

Rechtstelegramm

für die Vereins- und Verbandsarbeit



Ausgabe 58 / Dezember 2023

**Neue Gesetze - Gesetzesänderungen -
Urteile - Verwaltungsanweisungen**

Herausgeber:

Führungs-Akademie des DOSB

Willy-Brandt-Platz 2

50679 Köln

Tel. 0221 / 717997-59

E-Mail: rechtstelegramm@fuehrungs-akademie.de

Redaktion

Stefan Wagner

Umsetzung

Toni Niewerth, Führungs-Akademie des DOSB

E-Mail: niewerth@fuehrungs-akademie.de

Redaktionsschluss

10.12.2023

Copyright

Diese Unterlagen sind - bis auf die amtlichen Gesetzestexte - urheberrechtlich geschützt. Sie dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers genutzt, vervielfältigt und verbreitet werden.

Bezug / Abonnement

Das „Rechtstelegramm“ der Führungs-Akademie [FA] erscheint jeden zweiten Monat [jeweils in den Monaten: Februar - April - Juni - August - Oktober - Dezember und ist im Jahresabonnement über die Führungs-Akademie des DOSB zu beziehen (www.fuehrungs-akademie.de/rechtstelegramm).

Mitarbeiter/-innen und Funktionsträger der Mitgliedsverbände des Trägervereins der Führungs-Akademie und der ihnen angeschlossenen Gliederungen (Landesfachverbände, Vereine etc.) erhalten das **Jahresabonnement Rechtstelegramm zum ermäßigten Preis von 36 €**. Der Preis für Nicht-Mitglieder beträgt 75 €.

Das Abonnement verlängert sich automatisch, sofern bis spätestens 4 Wochen vor Ablauf des Abonnements keine schriftliche Kündigung bei der Führungs-Akademie eingeht. Mit der bei Kündigungseingang versendeten schriftlichen Bestätigung des Erhalts der Kündigung (per E-Mail) ist die Kündigung rechtswirksam.



Liebe Leserinnen und Leser!

mit dem nahen Jahreswechsel verbindet sich zunächst die Vorfreude auf schöne Tage des Zusammenseins mit der Familie oder / und mit guten Freunden, auf eine Zeit - zumindest nachdem die Geschenke gekauft sind, der Speisenplan abgesprochen ist und die Zutaten dazu im Kühlschrank liegen - der Freude auf eine ruhigere und entspanntere Zeit als dies im Alltag oft möglich ist.

Wer - ob ehrenamtlich oder beruflich - im Verein oder Verband in verantwortlicher Position ist, wird zugleich aber auch daran denken, welche neuen Regelungen nach dem Jahreswechsel anstehen, welche mehr oder weniger gewünschten gesetzlichen Vorgaben 2024 wirksam werden, verbunden vermutlich auch zuweilen mit der Frage, ob man

mit den Vorbereitungen weit genug vorangekommen ist, um die Zeit bis zum Neustart tatsächlich entspannt genießen zu können.

Natürlich richten auch wir in unserer letzten Rechtstelegramm-Ausgabe des Jahres noch einmal den Blick auf die gesetzlichen Regelungen, die zum 1.1.2024 wirksam werden, so

- » auf das neue Personenmodernisierungsgesetz (MoPeG),
- » auf den neuen Mindestlohn mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze und einem neuen Übergangsbereich und
- » auf die neuen Sozialversicherungsgrenzen 2024.

Außerdem blicken wir schon in den März und damit auf die zum 1.3.2024 in Kraft tretenden Änderungen im Lobbyregistergesetz.

Darüber hinaus berichten wir über aktuelle Entwicklungen im Steuerrecht sowie im bezahlten Sport, stellen die zentralen Punkte aktueller Gerichtsurteile, u.a. zum Datenschutz, vor und informieren über neue Ansprechpartner sowie die Meldestelle für antisemitische Vorfälle.

Am Ende des Rechtstelegramms haben wir die für 2024 geplanten Seminare und Webinare im Bereich des Vereins- und Steuerrechts aufgelistet, sodass Sie eine mögliche Teilnahme frühzeitig planen und die für Sie interessanten Termine in Ihrem Kalender markieren können.

Natürlich haben wir auch gegen frühzeitige Anmeldungen nichts einzuwenden ...

Last but not least möchte ich mich zum Ende des Jahres ganz herzlich bedanken:

zum einen bei Ihnen - unseren Leserinnen und Lesern - für Ihr stetes Interesse und auch für Ihre unterstützenden Rückmeldungen und Anregungen und

zum anderen auch bei Stefan Wagner für seine ergiebige Recherche, sorgfältige Auswahl und engagierte Aufbereitung der für den Sport wichtigen rechtlichen Entwicklungen und Veränderungen.

Ich wünsche Ihnen schöne Feiertage und einen guten Rutsch in ein gesundes, irgendwann auch wieder friedliches und auch sportlich erfolgreiches Jahr 2024!

Florian Scheibe
Direktor

ALLGEMEINES ZIVILRECHT

- 1 Was bringt das neue Personenmodernisierungsgesetz (MoPeG) für die Vereinsarbeit. Teil 2: Änderungen bei der BGB-Gesellschaft. 6
- 2 Meldestelle für antisemitische Vorfälle im Sport geschaffen 10

ÖFFENTLICHES RECHT

- 3 Änderungen im Lobbyregistergesetz treten zum 1. März 2024 in Kraft. 11

STEUERRECHT UND GEMEINNÜTZIGKEIT

- 4 NRW: Ansprechpartner in den Finanzämtern für gemeinnützige Vereine 13
- 5 Spende oder Sponsoring: Rechtliche Bewertung von Zahlungen für „Klicks“ ... 14

PERSONAL DES VEREIN - VERGÜTUNGEN IM VEREIN

- 6 Neuer Mindestlohn:
Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze und neuer Übergangsbereich 15
- 7 Sozialversicherungsgrenzen 2024. 17

BEZAHLTER SPORT

- 8 Tätigkeit als Fußball-Vertragsamateur: Risiko für Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG). 18
- 9 Ein Sportler und Trainer kann sowohl gewerbliche als auch selbstständige Einkünfte beziehen 19
- 10 Wirksame Vertragsbefristung: Wann muss ein Profispieler freigegeben werden? 20

DATENSCHUTZ

- 11 Grundsatzentscheidung zu Geldbußen bei Datenschutzverstößen. 21
- 12 Auskunftsanspruch: Keine Entschädigung für verspätete und unvollständige Auskunft. 23

VERSICHERUNGSRECHT - SOZIALVERSICHERUNG

13 Unfallversicherung eines Schülers: Sportverletzung eines Schülers beim Training im Verein ist kein Schulunfall..... 25

14 Sozialversicherungspflicht von Ordnern bei Veranstaltungen 27

SEMINARE UND WEBINARE ZUM THEMENFELD RECHT 2024

1 Digitales Lernen.....29

- 1. Webinar: Update zum Gemeinnützigkeits- und Steuerrecht für Vereine und Verbände
- 2. Webinarreihe: Aktuelle Rechtsprechung zum Vereins- und Verbandsrecht 2024
- 3. FA Sommer-Akademie: Aktuelle Entwicklungen und Grundsätze zur Vorstandshaftung in der Vereins- und Verbandsarbeit
- 4. FA Sommer-Akademie: Prüfungen im Verein und Verband
- 5. FA Sommer-Akademie: Hauptamtliche Vorstandstätigkeit: Rechtliche Anforderungen, Satzungsgestaltung und vertragliche Umsetzung im Überblick
- 6. Online-Seminar: Fit für den Vorstand 2025

2 Präsenz-Seminare..... 31

- 1. Vereinsrecht Spezial 2024
- 2. Fit für den Vorstand 2025

1 Was bringt das neue Personenmodernisierungsgesetz (MoPeG) für die Vereinsarbeit. Teil 2: Änderungen bei der BGB-Gesellschaft

Fundstelle: Personengesellschaftsmodernisierungsgesetz (MoPeG), BGBl. 2021 I, S. 3436 ff.

1.1 Worum geht es?

Wie bereits in der Nr. 57, S. 8 ff. des Rechtstelegramms angekündigt, stellen wir in dieser Ausgabe als Teil 2 die Änderungen vor, die die BGB-Gesellschaft betreffen.

Nochmal zu den Grundlagen:

Der Bundestag hat bereits am 24.06.2021 das sog. Personengesellschaftsmodernisierungsgesetz (MoPeG) verabschiedet. Die Verkündung im Bundesgesetzblatt (BGBl. 2021 I, S. 3436 ff.) erfolgte am 17.8.2021.

1.2 Ab wann gilt das MoPeG?

Das Gesetz wird im Wesentlichen zum 1.1.2024 in Kraft treten.

1.3 Änderungen bei der BGB-Gesellschaft (§§ 705 ff BGB)

a) Ausgangspunkt in der Vereinsarbeit

Ein Verein oder Verband in der Rechtsform eines e.V. (§ 21 BGB) verfolgt seinen Vereinszweck im Kern durch eigenes Tun und Handeln.

In dem Moment, in dem sich der e.V. mit Dritten zusammenschließt, um gemeinsam einen Zweck oder ein Ziel zu verfolgen, entsteht eine BGB-Gesellschaft nach §§ 705 ff. BGB (GbR).

Dies gilt bei gemeinsamen Veranstaltungen im sportlichen oder im festlichen Bereich, aber auch bei der gemeinsamen Teilnahme am Spielbetrieb (Spiel- und Sportgemeinschaften) oder den sog. „Kooperationen“, z.B. bei schulischen Ganztagsprojekten etc.

Die Frage die sich jeder Vorstand bei solchen Projekten stellen muss ist jedoch, was die Gründung oder das Eingehen einer BGB-Gesellschaft eigentlich rechtlich und steuerrechtlich bedeutet.

Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber durch die Änderung des § 57 Abs. 3 AO seit dem 1.1.2021 solche „Kooperationen“ unterstützt, in dem das „planmäßige Zusammenwirken“ mit mindestens einer weiteren (steuerbegünstigten) Körperschaft dem eigenen Handeln gleichgestellt wird.

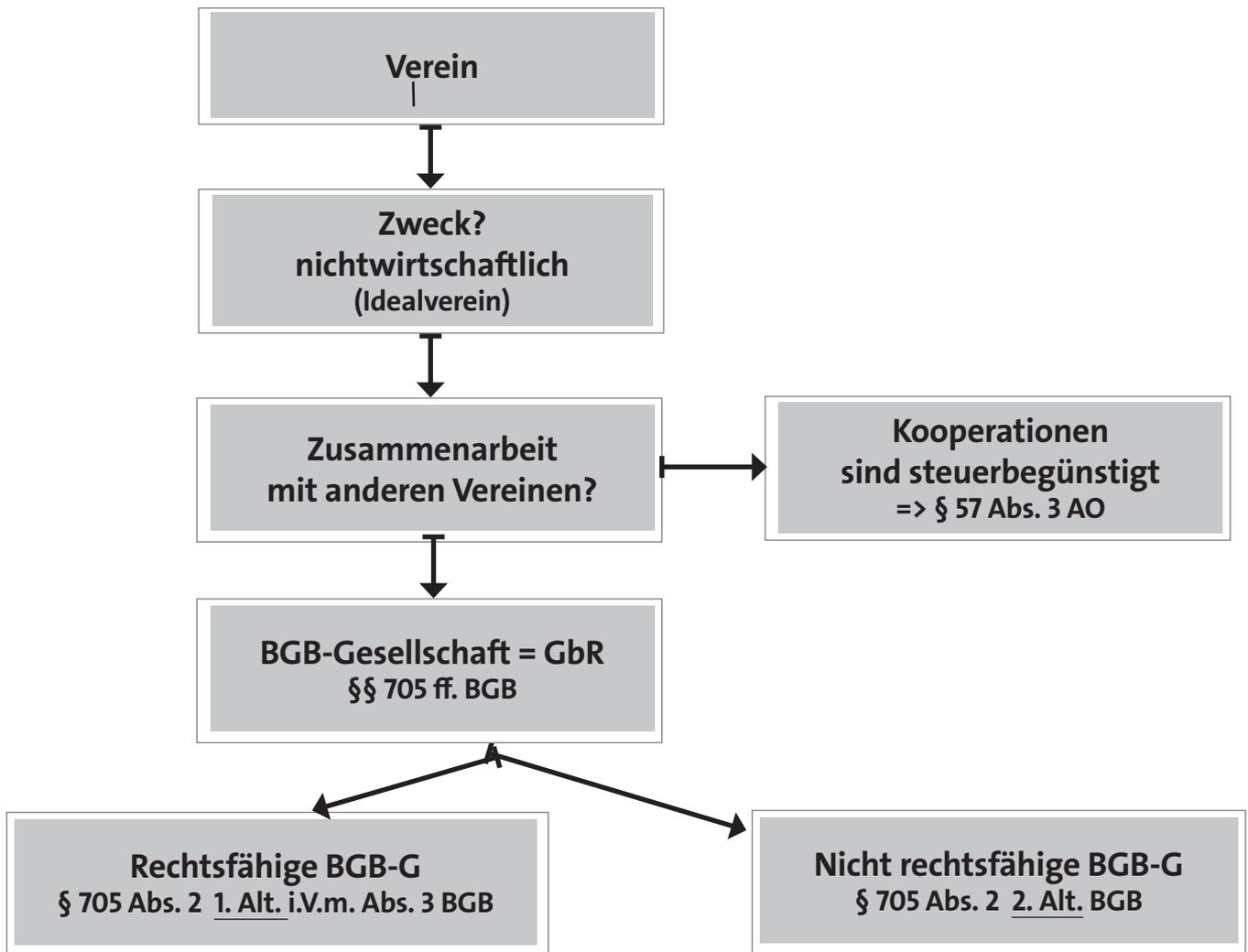
b) Was ändert sich jetzt konkret bei der BGB-Gesellschaft ab 1.1.2024?

In der Vergangenheit gab es immer wieder Diskussionen zur Rechtsfähigkeit der GbR.

Nachdem die Rechtsfähigkeit der GbR in der Rechtsprechung und der Literatur bereits anerkannt war, findet diese nun auch Einzug in das Gesetz.

Das BGB unterscheidet in Zukunft zwischen einer rechtsfähigen und nicht-rechtsfähigen GbR:

Änderungen bei der BGB -Gesellschaft ab.1.1.2024



Merke

- » Nach § 705 Abs. 2 BGB n. F. kann eine GbR als solche „selber Rechte erwerben und Verbindlichkeiten eingehen, wenn sie nach dem gemeinsamen Willen der Gesellschafter am Rechtsverkehr teilnehmen soll“.
- » Nach § 705 Abs. 3 BGB n. F. wird bei der unternehmenstragenden GbR das Vorliegen einer rechtsfähigen GbR vermutet, sodass die Rechtsfähigkeit den Regelfall bilden soll.
- » Fazit: der Gesetzgeber gibt den Gesellschaftern ein Wahlrecht hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung der GbR, das vom Geschäftsgegenstand der GbR abhängt.

Knackpunkt für Vorstände bei der Ausgestaltung einer GbR ist daher künftig immer die Frage, ob und in welchem Umfang die GbR Rechtsfähigkeit bekommen soll. Dies beginnt schon bei der Namensgebung der GbR.

Denn im Gesetz ist nicht geregelt, nach welchem Verfahren eine GbR ihre Rechtsfähigkeit erlangt. Dies hängt also immer subjektiv vom Willen und den Absprachen der Gesellschafter ab.

c) GbR als Rechtsträgerin ihres Vermögens

Die Konsequenz aus der Rechtsfähigkeit der GbR ist die Beseitigung des gesamthänderischen Vermögens durch Streichung der §§ 718-720 BGB.



Merke

- » Die GbR ist künftig Rechtsträger ihres eigenen Vermögens, sodass die Zwangsvollstreckung aus einem Titel gegen die Gesellschaft auch nur noch in ihr Vermögen stattfindet.
- » Dadurch ändert sich aber keineswegs ihre Stellung als Personengesellschaft nach § 14 Abs. 2 BGB.
- » Die GbR wird damit auch nicht zur juristischen Person.

d) Gesellschaftsregister der GbR

Eine wesentliche Neuerung durch das MoPeG ist die Einführung eines bei den Amtsgerichten geführten Gesellschaftsregisters, welches dem Handelsregister ähneln wird. Eintragungen, wie Gesellschafterbestand und Vertretung der Gesellschaft, entfalten im Rechtsverkehr Gutgläubenschutz (§ 707a Abs. 3 BGB n. F.).

Die GbR wird nach erfolgter Eintragung als sog. eGbR geführt. Änderungen im Bestand der Gesellschafterstruktur müssen daher nicht mehr in den einzelnen Registern korrigiert werden.

Eine Eintragungspflicht besteht zwar nicht, jedoch ist die Eintragung im Gesellschaftsregister Voraussetzung für die Eintragung in bestimmten anderen öffentlichen Registern, was speziell im Bereich des Sports so gut wie nicht zum Tragen kommen wird.



Merke

Für die Rechtsfähigkeit der GbR ist die Eintragung nach § 707 BGB allerdings nicht entscheidend

e) Umwandlungsrecht der GbR

Die eGbR wird zudem ein umwandlungsfähiger Rechtsträger im Sinne des Umwandlungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 UmwG n.F.). Danach kann die GbR formgewechselt werden (z. B. zur GmbH), aber auch gespalten oder verschmolzen werden.

f) Beteiligungsverhältnisse

Auch die Stimmkraft sowie die Gewinn- und Verlustverteilung nach Kopfteilen wird durch die ohnehin in der gesellschaftsrechtlichen Gestaltungspraxis vorherrschende Verteilung nach den Beteiligungsverhältnissen ersetzt (§ 709 Abs. 3 BGB n. F.). Zudem wird die ebenfalls in der Vertragspraxis gängige Regelung, wonach der Tod oder die Insolvenz eines Gesellschafters entgegen den gesetzlichen Regelungen nicht zur Auflösung der Gesellschaft führen soll, ins Gesetz aufgenommen (§ 723 BGB n. F.).

g) Geschäftsführung und Vertretung

Im Hinblick auf die Geschäftsführung und Vertretung bei der GbR verbleibt es bei dem Grundsatz, dass die Geschäftsführer nur gemeinsam zur Geschäftsführung und zur Vertretung der Gesellschaft berechtigt sind. Eine echte Verschärfung im Rahmen der Vertretung der GbR stellt jedoch die Neuerung dar, dass Beschränkungen der Vertretungsmacht gegenüber Dritten in Zukunft unwirksam sind (§ 720 Abs. 3 BGB n. F.).

h) Nachhaftung

Hinsichtlich der Nachhaftung gilt auch weiterhin, dass ein ausgeschiedener Gesellschafter für die Dauer von fünf Jahren nach § 736 Abs. 2 BGB i. V. m. § 160 HGB für die Verbindlichkeiten der GbR forthaftet. Ausgenommen davon werden in Zukunft jedoch Schadensersatzforderungen, wenn die Pflichtverletzung erst nach dem Ausscheiden des Gesellschafters eingetreten ist (§ 728b Abs. 1 S. 2 BGB n. F.).

1.4 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Speziell bei den Spiel- und Sportgemeinschaften im Bereich des Sports spielt das übergeordnete Verbandsrecht eine entscheidende Rolle. Die Zulassung von Spielgemeinschaften ist also vor allem abhängig von den Regelungen der Landes- und Bundesfachverbände.

Nach deren Spiel- und Wettkampfordnungen (-regeln) richtet sich also die Frage, ob eine Spiel- oder Startgemeinschaft zulässig ist. Diese Regelungen sind je nach Sportart sehr unterschiedlich, sodass dies frühzeitig mit dem Verband geklärt werden muss.

Folgende Punkte müssen die Vorstände der an einer Spielgemeinschaft beteiligten Vereine vorab mit dem Landesverband klären, damit es später keine Probleme gibt:

- » Zu welchem Termin kann eine Spielgemeinschaft gegründet werden?
- » Ab wann darf sie am Spiel- und Rundenbetrieb teilnehmen?
- » In welcher Klasse darf die Spielgemeinschaft starten?
- » Welche Formalien und Kosten sind zu beachten?
- » Muss die Spielgemeinschaft vom Verband genehmigt werden?
- » Muss die Gründung einer Spielgemeinschaft z.B. im Verbandsorgan bekanntgegeben werden?
- » Wann kann sich eine Spielgemeinschaft auflösen?
- » In welcher Spielklasse starten die Vereine nach der Auflösung der Spielgemeinschaft?
- » Welche Kosten und Gebühren fallen bei der Auflösung an?

Zu unterscheiden ist also zwischen

- » der gesellschaftsrechtlichen Frage
und
- » der verbandsrechtlichen Ausgestaltung
einer Spielgemeinschaft.

Gesellschaftsrechtlich wird der Vertrag über die Gründung einer Gemeinschaft immer zwischen den beteiligten Vereinen (vertreten durch den Vorstand nach § 26 BGB) abgeschlossen.

Verbandsrechtlich gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Spielgemeinschaften werden gebildet zwischen

- » zwei oder mehr Vereinen insgesamt
- » nur zwischen den Fußballabteilungen der beteiligten Vereine
- » nur zwischen einzelnen Mannschaften in einzelnen Spielklassen.

2 Meldestelle für antisemitische Vorfälle im Sport geschaffen

Fundstelle: DOSB-Presse Nr. 46 v. 14.11.2023

2.1 Worum geht es?

Auf Initiative des Bundesverbandes der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus und des Bildungs- und Präventionsprojektes „Zusammen1 – Für das, was uns verbindet“ der DOSB-Mitgliedsorganisation MAKKABI Deutschland wurde ein Meldebutton für antisemitische Vorfälle im Sport geschaffen.

2.2 Hintergrund und Einzelheiten

Mit diesem Meldebutton kann jeder unkompliziert, sicher und auf Wunsch anonym antisemitische Vorfälle aus dem Sport melden.

Die Meldungen gehen beim Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen (RIAS) ein und werden dort bearbeitet.

Betroffene werden auf Wunsch bei der Aufarbeitung von antisemitischen Vorfällen im organisierten Sport unterstützt. Ziel ist die Förderung eines Umfelds, in dem sich alle sicher und akzeptiert fühlen sollen.

Meldebutton: <https://makkabi.de/vorfall-melden/>

3 Änderungen im Lobbyregistergesetz treten zum 1. März 2024 in Kraft

Fundstelle: Bundestags-DS 20/8828)

3.1 Worum geht es?

Am 19. Oktober 2023 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Änderung des Lobbyregistergesetzes (DS 20/8828) verabschiedet. Der Bundesrat hat das Gesetz ebenfalls gebilligt.

Merke

Die Gesetzesänderung tritt zum **1. März 2024** in Kraft.

3.2 Ziel des Gesetzes

Das Lobbyregistergesetz ist am 1.1.2022 in Kraft getreten. Das Register wird von der Verwaltung des Deutschen Bundestages geführt.

Das Lobbyregister dient der Registrierung von Interessenvertretern, die Kontakte zu den Mitgliedern des Bundestags oder der Bunderegierung aufnehmen, um unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf deren Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses zu nehmen, oder dies in Auftrag geben.

Merke

Das Lobbyregister ist unter www.bundestag.de/Lobbyregister für die Öffentlichkeit einsehbar

3.3 Was bringt die Gesetzesänderung?

Mit der Gesetzesänderung werden die Eintragungspflichten inhaltlich erweitert und die Aktualisierungspflichten verschärft:

- » Eine eintragungspflichtige Interessenvertretung liegt künftig schon dann vor, wenn Kontakt zu den Mitarbeitern des Deutschen Bundestages oder zu Referatsleitern in Ministerien des Bundes zum Zwecke der Interessenvertretung aufgenommen wird. Bisher galt dies erst ab der Ebene der Unterabteilungsleiter.
- » Die Erheblichkeitsschwelle zur Registrierungspflicht wurde abgesenkt. Bislang waren binnen drei Monate 50 Kontaktaufnahmen erforderlich. Künftig wird die Grenze auf 30 Kontakte herabgesetzt, sodass z.B. bei Rundschreiben an einen bestimmten Empfängerkreis schnell eine Registrierungspflicht erreicht sein kann.
- » Die Änderungen im LobbyRG sollen zu einer Vermeidung des sog. Drehtüreffekts führen. Dies bedeutet, dass Angaben für die letzten fünf Jahre zu früheren Tätigkeiten auf Bundesebene gemacht werden müssen.
- » Es müssen erweiterte Angaben aller Personen gemacht werden, die mit der Interessenvertretung nicht nur bei Gelegenheit betraut sind und diese unmittelbar ausüben. Daher müssen künftig auch ehrenamtlich tätige Vorstände oder Aufsichtsräte erfasst werden.
- » Die Beschreibung der Tätigkeit der Interessenvertretung muss präzise geführt werden.
- » Die Anzahl der Beschäftigten im Bereich der Interessenvertretung erfolgt nicht mehr nach der sog. „Kopfzahl“, sondern nach Vollzeitäquivalenten.
- » Die konkrete Bezeichnung eines Regelungsvorhabens, auf das sich die Interessenvertretung bezieht, muss ebenso angegeben werden wie grundlegende Stellungnahmen und Gutachten. Dies stellt eine der zentralen Neuerungen dar.

- » Die Angaben zu den Regelungsvorhaben sowie die hochgeladenen Stellungnahmen und Gutachten werden zudem acht Jahre im öffentlichen Register sichtbar bleiben.
- » Die Hauptfinanzierungsquellen müssen nach bestimmten Kategorien in absteigender Reihenfolge geordnet angegeben werden.
- » Die jährlichen finanziellen Aufwendungen im Bereich der Interessenvertretung müssen in Stufen von je 10.000 EURO angegeben werden.
- » Neben einer Gesamtsumme in Stufen von 10.000 EURO für jährlich erhaltene Schenkungen und sonstigen Zuwendungen Dritter zu Lebzeiten müssen künftig auch Zuwendungen, die von einer Gegenleistung abhängen (wie z.B. Sponsoringleistungen), angegeben werden.
- » Es gibt nicht mehr die Möglichkeit, Angaben zu verweigern. Bei Schenkungen und sonstigen Zuwendungen Dritter sind die Schenker aber nur dann namentlich anzugeben, wenn je zuwendender Person der jährliche Gesamtwert von 10.000 EURO überschritten wird und zugleich zehn Prozent der Gesamtsumme der erhaltenen Schenkungen übersteigt.
- » Es muss ein Jahresabschluss oder Rechenschaftsbericht eingestellt werden.
- » Erforderlich ist die Angabe der Gesamtsumme der Mitgliedsbeiträge in Stufen von 10.000 EURO und die Mitgliederzahl.
- » Die namentliche Benennung eines Beitragszahlers ist erforderlich, wenn der einzelne Mitgliedsbeitrag den Gesamtwert von 10.000 Euro und zugleich 10 Prozent der Gesamtsumme der Mitgliedsbeiträge übersteigt.
- » Die jährliche Aktualisierungspflicht korrespondiert mit dem jeweiligen Geschäftsjahr.
- » Es besteht eine unverzügliche Aktualisierungspflicht für Pflichtangaben, wie z.B. Angaben zu Personen, die unmittelbar mit der Interessenvertretung betraut sind.

3.4 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Zwischen dem 1. März 2024 und einschließlich dem 30. Juni 2024 müssen alle bestehenden Registereinträge entsprechend der neuen Gesetzeslage überarbeitet, ergänzt und zur Veröffentlichung im Lobbyregister freigegeben werden (sog. Migrationsprozess).

Für diesen Migrationsprozess hat die Bundestagsverwaltung als registerführende Stelle eine sog. To-do-Liste erstellt, aus der hervorgeht, welche Informationen künftig benötigt werden.

Weiterführende Informationen gibt es unter:

<https://www.lobbyregister.bundestag.de/informationen-und-hilfe/informationen-zur-neuen-rechtslage-ab-dem-1-maerz-2024-955618>

4 NRW: Ansprechpartner in den Finanzämtern für gemeinnützige Vereine

Fundstelle: Finanzministerium NRW Online v.28.11.2023

Worum geht es?

Das Finanzministerium NRW informiert über einen Erlass von Finanzminister Dr. Markus Optendrenk, mit dem die Finanzämter in NRW beauftragt worden sind, bis Ende des Jahres feste Ansprechpartner für gemeinnützige Vereine zu installieren, die zentral für Auskünfte an Vereine zur Verfügung stehen sollen.

Diese Ansprechpersonen sind dann über die Telefonzentrale des jeweiligen Finanzamtes zu erreichen.

5 **Spende oder Sponsoring: Rechtliche Bewertung von Zahlungen für „Klicks“**

Fundstelle: Finanzministerium Schleswig-Holstein (FM), Schreiben v. 08.05.2023, Az.: VI 3510 – S 7100 – 767

5.1 **Worum geht es?**

In seinem o.a. Schreiben äußerte sich das FM zu einer besonderen Form des Sponsorings.

Konkret geht es um die Aufforderung eines Vereins an seine Mitglieder, Videos oder Streams eines bestimmten Unternehmens regelmäßig im Internet anzuklicken. So erhöht sich die Zahl der „Views“ und damit das Ranking des Videos des Unternehmens auf den einschlägigen Plattformen. Als Gegenleistung dafür erhält der Verein konkrete Zahlungen.

5.2 **Steuerrechtliche Beurteilung**

Das FM wies in seinem Rundschreiben darauf hin, dass es sich bei den Zahlungen des Unternehmens an den Verein nicht um Spenden handelt. Das gilt auch dann, wenn darüber keine Vereinbarung getroffen wurde. Es handelt sich vielmehr um eine besondere Form des Sponsorings.

Aus diesem Grund darf in dieser konkreten Konstellation auf keinen Fall eine Spendenbescheinigung über die geleisteten Zahlungen ausgestellt werden.

Offen ließ das FM aber, ob die Zahlungen des Unternehmens an den Verein ertrags- und umsatzsteuerrechtliche Folgen haben.

Grundsätzlich könnte es sich nämlich bei den Leistungen des Unternehmens um ein steuerbegünstigtes - passives - Sponsoring handeln, bei dem der Verein als Zahlungsempfänger lediglich auf den Sponsoren hinweist.

Wenn der Hinweis aber regelmäßig durch Verlinkung erfolgen wird, dürfte es sich um eine konkrete aktive Werbeleistung des Vereins handeln, die nach der aktuellen Auffassung der Finanzverwaltung dem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zugeordnet werden muss und dann auch umsatzsteuerbar ist.

6 Neuer Mindestlohn: Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze und neuer Übergangsbereich

Fundstelle: summa summarum Nr. 4/2023

6.1 Worum geht es?

Der gesetzliche Mindestlohn wird **ab 1. Januar 2024** angehoben. Damit erhöht sich auch die Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und somit die Einstiegsgrenze für Beschäftigungen im Übergangsbereich.

6.2 Anhebung des Mindestlohns

Die Mindestlohnkommission hat nach § 9 MiLoG am 26. Juni 2023 beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn zum

→ 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro und

→ 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro

zu erhöhen.

Die Bundesregierung hat daraufhin am 15. November 2023 die Vierte Mindestlohnverordnung beschlossen, wonach der Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 11 MiLoG verbindlich wird.

6.3 Neue Geringfügigkeitsgrenze

Merke: geringfügig entlohnte Beschäftigung

- » Die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze entwickelt sich seit dem 1. Oktober 2022 dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.
- » So soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden den Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt.

Seit dem 1. Oktober 2022 ist die Geringfügigkeitsgrenze also an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt und entspricht dem Verdienst bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden zum Mindestlohn.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Mindestlohn} \times 130}{3}$$

Demnach wird die Geringfügigkeitsgrenze ab

→ 1. Januar 2024 auf 538 Euro

→ 1. Januar 2025 auf 556 Euro

steigen.

Damit wird auch die Grenze für das für die geringfügig entlohnte Beschäftigung unschädliche unvorhersehbare zweimalige Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zu deren doppelten Betrag auf 1.076 Euro ab 1. Januar 2024 bzw. auf 1.112 Euro ab 1. Januar 2025 steigen.

6.4 Neuer Übergangsbereich

Merke: Übergangsbereich

Arbeitsentgelte innerhalb des Übergangsbereichs werden bei der Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils nach einer im Gesetz festgelegten Formel vermindert. Der vom Beschäftigten zu zahlende reduzierte Beitragsanteil führt aber nicht zu geminderten Rentenansprüchen.

Da die Geringfügigkeitsgrenze auch die Einstiegsgrenze für versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich darstellt, wird der Übergangsbereich ab

- 1. Januar 2024 den Entgeltbereich von 538,01 Euro bis 2.000 Euro
- 1. Januar 2025 den Entgeltbereich von 556,01 Euro bis 2.000 Euro

erfassen.

Damit werden sich auch die Berechnungsformeln zur Ermittlung der für Arbeitgeber erhöhten und für Arbeitnehmer reduzierten Beitragsanteile zur Sozialversicherung ändern.

6.5 Bestandsschutzregelungen seit 1. Oktober 2022

Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ab 1. Oktober 2022 wurde der Übergangsbereich auf den Entgeltbereich von 520,01 Euro bis 1.600 Euro (ab 1. Januar 2023 bis 2.000 Euro) angehoben.

Für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 520 Euro, die bis 30. September 2022 versicherungspflichtig im Übergangsbereich ausgeübt worden sind, wurden Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung getroffen.

Diese Bestandsschutzregelungen sahen unter bestimmten Voraussetzungen den Fortbestand der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bis längstens 31. Dezember 2023 vor. Sofern Beschäftigte von diesen Bestandsschutzregelungen Gebrauch gemacht haben, endet die Versicherungspflicht in diesen Beschäftigungen am 31. Dezember 2023. Ab 1. Januar 2024 werden auch diese Beschäftigungen als geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Die Beschäftigungen sind dann entsprechend ab- und neu anzumelden.

6.6 Keine Bestandsschutzregelungen ab 1. Januar 2024

Vergleichbare Bestandsschutzregelungen für künftige Anhebungen der Geringfügigkeitsgrenze und somit der Einstiegsgrenze in den Übergangsbereich sind nicht vorgesehen.

Damit tritt ab 1. Januar 2024 in bisher versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Übergangsbereich mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis 538 Euro in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ein. In der Rentenversicherung bleibt zwar die Versicherungspflicht bestehen. Die dann geringfügig entlohnten Beschäftigten können sich jedoch von dieser Versicherungspflicht befreien lassen.

7 Sozialversicherungsgrenzen 2024

Fundstelle: summa summarum Nr. 4/2023

7.1 Worum geht es?

Zum Jahreswechsel werden wie jedes Jahr zahlreiche Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst:

Rechengrößen der Sozialversicherung 2024 ¹ in Euro	West	Ost
1 Beitragsbemessungsgrenze Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	7.550	7.450
Jahr	90.600	89.400
2 Beitragsbemessungsgrenze Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	9.300	9.200
Jahr	111.600	110.400
3 Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		5.175
Jahr		62.100
4 Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		69.300
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze		62.100
5 Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		538
6 Gleitzone Übergangsbereich		
Faktor F		0,6846
7 Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.535	3.465
8 Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		313
Freie Unterkunft		278
9 Beitragssätze		
Krankenversicherung allgemein		14,6 %
Krankenversicherung ermäßigt		4,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,7 %
Pflegeversicherung		3,4 %
Allgemeine Rentenversicherung		8,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,6 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		5,0 %
<i>alle Beträge in Euro</i>		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro, Stand: 03.11.2023

7.2 Weiterführende Informationen

Nähere Informationen und Meldungen unter: www.deutsche-rentenversicherung.de

8 Tätigkeit als Fußball-Vertragsamateur: Risiko für Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG)

Fundstelle: Landessozialgericht Mecklenburg-Vorpommern (LSG), Urteil v. 28.06.2023; Az.: L 2 AL 43/18

8.1 Worum geht es?

Die Vergütung von Spielern und Sportlern ist immer ein heikles Thema und wirft viele Fragen auf, die die Gemeinnützigkeit (Abgrenzung Zweckbetrieb und wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb) und vor allem die Besteuerung und Sozialversicherungspflicht berühren. In der Pflicht ist hier regelmäßig der Verein als Arbeitgeber in Person des Vorstands nach § 26 BGB.

Wie der Fall des LSG zeigt, muss dabei insbesondere auch auf die Vertragsgestaltung mit bezahlten Sportlern großen Wert gelegt werden, um Nachteile für beide Seiten zu verhindern. Im o.a. Fall ging es dabei um das Problem Arbeitslosengeld.

8.2 Kernaussage

Ein geringfügig bezahlter Fußballspieler hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG), wenn der Tätigkeitsumfang für den Verein wöchentlich mehr als 15 Stunden beträgt.

8.3 Der Fall

Der Fall des LSG betraf einen Vertragsamateur. Dieser erhielt vom Verein monatlich 250 Euro netto und war dabei 15 und mehr Stunden pro Woche im Einsatz. Nachdem seine hauptberufliche Tätigkeit gekündigt wurde, beantragte der Spieler Arbeitslosengeld. Das lehnte das Jobcenter ab, weil er mehr als 15 Stunden arbeite und demzufolge nicht arbeitslos sei.

8.4 Die Entscheidung

Das LSG bewertete die sportliche Tätigkeit des Spielers als Beschäftigungsverhältnis, das Arbeitslosigkeit im Sinne von § 138 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 SGB III ausschließt.

a) Abgrenzung zwischen Beschäftigungsverhältnis und mitgliedschaftlichen Pflichten

Das LSG sah in dem Vertrag mit dem Verein ein leistungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis – unabhängig davon, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinn des BGB vorlag. Der sportliche Einsatz ging über eine reine Mitgliedschaftspflicht hinaus.

b) Problem der Erfassung der Arbeitszeit bei Sportlern

Zu den angegebenen Einsatzzeiten kam bei Auswärtsspielen zudem noch die An- und Abfahrt im Mannschaftsbus hinzu, die als Arbeitszeit zu werten ist.

c) Abgrenzung zum Aufwandsersatz

Es handelte sich bei den Zahlungen des Vereins an den Spieler auch um keinen Aufwandsersatz, weil die Fahrten zu den Spielen mit dem Mannschaftsbus erfolgten und auch die Kleidung vom Verein gestellt wurde.

d) Fazit

Der zeitliche Umfang der Sporttätigkeit allein war aber nicht ausschlaggebend, weil Freizeitbeschäftigungen grundsätzlich keine Rolle spielen. Die Vergütung führte aber zu einem Arbeitsverhältnis im Sinn des SGB III.

8.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Sportler sollten deswegen in den Verträgen mit den Vereinen eine Arbeitszeit von nicht mehr als 15 Stunden vereinbaren, wenn die Vergütung nicht als bloßer Aufwandsersatz darstellbar ist.

9 Ein Sportler und Trainer kann sowohl gewerbliche als auch selbstständige Einkünfte beziehen

Fundstelle: Finanzgericht Münster (FG), Beschluss v. 02.08.2023, Az.: 9 V 1012/23

9.1 Worum geht es?

Eine typische Konstellation der Praxis ist, dass Sportler im selben Verein auch eine Übungsleiter- oder Trainertätigkeit ausüben.

Dabei stellt sich aus steuerrechtlichen Gesichtspunkten die Frage, wie die beiden Tätigkeiten zum einen abzugrenzen und zum anderen steuerrechtlich einzuordnen sind.

Der Fall des FG betraf einen Berufssportler, der nebenbei auch noch als Trainer im Verein tätig war.

9.2 Kernaussage

Die Trainertätigkeit eines Berufssportlers kann regelmäßig als selbstständige Tätigkeit angesehen werden.

Die Einnahmen aus selbständiger Trainertätigkeit sind von den gewerblichen Einnahmen des Sportlers abzugrenzen.

9.3 Der Fall

Im konkreten Fall hatte der Sportler Einnahmen aus Sponsoringverträgen und erhielt eine Förderung von der deutschen Sporthilfe.

9.4 Die Entscheidung

Das FG beurteilte die Einnahmen im Rahmen der Sporthilfe nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des BFH (Urteil vom 15.12.2021, Az.: X R 19/19), wie auch die Werbeeinnahmen, als gewerbliche Einkünfte.

Die Einnahmen aus seiner Trainertätigkeit ordnete das FG dagegen der selbstständigen Tätigkeit zu.

Das FG stellte klar, dass die jeweiligen Tätigkeiten getrennt erfasst und bewertet werden müssen, selbst dann, wenn zwischen ihnen gewisse sachliche und wirtschaftliche Berührungspunkte bestehen.

Eine Ausnahme kann dann gegeben sein, wenn sich die beiden Tätigkeiten gegenseitig bedingen, was im vorliegenden Fall jedoch nicht der Fall war. Eine Tätigkeit als Trainer erfordert im Grundsatz jedenfalls keine Tätigkeit als Sportler und umgekehrt.

9.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Eine selbstständige - nebenberufliche - Trainertätigkeit kann also neben einer gewerblichen Tätigkeit als Berufssportler ausgeübt werden und ist dann nach § 3 Nr. 26 EStG als Übungsleitervergütung begünstigt.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Trainertätigkeit für einen gemeinnützigen Verein erfolgt und das Kriterium der Nebenberuflichkeit beachtet wird, was im Jahresdurchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von nicht mehr als 14 Stunden bedeutet.

10 Wirksame Vertragsbefristung: Wann muss ein Profispieler freigegeben werden?

Fundstelle: Hessisches Landesarbeitsgericht (LAG), Urteil v. 18.10.2023, Az.: 6 SaGa 882/23

10.1 Worum geht es?

Der Fall betrifft das Arbeitsverhältnis eines Profispielers mit seinem Verein und die Frage der vorzeitigen Beendigung. Das Problem besteht darin, dass diese Verträge in der Regel befristet sind.

So auch im Fall des Basketball-Club Skyliners Frankfurt. Der bis zum 30.6.2024 unter Vertrag stehende Basketballprofi Nolan Adekunle hat in diesem Verfahren vergeblich versucht, aus seinem Vertrag herauszukommen, da dieser wirksam befristet worden war.

In diesem Verfahren hat der Profi die Vertragsbeendigung zum 30.6.2023 und die Freigabe seiner Spielerlizenz durch die Skyliners geltend gemacht. Hintergrund ist der Abstieg der Skyliners in die 2. Basketball-Bundesliga und ein dem Spieler vorliegendes Angebot des Erstligisten Niners Chemnitz.

10.2 Kernaussage

Ein nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wirksam befristeter Spielervertrag zwischen einem Verein und einem Profisportler kann nicht vorzeitig ordentlich gekündigt werden, sofern dies nicht im Arbeitsvertrag anders geregelt worden ist.

10.3 Der Fall

Der Tätigkeit des Profis bei den Skyliners liegt ein sog. Fördervertrag zugrunde, der von ihm und den zu dieser Zeit noch in der 1. Basketball-Bundesliga spielenden Skyliners im August 2022 unterschrieben wurde. Darin haben sich der Spieler und der Club auf eine Vertragslaufzeit bis zum 30.6.2024, sowie darauf verständigt, dass der Vertrag auch für die 2. Basketball-Bundesliga gilt.

Die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung sieht der Vertrag nicht vor. Die von ihm gleichwohl mit Schreiben vom 31.5.2023 zum 30.6.2023 ausgesprochene Kündigung hat der Spieler u.a. darauf gestützt, dass keine wirksame Befristung vorliege und der Vertrag zudem unter der Bedingung abgeschlossen worden sei, dass die Mannschaft in der 1. Basketball-Bundesliga spiele. Außerdem hat er geltend gemacht, seine Vergütung bei den Skyliners liege weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn, so dass er auch einen Grund für eine außerordentliche Kündigung gehabt habe.

Das LAG hat den Antrag des Spielers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

10.4 Die Entscheidung

Das Gericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass der zwischen dem Spieler und den Skyliners abgeschlossene Fördervertrag wirksam befristet worden und eine ordentliche Kündigung mangels entsprechender Vereinbarung daher ausgeschlossen sei (§ 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Außerdem hat das Gericht darauf hingewiesen, dass der Spieler ausdrücklich nur eine fristgerechte und ordentliche Kündigung erklärt habe und ein Wille für eine außerordentliche Kündigung nicht ersichtlich war.

Im Übrigen sei der gerügte Mindestlohnverstoß nach der Entscheidung des Gerichts nicht ohne weitere Anhaltspunkte als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet.

11 Grundsatzentscheidung zu Geldbußen bei Datenschutzverstößen

Fundstelle: Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil v. 05.12.2023 Az.: C-683/21 und C-807/21

11.1 Worum geht es?

Der EuGH hat in zwei Fällen die Voraussetzungen präzisiert, unter denen die nationalen Aufsichtsbehörden im Datenschutz eine Geldbuße wegen Verstoßes gegen die DSGVO verhängen können.

Der EuGH beendet einen zentralen Streit über Rechtsfragen zu Geldbußen für Unternehmen, die gegen datenschutzrechtliche Vorschriften verstoßen haben.

11.2 Kernaussage

- » Eine Geldbuße wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO kann nur verhängt werden, wenn ein schuldhafter Verstoß vorliegt.
- » Die Frage der Zurechenbarkeit des Handelns einer anderen Person ist in diesem Zusammenhang weit auszulegen.

11.3 Der Fall

Der Entscheidung des EuGH lagen zwei Fälle zugrunde, die jedoch mit dem Sport nichts zu tun haben:

- a) Das Nationale Zentrum für öffentliche Gesundheit beim Gesundheitsministerium Litauens wendete sich gegen eine Geldbuße, die ihm im Zusammenhang mit der Entwicklung einer mobilen Anwendung auferlegt worden war, die der Erfassung und Überwachung der Daten von an Covid-19 Erkrankten dienen sollte.
- b) In einem zweiten Fall aus Deutschland wehrte sich das Immobilienunternehmen Deutsche Wohnen gegen eine Geldbuße, die ihm auferlegt worden war, weil es personenbezogene Daten von Mietern länger als erforderlich gespeichert hatte.

11.4 Die Entscheidung

a) Grundsatz: Der Verantwortliche muss den Verstoß schuldhaft begangen haben

Der EuGH hat dazu grundsätzlich entschieden, dass gegen einen für die Datenverarbeitung Verantwortlichen nur dann eine Geldbuße wegen Verstoßes gegen die DSGVO verhängt werden kann, wenn der Verstoß schuldhaft – also vorsätzlich oder fahrlässig - begangen worden ist.

Dies ist dann der Fall, wenn sich der Verantwortliche über die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens nicht im Unklaren sein konnte, unabhängig davon, ob ihm bewusst war, dass gegen die Bestimmungen der DSGVO verstoßen wird.

Handelt es sich bei dem Verantwortlichen um eine juristische Person, wie z.B. einen e.V., ist es nicht erforderlich, dass der Verstoß vom Leitungsorgan begangen wurde oder dieses Kenntnis davon hatte.

b) Juristische Personen müssen sich das Handeln einzelner Personen zurechnen lassen

Juristische Personen haften dabei nicht nur für Verstöße ihrer Vertreter, Leitungspersonen oder Geschäftsführer, sondern auch für Verstöße, die von jeder sonstigen Person begangen werden, die im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit in ihrem Namen handelt.

Darüber hinaus seien auch Verstöße eines Auftragsverarbeiters zurechenbar.



Merke

- » Für eine Geldbuße ist es nur erforderlich festzustellen, dass ein Verstoß von einer Person begangen wurde, die im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit der juristischen Person gehandelt hat.
- » Die Verhängung einer Geldbuße darf nicht der Voraussetzung unterliegen, dass zuvor festgestellt wurde, dass der Verstoß von einer identifizierten natürlichen Person begangen wurde.

c) Gemeinsame Verantwortlichkeit mehrerer handelnden Personen

Eine gemeinsame Verantwortlichkeit von zwei oder mehr Einrichtungen sei anzunehmen, wenn die Einrichtungen an der Entscheidung über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung mitgewirkt haben.

Die Einstufung als "gemeinsam Verantwortliche" setze keine förmliche Vereinbarung zwischen den betreffenden Einrichtungen voraus.

11.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Damit konnte der EuGH eine weitere strittige Frage im Datenschutz klären und die Grenzen für die Verhängung eines Bußgeldes aufgreifen, was bisher von den Gerichten z.T. unterschiedlich entschieden worden war.



Merke

- » Die Sanktionsregelungen des Art. 83 DSGVO richten sich gegen den Verantwortlichen, der den Datenschutzverstoß zu verantworten hat - und das ist das Unternehmen.
- » Dies betrifft damit auch Vereine und Verbände in der Rechtsform eines e. V.

12 Auskunftsanspruch: Keine Entschädigung für verspätete und unvollständige Auskunft

Fundstelle: Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG), Urteil v. 28.11.2023, Az.: 3 Sa 285/23

12.1 Worum geht es?

Ein weiterer Streitpunkt in der Rechtsprechung ist die Frage, ob und in welcher Höhe bei einem Verstoß gegen einen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO dem Betroffenen ein Entschädigungsanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zusteht.

Anders als die Vorinstanz, die dem Kläger des Verfahrens eine Geldentschädigung i.H.v. 10.000 Euro zugesprochen hatte, hat das LAG die Klage abgewiesen.

12.2 Kernaussage

- » Ein Verstoß gegen die Auskunftspflicht des Art. 15 DSGVO rechtfertigt keine Entschädigung in Geld nach Art. 82 DSGVO.
- » Art. 82 DSGVO setzt haftungsbegründend eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung voraus.
- » Daran fehlt es bei der bloßen Verletzung der Auskunftspflicht aus Art. 15 DSGVO es sei denn, dass diese verzögert oder anfangs unvollständig erfüllt wird.

12.3 Der Fall

Der Kläger war vom 1.12.2016 bis zum 31.12.2016 bei dem Kundenservice eines Immobilienunternehmens beschäftigt. Bereits im Jahre 2020 hatte er einen Antrag auf Auskunft gem. Art. 15 DSGVO gestellt, den die Firma (Beklagte) beantwortet hatte.

Der Kläger verlangte 2022 erneut Auskunft und eine Datenkopie auf der Grundlage von Art. 15 DSGVO, worauf die Firma zunächst nicht und dann erst spät reagierte. Der Kläger rügte diese Verspätung und hielt die Antwort für mangelhaft. Es fehlten die konkreten Angaben zur Dauer der Datenspeicherung und die namentlich bezeichneten Empfänger seiner Daten. Außerdem sei die Datenkopie unvollständig. Diese Auseinandersetzung setzt sich weiter fort.

Der Kläger verlangte dann von der Beklagten gem. Art. 82 Abs. 1 DSGVO eine Geldentschädigung nach Ermessen des Gerichts, die 2.000 € nicht unterschreiten sollte, weil sein Auskunftsrecht aus Art. 15 DSGVO durch die Beklagte mehrfach verletzt worden sei. Diese widersprach dem, weil es u.a. bereits an einem immateriellen Schaden des Klägers fehle.

12.4 Die Entscheidung

a) Verstoß gegen Art. 12, 15 DSGVO lag vor

Das LAG kam in seiner Entscheidung zunächst zu dem Ergebnis, dass die beklagte Firma zwar gegen Art. 12 Abs. 3 DSGVO und Art. 15 DSGVO verstoßen hatte. Sie hat die Auskunft nicht fristgerecht und anfangs unvollständig erteilt. Eine vollständige Auskunft lag erst am 1.12.2022, d.h. sechs Wochen nach Ablauf der vom Kläger gesetzten Frist vor.

b) Aber: kein Anspruch auf Geldentschädigung nach Art. 82 DSGVO

Dieser Verstoß begründet nach Auffassung des LAG aus zwei Gründen aber keinen Anspruch auf eine Geldentschädigung gem. Art. 82 Abs. 1 DSGVO:

- 1 Ein Verstoß gegen Art. 15 DSGVO fällt bereits nicht in den Anwendungsbereich von Art. 82 DSGVO.

Die Vorschrift setzt haftungsbegründend eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung voraus. Daran fehlt es bei der bloßen Verletzung der Auskunftspflicht aus Art. 15 DSGVO - sei es, dass diese verzögert oder anfangs unvollständig erfüllt wird.

- 2 Unabhängig davon setzt Art. 82 DSGVO für einen Anspruch auf eine Geldentschädigung wegen eines immateriellen Schadens mehr als einen bloßen Verstoß gegen die Vorschriften der DSGVO voraus.

Der bloße vom Kläger angeführte Kontrollverlust über die Daten genügt nicht und ist mit dem Verstoß gegen Art. 15 DSGVO letztlich identisch. Für einen weiteren immateriellen Schaden fehlte es an jeglichem konkreten Vortrag des Klägers.

12.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen, sodass nun das BAG endlich die Gelegenheit hat, in dieser Frage ein abschließendes und klärendes Machtwort zu sprechen, sodass vor einer endgültigen Bewertung dieser zentralen Frage diese Entscheidung abzuwarten ist.

13 Unfallversicherung eines Schülers: Sportverletzung eines Schülers beim Training im Verein ist kein Schulunfall

Fundstelle: Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG), Beschluss v. 23.02.2023, Az.: L U 2662/21

13.1 Worum geht es?

In der Praxis gibt es häufig sogenannte „Kooperationen“ zwischen einer Schule und einem Sportverein. Je nach Art und Umfang der Zusammenarbeit nehmen die Schüler z.B. im Rahmen eines Ganztagsangebots am Training des Vereins teil. Dabei stellt sich die Frage der Einflussnahme der Schule auf das Vereinstraining, das keinen unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Schulbesuch haben muss.

Schüler stehen während des Schulbesuchs grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Schulunfall gilt damit rechtlich als Arbeitsunfall. Der Versicherungsschutz erfasst auch den Schulweg und bestimmte Tätigkeiten außerhalb der eigentlichen Teilnahme am Unterricht. Wie weit die Schülerunfallversicherung genau reicht, ist eine oft schwierige Frage.

Im o.a. Fall ging es um einen beim abendlichen Training in einem Eishockeyverein erlittenen Oberschenkelbruch eines Schülers und die Frage, ob dieser Unfall als Schulunfall versichert ist.

13.2 Kernaussage

Ein Internatsschüler, der sich bei einem Sportunfall im Eishockeyverein verletzt, steht auch dann nicht unter dem Schutz der Schülerunfallversicherung, wenn das Internat mit dem Verein kooperiert, aber das Training nicht zum Schulbetrieb gehört.

13.3 Der Fall

Der Schüler besuchte ein Internat, das mit dem Eishockeyverein kooperierte. So berücksichtigte das Internat die Trainingszeiten des Vereins bei der Planung von Lernzeiten, Mahlzeiten und anderen schulischen Betreuungsangeboten. Für die Schulgebühren des Internats, das im Internet für sich als „Eishockeyinternat“ warb, erhielt der Schüler ein Stipendium des Vereins von 1.500 Euro monatlich.

13.4 Die Entscheidung

Das LSG kam zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem Trainingsunfall nicht um einen gesetzlich versicherten Schulunfall gehandelt hat.

a) Umfang der Schülerunfallversicherung

Zu den versicherten Tätigkeiten eines Schülers im Rahmen des Schulbetriebs gehören allerdings auch Betätigungen während schulischer Veranstaltungen, selbst wenn die Mitwirkung freigestellt oder unverbindlich sei. So erstreckte sich der Versicherungsschutz auf Tätigkeiten während des Unterrichts, während der dazwischen liegenden Pausen und auf Tätigkeiten im Rahmen von Schulveranstaltungen im organisatorischen Verantwortungsbereich der Schule.

b) Kein Verantwortungsbereich der Schule

Außerhalb dieses organisatorischen Verantwortungsbereichs bestehe jedoch auch bei Verrichtungen, die durch den Schulbesuch bedingt seien, im Allgemeinen kein Versicherungsschutz. Wenn es hier zu einem Unfall des Schülers kommt, handelt es sich nicht um eine versicherte Tätigkeit im Rahmen des Schulbetriebs.

Im konkreten Fall umfasste der organisatorische Verantwortungsbereich der Schule weder räumlich noch auf andere Art das abendliche Vereinstraining.

Die Trainingsstätte lag außerhalb des Internatsgeländes und es war kein Schulpersonal während des Trainings anwesend gewesen. Dass die Schule bei der terminlichen Planung ihrer schulischen Veranstaltungen auf die Trainings- und Wettkampftermine Rücksicht genommen habe begründe gerade keine Einflussnahme der Schule auf das Vereinstraining und erst recht keinen unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Schulbesuch an sich.

13.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Kooperationen zwischen Schulen und z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Vereinen vor Ort werden immer wieder propagiert und gefördert und sind sicher eine „Win-win-Situation“ für die Beteiligten.

Der Teufel steckt aber im Detail und die beteiligten Träger und Vereine sollten darauf achten, dass die wesentlichen Fragen wie z.B. die Finanzierung und Förderung, die Verantwortlichkeiten (Aufsichtspflicht!), die gegenseitigen Verpflichtungen und der Versicherungsschutz der Teilnehmer und vor allem des eingesetzten Personals vertraglich geregelt sind, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden.

14 Sozialversicherungspflicht von Ordnern bei Veranstaltungen

Fundstelle: Landessozialgericht Sachsen-Anhalt (LSG), Urteil v. 26.01.2023, Az.: L 3 BA 6/19

14.1 Worum geht es?

Bei Wettkämpfen, Veranstaltungen und Festivals werden von den Veranstaltern häufig Dienstleistungs- und Sicherheitsunternehmen eingesetzt, die Tätigkeiten wie Kontrollieren von Eintrittskarten, Abreißen von Tickets, Ordnen der Besucherströme und Überwachung der Sicherheit und Ordnung der Veranstaltung übernehmen.

Dabei stellt sich in der Praxis immer wieder die Frage, wie die Mitarbeiter, die von solchen Dienstleistern eingesetzt werden, sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind.

14.2 Kernaussage

- » Personen, die im Auftrag Ordner- und Überwachungstätigkeiten zur Absicherung von Veranstaltungen verrichten, sind sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer.
- » Dies gilt vor allem auch dann, wenn die Personen kein eigenes Gewerbe für die Personenüberwachung angemeldet haben und nicht über den Nachweis einer Sachkundeprüfung nach den Vorschriften der Gewerbeordnung in Verbindung mit der Bewachungsverordnung verfügen.
- » Der Auftraggeber hat als Arbeitgeber dieser Personen seinen Aufzeichnungspflichten nachzukommen und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu entrichten.

14.3 Der Fall

Der Kläger des Verfahrens betrieb als Einzelunternehmer ein Dienstleistungsunternehmen und bot Veranstaltungsservice, Ordnertätigkeiten und Bewachungstätigkeiten etc. an.

Bei einer Überprüfung durch die Behörden wurde festgestellt, dass der Unternehmer für seine Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt hatte.

14.4 Die Entscheidung

Das LSG kam zu dem Ergebnis, dass die Personen, die der Unternehmer beschäftigte, abhängig beschäftigte Arbeitnehmer waren. Die Mitarbeiter hatten keinerlei Gestaltungsspielraum bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Sie verrichteten die Arbeiten jeweils persönlich und setzten selbst keine eigenen Arbeitnehmer ein.

Als weitere Hinweise auf eine nicht selbstständige Tätigkeit wertete das Gericht, dass

- » die Ordnungskräfte keinerlei Einfluss auf die Höhe der Vergütung hatten
- » es keine Angebotsabgabe und keine Verhandlungen über das Honorar gab
- » die Vergütung für eine auskömmlich eigene Absicherung eines Selbstständigen zu gering war
- » die Ordnungskräfte kein Unternehmerrisiko trugen, keine eigenen Betriebsmittel, wie z.B. Kleidung und Ausrüstung, einsetzen mussten und kein eigenes Gewerbe angemeldet hatten.

14.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Veranstalter von Großveranstaltungen werden ohne Dienstleister für den Bereich Ordnung und Sicherheit nicht auskommen. In der Praxis werden dazu einschlägige Dienstleistungsunternehmen aus dem Sicherheits- und Bewachungsgewerbe engagiert. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass es sich um zertifizierte Unternehmen handelt, die über die erforderliche Sachkunde verfügen.

Häufig kommt es aber auch vor, dass Vereine vereinseigene „Ordner“ einsetzen. Anzutreffen ist die Konstellation z.B. auch, wenn der engagierte Dienstleister nicht über ausreichendes Bewachungspersonal verfügt und deswegen der veranstaltende Verein eigene Mitglieder anbietet, die die Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben mit übernehmen. Diese Mitglieder erhalten häufig als Vergütung/Aufwandsentschädigung keine Bezahlung, dafür aber freien Eintritt zu der Veranstaltung.

Bei dieser Konstellation kommt es aber zu einem Konflikt mit § 34 a Gewerbeordnung (GewO), wonach Dienstleister nur solche Personen mit Bewachungsaufgaben betrauen dürfen, die die Voraussetzungen nach § 34 a Abs. 1a GewO erfüllen.

Bedient sich also ein Dienstleister zur Erfüllung seines Auftrags der Vereinsmitglieder des Vereins, hat das Unternehmen sicherzustellen, dass diese Personen auch die Voraussetzungen des § 34 a Abs. 1a GewO erfüllen. Diese Konstellation könnte zu einem erheblichen Konflikt führen.

Für die Praxis ist daher zu empfehlen, dass Bewachungs- und Sicherheitspersonal nur in Verantwortung des vertraglich gebundenen Dienstleisters gestellt wird und dies nicht durch den Verein erfolgt.

15 Webinare und Seminare zum Themenfeld Recht in der FA 2024

1 Digitales Lernen

Di 23.01.2024 (09:00 - 12:15 Uhr)

Webinar: Update zum Gemeinnützigkeits- und Steuerrecht für Vereine und Verbände

INHALTE

- » Trends und Entwicklungen im Steuerrecht
- » Neuerungen im Gemeinnützigkeitsrecht
- » Praxisbeispiele aus Betriebsprüfungen bei Vereinen und Verbänden

DOZENT: Horst Lienig

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

Webinarreihe: Aktuelle Rechtsprechung zum Vereins- und Verbandsrecht 2024

INHALTE

- » Umfassendes rechtliches Update
- » Aktuelle rechtliche Anforderungen für Vereine und Verbände
- » Praxisnahe Erläuterung anhand von Beispielen

DOZENT: Stefan Wagner

TERMINE

TERMIN 1: Di., 27.02.2024 (18:00 - 20:00 Uhr)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

TERMIN 2: Di., 28.05.2024 (18:00 - 20:00 Uhr)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

TERMIN 3: Di., 24.09.2024 (18:00 - 20:00 Uhr)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

TERMIN 4: Mi., 27.11.2024 (18:00 - 20:00 Uhr)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

Do., 04.07.2024 (16:00 - 19:15 Uhr)

FA Sommer-Akademie

Aktuelle Entwicklungen und Grundsätze zur Vorstandshaftung in der Vereins- und Verbandsarbeit

INHALTE

- » Aktuelle Rechtslage und Grundsätze der Vorstandshaftung auf der Grundlage des BGB-Vereinsrechts
- » Anforderungen an die Satzungsgestaltung
- » Auswirkungen für die ehrenamtliche Vorstandstätigkeit
- » Auswirkungen für hauptamtlich tätige Vorstandsmitglieder

- » Anforderungen an das Compliance-Management-System der Organisation
- » Absicherung von Vorstandsmitgliedern

DOZENT: Stefan Wagner

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

Do., 22.08.2024 (14:00 - 17:15 Uhr)

FA Sommer-Akademie **Prüfungen im Verein und Verband**

INHALTE

- » Tax Compliance
- » Kassenprüfung
- » Lohnsteuerprüfung
- » Sozialversicherungsprüfung
- » Betriebsprüfung

DOZENT: Horst Lienig

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

Do., 29.08.2024 (16:00 - 19:15 Uhr)

FA Sommer-Akademie **Hauptamtliche Vorstandstätigkeit: Rechtliche Anforderungen, Satzungsgestaltung und vertragliche Umsetzung im Überblick**

INHALTE

- » Rechtliche Grundlage des BGB-Vereinsrechts und der Gemeinnützigkeit
- » Welche Voraussetzungen für eine hauptamtliche Vorstandstätigkeit müssen geschaffen werden?
- » Welche Gestaltungsmodelle gibt es in der Praxis?
- » Anforderungen an die Satzungsgestaltung
- » Anforderungen der Gemeinnützigkeit
- » Vertragsgestaltung mit Vorstandsmitgliedern – inkl. Fragen zur Vergütung des Vorstands
- » Haftungsrechtliche Auswirkungen

DOZENT: Stefan Wagner

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

Do., 21.11.2024 (09:00 - 16:30 Uhr) und Fr., 22.11.2024 (09:00 - 16:30 Uhr)

Online-Seminar: Fit für den Vorstand 2025

INHALTE

- » Vorstellung neuer Gesetze und Rechtsverordnungen
- » Diskussion der Auswirkungen veränderter Rechtsvorschriften sowohl auf die Vorstandsarbeit als auch auf die Vereins-/Verbandsentwicklung insgesamt
- » Konsequenzen geänderter Rechtsvorschriften für die Anpassung oder Neugestaltung der bestehenden Satzung
- » Aktuelle Urteile und deren Bedeutung für die Vorstandsarbeit 2025

DOZENT: [Stefan Wagner](#)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

2 Präsenz-Seminar

Fr 20.09.2024 (10:00 - 17:00 Uhr)

Vereinsrecht Spezial 2024

INHALTE

- » Neue Gesetze, Gesetzesnovellierungen sowie Verwaltungsvorschriften und ihre Bedeutung für die Vereins- und Verbandsarbeit
- » Die wichtigsten Änderungen im Vereinsrecht und Konsequenzen für die eigene Satzung
- » Prüfkriterien, Checklisten und Praxistipps zur Überarbeitung der Satzung
- » Erarbeitung von Bausteinen zur Umsetzung von Satzungsänderungen
- » Aktuelle Urteile und ihre Bedeutung für die Vorstandsarbeit 2024

DOZENT: [Stefan Wagner](#)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)

Mo., 04.11.2024 (10:30 - 18:00 Uhr) und Di., 05.11.2024 (09:00 - 16:30 Uhr)

Fit für den Vorstand 2025

INHALTE

- » Vorstellung neuer Gesetze und Rechtsverordnungen
- » Diskussion der Auswirkungen veränderter Rechtsvorschriften sowohl auf die Vorstandsarbeit als auch auf die Vereins-/Verbandsentwicklung insgesamt
- » Konsequenzen geänderter Rechtsvorschriften für die Anpassung oder Neugestaltung der bestehenden Satzung
- » Aktuelle Urteile und deren Bedeutung für die Vorstandsarbeit 2025

DOZENT: [Stefan Wagner](#)

[LINK zu weiteren Informationen und zur Anmeldung](#)



Führungs-Akademie
des Deutschen Olympischen Sportbundes
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln
Tel: 0221 717997-59
E-Mail: info@fuehrungs-akademie.de
Web: www.fuehrungs-akademie.de