

## CB-BEITRAG

Tobias Grambow, RA/FAArbR

# Haftung und Compliance in Vereinen und Stiftungen

In Wirtschaftsunternehmen sind Compliance und Compliance-Management-Systeme seit längerem präsent. Auch der Mittelstand widmet sich der Entwicklung von Compliance-Management-Systemen. Vereine und Stiftungen müssen jedoch ebenfalls compliant sein und Vorkehrungen treffen, um Haftung und Schäden zu vermeiden. Neben Compliance-Aspekten, die für Wirtschaftsunternehmen und Vereinen/Stiftungen gleichermaßen relevant sind, müssen Vereine und Stiftungen aber auch die mit ihren Rechtsformen und ihrer oftmals gemeinnützigen Tätigkeit verbundenen Gefahren und Risiken berücksichtigen.

## I. Einführung

Vereine bzw. Stiftungen erfreuen sich nach wie vor steigender Beliebtheit. Das Vereinsleben und auch die Tätigkeit von Stiftungen erfahren jedoch seit einigen Jahren einen schleichenden Wechsel. Die Anforderungen, die an die Vereins- bzw. Stiftungsorgane gestellt werden, sei es privatrechtlicher oder öffentlich rechtlicher Natur, nehmen immer weiter zu. Letztlich führt dies in der Stiftungs- und Vereinslandschaft zu der zutreffenden Erkenntnis, dass (alleine) ehrenamtliche Vertreter diese Aufgaben nicht mehr stemmen können. Zwar ist der Gesetzgeber seit ein paar Jahren bestrebt, das Ehrenamt zu fördern und zu stärken, z. B. indem er die Haftung ehrenamtlicher Vorstände auf Fälle grober Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt. Gerade im Bereich des Steuerrechts und des Sozialversicherungsrechts wird jedoch recht schnell die Überschreitung der Grenze zur groben Fahrlässigkeit angenommen. Hier gilt es für Vereine und Stiftungen in zweierlei Richtung zu handeln: 1. Umstellung auf (auch) hauptamtliche Vertreter und 2. Einrichtung eines Compliance-Systems, abgestimmt und maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der konkreten Institution.

Hinzu kommt, dass Non Profit Organisations häufig in der Rechtsform des eingetragenen Vereins oder einer Stiftung aufgestellt sind. Bei gemeinnützigen Institutionen schauen staatliche und private Fördermittelgeber zunehmend genauer hin, wem sie Mittel anvertrauen. Die Finanzverwaltung prüft streng, ob die steuerrechtlichen Anforderungen an gemeinnützige Einrichtungen erfüllt werden. Aber auch nicht gemeinnützige Institutionen bedienen sich der Rechtsform des Vereins, z. B. Branchenverbände, ADAC etc. Ein wichtiges Compliance-Thema ist auch die Wahl der zutreffenden Rechtsform.

Die nachfolgenden Ausführungen sind am Verein ausgerichtet, gelten jedoch für Stiftungen entsprechend, sofern nicht anders angegeben.

## II. Verantwortlichkeit und Haftung

### 1. Aufgaben der Geschäftsführung

Dem Vorstand obliegt neben der Vertretung auch die Geschäftsführung des Vereins, sofern in der Satzung nichts anderes geregelt ist.<sup>1</sup>

Die Geschäftsführung umfasst die Leitung des Vereins zur Durchführung und Überwachung der laufenden Geschäfte. Zu den laufenden Geschäften gehören u. a.<sup>2</sup>

- die Verwaltung der Mitglieder,
- die Verwaltung des Vereinsvermögens,
- die Sicherstellung, dass der Verein seine Rechtspflichten ordnungsgemäß erfüllt, insbesondere gesetzliche und satzungsmäßige Pflichten,
- der Abschluss und die Kündigung von Verträgen,
- die Auswahl, Einstellung und Kündigung von Personal,
- die An- und Abmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung und Abführung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge,
- die Abführung der Lohnsteuer für die beschäftigten Arbeitnehmer
- die Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten und die Rechnungslegung,
- Mitteilungspflichten gegenüber den Finanzbehörden,
- die Abgabe von Steuererklärungen,
- die Darstellung des Vereins nach außen,
- die Durchsetzung der Rechte des Vereins.

Dem Vorstand obliegen ferner Anmeldeverpflichtungen zum Vereinsregister zur Erlangung der Rechtsfähigkeit, zu deren Erhaltung und zur Abwicklung und Auflösung des Vereins. Im Einzelnen sind dies insbesondere:

- Anmeldung des Vereins zur Eintragung ins Vereinsregister, § 59 Abs. 1 BGB;
- Anmeldung von Änderungen des Vorstands zur Eintragung ins Vereinsregister, § 67 Abs. 1 S. 1 BGB;
- Anmeldung von Änderungen der Satzung zur Eintragung ins Vereinsregister, § 71 Abs. 1 S. 2 BGB;
- Beantragung der Entziehung der Rechtsfähigkeit des Vereins beim Amtsgericht, wenn die Zahl der Vereinsmitglieder unter drei sinkt, § 73 BGB;

<sup>1</sup> Waldner, in: Münch. Hdb. GesR, Bd. 5, 4. Aufl. 2016, § 28, Rn. 3.

<sup>2</sup> Burgard, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 12.

- Anmeldung der Auflösung des Vereins zur Eintragung ins Vereinsregister, bei Auflösung des Vereins durch Beschluss der Mitgliederversammlung oder durch Ablauf der durch die Dauer des Vereins bestimmten Zeit, § 74 Abs. 2 BGB;
- Beantragung der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens im Falle der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung des Vereins, § 42 Abs. 2 S. 1 BGB;
- Sofern das Insolvenzverfahren auf Antrag des Schuldners eingestellt wird oder nach der Bestätigung eines Insolvenzplans, der den Fortbestand des Vereins vorsieht, aufgehoben wird, kann die Mitgliederversammlung die Fortführung des Vereins beschließen. Fasst die Mitgliederversammlung einen solchen Beschluss, hat der Vorstand die Fortsetzung des Vereins zur Eintragung beim Vereinsregister anzumelden, § 75 Abs. 2 S. 1 BGB;
- Im Falle der Liquidation des Vereins sind Liquidatoren zu bestellen. Die Liquidatoren (i. d. R. die Mitglieder des bisherigen Vorstands als „geborene“ Liquidatoren) und ihre Vertretungsmacht sind im Vereinsregister einzutragen. Die Anmeldung der Liquidatoren hat durch den Vorstand zu erfolgen, § 76 Abs. 2 S. 1 BGB.

Zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung gehört aber auch die Verhinderung von Korruption und anderen kriminellen und vereinschädigenden Handlungen.<sup>3</sup>

## 2. Delegation der Geschäftsführung

Nach § 30 BGB kann durch die Satzung eines Vereins bestimmt werden, dass neben dem Vorstand für gewisse Geschäfte besondere Vertreter als fakultatives Organ zu bestellen sind. Die Bestellung des besonderen Vertreters erfolgt laut § 30 S. 1 BGB „für gewisse Geschäfte“. Das schließt jedoch nicht aus, dass der besondere Vertreter „für die Erledigung laufender Angelegenheiten“<sup>4</sup> oder schlicht als Geschäftsführer bestellt werden kann.<sup>5</sup> In dieser Konstellation ist die Verantwortung und damit auch das Haftungsrisiko auf den besonderen Vertreter verlagert. Höchstpönliche Pflichten des Vorstands, insbesondere die Insolvenzantragspflicht, sind nicht auf den besonderen Vertreter delegierbar.

## 3. Ressortaufteilung im Vorstand

Für größere Vereine mit mehreren Vorstandsmitgliedern bietet sich eine Entlastung der einzelnen Vorstandsmitglieder durch die Verteilung der diversen Aufgaben auf einzelne Vorstandsmitglieder an.<sup>6</sup> Sie kann durch Satzung oder in einer Geschäftsordnung nebst Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand vorgesehen werden.<sup>7</sup> Der Vorstand kann sich selbst eine Geschäftsordnung geben, sofern die Satzung nichts anderes bestimmt.<sup>8</sup> Notwendig ist hierfür die Zustimmung aller vertretungsberechtigten Vorstandsmitglieder. Die Satzung wie auch die Geschäftsordnung müssen eindeutig erkennen lassen, dass eine Ressortaufteilung gewünscht ist.<sup>9</sup> Die Ressortaufteilung ist jedoch nicht uneingeschränkt zulässig. Aufgaben, die für den Verein von grundlegender Bedeutung sind, können nicht rechtswirksam einem einzelnen Vorstandsmitglied übertragen werden.<sup>10</sup> Durch eine ordnungsgemäße Ressortaufteilung kann sich die Haftung auf die jeweiligen ressortverantwortlichen Vorstandsmitglieder beschränken.<sup>11</sup> Die weiteren Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich von einer Haftung befreit.<sup>12</sup> Aber auch eine wirksame Ressortaufteilung entbindet nicht vom Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands. Ein jedes Vorstandsmitglied trifft die Pflicht zur Überwachung der ordnungsgemäßen Geschäftsführung und der Beachtung der Compliance-Anforderungen.<sup>13</sup> Die einzelnen Vorstandsmitglieder haften

gegenüber dem Verein im Falle einer nicht genügenden Überwachung des ressortzuständigen Vorstandsmitgliedes. Den Vorstandsvorsitzenden trifft dabei eine besondere Verantwortung.

## 4. Business Judgement Rule

Dem Vorstand wird bei allen unternehmerischen Entscheidungen, die er im Rahmen seiner Tätigkeit als Vorstand trifft, ein Ermessen eingeräumt. Durfte der Vorstand bei seiner unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen, auf der Grundlage der ihm vorliegenden, angemessenen Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln, so handelt er nicht pflichtwidrig und haftet dem Verein bzw. der Stiftung gegenüber nicht, wenn dennoch ein Schaden eintritt. Dieser Grundsatz wird als Business Judgement Rule bezeichnet und gilt auch für Vereins- und Stiftungsvorstände.<sup>14</sup> Eine unternehmerische Entscheidung ist die bewusste Auswahl des Vorstandsmitgliedes aus mehreren tatsächlich möglichen und rechtlich zulässigen Verhaltensalternativen, wobei im Zeitpunkt der Entscheidungsfindung wegen unvorhersehbarer Sachverhaltsentwicklung noch nicht absehbar ist, welche der zur Verfügung stehenden Alternativen sich im Nachhinein als für den Verein am vorteilhaftesten herausstellen wird, sodass die Gefahr besteht, dass die getroffene Wahl im Nachhinein von Dritten als von Anfang an erkennbar falsch angesehen wird.<sup>15</sup> Nicht von der Haftungsprivilegierung erfasst ist die Legalitätspflicht. Handelt der Vorstand also in Verkennung der Rechtslage, so greift zu seinen Gunsten die Business Judgement Rule nicht ein; hier erfolgt ein Haftungsausschluss ggf. auf der Ebene des Verschuldens.<sup>16</sup> Voraussetzung für das Eingreifen der Haftungserleichterung der Business Judgement Rule ist, dass das Vorstandsmitglied über die *erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten* verfügt, um die Vorstandsaufgaben wahrnehmen zu können. Unkenntnis, Unwissenheit, mangelnde Erfahrung etc. schützen vor einer Haftung nicht.<sup>17</sup> Der Vorstand ist verpflichtet ggf. Rechts-/Expertenrat einzuholen. Aber auch auf diesen darf er nicht blind vertrauen. Er muss diesen auf seine Plausibilität

3 Grambow, *Organe von Vereinen und Stiftungen*, 2011, Rn. 56.

4 Stöber/Otto, *Handbuch zum Vereinsrecht*, 11. Aufl. 2016, Rn. 581.

5 Vgl. RG, 21.3.1939 – VII 150/38; OLG Hamm, 29.9.1977 – 15 W 253/77, OLGZ 1978, 21; LAG Hamm, 7.3.2013 – 8 Sa 1523/12, BeckRS 2013, 69377.

6 Heermann, NJW 2016, 1687, 1688; Leuering/Dornhegge, NZG 2010, 13; Reichert, *Handbuch des Vereins- und Verbandsrecht*, 13. Aufl. 2016, Rn. 2610.

7 Zur Zulässigkeit von Regelungen im Anstellungsvertrag des Vorstandsmitgliedes s. Grambow, *Organe von Vereinen und Stiftungen*, 2011, Rn. 84.

8 Waldner, in: Münch. Hdb. GesR, Bd. 5, 4. Aufl. 2016, § 19, Rn. 9; Ellenberger, in: Palandt, BGB, 76. Aufl. 2017, § 25 BGB, Rn. 6.

9 Waldner, in: Münch. Hdb. GesR, Bd. 5, 4. Aufl. 2016, § 28, Rn. 9.

10 Leuering/Dornhegge, NZG 2010, 13, 15; einschränkend Waldner, in: Münch. Hdb. GesR, Bd. 5, 4. Aufl. 2016, § 28, Rn. 9.

11 Heermann, NJW 2016, 1687, 1688 m. w. N.

12 Burgard, in: Krieger/Schneider, *Handbuch Managerhaftung*, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 19.

13 Burgard, in: Krieger/Schneider, *Handbuch Managerhaftung*, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 19.

14 Heermann, NJW 2016, 1687, 1689 ff.; Burgard, in: Krieger/Schneider, *Handbuch Managerhaftung*, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 30; Grambow, *Organe von Vereinen und Stiftungen*, 2011, Rn. 91.

15 Schneider, in: Scholz, *GmbHG*, Bd. 2, 11. Aufl. 2013, § 43 GmbHG, Rn. 57, für die GmbH.

16 Vgl. jüngst Holle, AG 2016, 270, 278 m. w. N.; Louven, KSzW 2016, 241 m. w. N.; a. A. Cahn, *Der Konzern* 2015, 105 m. w. N.

17 Reichert, *Handbuch des Vereins- und Verbandsrecht*, 12. Aufl. 2009, Rn. 3679 m. w. N.; Burgard, in: Krieger/Schneider, *Handbuch Managerhaftung*, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 38.

hin prüfen. Durfte der Vorstand den Rechts-/Expertenrat für plausibel halten, so ist es nicht erforderlich, diesen noch einmal gegenzuprüfen, z. B. durch Einholung eines weiteren Gutachtens.<sup>18</sup>

### 5. Haftung und Haftungsbeschränkung

Eine Haftung des Vorstandsmitglieds setzt Verschulden voraus. Das Verschulden bedeutet Vorsatz und Fahrlässigkeit und beginnt bereits bei leichter Fahrlässigkeit. Eine Privilegierung der Haftung, wie sie bei Arbeitnehmern anerkannt ist, wonach grundsätzlich eine Haftung wegen leichter (oder auch leichtester) Fahrlässigkeit nicht erfolgen soll, besteht bei Vorständen grundsätzlich nicht.<sup>19</sup> Ebenso wenig gilt die Beweislastumkehr gem. § 619a BGB für Vorstandsmitglieder.<sup>20</sup> Im Innenverhältnis kann jedoch eine Satzungsregelung die Haftung des Vorstands auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränken.<sup>21</sup>

Eine Verschuldenszurechnung von Vereinsangestellten zum Vorstand über § 278 BGB erfolgt nicht. Angestellte des Vereins sind nicht Erfüllungsgehilfen des Vorstandes. Der Vorstand haftet jedoch für Fehler oder ein Fehlverhalten seiner Mitarbeiter, wenn er die Angestellten des Vereins nicht ordnungsgemäß nach Kenntnissen und Fähigkeiten ausgewählt hat. Darüber hinaus ist er verpflichtet, die Arbeit der Angestellten regelmäßig zu überwachen. Eine Haftung resultiert also in diesen Fällen aus einem eigenen Verschulden des Vorstands, die Mitarbeiter nicht sorgfältig ausgewählt bzw. überwacht zu haben.

Ein Mitverschulden eines anderen Organs schließt eine Haftung des Vorstands nicht aus und beschränkt diese auch nicht. Dass auch ein anderes Organ seine Pflichten z. B. zur Aufsicht über die Tätigkeit des Vorstandes nicht ordnungsgemäß nachkommt, kann dem Vorstand nicht zum Vorteil gereichen.<sup>22</sup>

Auch im Verein ist eine – aus dem Recht der Kapitalgesellschaften bekannte – Entlastung des Vorstandes möglich.<sup>23</sup> Sofern die Satzung nichts Gegenteiliges regelt, steht dem Vorstand jedoch kein Anspruch auf Entlastung zu.<sup>24</sup> Erteilt die Mitgliederversammlung bzw. ein sonstiges dafür laut Satzung zuständiges Vereinsorgan dem Vorstandsmitglied Entlastung, ist die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen des Vereins gegenüber Vorstandsmitgliedern grundsätzlich ausgeschlossen. Die Entlastung erstreckt sich jedoch nur auf solche Umstände, die der Mitgliederversammlung bekannt bzw. für sie erkennbar waren.<sup>25</sup> Unterrichtet der Vorstand die Mitgliederversammlung unrichtig oder unvollständig, entfaltet die Entlastung keine Rechtswirkung.

### 6. D&O-Versicherung

Zur Absicherung der aus der Vorstandstätigkeit resultierenden Risiken bietet sich auch in Vereinen der Abschluss einer Directors & Officers Liability Versicherung (D&O-Versicherung) an.<sup>26</sup> Für den Abschluss einer solchen Versicherung ist grundsätzlich die Mitgliederversammlung zuständig.<sup>27</sup> Die Satzung kann jedoch dem Vorstand dieses Recht übertragen. Der Abschluss einer Directors & Officers-Versicherung im gemeinnützigen Verein ist aufgrund der Verpflichtung zur selbstlosen Mittelverwendung nicht unproblematisch. Aufwendungen des gemeinnützigen Vereins für eine D&O dürfen im Verhältnis zu den sonstigen Ausgaben des Vereins für satzungsmäßige Zwecke eine nur untergeordnete Rolle spielen.<sup>28</sup>

### 7. Verantwortung des Vorstands (auch) gegenüber Dritten

Der Vorstand kann sich durch eine Verletzung seiner gesetzlichen und satzungsmäßigen Pflichten auch gegenüber Dritten schadensersatzpflichtig machen. Im Wesentlichen kommen hier folgende Haftungsbereiche in Betracht.<sup>29</sup>

#### a) Deliktische Haftung

Der Vereinsvorstand haftet Dritten gegenüber für Schäden aufgrund unerlaubter Handlung. Das umfasst die Haftungen wegen vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit, des Eigentums oder eines sonstigen Rechts eines anderen gem. §§ 823 ff. BGB. So muss der Vorstand die *Verkehrssicherungspflichten* beachten.

#### b) Rechtsgeschäftliche Haftung

In Betracht kommen kann auch eine Haftung des Vorstands wegen *Verletzungen von vertraglichen Pflichten* und *Verletzungen bei Vertragsverhandlungen* (§§ 280, 311 Abs. 3, 241 Abs. 2 BGB). Zwar wird der Vorstand nicht selbst Vertragspartner, er handelt als Vertreter für den Verein. Denkbar ist aber z. B. eine persönliche Haftung aus Vertretung ohne Vertretungsmacht gem. § 179 BGB.<sup>30</sup>

#### c) Pflichten im Falle der Insolvenz

Ein weiterer wichtiger Haftungsbereich ist die Haftung des Vorstands wegen schuldhaft unterlassener Stellung eines Insolvenzantrages. Kommt der Verein – sei es aufgrund von Fehlern des Vorstands oder aufgrund sonstiger widriger Umstände – in Zahlungsschwierigkeiten, muss der Vorstand prüfen, ob bereits eine Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit eingetreten ist. Der Vorstand ist verpflichtet, im Falle einer solchen Insolvenzreife einen Insolvenzantrag gem. § 42 Abs. 2 S. 1 BGB zu stellen.<sup>31</sup> Die Verpflichtung zur Stellung eines Insolvenzantrages trifft jedes einzelne Vorstandsmitglied, sodass selbst eine wirksame Ressortverteilung die Vorstandsmitglieder nicht von dieser

18 BGH, 28.4.2015 – II ZR 63/14, CB 2015, 304 m. CB-Komm. *Theiselmann*, BB 2015, 1743 m. BB-Komm. *Merkelbach*, BB 2015, 2367 Ls m. BB-Komm. *Naber/Beckmann*, NJW-RR 2015, 988.

19 So auch *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 37.

20 *Henssler*, in: MünchKommBGB, Bd. 4, 7. Aufl. 2016, § 619a, Rn. 45 m. w. N.

21 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 37; s. auch in Bezug auf ehrenamtliche Vorstände OLG Nürnberg, 13.11.2015 – 12 W 1845/15, NZG 2016, 112; für die Stiftung s. auch *Hippeli*, ZStV 2016, 161.

22 BGH, 20.11.2014 – III ZR 509/13, NZG 2015, 38; *Segna*, ZIP 2015, 1561.

23 BGH, 20.11.2014 – III ZR 509/13, NZG 2015, 38; a. A. für Stiftungen *Stürner*, DStR 2015, 1628, 1633.

24 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 58; *Reichert*, Handbuch des Vereins- und Verbandsrecht, 13. Aufl. 2016, Rn. 2718 m. w. N.; zu den Möglichkeiten einer Entlastungsmöglichkeit qua Anstellungsvertrag s. *Grambow*, Organe von Vereinen und Stiftungen, 2011, Rn. 101.

25 *Ellenberger*, in: Palandt, BGB, 76. Aufl. 2017, § 27 BGB, Rn. 8; vgl. auch *Zöllner*, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 21. Aufl. 2017, § 46 GmbHG, Rn. 41.

26 *Waldner*, in: Münch. Hdb. GesR, Bd. 5, 4. Aufl. 2016, § 30, Rn. 6; *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 74.

27 *Kreutz*, ZStV 2011, 46, 49 f.; *Unger*, NJW 2009, 3269, 3272; *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 74; a. A. *Schiebl/Küpperfahnenberg*, DStR 2006, 445, 449.

28 S. zu D&O-Versicherungen im Verein im Detail *Grambow*, Organe von Vereinen und Stiftungen, 2011, Rn. 118 ff.

29 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 76 ff.; *ders.*, ZIP 2010, 358 ff.

30 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 76.

31 *Bank*, in: Patzina u. a., Haftung von Unternehmensorganen, 2010, Kap. 11, Rn. 18; *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 81.

Verpflichtung befreien kann.<sup>32</sup> Der Vorstand muss ggf. Expertenrat einholen und darauf drängen, dass dieser umgehend erteilt wird.<sup>33</sup>

#### d) Steuerrechtliche Pflichten

Der Vorstand haftet auch bei Verletzung der steuerlichen Pflichten gem. § 69 AO. Bei Vereinen und Stiftungen gehören regelmäßig (auch) die steuerrechtlichen Vorschriften zur Gemeinnützigkeit dazu. Die Besonderheit des § 69 AO liegt darin, dass der Vorstand persönlich mit seinem Privatvermögen für Steuerschulden des Vereins haftet, sofern infolge vorsätzlicher oder grobfahrlässiger Verletzung der dem Vorstand auferlegten Pflichten eine Steuerfestsetzung nicht oder nicht rechtzeitig erfolgt ist oder Steuerpflichten nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt worden sind.<sup>34</sup>

#### e) Sozialversicherungsrechtliche Pflichten

Den Vorstand trifft ferner die Verantwortung für die ordnungsgemäße Abführung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Kommt der Vereinsvorstand als gesetzlicher Vertreter des Vereins seiner Pflicht zur ordnungsgemäßen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge nicht nach, so kann dies den Tatbestand des § 266a StGB verwirklichen und stellt damit eine Straftat dar, die mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft wird.<sup>35</sup> Ferner haftet der Vorstand im Falle der Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber den Trägern der Sozialversicherung gem. §§ 266a, 293 StGB i. V. m. § 823 Abs. 2 BGB.<sup>36</sup> Das bedeutet, dass die Sozialversicherungsträger das Vorstandsmitglied für die Nachzahlung der *Arbeitnehmeranteile* an der Sozialversicherung (über § 266a Abs. 2 StGB ggf. auch hinsichtlich der Arbeitgeberanteile) persönlich in Anspruch nehmen kann. Eine persönliche Haftung für Säumniszuschläge trifft den Vorstand jedoch nicht.<sup>37</sup>

### 8. Haftungsprivilegierung für ehrenamtlich tätige Vorstandsmitglieder

Für ehrenamtlich tätige Vorstände<sup>38</sup> sieht § 31a BGB Haftungserleichterungen vor. Ehrenamtlich tätig im Sinne dieser Vorschrift sind auch Vorstände, die für ihre Tätigkeit eine Vergütung von nicht mehr als 720,00 Euro pro Jahr erhalten. Der Anwendungsbereich des § 31a BGB umfasst drei Konstellationen. Das sind:

- die Haftung des Vorstandsmitglieds gegenüber dem Verein (§ 31a Abs. 1 S. 1 BGB),
- die Haftung des Vorstandsmitglieds gegenüber Mitgliedern des Vereins (§ 31a Abs. 1 S. 2 BGB) sowie
- die Haftung gegenüber Dritten (§ 31a Abs. 2 BGB).

§ 31a BGB beschränkt die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Gegenüber Dritten bleibt auch der ehrenamtliche bzw. geringfügig entlohnte Vorstand voll zum Schadensersatz verpflichtet. Ihm steht gegen den Verein ein Anspruch auf Freistellung zu, wenn er nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Nach aktueller Rechtsprechung kann die Haftung noch weiter eingeschränkt werden, sodass auch grobe Fahrlässigkeit nicht haftungsbegründend wäre.<sup>39</sup>

### 9. Haftung des Vereins für schadensstiftende Handlungen des Vorstands

Da sich der Verein als juristische Person einem Vorstand bedient, der für ihn handelt, haftet der Verein Dritten gegenüber grundsätzlich für schadensstiftende Handlungen seines Vorstands gem. § 31 BGB. Die Verantwortlichkeit des Vereins für Handlungen seiner Organe gem. § 31 BGB verdrängt als *lex specialis* § 278 BGB.<sup>40</sup> Eine Haftung des Vereins gem. § 31 BGB setzt voraus, dass der Vorstand „in Ausführung

der ihm zustehenden Verrichtungen“ einen Schaden verursacht hat.<sup>41</sup> Das schließt auch vorsätzliches, betrügerisches Handeln nicht aus.<sup>42</sup> Eine Abbedingung der Haftung gem. § 31 BGB durch die Satzung ist nicht zulässig.<sup>43</sup> Der Verein kann jedoch mit Geschäftspartnern seine Haftung – unter Beachtung der AGB-Vorschriften, hier insb. § 309 Nr. 7 BGB – beschränken.<sup>44</sup>

## III. Besondere Compliance-Pflichten und -Risiken in Vereinen und Stiftungen

Nachfolgend werden ein paar der Haftungs-/Compliance-Risiken aufgezeigt, die besonders relevant für Vereine und Stiftungen sind.

### 1. Rechtsformwahl

Vereine sollen nach der gesetzlichen Vorstellung ideelle Zwecke verfolgen. Steht eine wirtschaftliche Betätigung im Vordergrund kann der Verein kraft Konzession Rechtsfähigkeit erlangen, wenn für ihn eine andere Rechtsform (z. B. eine GmbH) nicht in Betracht kommt. Nicht zu selten entwickeln Idealvereine über die Zeit ihres Bestehens wirtschaftliche Aktivitäten, die dem Wesen des Idealvereins widersprechen. Maßgebliches Unterscheidungsmerkmal zwischen Idealverein und wirtschaftlichem Verein ist die *Unterhaltung eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes*. Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb liegt nach der typologisch-teleologischen Meinung vor bei<sup>45</sup>

- Vereinen mit planmäßigem Angebot wirtschaftlicher Leistungen an einem äußeren Markt gegen Entgelt,
- Vereinen mit unternehmerischer Tätigkeit an einem inneren (aus den Mitgliedern bestehenden) Markt sowie
- Vereinen, die genossenschaftliche Kooperation betreiben, also von ihren Mitgliedern mit ausgegliederten unternehmerischen Teilaufgaben betraut werden.

Vereine sind wirtschaftlich tätig, wenn diese Betätigung durch ein *dauerhaftes, planmäßiges und entgeltliches Angebot von Waren oder*

32 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 81; vgl. auch *Hoffmann/Liebs*, Der GmbH-Geschäftsführer, 3. Aufl. 2009, Rn. 6060; s. im Übrigen zum Haftungsumfang *Grambow*, Organe von Vereinen und Stiftungen, 2011, Rn. 109f.

33 BGH, 27.3.2012 – II ZR 171/10, ZlInS 2012, 1177.

34 BFH, 13.3.2003 – VII R 46/02, BB 2003, 1322 Ls, NJW-RR 2003, 1117, 1119.

35 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 89.

36 *Burgard*, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 89.

37 BGH, 14.7.2008 – II ZR 238/07, NZG 2008, 867, BB-Entscheidungsreport *Zirngibl*, BB 2008, 2487.

38 Und besondere Vertreter.

39 OLG Nürnberg, 13.11.2015 – 12 W 1845/15, NZG 2016, 112; zum Meinungsstand in der Literatur s. bspw. *Leuschner*, NZG 2014, 281.

40 *Weick*, in: Staudinger, BGB, Buch 1, 2005, § 31 BGB, Rn. 2; *Hadding*, in: Soergel, BGB, 13. Aufl. 2000, § 31 BGB, Rn. 4.

41 *Waldner*, in: Münch. Hdb. GesR, Bd. 5, 4. Aufl. 2016, § 45, Rn. 2.

42 BGH, 12.7.1977 – VI ZR 159/75, NJW 1977, 2259.

43 *Hadding*, in: Soergel, BGB, 13. Aufl. 2000, § 31 BGB, Rn. 1; *Weick*, in: Staudinger, BGB, Buch 1, 2005, § 31 BGB, Rn. 50.

44 *Hadding*, in: Soergel, BGB, 13. Aufl. 2000, § 31 BGB, Rn. 1.

45 OLG Schleswig, 4.1.2001 – 2 W 130/00, NJW-RR 2001, 1478; KG, 26.10.2004 – 1 W 269/04, NZG 2005, 361, 362; OLG Frankfurt a.M., 22.5.2006 – 20 W 542/05, NZM 2006, 825; *K. Schmidt*, RPFleger 1972, 343ff.; *ders.*, InsO, 19. Aufl. 2016, § 23 III 2.; *ders.*, AcP 182, 1, 16ff.; *Reichert*, Handbuch des Vereins- und Verbandsrecht, 13. Aufl. 2016, Rn. 132; *Eyles*, NJW 1996, 1994, 1995 m.w.N.

*Dienstleistungen* am Markt gekennzeichnet ist. Weder kommt es auf eine Gewinnerzielungsabsicht an noch, ob der Verein als gemeinnützig anerkannt ist. Es ist unerheblich, in welcher Art und Weise die Entgelte fließen, ob ausschließlich durch die Leistungsnehmer oder staatliche Leistungsträger. Es kommt auch nicht darauf an, ob gesetzlich Ansprüche auf Fördermittel vorgesehen sind, ob ein kostendeckender Betrieb etwa durch die Landeshaushaltsordnung vorgeschrieben ist, ob Mitglieder des Vereins ehrenhalber ihre Arbeitsleistung anbieten. Insbesondere das Kammergericht Berlin hat in mehreren Entscheidungen insbesondere Trägern von Kindertagesstätten die Eintragung ins Vereinsregister mit der Begründung verwehrt, es handle sich um eine wirtschaftliche Tätigkeit außerhalb des Nebenzweckprivilegs.<sup>46</sup> Der Idealverein kann grundsätzlich außerhalb des Vereins ein Handelsgewerbe errichten und betreiben, solange dadurch die unternehmerische Tätigkeit nicht zu seinem eigenen Hauptzweck wird. Die unternehmerische Tätigkeit eines vom Verein betriebenen Handelsgewerbes darf mithin dem Idealverein nicht zurechenbar sein.<sup>47</sup> Es ist die Aufgabe des Vorstands regelmäßig zu prüfen, ob sich der Verein nicht in Richtung eines wirtschaftlichen Vereins entwickelt. Er muss dann die Mitgliederversammlung auf diese Problematik hinweisen und ggf. Lösungen anbieten. Dies kann die Ausgliederung des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes, die Umwandlung in eine Kapitalgesellschaft oder die Reduzierung der wirtschaftlichen Betätigung sein.

## 2. Anstellungsverhältnisse

Vereine und Stiftungen sind häufig auch Arbeitgeber. Sie müssen dann darauf achten, dass die Beschäftigten sozialversicherungsrechtlich zutreffend eingeordnet werden und die Vorgaben zum Mindestlohn beachtet werden. Das gilt auch und insbesondere, wenn die finanziellen Ressourcen gerade in gemeinnützigen Institutionen knapp sind. So stellen sich bspw. Praktikumsverhältnisse in der Praxis nicht selten als Arbeitsverhältnisse dar. Dann ist zum einen der (gesetzliche) Mindestlohn zu zahlen, zum anderen sind Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zudem für Sportvereine verlautbart, dass – soweit für das Verhältnis des Sporttreibenden zum Verein die sportliche Betätigung prägend ist, Erwerbszwecke also nicht verfolgt werden – das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet.<sup>48</sup> Dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales keine für Gerichte bindenden Erklärungen abgegeben kann, sei hier nicht weiter vertieft. Praktikantin oder Praktikant ist gem. § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG gelten Praktikanten i. S. d. § 26 BBiG als Arbeitnehmer mit Mindestlohnanspruch, es sei denn, dass sie:

- ein Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten oder
- ein Praktikum leisten, das drei Monate nicht überschreitet und der Orientierung für eine Berufsausbildung oder der Aufnahme eines Studiums dient oder
- ein Praktikum leisten, das drei Monate nicht überschreitet und eine Berufs- oder Hochschulausbildung begleitet und zuvor kein

solches Praktikum mit demselben Ausbilder bestanden hat, oder

- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder der Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG teilnehmen.<sup>49</sup>
- Das MiLoG sieht einen auf die geleistete Arbeitsstunde bezogenen Mindestlohn vor. Zulässig ist aber ein monatliches, verstetigtes Arbeitsentgelt.<sup>50</sup> Ein solches verstetigtes Monatsentgelt kann aber im Einzelfall die Grenzen des gesetzlichen Mindestlohns unterschreiten, da die einzelnen Monate unterschiedlich viele Arbeitstage und damit Arbeitsstunden haben. Es sollte sich also an der Höchstzahl der monatlich möglichen Arbeitstage orientiert werden, wenn eine verstetigte Vergütung gezahlt werden soll.<sup>51</sup> Oftmals sehen Arbeitsverträge neben dem unmittelbaren Gehalt weitere Leistungen vor, wie bspw. Weihnachts- oder/und Urlaubsgeld, Zulagen und Zuschläge etc. Ob bzw. inwieweit solche unstenen Vergütungsbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar sind, regelt das Gesetz nicht. Variable Vergütungsbestandteile sind beim Mindestlohn dann zu berücksichtigen, wenn diese zumindest auch die vertragsgemäße Arbeitsleistung honorieren.<sup>52</sup> Auch für Zeiten von Arbeitsbereitschaft (Tätigkeit bei Bedarf) und Bereitschaftsdienst ist der Mindestlohn zu zahlen.<sup>53</sup> Keine Arbeitszeit und deshalb nicht mindestlohnpflichtig sind Zeiten der Rufbereitschaft, in denen tatsächlich nicht gearbeitet werden muss.

Das MiLoG sieht weitgehende Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber vor. Relevant für Vereine ist die Dokumentationspflicht bei geringfügig Beschäftigten. Es besteht zudem eine Aufbewahrungs- und Bereithaltungspflicht für mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt. Die Aufzeichnungspflicht kann auf den Arbeitnehmer übertragen werden, wobei die Verantwortung aber beim Verein als Arbeitgeber verbleibt.<sup>54</sup>

Auch kommt es in Vereinen nicht selten vor, dass sich vermeintlich Selbständige als abhängig Beschäftigte herausstellen. Denn nicht überall wo Selbständigkeit draufsteht, ist auch Selbständigkeit drin.

46 KG, 18.1.2011 – 25 W 14/10, DNotZ 2011, 632; KG, 20.1.2011 – 25 W 35/10, DNotZ 2011, 634; KG, 15.11.2011 – 25 W 42/11; KG, 25.7.2011 – 25 W 47/11; KG, 20.3.2012 – 25 W 17/12; KG, 11.4.2016 – 22 W 40/15, DStR 2016, 2120; zwischenzeitlich beim BGH anhängig: KG, 20.2.2016 – 22 W 87/14 (Az. BGH II ZB 9/16); KG, 16.2.2016 – 22 W 88/14 (Az. BGH II ZB 6/16); KG, 16.2.2016 – 22 W 71/15 (Az. BGH II ZB 7/16); nicht Kita-Vereine betreffend: KG, 7.3.2012 – 25 W 95/11, DStR 2012, 1195; KG, 22.8.2011 – 25 W 58/11; KG, 19.9.2011 – 25 W 67/11; KG, 23.6.2014 – 12 W 66/12, FGPrax 2014, 270; KG, 16.9.2016 – 22 W 65/1, NZG 2016, 1352; s. auch aktuell *Segna*, npoR 2017, 3ff.; *Leuschner*, NZG 2017, 16ff.; *ders.*, ZIP 2015, 356ff.; *Beuthien*, NZG 2015, 449.

47 *Segna*, npoR 2017, 3ff.; *Leuschner*, NZG 2017, 16ff.; *ders.*, ZIP 2015, 356ff.; *Beuthien*, NZG 2015, 449; *K. Schmidt*, NJW 1983, 543, 545; *ders.*, AcP 182, 1, 21; s. zu dieser Thematik aus dem Compliance-Blickwinkel *Gräwe*, ZStV 2013, 81, 83.

48 Abrufbar unter [www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/lhre-Fragen/Allgemeine-Fragen-zum-Mindestlohn/faq-zum-mindestlohn-info.html;jsessionid=B157A50488DACC5DF6BAFB9607C38DFE#faq166884](http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/lhre-Fragen/Allgemeine-Fragen-zum-Mindestlohn/faq-zum-mindestlohn-info.html;jsessionid=B157A50488DACC5DF6BAFB9607C38DFE#faq166884) (Abruf: 7.2.2017).

49 S. zum Mindestlohn im Detail *Grambow*, ZStV, 2015, 81.

50 *Bayreuther*, NZA 2014, 865, 867; *Lambrich/Mitius*, DB 2015, 126; *Sittard*, NZA 2014, 951; *Schweibert/Leßmann*, DB 2014, 1866, 1868; *Lakies*, ArbRAktuell 2014, 343; *ders.*, ArbuR 2014, 360.

51 Näher hierzu *Grambow*, ZStV 2015, 81, 84f.

52 BAG, 25.5.2016 – 5 AZR 135/16, BB 2016, 2621 m. BB-Komm. *Möller*.

53 *Holm*, DB 2015, 441, unter Berufung auf BAG, 19.11.2014 – 5 AZR 1101/12, BB 2015, 510 m. BB-Komm. *Dombrowsky*; *Nebel/Kloster*, BB 2014, 2933; *Lakies*, ArbuR 2014, 360, 361.

54 *Jöris/von Steinau-Steinrück*, BB 2014, 2101, 2105; *Spielberger/Schilling*, NJW 2014, 2897, 2902 m. w. N.

Anhaltspunkte für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind die entgeltliche Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Das Weisungsrecht ist allerdings besonders bei Diensten höherer Art erheblich eingeschränkt. Solange es aber nicht vollständig entfallen ist, genügt dies i. d. R. für die Annahme einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigung.<sup>55</sup> Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung scheidet dagegen aus bei selbständiger Tätigkeit. Kennzeichnend für eine selbständige Tätigkeit ist das eigene Unternehmerrisiko, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die Möglichkeit, frei über Arbeitsort und Arbeitszeit zu verfügen.<sup>56</sup> Ein freier Mitarbeiter muss also tatsächlich – und nicht nur auf dem Papier – selbst über Arbeitszeit, Arbeitsort und Art und Weise der Leistungserbringung entscheiden und ein eigenes Unternehmerrisiko tragen. Letzteres ist der Fall, wenn er eigenes Kapital einsetzt (z. B. Miete für ein Büro, Leasingraten für Dienstwagen und/oder Laptop, Abzahlungspflicht für Büroeinrichtung, Einsatz von eigenen Arbeitnehmern etc.). Für die Beurteilung seines sozialversicherungsrechtlichen Status ist es grundsätzlich ohne Relevanz, ob eine Tätigkeit im Haupt- oder Nebenamt ausgeübt wird. Entscheidend ist auch bei einer nebenberuflichen Tätigkeit, ob die vorgenannten Kriterien für eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung erfüllt sind.

Um für den freien Mitarbeiter und den Verein Rechtssicherheit zum sozialversicherungsrechtlichen Status des freien Mitarbeiters zu erlangen, kann sich ein Statusverfahren gem. § 7a SGB IV anbieten. Zuständig dafür ist die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund. Wird ein Statusverfahren nicht durchgeführt, stellt aber die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen einer späteren Betriebsprüfung eine Versicherungspflicht eines vermeintlich freien Mitarbeiters fest, so ist der Verein zur Nachentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bis an die Grenze der Verjährung verpflichtet. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung. Ein solches, sofort vollziehbares Rückzahlungsbegehren, ist für den Verein nicht selten existenzbedrohend.

### 3. Gemeinnützigkeit: Spenden/Sponsoring

Gemeinnützige Vereine haben – neben den allgemeinen steuerrechtlichen Vorschriften – auch die §§ 52 ff. AO zu beachten.<sup>57</sup> Nach § 52 Abs. 1 S. 1 AO verfolgt eine Körperschaft gemeinnützige Zwecke, wenn ihre Tätigkeit auf eine selbstlose Förderung der Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet zielt.

Der steuerbegünstigte Verein muss sich selbstlosen Tätigkeiten widmen. Die Mittel der gemeinnützigen Einrichtung müssen für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden. Es ist darauf zu achten, die Organe oder sonstige Personen nicht durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu begünstigen.<sup>58</sup> Sieht die Satzung einer gemeinnützigen Einrichtung einen ehrenamtlich tätigen Vorstand vor, darf eine Vergütung, die nicht lediglich tatsächliche Aufwendungen des jeweiligen Vorstandsmitgliedes ausgleicht, nicht gewährt werden.<sup>59</sup> Die gemeinnützige Einrichtung muss ihre Mittel zeitnah für ihre steuerbegünstigten, satzungsmäßigen Zwecke verwenden. Gemeinnützige Vereine müssen ausschließlich und unmittelbar ihre gemeinnützigen bzw. mildtätigen satzungsmäßigen Zwecke verfolgen. Die Organisation muss also die gemeinnützigen Zwecke selbst verwirklichen, in der Satzung dürfen keine anderen Zwecke vorgesehen sein und es dürfen auch nur die satzungsgemäßen Zwecke verfolgt werden.<sup>60</sup> Der gemeinnützige Verein darf sich im Rahmen eines Zweckbetriebes auch wirtschaftlich betätigen, § 64 Abs. 1 AO.

Besonders haftungsrelevante Themen für gemeinnützige Vereine sind Spenden und Sponsoring. Dabei ist es bereits wichtig, Spenden und Sponsoring sauber voneinander abzugrenzen. Ein Spende setzt voraus, dass die Aufwendung/Zuwendung freiwillig und unentgeltlich i. S. v. fremdnützig erfolgt und für den Spender ein Vermögensopfer darstellt.<sup>61</sup> Es darf keine rechtliche Verpflichtung zur Leistung bestehen. Sie muss ohne Erwartung eines besonderen Vorteils geleistet werden.<sup>62</sup> Sie ist unentgeltlich, wenn sie ohne Gegenleistung des Empfängers bzw. ohne unmittelbaren, wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen Leistung und Gegenleistung erbracht wird.<sup>63</sup> Voraussetzung für eine steuerliche Abzugsmöglichkeit als Spende ist eine ordnungsgemäße Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers. Hierzu muss ein amtlicher Vordruck verwendet werden, § 50 Abs. 1 EStDV. Der Spendenempfänger darf die Spende sodann auch nur für seine steuerbegünstigten Zwecke verwenden.<sup>64</sup> Bei Verstoß gegen die rechtlichen Vorgaben zu Spenden und deren Verwendung kann sich das Finanzamt an den Aussteller einer unrichtigen Bestätigung (Ausstellerhaftung) bzw. an denjenigen, der veranlasst hat, dass Zuwendungen nicht zu den in der Bestätigung angegebenen steuerbegünstigten Zwecken verwendet werden (Veranlasserhaftung), schadlos halten.

Im Bereich der Corporate Social Responsibility (CSR) spielt neben Spenden das Sponsoring eine wichtige Rolle. Der wesentliche Unterschied zwischen Sponsoring und Spenden liegt in der Gegenleistung, die es bei Spenden nicht geben darf, die beim Sponsoring indessen gewährt wird. Sponsoring ist die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen durch Unternehmen zur Förderung von Personen, Gruppen und/oder Organisationen in sportlichen, kulturellen, kirchlichen, wissenschaftlichen, sozialen, ökologischen oder ähnlich bedeutsamen gesellschaftspolitischen Bereichen, mit der regelmäßig auch eigene unternehmensbezogene Ziele der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden.<sup>65</sup>

### 4. Stiftungskapital

Der Stiftungsvorstand hat sicherzustellen, dass das Stiftungskapital in seinem Bestand nahezu ungeschmälert erhalten bleibt.<sup>66</sup> Ein inflationsbedingter Wertverlust des Stiftungsvermögens ist durch den Vorstand durch geeignete Maßnahmen auszugleichen.<sup>67</sup> Nach der

55 BSG, 19.6.2001 – B 12 KR 44/00 R, NZS 2002, 199.

56 BSG, 14.12.1999 – B 2 U 48/98 R, DStR 2001, 39.

57 S. hierzu auch Grambow, in: Fissenewert, Compliance für den Mittelstand, 2013, Kap. 5, Rn. 81 ff.

58 S. ausführlich Grambow, Organe von Vereinen und Stiftungen, 2011, Rn. 221 ff.

59 BMF, 25.11.2008 – IV C 4 – S 2121/07/0010, BStBl. I 2008, 985; BMF, 14.10.2009 – IV C 4 – S 2121/07/0010, BStBl. I 2009, 1318.

60 Wallenhorst, in: Wallenhorst/Halaczinsky, Die Besteuerung gemeinnütziger Vereine, Stiftungen und der juristischen Personen des öffentlichen Rechts, 6. Aufl. 2009, C, Rn. 38.

61 BFH, 21.11.2005 – II ZR 367/03, DStR 2006, 196, 197, BB 2006, 176.

62 Wallenhorst, in: Wallenhorst/Halaczinsky, Die Besteuerung gemeinnütziger Vereine, Stiftungen und der juristischen Personen des öffentlichen Rechts, 6. Aufl. 2009, E, Rn. 9.

63 BFH, 25.11.1987 – I R 126/85, NJW 1988, 1110.

64 S. hierzu Reichert, Handbuch des Vereins- und Verbandsrecht, 13. Aufl. 2016, Rn. 7435 f.

65 BMF, 18.2.1998 – IV B 2 – S 2144 – 40/98/IV B 7 – S 0183 – 62/98, BStBl. I 1998, 212; AEO Nr. 7 S. 1 zu § 64 AO; s. auch Grambow, in: Fissenewert, Compliance für den Mittelstand, 2013, Kap. 5, Rn. 88 ff.

66 Burgard, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 158.

67 Burgard, in: Krieger/Schneider, Handbuch Managerhaftung, 2. Aufl. 2010, § 6, Rn. 160.

wohl herrschenden Meinung ist der Vorstand nicht berechtigt, Teile des Stiftungsvermögens zu veräußern.<sup>68</sup> *Der Stiftungsvorstand unterliegt nicht den Weisungen des Stifters und hat einen großen Handlungsspielraum.*<sup>69</sup> Die öffentliche *Stiftungsaufsicht* beschränkt sich auf eine reine Rechtsaufsicht.

### 5. Bestechung (Umgang mit Behörden)

Vereine müssen ferner sicherstellen, dass es nicht zu Korruptionshandlungen/Bestechungen kommt. Das kann bspw. relevant werden, wenn Fördergelder etc. zu vergeben sind. Mit der ISO 37001 ist auch für Vereine ein Tool verfügbar, womit die Einrichtung von Korruptions-Management-Systemen erleichtert wird.<sup>70</sup>

### 6. Haftung für Fans/Regress

Ein besonders im Sport relevantes Thema für Vereine ist die Frage, inwieweit „Fans“ in Regress genommen werden, wenn aufgrund deren Fehlverhaltens dem Verein ein Schaden entsteht, z. B. eine Vereinsstrafe verhängt wird. Der BGH hat jüngst eine solche Regressmöglichkeit bejaht.<sup>71</sup> Allerdings ist ein Regress nicht unumstritten.<sup>72</sup> Zudem stellt sich die Frage einer Gefährdungshaftung des Vereins für Fanverhalten.<sup>73</sup>

## IV. Compliance-Management-Systeme

### 1. ISO 19600

Je größer der Verein ist bzw. wird umso höher wird das Haftungs-/Schadensrisiko und die Schadenshöhe. Auch wirken sich Reputationsschäden regelmäßig gravierender aus. Anders als in der Aktiengesellschaft<sup>74</sup> gibt es keine aus dem Gesetz abzuleitende Pflicht, im Verein ein Compliance-Management-System (CMS) zu etablieren. Es liegt aber im eigenen Interesse des Vereins, mit einem maßgeschneiderten CMS den konkreten vereinstypischen Risiken zu begegnen. Mit der im Dezember 2014 veröffentlichten ISO-Norm 19600 „Compliance Management System – Guidelines“ ist es nun auch für Vereine und Stiftungen deutlich einfacher geworden, CMS zu entwickeln und umzusetzen. Die Vorteile eines CMS nach ISO 19600 sind dabei insbesondere:

- Geltung nicht nur für Wirtschaftsunternehmen, sondern auch für Verbände, Vereine und Stiftungen.
- konsequente Berücksichtigung der Größe, Natur und Komplexität des Vereins bzw. der Stiftung (z. B. Erweiterung bestehender Strukturen um Compliance-Funktion als Alternative zur Einrichtung einer zusätzlichen Stelle; kein zwingendes Risiko Management System) und damit Rücksichtnahme auf die begrenzten finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten im non-profit Bereich;
- zahlreiche konkrete Hinweise und Erläuterungen;
- Mitwachsen des CMS bei Ausweitung des Betätigungsfeldes;
- Möglichkeit der Anpassung bestehender CMS an ISO 19600 aufgrund der Orientierung an bereits etablierten Konzeptionen und Modellen;
- internationale Anwendbarkeit (bei Berücksichtigung nationaler Besonderheiten und Normen), damit verbunden hohe Akzeptanz auch bei ausländischen Institutionen;
- grundsätzliche Möglichkeit der Zertifizierung<sup>75</sup> und Prüfung;

- Möglichkeit der straf- und bußgeldrechtlichen Berücksichtigung, falls es zu Compliance-Verstößen kommt.

Mit ISO 19600 steht auch Vereinen und Stiftungen ein wertvolles Tool zur Gestaltung, Einführung und Nachhaltung eines maßgeschneiderten CMS zur Seite, bei gleichzeitiger Schonung der finanziellen und personellen Ressourcen.

### 2. Bestandteile eines CMS nach ISO 19600

CMS nach ISO 19600 setzen sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- Etablierung einer Compliance Policy
- Identifikation der Compliance-Pflichten
- Identifizierung und Bewertung von Compliance-Risiken
- Planung/Inhalt des CMS
- Sicherstellung, dass das CMS seinen Zweck erfüllen kann
- Vermeidung, Aufdeckung und Reduzierung unerwünschter Effekte
- Ermöglichung kontinuierlicher Verbesserung des CMS
- Einführung des CMS
- Kontrolle der Einhaltung
- Evaluation des CMS
- Weiterentwicklung/Verbesserung/Aktualisierung des CMS

## V. Fazit

Auch Vereine und Stiftungen dürfen sich dem Thema Haftung und Compliance nicht verschließen. Der ISO 19600-Standard bietet – i. V. m. ISO 37001 – eine gute Basis für die Schaffung und Vorhaltung eines funktionierenden Compliance-Systems.

---

### AUTOR



**Tobias Grambow**, RA und FA für Arbeitsrecht, ist Partner bei der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB am Standort Berlin. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Beratung von Unternehmen im kollektiven Arbeitsrecht, im Bereich Compliance/Haftung sowie im Bereich Dienstvertragsrecht.

68 Hof, in: Seifart/von Campenhausen Stiftungsrechts-Handbuch, 4. Aufl. 2014, § 10, Rn. 34; a. A. Burgard, Gestaltungsfreiheit im Stiftungsrecht, 2006, S. 480.

69 Hof, in: Seifart/von Campenhausen Stiftungsrechts-Handbuch, 4. Aufl. 2014, § 8, Rn. 48.

70 S. hierzu ausführlich Schefold, ZRFC 2017, 27 ff.; Kayser, CB 2017, 1 f.

71 BGH, 22.9.2016 – VII ZR 14/16, NJW 2016, 3715.

72 Differenzierend Grunewald, NZG 2016, 1121 ff.

73 S. hierzu ausführlich Morgenroth, ZStV 2013, 212 ff.

74 LG München I, 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10, CB 2014, 167 mit CB-Komm. Kränzlin/Weller, BB 2014, 850 Ls. m. BB-Komm. Grützner, DB 2014, 766; Fleischer, NZG 2014, 321; Arnold/Rudzio, KSzW 2016, 231.

75 Schwab, KSzW 2016, 300, 303 m.w.N.