

# Rechtstelegramm

## für die Vereins- und Verbandsarbeit



**Ausgabe 67 / Juni 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](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**

23. Juni 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](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 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.

## Liebe Leserinnen und Leser!

nicht nur die Regierungsarbeit steht kurz vor der Sommerpause, auch im Sport nähern wir uns sowohl in vielen Ligen als auch in vielen Geschäftsstellen und Verwaltungen die urlaubsbedingten Pausen.

Gleichzeitig gilt es, die gesetzlichen Rahmenbedingungen und aktuellen Entwicklungen im Blick zu behalten, um rechtzeitig notwendige Anpassungen vorbereiten und umsetzen zu können.

Für die Sommerausgabe des Rechtstelegramms haben wir neue gesetzliche Vorgaben und aktuelle Urteile von Gerichten aus unterschiedlichen Rechtsgebieten zusammengetragen und für Ihre Arbeit dokumentiert.

Wir gehen noch einmal auf Probleme mit dem Transparenzregister ein, berichten über Neues aus dem Steuerrecht und beleuchten wichtige Grundsätze im Vereinsausschlussverfahren und bei der Abberufung von Vorständen.

Auch in dieser Ausgabe richten wir den Blick auf Fragen des Haftungs- und des Versicherungsrechts: Wir stellen die neue Din-Norm für Sportanlagen und Sportgeräte vor und beleuchten, an welche Bedingungen neue Gerichtsentscheidungen 'freie Mitarbeit', 'abhängige Beschäftigung' und 'Sozialversicherungspflicht' knüpfen.

Last but not least informieren wir über datenschutzrechtliche Aspekte der Vereinsarbeit:

Was ist im Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis zu beachten? Worauf ist - bezogen auf den Datenschutz - bei öffentlichen Aushängen zu achten und was ist bei der Umsetzung der von der Bundesregierung neu geregelten Aufbewahrungsfristen zu berücksichtigen?

Wir hoffen, dass wir mit dieser 67. Ausgabe des Rechtstelegramms viele für Sie interessante und Ihre Arbeit unterstützende Themen aufgegriffen haben.

Mit dieser Ausgabe erhalten Sie zusätzlich eine aktualisierte Übersicht über alle Themen, die wir im Rechtstelegramm der Ausgaben 47 – 67 zwischen Februar 2022 bis Juni 2025 veröffentlicht haben.

Neben einer spannenden Lektüre wünschen wir Ihnen eine angenehme Sommerzeit und - so er noch bevorsteht - auch eine entspannte Urlaubszeit.

Ihr Rechtstelegramm-Team

*Stefan Wagner und Toni Niewerth*

**ALLGEMEINES ZIVILRECHT**

- 1 Probleme mit dem Transparenzregister ..... 6
- 2 Zugangsnachweis eines Einwurf-Einschreibens ..... 7

**STEUERRECHT UND GEMEINNÜTZIGKEIT**

- 3 Vorsicht Falle: BZSt warnt vor Betrugsversuchen im Namen des BZSt ..... 8
- 4 Schüler-AGs von Sportvereinen sind ein Zweckbetrieb ..... 9
- 5 Aufteilbarkeit von gemischt veranlassten Aufwendungen bei einem  
gemeinnützigem Verein ..... 10
- 6 Aberkennung der Gemeinnützigkeit durch Fehlverhalten eines Organs? ..... 12

**VEREINSRECHT UND SATZUNG**

- 7 Fehler im Vereinsausschlussverfahren ..... 14
- 8 Wer kann den Vorstand abberufen? ..... 16

**PERSONAL DES VEREIN - VERGÜTUNGEN IM VEREIN**

- 9 Automatische Vertragsauflösung bei Abstieg des Vereins wirksam? ..... 17

**HAFTUNGSRECHT**

- 10 Die neue Norm DIN TS 79183 für Sportanlagen und Sportgeräte ..... 19

**VERSICHERUNGSRECHT / SOZIALVERSICHERUNG**

- 11 Sind Dopingkontrolleure abhängig beschäftigt oder freie Mitarbeiter? ..... 23
- 12 Bundesliga-Ringer ist sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer..... 25

**DATENSCHUTZ**

- 13 Datenschutz im Verein: Öffentliche Aushänge ..... 27

**DATENSCHUTZ (Forts.)**

- 14 Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses durch den Verein ..... 28**
- 15 Die neuen Aufbewahrungsfristen und ihre Folgen im Datenschutz ..... 30**

**KOMMENDE RECHTS-WEBINARE**

- 16 Unser Webinar-Angebot 'Recht' im 2. Halbjahr 2025..... 32**
- 17 Unser Seminar-Angebot 'Recht' im 2. Halbjahr 2025..... 33**

## 1 Probleme mit dem Transparenzregister

Stefan Wagner

### 1.1 Worum geht es?

Fast schon in Vergessenheit geraten ist für viele Vereine das Transparenzregister, das im Auftrag der Bundesregierung durch den Bundesanzeiger Verlag in Köln geführt wird.

Aktuell bekommen Vereine immer noch Gebührenbescheide des Bundesanzeiger Verlages über die Jahresgebühr für die vergangenen Jahren und sind darüber sehr verwundert.

### 1.2 Wie ist die Rechtslage?

Nach aktueller Rechtslage ist der Bundesanzeiger Verlag die sogenannte registerführende Stelle des Transparenzregisters und damit verpflichtet, gemäß § 24 GWG in Verbindung mit der dazu erlassenen Transparenzregister-Gebührenverordnung, auch von Vereinen die jährliche Führungsgebühr zu erheben.

Dabei ist zu beachten, dass gemeinnützige Vereine nur dann von der Führungsgebühr befreit waren, wenn sie dem Bundesanzeiger Verlag eine entsprechende Bescheinigung des Finanzamtes zur Steuerbefreiung vorgelegt haben. Wenn dies der Fall war, entfiel im Jahr der Antragstellung aufgrund dieses Nachweises die Führungsgebühr.

Erst seit der Einführung des Zuwendungsempfängerregisters im Jahr 2024 entfiel diese Antragspflicht, da die Informationen zur Steuerbegünstigung eines Vereins automatisch vom Zuwendungsempfängerregister dem Bundesanzeiger Verlag zur Verfügung standen.

Die Führungsgebühr betrifft also die Jahre 2023 und früher. Zum Stand heute ist der Bundesanzeiger Verlag immer noch damit beschäftigt, aus diesen früheren Jahren die Führungsgebühr zu prüfen und zu erheben, sodass sukzessive einzelne Vereine jetzt erst diesen Gebührenbescheid erhalten.

Dabei ist zu beachten, dass eine rückwirkende Befreiung von der Führungsgebühr nach § 4 Abs. 3 Transparenzregister-Gebührenverordnung gesetzlich nicht vorgesehen ist, sodass nur für das Gebührenjahr in dem der Antrag auf Befreiung gestellt wurde, eine Befreiung erfolgen kann. Wenn dies durch den Verein nicht erfolgt ist, muss rückwirkend die Führungsgebühr bezahlt werden.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal auf die Bedeutung des Zuwendungsempfängerregisters (vgl. § 60b AO) hinzuweisen, das vom Bundeszentralamt für Steuern geführt wird.

Eine in diesem Register geführte steuerbegünstigte Organisation wird seit 2024 (vergleiche oben) automatisch von der Jahresgebühr für die Führung des Transparenzregisters befreit, ohne dass hierfür noch ein Antrag des Vereins erforderlich ist.

### 1.3 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Um Rechtsnachteile für den Verein zu vermeiden ist es daher jedem Verein dringend zu empfehlen, einmal jährlich zu prüfen, ob tatsächlich auch die Eintragung des Vereins im Zuwendungsempfängerregister erfolgt ist und die dort enthaltenen und einsehbaren Daten über den Verein aktuell sind,

## 2 Zugangsnachweis eines Einwurf-Einschreibens

Fundstelle: Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 30.01.2025, Az.: 2 AZR 68/24

### 2.1 Worum geht es?

Die „analoge“ Korrespondenz in Form von Briefsendungen wird zwar auch in der Vereinspraxis immer seltener, aber in manchen Angelegenheiten ist sie dennoch üblich und erforderlich.

Insbesondere immer dann, wenn es um rechtserhebliche Erklärungen geht, kommt es entscheidend darauf an, dass die Willenserklärung des Vereins dem Betroffenen tatsächlich zugeht (vgl. § 130 Abs. 1 BGB).

Denn ohne den konkreten Zugang entfalten rechtliche Erklärungen in der Regel keine Wirkung. So zum Beispiel, wenn es um die schriftliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen geht.

### 2.2 Kernaussage

Nach ständiger Rechtsprechung geht eine Willenserklärung unter Abwesenden dann zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen, wie zum Beispiel ein Briefkasten.

### 2.3 Der Fall

Im Fall des BAG wurde einem Mitarbeiter gekündigt. Das entsprechende Kündigungsschreiben wurde von zwei Mitarbeitern kuvertiert und anschließend von einem Mitarbeiter zur Post gebracht. Dort gab er persönlich den Brief als Einwurf-Einschreiben auf. Der gekündigte Mitarbeiter bestritt allerdings den Zugang des Schreibens.

### 2.4 Die Entscheidung

Für den Umstand, dass das Schreiben tatsächlich auch zugegangen ist, trägt der kündigende Arbeitgeber als Absender des Kündigungsschreibens die Darlegungs- und Beweislast.

Der Mitarbeiter, der den Brief aufgegeben hatte, erhielt bei der Post eine Sendungsnummer und konnte so dann über den online abrufbaren Sendungsstatus die Zustellung nachvollziehen. Dies wurde vom Arbeitgeber als Beweis für den Zugang des Schreibens gewertet. Dem konnte sich das BAG allerdings nicht anschließen.

Der Einlieferungsbeleg und der Sendestatus im Internet reichen danach nicht aus, um den tatsächlichen Zugang zu beweisen. Durch den Einlieferungsbeleg bei der Post kann höchstens auf die Absendung des Briefes abgestellt werden, dies hat jedoch als Beweis für den Zugang des Schreibens keine Relevanz.

### 2.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Wenn es sich um wichtige rechtserhebliche Erklärungen des Vereins gegenüber einem Dritten, wie zum Beispiel eine Kündigung, handelt, muss strikt auf den Zugang der Erklärung des Vereins geachtet werden, da die Erklärung sonst im Streitfall unwirksam ist bzw. nicht bewiesen werden kann.

Der sicherste Weg ist nach wie vor, wenn ein solches Schreiben persönlich oder durch Boten persönlich übergeben wird.

## 3 Vorsicht Falle: BZSt warnt vor Betrugsversuchen im Namen des BZSt

Fundstelle: [www.bzst.de](http://www.bzst.de)

### 3.1 Worum geht es?

Aktuell warnt das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) vor neuen Betrugsversuchen, die per E-Mail sowie teilweise auch per Post im Namen des BZSt versendet werden.

### 3.2 Die Entscheidung

#### a) Rückzahlung der Einkommensteuer

Die Empfänger erhalten von E-Mail-Adressen, wie z. B. [bzst-poststelle@bzst.de](mailto:bzst-poststelle@bzst.de), teilweise auch mit der Domain-Endung "bzst.bund.de", die eine offizielle E-Mail-Adresse des BZSt suggerieren, eine betrügerische E-Mail. Es wird angegeben, dass eine Rückerstattung der Einkommensteuer vorgesehen und hierfür eine Identifizierung erforderlich ist.

#### b) Angeblicher Verspätungszuschlag

Die Empfänger erhalten von der Absender-Adresse "info@bzst-zahlungsfrist.com" bzw. von ähnlichen E-Mail-Adressen, die eine offizielle E-Mail-Adresse des BZSt suggerieren, eine betrügerische E-Mail. Der E-Mail ist teilweise ein PDF-Dokument beigelegt, bei dem es sich angeblich um einen Bescheid vom BZSt handeln soll. Teilweise gehen diese Schreiben auch auf postalischem Wege ein.

#### c) Bescheid per E-Mail

Die Empfänger erhalten von der Absender-Adresse „news@bzst-infos.de“ eine betrügerische E-Mail. Der E-Mail ist ein PDF-Dokument beigelegt, bei dem es sich angeblich um einen Bescheid vom BZSt handeln soll.

### 3.3 Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Das BZSt empfiehlt Betroffenen, die beigelegten Dokumente nicht zu öffnen und die E-Mails unverzüglich zu löschen. Weitere Informationen zu aktuellen Betrugsversuchen findet man auf der [Homepage des BZSt](#).

## 4 Schüler-AGs von Sportvereinen sind ein Zweckbetrieb

Fundstelle: OFD Frankfurt, Schreiben v. 09.12.2024, Az.: S 0186a A - 00013-0357 - St 53

### 4.1 Worum geht es?

Das Durchführen von Sportunterricht durch Sportvereine in Schulen ist eine sportliche Veranstaltung nach § 67a Abgabenordnung.

Das gilt sowohl, wenn die Sportvereine ihre Sportangebote unmittelbar gegenüber den Schülerinnen und Schülern anbieten, als auch, wenn die Sportvereine Vereinbarungen mit den Schulen treffen und mit der Durchführung des Sportunterrichts in das Betreuungsangebot der jeweiligen Schule eingebunden sind.

Entsprechend fallen Einnahmen aus solchen Sportangeboten in den steuerbegünstigten Zweckbetrieb.

## 5 Aufteilbarkeit von gemischt veranlassten Aufwendungen bei einem gemeinnützigen Verein

Fundstelle: Finanzgericht Hamburg (FG), Urteil v. 05.12.2024, Az.: 5 K 125/23

### 5.1 Worum geht es?

Das FG hat sich in seinem o.a. Urteil mit der praktisch wichtigen Frage der Aufteilung von gemischt veranlassten Kosten in einem gemeinnützigen Verein beschäftigt.

Der Fall betraf einen Sportverein, der eine Schwimm- und eine Tennishalle betrieb. Die Nutzung der Hallen erfolgt im ideellen Bereich (Eigennutzung), im Zweckbetrieb (Vermietung mit Trainer bzw. an Mitglieder) und im steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb (Vermietung an Dritte).

Die Aufteilung von Kosten auf die vier gemeinnützigkeitsrechtlichen Sphären eines gemeinnützigen Vereins hat auf das Jahresergebnis, vor allem aber auch auf den Vorsteuerabzug, erhebliche Auswirkungen.

#### Merke

Der Rechtsauffassung, dass die Ausgaben eines gemeinnützigen Vereins immer und in einer Summe in der Sphäre gebucht werden müssen, für welche sie ursprünglich vorgesehen waren, hat der BFH (Urteil v. 15.01.2015, Az.: I R 48/13) bereits eine Abfuhr erteilt.

Gemischt veranlasste Ausgaben können demnach sehr wohl aufgeteilt werden, sofern es dafür einen objektiv und leicht nachprüfbaren Schlüssel gibt.

### 5.2 Sachverhalt

Zur Ermittlung der jeweiligen tatsächlichen Nutzungszeiten der Hallen legte der Verein die tatsächlichen Nutzungszeiten zweier Jahre zugrunde. Daraus errechnete er eine durchschnittliche Quote für die Aufteilung der Betriebskosten und der Abschreibungen auf die steuerlichen Bereiche. Strittig war die Zuordnung der Leerstandzeiten.

Das Finanzamt vertrat die Auffassung, die Leerstandzeiten seien nicht allein dem ideellen Bereich zuzuordnen. Die Berücksichtigung einer anteiligen gewerblichen Mitveranlassung sei nur möglich, wenn objektivierbare zeitliche Abgrenzungsmerkmale vorhanden seien, um diese dem ideellen Bereich einerseits und dem wirtschaftlichen Bereich andererseits zuzuordnen.

Für die Kosten des Leerstandes war das nicht der Fall, so dass nur der primäre Veranlassungszusammenhang berücksichtigt werden könne.

### 5.3 Die Entscheidung

#### a) Grundsatz

Grundsätzlich dürfen – so das FG – einem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb nur die Einnahmen und Ausgaben zugerechnet werden, die durch Tätigkeit des Geschäftsbetriebs veranlasst sind (primärer Veranlassungszusammenhang). Nicht abgezogen werden dürfen dagegen Kosten, die auch ohne den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb entstanden wären.

Die Rechtsprechung hat deswegen das strenge Aufteilungsverbot revidiert. Die Aufwendungen sind danach nur dann insgesamt nicht abziehbar, wenn die ideellen und gewerblichen Beweggründe für die Aufwendungen mangels objektivierbarer Abgrenzungskriterien untrennbar ineinander verwoben sind (BFH, Urteil v. 15.01.2015, Az.: I R 48/13).

## b) Auffassung der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat diese Rechtsauffassung übernommen (AEAO zu § 64 Abs. 1 AO, Nr. 4 bis 6). Danach gelten folgenden Grundsätze:

- » Bei der Ermittlung des Gewinns aus dem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb werden zunächst die Betriebsausgaben berücksichtigt, die durch den Betrieb selbst veranlasst sind. Das sind Ausgaben, die dem Betrieb unmittelbar zuzuordnen sind, weil sie ohne den Betrieb nicht oder zumindest nicht in dieser Höhe angefallen wären.
- » Gemischt veranlasste Kosten, die sowohl durch die steuerfreie als auch durch die steuerpflichtige Tätigkeit veranlasst sind, sind grundsätzlich nicht als Betriebsausgaben des steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs abzugsfähig, wenn sie ihren primären Anlass im steuerfreien Bereich haben.
- » Unabhängig von der primären Veranlassung ist ein anteiliger Betriebsausgabenabzug von gemischt veranlassten Aufwendungen (einschließlich Abschreibungen) zulässig, wenn ein objektiver Maßstab für die Aufteilung der Aufwendungen besteht. Ein solcher Maßstab können insbesondere die Nutzungszeiten sein.

## c) Problem Leerstandzeiten

Nach diesen Maßstäben bewertet das FG auch die Behandlung der Leerstandzeiten bei den Sporthallen. Aufteilungsmaßstab ist regelmäßig die tatsächliche Nutzungszeit ohne Einbeziehung von Leerstandzeiten.

Anders als das Finanzamt sah das FG hier keine untrennbare Verflechtung von ideellem und wirtschaftlichem Bereich. Aufgeteilt werden insgesamt die Aufwendungen für die Tennis- und die Schwimmhalle. Sie sind sowohl durch den ideellen Bereich als auch durch den Zweckbetrieb und den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb veranlasst. Eine Aufteilung nach Zeitanteilen ist hier nach Auffassung des FG sachgerecht und auch möglich. Eine noch genauere Trennung ist dagegen nicht erforderlich.

### Merke

Eine vollständige Zuordnung der Leerstandzeiten allein zum ideellen Bereich scheidet aus, wenn die tatsächlichen Nutzungsanteile in den verschiedenen Sphären feststehen.

## 6 Aberkennung der Gemeinnützigkeit durch Fehlverhalten eines Organs?

Fundstelle: Finanzgericht Düsseldorf (FG), Urteil v. 15.04.2024, Az.: 6 K 2425/21

### 6.1 Worum geht es?

Nach § 55 Abs. 1 Nr. 3 AO erfordert der Grundsatz der Selbstlosigkeit als Voraussetzung für die Steuerbegünstigung, dass der Verein keine Personen durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergünstigungen begünstigen darf. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz kann zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit führen. Voraussetzung für die Aberkennung der Gemeinnützigkeit eines Vereins ist jedoch, dass dieser entweder bewusst oder aktiv durch seine Organe gehandelt hat und sich das Verhalten von Organmitgliedern zurechnen lassen muss.

**Hinweis:** Der Fall betraf eine gGmbH. Die Grundsätze lassen sich aber auf jeden gemeinnützigen Verein übertragen.

### 6.2 Kernaussage der Entscheidung

Die Aberkennung der Gemeinnützigkeit eines Vereins kann nicht allein aufgrund des eigenmächtigen Handelns eines Organs erfolgen, wenn nicht durch ein anderes Organ die Überwachungspflicht innerhalb des Vereins grob vernachlässigt wurde und der Verein sich dies zurechnen lassen muss.

### 6.3 Sachverhalt

Eine gGmbH hatte einen Aufsichtsrat, der für die Bestellung des Geschäftsführers zuständig war. Der Aufsichtsratsvorsitzende und der Geschäftsführer unterschrieben Änderungen des Geschäftsführervertrages, die zu einer erheblichen Erhöhung der Vergütung des Geschäftsführers führten, ohne dass der Aufsichtsrat insgesamt informiert oder beteiligt war.

Durch ein Gutachten erhielt der Aufsichtsrat Kenntnis über die Höhe der Geschäftsführervergütung und kündigte den Geschäftsführervertrag fristlos. Ferner verklagte die GmbH den Geschäftsführer und den Aufsichtsratsvorsitzenden auf Schadensersatz.

Parallel dazu führte das Finanzamt eine Außenprüfung durch und stellte eine unangemessen hohe und damit unzulässige Vergütung des Geschäftsführers und damit einen Verstoß gegen das Gebot der Selbstlosigkeit (vgl. oben) fest. In der Folge entzog das Finanzamt der gGmbH die Gemeinnützigkeit.

### 6.4 Die Entscheidung

#### a) Ergebnis und Einordnung der Entscheidung

Das FG kam zu dem Ergebnis, dass es bei einem eigenmächtigen Handeln von Organen nicht zwingend zu einer Aberkennung der Gemeinnützigkeit kommen muss. Es ist vielmehr entscheidend, ob diese Handlungen der Organisation zurechenbar sind, beispielsweise, weil ein bestehendes Kontrollorgan innerhalb der Organisation seine Überwachungspflichten nicht erfüllt hat.

Wurden die Überwachungspflichten aber ordnungsgemäß erfüllt, kann eine der Organisation zurechenbare Mittelfehlverwendung verneint werden. Das Urteil des FG hat damit große praktische Relevanz für gemeinnützige Organisationen, da es die Bedeutung der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Überwachungspflichten hervorhebt.

#### b) Wann liegt eine grobe Vernachlässigung der Überwachungspflichten vor?

Von einer groben Pflichtverletzung ist dann auszugehen, wenn ein Organmitglied die ihm obliegende Sorgfalt in erheblichem Maße missachtet hat, was eine Frage des Einzelfalls und im Rahmen des richterlichen Ermessens zu beurteilen ist.

Eine überhöhte Zahlung stellt - wie in diesem Fall - keine gemeinnützigkeitsrechtliche Mittelfehlverwendung dar, wenn diese Zahlung durch bewusste Täuschung gegenüber dem zuständigen Organ verschleiert wurde.

### c) Wann muss sich der Verein ein Fehlverhalten zurechnen lassen?

Dies ist dann der Fall, wenn ein Organmitglied seine Sorgfalt, zu der es nach seinen persönlichen Fähigkeiten verpflichtet und imstande gewesen wäre, in ungewöhnlich hohem Maße und in nicht entschuldbarer Weise verletzt hat.

Dabei stellte das FG auch heraus, dass bei ehrenamtlich tätigen Organen im Hinblick auf ein Überwachungsverschulden ein anderer Maßstab an die Kontrollpflichten zu stellen ist als bei hauptamtlichen Organen.

### d) Verein muss Maßnahmen gegen das eigenmächtige Handeln und die Schädiger ergreifen

Ein wichtiger Aspekt in diesem Urteil des FG ist, dass das Gericht herausstellte, dass es unbedingt erforderlich ist, nach Kenntnis von einem eigenmächtigen Handeln Maßnahmen gegen die betreffenden Personen einzuleiten.

Dazu gehören unter anderem folgende Schritte:

- » umgehend umfassende Prüfung des Sachverhalts und des Schadens veranlassen;
- » mögliche zivilrechtliche Ansprüche gegen die betroffenen Personen geltend machen, um insbesondere den Eintritt der Verjährung zu verhindern;
- » Strafanzeige prüfen, um staatsanwaltschaftliche Ermittlungen zu veranlassen und
- » Finanzamt informieren und die weiteren Schritte abstimmen.

## 7 Fehler im Vereinsausschlussverfahren

Fundstelle: Oberlandesgericht Hamm (OLG), Urteil v. 06.01.2025, Az.: 8 W 36/24

### 7.1 Worum geht es?

Eines der anspruchsvollsten Themen der Vereinsarbeit ist das Vereinsausschlussverfahren.

Dieses erfordert nach der aktuellen Rechtsprechung bestimmte Voraussetzungen, die ein Verein durch entsprechende Satzungsregelungen schaffen muss. Sofern das Vereinsausschlussverfahren in der Satzung geregelt ist (was nicht zwingend erforderlich ist), hat das vereinsinterne Verfahren grundsätzlich zunächst Vor-rang vor der staatlichen Gerichtsbarkeit.

Das bedeutet, dass eine Entscheidung die in einem solchen vereinsinternen Verfahren getroffen worden ist, von den staatlichen Gerichten nur eingeschränkt überprüft werden kann. Dies setzt allerdings voraus, dass der Verein dieses Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt hat.

### 7.2 Kernaussage

Sofern das Ausschlussverfahren in der Satzung des Vereins ordnungsgemäß geregelt ist, kann dieser jederzeit ein Mitglied bei Vorliegen der satzungsgemäßen Voraussetzungen aus dem Verein ausschließen.

Dies setzt allerdings voraus, dass die formellen und materiellen Voraussetzungen der Satzung für einen Ausschluss vorliegen.

In einer späteren gerichtlichen Überprüfung durch die staatlichen Gerichte, ist der Verein hinsichtlich des Vorliegens der satzungsgemäßen Voraussetzungen darlegungs- und beweispflichtig.

### 7.3 Der Fall

Ein Sportverein war Mitglied in einem Landesfachverband. Außerhalb dieses Landesfachverbandes und seiner Vereine gab es einen losen Zusammenschluss („Community“) in der sich Sportler der Sportart (virtuell) trafen und austauschten.

Der Fachverband schloss den Verein mit der Begründung aus dem Verband aus, dass sich einzelne Personen des Vereins in der „Community“ offenbar „vereinsschädigend“ und „missliebige“ gegenüber dem Fachverband geäußert haben sollen.

Der Fachverband argumentierte, dass der Mitgliedsverein aufgrund dieser Vorkommnisse gegen seine Mitglieder, die sich außerhalb des Vereins „rufschädigend“ gegenüber dem Fachverband geäußert und verhalten haben sollen, hätte vorgehen müssen.

Gegen diesen Ausschluss klagte der Verein und beanstandet das Verfahren in formeller und materieller Hinsicht.

### 7.4 Die Entscheidung

Das OLG kam bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis, dass die Ausschlussentscheidung des Fachverbandes bereits formell rechtswidrig war. Auch die Voraussetzungen für die materielle Rechtmäßigkeit des Ausschlusses lagen nicht vor.

#### a) Formelle Rechtmäßigkeit

Das OLG beanstandete insbesondere folgende Punkte:

- (1) Nach Einleitung des Ausschlussverfahrens gegenüber dem Verein, beantragte dieser zunächst Aktenein-sicht beim Verband und in die dort vorliegenden Unterlagen und beantragte gleichzeitig Fristverlänge-

ung für die Abgabe einer Stellungnahme. Diese Akteneinsicht wurde dem Verein zunächst gar nicht und dann erst verspätet gewährt.

- (2) Der Verband setzte dann dem Verein nach Übersendung der Unterlagen eine unangemessen kurze Frist zur Stellungnahme von nur 3 Tagen. Dadurch wurde nach Darstellung des OLG das Recht des Vereins auf Gewährung rechtlichen Gehörs verletzt.

Das OLG stellte klar, dass bei der Bemessung einer Stellungnahmefrist neben der Komplexität des Sachverhaltes das Gewicht der drohenden Maßnahme (Verbandsausschluss) zu berücksichtigen ist, sowie der Umstand, inwieweit der anzuhörende Verein aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit seine Organe überhaupt kurzfristig handlungsfähig ist.

- (3) Die dann vom Verband ergangene Ausschlussentscheidung gegenüber dem Verein ist eine gegenüber dem Mitglied abzugebende Willenserklärung des Verbandes.

Deren Wirksamkeit setzt voraus, dass die Entscheidung durch den geschäftsführenden Vorstand nach § 26 BGB nach der Satzung des Verbandes gegenüber dem Mitglied bekanntzugeben ist.

Dies war im vorliegenden Fall nicht gegeben, da die satzungsmäßige Vertretungsregelung nicht eingehalten war. Gehandelt bzw. unterschrieben hatte die Entscheidung nur der 1. Vorsitzende, was nach der Satzung des Verbandes nicht ausreichend war.

### **b) Materielle Rechtmäßigkeit**

Bei der inhaltlichen Prüfung der Ausschlussentscheidung beanstandete das OLG folgende Punkte:

- (1) Der Fachverband berief sich bei der Begründung seiner Entscheidung auf das „rufschädigende Verhalten“ einzelner Personen, ohne dass dies in der Entscheidung näher dargelegt und konkretisiert wurde, sodass diese Begründung für einen Ausschluss nicht ausreichte.
- (2) Ferner stellte das OLG infrage, ob der Verein überhaupt verantwortlich ist für Äußerungen und Aktivitäten seiner Einzelmitglieder außerhalb des Vereins, auch wenn diese den Fachverband und seine Organmitglieder betreffen könnten.

Hier stellte sich die Frage, ob sich der Verein das Verhalten seiner Mitglieder in diesem Punkt zurechnen lassen muss und dies dann Grundlage für einen Verbandsausschluss sein kann. Im Ergebnis verneinte dies das OLG.

- (3) Im Kern beanstandete das OLG, dass der Fachverband in seiner Entscheidung keine konkreten Rechtsverstöße und Handlungspflichten des Vereins dargelegt hat.
- (4) Schließlich kam das OLG auch zu dem Ergebnis, dass aufgrund der aktuellen Rechtsprechung kritische und missliebige Äußerungen und Kommunikation - zum Beispiel in den sozialen Netzwerken - gegen einen Verband und seine Führung nicht ohne weiteres zu einem Ausschluss aus dem Verein oder Verband führen müssen, da hier stets eine Abwägung mit dem Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz) und den Interessen des Verbandes vorzunehmen ist.

### 8 Wer kann den Vorstand abberufen?

Fundstelle: Landgericht Essen (LG), Urteil v. 31.01.2025, Az.: 2 O 234/23

#### 8.1 Worum geht es?

Vereinsrechtlich ist zwar in § 27 Abs. 1 BGB die Bestellungskompetenz für den Vorstand nach § 26 BGB ausdrücklich der Mitgliederversammlung zugewiesen, es fehlt jedoch eine ausdrückliche Regelung für die Abberufung aus dem Amt.

Dieses Problem taucht in der Praxis immer wieder auf und dies nicht nur beim Vorstand, sondern auch bei anderen Ämtern im Verein.

#### 8.2 Kernaussage

- » Ergibt sich aus der Satzung nicht ausdrücklich etwas anderes, ist das Vereinsorgan für die Abberufung des Vorstands zuständig, das ihn bestellt (wählt).
- » In der Regel ist dies die Mitgliederversammlung (§ 27 Abs. 1 BGB).

#### 8.3 Der Fall

Die Satzung des e.V. räumte dem Vorstand das Recht ein, Mitglieder kommissarisch zu bestellen, wenn ein Vorstandsmitglied zwischen den turnusmäßigen Mitgliederversammlungen ausscheidet. Nach Streitigkeiten im Vorstand schloss dieser ein Mitglied aus. Das Mitglied klagte auf Nichtigkeit des entsprechenden Beschlusses und bekam vor dem LG Recht.

#### 8.4 Die Entscheidung

Nach Auffassung des LG lagen die Voraussetzungen für eine wirksame Abberufung nicht vor, weil der Beschluss durch ein nicht zuständiges Organ gefasst wurde.

Laut Satzung wählt die Mitgliederversammlung die Mitglieder des Vorstandes. Eine ausdrückliche Regelung dazu, wer für die Abberufung und Abwahl der Vorstandsmitglieder zuständig ist, enthielt die Satzung nicht.

Mangels abweichender Regelung in der Satzung richtet sich die Zuständigkeit des zur Abberufung berechtigten Organs nach den allgemeinen Regelungen der §§ 21 ff. BGB.

Zuständig für den Widerruf der Bestellung ist danach grundsätzlich das Bestellungsorgan (i.d.R. die Mitgliederversammlung).

#### **Merke: Übergangsbereich**

- » Dass der Vorstand im Wege der Selbstergänzung (kommissarische Berufung) Mitglieder bestellen kann, bedeutet nicht, dass er auch für die Abberufung zuständig ist.
- » Die Abberufung eines Vorstandsmitglieds übertrug die Satzung nämlich nicht dem Vorstand.
- » Deswegen war die Mitgliederversammlung zuständig

#### 8.5 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandsarbeit

Nicht nur beim Vorstand, sondern generell bei allen Ämtern des Vereins, sollten daher bei der Satzungsgestaltung vorsorglich immer beide Sachverhalte (Bestellung und Abberufung) klar geregelt werden, um Missverständnissen – wie in diesem Fall – aus dem Weg zu gehen.

Dies ist umso wichtiger, wenn es um hauptamtliche Organfunktionen (z.B. Vorstand oder Geschäftsführer nach § 30 BGB) geht, da hier sowohl an die vereinsrechtliche Organstellung, wie auch an die vertragliche Anstellung gedacht werden muss.

## 9 Automatische Vertragsauflösung bei Abstieg des Vereins wirksam?

Fundstelle: Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG), Urteil v. 23.05.2025, Az.: 10 SLa 668/24

### 9.1 Worum geht es?

Das LAG hat der Kündigungsschutzklage eines Handball-Trainers stattgegeben, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund einer Ligaklausel nach Abstieg des Vereins beendet worden war. Über die Ausgangsentscheidung des ArbG Solingen hat das Rechtstelegramm Nr. 65, Seite 18, bereits berichtet.

### 9.2 Kernaussage

Die strittige Klausel war schon wegen eines Formfehlers unwirksam.

Außerdem könne nicht davon ausgegangen werden, dass es für die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung in der Ligaklausel einen Sachgrund gibt.

Ob die Tätigkeit als Assistenztrainer eine Arbeitsleistung ist, die aufgrund ihrer Eigenart, etwa wegen eines besonderen Abwechslungsbedürfnisses oder eines "Verschleiß"-Effekts, die Aufnahme einer auflösenden Bedingung in den Arbeitsvertrag rechtfertigen kann, sei zweifelhaft.

### 9.3 Der Fall

Der Assistenztrainer der 1. Mannschaft eines Handballbundesligisten war seit dem 1.7.2022 bei einer GmbH, welche als Dienstleisterin den Spielbetrieb und die Vermarktung der Handballmannschaft des Vereins durchführte, angestellt.

Der Arbeitsvertrag wies Unterschriftsfelder für den Assistenztrainer sowie für die beiden Geschäftsführer der GmbH auf. Unterschrieben wurde der Vertrag für die GmbH jedoch nur von einem der Geschäftsführer, wobei neben dessen Unterschrift ein Vereinsstempel gesetzt wurde.

Der Arbeitsvertrag war auf vier Jahre befristet und enthielt folgende Ligaklausel:

*"Der Vertrag besitzt ausschließlich für den Bereich der 1. Handball-Bundesliga Gültigkeit. Bei Abstieg oder Lizenzverlust/-rückgabe endet der Vertrag."*

Die Mannschaft stieg nach Ende der Saison 2023/2024 endgültig in die 2. Handball-Bundesliga ab.

Die GmbH informierte den Assistenztrainer daraufhin über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30.6.2024. Hiergegen hat dieser sich mit seiner Klage gewendet und zusätzlich Differenzvergütung geltend gemacht.

Das ArbG gab der Klage statt. Die Berufung der GmbH blieb vor dem LAG erfolglos. Das LAG hat die Revision zugelassen.

### 9.4 Die Entscheidung

Aus Sicht des LAG war der Klage aus folgenden Gründen stattzugeben:

#### a) Unwirksame Vertragsunterzeichnung

Durch das leer gebliebene Unterschriftsfeld für den zweiten Geschäftsführer erweckt der Arbeitsvertrag, in dem die Ligaklausel enthalten ist, den Eindruck der Unvollständigkeit.

Hinweise, die für eine Berechtigung des alleinunterzeichnenden Geschäftsführers sprechen könnten, z.B. ein Vertretungszusatz oder ein Durchstreichen des zweiten Unterschriftenfelds, fehlen.

Auch der Vereinsstempel neben der geleisteten Unterschrift ist insoweit nicht aussagekräftig, da Vertragspartner nicht der Verein, sondern die GmbH war.

### b) Schriftformerfordernis nicht erfüllt

Das LAG lies es offen, ob die in der Ligaklausel vereinbarte auflösende Bedingung hinreichend bestimmt ist.

Die Klausel ist jedenfalls unwirksam, weil sie entgegen der gesetzlichen Vorgabe in § 21 i.V.m. § 14 Abs. 4 TzBfG nicht schriftlich vereinbart wurde.



#### Merke

- » Auflösend bedingte Arbeitsverträge – die im Einzelfall zulässig sein können – werden arbeitsrechtlich wie befristete Verträge behandelt, sodass diese nach § 21 i.V.m. § 14 Abs. 4 TzBfG nur wirksam sind, wenn sie schriftlich abgeschlossen worden sind.
- » Die Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedeutet, dass die Befristungsabrede auf Papier festgehalten und von beiden Parteien, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eigenhändig unterschrieben werden muss. Eine elektronische Form ist unter bestimmten Voraussetzungen (qualifizierte elektronische Signatur) auch möglich.

### c) Sachgrund fraglich

Unabhängig davon bestehen erhebliche Zweifel, ob es für die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung einen Sachgrund gibt.

Bedenken bestehen insbesondere, ob die Tätigkeit als Assistenztrainer der Handballmannschaft eine Arbeitsleistung ist, die aufgrund ihrer Eigenart, etwa wegen eines besonderen Abwechslungsbedürfnisses oder eines "Verschleiß"-Effekts, die Aufnahme einer auflösenden Bedingung in den Arbeitsvertrag rechtfertigen kann.

Konkret ging es hier um den sog. „Verschleiß-Tatbestand“ nach § 14 Abs. 1 Nr. TzBefG, der hier fraglich war. Ähnlich hatte bereits das ArbG Solingen in 1. Instanz entschieden.

Das LAG ging in seinem o.a. Urteil auf die konkrete Anwendbarkeit dieses Sachgrundes nicht näher ein, da der Vertrag bereits aus formalen Gründen unwirksam war.

## 10 Die neue Norm DIN TS 79183 für Sportanlagen und Sportgeräte

Fundstelle: [www.arag.de](http://www.arag.de)

### 10.1 Worum geht es?

Der Vorstand nach § 26 BGB als Geschäftsführungsorgan des Vereins trägt grundsätzlich auch die volle Verantwortung für die Sicherheit der Sportanlagen und Sportgeräte, die im Verein eingesetzt werden und haftet bei Verletzung dieser Verkehrssicherungspflichten.

Die DIN TS 79183 ist die erste Technische Spezifikation, die klare Vorgaben dazu macht, wie und wann Sportanlagen, Sportgeräte, Sportschutzausrüstungen und Ausstattungen inspiziert werden müssen. Sie ist damit eine wichtige Normierung für die Prüfung von Sportstätten und sollte von jedem Vorstand beachtet werden.

### 10.2 Kernaussage

- » Die neue DIN TS 79183 regelt Inspektionen von Sportanlagen, Sportgeräten und Sportschutzausrüstungen.
- » Je nach Inspektionsart werden unterschiedliche Prüfintervalle vorgeschrieben.

### 10.3 Die Einzelheiten

#### a) Was ist eine Technische Spezifikation (TS)?

Eine Technische Spezifikation (TS) wird erstellt, wenn eine vollständige Normierung noch nicht möglich ist. So wird es der Öffentlichkeit ermöglicht, frühzeitig auf Normungsergebnisse zuzugreifen und praktische Erfahrungen mit den Vorgaben zu sammeln. Jede TS wird nach den Grundsätzen und Regeln der Normungsarbeit entwickelt und alle drei Jahre überprüft.

#### b) Vorstufe zu einer DIN-Norm

Als Vorstufe zu einer vollständigen DIN-Norm dient die neue Technische Spezifikation DIN TS 79183 als Leitlinie zur Anwendung. Sie ist jedoch noch nicht genauso verbindlich wie eine DIN-Norm.

Nach einer Erprobungsphase kann sie als vollständige Norm übernommen oder gegebenenfalls angepasst werden. Sie definiert aber bereits jetzt einheitliche Anforderungen für die Inspektion von Sportanlagen, Sportgeräten und Sportschutzausrüstungen. Dadurch hilft sie Betreibern von Sportstätten, wie z. B. Vereinen und Kommunen, ein sicheres Umfeld für Sportler und Mitglieder zu gewährleisten.

#### c) Sportstätten, Sportgeräte und Sportanlagen strukturiert überprüfen

Bisher fehlte jedoch eine einheitliche Norm, die genau vorgibt, wie, in welchen Intervallen und mit welchen Prüfkriterien Sportstätten, Sportgeräte und Schutzausrüstungen inspiziert werden müssen.

Die DIN TS 79183 wurde entwickelt, um Hinweise für Betreiber von Sportstätten, insbesondere für Sportvereine mit eigenen Anlagen, zu geben. Sie bietet eine verlässliche Orientierung für alle Verantwortlichen und hilft, die Verkehrssicherungspflicht rechtskonform zu erfüllen, Haftungsrisiken zu minimieren und die Sicherheit im Sport nachhaltig zu verbessern.

#### d) Umfang und Inhalt der Verkehrssicherungspflicht

Die Verkehrssicherungspflicht ist die gesetzliche Verpflichtung, Gefahrenquellen zu vermeiden, die Dritte schädigen könnten.

Für den Vorstand bedeutet das:

- » Regelmäßige Prüfung von Sportgeräten: Sportgeräte müssen regelmäßig geprüft werden, um Unfälle durch Materialermüdung oder Defekte zu verhindern.

- » Sicherheit der Sportanlagen: Sportanlagen müssen sicher sein, um das Risiko für Verletzungen zu minimieren.
- » Dokumentation: Eine sorgfältige Dokumentation ist erforderlich, um im Schadensfall nachweisen zu können, dass alle Sicherheitsmaßnahmen eingehalten wurden.



### Merke

Ein Verein, der diesen Pflichten nicht nachkommt, kann für Schäden haftbar gemacht werden – mit möglicherweise weitreichenden rechtlichen und finanziellen Konsequenzen.

### e) Wer ist zuständig?

Die Zuständigkeit für die Verkehrssicherungspflicht hängt davon ab, wer als **Betreiber der Sportstätte** fungiert.

In vielen Fällen sind Kommunen oder Vereine die Betreiber und tragen somit die Verkehrssicherungspflicht. Allerdings kann diese Pflicht auch bei kommunalen Sportstätten durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen auf den Verein übertragen werden.

Auch in solchen Fällen ist der Vereinsvorstand dann gemäß §26 BGB verantwortlich für die Erfüllung der Verkehrssicherungspflicht. Obwohl der Vorstand auch Aufgaben delegieren kann, bleibt die Gesamtverantwortung dennoch bei ihm. Daher ist es wichtig, die Zuständigkeiten klar zu definieren und schriftlich festzuhalten, um sicherzustellen, dass regelmäßige Prüfungen und Wartungen ordnungsgemäß durchgeführt werden.

### f) Was regelt die Norm konkret?

Die DIN TS 79183 definiert Inspektionsarten, -häufigkeit und -anforderungen für folgende Bereiche:

- » Sportanlagen (z. B. Sporthallen, Sportplätze, Kletterhallen),
- » Sportgeräte (z. B. Turngeräte, Tore, Fitnessgeräte),
- » Sportschutzausrüstungen (z. B. Matten, Polsterungen),
- » Ausstattung (z. B. Bänke mit Kleiderhaken in den Umkleidekabinen, Ballfangnetze).

### g) Inspektionsarten und Häufigkeit

- » Visuelle Inspektion: vor jeder Nutzung durch Trainer oder verantwortliche Personen. Hierbei werden offensichtliche Mängel, wie lockere Schrauben, beschädigte Polster oder Stolperfallen, identifiziert.
- » Operative Inspektion: in festen Zeitintervallen (z. B. monatlich oder quartalsweise) durch geschulte Vereinsmitarbeiter. Dabei werden nicht nur offensichtliche Mängel geprüft, sondern auch Funktionsprüfungen durchgeführt, um die Sicherheit und Gebrauchstauglichkeit zu gewährleisten.
- » Hauptinspektion: mindestens jährlich durch sachkundige oder befähigte Personen zur umfassenden Sicherheitsüberprüfung. Diese Inspektion erfordert eine detaillierte Analyse aller relevanten Aspekte, darunter auch statische Belastbarkeit, Materialermüdung und Korrosion.

### h) Dokumentation

Darüber hinaus enthält die DIN TS 79183 detaillierte Vorgaben zur Dokumentation der Inspektionen, um sicherzustellen, dass Vereine ihre Prüfpflichten ordnungsgemäß nachweisen können. Protokolle, Checklisten und Berichte sind essenziell, um im Schadensfall rechtlich abgesichert zu sein.

## i) Prüfer

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Qualifikation der Prüfenden. Während visuelle und operative Inspektionen von entsprechend qualifizierten Vereinsmitarbeitenden durchgeführt werden können, erfordert die Hauptinspektion spezialisierte Fachkenntnisse.

In vielen Fällen ist die Beauftragung externer Sachverständiger sinnvoll, um eine fachgerechte Bewertung zu gewährleisten.

## 10.4 Maßnahmen bei festgestellten Mängeln

Zusätzlich definiert die Norm Empfehlungen für Maßnahmen bei festgestellten Mängeln. Dazu gehören beispielsweise sofortige Stilllegung und Reparatur bei sicherheitskritischen Defekten sowie präventive Wartungsmaßnahmen zur Verlängerung der Lebensdauer der Sportgeräte und -anlagen.

## 10.5 Maßnahmen des Vereins

### a) Zuständigkeiten im Verein klären

Damit die Inspektionen reibungslos ablaufen, müssen klare Verantwortlichkeiten festgelegt werden:

- » Wer trägt die Verantwortung? Der Vereinsvorstand ist laut DIN TS 79183 für die Durchführung regelmäßiger Inspektionen zuständig. Die Aufgaben können zwar delegiert werden, aber die rechtliche Verantwortung bleibt beim Vorstand.
- » Wer darf Inspektionen durchführen? Je nach Inspektionsart (visuelle, operative oder Hauptinspektion) sind unterschiedliche Qualifikationen erforderlich.
- » Gefahren frühzeitig erkennen: Übungsleiter und Sportler sollten wissen, welche Risiken es gibt und wie sie diese melden können.

### b) Prüfintervalle definieren

Damit alle Sportanlagen und Sportgeräte regelmäßig überprüft werden, sollten klare Intervalle festgelegt werden:

- » Wie oft müssen Inspektionen durchgeführt werden? Die Norm unterscheidet zwischen verschiedenen Prüfarten mit unterschiedlichen Zeitabständen (z. B. tägliche Sichtkontrollen vs. jährliche Hauptinspektionen).
- » Welche Vorgaben sind verbindlich? Viele Hersteller geben spezifische Inspektionsintervalle vor. Diese sollten unbedingt in die Vereinsplanung übernommen werden.

### c) Schulungen im Verein durchführen

Ein geschultes Team im Verein ist die beste Grundlage für sichere Sportanlagen:

- » Braucht es Schulungen? Oft ist es sinnvoll, externe Fachkräfte hinzuzuziehen oder Vereinsmitarbeitende qualifizieren zu lassen, um die Verantwortlichen bestmöglich vorzubereiten. Bei größeren Vereinen sind auch vereinsinterne Schulungen denkbar.
- » Bewusstsein schaffen: Trainer und Vereinsverantwortliche sollten verstehen, warum regelmäßige Prüfungen wichtig sind.
- » Qualifizierung: Personen, die Sichtprüfungen und operative Inspektionen durchführen, sollten unterwiesen bzw. geschult sein. Hauptinspektionen müssen durch sogenannte „befähigte Personen“ durchgeführt werden, die entweder von extern kommen oder im Verein oder der Kommune selbst tätig sind. Für alle genannten Gruppen legt die TS Anforderungen fest.

## d) Dokumentation sicherstellen

Eine gründliche Dokumentation schützt den Verein und dient als Nachweis, dass die Inspektionspflicht erfüllt wurde:

- a) Nachweise führen: Jedes Prüfprotokoll sollte festhalten, wer, wann und was geprüft hat.
- b) Effiziente Systeme nutzen: Checklisten für visuelle Inspektionen, digitale Tools zur Erfassung von Prüfungen und Wartungen, detaillierte Protokolle für operative und Hauptinspektionen mit Angaben zu Prüfer, Datum und festgestellten Mängeln.

## c) Maßnahmen bei Mängeln umsetzen

Wird ein Mangel festgestellt, muss schnell und professionell gehandelt werden:

- » Mängel bewerten und Maßnahmen priorisieren: Jede festgestellte Schwachstelle sollte nach Schweregrad eingestuft und entsprechend behandelt werden.
- » Sofort handeln: Sicherheitsrelevante Mängel sollten umgehend behoben und betroffene Sportgeräte gesperrt werden.
- » Reparaturen fachgerecht ausführen: Falls nötig, sollten entsprechende Fachkräfte für die Instandsetzung hinzugezogen werden.
- » Langfristige Lösungen finden: Neben der Beseitigung aktueller Mängel sollten präventive Maßnahmen wie verbesserte Wartungsstrategien oder technische Optimierungen in Betracht gezogen werden.

## 11 Sind Dopingkontrolleure abhängig beschäftigt oder freie Mitarbeiter?

Fundstelle: Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG), Urteil v. 18.03.2025, Az.: L 13 BA 3631/22

### 11.1 Worum geht es?

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die gesetzliche Rentenversicherung festgestellt, dass als freie Mitarbeiter geführte Auftragnehmer tatsächlich abhängig beschäftigt waren, kann dies zu erheblichen Nachforderungen für Sozialversicherungsbeiträge führen.

Hierbei kommt es insbesondere auf Kriterien wie Weisungsgebundenheit und das Bestehen eines Unternehmerrisikos bei den Auftragnehmern an.

### 11.2 Kernaussage

Auftragnehmer eines Dopingkontrollunternehmens sind abhängig und damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt, da ihre Tätigkeit inhaltlich und zeitlich maßgeblich durch die Vorgaben ihres Auftraggebers bestimmt wird.

### 11.3 Der Fall

Die Klägerin ist ein Unternehmen, das für nationale Anti-Doping Organisationen, internationale und nationale Sportverbände sowie Sportveranstalter Dopingkontrollen - Trainings- und Wettkampfkontrollen durch Blut- und Urinproben - im Leistungssport durchführt.

Hierzu bedient sie sich neben fest angestellten Mitarbeitern auch freier Mitarbeiter, mit denen sie einen Rahmenvertrag geschlossen hat und denen sie Einzelaufträge erteilt.

Die beklagte DRV führte bei diesem Unternehmen eine Betriebsprüfung durch. Hierbei kam sie zu dem Ergebnis, dass die fast 100 als freie Mitarbeiter geführten Dopingkontrolleure abhängig beschäftigt waren und forderte Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von knapp 160.000 € nach.

Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren klagte das Unternehmen vor dem SG in 1. Instanz und war dort zunächst erfolgreich. In 2. Instanz hat das LSG nun die Beitragsnachforderung der Beklagten bestätigt.

### 11.4 Die Entscheidung

#### a) Weisungsrecht ausschlaggebendes Kriterium

Maßgebend für das Vorliegen von abhängiger Beschäftigung ist, dass die Dopingkontrolleure einem dem Unternehmen zuzurechnenden Weisungsrecht unterlagen und in einer ihre Tätigkeit prägenden Weise in deren Betriebsablauf eingegliedert waren.



#### Merke

Weisungsgebunden arbeitet, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Zwar haben die Dopingkontrolleure keinen konkreten Einzelweisungen der Klägerin unterlegen. Allerdings war die konkrete Tätigkeit sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht durch die Vorgaben der Klägerin bzw. deren Auftraggeber geprägt.

» In zeitlicher Hinsicht waren die Kontrolleure durch den Rahmenvertrag verpflichtet, angenommene Aufträge entsprechend den Vereinbarungen zum Zeitpunkt der Dopingkontrolle wahrzunehmen. Diese sind

bei Wettkampfkontrollen durch den Zeitpunkt des Wettkampfes bestimmt, im Fall von Trainingskontrollen durch den von den Dopingagenturen vorgegebenen Zeitraum der Kontrollen.

- » Die inhaltlichen Anforderungen an die Kontrollen wurden maßgeblich durch die Regularien der Dopingagenturen bestimmt, die die Kontrolleure nach dem Rahmenvertrag "streng" zu beachten hatten.

### **b) Eingliederung in den Betriebsablauf**

Die Tätigkeit war auch in die betriebliche Organisation der Klägerin eingebettet.

Die Zuweisung einer bei einem Athleten durchzuführenden Dopingkontrolle i.S. einer Anbahnung des Erstkontakts ist über die Klägerin erfolgt.

Die Kontrolleure sind gegenüber den Athleten nicht als verantwortliche Stelle, sondern als ausführendes Organ der Dopingagenturen bzw. der Klägerin aufgetreten. Da sie schließlich auch auf die von der Klägerin beschafften Test-Kits zurückgegriffen haben, haben sich die Dopingkontrolleure der infrastrukturellen Gegebenheiten der Klägerin bedient. Dass hierbei keine Dienstpläne o.ä. erstellt wurden, die Kontrolleure jeweils nur auf Abruf tätig geworden sind und die Tätigkeit nicht am Betriebsitz der Klägerin ausgeübt werden musste, tritt demgegenüber in den Hintergrund.

### **c) Elemente einer Selbständigen Tätigkeit nicht erfüllt**

Ein maßgebliches, eine selbstständige Tätigkeit prägendes unternehmerisches Risiko der Dopingkontrolleure kann demgegenüber nicht festgestellt werden.

Für die Kontrolleure hat zwar das Risiko bestanden, bei nicht erfolgreichen Kontrollversuchen nur ein reduziertes Honorar zu erhalten, auch haben sie Hilfsmaterialien auf eigene Kosten erwerben und entsorgen müssen. Sie haben jedoch ein pauschales Honorar pro durchgeführter Kontrolle erhalten, dies auch unabhängig davon, welche Qualität die von ihnen durchgeführten Kontrollen hatten.

## 12 Bundesliga-Ringer ist sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer

Fundstelle: Sozialgericht Mainz (SG), Urteil v. 28.03.2025, Az.: S 2 BA 24/22

### 12.1 Worum geht es?

Eine wichtige praktische Frage ist die sozialversicherungsrechtliche Behandlung die ein Sportler für seine Tätigkeit erhält. Im Fall des SG ging es um einen Ringer, der in der 1. Bundesliga kämpfte. Ein Berufsringer ist nach Auffassung des SG kein Selbstständiger, sondern sozialversicherungspflichtig wie ein Arbeitnehmer zu behandeln.

### 12.2 Kernaussage

- » Ein Ringer, der als Vereinsmitglied in der Bundesliga an Wettkämpfen teilnimmt, ist nicht selbstständig.
- » Dafür spricht etwa, dass er pauschal und unabhängig von seinen Erfolgen vergütet wird.

### 12.3 Der Fall

Ein Ringer, der in der Bundesliga für einen Verein kämpft, dem er selbst angehört, und dafür pro Kampf bezahlt wird, steht sozialversicherungsrechtlich nicht auf eigenen Füßen – zumindest aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung. Diese wertete die Tätigkeit als abhängiges Beschäftigungsverhältnis und forderte Sozialversicherungsbeiträge.

Im Zentrum des Verfahrens stand ein Sportler, der im Jahr 2022 für einen Ringerverein in der Bundesliga antrat. Vereinbart war eine Vergütung pro Kampf – unabhängig vom Ausgang. Im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens kam die Deutsche Rentenversicherung zu dem Ergebnis, dass es sich nicht um eine selbstständige Tätigkeit, sondern um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handle.

Der betroffene Verein widersprach dieser Einordnung. Doch das SG schloss sich der DRV an. Maßgeblich war dabei nicht der Vertragstitel, sondern die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit. Der Ringer war fest in die Organisation des Vereins eingebunden, unterlag sportlichen und organisatorischen Vorgaben und war zur regelmäßigen Teilnahme an Wettkämpfen verpflichtet. Zudem erhielt er seine Vergütung pauschal – unabhängig vom Ergebnis – und trug kein unternehmerisches Risiko.

Die Ausstattung mit Sportkleidung, die Absprache der Mannschaftsaufstellung mit dem Trainer und die fehlende Möglichkeit, selbst Einfluss auf den Ablauf zu nehmen, rundeten das Bild ab: Der Ringer war faktisch Teil der betrieblichen Struktur des Vereins, so das SG. Weder eigene Betriebsmittel noch eine eigene Organisation oder die Freiheit zur eigenverantwortlichen Gestaltung sprachen für eine selbstständige Tätigkeit.

Der Verein zog dagegen vor Gericht – erfolglos: das SG bestätigte die Einschätzung der DRV.

### 12.4 Die Entscheidung

#### a) Ausgangspunkt auch bei der Tätigkeit von Sportlern ist § 7 Abs. 1 SGB IV

Die Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung richtet sich nach § 7 Abs. 1 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV).

Danach ist Beschäftigung "nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis". Ob eine Person als beschäftigt gilt, hängt also nicht allein vom Vertragstext ab, sondern vom Gesamtbild der Arbeitsleistung.

#### b) Welche Merkmale sind auch bei der Beurteilung von Sportlern einschlägig?

Zentrale Kriterien sind dabei etwa

- » die Eingliederung in eine fremde Organisation,
- » das Bestehen von Weisungsrechten,

- » die Art der Vergütung sowie
- » das unternehmerische Risiko.

Selbstständig ist nur, wer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten, Arbeitszeit selbst bestimmen und eigenverantwortlich wirtschaften kann. Typischerweise gehört dazu auch das Einsetzen eigener Betriebsmittel und das Tragen finanzieller Risiken.

In der Praxis verlaufen die Grenzen oft fließend – insbesondere bei Tätigkeiten im Sport oder im Kulturbereich. Gerichte orientieren sich daher an einer Vielzahl von Indizien.

Im Fall des Ringers dominierten aus Sicht des SG die Merkmale der abhängigen Beschäftigung. Das Gericht sah keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine selbstständige Tätigkeit.

### 12.5 Hinweise

Der klagende Verein hat gegen die Entscheidung Berufung beim Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz eingelegt. Das Verfahren ist damit noch nicht rechtskräftig abgeschlossen.

## 13 Datenschutz im Verein: Öffentliche Aushänge

Fundstelle: Pressemitteilung Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit NRW v. 18.03.2025

### 13.1 Worum geht es?

Bei der Kommunikation innerhalb des Vereins gilt es, den Datenschutz zu beachten. Insbesondere öffentliche Aushänge mit personenbezogenen Daten können zu Problemen führen. Ein aktueller Fall aus Nordrhein-Westfalen zeigt, dass Vereine hier Vorsicht walten lassen sollten.

### 13.2 Der Fall

#### c) Protokolle im Schaukasten

Der Fall betrifft die Risiken, die mit der Veröffentlichung personenbezogener Daten in „öffentlich zugänglichen Schaukästen“ verbunden sind. Anlass war eine Beschwerde eines Kleingartenmitglieds, dessen Verein das Protokoll der Jahreshauptversammlung in einem öffentlichen Aushang veröffentlicht hatte. Das Dokument enthielt unter anderem die Namen der Antragstellenden sowie die Anträge selbst, sodass jeder Passant die Informationen einsehen konnte.

#### d) Fehlende Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung

Die Landesdatenschutzbeauftragte verwarnte den Verein, da es an einer rechtlichen Grundlage für eine solche Offenlegung fehle. Der Wunsch von Kleingartenvereinen, Informationen auf traditionelle Weise per Aushang zu verbreiten, kollidiere mit dem Interesse der Mitglieder an Privatsphäre und Datenschutz. Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) schütze personenbezogene Daten vor unbefugter Weitergabe.

Ein öffentlicher Aushang von Mitgliedsdaten ohne Einwilligung der Betroffenen verstoße gegen diese Vorgaben. Zwar könne die Information der Mitglieder über Vereinsangelegenheiten ein berechtigtes Interesse sein, doch eine Verbreitung, die jedem zugänglich ist, gehe darüber hinaus. Insbesondere wolle nicht jeder in seinem Schrebergarten, der „für viele Mitglieder auch ein Rückzugsraum“ sei „von ungebetenen Besucher\*innen überrascht werden“.

#### e) Alternative Veröffentlichungswege

Die Landesdatenschutzbeauftragte empfiehlt Vereinen, auf alternative – ebenfalls einfache – Wege zur Bekanntmachung von Sitzungsprotokollen zurückzugreifen.

Eine Möglichkeit ist etwa, Dokumente nur für einen geschlossenen Kreis von Mitgliedern zugänglich zu machen, etwa über einen passwortgeschützten Mitgliederbereich auf der Vereinswebsite oder den Versand per E-Mail an die Mitglieder. Falls eine Veröffentlichung im Schaukasten unvermeidlich erscheint, sollten die Verantwortlichen die personenbezogenen Daten vorab schwärzen.

### 13.3 Ergänzende Tipps und Hinweise für die Vorstandarbeit

Dieser Fall verdeutlicht, dass Vereine bei der Veröffentlichung von Informationen sorgfältig abwägen müssen, ob und wie sich dies auf personenbezogene Daten auswirkt.

Ein einfacher Aushang im Schaukasten kann schnell zu einem Datenschutzverstoß führen, wenn er sensible Informationen enthält. Moderne digitale Kommunikationswege bieten hier häufig sichere Alternativen, die sowohl den Informationsfluss gewährleisten als auch den Datenschutz respektieren.

## 14 Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses durch den Verein

Fundstelle: Pressemitteilung der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen (LDI NRW) v. 08.05.2025

### 14.1 Worum geht es?

Wenn ehrenamtliche Trainer und Betreuer im Verein tätig sind, stellt sich regelmäßig die Frage, ob dieser die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen darf. Dass dabei datenschutzrechtliche Regelungen zu beachten sind, liegt auf der Hand.

### 14.2 Persönlichkeitsrechte versus Kinderschutz

Der Umgang mit Führungszeugnissen ist ein klassischer Fall, in dem zwei berechnigte Interessen kollidieren. Einerseits steht der Schutz von Kindern und Jugendlichen im Raum. Andererseits handelt es sich bei Angaben aus dem Bundeszentralregister um besonders sensible Informationen, die tief in die Privatsphäre eingreifen.

### 14.3 Gesetzliche Grundlage: § 72a SGB VIII beachten

Der Unterschied von einem regulären zu einem erweiterten Führungszeugnis besteht darin, dass hierin auch "geringfügigere" Verurteilungen, häufig wegen Erstverurteilungen für Sexualdelikte, festgehalten sind. Eine gesetzliche Grundlage zur Anfrage eines solchen erweiterten Zeugnisses ergibt sich aus § 72a Abs. 2 und 4 Sozialgesetzbuch VIII.

Diese Vorschrift verpflichtet Träger der freien Jugendhilfe dazu, sicherzustellen, dass keine einschlägig vorbestraften Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen. Hierunter fallen grundsätzlich alle mit Jugendhilfemitteln geförderten Vereine.

### 14.4 Von wem können Vereine Informationen anfragen?

Zu umfassten Personengruppen gehören hauptamtlich Beschäftigte sowie ehrenamtlich oder nebenberuflich Tätige, sofern sie „Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben“.

Bei der Beurteilung dieser Voraussetzungen handelt es sich um eine Frage des Einzelfalls. Hier kommt es entscheidend auf das konkrete Betreuungsverhältnis an, etwa darauf, ob ein besonderes Machtgefälle oder eine enge Vertrauensbeziehung gegeben ist. Maßgeblich ist, ob die Gefahr eines Missbrauchs dieses Verhältnisses besteht. Je größer die Altersdifferenz oder das hierarchische Gefälle ist desto eher besteht die Notwendigkeit der Einsichtnahme.

Ein erweitertes Führungszeugnis kann zwar bereits ab dem 14. Lebensjahr verlangt werden, doch gerade bei Jugendlichen sollte ein Verein mit besonderem Augenmaß prüfen, ob die Einsicht tatsächlich erforderlich und angemessen ist.

### 14.5 Wie ist mit den Informationen umzugehen?

Sobald ein Führungszeugnis vorliegt, darf der Verein keine Kopie anfertigen oder das Original dauerhaft aufbewahren, auch nicht an abgeschlossenen Orten.

Erlaubt ist dem Verein lediglich die Dokumentation der Einsichtnahme selbst. Hierzu zählt:

- » das Einsichtsdatum,
- » der Umstand der Einsicht,
- » das Datum des Zeugnisses und, falls einschlägig,
- » die Information, ob eine relevante Vorstrafe vorliegt, die die betroffene Person für die Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen ungeeignet erscheinen lässt.

**Merke**

Eine Weitergabe des erweiterten Führungszeugnisses an Dritte ist grundsätzlich ausgeschlossen.

## 14.6 Aufbewahrungsdauer / Löschfristen

Spätestens sechs Monate nach Beendigung der jeweiligen Tätigkeit sind diese Information wieder zu löschen.

**Merke**

Während der aktiven Tätigkeit ist sicherzustellen, dass nur befugte Personen Zugriff auf diese Daten haben.

## 15 Die neuen Aufbewahrungsfristen und ihre Folgen im Datenschutz

Stefan Wagner:

### 15.1 Worum geht es?

Das 4. Bürokratienteilungsgesetz (BEG IV) verkürzt die steuerrechtliche Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege von zehn auf acht Jahre (Einzelheiten vgl. Rechtstelegramm Nr. 64/Dezember 2024, S. 6).

Diese Änderung bietet Vereinen die Gelegenheit, ihre Datenbestände zu bereinigen und Löschroutinen zu überprüfen.

Doch die Fristverkürzung ist nur der Ausgangspunkt: Eine regelmäßige Datenprüfung ist unverzichtbar, um gesetzliche Vorgaben und die Anforderungen der DSGVO einzuhalten.

### 15.2 Die Einzelheiten

#### a) Kürzere Fristen und ihre praktischen Auswirkungen

Die Änderung der Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege gilt seit dem 1. Januar 2025 und betrifft alle Belege, deren bisherige Frist bis zu diesem Datum noch nicht abgelaufen ist.

Vereine können also Buchungsunterlagen aus den Jahren 2015 und 2016 löschen – vorausgesetzt, es gibt keine anderen rechtlichen oder geschäftlichen Gründe für deren weitere Aufbewahrung.

Wichtig ist jedoch, dass diese Verkürzung nicht für alle Dokumente gilt. Handels- und Geschäftsbriefe unterliegen weiterhin einer sechsjährigen Aufbewahrungspflicht, und andere steuerrechtliche Unterlagen wie Jahresabschlüsse oder Inventare bleiben an die zehnjährige Frist gebunden. Vereine müssen daher genau prüfen, welche Unterlagen von der neuen Regelung betroffen sind und welche nicht.

Dennoch entlastet die Fristverkürzung Vereine organisatorisch und finanziell, da weniger Speicherplatz benötigt wird. Gleichzeitig macht sie deutlich, wie wichtig es ist, bestehende Löschroutinen zu überprüfen und anzupassen – insbesondere in diesem Jahr, da durch die Gesetzesänderung mehr Daten als üblich gelöscht werden müssen.

#### b) Die jährliche Datenprüfung als unverzichtbarer Bestandteil moderner Löschroutinen

Datenbestände wachsen kontinuierlich – sei es durch neue Buchungsbelege, Mitgliederdaten oder interne Dokumente. Ohne regelmäßige Überprüfung besteht die Gefahr, dass veraltete oder nicht mehr benötigte Informationen unnötig gespeichert werden. Dies kann nicht nur Speicherressourcen belasten, sondern auch datenschutzrechtliche Risiken erhöhen.

Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO schreiben nämlich vor, dass personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden dürfen, wie es für den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist.

Das Prinzip der Speicherbegrenzung steht dabei im Mittelpunkt. Es verpflichtet auch Vereine dazu, angemessene Löschroutinen festzulegen und regelmäßig zu überprüfen, ob gespeicherte Daten noch benötigt werden. Dabei dürfen gesetzliche Aufbewahrungsfristen wie jene des BEG IV nicht ignoriert werden – sie stellen eine legitime Zweckbindung dar, die die Speicherung personenbezogener Daten rechtfertigt. Sobald dieser Zweck entfällt, müssen die Daten gelöscht werden.

#### c) Löschkonzepte im Fokus der Aufsichtsbehörden

Neben den gesetzlichen Änderungen durch das BEG IV rückt das Thema Löschkonzepte verstärkt in den Fokus der Datenschutzaufsichtsbehörden. Die Datenschutzkonferenz (DSK) hat angekündigt, dass 2025 ein beson-

derer Schwerpunkt auf der Überprüfung von Löschroutinen liegen wird.

Auch Vereine sollten darauf vorbereitet sein, ihre Prozesse bei Bedarf gegenüber den Aufsichtsbehörden nachweisen zu können. Dies betrifft insbesondere die Dokumentation von Löschvorgängen sowie die Nachvollziehbarkeit der angewandten Routinen.

Auch aus technischer Sicht bietet sich jetzt eine Gelegenheit zur Optimierung: Automatisierte Systeme zur Überwachung von Speicherfristen und zur protokollierten Löschung erleichtern nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern reduzieren auch den Aufwand bei Audits oder Prüfungen. Gerade im Hinblick auf den zunehmenden Fokus auf Rechenschaftspflichten gemäß DSGVO sollten Vereine sicherstellen, dass ihre Systeme den Anforderungen entsprechen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter. Datenschutz beginnt im Alltag – sei es beim Umgang mit Mitgliederdaten oder bei der Pflege von Buchhaltungsunterlagen. Regelmäßige Schulungen helfen dabei, typische Fehlerquellen zu minimieren und ein Bewusstsein für datenschutzkonformes Verhalten zu schaffen.

#### **d) Die neuen Fristen als Chance begreifen**

Die Verkürzung der steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen durch das BEG IV ist nicht nur eine gesetzliche Anpassung – sie bietet Vereinen auch die Gelegenheit zur Optimierung ihrer Löschroutinen und damit langfristig weniger bürokratischen Aufwand.

Mindestens einmal im Jahr sollten Vereine daher ihre gespeicherten Informationen kritisch prüfen – sowohl im Hinblick auf gesetzliche Vorgaben, wie das BEG IV, als auch auf die Grundsätze der DSGVO.

Dieses Jahr fällt die Prüfung besonders umfangreich aus: Durch die neuen Fristen können mehr Daten als üblich gelöscht werden. Gleichzeitig rückt das Thema Löschkonzept verstärkt in den Fokus der Datenschutzaufsichtsbehörden. Wer frühzeitig handelt und seine Prozesse optimiert, minimiert nicht nur rechtliche Risiken, sondern schafft auch Vertrauen bei den Mitgliedern und Geschäftspartnern.

## Unser Webinar-Angebot 'Recht' im 2. Halbjahr 2025

### REIHE: STEUERN UND VEREINSRECHTPRAXIS KOMPAKT 2025

#### **(5) Steuern und Vereinsrechtpraxis kompakt 2025**

Do. 28.08.2025 (16:00 Uhr - 19:15 Uhr)

[\[LINK\]](#)

Spende oder Sponsoring? Beides ist möglich, aber was sind die gesetzlichen Regeln und unter welchen Bedingungen können sie eingesetzt werden? Die Unterschiede sind sowohl für den Empfänger als auch für den Leistenden von erheblicher Auswirkung.

Das Webinar klärt die rechtlichen Grundlagen, erläutert die Unterschiede, macht auf Fallstricke aufmerksam und wirft einen Blick auf mögliche Folgen unsachgemäßer Nutzung.

#### **(6) Finanzen des Vereins erfordern klare Satzungsgestaltung**

Do. 18.09.2025 (16:00 Uhr - 19:15 Uhr)

[\[LINK\]](#)

Kein Thema in der Vereinsarbeit ist komplexer und vielschichtiger als die Finanzen des Vereins. Es geht hier um betriebswirtschaftliche und um steuerrechtliche Themen der Vereinsführung. Die Grundlage wird aber auch in der Satzung gelegt.

Das Webinar geht also der spannenden Frage nach, was genau die Satzung mit den Finanzen des Vereins zu tun hat? Bei näherer Befassung mit dieser Frage erkennt man sofort, dass die Finanzen des Vereins und die damit zusammenhängenden Fragen den Vorstand auf Schritt und Tritt in der Satzung verfolgen.

### REIHE: AKTUELLE RECHTSPRECHUNG 2025

#### **(3) Aktuelle Rechtsprechung zum Vereins- und Verbandsrecht (Termin 3)**

Di. 16.09.2025 (17:00 Uhr - 19:00 Uhr)

[\[LINK\]](#)

#### **(4) Aktuelle Rechtsprechung zum Vereins- und Verbandsrecht (Termin 4)**

Di. 02.12.2025 (17:00 Uhr - 19:15 Uhr)

[\[LINK\]](#)

Das Vereins- und Verbandsrecht ist in einem ständigen Fluss permanenter Veränderungen und Neuerungen. Dafür verantwortlich sind nicht nur neue oder aktualisierte Gesetze und Verwaltungsvorschriften sowie unterschiedliche Auffassungen der Verwaltungen, sondern auch die ständige und umfangreiche Rechtsprechung.

Die Vielzahl an Gerichtsurteilen in den unterschiedlichen Gerichtsebenen und Bundesländern macht es für Vereins- und Verbandsverantwortliche nahezu unmöglich, den Überblick zu bewahren und die für sie relevanten Urteile herauszufiltern.

Unsere Webinar-Reihe bietet den Verantwortlichen in Vereinen und Verbänden in kompakter Weise und in einem überschaubaren Zeitaufwand einen auf die Vereins- und Verbandsarbeit ausgerichteten Überblick über aktuelle Auslegungen und Spielräume gesetzlicher Vorgaben.

## Unser Präsenz-Seminar-Angebot 'Recht' im 2. Halbjahr 2025

### Vereinsrecht Spezial 2025

Köln, Fr. 19.09.2025 (10:00 Uhr - 17:00 Uhr) [\[LINK\]](#)

Neben den Dauerbrennern der letzten Jahre, wie z.B. die Themen sexualisierte Gewalt, Doping oder Rassismus, gilt es auch, sich immer wieder mit neuen Themenfeldern, wie z.B. dem Hinweisgeberschutzgesetz rechtzeitig auseinanderzusetzen, um ggf. frühzeitig eine angemessene Verankerung in der Satzung vorbereiten und umsetzen zu können.

Das Seminar richtet sich an erfahrene Satzungsexpertinnen und -experten, die vor dem Hintergrund aktueller rechtlicher Entwicklungen die gestalterischen und strategischen Möglichkeiten von Satzungen als ein Element der Vereins- und Verbandsführung diskutieren und für den eigenen Verein/Verband nutzbar machen möchten.

Es greift die wichtigsten Änderungen im Vereinsrecht und deren Konsequenzen für die eigene Satzungsgestaltung auf und gibt praktische Tipps für die Vereinsarbeit.

### Fit für den Vorstand 2026

Köln, Do. 27.11.2025 (10:30 Uhr - 18:00 Uhr) und Fr. 28.11.2025 (09:00 Uhr - 18:30 Uhr) [\[LINK\]](#)

Neue Gesetze und Urteile oder die Änderungen von Verwaltungsvorschriften sind für die Vorstände der Vereine und Verbände eine permanente Herausforderung. Das hat Auswirkungen auf die gesamte Vereinsarbeit, nicht zuletzt auf

- » die sensiblen Bereiche der Haushaltsplanung,
- » die Gestaltung von Verträgen,
- » die steuerliche Einordnung der Vereins- bzw. Verbandsaktivitäten,
- » die Verteilung der Verantwortlichkeiten und auf
- » Fragen der Haftung.

In diesem Seminar richten wir den Blick nicht zuletzt auch auf die für den Sport relevanten Themen und gesetzlichen Regelungen, die 2026 in Kraft treten werden oder deren Änderungen sich für 2026 abzeichnen.

Das Seminar bietet Ihnen die Möglichkeit, sich frühzeitig auf die rechtlichen und steuerlichen Veränderungen und Herausforderungen des neuen Jahres einzustellen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen im rechtzeitig vorzunehmen.



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)