



"Handballrecht“ im Überblick

Schwerpunkte:

Befristung
Optionen
Mindestlohn

Skript zum Kurzvortrag am 08. Januar 2016 in
Morschen



Rechtsanwalt Helge-Olaf Käding

Experte für Handballrecht

Ziethenstraße 5

32425 Minden

www.hok-online.de

info@hok-online.de

T: 0571 – 64565633

M: 0178 – hkäding (45 234 64)

I) „Handballrecht“

Zusammenspiel von :

- Arbeits(vertrags)recht
- Gesellschaftsrecht
- Lizenzierungsrecht
- Vereins- und Verbandsrecht
- Steuerrecht
- Medienrecht

II) Der Arbeitsvertrag aus Vereinssicht

1) Grundsatz

Parteien: Verein bzw. wirtschaftlicher Träger und Spieler/Trainer

Basis: Arbeitsrecht – Gegenseitige Rechte und Pflichten sind geregelt

Falle 1: Unterschiedliche Laufzeitangaben in Arbeitsvertrag und Vertragsanzeige

Vom Arbeitsvertrag zu unterscheiden ist die Vertragsanzeige beim Verband, die verbandsrechtliche Rechtsfolgen (Bindung an den Klub) auslöst. Bei unterschiedlicher Laufzeit ist spielrechtlich die Vertragsanzeige maßgeblich! Der Verband prüft die Arbeitsverträge inhaltlich nicht!

2) Kündigungsschutzgesetz

Bei mehr als zehn Mitarbeitern greift das Kündigungsschutzgesetz.

Praktische Relevanz:

- Geschäftsstellenmitarbeiter, Pressesprecher, Reinigungskräfte, etc. zählen mit.
- Bei unwirksamer Befristung von Spieler- und Trainerverträgen: unbefristeter Arbeitsvertrag!

3) Befristung

Falle 2: Unwirksame Befristung

Ist die Befristung eines Arbeitsvertrags unwirksam, so gilt ist das Arbeitsverhältnis unbefristet.

Gilt das KÜschG, muss bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ein Kündigungsgrund vorliegen:

- betriebsbedingt (z.B. Wegfall des Arbeitsplatzes)
- personenbedingt (z.B. Krankheit)
- verhaltensbedingt

--> Sehr problematisch, vor allem bei Trainern!

Befristungen in Arbeitsverträgen

- immer schriftlich
- möglichst im Fettdruck

Die Befristung von Arbeitsverträgen von Berufssportlern ist allgemein üblich. Die Eigenschaft „Berufssportler“ dürfte nach überwiegender Auffassung ein „Sachgrund“ für die Befristung von Arbeitsverträgen sein, wobei dies insbesondere bei Vereinstrainern noch nicht höchstrichterlich entschieden und sehr problematisch werden könnte.

Andere Auffassung: Arbeitsgericht Mainz, 19.03.2015, 3 Ca 1197/14

Sachgrund, § 14 TzBfG

denkbar:

- wenn "die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt";
- wenn "in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen".

--> Rechtsunsicherheit, besonders bei Trainern

Ohne „Sachgrund“ darf ein Arbeitsvertrag höchstens zwei Jahre befristet werden!
Bei neu gegründeten Unternehmen vier Jahre.

Hinweis: Theoretisch auch im Profisport denkbar: Probezeit!

4) Wirksamkeitsvoraussetzungen

Es ist aus Vereinssicht ratsam zu vereinbaren, dass ein Vertrag aufschiebend bedingt wirksam wird, wenn

- eine sportmedizinische Untersuchung erfolgreich absolviert wird
- die Spielberechtigung erteilt wird
- ggf. eine Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis erteilt wird.

--> Problem: § 22 (4) BeschV für Nicht-EU-Spieler in 2. Bundesliga

5) Besondere Kündigungsmöglichkeiten

- Entzug oder Verlust der Spielberechtigung für Verein
- Entzug, Verweigerung oder Verzicht auf die Lizenz
- Dopingvergehen
- Spiel- und Wettmanipulation

Möglicherweise begründen solche Verstöße ein Recht zur „fristlosen“ Kündigung, doch es ist besser, dies gesondert zu vereinbaren.

Rechtsprechung:

Zahlt ein Verein das Gehalt nicht, kann der Spieler spätestens dann kündigen, wenn der Verein zwei Monate mit dem Gehalt im Rückstand ist. Bei geringen Gehältern und/oder Unterhaltspflichten schon nach einem Monat bis sechs Wochen.

6) Optionen

Falle 3: Einseitige Optionen zugunsten des Vereins

Die Wirksamkeit einseitiger Optionen zugunsten des Vereins ist umstritten!

Beispiele: „Der Vertrag verlängert sich um ein Jahr, wenn der Verein dies dem Spieler bis zum 31. März schriftlich mitteilt.“ oder „Der Verein ist berechtigt, den Vertrag vorzeitig zum 30.06.2014 zu kündigen, wenn er dies dem Spieler bis zum ... schriftlich anzeigt.“

Exkurs: Fall Jurdsz. Verfahren läuft noch.

Praktische Lösung, die die Risiken minimiert: Handschriftliche Vertragsanlage:
"Diese Verlängerungsoption kam unter Mitwirkung des Rechtsanwalts XY des Spielers zustande und ist ausdrücklich als Individualabrede zu verstehen, die dem Willen der Parteien entspricht."

Vorsicht bei beidseitigen Optionen → Einzelfallprüfung bei Kündigungsschutzgesetz

bislang unbedenklich: einseitige Optionen zugunsten des Spielers

7) Mehrere Arbeitgeber

Hat der Spieler mehrere Arbeitgeber:

- jeweilige Freistellung in den Verträgen ist zu beachten
- vertraglich vereinbaren, dass Spieler dem Verein die für ihn günstigste Steuerklasse zur Verfügung stellt

8) Datenschutz/Persönlichkeitsrecht

Der Spieler sollte im Arbeitsvertrag einwilligen, dass der Verein seine personenbezogenen Daten nutzt und ggf. an Verbände und Presse weitergibt.

Die Nutzung bzw. teilweise Übertragung der Persönlichkeitsrechte muss im Bereich der HBL auch die Gruppenvermarktung umfassen.

III) Mindestlohn

Seit 01. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft.

Geltungsbereich: Arbeitnehmer (Weisungsgebunden, keine freie Einteilung der Arbeitszeit)

Grundsatz: Keine gesetzliche Ausnahme vom Mindestlohn im Bereich des Sports! D.h. der Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde gilt auch für Spieler und Trainer.

Ausgenommen: Ehrenamt

Falle 4: Ehrenamt für GmbH nicht möglich.

Spieler und Trainer:

Oftmals mit Mini-Job verpflichtet, um BG versichert zu sein.

Nach Auffassung des DOSB und des Arbeitsministeriums sollen auch Sportler ausgenommen sein, die eine Aufwandsentschädigung erhalten bzw. bei denen trotz Mini oder Midi-Job der Sport und nicht die Bezahlung im Vordergrund stehen.

Link: Mindestlohn im Sport:

<http://www.dfb.de/news/detail/das-wichtigste-zum-thema-mindestlohn-im-sport-117758/p/2/>

Vorsicht! Dies ist lediglich eine Rechtsauffassung, die vom Gesetz NICHT gedeckt ist!

Wichtiges Indiz: Verträge zw. Verein und Gesellschaft.

Beispiel: Profivertrag mit entsprechenden Pflichten, aber Entlohnung "150 Euro Aufwandsentschädigung"

--> Größte Vorsicht!

Ebenso bei Umgehungsversuchen wie:

freiwillige Teilnahme am Training (--> bei Teilnahme wohl Arbeitszeit), individuelle Anreise zu Auswärtsspielen etc, um Arbeitszeit zu verringern

Fazit: Derzeit noch völlige Rechtsunsicherheit. Hier ist der Gesetzgeber gefragt.

IV) Gesellschaftsrecht in Verbindung mit Lizenzierung

Falle 4: Falsche Gesellschaftsform

Schon bei der Wahl der Gesellschaftsform sollten die Lizenzierungsrichtlinien beachtet werden. Zugelassen sind bislang nur

- Aktiengesellschaft
- GmbH
- GmbH & Co. KG
- Kommanditgesellschaft auf Aktien

Keine ausländischen Gesellschaften!

Ausgestaltung des Gesellschaftsvertrags

1) Achtung: Stimmanteile

Grundgedanke: Der VEREIN (der e.V.) soll IMMER das letzte Wort haben, deshalb:

- mind. 25,1 % der Stimmanteile beim Verein, wenn der Verein die Lizenz beantragt;
- über 50 % der Stimmanteile beim Verein, wenn Gesellschaft die Lizenz beantragt.

2) Aufsichts- und Beirat

Die Möglichkeit, einen Aufsichts- oder Beirat zu installieren, sollte bereits im Gesellschaftsvertrag angelegt sein. Ebenso wie die Kompetenzen dieser Gremien (→ wichtige Stellschraube)

Hinweis: Aufsichtsrats- oder Beiratsordnung gleich mitgestalten

V) Lizenzierungsrecht = „wirtschaftliche Spielregeln“

Im Männer- und zunehmend auch im Frauenbereich sehr komplexes, sich stetig wandelndes Verfahren, das wegen verschiedener Berichtspflichten ganzjährig zu betreuen ist.

Durch Schiedsvertrag ist der ordentliche Rechtsweg (= staatliche Gerichte) ausgeschlossen.

Wichtig: Ausschlussfristen wahren!

VI) Verein und Verband

Mitglied beim HBL /HBF e.V.

Durch Aufstieg in zweite Liga und Lizenzerteilung

- Pflichten: Spezielle Ordnungen wie Hallenstandards und Lizenzierungsverfahren anerkennen
- Rechte: Anträge (z.B. auf Änderungen der Ordnungen) stellen, Präsidium wählen, Auskunftsrechte, Dienstleistungen der HBL, Teilhabe an Zentralvermarktung

HBL GmbH ist für Spielbetrieb in den Männerbundesligen zuständig.

Rechtsweg:

- Spielbetrieb: Bundessportgericht DHB, Bundesgericht DHB
- Ordentliche Gerichte (kein Ausschluss!)

Falle 5: Fristen und Form!!!

Immer wieder scheitern Einsprüche an Form- und Fristversäumnissen.

VII) Steuerrecht**Im Wesentlichen**

- Lohnsteuer
- Umsatzsteuer

Landesfinanzministerkonferenz hat im Jahr 2008 Finanzdirektionen zur verstärkten Prüfung von Handballklubs angewiesen! Davon wird reger Gebrauch gemacht!

Fallen u.a:

- Scheinverträge (z.B. bei Übungsleiterpauschale)
- Das „Flip-der-Grashüpfer-Modell“ (4 Hände)
- Geldwerte Vorteile (Auto, Wohnung)
- Nettoverträge (z.B. Scheidung)
- Sonn- und Feiertagszuschläge (Dokumentation, nicht im Gehalt inkludieren)
- VIP-Karten (geldwerter Vorteil bei Sponsoren)

Im Detail:

Nichts spricht dagegen, einem Spieler eine steuerfreie Übungsleiterpauschale zu zahlen, wenn er tatsächlich auch entsprechende Trainingseinheiten, z.B. bei Jugendmannschaften leitet. Wird die Pauschale nur zum Schein gezahlt, kann es zu erheblichen Nachzahlungen über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren kommen.

Vorsicht beim „Flip-Modell“ (4 Hände offen):

- „Du kriegst 825 Euro vom Verein und 200 Euro steuerfreie ÜL-Pauschale“
- „450 Euro-Vertrag für deine Frau. Offiziell schreibt die dann eben das Hallenheft“ (wie die anderen 15 Spielerfrauen im Zweifel auch)
- „Du wohnst in einer Wohnung vom Horst und jeden Ersten gibt der dir noch 500 € so.“
- „Der Auto-Meier gibt dir eine Karre. Bei dem kannst Du auch tanken.“

Flip ist „selbstverständlich“ Student und als solcher günstig krankenversichert....

Ohne auf Details einzugehen, aber hier bewegen sich beide Seiten im strafrechtlich relevanten Bereich! Es drohen also neben massiven Nachzahlungen auch weitere Konsequenzen!

Falle 6: Geldwerte Vorteile

Die Nutzung von Auto, Wohnung u.ä. ist als geldwerter Vorteil auf der Lohnabrechnung abzurechnen. Auch hierfür werden Steuern und Sozialabgaben fällig.

Schließt ein Verein mit einem Spieler einen Nettovertrag, so trägt er z.B. neben dem Risiko einer Scheidung des Spielers (und damit der Verschlechterung der Steuerklasse, was zu einer deutlich höheren Belastung führen kann) letztlich auch das Risiko sämtlicher Steuer- und Beitragsnachzahlungen. Steuerschuldner ist zwar der Spieler, aber er hat dann in der Regel einen Erstattungsanspruch gegen den Verein.

Sonn- und Feiertagszuschläge

Ein Lieblingseinfallstor für Betriebsprüfer!

Risikominimierung:

- Peinlich genaue Dokumentation der Arbeitszeiten, Trainingszeiten, Anwesenheitslisten (Achtung bei verletzten Spielern), Abfahrtszeiten, Essen nach dem Auswärtsspiel im Bus (= Pause, die nicht zur Arbeitszeit und damit auch nicht zu den SFN gehört) Richtige Formulierung/Einbindung in den Arbeitsvertrag! Die teilweise noch gängige Formulierung: „In dem Gehalt sind die steuerfreien Zuschläge enthalten“ führt immer wieder zu Beanstandungen der Prüfer. Zuschläge werden „oben drauf“ gezahlt und sind nicht inkludiert!

VIII) Medienrecht/Urheberrecht

Betrifft überwiegend Homepages und Hallenhefte

- Kopieren von Texten und Fotos
- Impressum (insbesondere bei Verknüpfung mit sozialen Netzwerken)
- Versteckte Zusatzgebühren beim Ticketing, die vor der abschließenden Buchung nicht ersichtlich sind

→ Abmahngefahr

IX) Sozialrecht

Am Rande, aber zeitweilig auch aktuell:

Bescheide der VBG

- Beitragshöhe
- Stundungen



Hinweis: Sowohl Skript als auch der halbstündige Vortrag können angesichts der Komplexität dieses Themas nicht ansatzweise vollständig sein. Sämtliche Rechtsfragen bedürfen der Einzelfallprüfung! Wenn von Lizenzierungsverfahren die Rede ist, ist das der HBL gemeint.