

Rechtstelegramm

für die Vereins- und Verbandsarbeit



Ausgabe 65 / Februar 2025

**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

26. Februar 2025

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 33 €**. Der Preis für Nicht-Mitglieder beträgt 78 €. Beide Preise jew. plus MwSt.

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.



15 Jahre Rechtstelegramm für die Vereins- und Verbandsarbeit

Liebe Leserinnen und Leser!

Im Sommer 2010 startete die Führungs-Akademie mit einer ersten kostenfreien Ausgabe des Rechtstelegramms das 'Abenteuer' einer regelmäßigen Publikation, die sich ausschließlich mit Fragen des Vereinsrechts beschäftigen sollte.



Erste Ansprechpartner waren zunächst die Spitzenverbände und Landessportbünde. Sehr schnell wurde allerdings klar, dass es sinnvoll sein würde, die Zielgruppe weiter zu fassen, um auch die Verantwortlichen in den Vereinen praxisnah unterstützen zu können.

Das Rechtstelegramm sollte kein reines ‚Fachmagazin‘ werden, das sich ausschließlich an Satzungsexperten und -expertinnen richten würde, sondern eine praxisorientierte Unterstützung und Entscheidungshilfe auch für Vorstände und Geschäftsführer:innen.

Ziel war es, die Beiträge inhaltlich so aufzubereiten, dass immer auch erkennbar werden sollte, ob es Handlungsbedarf im eigenen Verein / Verband gibt und worauf bei der Umsetzung (besonders) zu achten ist.

Im Fokus standen neue Gesetze, Gesetzesänderungen und Verwaltungsanweisungen – später ergänzt um den Bereich Gerichtsurteile.

Aus einer Idee mit ungewisser Zukunft ist inzwischen ein fester Bestandteil des Fortbildungsangebots der Führungs-Akademie geworden, das sich zu einer etablierten Informationsquelle im organisierten Sport entwickelt hat.

Von Anfang an dabei, gleichzeitig Mitinitiator des Rechtstelegramms, engagierter Rechercheur und vor allem derjenige, der die Texte praxisorientiert aufbereitet, ist Stefan Wagner. Mit seiner Expertise, seinem Gespür für das, was aus der Vielzahl an gesetzlichen Vorgaben für den Sport und für die ‚Arbeit vor Ort‘ (und damit für das Rechtstelegramm) wichtig ist, und mit seinen klaren Formulierungen hat er dem Rechtstelegramm ein lesenswertes Profil gegeben und wesentlich zu seinem Erfolg beigetragen.

Doch entscheidend sind Sie, liebe Leser:innen!

Viele von Ihnen begleiten das Rechtstelegramm seit Jahren, nutzen es in ihrer Arbeit und geben es weiter.

Danke für Ihr Vertrauen, Ihre Anregungen und Ihr Feedback!

Auch wir freuen uns, das "Rechtstelegramm" weiter zu unterstützen und in die Tradition der Akademie-Direktor*innen zu treten, die es als wichtigen Bestandteil unseres Angebots gefördert haben.

Auf weitere erfolgreiche 15 Jahre mit spannenden und hilfreichen Ausgaben!

Wigbert Walter und Christina Fries
Direktion

ALLGEMEINES ZIVILRECHT

- 1 Bürokratieabbau im Verein: Wann gelten welche (gesetzlichen) Formvorschriften? 6

ÖFFENTLICHES RECHT

- 2 Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen Polizeikosten bei Hochrisikospielen . .11

ARBEITSRECHT

- 3 Führt eine Kompetenzüberschreitung des Geschäftsführers zur Kündigung?... 12

VERBANDS- UND SPORTRECHT

- 4 Bundesgerichtshof zum Schadensersatzanspruch eines Fußballvereins nach Zwangsabstieg 13
- 5 Football Cooperative St. Pauli - die erste deutsche Fußballgenossenschaft. 15

VEREINSRECHT UND SATZUNG

- 6 Anforderungen an die Einladung einer hybriden Mitgliederversammlung 16

PERSONAL DES VEREIN - VERGÜTUNGEN IM VEREIN

- 7 Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen 17
- 8 Handballtrainer: Unwirksamkeit einer sog. "Ligaklausel" 18
- 9 Zulässige Modalitäten des Arbeitsvertrages eines Trainers im Profifußball. 19

HAFTUNGSRECHT

- 10 Gewaltexzess eines Ordners kann nicht automatisch dem Veranstalter zugerechnet werden 21
- 11 Behandlungskosten für ein Pferd: Wer haftet, wenn der Huf schmerzt? 23

VERSICHERUNGSRECHT / Sozialversicherung

- 12 Bundestag korrigiert Herrenberg-Urteil des BSG durch Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten – Änderung des SGB IV..... 24

VERSICHERUNGSRECHT / Unfallversicherung

- 13 Verletzung eines 15-jährigen Fußballers kann ein versicherter Arbeitsunfall sein 26

DATENSCHUTZ

- 14 BAG: Kein Schaden bei mangelhafter Auskunft..... 28
- 15 Stand der EuGH – und BGH-Rechtsprechung zum „Recht auf Vergessenwerden“ . 30

KOMMENDE RECHTS-WEBINARE

- Was kann oder sollte in jeder Satzung zum Datenschutz geregelt werden? 32
- Steuern und Vereinsrechtpraxis kompakt 2025 (2):
Beschlussfassung - Abstimmungen - Wahlen im Vereinsrecht 33

1 Bürokratieabbau im Verein: Wann gelten welche (gesetzlichen) Formvorschriften?

Stefan Wagner

1.1 Worum geht es?

Mit dem 4. Bürokratieabbaugesetz 2024 hat der Gesetzgeber einen weiteren (zaghaften) Versuch unternommen, das Vereinsrecht digitaler auszugestalten. Der große Wurf ist dabei allerdings nicht gelungen, sodass für den Vereinsvorstand die Herausforderung besteht, die einzelnen Formvorschriften im Überblick zu behalten und die unterschiedlichen Vorgaben richtig anzuwenden. Denn: eine Verletzung von Formvorschriften kann z.B. zur Unwirksamkeit von Beschlüssen führen.

Ferner besteht in der Praxis die Herausforderung, die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen zu kennen, um dann die eigene Satzung moderner und praxisgerechter auszugestalten.

Im Folgenden sollen die aktuellen gesetzlichen Regelungen und deren Anwendungsbereich erläutert werden.

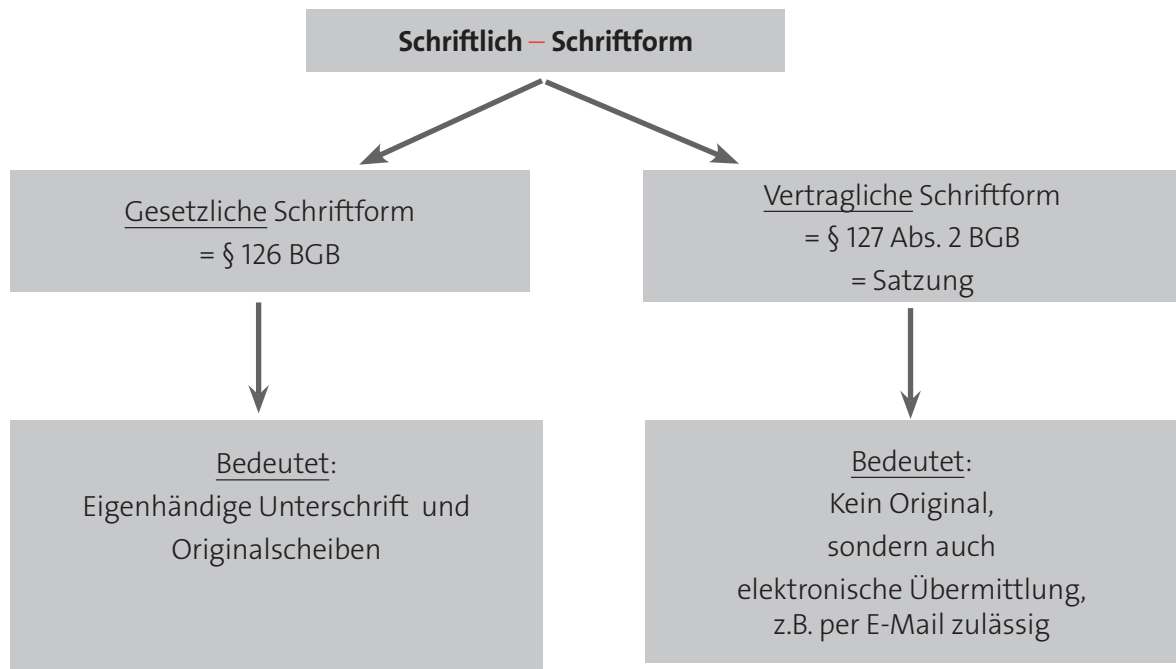
1.2 Vergleich der gesetzlichen Formvorschriften

In der nachfolgenden Übersicht werden die verschiedenen gesetzlichen Begriffe und Formvorschriften erläutert:

Begriff	Grundlage	Erläuterung	Beispiel
Schriftlich - in Schriftform	§ 126 BGB	Eigenhändige Unterschrift auf Originalschreiben	<u>§ 37 BGB</u> : Antrag im Rahmen eines Minderheitenbegehrens zur Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung
Elektronische Form	§ 126a BGB	Ersetzt die gesetzliche Schriftform. Erforderlich ist dann, dass das Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden muss	Hat aufgrund des erheblichen technischen Aufwandes im Vereinsbereich kaum eine Bedeutung
Textform	§ 126b BGB	Erklärung muss in einer lesbaren Form abgegeben werden, die den Namen des Erklärenden enthalten muss. Sie muss auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden und dauerhaft gespeichert werden können.	<u>§ 32 Abs. 3</u> (Umlaufbeschluss) und <u>§ 33 Abs. 1 S. 2</u> (Zweckänderung) BGB: Zulässig wäre hier die Erklärung per E-Mail, Computer Fax, SMS, Textnachricht in WhatsApp
Vereinbarte (vertragliche) Form	§ 127 BGB	► Gilt bei allen <u>Rechtsgeschäften und in Satzungen</u> ► „schriftlich“ ist hier gleichzusetzen mit der telekommunikativen Übermittlung der Erklärung	Beispiel: die Mitglieder werden „schriftlich“ zur Mitgliederversammlung eingeladen = Hier wäre die Einladung per E-Mail zulässig
Öffentliche Beglaubigung	§ 129 BGB	Erklärung wird schriftlich abgefasst und die Unterschrift des Erklärenden wird von einem Notar beglaubigt	Anmeldungen zum Vereinsregister (§ 77 BGB)
Notarielle Beurkundung	§ 128 BGB	Das vollständige Dokument wird vom Notar beurkundet und beglaubigt	Verträge in Grundstücksangelegenheiten (§ 311b BGB)

1.3 Schriftlich ist nicht gleich schriftlich

In der Praxis tauchen immer wieder Missverständnisse auf, wenn es um den Begriff „schriftlich“ oder „Schriftform“ und dessen Interpretation geht. Dabei müssen zwei Anwendungsfälle unterschieden werden:



Problematisch sind in diesem Zusammenhang allerdings Formulierungen in der Satzung, die eindeutig auf die Schriftform im gesetzlichen Sinne schließen lassen, wie zum Beispiel:

- » „Zur Jahreshauptversammlung wird schriftlich mit einer Frist von 4 Wochen (Poststempel) eingeladen“
- » „Die Einberufung erfolgt per Brief“
- » „Die Einladung erfolgt per Postversandt“
- » „Die schriftliche Einladung zur Mitgliederversammlung gilt drei Tage nach Versand per Post als zugegangen“.

Merke

Wenn der Vorstand nicht sicher ist, ob eine Einladung per E-Mail zulässig ist, sollte stets per Brief eingeladen werden oder rechtlicher Rat eingeholt werden

1.4 Übersicht über die gesetzlichen Vorschriften im BGB-Vereinsrecht

Gesetzliche Regelung	Welche Form?	Gestaltungsspielraum in der Satzung?
§ 32 Abs. 3 BGB ► Umlaufverfahren	Textform	Nach § 40 S. 1 BGB disponibel, d. h. die Satzung kann eine abweichende oder konkretisierende Regelung vornehmen.
§ 33 Abs. 1 Satz 2 BGB ► Zweckänderung	Textform	Nach § 40 S. 1 BGB disponibel d. h. die Satzung kann eine abweichende oder konkretisierende Regelung vornehmen
§ 37 Abs. 1 BGB ► Antrag Minderheitenbegehren	Schriftform	hM: einziger Fall im BGB-Vereinsrecht, der noch <u>zwingend</u> die <u>gesetzliche Schriftform</u> vorsieht a.A.: OLG Frankfurt, vgl. unten im Kasten
§ 58 Nr. 4 BGB ► Einberufung der Mitgliederversammlung	Keine gesetzliche Vorgabe für die Form der Einberufung	Verein kann die Form der Einberufung in der Satzung frei gestalten
§ 2 Nachweisgesetz ► Arbeitsverträge	Textform	Niederschrift des Arbeitsvertrages
§ 14 Abs. 4 TzBfG ► befristete Arbeitsverträge	Schriftform	Die Befristungsabrede in einem Arbeitsvertrag bedarf der gesetzlichen Schriftform
§ 623 BGB ► Kündigung von Arbeitsverträgen	Schriftform	Die elektronische Übermittlung einer Kündigung zum Beispiel per E-Mail ist nach dem Gesetz ausdrücklich ausgeschlossen

Merke



Die Regelung in § 37 Abs. 1 BGB zum Antrag eines Minderheitenbegehrens ist inzwischen der letzte Fall im Vereinsrecht, der die strenge gesetzliche Schriftform vorsieht. Diese Regelung ist nach § 40 S. 1 BGB nicht disponibel, sodass eine Satzung davon nicht abweichen kann.

Die Rechtsprechung sieht dies jedoch anders, da eine Antragsmöglichkeit in Textform es den Mitgliedern leichter macht, ein Minderheitenbegehren durchzusetzen als die gesetzliche Schriftform.

So hält das OLG Frankfurt eine entsprechende Satzungsregelung für möglich (Urteil v. 24.03.2011, Az.: 20 W 147/11. Diese Entscheidung wird aber von der überwiegenden Auffassung in der Fachliteratur nicht aufgegriffen.

Merke: Die Anwendung der Auffassung des OLG Frankfurt wird für die Praxis nicht empfohlen, sodass man sich an der gesetzlichen Schriftform orientieren sollte.

1.5 Anwendungsbeispiele aus der Praxis

Thema	Gesetzliche Regelung	Welche Form?	Regelungsmöglichkeit
Aufnahmeantrag	§ 58 Nr. 1 BGB	Keine Regelung im Gesetz	▸ Schriftliches Formular mit eigenhändiger Unterschrift? ▸ Aufnahmeantrag in Textform? ▸ Aufnahmeantrag online auf der Homepage des Vereins?
Bestätigung der Vereinsmitgliedschaft	§ 58 Nr. 1 BGB	Keine Regelung im Gesetz	▸ Entscheidung des Vorstands wird per Brief mitgeteilt ▸ Information des Mitglieds in Textform
Aufnahmeantrag abgelehnt - Einspruch	§ 58 Nr. 1 BGB	Keine Regelung im Gesetz	▸ Der Einspruch muss per Brief beim Verein eingelegt werden? ▸ Einspruch per Brief? ▸ Einspruch in Textform?
Kündigung der Vereinsmitgliedschaft - Austrittserklärung	§ 58 Nr. 1 BGB	Keine Regelung im Gesetz	▸ Kündigung per Brief mit eigenhändiger Unterschrift? ▸ Kündigung in Textform?
Ausschluss aus dem Verein - Einspruch des Mitglieds	§ 58 Nr. 1 BGB	Keine Regelung im Gesetz	Mitteilung der Ausschlussentscheidung des Vorstands ▸ per eingeschriebenem Brief? <u>oder</u> ▸ Mitteilung in Textform?
Ausschluss aus dem Verein	§ 58 Nr. 1 BGB	Keine Regelung im Gesetz	Muss der Einspruch ▸ schriftlich per Brief mitgeteilt werden <u>oder</u> ▸ in Textform?
Antrag auf Beitragsermäßigung des Mitglieds	keine	Keine Regelung im Gesetz	▸ Muss der Antrag des Mitglieds per Brief unter Beifügung von Unterlagen eingereicht werden <u>oder</u> ▸ Einreichung des Antrags in Textform, zum Beispiel per E-Mail an den Verein
Einberufung von Sitzungen	keine	Keine Regelung im Gesetz	Die Einberufung der Sitzungen erfolgt ▸ per Brief an die letzte bekanntgegebene Postanschrift <u>oder</u> ▸ in Textform an die zuletzt von Mitglied bekannt gegebene E-Mail-Adresse
Anträge zur Ergänzung der Tagesordnung	keine	Keine Regelung im Gesetz	▸ Die Mitglieder müssen ihre Anträge per Brief mit Begründung an den Vorstand richten <u>oder</u> ▸ der Antrag kann in Textform beim Vorstand eingereicht werden
Protokolle der Gremiensitzungen	§ 58 Nr. 4 BGB	Keine Regelung im Gesetz	▸ Wer <u>erstellt</u> das Protokoll? ▸ Wer <u>erhält</u> das Protokoll? ▸ Einsichtsrecht?

1.6 Satzungstipp: Generalklausel verwenden

Das Vereinsrecht ist bei den organisatorischen Belangen des Vereins weitgehend disponieren, sodass die Satzungsregelungen Vorrang haben. Bei der Ausgestaltung der Satzung sollte man dies gezielt einsetzen, wozu im Einzelfall jedoch immer eine Abwägung erforderlich ist.

Hilfreich könnte daher eine Generalklausel wie im nachfolgenden Beispiel sein

Beispiel

- 
- » Sofern nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, können sämtliche Erklärungen der Mitglieder gegenüber dem Verein und sämtliche Erklärungen des Vereins gegenüber seinen Mitgliedern in Textform erfolgen.
 - » Maßgeblich ist die letzte vom Mitglied dem Verein mitgeteilte E-Mail-Adresse. Sofern sich diese ändert, ist das Mitglied verpflichtet dies dem Verein mitzuteilen.

2 Erfolglose Verfassungsbeschwerde gegen Polizeikosten bei Hochrisikospiele

Fundstelle: Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Urteil v. 14.01.2025, Az.: 1 BvR 548/22

2.1 Worum geht es?

Das BVerfG hat mit seinem o.a. Urteil entschieden, dass die Erhebung einer Gebühr für den polizeilichen Mehraufwand bei „Hochrisikospiele“ der Fußball-Bundesliga in der Freien Hansestadt Bremen mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Die Verfassungsbeschwerde der DFL Deutsche Fußball Liga GmbH blieb daher erfolglos.

Nach dem im November 2014 in Kraft getretenen § 4 Abs. 4 des Bremischen Gebühren- und Beitragsgesetzes (BremGebBeitrG) wird bei Veranstalterinnen und Veranstaltern für den polizeilichen Mehraufwand bei gewinnorientierten, erfahrungsgemäß gewaltgeneigten Großveranstaltungen mit mehr als 5.000 Personen eine Gebühr erhoben, welche nach dem Mehraufwand zu berechnen ist, der aufgrund der Bereitstellung zusätzlicher Polizeikräfte entsteht.

2.2 Die Entscheidung

Diese Regelung in Bremen greift in die durch Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) geschützte Berufsfreiheit der Veranstalterinnen und Veranstalter zwar ein. Der Eingriff ist aber verfassungsrechtlich gerechtfertigt, da die Norm formell und materiell verfassungsgemäß ist. Die Norm genügt als Berufsausübungsregelung insbesondere den Anforderungen der Verhältnismäßigkeit. Die Regelung ist auch mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, so das BVerG.

3 Führt eine Kompetenzüberschreitung des Geschäftsführers zur Kündigung?

Fundstelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG), Urteil v. 24.09. 2024, Az.: 10 SLa 76/24

3.1 Worum geht es?

Immer wieder gibt es Streit in der Praxis, wenn die Aufgaben und Kompetenzen des Geschäftsführers des Vereins nicht oder unklar geregelt sind. Dies hängt vor allem auch mit der rechtlichen Stellung des Geschäftsführers im Verein zusammen.

So kann der Geschäftsführer

- » im Rahmen eines Anstellungsvertrages als Beschäftigter für den Verein tätig sein
- » oder besonderer Vertreter nach § 30 BGB mit Organfunktion sein.

Unabhängig von der rechtlichen Stellung des Geschäftsführers kann es zu Kompetenzüberschreitungen kommen, die rechtliche Konsequenzen auslösen können.

3.2 Kernaussage

Kompetenzüberschreitungen eines Geschäftsführers, die gegen die Regelungen in seinem Anstellungsvertrag verstoßen, aber vom Vorstand des Vereins jahrelang billigend in Kauf genommen worden sind, rechtfertigen im Einzelfall keine fristlose Kündigung.

3.3 Der Fall

Im konkreten Fall hatte der Geschäftsführer einen Vertrag abgeschlossen, der den Verein 200.000 Euro kostete. Der Vorstand war darüber nicht informiert. Darauf kündigte der Verein den Geschäftsführer fristlos, hilfsweise ordentlich. Dagegen klagte der Geschäftsführer.

3.4 Die Entscheidung

Zwischen dem Verein und dem Geschäftsführer bestand ein Anstellungsvertrag, der eine Regelung über die Aufgaben und Kompetenzen des Geschäftsführers enthielt. Das Problem im vorliegenden Fall bestand darin, dass über Jahre hinweg diese Regelung abweichend praktiziert wurde.

Das LAG kam zu dem Ergebnis, dass wenn zwischen dem Verein und dem Geschäftsführer - ohne Beanstandung durch den Vorstand - der Geschäftsführer Entscheidungen abweichend vom Anstellungsvertrag getroffen hat, ein durch den Geschäftsführer vermeintlich ungünstiger Vertrag zulasten des Vereins diesem nicht entgegengehalten werden kann.

Im konkreten Fall hatte nämlich der Vorstand das Gesamtprojekt einschließlich des finanziellen Rahmens befürwortet und initiiert. Der Geschäftsführer setzte dieses Projekt dann um und schloss in diesem Zusammenhang den gegenständlichen Beratervertrag.

Das LAG stellte klar, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB in diesem konkreten Fall nicht vorlagen und das Verhalten und Vorgehen dem Geschäftsführer zumindest nicht ohne „Vorwarnung“ entgegengehalten werden kann.

Ferner stellte das Gericht fest, dass sich der Vorstand sein eigenes Verhalten entgegenhalten lassen muss und der Geschäftsführer zumindest hätte abgemahnt werden müssen. Das LAG gab daher der Klage des Geschäftsführers und damit seinem Anspruch auf Weiterbeschäftigung statt.

4 Bundesgerichtshof zum Schadensersatzanspruch eines Fußballvereins nach Zwangsabstieg

Fundstelle: Bundesgerichtshof (BGH), Beschluss v. 10.12.2024, Az.: II ZR 39/24

4.1 Worum geht es?

Der Ende der Spielzeit 2013/2014 aus der Regionalliga Nord unrechtmäßig zwangsabgestiegene SV Wilhelmshaven erhält keinen Schadenersatz. Nachdem der BGH 2020 entschieden hatte, dass der Zwangsabstieg unrechtmäßig vom regionalen Fußballverband angeordnet worden war, verlangte der Sportverein einen Schadenersatz von 750.000 Euro.

Der BGH hat die gegen den Beschluss des Hanseatischen Oberlandesgerichts in Bremen vom 13. März 2024 (Az.: 2 U 42/23) vom Verein eingelegte Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision zurückgewiesen.

4.2 Kernaussage

Ein Verein hat nur dann einen Anspruch auf Schadensersatz wegen eines zu Unrecht erfolgten Zwangsabstiegs, wenn der Verein seinen Schaden darlegen und begründen kann. Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Verein aufgrund seiner sportlichen Leistungen sowieso abgestiegen wäre.

4.3 Der Fall

Der SV Wilhelmshafen nahm den beklagten regionalen Fußballverband wegen eines zu Unrecht angeordneten Zwangsabstiegs seiner 1. Fußballmannschaft (Herren) aus der Regionalliga Nord zum Ende der Spielzeit 2013/2014 auf Ersatz von Vermögensschäden in Anspruch.

Im Dezember 2013 beschloss das Präsidium des Beklagten in Umsetzung einer entsprechenden, über den DFB weitergegebenen Aufforderung der FIFA Disziplinarkommission den Zwangsabstieg der 1. Herrenmannschaft des SV nach der Saison 2013/2014 als Sanktion dafür, dass der SV eine von der FIFA Dispute Resolution Chamber im Dezember 2008 nach dem FIFA Entschädigungsreglement festgesetzte Ausbildungsentschädigung für einen übernommenen Spieler nicht gezahlt hatte.

Diesen Zwangsabstiegsbeschluss hat der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 20. September 2016 mangels satzungsmäßiger Grundlage für die Anordnung einer solchen Sanktion für nichtig erklärt (Az.: II ZR 25/15).

Die anschließend erhobene Klage des SV auf Schadensersatz wegen des unrechtmäßig angeordneten Zwangsabstiegs in Form der Wiederzulassung seiner 1. Herrenmannschaft zum Spielbetrieb der Regionalliga Nord zur nächsten Spielzeit (sogenannte Naturalrestitution) hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Die dagegen eingelegte Revision des SV hat der BGH mit Beschluss vom 24. April 2020 gemäß § 552 a ZPO zurückgewiesen (Az.: II ZR 417/18).

Mit der vorliegenden Teilklage hat der SV nun Schadensersatz in Geld wegen des zu Unrecht angeordneten Zwangsabstiegs in Höhe von 750.000 € geltend gemacht.

4.4 Bisheriger Prozessverlauf

Das Landgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Oberlandesgericht hat die Berufung des Klägers durch Beschluss gemäß § 522 Abs. 2 ZPO mit der Begründung zurückgewiesen, der Kläger habe den ihm obliegenden Nachweis nicht zu führen vermocht, dass der rechtswidrige Zwangsabstiegsbeschluss die von ihm geltend gemachten Vermögensschäden verursacht habe, da seine Herrenmannschaft am Ende der Saison auf dem 16. Tabellenplatz gestanden habe, mithin auch aus sportlichen Gründen abgestiegen wäre, und ein Leistungsabfall der Mannschaft nach Bekanntgabe des Abstiegsbeschlusses im Laufe der Spielzeit 2013/2014 nicht erkennbar sei.

Das OLG hat die Revision nicht zugelassen. Dagegen wendet sich der SV mit der Nichtzulassungsbeschwerde.

4.5 Die Entscheidung

Der BGH hat die Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen, weil die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung des Revisionsgerichts erfordern (§ 543 Abs. 2 Satz 1 ZPO), sodass es bei der Entscheidung des PÖG bleibt.

5 Football Cooperative St. Pauli - die erste deutsche Fußballgenossenschaft

Fundstelle: <https://genossenschaften.de/de/football-cooperative-st-pauli/>

5.1 Worum geht es?

Es ist eines der großen Streitthemen im Fußball: Welche Rolle und welchen Einfluss dürfen Investoren auf den Fußballverein und den Sport insgesamt haben?

Mit der 50+1-Regel des DFB und DFL soll sichergestellt werden, dass trotz externer Investoren die Vereine die Entscheidungshoheit behalten. Die Regel wird angesichts möglicher „Schlupflöcher“ in Form von Ausnahmeregelungen unter Fußballfans aber heiß diskutiert – und in den Vereinen selbst: so auch beim Hamburger Zweitligisten FC St. Pauli.

Mit der Gründung der Football Cooperative St. Pauli liefert der Verein im September 2024 einen Gegenentwurf zu Großinvestoren und dem Ausverkauf des Fußballs.

5.2 Viele kleine Investoren statt Groß-Investor

Der FC St. Pauli hat als erster Profi-Fußballverein in Deutschland eine Genossenschaft gegründet. Die genossenschaftliche Rechtsform hat die Gründer der Football Cooperative St. Pauli deswegen so angesprochen, weil sie bereits sehr ähnlich gestrickt ist, wie der Verein selbst: Die Mitglieder sind partizipativ beteiligt und es gilt auch hier die demokratische Grundregel, dass jedes Mitglied nur eine Stimme hat.

„Die Football Cooperative St. Pauli von 2024 eG ist basisorientiert, demokratisch, nachhaltig und krisenfest“, erklärt der Verein auf seiner Website.

In der Generalversammlung kann jedes Mitglied seine Mitspracherechte ausüben und insbesondere mitbestimmen, was mit den erwirtschafteten Überschüssen der Genossenschaft passieren soll. Zudem kann man die Aufsichtsratsmitglieder, die selbst Genossenschaftsmitglied sind, wählen und dadurch die Geschäftsführung aus den eigenen Reihen kontrollieren.

5.3 Fans entscheiden über die Zukunft ihres Vereins

„Was wir nicht wollen, sind anonyme Geldgeber, die unsere DNA als mitgliedergeführter Verein verändern könnten. Im Gegenteil: Wir wollen uns finanziell unabhängig machen von Großinvestoren, Banken & Co“, ist auf der Website zu lesen.

Vor allem Fans sollen daher Mitglieder werden und in die Football Cooperative St. Pauli investieren. Der Aufbau des Eigenkapitals der Genossenschaft schafft Transparenz, denn das spätere „Investorenkapital“ steht direkt im Zusammenhang mit dem Beitritt eines neuen Mitglieds. Das macht den Verein unabhängig von externen Geldgebern, die ihre eigenen Interessen verfolgen. Mit dem eingenommenen Geld sollen keine Spielertransfers getätigt werden. Stattdessen will die Fußballgenossenschaft zunächst die Mehrheit am Millerntor-Stadion erwerben:

„Das erste Projekt ist unsere Heimat: Die Genossenschaft erwirbt die Mehrheit am Millerntorstadion. Das vermietet sie dann für einen fairen Preis an den Verein und realisiert den Betrieb und die Instandhaltung des Stadions. Langfristig soll sich das so rechnen, dass Genossen der Football Cooperative St. Pauli von 2024 eG die Chance auf eine jährliche Ausschüttung haben [...]“

Die Fans so stark einzubeziehen, zahlt sich aus. Der Start von Deutschlands erster Fußballgenossenschaft verlief erfolgreich: Im Januar 2025 sind es bereits mehr als 14.500 Mitglieder, die Anteile im Gesamtwert von mehr als 18 Millionen Euro gezeichnet haben.

6 Anforderungen an die Einladung einer hybriden Mitgliederversammlung

Fundstelle: Amtsgericht Spandau (AG), Urteil v. 27.06.2024, Az.: 3 C 78/24

6.1 Worum geht es?

Mit Wirkung zum 21.03.2023 hat der Gesetzgeber durch die Neufassung des § 32 Abs. 2 BGB die Möglichkeit der Durchführung einer hybriden Mitgliederversammlung im Vereinsrecht geschaffen.

Danach kann das Einberufungsorgan vorsehen, dass die Mitglieder auch ohne Anwesenheit am Versammlungsort im Wege der elektronischen Kommunikation an der Versammlung teilnehmen und ihre Mitgliederrechte ausüben können. Dies ist auch dann möglich, wenn die Satzung dazu keine Regelung enthält.

Das Einberufungsorgan muss dabei beachten, dass bei der Einberufung einer solchen Versammlung den Mitgliedern mitgeteilt werden muss, wie diese ihre Rechte im Wege der elektronischen Kommunikation ausüben können, ohne dass das Gesetz die Frage des „wie“ näher regelt.

Das AG musste sich in seinem Urteil - soweit ersichtlich - als erstes Gericht mit der Frage auseinandersetzen, welche Anforderungen dabei an die Einladung einer solchen Mitgliederversammlung zu stellen sind.

6.2 Kernaussage

- » Ohne Satzungsgrundlage kann für eine (digitale) Teilnahme an einer Mitgliederversammlung keine verbindliche Anmeldefrist durch das Einberufungsorgan festgelegt werden.
- » Aus der Einberufung für eine hybride Mitgliederversammlung muss sich für die Mitglieder konkret ergeben, wie die Online-Teilnahme technisch erfolgen soll. Dazu muss den Mitgliedern mitgeteilt werden, über welche Onlineplattformen (Tool) die Teilnahme und der Meinungsaustausch in der Versammlung erfolgen soll.
- » Es muss differenziert werden zwischen der in der Versammlung eingesetzten Abstimmungssoftware und der Software, mit der die Versammlung als solches durchgeführt wird (im vorliegenden Fall war dies das Programm ZOOM gewesen).
- » Aufgrund des Wortlautes des § 32 Abs. 2 BGB ist es nicht ausreichend, den Mitgliedern die konkreten Einzelheiten zur Durchführung einer hybriden Mitgliederversammlung erst nach der Einberufung, aber noch innerhalb der Einberufungsfrist mitzuteilen.
- » Zu beachten ist, dass bei der Durchführung einer hybriden Mitgliederversammlung das Rederecht, das Antragsrecht und die Ausübung des Stimmrechtes der Mitglieder durch die eingesetzten Tools gewährleistet werden muss.

6.3 Die Entscheidung

Da in dem vom AG entschiedenen Fall bereits die Einberufung zur Mitgliederversammlung in diesen Punkten rechtsfehlerhaft war, waren in der Folge sämtliche vorgenommenen Abstimmungen nichtig.

6.4 Hinweise für die Vorstandsarbeit

Die o.a. Entscheidung des AG erging für eine hybride Versammlung. Die gleichen Anforderungen sind grundsätzlich auch an eine rein virtuelle Mitgliederversammlung zu stellen, sofern diese nach der Satzung des Vereins überhaupt möglich ist. In diesem Fall wären allerdings die Satzungsregelungen zur Durchführung einer solchen Versammlung nach § 40 Satz 1 BGB vorrangig gegenüber § 32 Abs. 2 BGB zu beachten.

7 Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen

Fundstelle: Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 5.12.2024 - 8 AZR 370/2

7.1 Worum geht es?

In Arbeitsverträgen wird häufig bei Überschreiten der regulären Arbeitszeit ein Überstundenzuschlag vorgesehen und dabei auf einen Vollzeitbeschäftigten abgestellt.

Dabei werden nicht selten die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter außer Acht gelassen, die dann schlechter als die Vollzeitbeschäftigten gestellt sind, vor allem dann, wenn die Zahlung von Überstundenzuschlägen ausdrücklich sogar nur den Vollzeitbeschäftigten zugutekommt.

Eine solche Regelung verstößt nach Auffassung des BAG gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.

Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen § 7 Abs. 1 AGG verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

7.2 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Wenn ein Verein daher in seinen Arbeitsverträgen Regelungen zu Überstundenzuschlägen vorgesehen hat, sollte zwingend darauf geachtet werden, dass unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung alle Beschäftigungsverhältnisse gleich zu behandeln sind.

8 Handballtrainer: Unwirksamkeit einer sog. "Ligaklausel"

Fundstelle: Arbeitsgericht Solingen (ArbG), Urteil v. 30.10.2024, Az.: 4 Ca 729/24

8.1 Worum geht es?

Das ArbG hat der Klage des ehemaligen Assistenztrainers des Bergischen Handball Clubs 06 e. V. in vollem Umfang stattgegeben. Am 1.10.2024 hatte das ArbG bereits zugunsten des ehemaligen Cheftrainers entschieden.

Die Parteien stritten auch im Verfahren des Assistenztrainers u.a. über die Frage, ob der Vertrag aufgrund des Abstiegs des BHC 06 in die 2. Handball-Bundesliga zum 30.6.2024 wegen der im Vertrag enthaltenen Ligaklausel endete.

8.2 Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten, der BHC Marketing GmbH, als Assistenztrainer beim BHC 06 beschäftigt. Der BHC06 spielte in der Spielzeit 2023/2024 in der 1. Handball-Bundesliga und stieg sodann in die 2. Handball-Bundesliga ab.

Wie zuvor der Cheftrainer klagte nun auch der Assistenztrainer erfolgreich dagegen, dass sein Vertrag aufgrund des Abstiegs enden sollte. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim LAG eingelegt werden.

8.3 Die Entscheidung

Das ArbG kam auch in diesem Verfahren zu dem Ergebnis, dass die Klausel bereits wegen mangelnder Bestimmtheit unwirksam ist. Zum anderen ist die Ligaklausel auch unwirksam, weil es an einem erforderlichen Sachgrund fehlt.

» Ist die Befristung aufgrund der Person des Trainers begründet?

Ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG liegt nicht vor, da der Assistenztrainer die Aufnahme der Ligaklausel nicht ausdrücklich gewünscht hat. Es kann auch nicht angenommen werden, dass die Ligaklausel im Interesse des Klägers war.

» Rechtfertigt die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung?

Ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG ist ebenfalls nicht gegeben. Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Ligaklausel nicht. Insbesondere sind die Erwägungen des BAG in der sog. Heinz-Müller-Entscheidung (BAG v. 16.1.2018 - 7 AZR 312/16) auf die streitgegenständliche Ligaklausel nicht übertragbar.

9 Zulässige Modalitäten des Arbeitsvertrages eines Trainers im Profifußball

Fundstelle: Arbeitsgericht Aachen (ArbG), Urteil v. 19.11.2024, Az.: 8 Ca 3230/23

9.1 Worum geht es?

Die Parteien streiten über die Zahlung von Annahmeverzugsvergütung, insbesondere in Bezug auf Prämien, sowie die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung durch von der Beklagten ausgesprochene personen- und verhaltensbedingte Kündigungen.

9.2 Kernaussage

- » Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Profifußballtrainers ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.
- » Die Arbeitsleistung eines Cheftrainers weist Besonderheiten auf, aus denen sich ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer lediglich befristeten oder auflösend bedingten Anstellung ergibt.
- » Die Kündigung eines Profifußballtrainers kann wegen des Fehlens der erforderlichen Trainerlizenz wirksam sein. Sie ist durch einen personenbedingten Grund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt.

9.3 Der Fall

Der Kläger war zunächst ab Anfang 2022 bei der Beklagten als Sportdirektor beschäftigt. Als Sportdirektor hatte der Kläger neben der Etat- und Budgetplanung die Personalverantwortung inne. Er ist Inhaber der Trainer-A-Lizenz. Diese Lizenz berechtigt den Inhaber u.a., in der deutschen Fußball-Regionalliga als Cheftrainer tätig zu sein. Um als Cheftrainer einer Fußballmannschaft der 3. Liga tätig zu sein, ist nach den Regeln des Deutschen Fußballbunds (DFB) die sog. "Pro Lizenz" (früher "Fußballlehrer") Voraussetzung. Über die "Pro Lizenz" verfügt der Kläger nicht.

Ab Ende 2022 trainierte der Kläger die 1. Mannschaft in der Regionalliga. Im Januar 2023 schlossen die Parteien einen ab 1.1.2023 geltenden zunächst bis zum 30.6.2024 befristeten Arbeitsvertrag ab. Der Vertrag enthielt je nach Erfolg eine Verlängerung und verschiedene Prämien. 2024 stieg die 1. Mannschaft in die 3. Liga auf.

Im Juni und Juli 2024 sprach der Verein mehrere ordentliche Kündigungen aus. Im August 2023 war der Trainer bereits unter Fortzahlung der Grundvergütung freigestellt worden.

Das ArbG hat die Klage des Trainers gegen seine Kündigung abgewiesen.

9.4 Die Entscheidung

a) Unwirksamkeit der Befristungsabrede bei Verletzung des Schriftformerfordernisses

Eine Befristungsabrede ist wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam, wenn die Parteien sie vor Vertragsbeginn und vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags nicht schriftlich vereinbaren und sie in dem nach Arbeitsantritt unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag inhaltlich unverändert übernehmen.

b) Arbeitsvertrag mit Profifußballtrainer kann befristet werden

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Profifußballtrainers ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

Die Arbeitsleistung eines Cheftrainers weist Besonderheiten auf, aus denen sich ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer lediglich befristeten oder auflösend bedingten Anstellung ergibt. Es ist Aufgabe des Cheftrainers, dafür zu sorgen, dass die Spieler die von ihnen geforderte Spitzenleistungen abrufen. Hier-

für ist er als der zentrale, prägende Leiter der Mannschaft zuständig. Das Erfordernis, dass die Spieler als Individuum und im Kollektiv Spitzenleistungen erbringen müssen, gebietet es, kurzfristig reagieren zu können, wenn diese Spitzenleistungen nachlassen oder ausbleiben. Ein kurzfristiger Austausch wesentlicher Teile der Mannschaft ist nicht möglich. Die mit dem Austausch einhergehende andere Art von Spielweise und psychologischer Einstellung kann wieder zur Erbringung von Spitzenleistungen führen.

c) Kündigung wegen fehlender Trainerlizenz?

Die Kündigung eines Profifußballtrainers kann wegen des Fehlens der erforderlichen Trainerlizenz wirksam sein. Sie ist durch einen personenbedingten Grund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt.

Der Erwerb der erforderlichen Lizenz liegt im Verantwortungsbereich des Trainers. Es obliegt ihm insbesondere, sich rechtzeitig zu Lehrgängen, die den Erwerb der erforderlichen Lizenz ermöglichen, anzumelden.

Fehlt einem Profifußballtrainer die erforderliche Trainerlizenz, hat er keinen Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung gemäß §§ 611a Abs. 2, 615 S. 1 BGB, da es an der erforderlichen Leistungsfähigkeit gemäß § 297 BGB fehlt.

10 Gewaltexzess eines Ordners kann nicht automatisch dem Veranstalter zugerechnet werden

Fundstelle: Oberlandesgericht Frankfurt a.M. (OLG), Urteil v. 16.10.2024, Az.: 9 U 85/22

10.1 Worum geht es?

Gerade bei größeren Veranstaltungen verlangen die Ordnungsbehörden häufig den Einsatz von Sicherheitspersonal, damit die Auflagen für die Veranstaltungssicherheit vor und während der Veranstaltung ausreichend erfüllt werden können. Die einschlägigen Wach- und Sicherheitsfirmen werden dazu in der Regel im Rahmen eines Vertrages durch den Verein beauftragt und sind damit Erfüllungsgehilfe des Vereins.

Im o.a. Fall kam es zu einem Vorfall zwischen einem Mitarbeiter einer beauftragten Sicherheitsfirma und einem Besucher, bei dem dieser schwer verletzt wurde. Im Verfahren ging es daher um die Frage, ob und inwieweit sich der Verein als Veranstalter das Verhalten des Mitarbeiters der Sicherheitsfirma zurechnen lassen muss.

10.2 Kernaussage

Die Begehung einer vorsätzlichen Körperverletzung durch eine von einem örtlichen Verein für eine Veranstaltung beauftragte Sicherheitskraft steht nicht mehr in einem inneren Zusammenhang mit der übertragenen Tätigkeit, wenn diese ohne ersichtlichen Grund oder Provokation erfolgt und auch ein außenstehender Beobachter die Tätigkeit nicht als Teil der übertragenen Aufgabe auffasst.

10.3 Der Fall

Der beklagte Verein ist ein Sportverein, der jährlich am Abend des 1. Weihnachtstages in einem Gemeindezentrum den sog. "Weihnachtsrock" veranstaltet. Dabei tritt eine Rockband auf und es wird Eintritt verlangt.

Im Jahr 2011 hatte der Verein von der Gemeinde die Auflage erhalten, durch Sicherung des Zugangs und Überwachung der Ordnung im Saal die Sicherheit beim Konzert zu gewährleisten. Hierfür heuerte der Verein über ein Vereinsmitglied Sicherheitskräfte für die Veranstaltung an. Eine Bezahlung erhielten die Sicherheitskräfte nicht, aber Freigetränke und eine Einladung zu einem späteren Helferfest.

Am 26.12.2011 gegen 2:55 Uhr war der zu diesem Zeitpunkt 24-jährige Kläger auf dem neben dem Gemeindezentrum befindlichen Parkplatz in eine tätliche Auseinandersetzung verwickelt, deren Einzelheiten im Wesentlichen streitig blieben. Die Schlägerei war indes beendet, als die zur Hilfe gerufenen Personen eintrafen. Am Ende des Geschehens lag der Kläger am Boden. Er erlitt einen Schädelbasisbruch mit Schädelhirntrauma 3. Grades und Hirnblutungen. In die Auseinandersetzung war einer der Sicherheitskräfte verwickelt, die der Verein engagiert hatte.

Das AG hat den Beklagten zu 1) später wegen der hier streitgegenständlichen Tat wegen Körperverletzung zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr auf Bewährung verurteilt. Der Kläger hat im anschließenden Zivilprozess behauptet, der Beklagte zu 1) sei vom Beklagten zu 2) als Sicherheitskraft für die Veranstaltung engagiert gewesen und gegenüber den Besuchern der Veranstaltung als Türsteher aufgetreten.

Der Kläger hat dann gefordert, die Beklagten als Gesamtschuldner zur Zahlung von 91.132 € sowie eines angemessenen Schmerzensgeldes zu verurteilen.

10.4 Die Entscheidung

Das OLG kam jedoch zu dem Ergebnis, dass der Anspruch des Klägers gegen den Verein nicht begründet war, da sich der Verein das Verhalten der Sicherheitskraft nicht zurechnen lassen musste.

Argument des OLG war, dass es eine klare Trennung zwischen den Aufgaben der Sicherheitskraft und der spätabendlichen Auseinandersetzung gab, die nicht im inneren Zusammenhang mit den Aufgaben der Sicherheitskraft stand.

Das Gericht stellte dabei auf die Beurteilung durch einen neutralen Beobachter ab, wie sich für diesen der Tathergang darstellt. Wenn die Tat ohne ersichtlichen Grund oder Provokation erfolgt und auch ein außenstehender Beobachter die Tätigkeit nicht als Teil der übertragenen Aufgabe auffasst, besteht eine klare Zäsur zwischen den Aufgaben der Sicherheitskraft im Auftrag des Vereins und der späteren Tötlichkeit, bei der der Kläger zu Schaden kam.

11 Behandlungskosten für ein Pferd: Wer haftet, wenn der Huf schmerzt?

Fundstelle: Oberlandesgericht Frankfurt a.M. (OLG) Urteil v. 10.12.2024, Az.: 26 U 24/23

11.1 Worum geht es?

Ein Pferd tritt in einen Nagel, der Huf schmerzt, die Tierarztrechnung landet auf dem Tisch – doch wer ist dafür verantwortlich? Die Eigentümerin des Pferdes sah die Schuld eindeutig beim Reitverein, auf dessen Gelände der Vorfall sich ereignet hatte. Doch das OLG zog eine klare Linie: Der Verein kann nicht für jede Gefahr auf seinem Gelände haftbar gemacht werden.

11.2 Kernaussage

Ein Reitverein kann nicht für jede Gefahr auf seinem Gelände haftbar gemacht werden.

11.3 Der Fall

Im Rahmen eines Einstellvertrages hatte die Klägerin ihr Pferd in einem Reit- und Fahrverein untergebracht, der für die grundlegende Versorgung des Tieres verantwortlich war. Dazu zählten unter anderem die Fütterung, das Misten und die Meldung von Krankheiten oder anderen Vorkommnissen.

Nach einem Ausritt zeigte das Pferd plötzlich Beschwerden. Der Tierarzt stellte fest, dass sich ein Nagel tief in den Huf gebohrt hatte – eine schmerzhaft und teure Angelegenheit. Die Eigentümerin machte den Reitverein für die Heilbehandlungskosten verantwortlich. Schließlich hatte sich der Unfall auf dessen Gelände ereignet, und sie sah den Verein in der Pflicht, für solche Risiken vorzusorgen.

Der Reitverein wies die Vorwürfe zurück und betonte, dass regelmäßige Kontrollgänge durchgeführt worden seien und das Gelände in einem ordnungsgemäßen Zustand gehalten worden sei.

Das LG wies die Klage ab, und auch die Berufung vor dem OLG blieb erfolglos.

11.4 Die Entscheidung

Das OLG stützte die Entscheidung des LG und folgte der Argumentation des Vereins.

Die Haftung für die Verletzung des Pferdes sei nicht gegeben, da der Verein seinen Obhutspflichten ausreichend nachgekommen sei. Regelmäßige Sicherheitskontrollen und die Instandhaltung des Geländes seien ordnungsgemäß durchgeführt worden. Zudem konnte die Klägerin nicht nachweisen, dass der Nagel aufgrund eines Versäumnisses des Vereins auf dem Gelände lag.

Die Richter machten deutlich, dass ein Verein nicht für jedes noch so kleine Risiko auf einem weitläufigen Gelände haften kann. "Ein einzelner Nagel, der unauffällig auf einem Außengelände liegt, stellt ein allgemeines Lebensrisiko dar", so das Gericht. Dieses Risiko sei für jeden Tierhalter Teil des alltäglichen Lebens – auch dann, wenn das Pferd in einem Reitverein untergebracht ist.

Zudem blieb unklar, ob die Verletzung des Pferdes tatsächlich auf dem Vereinsgelände zugefügt wurde. Die Klägerin konnte nicht beweisen, dass sie das Pferd nach dem Ausritt gesund in die Box zurückgestellt hatte. Es sei daher auch möglich, dass sich der Unfall außerhalb des Geländes ereignet habe.

12 Bundestag korrigiert Herrenberg-Urteil des BSG durch Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten – Änderung des SGB IV

Fundstelle: 1) BMAS PM vom 31.1.2025 und

2) Herrenberg-Urteil des BSG v. 28.06.2022, Az.: B 12 R 3/20 R

12.1 Worum geht es?

Bekanntlich hatte das sog. Herrenberg-Urteil des BSG für erhebliche Verunsicherung im Hinblick auf die Sozialversicherungspflicht für Lehrtätigkeiten gesorgt.

Das BSG hatte in einem Einzelfall die Sozialversicherungspflicht einer Musiklehrerin an einer städtischen Musikschule bejaht.

Daraufhin haben die Sozialversicherungsträger ihre Beurteilungsmaßstäbe bei der Feststellung des Erwerbsstatus von Lehrkräften - abhängige Beschäftigung oder Selbständigkeit - mit Wirkung vom 01.07.2023 geändert. Bildungseinrichtungen sahen seitdem Rechtsunsicherheiten und fürchteten, dass nun der Einsatz von selbständig tätigen Lehrkräften gefährdet sei. Ohne selbständig tätige Lehrkräfte könne das Bildungsangebot im bisherigen Umfang aber nicht aufrechterhalten werden, auch weil viele Lehrkräfte nur als Selbstständige tätig werden wollten.

Der Deutsche Bundestag hat daher am 30.01.2025 eine Übergangsregelung beschlossen, nach der es ausnahmsweise gerechtfertigt ist, für einen begrenzten Zeitraum von einer ansonsten zwingenden Nachforderung von Sozialbeiträgen abzusehen.

Mit der Übergangsregelung gewinnen die Bildungsträger Zeit, um ggf. ihre Organisationsmodelle anzupassen. Bis dahin müssen die Bildungsträger keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, wenn Bildungsträger und Lehrkräfte bei Vertragsschluss von einer Selbständigkeit der Tätigkeit ausgegangen sind.

12.2 Kernaussage

Der Deutsche Bundestag hat kurz vor dem Ende seiner Legislaturperiode in dem „Entwurf eines 6. Gesetzes zur Verbesserung rehabilitierungsrechtlicher Vorschriften für Opfer der politischen Verfolgung in der ehemaligen DDR“ (BT-Drucksache 20/14744 v. 29.01.2025) über Nacht durch den Rechtsausschuss (6. Ausschuss des Deutschen Bundestages) eine themenfremde Ergänzung im Sinne eines Artikelgesetzes eingefügt.



Merke

In § 127 SGB IV wird eine Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten eingeführt, die bis zum 31.12.2026 gilt.

12.3 Die Regelung

Vorgesehen ist durch die folgende Regelung in § 127 SGB IV, dass im Falle einer Prüfung durch einen Versicherungsträger, die eine Versicherungspflicht der Lehrkraft feststellt, die Versicherungspflicht erst ab 1. Januar 2027 gilt.

Voraussetzung dafür ist, dass „die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer Selbstständigkeit ausgegangen sind“ und die betroffene Lehrkraft zustimmt.

§ 127 Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten

- (1) Stellt ein Versicherungsträger in einem Verfahren zur Feststellung des Erwerbsstatus nach § 7a oder im Rahmen der Feststellung der Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung nach § 28h Absatz 2 oder § 28p Absatz 1 Satz 5 fest, dass bei einer Lehrtätigkeit eine Beschäftigung vorliegt, so tritt Versicherungspflicht aufgrund dieser Beschäftigung erst ab dem 1. Januar 2027 ein, **wenn**
 1. die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen sind und

2. die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, zustimmt.

Sofern keine solche Feststellung vorliegt und die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen sind und die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, gegenüber dem Vertragspartner zustimmt, tritt bis zum 31. Dezember 2026 keine Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund einer Beschäftigung ein.

(2) Sofern die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind, gelten ab dem Tag nach der Verkündung bis zum 31. Dezember 2026 die betroffenen Personen als Selbständige im Sinne der Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht für selbständig tätige Lehrer nach dem Sechsten Buch. Abweichend von Satz 1 gelten für Personen, bei denen die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind und die mit der Lehrtätigkeit nach Absatz 1 die Voraussetzungen des § 1 des Künstlersozialversicherungsgesetzes erfüllen würden, wenn diese als selbständige Tätigkeit ausgeübt würde, die Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz bis zum 31. Dezember 2026 entsprechend.

(3) Sofern die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind, gelten Pflichtbeiträge, die aufgrund der Lehrtätigkeit nach den Vorschriften für selbständig tätige Lehrer nach dem Sechsten Buch vor dem Tag nach der Verkündung entrichtet wurden, als zu Recht entrichtet.

(4) Sofern die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind, gilt für die betroffenen Personen, die zum Zeitpunkt der Feststellung nach Absatz 1 Satz 1 oder der Zustimmung nach Absatz 1 Satz 2 nach § 28a des Dritten Buches versichert waren, § 28a des Dritten Buches ab Beginn der Beschäftigung bis zum 31. Dezember 2026 entsprechend.

Die Regelung in Abs. (1) hat zur Folge, dass eine Versicherungspflicht bei Lehrtätigkeiten als abhängige Beschäftigung erst ab dem 01.01.2027 beginnt, **wenn die Vertragsparteien bei „Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Lehrtätigkeit ausgegangen sind“** und die oder der **Beschäftigte zustimmt**. Das ist zu **dokumentieren**.

Bei Lehrtätigkeiten, die die Voraussetzungen des § 1 KSVG erfüllen, bleibt es auch dort bis zum 01.01.2027 bei der selbständigen Künstlersozialversicherung.

Für die Praxis von auch privatrechtlichen Bildungsträgern bringt dies eine Erleichterung im Sinne einer Übergangsmöglichkeit. Diese Bildungsträger können sich nun binnen der nächsten zwei Jahre – Einverständnis des oder der Lehrenden vorausgesetzt – auf die neue Situation einstellen bzw. ihre Systeme ändern.

Die Gesetzesänderung wird in der Praxis sehr begrüßt, da sie Sicherheit gibt und zunächst das Risiko von Betriebsprüfungen nimmt. Alle Bildungsträger sollten daher diese Übergangsfrist nutzen, um rechtssichere Vereinbarungen zu treffen.

13 Verletzung eines 15-jährigen Fußballers kann ein versicherter Arbeitsunfall sein

Fundstelle: Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG), Urteil v. 21.01.2025, Az.: L 9 U 3318/23

13.1 Worum geht es?

In der Praxis stellt sich bei Sportlern immer wieder die Frage, wann eine Verletzung als Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem SGB VII anzusehen ist.

Der vorliegende Fall behandelt die interessante Frage, ob dies auch bei einem jugendlichen Spieler der Fall sein kann, der zwar nicht klassisch als Arbeitnehmer des Vereins anzusehen war, der aber auf der Grundlage eines „Fördervertrages“ im Verein spielte.

Es ging also im Kern um die Frage, wie ein solcher „Fördervertrag“ rechtlich einzuordnen ist.

13.2 Kernaussage

Gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind u.a. Beschäftigte im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Ein solches Beschäftigungsverhältnis kann auch bei einem 15-jährigen Spieler einer Juniorenmannschaft eines Fußball-Bundesliga-Vereins mit einem "Fördervertrag" vorliegen.

13.3 Der Fall

Der junge Mann hatte an dem Spiel für seinen Verein teilgenommen, der mit seiner ersten Herrenmannschaft in der Fußball-Bundesliga vertreten ist. Er erlitt dabei eine komplexe Läsion des Außenmeniskus und musste sich einer Operation und einer langwierigen Nachbehandlung unterziehen.

Der 15-jährige hatte, vertreten durch seine Eltern, einen "Fördervertrag" als Vertragsspieler im Sinne der "Spielordnung" des DFB unterschrieben und war in das Leistungszentrum des Vereins aufgenommen worden. Er unterwarf sich darin umfangreichen Verpflichtungen, insbesondere zur Teilnahme an allen Trainings und allen Spielen, ohne einen Anspruch auf Spieleinsatz zu haben. Auch hatte er etwa am dritten Tage einer Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche AU-Bescheinigung einzureichen. Es waren ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr und ein "monatliches Grundgehalt" von 251 € vereinbart.

Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Sie führte aus, der Spieler sei nicht unfallversichert gewesen. Auch Verträge — wie der hier vorliegende — könnten jedenfalls vor dem 16. Geburtstag des Spielers kein Beschäftigungsverhältnis begründen. Außerdem sei das vereinbarte Gehalt so niedrig, dass es keine adäquate Gegenleistung, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung darstelle.

Nachdem in erster Instanz vor dem SG die Berufsgenossenschaft obsiegt hatte, hat nun im Berufungsverfahren das LSG dem Spieler Recht gegeben und ein Beschäftigungsverhältnis und damit einen Arbeitsunfall bejaht. Die Entscheidung des LSG, wenn sie rechtskräftig wird, bedeutet, dass die zuständige Berufsgenossenschaft den Unfall entschädigen muss. Denn es handelt sich um einen Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit und damit um einen Arbeitsunfall.

13.4 Die Entscheidung

Das LSG kam zu dem Ergebnis, dass der "Fördervertrag" weit über die Pflichten eines bloßen Vereinsmitglieds hinausgeht und eher einem Arbeitsvertrag entspricht.

Ausschlaggebend für diese Einordnung sind die umfassenden Verpflichtungen des Spielers: die Regelungen zu Arbeitsunfähigkeit und Urlaub sowie das vereinbarte "Grundgehalt", das ausdrücklich als einkommensteuerpflichtig bezeichnet wurde und auch über der steuerfreien "Übungsleiterpauschale" nach dem Einkommensteuerrecht lag.

Dass der Spieler bei dem Unfall noch keine 16 Jahre alt war, steht der Einstufung als Beschäftigter nicht entgegen. Insbesondere liegt keine verbotene Kinderarbeit vor, weil er die Vollzeitschulpflicht nach baden-württembergischen Landesrecht erfüllt hatte.

Ebenso schließen die Regelungen des DFB nicht aus, dass bereits ein 15-jähriger Fußballspieler ein Beschäftigter ist. Zwar kann er frühestens ab dem 16. Geburtstag eine Spielerlaubnis für eine Lizenzmannschaft oder erste Herrenmannschaft erhalten. Diese bloße Möglichkeit ändert aber nicht die tatsächlichen Verhältnisse, insbesondere wenn der Spieler mitten in einer laufenden Saison 16 wird. Sie schließt nicht aus, dass schon zuvor eine Beschäftigung vorlag.

Für die Entscheidung war danach nicht die Grenze zu den Lizenzmannschaften maßgeblich, sondern die Grenze zwischen Vereinsamateuren und Vertragsspielern.

14 BAG: Kein Schaden bei mangelhafter Auskunft

Fundstelle: Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 17.10.2024, Az.: 8 AZR 215/23

14.1 Worum geht es?

Das BAG hat in seiner o.a. Entscheidung einen Anspruch auf Schadensersatz eines Arbeitnehmers aufgrund einer mangelhaften Auskunft abgelehnt. Der Kläger habe den Schaden nicht hinreichend dargelegt.

Früher konnte eine Löschung von Abmahnungen erfolgreich nur im Rahmen eines noch existierenden Beschäftigungsverhältnisses gefordert werden. Art. 17 Abs. 1 lit. a) DSGVO verleiht betroffenen Personen jedoch das Recht, personenbezogene Daten löschen zu lassen, wenn der Zweck für deren Verarbeitung entfällt.

Bezüglich immaterieller Schäden hat der EuGH bereits einige Entscheidungen erlassen, die verdeutlichen, dass nicht jede Datenschutzverletzung auch einen solchen Schaden begründet und ein immaterieller Schaden einen konkreten, nachweisbaren Schaden erfordert.

14.2 Kernaussage

- » Beschäftigte können auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen datenschutzrechtlichen Anspruch auf Löschung von Abmahnungen geltend machen.
- » Das Vorliegen eines Schadens müsse der Anspruchssteller hinreichend darlegen und beweisen.
- » Allein die Tatsache, dass ein Auskunftsbegehren nicht erfüllt worden sei, reiche noch nicht aus, um einen Schaden anzunehmen.

14.3 Der Fall

Ein Auszubildender hatte während seiner Beschäftigung eine Abmahnung erhalten. Nach Ende des Ausbildungsverhältnisses forderte er deren Löschung aus seiner Personalakte. Zudem verlangte der Auszubildende Einsicht in seine bei der Beklagten gespeicherten personenbezogenen Daten, einschließlich solcher auf einem von ihm privat genutzten USB-Stick, den der Beklagte aufgrund eines Verdachts einbehalten hatte. Gespeichert seien jedoch nur Daten wie Name, Geburtsdatum, Anschrift, Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitszeiterfassung.

Der Kläger hielt dies für unzureichend und befürchtete den Missbrauch seiner Daten, da auf dem USB-Stick private Inhalte wie Fotos und Bewerbungsunterlagen gespeichert seien. Zudem äußerte er Ängste vor körperlicher Gewalt und eine starke nervliche Belastung. Als der Arbeitgeber den Forderungen nicht nachkam, erhob er Klage und verlangte zudem Ersatz eines immateriellen Schadens.

14.4 Die Entscheidung

Das BAG lehnte in seiner o.a. Entscheidung den Anspruch ab.

Das Vorliegen eines Schadens müsse der Anspruchssteller hinreichend darlegen und beweisen. Dies habe der Kläger hier nicht getan. Allein die Tatsache, dass ein Auskunftsbegehren nicht erfüllt worden sei, reiche noch nicht aus, um einen Schaden anzunehmen.

Auch eine etwaig hieraus resultierende Unsicherheit über die Datenverarbeitung genüge nicht. Daran ändere sich auch nichts, wenn die Daten im Rahmen einer rechtswidrigen Handlung erlangt worden sind. Vielmehr bedürfe es weiterer darüberhinausgehender Umstände, die einen Ersatz eines immateriellen Schadens begründen.

14.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Arbeitgeber sollten bei Auskunftersuchen gemäß Art. 15 DSGVO stets sorgfältig prüfen, welche Informationen offengelegt werden müssen.

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass nicht jede formale Unvollständigkeit automatisch einen Schadensersatzanspruch begründet.

Es liegt in der Verantwortung des Betroffenen, den entstandenen Schaden konkret darzulegen und nachzuweisen. Dies bietet Arbeitgebern mehr Rechtssicherheit, unterstreicht jedoch auch die Bedeutung einer transparenten und ordnungsgemäßen Datenverarbeitung, um Konflikte zu vermeiden.

15 Stand der EuGH – und BGH-Rechtsprechung zum „Recht auf Vergessenwerden“

Fundstelle: EuGH vom 04.10.2024 (C-200/23) und BGH Urteil vom 04.06.2024 (II ZB 10/23)

15.1 Worum geht es?

Im digitalen Zeitalter kann es zu einer unangenehmen Überraschung werden, wenn der eigene Name in einer Suchmaschine auftaucht und unerwünschte Informationen oder Fotos sichtbar werden.

Der Löschungsanspruch ermöglicht es jedoch, solche Inhalte entfernen zu lassen. Über dieses sogenannte Recht auf Vergessenwerden haben im Juni 2024 der Bundesgerichtshof (BGH) und im Oktober 2024 der Europäische Gerichtshof (EuGH) jeweils Entscheidungen erlassen.

15.2 Kernaussage

- » Art. 17 DSGVO regelt das Recht auf Löschung: Betroffene können verlangen, dass Verantwortliche sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich löschen.
- » Eine Ausnahme hiervon gilt, wenn eine Interessenabwägung ergibt, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung und Information und Pressefreiheit das Interesse an Privatsphäre überwiegt.

15.3 Die Entscheidungen

a) EuGH vom 04.10.2024 (C-200/23)

Im Fall des EuGH ging es um die Veröffentlichung von personenbezogenen Daten im online Handelsregister. Diesbezüglich entschied der EuGH, dass personenbezogene Daten, die nach handelsrechtlichen Vorschriften nicht zu veröffentlichen sind, entfernt oder geschwärzt werden dürfen.

b) BGH Urteil vom 04.06.2024 (II ZB 10/23)

Der BGH hat in diesem Fall entschieden, dass die Daten eines ehemaligen Vereinsvorstands 20 Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Amt im Vereinsregister nicht mehr online öffentlich einsehbar sein müssen. Das öffentliche Informationsinteresse trete dann in den Hintergrund. Bei einem berechtigten Interesse reiche eine Bereitstellung an den jeweiligen Dritten aus.

15.4 Löschung von Suchmaschineneinträge

Grundsätzlich besteht der Löschungsanspruch gegen den jeweiligen Webseitenbetreiber auf dessen Seite die personenbezogenen Informationen auffindbar sind.

Da ein entsprechendes Ersuchen aber teilweise fruchtlos bleibt, besteht nach Auffassung der Datenschutzbehörden „regelmäßig ein Auslistungsanspruch gegen die Suchmaschinenbetreiber [...], damit die Inhalte bei namensbezogener Suche nicht mehr auffindbar sind“.

Neben den zuvor aufgelisteten Interessen muss dann auch noch die unternehmerische Freiheit der Suchmaschinenbetreiber beachtet werden. Insbesondere ist dabei zu beachten, dass gerade bei online-Veröffentlichungen eine Schwärzung von Dokumenten ein milderer Mittel sein kann.

15.5 Datenschutzrechtlichen Löschungsanspruch geltend machen

Laut eines Urteils des BGH von 2018 (VI ZR 489/16) muss ein Suchmaschinenbetreiber erst nach Hinweis auf eine offensichtliche Persönlichkeitsverletzung tätig werden. Im Anschluss bedarf es laut eines BGH-Urteils von 2020 (VI ZR 405/18) einer umfassenden Grundrechtsabwägung.

Der EuGH hat dann 2022 festgelegt (C-460/20), dass Betroffene nachweisen müssen, dass die in den Suchergebnissen enthaltenen Informationen offensichtlich unrichtig sind.

Dieser Nachweis kann durch gerichtliche Entscheidungen oder andere geeignete Belege erfolgen. Für Google ist eine Geltendmachung beispielsweise über ein [spezielles Antragsformular](#) möglich.

15.6 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Die beiden aktuellen Entscheidungen von EuGH und BGH zum Recht auf Vergessenwerden bauen das Betroffenenrecht weiter aus und konkretisieren es.

Sowohl der BGH als auch der EuGH betonen, dass die Entfernung personenbezogener Informationen aus dem Internet immer im Kontext einer umfassenden Grundrechtsabwägung betrachtet werden muss.

Auch Vereine und Verbände sollten die verschiedenen Betroffenenrechte kennen und sich bewusst sein, dass eine klare Beweisführung und fundierte Nachweise notwendig sind, um den Löschungsanspruch erfolgreich geltend zu machen.

Was kann oder sollte in jeder Satzung zum Datenschutz geregelt werden?

Mittwoch 19. März (16:00 – 17:00 Uhr)

Am Mittwoch, den 19. März, startet im Rahmen unserer Reihe "Der 60 Minuten Datenschutz-Check für die Praxis" das zweite Webinar zum Thema: Was kann oder sollte in jeder Satzung zum Datenschutz geregelt werden?

Thema

Im Verein bzw. Verband werden eine Vielzahl unterschiedlicher personenbezogener Daten zu unterschiedlichen Zwecken verarbeitet – seien es die Daten von Mitgliedern und Vorständen, die Daten von hauptberuflich Beschäftigten oder ehrenamtlich Engagierten oder auch die Kontaktdaten Externer (Geschäftspartner / Sponsoren ...). Für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit spielen zudem Fotos und Videos von Mitgliedern oder Sportler*innen eine immer größere Rolle.

Für die rechtmäßige Nutzung dieser Verarbeitung bedarf es jeweils einer Rechtsgrundlage.

Das Webinar versucht eine Antwort darauf zu geben, ob und wenn ja, in welchen Fällen die Vereinssatzung eine solche Rechtsgrundlage sein kann und welche datenschutzrechtlichen Regelungen sinnvollerweise in die Satzung aufgenommen werden können oder auch sollten.

Inhalte

- ▶ Satzung als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten und deren Grenzen
- ▶ Unterschied zwischen Einwilligungserklärung in Satzung oder der Festlegung von Pflichten in der Satzung
- ▶ Regelungen in Vereins- und Verbandsordnungen als Rechtsgrundlage der Verarbeitung
- ▶ Sinn von Regelungen in Satzung und Ordnung, die auch ohne deren Nennung in den Vereins- bzw. Verbandsregelungen gelten

An wen wendet sich das Webinar?

Wir freuen uns über

- ▶ Datenschutzbeauftragte und Datenschutzkoordinator:innen,
- ▶ Satzungsexperten und -expertinnen
- ▶ Verantwortliche und am Datenschutz interessierte Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen der Vereine und Verbände

Welchen Nutzen bringt Ihnen die Teilnahme?

- ▶ Sie lernen die grundlegenden Möglichkeiten der Einbeziehung datenschutzrechtlicher Regelungen in die Vereinssatzung kennen.
- ▶ Das Webinar greift die wichtigsten gesetzlichen Vorgaben der DSGVO auf, zielt aber vor allem darauf ab, eine praktische Anwendungshilfe zu sein.
- ▶ Sie erhalten ein schriftliches Skript, inklusive Informationen zu den für diesen Themenausschnitt wichtigen gesetzlichen Vorgaben der DSGVO.

Dozent

Patrick Nessler, Rechtsanwalt, RKPN.de-Rechtsanwaltskanzlei: Kanzlei u.a. für Vereinsrecht, Verbandsrecht, Datenschutzrecht, Gemeinnützigkeitsrecht

[Ihr LINK zur Webseite und zur Anmeldung](#)

Steuern und Vereinsrechtpraxis kompakt 2025 (2)

Beschlussfassung - Abstimmungen - Wahlen im Vereinsrecht

Donnerstag, 27. März (16:00 - 19:15)

Die Willensbildung im Verein erfolgt auf der Grundlage des BGB-Vereinsrechts durch Beschlussfassung, sei es in der Mitgliederversammlung, im Vorstand oder in den sonstigen Gremien des Vereins.

Das Vereinsrecht legt dazu grundlegende Spielregeln fest, die die Satzung konkretisieren. Häufig werden Regelungen der jeweiligen Vereinssatzung allerdings falsch verstanden und angewendet, sodass es zu fehlerhaften Beschlüssen kommen kann, die unwirksam sind und nicht vollzogen werden dürfen. In der Praxis ist auch immer wieder festzustellen, dass sich die Mitglieder gegen Beschlüsse, z.B. in der Mitgliederversammlung, wehren und gerichtlich dagegen vorgehen.

Das Webinar erläutert das erforderliche „Handwerkszeug“, zeigt Fehlerquellen auf und liefert Tipps und Anregungen für die Satzungsgestaltung.

Inhalte

- ▶ Grundwissen für den Vorstand: Was regelt das BGB-Vereinsrecht zu diesem Thema?
- ▶ Was kann oder muss in der Satzung geregelt werden?
- ▶ Gibt es Besonderheiten bei Wahlen?
- ▶ Die richtige Anwendung der verschiedenen Mehrheiten: wie wird gerechnet?
- ▶ Gibt es besondere Regelungen für die Vorstandssitzung?
- ▶ Anforderungen an die Protokollführung
- ▶ Wann ist ein Beschluss gültig?
- ▶ Was prüft das Registergericht?
- ▶ Was ist, wenn die Mitglieder gegen einen Beschluss der Mitgliederversammlung klagen?
- ▶ Folgen von mangelhaften Beschlüssen

An wen wendet sich das Webinar?

Wir freuen uns über

- ▶ Vorsitzende und Mitglieder von Vereins- und Verbandsvorständen bzw. -präsidien
- ▶ Geschäftsführende in Vereinen und Verbänden

Welchen Nutzen bringt Ihnen die Teilnahme?

- ▶ Sie erhalten einen Einblick in aktuelle gesetzliche Änderungen und neue Entwicklungen.
- ▶ Sie lernen grundlegende Regeln ebenso wie die Gestaltungsmöglichkeiten von Satzungen kennen.
- ▶ Erläuterungen und praxisbezogene Anwendungsbeispiele unterstützen den Weg zu einer 'individuellen' Satzung.
- ▶ Die für das Webinar aufbereiteten Themen zielen auf eine praxisnahe Unterstützung Ihrer Vereinsarbeit.
- ▶ Sie erhalten ein ausführliches schriftliches Skript zur individuellen Weiterarbeit.

Dozent

Stefan Wagner, Jurist und Vereinspraktiker mit umfassender Expertise und zahlreichen Veröffentlichungen im Vereinsrecht

[Ihr LINK zur Webseite 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