Gehalt von 1.000,00 EUR fÃ¼r die Dauer des Einsatzes im Ausland ausgehandelt worden. Genau dieser Betrag sei ihm auch monatlich ausbezahlt worden. Er sei durch den Zoo C-Stadt vor seinem Aufenthalt in Vietnam auf die TÃ¤tigkeit vor Ort vorbereitet worden. G. vom D. habe keinerlei Mitspracherecht bei der Auswahl des Headkeepers fÃ¼r Vietnam gehabt. Die Auswahl habe einzig und allein dem Zoo C-Stadt obliegen. WÃ¤hrend des Aufenthaltes in Vietnam habe er immer Kontakt mit dem Zoo C-Stadt gehalten und diesem Ã¼ber seine TÃ¤tigkeit vor Ort berichtet. Er habe in Vietnam auch Arbeitskleidung des Zoos C-Stadt mit dessen Logo getragen. Als Cheftierpfleger habe er seine Arbeit in Vietnam sehr frei organisieren mÃ¼ssen. G., der vom J-Stadter Zoo zeitgleich in dem Projekt gearbeitet habe, sei nicht fÃ¼r die Arbeit mit den Tieren verantwortlich gewesen. Dieser sei kein Tierpfleger und habe vor allem âBÃ¼rosachenâ gemacht. Die Exkursion an dem Unfalltag sei geplant gewesen, um zu erkunden, wo es eine passende Umgebung fÃ¼r die Auswilderung der Affen aus dem Center gebe.

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

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, nach dem Ergebnis der weiteren Ermittlungen sei davon auszugehen, dass der KlÃ¤ger im maÃgeblichen Zeitraum in Vietnam fÃ¼r ein eigenstÃ¤ndiges auslÃ¤ndisches Unternehmen (den E. Nationalpark) gearbeitet habe. Er sei in dieses Unternehmen eingegliedert gewesen in der Eigenschaft eines vorgesetzten Cheftierpflegers. Ãbergeordneter Leiter des D. vor Ort sei Herr G. vom Zoo J-Stadt gewesen, mit dem auch viele Angelegenheiten abgesprochen worden seien, die Ã¼ber den eigenstÃ¤ndigen Bereich des Cheftierpflegers hinausgegangen seien. Die hier gegebenen UmstÃ¤nde wÃ¼rden eindeutig gegen die tatsÃ¤chliche Fortdauer des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zum Zoo C-Stadt wÃ¤hrend des Aufenthaltes des KlÃ¤gers in Vietnam sprechen.

Der Senat hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen H. im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung am 30. Juni 2020. Hinsichtlich des Ergebnisses der

---

Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift in der Gerichtsakte verwiesen.

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

Entscheidungsgründe:

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

Gemäß [Â§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) sind Arbeitsunfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den [Â§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind nach [Â§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#) zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Ein Arbeitsunfall setzt daher voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt hat und deshalb Versicherter ist. Die Verrichtung muss ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis und dadurch einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben (Unfallkausalität und haftungsbegründende Kausalität (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2015 – [B 2 U 1/14 R](#) – juris).

Die Voraussetzungen für einen Arbeitsunfall liegen hier vor. Der Kläger erlitt am 10. November 2009 einen Unfall, als er im Rahmen einer Exkursion zum Auffinden geeigneter Futterpflanzen für laubfressende Affen aufgrund eines Steinschlages mit dem linken Fuß eingeklemmt und verletzt wurde mit der Folge einer Teilamputation des linken Beines. Der Kläger gehörte zum Zeitpunkt des Unfalls auch als Beschäftigter nach [Â§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#) zum Kreis der versicherten Personen. Durch seine Verrichtung vor dem Unfallereignis am 10. November 2009 hat er den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt.

Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung findet auf den Unfall, der sich auf dem Territorium eines ausländischen und nicht zur EU gehörenden Staates ereignet hat, über [Â§ 4 SGB IV](#) (Ausstrahlung) Anwendung. Diese Vorschrift bestimmt in Erweiterung des [Â§ 3 SGB IV](#) (Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches), dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, auch für Personen gelten, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. Den Arbeitnehmern in der Sozialversicherung sollen keine Nachteile entstehen, wenn sie im Ausland

---

beschäftigt werden; daher sollen Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, ihren Versicherungsschutz nicht verlieren (Gesetzesbegründung zu Art. I § 4 des Entwurfs eines SGB IV, [BT-Drucksache 7/4122 S. 30](#)).

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

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

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

Eine Beschäftigung wird in [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) allgemein bezeichnet als die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach Satz 2 der Vorschrift eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Welche Merkmale gegeben sein müssen, um von einem während der Ausübung der Tätigkeit im Ausland mit dem inländischen Arbeitgeber weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnis auszugehen zu können, wird in [§ 4 SGB IV](#) nicht näher beschrieben. In der Rechtsprechung des BSG wird sowohl in Fällen der Entsendung eines Arbeitnehmers aus dem Ausland in das Inland (Einstrahlung, [§ 5 SGB IV](#)) als auch für die vorliegende Konstellation der

---

Entsendung ins Ausland (Ausstrahlung, [Â§ 4 SGB IV](#)) fÃ¼r die Zuordnung als maÃgebend angesehen, ob der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsÃ¤chlichen Merkmale des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches liegt. Dies setzt regelmÃ¤Ãig voraus, dass der im Ausland beschÃ¤ftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des inlÃ¤ndischen Arbeitgebers eingegliedert bleibt, wesentliche Elemente eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses erfÃ¼llt werden und sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den inlÃ¤ndischen Arbeitgeber richtet (vgl. BSG, Urteil vom 5. Dezember 2006 â [B 11a AL 3/06 R](#) -juris Rn. 18 f., m. w. N.; vgl. auch das zurÃ¼ckverweisende Urteil des BSG vom 17. Dezember 2015 â [B 2 U 1/14 R](#) â juris Rn. 16). Die Abwicklung der Entgeltzahlung ist dabei lediglich eines von mehreren Indizien; es kommt insbesondere auch auf die faktische Ausgestaltung der WeisungsverhÃ¤ltnisse an. Ob ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis vorliegt oder beendet wird, bestimmt sich eigenstÃ¤ndig und unabhÃ¤ngig von der Wirksamkeit und dem Inhalt privatrechtlicher Vereinbarungen nach den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen unter BerÃ¼cksichtigung der GesamtumstÃ¤nde des Einzelfalls. Dabei darf die Beziehung zur inlÃ¤ndischen BeschÃ¤ftigung stets nur vorÃ¼bergehend gelockert, nicht jedoch aufgehoben sein (vgl. Wietek in: LPK-SGB IV, 1. Auflage 2007, Â§ 4 Rn. 8 m. w. N.).

Nach den das Gesamtbild bestimmenden tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen lÃ¤sst sich hier ein hinreichend intensives BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis des KlÃ¤gers zum Zoo C-Stadt wÃ¤hrend des Auslandseinsatzes ableiten. Der erkennende Senat stÃ¼tzt sich fÃ¼r diese Feststellung auf seine nach der ZurÃ¼ckverweisung vorgenommenen Ermittlungen, insbesondere auf die nachvollziehbaren und glaubhaften AusfÃ¼hrungen des Zeugen H., Referent fÃ¼r Artenschutz bei dem Zoo C-Stadt. Der Zeuge hat fÃ¼r den Senat zunÃ¤chst nachvollziehbar dargelegt, welches eigene Interesse der Zoo C-Stadt bezÃ¼glich der Arbeit eines Tierpflegers bei dem D. seit dem Jahr 2007 verfolgt hat und bis heute verfolgt und warum ein intensiver Kontakt mit dem jeweiligen Tierpfleger in Vietnam von dem Zoo gehalten wurde. Demnach hat der Zoo C-Stadt nicht einfach Personal als UnterstÃ¼tzungsleistung nach Vietnam geschickt, um bei dem Artenschutzprojekt zu unterstÃ¼tzen und auszuweichen. Vielmehr bestand das Interesse des Zoo C-Stadt an dem Einsatz von eigenem Personal darin, beim D. hinsichtlich der Tierpflege westliche Standards einzufÃ¼hren. Dazu sollten die einheimischen Tierpfleger von C-Stadter Tierpflegern geschult werden, zumal es in Vietnam ansonsten keine Ausbildung fÃ¼r Tierpfleger gab. Das Personal, das der Zoo C Stadt seit dem Jahr 2007 nach Vietnam geschickt hat, wurde â so der Zeuge â danach ausgesucht, ob es diese Ziele des Zoos umsetzen konnte. Der Zeuge selbst hat sich regelmÃ¤Ãig einmal im Jahr persÃ¶nlich Ã¼ber die VerhÃ¤ltnisse vor Ort informiert. Auch im Jahr 2009 hat er sich in Vietnam angeschaut, wie es mit der Handaufzucht in der Affenstation lÃ¤uft, und sich die TagesablÃ¤ufe auf der Station erklÃ¤ren lassen. Dieses Interesse an der EinfÃ¼hrung und Durchsetzung westlicher Standards stellt nach Auffassung des Senats den generellen Rahmen dar, in dem sich die TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers in Vietnam bewegen sollte und entsprechend dem Willen beider Parteien auch bewegt hat.

Der Kontakt zwischen dem Zoo C-Stadt und dem jeweiligen nach Vietnam

---

entsandten Tierpfleger war zudem auch deshalb intensiv, weil der Zoo C-Stadt die Verantwortung hatte, dass es seinem Tierpfleger vor Ort gut ging. Nach Aussage des Zeugen H. war er dafür verantwortlich, Unstimmigkeiten vor Ort für den jeweiligen Tierpfleger des Zoo C-Stadt zu regeln. Nach den übereinstimmenden Angaben des Klägers und des Zeugen gab es regelmäßig (seit 2007) Streit wegen des Verhaltens der Ehefrau des Herrn G.s, bei denen der Zeuge als Ansprechpartner für den jeweiligen Tierpfleger aus C-Stadt über Kontakt zu Herrn G. eingegriffen hat und ggf. auch als letztes Mittel die Rückkehr des Tierpflegers veranlasst hätte. Dies nach dem Zeugen H. auch deshalb, weil die Gefahr für den Zoo C-Stadt bestand, dass sich ansonsten für den nächsten Einsatz in Vietnam kein Tierpfleger mehr finden würde. Der Zeuge hat zudem ausgeführt, dass die jeweils von dem Zoo C-Stadt in Vietnam eingesetzten Tierpfleger während ihrer Zeit dort über die Umsetzung ihrer Arbeit berichtet hätten. An konkrete Berichte des Klägers kann sich der Zeuge zwar nicht mehr erinnern. Der Kläger selbst hat indes einen Halbjahresbericht an den Zoo C-Stadt aus der Zeit seines Einsatzes vorgelegt. Auch der dem Senat vorliegende E-Mail-Kontakt des Klägers (E-Mail vom 31. Oktober 2009) mit dem damaligen Senior Kurator des Zoos C-Stadt, Herrn K., spricht dafür, dass der Kläger seinem inländischen Arbeitgeber über seine Arbeit vor Ort berichtet hat.

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

---

14. März 2018 [B 12 KR 13/17 R](#) juris Rn.16 m. w. N.; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl., [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) (Stand: 08.04.2019), Rn. 77 ff.). Dies muss nach dem Schutzzweck des [Â§ 4 SGB IV](#) aber auch für den in das Ausland entsandten Arbeitnehmer gelten.

Der Annahme des Fortbestandes der inländischen Beschäftigung steht auch die Beziehung des Klägers zum D. bzw. zu dessen Projektleiter G. nicht entgegen. Es kann dahinstehen, ob auch diese Beziehung als Beschäftigungsverhältnis (Volontariat) zwischen dem D., seinerzeit in staatlicher Trägerschaft des Ministry of Agriculture and Rural Development, Vietnam Forest Protection Department, und dem Kläger zu bewerten ist (vgl. zur Möglichkeit parallel bestehender Beschäftigungsverhältnisse BSG, Urteile vom 17. Dezember 2015, [a. a. O.](#) Rn. 16 und vom 23. April 2015 [B 2 U 5/14 R](#) juris Rn. 13). Jedenfalls lag hier nicht der Schwerpunkt der Beschäftigung des Klägers. Der Senat geht dabei davon aus, dass die Arbeit in dem Projekt vor Ort naturgemäss Abstimmungen zwischen dem Projektleiter G. und dem Kläger erfordert hat, wie z. B. bei der Durchführung von Exkursionen oder der Renovierung von Schutzhäuten, wie es der Kläger bei seiner persönlichen Anhörung angegeben hat. Nach den glaubhaften Angaben des Klägers selbst sowie des Zeugen H. hatte der Projektleiter G., der auch kein ausgebildeter Tierpfleger ist, dem Kläger indes nicht reinzureden in die tägliche Arbeit mit den Tieren auf der Station. Das galt insbesondere auch für die Ehefrau und Assistentin des Projektleiters. Gerade in den Fällen, in denen diesbezügliche [Bergriffe](#) stattfanden, hat sich der Zoo C-Stadt durch den Zeugen für seinen Tierpfleger eingeschaltet. Glaubhaft hat der Kläger in diesem Zusammenhang berichtet, dass auch seine Einarbeitung zu Beginn seiner Tätigkeit in Vietnam nicht durch den Projektleiter G. erfolgt ist, sondern durch seine Vorgängerin in der Cheftierpflege, eine Amerikanerin.

Für ein Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers zu dem Zoo C-Stadt auch während des Aufenthaltes in Vietnam sprechen auch die Modalitäten seiner Bezahlung. Sein Arbeitsentgeltanspruch richtete sich auch während des Auslandseinsatzes weiter gegen den Zoo C-Stadt und wurde von diesem erfüllt. Für diese Feststellung stützt sich der Senat insbesondere auf die Aussage des Zeugen H. Demnach war der Zoo C-Stadt auch während des Vietnameinsatzes des Klägers für die Erfüllung des Entgeltanspruchs des Klägers verantwortlich. Dazu wurden 12.000,00 EUR zur Bezahlung des Klägers an ein Projektkonto des Projektleiters G. in M-Stadt überwiesen. Dieses Geld war nach dem Zeugen H. ausschließlich vorgesehen als Gehalt für unseren eingesetzten Tierpfleger. Die konkrete Abwicklung der Auszahlung an den Kläger sei zwar nicht von dem Zoo C-Stadt vorgegeben worden. Aber so der Zeuge [wir werden dafür](#) gesorgt haben, dass die Gehaltsauszahlung korrekt abgelaufen ist. Die Angaben des Zeugen stehen im Einklang mit der Vereinbarung des Zoo C-Stadt und dem D. von Januar 2009 bezüglich der Modalitäten des Einsatzes des Klägers, wo es unter Ziff. 3 heißt, [Mit dem o.g. Beitrag soll die Stelle eines C-Stadter Tierpflegers finanziert werden, der die Arbeit der Station unterstützt und einheimische Pfleger schulen kann. Das D. ist für die korrekte Abwicklung der Bezahlung des Pflegers verantwortlich.](#) Im

---

Einklang mit den Angaben des Zeugen steht auch der dem Senat vorliegende E-Mail-Verkehr zwischen dem Kläger und dem Zeugen. In seiner E-Mail an den Kläger vom 5. Juli 2010 teilt der Zeuge mit: "Die korrekte Bezahlung unserer Pfleger im D. ist für uns eine Voraussetzung, dass wir die Stelle dort auch in Zukunft unterstützen können". Der Kläger hat dem Senat bei seiner Anhörung am 16. Juli 2019 glaubhaft und im Einklang mit den Angaben des Zeugen H. dargelegt, dass ihm 1.000,00 EUR pro Monat zustanden, die ihm auf ein eigenes Konto von dem Projektkonto überwiesen wurden. Er habe in Vietnam gar nichts ausgegeben können, habe das meiste Geld gespart, Pauschalen z. B. für Essen und Waschmaschinenbenutzung habe er mit Herrn G. abgerechnet. Die E-Mail des Zeugen H. vom 5. Juli 2010, die eine E-Mail des Herrn G. mit einer Gehaltsendabrechnung enthält, bestätigt den Vortrag des Klägers.

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

Die faktisch gelebten Verhältnisse, wonach der Kläger auch in Vietnam fremdbestimmt für seinen inländischen Arbeitgeber tätig geworden ist, was auch dem Willen beider Parteien entsprach, sind hier rechtlich beachtlich. Nach der zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger am 11. Dezember 2008 geschlossenen Freistellungsvereinbarung sollten Arbeitsverhältnis und Entgeltanspruch entgegen den tatsächlichen Verhältnissen zwar ruhen. Diese Vereinbarung enthält in § 4, ebenso wie § 8 des am 21. Mai 2008 geschlossenen Arbeitsvertrages zudem eine sog. doppelte Schriftformklausel, d. h., dass auch ein Abweichen von der Schriftformklausel der Schriftform bedarf. Diese Regelungen sind jedoch hier gegenüber den tatsächlichen Verhältnissen nachrangig. Nach [§ 305b](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) haben individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Dieses Prinzip der Verdrängung der AGB durch die Individualabrede gilt auch gegenüber (wirksamen) Schriftformklauseln (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 – [9 AZR 382/07](#) – juris Rn. 27 m. w. N.). AGB sind nach [§ 305 BGB](#) alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrages stellt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) sind Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen bereits dann vorformuliert, wenn diese zum Zwecke der Mehrfachverwendung vorformuliert sind. Dieser Zweck lässt sich nach dem BAG dem Inhalt und der äußeren Gestaltung der in einem Vertrag verwendeten Bedingungen entnehmen und kann der Fall sein, wenn der Vertrag zahlreiche formelhafte Klauseln enthält und nicht auf die individuelle Vertragssituation abgestimmt ist (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008, [a. a. O.](#), Rn. 25 f.). In diesem Sinne sind der zwischen dem Zoo C-Stadt und dem Kläger geschlossene Arbeitsvertrag sowie die Freistellungsvereinbarung nach Auffassung des Senats als AGB zu werten, da sie den äußeren Anschein der Mehrfachverwendung erwecken. Der Arbeitsvertrag enthält zahlreiche formelhafte Klauseln (§§ 2 ff. bis zu den Schlussbestimmungen in § 8), ebenso die Freistellungsvereinbarung (vgl. die §§



