



Vereinsratgeber 28

Vereine und Steuern

Fort- und Weiterbildungskosten des Arbeitgebers – Ein geldwerter Vorteil?

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in zwei Urteilen (B12 KR 2/04 R und B12 KR 5/04 R. BSG vom 26. Mai 2004) darauf hingewiesen, dass die Frage, ob vom Arbeitgeber finanzierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen geldwerten Vorteil und damit ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt darstellt, im Wesentlichen vom überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers abhängt. Zuwendungen und Vorteile sind dann kein Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Quelle: Rechtstelegramm Nr. 20 der Führungs - Akademie des DOSB

Vereinsrecht

Kündigung wegen tragen eines Muskelshirts ist zulässig

Das Landgericht Duisburg hat in einem Urteil die rechtmäßige Kündigung wg. Missachtung der Kleiderordnung festgestellt. Ein Verein ist grundsätzlich frei in der Bestimmung der eigenen Regeln, die sich auch an (subjektiven) ästhetischen Fragestellungen orientieren dürfen. Dem Mitglied steht es dabei frei, sich ein Verein zu suchen, in dem er wie gewünscht trainieren kann. „Grundsätzlich steht es Vereinen aufgrund ihrer ebenfalls verfassungsrechtlich garantierten Vereinsautonomie (Art. 9 Abs. 1 GG) frei, auch außerhalb der Vereinssatzung abstrakt-generelle, für die einzelnen Mitglieder der Vereinigung verbindliche Regelungen zu schaffen, wobei den Vereinen allgemein ein weiter Spielraum zugewillt wird. Voraussetzung hierfür ist das Vorhandensein einer Ermächtigungsgrundlage (Palandt-Ellenberger, 74. Aufl. § 25 BGB Rn. 6). Fehlt eine ausdrückliche Bestimmung des für den Erlass zuständigen Vereinsorgans innerhalb der Vereinssatzung, ist im Grundsatz die Mitgliederversammlung des Vereins für den Erlass, sowie die Änderung und Aufhebung der betroffenen Nebenordnung gemäß § 31 Abs. 1 S. 1 BGB zuständig.“ (LG Duisburg 8 O 211/14)

Vereinsrecht I

Fahrlässige Körperverletzung bei ungesicherten Sportgeräten

In unseren Qualitätschecks im Rahmen von QM- Audits stellen wir immer wieder fest, dass auf vielen Driving Ranges die Übungs- und Trainingsmaterialien nicht entsprechend gesichert sind und es damit zu Unfällen kommen kann. Das Landgericht Detmold hat jetzt einen Trainer wg. fahrlässiger Körperverletzung verwarnt.

In diesem Fall war ein elfjähriger Spieler eines Vereins so schwer verletzt worden, als ein nicht gesichertes Handballtor, das in einer Nebenhalle für das Aufwärmtraining genutzt wurde, nach einem Lattentreffer umstürzte. Das AG kam zu dem Ergebnis, dass sich der verantwortliche Trainer wegen fahrlässiger Körperverletzung strafbar gemacht hatte (§ 229 StGB). Er habe objektiv sorgfaltswidrig und subjektiv vorwerfbar gehandelt und habe so die Verletzung des Spielers zu verantworten. Das AG hielt eine Geldstrafe von 40 Tagessätzen à 50 Euro für angemessen, behielt sich jedoch eine Verurteilung vor und verwarnte den Trainer nur (Verwarnung unter Strafvorbehalt). Bei der Entscheidung des Gerichts kam als wichtiger Aspekt die Tatsache zum Tragen, dass der Trainer wusste, dass die Handballtore in der Nebenhalle nicht standfest am Boden arretiert waren und er aufgrund seiner langjährigen Erfahrung von dieser Gefahrenquelle wusste. Er hätte daher diesen Zustand nicht dulden dürfen und auf geeignete Maßnahmen hinwirken müssen. In der Pflicht war der Trainer insbesondere auch deshalb, weil er auch als Jugendvorstand in der Führungsebene des Vereins tätig war. AG Detmold, Urteil v. 21.1.2015; Az.: 2 Cs-41 Js 489/13-439/14. Quelle: vvs-frankfurt.de **Unser Tipp:** Schulen und sensibilisieren Sie Ihre Übungsleiter, Trainer und Pros regelmäßig im Umgang mit Gefahrenquellen im Trainingsbetrieb. Überprüfen Sie regelmäßig die Übungsanlagen auf mögliche Gefahren. Gerne führen wir auch auf Ihrer Anlage einen Qualitäts - Check durch.

Vereinsrecht II

Übungsleiterfreibetrag und Arbeitnehmereigenschaft

Vergütungen im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages (§ 3 Nr. 26 EStG) sind nicht nur lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, sondern führen regelmäßig auch zu keiner arbeitsrechtlichen Arbeitnehmereigenschaft. Ehrenamtler werden deswegen nicht in die 10-Arbeitnehmer-Grenze des Kündigungsschutzgesetzes eingerechnet. Das entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) München im Fall einer Mitarbeiterin, die sich auf das Kündigungsschutzgesetz berief. Nach ihrer Auffassung hatte ihr Arbeitgeber - ein gemeinnütziger Verein - mehr als 10 Mitarbeiter, weil die ehrenamtlich Tätigen mit einzurechnen seien. Deswegen greife das Kündigungsschutzgesetz. Das LAG wies die Klage ab.

Ausschlaggebend für den Arbeitnehmerstatus sei nicht allein, dass die betreffenden Personen in den Betrieb eingegliedert sind, dass sie weisungsgebunden sind und einen dauerhaften Beschäftigungsbedarf abdecken. Eine tatsächliche Eingliederung in die Betriebsabläufe und eine Weisungsgebundenheit im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit - so das LAG - macht einen ehrenamtlich Tätigen nicht zum Arbeitnehmer. Es ist auch nicht entscheidend, ob mit ehrenamtlich Tätigen ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf abgedeckt wird. Auch eine Aufwandsentschädigung spricht nicht gegen eine ehrenamtliche Tätigkeit und macht diese noch nicht zu einem Arbeitsverhältnis. Die pauschalierten Zahlungen im Rahmen des Übungsleiterfreibetrags decken regelmäßig nur den typischen Aufwand ab und führen nicht zu einer für ein Arbeitsverhältnis erforderlichen Vergütung Quelle: vereinsknowhow.de

Service

Leitfaden für EU Förderprogramme

Clubs und Betreibergesellschaften die sich mit dem Thema EU Förderung für entsprechende Maßnahmen beschäftigen können sich in einer neuen Broschüre umfassend informieren. Das 36-seitige Dokument enthält grundsätzliche Erläuterungen zu den Bewerbungsverfahren der aktuellen Förderprogramme in der Periode 2014-2020. Der Leitfaden bietet einen allgemeinen Überblick über die EU-Förderung, bezieht sich aber nicht nur speziell auf die Sportförderung. Er erläutert die Hauptfördertypen, so zum Beispiel Zuschüsse und öffentliche Aufträge, und stellt die jeweiligen Regeln vor. Zudem wird die unterschiedliche Umsetzung der Programme und die jeweiligen Verwaltungsbehörden dargestellt. Des Weiteren werden Hauptprinzipien wie Transparenz, Haftung und Kontrolle erklärt. Quelle: EOC EU-Büro. Dokument ist beim Verfasser erhältlich

Seminare

Qualifizierungsseminar zum Datenschutzbeauftragten im Verein / Verband mit zertifiziertem Abschluss. 21. – 22.9. 2015 in Köln

Laut Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) müssen alle Organisationen, die mehr als neun Personen beschäftigen und personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen. Um dieser Aufgabe und der vom Gesetzgeber geforderten Fachkunde gerecht werden zu können, ist ein fundiertes Wissen zum Datenschutz erforderlich, das mit einem Fachkunde-Nachweis belegt werden kann. Das Seminar vermittelt die rechtlichen Grundlagen und ermöglicht den Teilnehmer(inne)n auf der Basis einer praxisbezogenen Gewichtung eine Einschätzung der im Verein/Verband anstehenden Aufgaben. Was genau bedeutet Datenschutz für meinen Verein/Verband? Worauf muss ich besonders achten? Wie lege ich Prioritäten fest? Welche

organisatorischen Maßnahmen muss ich ergreifen? Was kann mir, dem Vorstand oder dem Verein/Verband im schlimmsten Fall passieren? Anmeldung: www.fuehrungs-akademie.de

Peter Rücker

rueckerconsult
managementberatung im sport
www.ruecker-consult.com