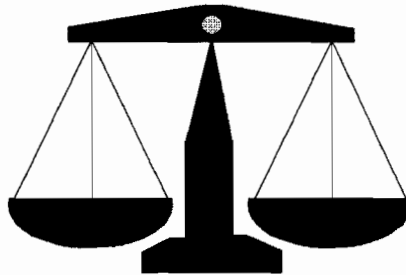


Rechts- und Steuerfragen

Zusammengestellt und ausgewählt
von Reinhold Müller



1. Aufwandsersatz für Vorstand

Es ist unschädlich für die Gemeinnützigkeit eines Vereins, wenn der pauschale Ersatz von Aufwendungen aus einer Tätigkeit für den Verein den Betrag von 256 € im Jahr nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn die Aufwendungen nicht vollständig durch Belege nachgewiesen werden. Der Verein muss aber den Vorstand auffordern, alle 5 Jahre Aufzeichnungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten zu führen, aus denen ersichtlich ist, dass tatsächlich Kosten in Höhe von 256 € oder auch höhere Aufwendungen im Jahr vorliegen.

(Oberfinanzdirektion Karlsruhe, Verfügung vom 10.08.2004 – S 2922 A – St 333)

2. Versicherungsschutz im Ehrenamt

Eine Broschüre vom Verband öffentlicher Versicherer und der Initiative **Für mich, für uns, für alle** enthält Fallbeispiele, die drohende Gefahren für ehrenamtlich Tätige aufzeigen. Checklisten helfen, den individuellen Versicherungsbedarf zu ermitteln und viele Tips ermöglichen die Findung eines richtigen Ansprechpartners. Die Broschüre steht auf der Internetseite www.voev.de zum Download bereit.

Die kostenlose Broschüre kann auch bestellt werden beim Verband öffentlicher Versicherer, Presse und Kommunikation, Handsaallee 177, 40549 Düsseldorf oder per e-mail über info@voevers.de

3. Volkswanderung im Winter

Steigender Beliebtheit auch im Betriebssport erfreuen sich Wanderungen und Volksläufe. Dabei bleibt es leider nicht aus, dass hin und wieder auch einmal Unfälle zu beklagen sind. Hier fragt sich, inwieweit der Veranstalter oder Ausrichter haftbar zu machen ist. Ein Urteil des Oberlandesgerichts Saarbrücken vom 25.01.2005 gibt hierzu beachtenswerte Aussagen, die wir nachstehend in Auszügen zur Kenntnis bringen:

Eine Teilnehmerin an einer Volkswanderung hatte sich bei einer Winterwanderung durch einen Sturz verletzt und verlangte neben einem Schadensersatz in Höhe von rd. 10.000 € auch ein Schmerzensgeld in Höhe von 20.000 €, Sie begründete ihren Anspruch damit, dass die vorgeschriebene Streckenführung weder gestreut gewesen sei, noch habe ein Hinweisschild vor der Gefahr gewarnt. Da der einzelne Teilnehmer auf eine eigens ausgesuchte und ausgeschilderte Strecke geleitet wurde, dürfte er darauf vertrauen, dass ihm insoweit keine besonderen Gefahren drohten. Der Verein habe es versäumt, die Wanderstrecke vor der Veranstaltung abzugehen und auf eventuelle Gefahren zu überprüfen.

Der ausrichtende Verein lehnte dies ab. Sowohl das Landgericht als auch das Oberlandesgericht als Berufungsinstanz gaben dem Verein recht.

Aus den Gründen:

Das Gericht meinte, dass der Verein weder tatsächlich noch wirtschaftlich im Stande ge-

wesen wäre, eine 10 km langen Weg schnee- und eisfrei zu machen und ihm aus diesem Grunde die Maßnahme nicht zuzumuten war. Zudem hatte der Verein in einem Werbeblatt, mit dem für die Veranstaltung geworben worden war, darauf hingewiesen, dass die Wanderung bei jeder Witterung stattfinden werde, dass die Strecke nicht gestreut sei und die Wanderer um besondere Vorsicht gebeten würden. Am Start der Wanderung hatte bei der Veranstaltung in Augenhöhe ein Schild gehangen:

„Die markierte Wanderstrecke ist nicht gestreut, wir bitten daher die Teilnehmer bei Schnee- und Eisglätte um besondere Vorsicht“ – Der Veranstalter“.

So mussten die Teilnehmer damit rechnen, dass Schnee- und Eisglätte vorhanden sein könnten und dass eisige Strecken durch Schnee verdeckt sein könnten. Darauf hatten die Teilnehmer ihr Verhalten einzustellen und sich besonders vorsichtig fortzubewegen. Der Verein seinerseits war nicht gehalten, den offensichtlichen Gefahren durch das Aufstellen von Warnschildern oder aber durch das Räumen und Streuen der gesamten Strecke oder aber wenigstens einzelner besonders gefährlicher Stellen zu begegnen.

4. Fußball mit Kollegen

Ein Handelsunternehmen mit acht Niederlassungen veranstaltet zur Stärkung des „Wirkungs“ in unregelmäßigen Abständen Fußball-Turniere an verschiedenen Orten, zu denen sie alle Niederlassungen einlädt. Die Angehörigen der einzelnen Niederlassungen werden durch Aushang informiert, die Teilnahme ist freiwillig. Die Kosten der Veranstaltung werden von den teilnehmenden Niederlassungen getragen. Die Hin- und Rückfahrt erfolgt mit Privat-Pkw.

Bei einem Fußballspiel anlässlich eines solchen Turniers zog sich ein Mitarbeiter eine schwere Knieverletzung zu. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen ab, weil es sich bei dem Fußballspiel nicht um eine versicherte Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt habe.

Das Bundessozialgericht entschied dazu: Der Unfall wird nicht als versicherter Arbeitsunfall anerkannt.

Veranstaltungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der Beschäftigten stehen auch

dann nicht unter Versicherungsschutz, wenn sie im räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt und unterstützt werden. Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Veranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen Unternehmen und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander steht.

Die Veranstaltung muss insgesamt von ihrer Programmgestaltung her geeignet sein, zur Förderung des Gemeinschaftsgedankens im Unternehmen beizutragen, indem sie die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Kreis der Beschäftigten anspricht.

Eine Veranstaltung ist dann von der Autorität des Unternehmens getragen, wenn der Veranstalter dabei nicht nur aus eigenem Antrieb und freier EntschlieÙung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung und für diese handelt. Eine Anwesenheit der Unternehmensleitung während der gesamten Veranstaltung ist zwar nicht erforderlich, doch muss die Unternehmensleitung an der Veranstaltung teilnehmen, damit die betriebliche Zielsetzung erreicht werden kann. Die Teilnahme an betrieblichen Freizeitveranstaltungen ist aber nicht deshalb versichert, weil diese vom Unternehmen organisiert und finanziert werden.

(Bundessozialgericht vom 07.12.2004 – B 2 U 47/03 R)

Kommentar RM:

Auch dieses Urteil des Bundessozialgerichts zeigt, dass Unfälle im Betriebssport nur in besonders gelagerten Fällen als Arbeitsunfall gewertet werden. Und nur in diesem Fall kann die Unfallversicherung der zuständigen Berufsgenossenschaft in Anspruch genommen werden. In der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle lehnt die Berufsgenossenschaft eine Zahlungsverpflichtung ab.

Erneut kann unseren Betriebssportorganisationen nur dringend empfohlen werden, eine eigene Sportunfallversicherung abzuschließen.

Im übrigen verweise ich auf die Ausführungen unseres Generalsekretärs Patrick Nessler auf unserer letzten Klausurtagung in Hamburg, wo er sich mit den Rechtsgrundsätzen für die Anerkennung eines Betriebssportunfalls als Arbeitsunfall befasste. Im Zweifelsfall sollten Sie sich mit dem DBSV in Verbindung setzen, wenn Fragen in dieser Angelegenheit auftreten.

Der Datenschutzbeauftragte im Verein/Verband

Braucht der Verein/Verband so etwas überhaupt?

von Rechtsanwalt Patrick R. Nessler, Neunkirchen/Saar

Ob ein Verein/Verband einen Datenschutzbeauftragten braucht oder nicht, darüber könnte man lange streiten, ohne zu einem für alle Seiten befriedigenden Ergebnis zu gelangen. Doch bestimmt das **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)** im Detail, dass unter bestimmten Umständen ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden **muss**. Zu streiten lohnt sich dann nicht mehr. In Hessen haben die Regierungspräsidien bereits die ersten **Bußgelder** gegenüber Verbänden verhängt.



Nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 BDSG kann nämlich gegen einen Verein/Verband, der einen Datenschutzbeauftragten nicht, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig bestellt, ein **Bußgeld** von **bis zu 25.000,00 €** verhängt werden.

Nach § 4 f Abs. 1 BDSG haben öffentliche (Behörden etc.) und nicht-öffentliche Stellen (Vereine, Verbände, Unternehmen etc.), die personenbezogene Daten automatisiert erheben, verarbeiten oder nutzen, einen Beauftragten für den Datenschutz **schriftlich** zu bestellen. Nicht-öffentliche Stellen sind hierzu spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme ihrer Tätigkeit bzw. dem Eintreten der gesetzlichen Voraussetzungen verpflichtet. Dies gilt jedoch nicht für nicht-öffentliche Stellen, die **höchstens 4 Arbeitnehmer** mit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten beschäftigen.

Man sollte meinen, dass mehr als 4 Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne gemeint sind. Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne erhalten ein Entgelt für ihre Tätigkeit und stehen zu ihrem Arbeitgeber in einem mehr oder weniger starken sozialen Abhängigkeitsverhältnis. Doch meint § 4 f Abs. 1 BDSG jeden **Mitarbeiter** der nicht-öffentlichen Stelle, unabhängig davon, ob er ein Entgelt erhält oder nicht. Bei einem Verein/Verband bedeutet dies, dass auch jeder ehrenamtlich für den Verein/Verband tätige mitzuzählen ist, sofern er personenbezogene Daten automatisiert erhebt, verarbeitet oder nutzt (z. Bsp. Trainer, Mitglieder des erweiterten Vorstandes, Geschäftsstellenmitarbeiter etc.).

Automatisierte Verarbeitung ist die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 BDSG). Da heute fast alle Vereine/Verbände mit Computern etc. arbeiten, dürfte die automatisierte Verarbeitung wohl Standard sein. Demnach ist in vielen Vereinen und Verbänden wohl ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen.

Zur **Vermeidung einer Interessenkollision** dürfen die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten nicht vom Vereinsvorstand oder dem für die Datenverarbeitung des Vereins Verantwortlichen wahrgenommen werden, da diese Personen sich nicht selbst wirksam überwachen können. Zum Datenschutzbeauftragten darf auch nur bestellt werden, wer die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderliche **Fachkunde** und **Zuverlässigkeit** besitzt. Er muss nicht Mitglied des Vereins sein.

Vorstände sollten nach diesen Ausführungen ein verstärktes Augenmerk auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen legen.