

# Rechtstelegramm

## für die Vereins- und Verbandsarbeit



**Ausgabe 61 / Juni 2024**

**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](mailto:rechtstelegramm@fuehrungs-akademie.de)

### **Redaktion**

Stefan Wagner

### **Umsetzung**

Toni Niewerth, Führungs-Akademie des DOSB

E-Mail: [niewerth@fuehrungs-akademie.de](mailto:niewerth@fuehrungs-akademie.de)

### **Redaktionsschluss**

27.06.2024

### **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](http://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!**

Seit 2013 unterstützt die Führungs-Akademie mit der Herausgabe des *Rechtstelegramms für die Vereins- und Verbandsarbeit* Ihren Einsatz, Ihren Beitrag und Ihr Engagement für eine erfolgreiche Vereins- und Verbandsarbeit.

Gestartet sind wir mit 4 Ausgaben im Jahr und ungewiss, ob das Angebot einer vor allem an der praktischen Umsetzung neuer Gesetze und Verwaltungsvorschriften orientierten Publikation den Nerv derer treffen würde, die Tag für Tag, Monat für Monat und Jahr für Jahr diese Änderungen in der Vereinsarbeit umsetzen sollen.

Nach inzwischen 60 Ausgaben und einer großen Zahl nicht zuletzt auch von Abonnenten und Abonnantinnen, die den Service seit vielen Jahren nutzen, ist das Rechtstelegramm zu einem festen und wichtigen Bestandteil des Angebots der Führungs-Akademie geworden.

Auch mit dem neuen Leitungsteam der Führungs-Akademie wird es weiterhin unser Ziel sein, Sie möglichst effektiv dabei zu unterstützen, dass Sie rechtzeitig auf gesetzliche Änderungen reagieren und notwendige Anpassungen frühzeitig planen, vorbereiten und umsetzen können.

In der aktuellen Ausgabe haben wir für Sie wieder neue Regelungen und Vorgaben der Verwaltungen der letzten Monate ebenso wie aktuelle Urteile der Gerichte aus sehr unterschiedlichen Rechtsgebieten zusammengetragen.

Neben Änderungen im Vereins- Steuer- und Verbandsrecht blicken wir u.a. auch auf Themen aus dem Allgemeinen Zivilrecht (z.B. auf das 4. Bürokratieentlastungsgesetz), auf Fragen der Sozialversicherung, des Datenschutzes und in einem Fall auch auf die Haftungsproblematik bei Trainingsunfällen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und viele nützliche Hinweise für Ihre Arbeit!!

Wigbert Walter  
Mitglied der Direktion

**ALLGEMEINES ZIVILRECHT**

- 1 Was bringt das 4. Bürokratieentlastungsgesetz für die Vereinsarbeit? ..... 6
- 2 Nachweis des Absendens einer E-Mail begründet noch keinen Beweis für deren Zugang ..... 7

**ÖFFENTLICHES RECHT**

- 3 Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)..... 8
- 4 Aus TMG wird DDG..... 10

**STEUERRECHT UND GEMEINNÜTZIGKEIT**

- 5 Übernahme von Verwaltungstätigkeiten kann Zweckbetrieb sein ..... 12
- 6 Kostenerstattung eines kirchlichen Arbeitgebers für erweitertes Führungszeugnis kein Arbeitslohn ..... 13

**VEREINSRECHT UND SATZUNG**

- 7 Beschlussunfähigkeit der Mitgliederversammlung - was nun? ..... 14

**VERBANDS-UND SPORTRECHT**

- 8 Transgender-Schwimmerin Lia Thomas von Wettkämpfen ausgeschlossen .... 16

**PERSONAL DES VEREIN - VERGÜTUNGEN IM VEREIN**

- 9 Besonderer Vertreter des Vereins (§ 30 BGB) kann Arbeitnehmer sein ..... 17
- 10 Lohnsteuerpauschalierung bei Betriebsveranstaltungen, die nicht allen Angehörigen offensteht ..... 18

**BEZAHLTER SPORT**

- 11 Bemessung des Schadensersatzes für die Nichtbeschäftigung von Profisportlern..... 19

**VERSICHERUNGSRECHT - SOZIALVERSICHERUNG**

<b>12 Wann ist eine Reitlehrerin im Verein sozialversicherungspflichtig? .....</b>	<b>21</b>
--	-----------

**DATENSCHUTZ**

<b>13 BGH bestätigt: Kein Anspruch auf Löschung der Daten im (Vereins-)Register .....</b>	<b>23</b>
---	-----------

<b>14 Datenschutzverstoß durch unverschlüsselte E-Mail – Klage auf Schadensersatz abgewiesen .....</b>	<b>24</b>
--	-----------

**STRAFRECHT**

<b>15 Haftung eines Trainers für Schäden einer Schülerin nach Schlag im Wettkampftraining .....</b>	<b>25</b>
---	-----------

## 1 Was bringt das 4. Bürokratieentlastungsgesetz für die Vereinsarbeit?

Fundstelle: [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de) – DS 20/11306

### 1.1 Worum geht es?

Die Bundesregierung hat am 8. Mai 2024 den „Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie“ (20/11306) eingebracht. Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) will die Bundesregierung die Wirtschaft jährlich um 944 Millionen Euro entlasten.

Wann das Gesetz endgültig beschlossen wird, ist derzeit noch nicht absehbar. An vielen Detailregelungen wird noch gefeilt.

#### **Hinweis**

Das Rechtstelegramm wird über die Einzelheiten berichten, wenn das Gesetz veröffentlicht worden ist.

### 1.2 Ausblick: Welche Änderungen sind geplant und für die Vereinsarbeit von Bedeutung?

- » Ausblick auf die geplanten Änderungen, die vor allem für die Vereinsarbeit relevant sind:
  - a) Änderung der Fristen zu den steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen in der AO;
  - b) BGB-Vereinsrecht: Änderung des § 32 Abs. 3 und des § 33 Abs. 1 BGB zu den Formerfordernissen;
  - c) Änderung des Nachweisgesetzes zur Schriftform bei Arbeitsverträgen;
  - d) Änderungen im Künstlersozialversicherungsgesetz;
  - e) Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei den Formerfordernissen.

## 2 Nachweis des Absendens einer E-Mail begründet noch keinen Beweis für deren Zugang

Fundstelle: Oberlandesgericht Hamm (OLG), Beschluss v. 10.08.2023, Az.: 26 W 13/23

### 2.1 Worum geht es?

Der E-Mail-Verkehr im täglichen Betrieb eines Vereins ist nicht mehr wegzudenken, hat aber auch Tücken, wie der Fall des OLG zeigt - vor allem, wenn es sich um rechtlich relevante Schreiben handelt, deren Wirksamkeit erst eintritt, wenn diese beim Geschäftspartner zugegangen ist (§ 130 BGB).

### 2.2 Kernaussage

- » Der Nachweis über das Absenden einer E-Mail begründet keinen Anscheinsbeweis dafür, dass die E-Mail auch zugegangen ist.
- » Der Beweis des Zugangs ist über die Vorlage einer Eingangs- oder Lesebestätigung möglich.

### 2.3 Der Fall

Im Rahmen eines Rechtsstreits hatte das OLG über den Beweis des Zugangs einer E-Mail zu entscheiden. Das Landgericht Hagen hatte in der Vorinstanz entschieden, dass für den Zugang einer E-Mail kein Anscheinsbeweis spreche. Denn es sei technisch möglich, dass eine E-Mail trotz des Absendens nicht beim Empfänger ankommt.

### 2.4 Die Entscheidung

#### a) Zugang einer E-Mail kann nicht mittels Anscheinsbeweis erfolgen

Das OLG führte dazu aus, dass bei der Versendung von E-Mails zwar ein Anscheinsbeweis befürwortet werde, allerdings genüge es nicht, wenn der Versender lediglich die Absendung der E-Mail beweisen könne, da der betreffende Auszug keinen Beweiswert in Bezug auf den Zugang habe.

Durch die Übersendung eines Screenshots der E-Mail gelinge daher kein Nachweis des Zugangs.

#### b) Nachweis des Zugangs durch Eingangs- oder Lesebestätigung

Der Zugang könne aber durch Vorlage einer Eingangs- und Lesebestätigung nachgewiesen werden, so das OLG. Folgerichtig treffe dem Versender die Obliegenheit, eine Lesebestätigung zum Beweis des Zugangs anzufordern.

### 2.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Wenn es sich um wichtige Schreiben, wie z.B. Kündigungen oder fristwahrende Schriftsätze an Geschäftspartner, Gerichte oder Behörden handelt, sollte der Vorstand vorab immer prüfen, ob

- a) das Schreiben überhaupt per E-Mail versendet werden kann oder das Original mit eigenhändiger Unterschrift per Post zu versenden ist und
- b) für den Fall einer Versendung per E-Mail, dieses der Gegenseite zugegangen ist.

#### **Merke**

Im Streitfall ist der Absender stets dafür darlegungs- und beweispflichtig, dass der Zugang bei der Gegenseite erfolgt ist.

### 3 Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)

Fundstelle: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) – BGBl. 2024, Nr. 205 v. 21.6.2024

#### 3.1 Worum geht es?

Mit dem Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) soll es trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen erleichtert werden, ihren Geschlechtseintrag und ihre Vornamen ändern zu lassen.

Das Gesetz wurde am 12. April 2024 im Deutschen Bundestag verabschiedet und kann im Einzelfall Auswirkungen für Vereine und Verbände haben.

#### 3.2 Wann tritt das Gesetz in Kraft?

Das Gesetz tritt in zwei Stufen in Kraft: Ab dem 1. August 2024 kann eine Anmeldung der Erklärung zur Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen abgegeben werden.

Am 1. November 2024 löst das Selbstbestimmungsgesetz dann das Transsexuellengesetz von 1980 endgültig ab.

#### 3.3 Worum geht es im Kern?

Mit dem Gesetz soll es insbesondere trans- und intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen leichter gemacht werden, ihren Geschlechtseintrag und ihren Vornamen beim Standesamt ändern zu lassen. Die Änderung kann künftig durch eine Erklärung gegenüber dem Standesamt vorgenommen werden.

Eine gerichtliche Entscheidung über die Antragstellung – wie nach dem bisher geltenden Transsexuellengesetz – ist künftig nicht mehr erforderlich. Auch die Notwendigkeit, zwei Sachverständigengutachten einzuholen, entfällt. Es reicht künftig eine Selbstauskunft mit Eigenversicherung aus.

#### 3.4 Welche Auswirkungen hat das Gesetz für die Vertragsfreiheit, das Hausrecht und den Zugang zu geschützten Räumen?

Die Vertragsfreiheit und das Hausrecht werden durch das Selbstbestimmungsgesetz nicht tangiert, sodass sich hier nichts ändert.

Wie bislang sind gesetzliche Grenzen der Vertragsfreiheit und des Hausrechts zu beachten – zum Beispiel der Diskriminierungsschutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Danach ist eine Zurückweisung speziell von transgeschlechtlichen Personen allein aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität unzulässig.

Unterschiedliche Behandlungen wegen des Geschlechts sind aber zulässig, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt.

#### 3.5 Was soll für die staatliche Bewertung sportlicher Leistungen (z.B. Schulsport) gelten?

Im Selbstbestimmungsgesetz ist klargestellt, dass die Bewertung sportlicher Leistungen unabhängig von dem aktuellen Geschlechtseintrag geregelt werden kann. Das heißt: Die Länder können hier im Rahmen ihrer Zuständigkeiten passgenaue Lösungen entwickeln.

#### 3.6 Was gilt für den Vereins- und Wettkampfsport?

Das Selbstbestimmungsgesetz wird die Autonomie des Sports nicht antasten. Nach geltendem Recht entscheiden Sportvereinigungen und Zusammenschlüsse weitgehend in eigener Zuständigkeit darüber, welche Personen zu welchen Wettbewerben zugelassen werden. Daran wird sich nichts ändern.

### 3.7 Was für Regelungen gelten für Minderjährige?

- a) **Minderjährige bis 14 Jahre** können die Erklärung über die Änderung des Geschlechtseintrags nicht selbst abgeben. Für sie können die Sorgeberechtigten die Änderungserklärung gegenüber dem Standesamt übernehmen. Die Minderjährigen müssen aber bei der Erklärung im Standesamt anwesend sein.
- b) **Minderjährige, die das 14. Lebensjahr vollendet haben**, können die Erklärung selbst mit Zustimmung der Sorgeberechtigten abgeben. In den Fällen, in denen die Sorgeberechtigten nicht zustimmen, kann das Familiengericht die Entscheidung der Eltern auf Antrag der minderjährigen Person ersetzen. Dabei soll sich stets am Kindeswohl orientiert werden. Bei allen Minderjährigen muss die Erklärung auch die Versicherung enthalten, dass eine Beratung erfolgt ist.

### 3.8 Weitere Auswirkungen – auch für Vereine und Verbände?

- » Das Selbstbestimmungsgesetz sieht vor, dass Betroffene eine Anpassung von Angaben zum Geschlecht und zu den Vornamen in Registern und Dokumenten verlangen können. Bei amtlichen Registern dürfen der gewünschten Datenberichtigung keine öffentlichen Interessen entgegenstehen.
- » Der Personalausweis enthält keine Angabe zum Geschlecht. Insoweit ergeben sich bei der Änderung des Geschlechtseintrags keine Auswirkungen.
- » Im Reisepass wird der Geschlechtseintrag vermerkt. Der Pass muss neu beantragt werden.
- » Im Einzelfall kann die Änderung der Angabe des Geschlechts und des Vornamens auch zu einem Korrekturbedarf in Vereinen und Verbänden, z.B. bei den Mitgliederdaten und in Spielerpässen, führen.

## 4 Aus TMG wird DDG

Fundstelle: [DDG - Digitale-Dienste-Gesetz \\* \(gesetze-im-internet.de\)](#)

### 4.1 Worum geht es?

Am 13. Mai wurde im Bundesgesetzblatt das »Gesetz zur Umsetzung des Digital-Services-Acts« veröffentlicht. Im Wesentlichen wird dadurch das Telemediengesetz (TMG) hinfällig und durch das Digitale-Dienste-Gesetz (DDG) ersetzt.

Wichtig: die Impressumspflicht ist seitdem in § 5 DDG geregelt. Obwohl sich bei den Pflichtangaben des Impressums nichts verändert hat, ist ein kritischer Blick auf die eigene Webseite empfehlenswert.

### 4.2 Bezug auf das Telemediengesetz entfernen

Ein Verein, der eine Webseite betreibt, muss durch die gesetzlichen Änderungen eventuell kleine Anpassungen vornehmen.

Steht etwa ein Passus wie "Impressum gemäß § 5 TMG" im Impressum, dann sollte dieser Bezug auf das "alte" Telemediengesetz getilgt werden. Entweder man macht aus TMG schlichtweg DDG oder man lässt die Bezugnahme auf das Gesetz gleich ganz weg.

Letzteres wäre hilfreich, wenn sich das Gesetz künftig nochmal ändern sollte. Da die Rechtsgrundlage im Impressum nicht genannt werden muss, ist man mit dem Weglassen auch vor Abmahnungen sicher, die auf veraltete Angaben abzielen. Wichtig ist natürlich, dass die Angaben im Impressum ansonsten vollständig sind.

Außerdem sollten

- » Datenschutzhinweise,
- » Cookie-Banner und
- » andere Datenschutzinformationen

bei dieser Gelegenheit unter die Lupe genommen werden.

Bei Bedarf ist dort die Angabe "TTDSG" durch "TDDDG" zu ersetzen, weil das Telekommunikation-Telemediendatenschutz-Gesetz (TTDSG) ebenfalls umbenannt wurde in Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG). Die Inhalte der wesentlichen Normen sind aber gleichgeblieben.

### 4.3 Auch den Presseverantwortlichen prüfen

Es ist zwar schon etwas her, aber wenn ein Verein seine Webseite prüft, sollte auch noch geprüft werden, ob noch der veraltete Hinweis auf § 55 RStV verwendet wird. Diese Regelung gibt es nicht mehr und wurde ersetzt durch § 18 MStV.

### 4.4 Welche Angaben müssen ins Impressum?

Gemäß § 5 des Digitale-Dienste-Gesetz (DDG) sind Vereine, die eine Webseite betreiben, verpflichtet, bestimmte Angaben über sich zu hinterlegen.

Dritte können so leicht Kontakt aufnehmen oder sich z.B. beim Registergericht oder im Zuwendungsempfängerregister über den e.V. informieren. Den Informationspflichten unterliegen alle geschäftsmäßigen Internetangebote, wobei keine Gewinnerzielungsabsicht des Anbieters vorausgesetzt wird.

Betroffen sind daher auch alle gemeinnützigen Organisationen, die z.B. Onlineshops, Informationsangebote oder Vereinspräsentationen auf der Seite anbieten.

Vereine, die eine Webseite betreiben, müssen bestimmte Angaben für die Nutzerschaft leicht auffindbar machen. Das gilt auch für reine Informationsangebote oder Vereinspräsentationen.

Daher sollten Vereine darauf achten, dass folgende Informationen im Impressum enthalten sind:

- » Name des Vereins mit Rechtsformzusatz e.V.,
- » Angabe des vertretungsberechtigten Vorstands nach § 26 BGB und der besonderen Vertreter nach § 30 BGB
- » Anschrift (auch der Niederlassung),
- » Kontaktadresse: Angaben zu Telefonnummer, Kontaktformular und/oder E-Mail-Adresse,
- » das zuständige Registergericht und die entsprechende Nummer im Vereinsregister,
- » ggf. die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer und die Wirtschaftsidentifikationsnummer, sofern diese für den e.V. vergeben wurde.

#### **4.5 Bei Verstoß droht ein Bußgeld bis zu 50.000 Euro**

Ein Verstoß gegen die Regelungen des Digitale-Dienste-Gesetzes kann ein Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 Euro zur Folge haben. Ein solcher Verstoß liegt bereits dann vor, wenn die oben genannten gesetzlich geforderten Angaben vorsätzlich oder fahrlässig nicht vorhanden, unrichtig oder unvollständig sind.

#### **4.6 Kostenpflichtige Abmahnung durch Dritte möglich**

Mögliche Wettbewerber, Verbände oder Verbraucherzentralen sind nach UWG berechtigt, kostenpflichtig Abmahnungen an Internetseitenbetreiber schicken, die gegen oben genannte Verpflichtungen verstoßen.

Zunehmend wird sich dabei der Hilfe versierter Anwälte bedient. In der Regel sind den Mahnschreiben Unterlassungserklärungen zur Unterzeichnung durch den Anbieter der Internetpräsentation beigelegt. Als Kosten werden die sogenannten Abmahnkosten und angefallene Rechtsanwaltsgebühren in Ansatz gebracht.

Um eine solche Abmahnung oder gar ein Bußgeld zu vermeiden, sollte daher auf die oben genannten Pflichten geachtet und eine gegebenenfalls bereits existierende Internetseite entsprechend überprüft werden. Sollte man eine Abmahnung erhalten, ist diese auf ihre Berechtigung zu überprüfen und gegebenenfalls der Dachverband (z.B. LSB) oder ein Fachanwalt zu konsultieren.

## 5 Übernahme von Verwaltungstätigkeiten kann Zweckbetrieb sein

Fundstelle: Nr. 16 zu § 64 AEO, Wachstumschancengesetz

### 5.1 Worum geht es?

Im AEO Nr. 16 zu § 64 AO war bislang geregelt, dass die entgeltliche Übernahme von Verwaltungsleistungen durch Einsatzstellen und Träger des BFDG aufgrund von Verträgen nach § 16 BFDG einen steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb nach § 64 AO begründen.

Diese Verwaltungsanweisung widersprach der BFH-Entscheidung v. 23.07.2009 (Az.: V R 93/07) und die Verwaltung war angewiesen, dieses Urteil nicht anzuwenden.

Diese Regelung wurde nunmehr gestrichen.

### 5.2 Änderung der Rechtslage

Mit dem Wachstumschancengesetz ist die o.a. Regelung im AEO aufgehoben worden.

Die Folge: die entgeltliche Übernahme von Verwaltungstätigkeiten durch Einsatzstellen und Träger des BFDG werden nicht mehr als steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb nach § 64 AO, sondern als Zweckbetrieb eigener Art nach § 65 AO behandelt.

Je nach dem konkreten Fall können diese Leistungen des Zweckbetriebs dann

- » als eng mit der Sozialfürsorge und sozialen Sicherheit verbundene Dienstleistungen i.S.d. § 4 Nr. 18 UStG umsatzsteuerfrei oder
- » nach § 12 Abs. 2 Nr. 8 Buchst. a UStG dem ermäßigten Steuersatz von 7% unterworfen werden.

## 6 Kostenerstattung eines kirchlichen Arbeitgebers für erweitertes Führungszeugnis kein Arbeitslohn

Fundstelle: Bundesfinanzhof (BFH), Urteil v. 08.02.2024, Az.: VI R 10/22

### 6.1 Worum geht es?

Kostenerstattungen eines kirchlichen Arbeitgebers an seine Beschäftigten für die Erteilung erweiterter Führungszeugnisse, zu deren Einholung der Arbeitgeber zum Zwecke der Prävention gegen sexualisierte Gewalt kirchenrechtlich verpflichtet ist, führen nicht zu Arbeitslohn.

### 6.2 Besondere Rechtslage im kirchlichen Bereich

**ACHTUNG:** Der Fall betrifft den kirchlichen Bereich.

Für die Arbeit gemeinnütziger Organisationen stellt sich die Rechtslage etwas anders dar, da nach aktueller Rechtslage z.B. ein Sportverein oder Verband nach § 72a SGB VIII gesetzlich nicht verpflichtet ist, sich von einem Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Eine Ausnahme besteht allerdings dann, wenn eine entsprechende vertragliche Vereinbarung besteht, die das festlegt.

### 6.3 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in einem gemeinnützigen Verein

**Wichtig:** Wenn das Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein benötigt wird, ist die Beantragung kostenfrei und die derzeit 13 Euro müssen bei der Beantragung nicht entrichtet werden.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen muss der Verein bestätigen (Merkblatt des Bundesamtes für Justiz zur Erhebung von Gebühren für das Führungszeugnis v. 13.03.2023).

### 7 Beschlussunfähigkeit der Mitgliederversammlung - was nun?

Fundstelle: Oberlandesgericht Karlsruhe (OLG), Urteil v. 29.04.2024, Az.: 19 W 21/24

#### 7.1 Worum geht es?

Im BGB-Vereinsrecht gibt es keine gesetzliche Vorgabe, wann eine Mitgliederversammlung beschlussfähig ist und wann nicht.

Bei der Abstimmung im Vereinsrecht wird darauf abgestellt, wie viele Mitglieder tatsächlich zur Mitgliederversammlung erschienen sind. Daraus ergibt sich, dass jede Mitgliederversammlung - sofern sie ordnungsgemäß einberufen worden ist - beschlussfähig ist, auch wenn nur ein Mitglied erschienen ist.

Viele Vereine empfinden diese Situation als „undemokratisch“ und sehen ein Risiko darin, dass eine kleine Minderheit der Mitglieder wesentliche Entscheidungen treffen kann. In diesem Fall sehen Satzungen daher durchaus vor, dass eine Mindestanzahl von Mitgliedern anwesend sein muss, damit die Versammlung beschlussfähig ist.

Dies wiederum birgt die Gefahr, dass eine Mitgliederversammlung mangels Teilnahme der Mitglieder regelmäßig nicht beschlussfähig ist und dann als weitere Klausel die sogenannte Eventualeinberufung vorgesehen wird. Oft wird dafür auch der Begriff der Wiederholungsversammlung verwendet, die dann in einem 2. Anlauf ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig ist.

#### 7.2 Kernaussage

- » Regelt die Satzung die Wiederholungsversammlung nicht, sind die auf einer solchen - in der Satzung nicht vorgesehenen - Mitgliederversammlung gefassten Beschlüsse von vornherein nichtig.
- » Eine Anfechtung durch die Mitglieder ist in diesem Fall nicht erforderlich.
- » Eine Wiederholungsversammlung kann auch am selben Tag stattfinden, sogar im unmittelbaren Anschluss an die nicht beschlussfähige erste Versammlung.
- » Ein solches Verfahren unterläuft zwar komplett die ursprüngliche Beschlussfähigkeitsklausel, ist aber zulässig, wenn die Satzung dies so ausdrücklich regelt. Ohne eine solche Satzungsregelung muss erneut nach den Regelungen der Satzung eingeladen werden.

#### 7.3 Die Entscheidung

##### a) Satzungsgrundlage erforderlich

Die Satzung kann - muss aber nicht - im Falle der Beschlussunfähigkeit der Mitgliederversammlung eine Wiederholungsversammlung vorsehen.

In der Einladung zur Wiederholungsversammlung muss dann ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die Wiederholungsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig ist. Diese Regelung sollte am besten auch in die Satzung aufgenommen werden.

##### b) Einberufung der Wiederholungsversammlung

Wenn die Satzung nichts anderes regelt, gilt für Form und Frist der Einberufung der Wiederholungsversammlung grundsätzlich das Gleiche wie für eine reguläre Mitgliederversammlung. Dies betrifft die Ladungsfrist, die Form der Einberufung und die erneute Bekanntgabe der Tagesordnung.

Der Verweis auf die Tagesordnung der beschlussunfähigen ersten Mitgliederversammlung genügt diesen Anforderungen nicht. Die Satzung kann aber für die Wiederholungsversammlung Erleichterungen vorsehen. Dies gilt insbesondere für die Verkürzung der Einberufungsfrist.

### c) Wiederholungsversammlung am selben Tag

Die Wiederholungsversammlung kann somit auch am selben Tag stattfinden, sogar im unmittelbaren Anschluss an die nicht beschlussfähige erste Mitgliederversammlung.

In diesen Fällen wird üblicherweise die Wiederholungsversammlung gleich „vorsorglich“ mit der Einberufung der ursprünglichen Mitgliederversammlung einberufen.

### 7.4 Dauerhafte Beschlussunfähigkeit der Mitgliederversammlung?

Nicht selten ist in der Praxis festzustellen, dass die Satzung Regelungen zur Beschlussfähigkeit der Mitgliederversammlung enthält, aber keine Regelungen für eine Wiederholungsversammlung. Dies kann in der Praxis dazu führen, dass dauerhaft jede einberufene Mitgliederversammlung beschlussunfähig ist. Die Folge ist, dass in diesen Fällen z.B. auch keine Satzungsänderung beschlossen werden kann, die dieses Problem beheben kann.

Für diesen Fall hat das OLG München (Beschluss v. 30.01.2020, Az.: 31 Wx 371/19) festgestellt, dass eine solche Situation faktisch den Verein zum Erliegen bringt, da der Verein ja nicht einmal seine eigene Auflösung beschließen kann.

Wenn in dieser Situation der Verein gegenüber dem Registergericht darlegen kann, dass er alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, um die tatsächlichen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Einberufung der Mitgliederversammlung, z.B. mit dem Ziel einer Satzungsänderung, zu erfüllen, kann das Registergericht auch bei Vorliegen der Beschlussunfähigkeit der Versammlung eine dort wirksam beschlossene Satzungsänderung eintragen.

### 7.5 Hinweise zur Satzungsgestaltung

Grundsätzlich ist zu empfehlen, keine Hürden für die Beschlussfähigkeit in die Satzung aufzunehmen, da in der heutigen Zeit - insbesondere bei hohen Anwesenheitsquoten, wie zum Beispiel 50 % - das Risiko besteht, dass die Versammlung nicht beschlussfähig ist und der Verein dadurch in seiner Tätigkeit gelähmt ist. Wenn dennoch dem Minderheitenschutz Rechnung getragen werden soll, sind entsprechende Satzungsänderungen erforderlich, die jedoch auch durchaus praktikabel gestaltet werden können.

So wäre z.B. denkbar:

- a) eine Mindestteilnehmerzahl der Mitglieder nur bei grundlegenden Beschlüssen des Vereins vorzusehen (z.B. Satzungsänderung und Vereinsauflösung);
- b) längere Ladungsfristen vorzusehen, damit die Mitglieder ihre Teilnahme besser planen können;
- c) bei entsprechenden Beschlüssen von besonderer Tragweite im Verein eine höhere Abstimmungs Mehrheit als z. B. die einfache Mehrheit vorzusehen;
- d) für die Mitglieder, die nicht teilnehmen können, die schriftliche Abstimmung im Umlaufverfahren (§ 32 Abs. 3 BGB) oder eine Online-Abstimmung vorzusehen, was jedoch auch eine ausdrückliche Satzungsgrundlage erfordert.

### 8 Transgender-Schwimmerin Lia Thomas von Wettkämpfen ausgeschlossen

Fundstelle: Internationaler Sportgerichtshof (CAS), Urteil v. 10.06.2024, Az. CAS 2023/O/10000

#### 8.1 Worum geht es?

Als erste Transgender-Schwimmerin siegte Lia Thomas bei College-Meisterschaften in den USA. Wenig später schloss der Welt-Schwimmverband Trans-Athletinnen aus. Mit ihrer Klage gegen diese Entscheidung scheiterte Thomas nun vor Gericht.

#### 8.2 Kernaussage

Die Transgender-Schwimmerin Lia Thomas darf auch in Zukunft nicht an internationalen Wettbewerben, wie Olympischen Spielen und Weltmeisterschaften, teilnehmen.

#### 8.3 Der Fall

Auslöser war ein Sieg von Thomas drei Monate zuvor im März, als sie als erste Trans-Schwimmerin einen Titel bei College-Meisterschaften gewann und damit für weltweite Schlagzeilen sorgte.

Bis 2019 schwamm Thomas als Mann. Dann unterzog sie sich einer Hormontherapie und unterdrückte so das Testosteron in ihrem Körper. Trotzdem darf sie nicht antreten: Ausnahmen gibt es nur dann, wenn die Geschlechtsanpassung bereits vor dem zwölften Lebensjahr vollzogen wurde.

Die Regeln von World Aquatics, die Transgender-Schwimmerinnen von Wettbewerben ausschließen, gelten seit Juni 2022.

#### 8.4 Die Entscheidung

##### a) Thoma nicht klageberechtigt

Der CAS lehnte die Klage der US-Amerikanerin gegen die Ausschlussregularien des Weltverbandes World Aquatics für Trans-Schwimmerinnen ab. Demnach sei Thomas, die kein Mitglied des US-Schwimmverbandes ist, schon gar nicht berechtigt, die Richtlinien des Schwimm-Weltverbandes infrage zu stellen.

##### b) Schutz des Frauensports

Für Thomas, die seit 2022 wegen des Verbots kein Rennen mehr geschwommen ist, ist diese Regel "rechtswidrig und diskriminierend". Sie berief sich unter anderem auf die Olympische Charta und die Europäische Menschenrechtskonvention. Thomas bezeichnete laut ihrer Anwälte die jetzige Entscheidung des Sportgerichtshofes als "zutiefst enttäuschend".

Der Welt-Schwimmverband sieht sich derweil bestätigt. Die CAS-Entscheidung sei ein großer Schritt nach vorn "in unseren Bemühungen, den Frauensport zu beschützen", hieß es. Man wolle ein Umfeld für "Fairness, Respekt und Chancengleichheit für Sportler aller Geschlechter" schaffen.

## 9 Besonderer Vertreter des Vereins (§ 30 BGB) kann Arbeitnehmer sein

Fundstelle: Landesarbeitsgericht Sachsen (LAG), Beschluss v. 12.03.2024, Az.: 1 Ta 17/24

### 9.1 Worum geht es?

Die gesetzlichen Vertreter einer juristischen Person gelten arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer und unterliegen damit nicht der Arbeitsgerichtsbarkeit. Übertragen auf einen e.V. bedeutet das, dass für Rechtsstreitigkeiten z.B. mit einem hauptamtlichen Vorstand nach § 26 BGB oder mit einem Geschäftsführer nach § 30 BGB die Zivilgerichte zuständig sind (vgl. § 5 Abs. ArbGG).

Das LAG hatte zu klären, ob ein Geschäftsführer eines Vereins doch eher als Arbeitnehmer anzusehen ist.

### 9.2 Kernaussage

- » Ein besonderer Vertreter nach § 30 BGB, der als Geschäftsführer des Vereins tätig ist, kann als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden.
- » Es kommt auf den Umfang der ihm übertragenen Geschäfte an.

### 9.3 Die Entscheidung

Im vorliegenden Fall war der Geschäftsführer mit 40 Std. beim Verein beschäftigt und hatte so keine Möglichkeit, andere Einkünfte zu erzielen. Anders als ein GmbH-Geschäftsführer hatte er aber keine umfassenden Aufgaben und Kompetenzen im Verein, sondern war beschränkt auf bestimmte Aufgaben, die ihm zugewiesen waren.

Das LAG stellte klar, dass es auf die konkreten Aufgaben und Zuständigkeiten und die Regelungen dazu im Anstellungsvertrag ankommt. Im konkreten Fall beschränkte dieser die gesetzliche Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers ganz erheblich, sodass das Gericht zu dem Ergebnis kam, dass dieser als arbeitnehmerähnlich anzusehen und damit der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet war.

### 10 Lohnsteuerpauschalierung bei Betriebsveranstaltungen, die nicht allen Angehörigen offensteht

Fundstelle: Bundesfinanzhof (BFH), Urteil v. 27.03.2024, Az.: VI R 5/22

#### 10.1 Worum geht es?

Ein alt bekanntes Problem sind Feiern und Betriebsveranstaltungen im Verein oder Verband, an denen Mitarbeiter, Ehrenamtler und externe Dritte, wie z.B. Familienangehörige, teilnehmen. Hier stellt sich regelmäßig die Frage der Besteuerung der Leistung des Arbeitgebers. Nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn er Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt.

#### 10.2 Kernaussage

- » Nach der Regelung in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) kann eine Betriebsveranstaltung auch dann vorliegen, wenn sie nicht allen Angehörigen eines Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht.
- » Das Tatbestandsmerkmal Betriebsveranstaltung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG entspricht der Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG.

#### 10.3 Die Entscheidung

##### a) Was ist eine Betriebsveranstaltung?

Betriebsveranstaltungen sind mit Wirkung ab 1.1.2015 Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Dies ergibt sich dem Wortlaut des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG.

Eine Veranstaltung, an der, wie im o.a. Fall des BFH einer Weihnachtsfeier, ausschließlich Beschäftigte des Betriebs und deren Begleitpersonen teilnehmen können, ist vom Wortsinn her eine solche Betriebsveranstaltung, auch wenn diese Veranstaltung nicht allen Angehörigen eines Betriebs offensteht.

##### b) Wann steht eine Betriebsveranstaltung den Angehörigen offen?

Das Offenstehen für alle Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils ist ausschließliche Tatbestandsvoraussetzung für die Gewährung des Freibetrags von 110 € und kann daher nicht als (ungeschriebenes) einschränkendes Kriterium des Betriebsveranstaltungsbegriffs im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG herangezogen werden.

Das Tatbestandsmerkmal der Betriebsveranstaltung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG ist entsprechend der Legaldefinition des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG auszulegen.

Denn Begriffe, die in verschiedenen Vorschriften desselben Gesetzes verwendet werden, sind grundsätzlich einheitlich auszulegen. Definiert der Gesetzgeber selbst einen Begriff, kommt eine Abweichung davon in einer anderen Vorschrift desselben Gesetzes nur in Betracht, wenn der Zweck der Regelung, ihr Zusammenhang mit anderen Vorschriften und/oder die Entstehungsgeschichte eindeutig erkennen lassen, dass der Begriff in dieser Vorschrift abweichend von der Legaldefinition zu verstehen sein soll.

#### 10.4 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Wenn ein Verein oder Verband eine Betriebsveranstaltung durchführt, an der auch die Arbeitnehmer des e.V. und deren Angehörige teilnehmen, sind die Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen Zuwendungen, die den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zuzurechnen sind.

Soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 Euro je Veranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Angehörigen offensteht.

## 11 Bemessung des Schadensersatzes für die Nichtbeschäftigung von Profisportlern

Fundstelle: Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 29.02.2024, Az.: 8 AZR 359/22

### 11.1 Worum geht es?

Im o.a. Fall des BAG geht es um einen Schadensersatzanspruch wegen der Nichtbeschäftigung des Klägers als Eishockeyspieler. Diese Fälle treten immer dann auf, wenn im bezahlten Sport Spieler – aus welchen Gründen auch immer – nicht beschäftigt werden und diese dagegen vorgehen.

### 11.2 Kernaussage

Die für den Bereich der Bühnenkünstler entwickelte Rechtsprechung zum pauschalierten Schadensersatz von bis zu sechs Monatsgagen pro Spielzeit bei einer Verletzung des Beschäftigungsanspruchs kann nicht auf den Profimannschaftssport übertragen werden.

### 11.3 Der Fall

Der Kläger war seit der Saison 2017/2018 bei der Beklagten als Eishockeyprofi in der DEL mit einer monatlichen Bruttovergütung von ca. 6.400 € beschäftigt.

Im Juni 2020 sprach der Verein gegenüber dem Spieler eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung aus. Gleichzeitig bot der Verein an, das Arbeitsverhältnis mit einer verringerten Vergütung fortzusetzen. Hintergrund waren die aufgrund der Corona-Pandemie verringerten Einnahmen der Vereine. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen an und erhob eine Änderungsschutzklage.

Die Kündigungsschutzklagen waren erfolgreich, jedoch wurde der Kläger zeitweilig daran gehindert, am Mannschaftstraining sowie am Spielbetrieb teilzunehmen. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, aufgrund der Weigerung des Vereins, ihn vertragsgemäß zu beschäftigen, habe er einen Anspruch auf Schadensersatz.

Durch die unterbliebene Beschäftigung sei ihm ein Schaden in seinem beruflichen Fortkommen entstanden.

Der Schaden sei nach den von der Rechtsprechung für Bühnenkünstler entwickelten Grundsätzen zu bemessen, die auf Profimannschaftssportler zu übertragen seien. Er habe als Eishockeyprofi seine beruflichen Fertigkeiten nicht im Mannschaftstraining weiterentwickeln und verbessern können. Dadurch habe sein Marktwert gelitten, denn ein Profimannschaftssportler bedürfe der ständigen Trainingspraxis.

Hintergrund der Suspendierung sei ausschließlich gewesen, dass er eine Entgeltkürzung infolge der Coronapandemie nicht akzeptiert habe. Nach den von der Rechtsprechung für Bühnenkünstler entwickelten Rechtsgrundsätzen sei sein Schaden pauschal mit sechs Bruttomonatsvergütungen zu bemessen.

Das ArbG gab der Schadensersatzklage teilweise statt, das LAG wies die vom Kläger geführte Berufung zurück. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

### 11.4 Die Entscheidung

#### a) Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages durch den Verein

Das BAG hat zunächst klargestellt, dass der Verein seine aus dem Arbeitsverhältnis obliegende Pflicht nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB verletzt hat, den klagenden Spieler entsprechend seinem Arbeitsvertrag zu beschäftigen.

#### b) Kein weitergehender Schadensersatzanspruch – Rechtsprechung zu den Bühnenkünstlern greift nicht durch

Der Spieler hat jedoch keinen Anspruch auf weiteren Schadensersatz gegen den Verein, da er schon nicht ausreichend dargelegt hat, dass ihm infolge der Verletzung der Beschäftigungspflicht ein Schaden gemäß §§ 249 ff. BGB entstanden ist.

Das BAG hat jedoch – entgegen den Vorinstanzen – klargestellt, dass für die Berechnung eines solchen Schadensersatzanspruchs nicht auf die Rechtsprechung des BAG zu den Bühnenkünstlern zurückgegriffen werden kann, wonach solche Ansprüche pauschaliert festgesetzt werden können.

### c) Worum geht es bei der Rechtsprechung zu den Bühnenkünstlern?

Die Rechtsprechung hat in jahrzehntelanger Praxis Maßstäbe für eine angemessene Schätzung nach § 287 ZPO entwickelt (vgl. BAG 18.3.1999 – 8 AZR 344/98).



#### Grundsatz

Für eine Spielzeit, während der der Künstler nicht beschäftigt wird, wird nach der Rechtsprechung des BAG ein Schadensbetrag von bis zu sechs Monatsgagen festgesetzt.

Diese auf die besondere Situation von Bühnenkünstlern zugeschnittene und gebilligte Rechtsprechung mit einer stark pauschalierenden Anwendung von § 287 ZPO kann nicht auf professionelle Mannschaftssportler übertragen werden.

Denn nach Auffassung des BAG bestehen in Bezug auf einen möglichen Schaden infolge pflichtwidrig unterbliebener Beschäftigung zwischen Bühnenkünstlern und Profimannschaftssportlern Unterschiede, die einer Übertragung der auf Bühnenkünstler zugeschnittenen Rechtsprechung entgegenstehen.

Für eine Schätzung des Schadens nach § 287 ZPO, der einem Profimannschaftssportler infolge seines Ausschlusses vom Mannschaftstraining entsteht, bedarf es greifbarer Anknüpfungstatsachen.

### d) Spieler hat keine konkreten Tatsachen für seinen Anspruch dargelegt

Der Kläger hat bislang weder greifbare Anknüpfungstatsachen, die eine Schätzung des Schadens nach § 287 ZPO ermöglichen, noch ausreichend Tatsachen vorgetragen, die seinen Anspruch begründen.

## 12 Wann ist eine Reitlehrerin im Verein sozialversicherungspflichtig?

Fundstelle: Hessisches Landessozialgericht (LSG), Urteil v. 02.05.2024, Az.: L 1 BA 22/23 (Revision nicht zugelassen)

### 12.1 Worum geht es?

Das Thema „Honorartrainer“ und „Scheinselbständigkeit“ ist ein Dauerbrenner in der Vereinspraxis. Sowohl Vereine, aber auch Übungsleiter und Trainer versuchen immer wieder, das Thema Beschäftigungsverhältnis bzw. Sozialversicherung zu umgehen, wobei die Motive hier unterschiedlich sind.

In der Regel bei Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) werden dann die Vereine als Arbeitgeber mit der harten Realität konfrontiert, was sodann zu erheblichen Nachforderungen führen kann, wie der Fall des LSG zeigt.

### 12.2 Kernaussage

Eine Reitlehrerin ist i.d.R. abhängig beschäftigt, wenn sie vereinseigene Pferde sowie die Reithalle unentgeltlich nutzen kann und kein unternehmerisches Risiko trägt.

### 12.3 Der Fall

Eine Reitlehrerin unterrichtete Mitglieder eines gemeinnützigen Reitvereins mit den vereinseigenen Schulpferden auf dem Vereinsgelände zwischen 12 und 20 Stunden wöchentlich. In den Jahren 2015 bis 2018 zahlte ihr der Verein pro Reitstunde 18 €.

Die Deutsche Rentenversicherung prüfte den Betrieb des Reitvereins. Sie stellte fest, dass die Reitlehrerin abhängig beschäftigt ist und forderte von dem Verein Rentenversicherungsbeiträge nach.

Der Reitverein wandte hiergegen ein, dass die Reitlehrerin selbständig tätig sei.

### 12.4 Die Entscheidung

Das LSG gab der DRV Recht: Die Beitragsnachforderung war rechtmäßig, da eine abhängige Beschäftigung vorlag.

#### a) Ausgangspunkt: vertragliche Grundlage – Muster-Vertrag des DOSB

Zwar kann ein nebenberuflicher Übungsleiter oder Trainer in Sportvereinen auch selbständig tätig sein, wie das Vertragsmuster „Freier-Mitarbeiter-Vertrag Übungsleiter Sport“ der Rentenversicherung belegt. Ein solcher Vertrag ist jedoch vorliegend zwischen dem Reitverein und der Reitlehrerin nicht geschlossen worden.

#### b) Welche Kriterien sprechen für eine abhängige Beschäftigung?

Im konkreten Einzelfall sprechen mehr Anhaltspunkte für das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung:

- » Die Reitlehrerin hat kein unternehmerisches Risiko getragen;
- » Sie hat dem Verein keine Rechnungen gestellt;
- » Sie hat ausschließlich die vereinseigenen Pferde einschließlich Sattel und Zaumzeug genutzt, wofür sie - wie auch für die Nutzung der Reithalle - kein Entgelt gezahlt hat;
- » Sie hat die Hallenzeiten mit dem Reitverein abgestimmt;
- » Der Reitverein hat die Stundenvergütung vorgegeben. Die Jahresvergütung von durchschnittlich über 6.500 € hat die steuerfreie Aufwandspauschale für Übungsleiter (bis 2020: 2.400 € jährlich) weit überschritten.
- » Schließlich hat der Reitverein auf seiner Homepage mit "unsere Reitlehrerin" geworben und selbst die Verträge über den Reitunterricht mit den Reitschülern geschlossen.

### 12.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Das Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen ist kein Kavaliersdelikt, sondern nach § 266 StGB bei Vorliegen von Vorsatz ein Straftatbestand. Bei Unklarheiten oder unterschiedlichen Rechtsauffassungen im Verein sollte sich ein Vorstand auf jeden Fall extern und nachweisbar beraten lassen, um persönliche Haftungsrisiken zu vermeiden.

Jedenfalls reicht auch die bloße Verwendung des Muster-Vertrags des DOSB nicht aus, wenn die tatsächlich gelebten Gegebenheiten und Umstände ein anderes Bild vermitteln.

## 13 BGH bestätigt: Kein Anspruch auf Löschung der Daten im (Vereins-)Register

Fundstelle: Bundesgerichtshof (BGH), Beschluss v. 23.01.2024, Az.: II ZB 7/23

### 13.1 Worum geht es?

Es geht um die Frage, ob ein Geschäftsführer einer GmbH einen datenschutzrechtlichen Anspruch auf Löschung seiner personenbezogenen Daten im Handelsregister hat (Art. 17 Abs. 1 DSGVO).

Über die Ausgangsentscheidungen des OLG Celle v. 24.02.2023 und des OLG Köln v. 03.05.2023 wurde im Rechtstelegramm Nr. 60 / April 2024 berichtet.

Hinweis: die Grundsatzentscheidung des BGH lässt sich ohne weiteres auf die Rechtslage im Vereinsrecht übertragen (vgl. § 79a BGB).

### 13.2 Kernaussage

- » Der Geschäftsführer einer GmbH hat keinen Anspruch auf Art. 17 Abs. 1 DSGVO auf Löschung seines Geburtsdatums und seines Wohnorts im Handelsregister.
- » Der Wohnort des Geschäftsführers einer GmbH ist zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden (Anm.: gilt auch für den Vorstand nach § 26 BGB im Vereinsregister).
- » Ein Widerspruchsrecht gem. Art. 21 Abs. 1 DSGVO besteht nicht, wenn die Datenverarbeitung nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. c DSGVO zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung des Verantwortlichen (= GmbH oder e.V.) erfolgt.
- » Das gilt auch dann, wenn die Verarbeitung zugleich nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. e DSGVO erlaubt wäre.
- » Auch ein Anspruch aus Art. 18 Abs. 1 Buchst. d DSGVO auf Einschränkung der Verarbeitung der Daten besteht in diesem Fall nicht.

## 14 Datenschutzverstoß durch unverschlüsselte E-Mail – Klage auf Schadensersatz abgewiesen

Fundstelle: Arbeitsgericht Suhl: Urteil vom 20.12.2023 Az.: 6 Ca 704/23

[Website-Check Redaktion: BLOG vom 06.06.24](#)

(Die [Website-Check GmbH](#) ist Kooperationspartner der Führungs-Akademie)

### 14.1 Worum geht es?

Das Urteil des Arbeitsgericht Suhl gibt Aufschluss über die rechtlichen Konsequenzen bei einem Datenschutzverstoß durch unverschlüsselte E-Mails. Ein Arbeitnehmer hatte vom Arbeitgeber eine Datenschutzauskunft per E-Mail angefordert, die jedoch unverschlüsselt übermittelt wurde.

Gemäß Art. 15 DSGVO hat der Arbeitnehmer das Recht auf schriftliche Auskunft über seine gespeicherten Daten. Im vorliegenden Fall entschied das Arbeitsgericht Suhl, dass die unverschlüsselte Übermittlung dieser Auskunft gegen die Sicherheitsanforderungen der DSGVO verstößt. Trotzdem wurde die Klage auf Schadensersatz abgewiesen.

Der Arbeitnehmer forderte einen Schadensersatz in Höhe von mindestens 10.000 Euro, da seiner Meinung nach durch die Datenschutzverstöße ein immaterieller Schaden entstanden sei. Das Gericht argumentierte jedoch, dass der Kläger den konkreten immateriellen Schaden nicht ausreichend dargelegt habe.

### 14.2 Die Entscheidung des Gerichts

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts stützt sich auf eine Leitlinie des Europäischen Gerichtshofs, wonach für einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO ein konkreter Schaden und ein Kausalzusammenhang erforderlich sind. Das Arbeitsgericht betonte, dass ein abstrakter Kontrollverlust allein keinen konkreten immateriellen Schaden darstellt.

### 14.3 Fazit

Obwohl die Hauptforderung des Arbeitnehmers abgewiesen wurde, unterstreicht das Urteil die Bedeutung sicherer Datenübertragung. Arbeitgeber sollten im Umgang mit personenbezogenen Daten besondere Vorsicht walten lassen, auch wenn die DSGVO die Verschlüsselung von E-Mails nicht ausdrücklich vorschreibt. Unverschlüsselte E-Mails bergen das Risiko unbefugter Zugriffe und sind nicht DSGVO-konform.

## 15 Haftung eines Trainers für Schäden einer Schülerin nach Schlag im Wettkampftraining

Fundstelle: Landgericht München II (LG), Urteil v. 30.04.2024, Az.: 14 O 244/20

### 15.1 Worum geht es?

In diesem Fall geht es um eine Verletzung einer Sportlerin im Taekwondo-Training und die Frage, ob und inwieweit der Trainer haftungsrechtlich dafür verantwortlich ist. Die Klage wurde abgewiesen.

### 15.2 Kernaussage

Ein Trainer haftet allein bei einem regelwidrigen oder fehlerhaft ausgeführten Schlag, der bewiesen werden muss.

### 15.3 Der Fall

Am Ende des Taekwondo-Trainings traten der Lehrer (3. Dan) und seine zwanzig Kilogramm leichtere Schülerin (5. Kup) in Wettkampfhaltung im Sparring gegeneinander an.

Der Lehrer führte sein Bein mit einem sog. "dolyo-chagi" zum Kopf der Schülerin, wo er sie mit seinem Fußspann traf.

Die Klägerin setzte sich daraufhin mit Schmerzen. Bei der Sportlerin wurde später als Verletzungen eine Partialruptur im linksseitigen Bandanteil eines Halswirbels sowie eine Zerrungsverletzung festgestellt.

Der Trainer bestritt diese Verletzungen nicht, bezweifelte jedoch einen - für die Haftung erforderlichen - ursächlichen Zusammenhang mit seinem Schlag, weil es danach zu weiteren Stürzen der Klägerin (u. a. mit dem Fahrrad) gekommen war.

### 15.4 Die Entscheidung

In dem von dem Trainer ausgeführten "dolyo-chagi" (mit Kontakt zum Kopf der Schülerin) liegt zwar eine Körperverletzung, für die der Trainer jedoch nicht haftet.

#### a) Klägerin muss Kausalität beweisen

Zum einen konnte die Klägerin nicht beweisen, dass ihre Verletzung auf dem Schlag beruht.

Denn nur ein "massiver Schlag" wäre laut Gerichtsgutachter geeignet gewesen, die Partialruptur herbeizuführen - anders formuliert: weil die Klägerin nach dem Schlag nicht bewusstlos war und auch nicht intensivmedizinisch betreut werden musste, kann der Schlag nicht so massiv gewesen sein, um die Verletzungen herbeizuführen.

#### b) Haftung nur bei regelwidrig oder fehlerhaft ausgeführtem Schlag

Zum anderen haftet der Trainer nach der Rechtsprechung allein bei einem regelwidrigen oder fehlerhaft ausgeführten Schlag, der sich jedoch nicht feststellen ließ.

Der im Training geltende Ehrenkodex, der eine gegenseitige Rücksichtnahme gebietet, verbietet nicht grundsätzlich ein Sparring zwischen größeren, stärkeren und erfahrenen Trainern und ihren Schüler/innen mit einem dem Training entsprechenden Ausbildungsstand. Auch ein leicht kontrollierter Kontakt ist erlaubt. Trainer und Schülerin trugen eine Schutzkleidung. Es gab auch sonst keine Anhaltspunkte dafür, dass der Schlag von ihr nicht hätte abgewehrt werden können.







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