

# Handballkreis Industrie e.V.

Hansastraße 122 | 44866 Bochum www.handballkreis-industrie.de

# Vorstandsnews Nr. 14/2020

21. Mai 2020



# ERINNERUNG: Mannschaftsmeldungen 2020/21

Kreisspielbetrieb, kreisübergreifender Spielbetrieb, Bezirksligen

Die Mannschaftsmeldungen für den Erwachsenen- und Jugendspielbetrieb des HKI sind <u>bis zum</u> <u>31.05.2020</u> an den TK-Vorsitzenden (tkvorsitzender@handballkreis-industrie.de) mit dem Formular aus dem Newsletter 12/2020 zu richten.

Die Meldefrist wird nicht verlängert. Mannschaftsmeldungen, die nach dem 31.05.2020 eingehen können nicht mehr berücksichtigt werden. Die Hinweise auf dem Meldebogen sind zu beachten.



# **ERINNERUNG: Schiedsrichtermeldungen**

Vereinsmeldung der Schiedsrichter\*innen

Die Schiedsrichter\*innen für die Saison 2020/2021 sind ebenfalls <u>bis zum 31.05.2020</u> durch die Vereine per Email an den Kreisschiedsrichterwart Alexander Wulf (<u>ksrw.hki@gmail.com</u>) zu melden. Hierfür ist der anliegende **Vereinsmeldebogen** zu verwenden.

# **DHB: Return To Play**

Mit diesem Newsletter stellt der HKI den Vereinen die ersten ergänzenden Materialien zum DHB-Positionspapier **Return To Play** zur Verfügung. Diese sind in enger Absprache mit den Vertreter\*innen der Landesverbände entwickelt worden.

Folgende Materialien werden vom DHB bereitgestellt und sind diesem Newsletter beigefügt:

- Hygieneregeln Handball
- Checklisten für Vereine und Trainer\*innen zur Wiederaufnahme des Handballsports
- Dokumentationsbögen von Trainingseinheiten zur Nachverfolgung von möglichen Infektionsketten
- Fragebogen Covid-19 (freiwillig)
- Wegweiser Trainingsbetrieb (A3/ A4)

Ebenso befinden sich eine aktualisierte Version der Broschüre zur Vereins- und Verbandsarbeit im Zeichen der Corona-Pandemie (Stand: 29.04.2020) sowie ein Update zu Arbeitsschutzstandards der Führungs-Akademie des DOSB im Anhang.

Das Passwort für diese Broschüre lautet: Publikation.

HKI VS-News 14 2020 1/3

Diese Broschüre ist laut DHB <u>ausschließlich</u> für den internen Gebrauch sowie die direkte Weiterleitung an die Handballvereine im Landesverband zu nutzen.

Alle Dokumente sowie ein FAQ (Häufig gestellte Fragen) finden Sie auch unter www.dhb.de/returntoplay.

# Coronaschutz-Verordnung in NRW

Vereinssport in Schulsporthallen ist jetzt ausdrücklich erlaubt!

#### Der Landessportbund NRW teilt folgendes mit:

Der Widerspruch zwischen beiden Verordnungen hinsichtlich der Nutzung von Schulsporthallen durch Sportvereine ist eindeutig und zugunsten des Vereinssports aufgelöst! In der ab heute gültigen CoronaBetrVO heißt es in §1 (4):

Soweit unterrichtliche Belange dem nicht entgegenstehen, ist darüber hinaus ein Betreten der Schule zu anderen als zu schulischen Zwecken zulässig, wenn es der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder der

Daseinsfür- und -vorsorge zu dienen bestimmt ist (insbesondere gemäß § 7 Absatz 4 der Coronaschutzverordnung zulässige außerschulische Bildungsangebote, gemäß § 9 Absatz 4 zulässiger Sportbetrieb sowie gemäß § 13 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 der Coronaschutzverordnung zulässige Aufstellungsversammlungen zur Kommunalwahl und Blutspendetermine).

Unterrichtliche Belange stehen solchen Nutzungen auch dann entgegen, wenn die zusätzlich erforderlichen Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen nicht sichergestellt sind. Auch bei diesen Veranstaltungen sind die Infektionsschutzmaßgaben nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 sowie der Hygieneplan der Schule zu beachten.

#### Städte und Gemeinden sind informiert

Der Städtetag und der Städte- und Gemeindebund haben ihre Mitglieder bereits entsprechend informiert, der Städte- und Gemeindebund leider verbunden mit der Behauptung, "in Abstimmung mit dem Landessportbund werde eine Öffnung bis spätestens Ende des Monats empfohlen".

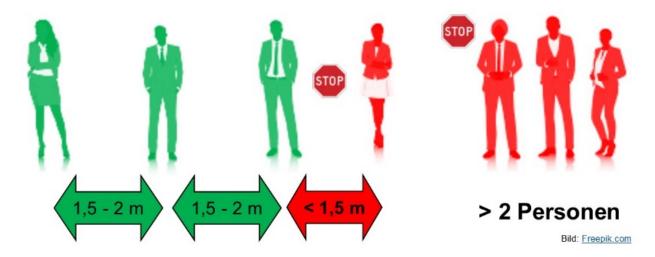
#### Entscheidung liegt beim kommunalen Träger

Eine solche Abstimmung gibt es nicht! Leider ist die o. g. Klarstellung in der CoronaBetrVO unverändert keine Garantie dafür, dass (Schulsport-) Hallen auch tatsächlich für den Vereinssport geöffnet werden. Das liegt z. B. daran, dass es nach wie vor weit auseinandergehende Auffassungen dazu gibt, in welchem Umfang und in welcher Frequenz Hygienemaßnahmen durchzuführen sind. Die Entscheidung hierüber obliegt letztlich dem einzelnen Träger.

Wir warnen einerseits vor pauschaler Kritik an etwaigen Nichtöffnungen durch Kommunen, weil die Umsetzung einer verantwortlichen Öffnung von Sportstätten natürlich nicht trivial ist, ebenso wenig wie ein von den Vereinen zu organisierender verantwortlicher Sportbetrieb. Auf der anderen Seite empfehlen wir aber auch dringend, dass die Stadt- und Kreissportbünde pauschale Schließungsbeschlüsse ("alle Hallen im Kreis bleiben bis zum Ende der Sommerferien geschlossen") kritisch hinterfragen und offensiv auf die Bedarfe der Vereine und ihrer Mitglieder hinweisen!

HKI VS-News 14 2020 2/3

# Beachtet bitte die Regelungen zum Schutze der Gesundheit aller!



#### Michael Fögen/ Holger Kück/ Helmut Reimus

Die Vorstandsnews erscheinen nach Bedarf und werden an die in Phönix II hinterlegten Postanschriften der Vereine per Email verteilt. Für die Weiterleitung innerhalb der Vereine/ Spielgemeinschaften sind diese selber verantwortlich. Der Kreisvorstand greift ausschließlich auf die in Phönix II hinterlegten Anschriften und Kontaktdaten zurück. Darüber hinaus werden die Nachrichten auf der Internetseite des HKI veröffentlicht.

Die Pflege der Aktualität der Kontaktdaten liegt in der ausschließlichen Verantwortung eines jeden Vereins/ einer jeden Spielgemeinschaft. Der zusätzliche Versand von Nachrichten an andere Kontaktdaten aus Phönix II erfolgt ohne Anspruch auf Regelmäßigkeit. Verantwortlich für den Inhalt dieser Nachrichten ist der geschäftsführende Vorstand nach § 26 BGB. In diesem Newsletter wird aus Gründen der Vereinfachung die männliche Schreibweise verwendet. Damit sind aber ausdrücklich Menschen männlichen, weiblichen und diversen Geschlechts in gleicher Weise angesprochen.

HKI VS-News 14 2020 3/3

# **HYGIENEREGELN HANDBALL**



#### ABSTANDSREGELUNG BEACHTEN

Bei Kleingruppen- und Mannschaftstraining sollte zu jedem Zeitpunkt 2 Meter Mindestabstand eingehalten werden. Bei Laufeinheiten liegen keine einheitlichen Empfehlungen vor, dennoch sollten größere Abstände beim Hintereinander-Laufen eingehalten werden. Es werden mindestens 10 m empfohlen, um das Durchlaufen der Atemwolke zu verhindern. Beim nebeneinander Laufen werden 4-5 Meter Mindestabstand empfohlen.



# KEIN KÖRPERKONTAKT

Jeglicher Körperkontakt ist zu vermeiden, um eine mögliche Verbreitung des Virus innerhalb der Kleingruppe zu stoppen. Dazu zählen u.a. Hilfestellungen mit Körperkontakt, Handschläge zur Begrüßung, Zweikämpfe, Umarmungen.



# **GRÜNDLICHES HÄNDEWASCHEN**

Vor, nach und gegebenenfalls auch während des Trainingsbetriebs sollten die Hände gründlich entlang der Hygieneregeln des RKI gewaschen werden, um eine Verbreitung des Virus bzw. eine Ansteckung zu vermeiden. In den Sanitäranlagen muss **mindestens** Flüssigseife bereitgestellt werden. Einen genauen Leitfaden mit Hinweisen zur Händehygiene sind unter <a href="https://www.dhb.de/returntoplay">www.dhb.de/returntoplay</a> zu finden



#### **RICHTIGES HUSTEN UND NIESEN**

Um keine Krankheitserreger weiterzuverbreiten und andere vor Ansteckung zu schützen, sollten Erkrankte die folgenden allgemeinen Regeln beachten:

- Abstand von mindestens einem Meter von anderen Personen einhalten und wegdrehen
- Niesen oder husten am besten in ein Einwegtaschentuch, das nach einmaligem Gebrauch in einen Mülleimer mit Deckel geschmissen wird
- Ist kein Taschentuch griffbereit, sollte die Armbeuge vor Mund und Nase gehalten und ebenfalls dabei von anderen Personen abgewendet werden
- Nach dem Naseputzen, Niesen oder Husten gründlich die Hände waschen!



#### KLEINGRUPPENTRAINING UND DOKUMENTATION

Zunächst sollte der Trainingsbetrieb in Kleingruppen bis zu einer Gruppengröße von max. 5 Sportler\*innen durchgeführt werden. Die Kleingruppen sollten sich stets aus denselben Sportler\*innen und Trainer\*innen zusammensetzen und dokumentiert werden. Gegebenenfalls kann die Gruppengröße nach Anpassung der Regelungen durch Bund und Länder auf 10 Personen erhöht werden.

(Dokumentationsbögen unter www.dhb.de/returntoplay)



#### **OUTDOOR TRAINING BEVORZUGEN**

Bis es zu einer Freigabe der Turn- und Sporthallen kommt, sollte das gemeinsame Kleingruppen-Training im Freien (z.B. Rasen-, Kunstrasen-, Sand-, Beton- oder Tartan-/ Kleinspielfeldplätze) durchgeführt werden.



#### **REINIGUNG VON MATERIALIEN**

Das RKI äußert sich diesbezüglich wie folgt: "In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass die konsequente Umsetzung der Händehygiene die wirksamste Maßnahme gegen die Übertragung von Krankheitserregern auf oder durch Oberflächen darstellt. [...] Wird eine Desinfektion im Einzelfall als notwendig erachtet, so sollte diese generell als Wischdesinfektion durchgeführt werden. Eine Sprühdesinfektion, d.h. die Benetzung der Oberfläche ohne mechanische Einwirkung, ist weniger effektiv und auch aus Arbeitsschutzgründen bedenklich, da Desinfektionsmittel eingeatmet werden können. Auch Raumbegasungen zur Desinfektion sind hier grundsätzlich nicht erforderlich." www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges Coronavirus/Reinigung Desinfektion (Stand: 04.04.2020)







Bei der Wiederaufnahme des Trainingsbetriebs in Turn- und Sporthallen bzw. generell in geschlossenen Räumlichkeiten sollte auf eine ausreichende und regelmäßige Belüftung des Innenraums geachtet werden.



## **UMZIEHEN UND DUSCHEN**

Die Sportler\*innen und Trainer\*innen duschen und ziehen sich ausschließlich zu Hause um und kommen dementsprechend schon in Sportkleidung zum Training.



# STEUERUNG DES ZUTRITTS IN DIE RÄUMLICHKEITEN

Wenn möglich, ist bei einem Indoor-Trainingsbetrieb zwischen Ein- und Ausgängen zu differenzieren, um Warteschlangen bzw. das Aufeinandertreffen verschiedener Kleingruppen zu vermeiden. Ebenso sollten keine Personen in Eingangs- und Durchgangsbereichen verweilen.



#### INDIVIDUELLE AN- UND ABREISE

Die An- und Abreise zu Trainingseinheiten sollte stets individuell unter Berücksichtigung der Richtlinien (Mund-Nasenschutz-Maske in öffentlichen Verkehrsmitteln usw.) erfolgen. Fahrgemeinschaften mit Trainer\*innen oder Trainingspartner\*innen vom und zum Training sind zu vermeiden und im Ausnahmefall nur unter Verwendung einer Mund-Nasen-Schutzmaske zulässig



#### **NUTZUNG VON (EIGENEN) MATERIALIEN**

Generell wird empfohlen eigene Materialien, wie Handbälle etc., im Trainingsbetrieb zu nutzen. Ansonsten sollten Bälle ausschließlich in den jeweiligen Kleingruppen verwendet und markiert werden.



#### **UMKLEIDEKABINEN GESCHLOSSEN HALTEN**

Umkleidekabinen bleiben stets verschlossen. Toiletten müssen wir ggf. noch auf sanitäranlagen erweitern. Corona-Schutzverordnung anschauen



#### RISIKOGRUPPEN SCHÜTZEN

Sportler\*innen, Trainer\*innen, Schiedsrichter\*innen etc., die Teil der Risikogruppe sind (unter anderem auch mit relevanten Vorerkrankungen), oder mit Risikogruppen in direktem Kontakt stehen, wird empfohlen vorerst nicht eingesetzt zu werden. Sollten sich Personen trotz der Zugehörigkeit zu der Risikogruppe entscheiden am Handballbetrieb teilzunehmen, liegt dies und die Folgen dieser Entscheidung in der Verantwortung des Einzelnen.



#### **VERSAMMLUNGEN UND FESTE**

Auf (Mitglieder-)Versammlungen, Sitzungen in Vereinsheimen etc. sollte gänzlich verzichtet werden. Es wird empfohlen derartige Veranstaltungen online durchzuführen. Auch die Ansammlung von wartenden Personen sollte versucht werden zu vermeiden.



#### **FESTLEGUNG EINES CORONA-BEAUTRAGTEN**

Es wird empfohlen eine verantwortliche Person zur Qualitätssicherung und zur Einhaltung der Richtlinien zu benennen, die dafür Sorge trägt, dass alle nötigen Regelungen eingehalten werden (zum Beispiel Kennzeichnung der Ein- und Ausgänge, Bereitstellung von Desinfektionsmittel). Sie können für das Nichteinhalten der Vorschriften allerdings nicht haftbar gemacht werden.





# Vereins- und Verbandsarbeit im Zeichen der Corona-Pandemie

Ein rechtlicher Leitfaden

#### Herausgeber:

Führungs-Akademie des DOSB Willy-Brandt-Platz 2 · 50679 Köln Tel. 0221 / 221 220 13 /// Fax: 0221 / 221 220 14 rechtstelegramm@fuehrungs-akademie.de

#### **Autoren**

Horst und Timo Lienig (Teil I) Stefan Wagner (Teil II) Dirk-Michael Mülot (Teil III)

#### **Redaktion und Umsetzung**

Rebekka Malchow / Toni Niewerth

#### Redaktionsschluss

30. März 2020

Erstes Update: 29.04.2020

#### Copyright

Diese Unterlagen sind - bis auf die amtlichen Gesetzestexte - urheberrechtlich geschützt. Sie dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers genutzt, vervielfältigt und verbreitet werden.

#### **Disclaimer**

Für die Inhalte dieser Broschüre sind die Autoren verantwortlich. Die Führungs-Akademie übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die Autoren, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des Autors kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

#### Vorbemerkung

Das Coronavirus hat sich in kürzester Zeit zu einer globalen Pandemie mit ganz erheblichen Auswirkungen sowohl auf den Arbeitsalltag als auch auf unser Privatleben entwickelt.

Die Präventionsmaßnahmen haben dazu geführt, dass Veranstaltungen abgesagt, Versammlungen untersagt und der Sportbetrieb gänzlich eingestellt wurde. Viele Organisationen sind nun gefordert, Prozesse zu digitalisieren, Kosten einzusparen und mobiles Arbeiten zu ermöglichen, um die Zukunftsfähigkeit des Vereins oder Verbands zu sichern.

In diesem sich rasant entwickelnden Umfeld mit neuen Gesetzen auf Bundes- und Landesebene müssen Vorstände und Geschäftsführungen agieren. Sie müssen nicht nur die damit verbundenen inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben umsetzen, sondern darüber hinaus eingespielte Arbeits- und Kommunikationsprozesse grundlegend überdenken und den aktuellen Gegebenheiten anpassen.

Die Broschüre "Vereins- uns Verbandsarbeit im Zeichen der Corona-Pandemie. Ein rechtlicher Leidfaden" bietet dabei eine umfangreiche Unterstützung.

Unsere Experten beleuchten vereinsrechtliche, steuerrechtliche, arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Themen, informieren über die aktuelle Gesetzeslage, zeigen Ihnen möglichen Handlungsbedarf auf und liefern Vorständen und Geschäftsführern einen umfassenden Überblick zu den jetzt relevanten Themen für die Vereins- und Verbandsarbeit.

Im <u>ersten Teil</u> der Broschüre (Corona ABC) werden rechtliche Aspekte der aktuellen Coronakrise aufgegriffen und diese stichpunktartig in ihrer Bedeutung für die Vereins- und Verbandsarbeit erläutert. Dazu gehören u.a. Erklärungen zu steuer- und arbeitsrechtlichen Fragen, zum Kurzarbeitergeld oder auch zu Finanzierungshilfen.

Der <u>zweite Teil</u> der Broschüre setzt sich dezidiert mit den Änderungen des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie vom 27. März 2020 und den daraus resultierenden vereinsrechtlichen Konsequenzen auseinander.

Im <u>dritten Teil</u> stehen die datenschutzrechtlichen Herausforderungen der vielfach veränderten Arbeits- und Kommunikationsprozesse und die damit zusammenhängenden Aufgaben für Vereine und Verbände im Vordergrund. Was ist z. B. bei der Umsetzung von mobilen Arbeitsplätzen datenschutzrechtlich zu beachten?

Ich hoffe, dass wir Ihnen mit der schnellen Fertigstellung dieses Leitfadens, für die ich mich auch bei den beteiligten Autoren Stefan Wagner, Horst und Timo Lienig sowie Dirk-Michael Mülot ausdrücklich bedanken möchte, Unterstützung dabei bieten können, Ihre Organisation sicher und erfolgreich durch diese Krise zu führen.

Mit den besten Wünschen aus Köln

Florian Scheibe Direktor

# Inhalt

| I Corona-ABC für die Vereins- und Verbandsarbeit              | Horst Lienig / Timo Lienig |
|---|----------------------------|
| Absage von Veranstaltungen                                    | 11                         |
| Arbeitsschutz   |                            |
| Arbeitsschutz → Besondere technische Maßnahmen                |                            |
| Arbeitsschutz → Besondere organisatorische Maßnahmen          |                            |
| Arbeitsschutz → Besondere personenbezogene Maßnahmen          |                            |
| Arbeitsunfähigkeit  |                            |
| Ausgangssperre  | 16                         |
| Arbeitsrecht  | 17                         |
| Arbeitsrecht → Einseitige Freistellung                        | 17                         |
| Arbeitsrecht → Freistellung aufgrund konkreter Symptome einer | Erkrankung17               |
| Arbeitsrecht → Angst vor Ansteckung                           | 18                         |
| Arbeitsrecht → Kollege ist in häuslicher Quarantäne           | 18                         |
| Arbeitsrecht → Infektionsfall beim Arbeitgeber nachgewiesen   |                            |
| Arbeitsrecht → Betreuung der Kinder nicht sichergestellt      | 18                         |
| Arbeitsrecht → Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen verpflichtet    | 19                         |
| Arbeitsrecht → Homeoffice für Arbeitnehmer                    | 19                         |
| Arbeitsrecht → Anspruch auf Kurzarbeitergeld                  | 19                         |
| Arbeitsrecht → Bezahlung ohne Arbeitsleistung                 | 19                         |
| Arbeitsrecht → Kündigung eines Übungsleiters                  | 19                         |
| Arbeitsrecht → Kündigung von geringfügig Beschäftigten        | 20                         |
| Berufsgenossenschaften  | 21                         |
| Betriebsausfallversicherung                                   | 21                         |
| Ehrenamtlich Tätige   | 22                         |
| Fernbleiben vom Arbeitsplatz                                  | 22                         |
| Finanzierungshilfen   | 23                         |
| Fristverlängerung Lohnsteueranmeldungen                       | 23                         |
| Geringverdiener   | 23                         |
| Gremiensitzungen  | 24                         |
| Haushaltsplan   | 24                         |
| Homeoffice  | 24                         |
| Infektionsschutzgesetz  | 25                         |
| Insolvenzrecht  | 25                         |
| Kursgebühr  | 25                         |
| Kurzarbeitergeld  | 26                         |
| Kurzarbeitergeld → Anhebung                                   | 26                         |
| Kurzarbeitergeld → Antrag                                     | 26                         |
| Kurzarbeitergeld → Anspruch                                   | 26                         |
| Kurzarbeitergeld → Arbeitszeitnachweis                        | 27                         |

| Kurzarbeitergeld → Beispiel Einverständniserklärung   | 27         |
|---|------------|
| Kurzarbeitergeld → Bezugsdauer  | 31         |
| Kurzarbeitergeld → Höhe des Kurzarbeitergelds   | 32         |
| Kurzarbeitergeld → Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes                                      | 32         |
| Kurzarbeitergeld → Einführung von Kurzarbeit  | 33         |
| Kurzarbeitergeld → Arbeitgeberbelastung   | 34         |
| Kurzarbeitergeld → Erstattung an den Arbeitgeber  | 35         |
| Kurzarbeitergeld → Zuschuss zum Kurzarbeitergeld  | 38         |
| Kurzarbeitergeld → Finanzieller Ausgleich zu 100 %  | 38         |
| Kurzarbeitergeld → Aufstockung zum Kurzarbeitergeld   | 40         |
| Kurzarbeitergeld → Reduzierung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten gleich?                         | 41         |
| Kurzarbeitergeld → Hinzuverdienst/Nebenbeschäftigung schädlich für Kurzarbeitergeld?                  | 41         |
| Kurzarbeitergeld → Nebenverdienst sozialversicherungsfrei?  | 41         |
| Kurzarbeitergeld → Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld – wer prüft?                                   | 41         |
| Kurzarbeitergeld → Können Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?                                    | 41         |
| Kurzarbeitergeld → Muss Kurzarbeit für die ganze Organisation angezeigt                               | verden?.42 |
| Kurzarbeitergeld → Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer                             | 42         |
| Kurzarbeitergeld → Kann während der Kurzarbeit gekündigt werden?                                      | 42         |
| Kurzfristige Beschäftigung  | 42         |
| Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung   | 43         |
| Mietzahlungen   | 44         |
| Minijobber  | 44         |
| Mitgliedsbeiträge   | 44         |
| Mitgliedsbeiträge → Unechte Mitgliedsbeiträge   | 44         |
| Mitgliedsbeiträge → Rückerstattung von Mitgliedsbeiträgen und Nutzungsentgelt                         | en45       |
| Mitgliedsbeiträge → Sportkindergarten/Kindersportschule   | 47         |
| Mitgliedsbeiträge → Kurzzeitmitgliedschaft  | 47         |
| Mitgliedsbeiträge → Rückerstattung von Mitgliedsbeiträgen und Nutzungs entgelten/Kurgebühren möglich? | 47         |
| Mitgliedsbeiträge → Alternativen zur Vermeidung von Rückerstattungen                                  | 47         |
| Mitgliederversammlung   | 48         |
| Mitgliederversammlung → Virtuelle Mitgliederversammlung   | 48         |
| Nutzungsentgelt   | 48         |
| Quarantäne  | 48         |
| Reduzierung von Mitgliedsbeiträgen  | 49         |
| Sachbezüge  | 49         |
| Soforthilfen vom Bund   | 50         |
| Soforthilfen von Bundesländern  | 50         |
| Spartenbeiträge   | 52         |
| Steuerbefreiung für Arbeitgeber – der steuerfreie Corona-Bonus  | 53         |
| Steuererklärungen   | 54         |

| Steuererklärungen 🗲     | Selbstständige                          | 54 |
|-------------------------|---|----|
| Steuererklärungen 👈     | Selbstständige Trainer und Übungsleiter | 54 |
| Steuerzahlungen         |   | 55 |
| Stundung von Sozialver  | sicherungsbeiträgen                     | 55 |
| Umsatzsteuer            |   | 56 |
| Umsatzsteuer → Son      | dervorauszahlung                        | 56 |
| Umsatzsteuer → Verk     | auf Speisen und Getränken               | 56 |
| Verzicht auf Beiträge m | öglich?                                 | 57 |
| Wahlen                  |   | 57 |
| Wegerisiko              |   | 57 |

# II Vereinsrechtliche Konsequenzen der gesetzlichen Änderungen v. 27.03.20

Stefan Wagner

| Vor  | bemerkung  | 58                   |
|--|--|----------------------|
| 1  | Handlungsfähigkeit des Vorstands und des Vereins   | 59                   |
| 1.1  | Was galt bisher?   | 59                   |
| 1.2  | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 60                   |
| 1.3  | Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  | 60                   |
| 1.4  | Gültigkeit dieser Regelung?  | 60                   |
| 1.5  | Handlungsbedarf für den Verein?  | 60                   |
| 1.6  | Exkurs 1: Ist der Vorstand handlungsfähig ohne genehmigten Haushalt der MV?  | 60                   |
| 1.7  | Exkurs 2: Haftungsrisiken für Vorstandsmitglieder  | 61                   |
| 2  | Ausgangslage für den Gesetzgeber: Durchführen - Absagen - Verschieben der  |                      |
| 2.1  | Unterscheidung nach Anlass für eine Absage oder Verlegung  |                      |
|  | Was regelt die Satzung zur Durchführung der Mitgliederversammlung?   |                      |
|  | Verfahren, wenn die MV nicht durchgeführt werden kann/soll   |                      |
|  | Umgang mit bereits versandten Einladungsunterlagen   |                      |
| 2.5  | Umgang mit Anträgen der Mitglieder   | 64                   |
| 3  | Durchführung einer virtuellen Mitgliederversammlung  |                      |
|  | Was galt bisher?   |                      |
| 3.2  |  |                      |
|  | Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  |                      |
|  | Gültigkeit dieser Regelung?  |                      |
|  | Handlungsbedarf für den Verein?  |                      |
| 3.6  | Exkurs: kann das Stimmrecht übertragen werden?   | 6/                   |
| 4  | Beschlussfassung der Mitglieder im Umlaufverfahren ohne MV   |                      |
|  |  |                      |
| 4.1  | Was galt bisher?   |                      |
| 4.2  | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68                   |
| 4.2<br>4.3   | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68<br>68             |
| 4.2<br>4.3<br>4.4  | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68<br>68<br>69       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4  | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68<br>68<br>69       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5   | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68<br>69<br>69       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1  | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68<br>69<br>69<br>71 |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2   | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68697171             |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3  | Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Gültigkeit dieser Regelung? Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie? Was galt bisher? Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  | 68697171             |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3  | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 68697171             |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4   | Die neue gesetzliche Neuregelung   | 686971717171         |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b>   | Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Gültigkeit dieser Regelung? Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie? Was galt bisher? Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen? Was galt bisher?  | 686971717171         |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2   | Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?.  Gültigkeit dieser Regelung?  Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  | 68697171717172       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2<br>6.3                                  | Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?.  Gültigkeit dieser Regelung?  Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?   | 68697171717171       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2<br>6.3<br>6.4                           | Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?.  Gültigkeit dieser Regelung?  Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  Gültigkeit dieser Regelung?                  | 68697171717273       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2<br>6.3<br>6.4                           | Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?.  Gültigkeit dieser Regelung?  Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?  Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen?  Was galt bisher?  Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?   | 68697171717273       |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2<br>6.3<br>6.4                           | Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Gültigkeit dieser Regelung? Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie? Was galt bisher? Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen? Was galt bisher? Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Gültigkeit dieser Regelung? Handlungsbedarf für den Verein? | 6869717172737474     |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2<br>6.3<br>6.4<br>6.5                    | Die neue gesetzliche Neuregelung.  Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?   | 686971717273737474   |
| 4.2<br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><b>5</b><br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br><b>6</b><br>6.1<br>6.2<br>6.3<br>6.4<br>6.5<br><b>7</b><br>7.1 | Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Gültigkeit dieser Regelung? Handlungsbedarf für den Verein?  Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie? Was galt bisher? Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Handlungsbedarf für den Verein?  Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen? Was galt bisher? Die neue gesetzliche Neuregelung Was bedeutet diese Regelung für die Praxis? Gültigkeit dieser Regelung? Handlungsbedarf für den Verein? | 68697171727373747474 |

#### III Datenschutz in Zeiten der Corona-Pandemie

Dirk-Michael Mülot

| Vor | bemerkung   | 78         |
|-----|---|------------|
|     | Allgemeine Informationen für Geschäftsführungen und Vorstände                                 |            |
|     | Neues zur ePrivacy Verordnung   |            |
| 1.2 | Was genau heißt eigentlich "Erforderlichkeit"?  | 79         |
|     | Datenschutzrechtlich legitimierte Maßnahmen zur Eindämmung und Bekämpfung der Corona-Pandemie |            |
| 1.4 | Meldungen gem. Art. 33 DSGVO  |            |
| 2   | Homeoffice-Arbeitsplätze und mobiles Arbeiten   | 85         |
| 2.1 | Grundsätzliche Informationen zu Homeoffice-Arbeitsplätzen und /oder mobilem Arbeiten          | 85         |
| 2.2 | Training / Trainingskontrolle / Trainingsunterstützung online                                 | 87         |
| 2.3 | Schule online / virtuelle Klassenzimmer   | 89         |
| 3   | Aktuelles seitens der Aufsichtsbehörden und der Verbände                                      | 90         |
| 3.1 | Beschäftigtendatenschutz in Zeiten des Coronavirus  | 90         |
| 4   | Checkliste  | <b>9</b> 3 |
| 4.1 | Checkliste Datenschutz & Homeoffice   | 93         |
| 4 2 | Checkliste Auswahl des richtigen Videokonferenztools  | 95         |

Auf den folgenden Seiten finden Sie ein Update zum Corona-ABC. Die Änderungen haben wir mit einer roten Linie für Sie markiert. Stand der Aktualisierung ist der 29.04.2020.

#### I Corona-ABC

Horst Lienig und Timo Lienig



#### Absage von Veranstaltungen

Die Absage von Veranstaltungen (gesellige Veranstaltungen, Trainingslager, Jugendcamp etc.) durch den Verein befreit ihn grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Zahlung der Kosten ggf. abzüglich etwaiger Stornierungskosten. Erfolgt allerdings eine Untersagung der Betreibung des Übernachtungs- oder Hotelbetriebs durch eine behördliche Entscheidung, kann der Anbieter vor Ort nicht mehr seine Leistung erbringen, sodass für den Verein eine Leistungsbefreiung gegeben ist.

#### **Arbeitsschutz**

Der Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) grundsätzlich die Verpflichtung, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten, die möglich und zumutbar sind. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu sind auf der Homepage des Robert Koch Instituts zu finden.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15,16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Es ist davon auszugehen, dass die Pandemie über einen längeren Zeitraum eine Herausforderung an den Infektionsschutz bei der Arbeit darstellt. Um diesen besonderen Herausforderungen gerecht zu werden und eine bundesweit und branchenübergreifend einheitliche Vorgehensweise zu ermöglichen, wird das BMAS einen zeitlich befristeten Beraterkreis "Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Prävention von SARS-CoV-2" einrichten, um zeitnah und koordiniert auf die weitere Entwicklung der Pandemie reagieren und ggf. notwendige Anpassungen am vorliegenden Arbeitsschutzstandard vornehmen zu können.

Nach wochenlangem Stillstand kehren immer mehr Beschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurück. Hier einige Informationen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu diesem Thema.

Sicherheit und Gesundheitsschutz und das Hochfahren der Wirtschaft können nur im Gleichklang funktionieren, soll ein Stop-and-Go-Effekt vermieden werden. Die nachfolgend beschriebenen, besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen verfolgen das Ziel, durch die Unterbrechung der Infektionsketten die Bevölkerung zu schützen, die Gesundheit von Beschäftigten zu sichern, die wirtschaftliche Aktivität wiederherzustellen und zugleich einen mittelfristig andauernden Zustand flacher Infektionskurven herzustellen. Dabei ist die Rangfolge von technischen über organisatorischen bis hin zu personenbezogenen Schutzmaßnahmen zu beachten.

Zwei klare Grundsätze gelten:

Unabhängig vom Betrieblichen Maßnahmenkonzept sollen in Zweifelsfällen, bei denen der Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann, Mund-Nasen-Bedeckungen zur Verfügung gestellt und getragen werden.

Personen mit Atemwegssymptomen (sofern nicht vom Arzt z.B. abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten. (Ausnahme: Beschäftigte in kritischen Infrastrukturen; siehe RKI Empfehlungen). Der Arbeitgeber hat (z.B. im Rahmen von "Infektions-Notfallplänen") ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen (z.B. bei Fieber; siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen.

# Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard)

Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten zu lassen sowie mit den betrieblichen Interessensvertretungen abzustimmen.

Hat der Betrieb einen Arbeitsschutzausschuss, koordiniert dieser zeitnah die Umsetzung der zusätzlichen Infektionsschutz-Maßnahmen und unterstützt bei der Kontrolle ihrer Wirksamkeit. Alternativ kann auch ein Koordinations-/Krisenstab unter Leitung des Arbeitgebers oder einer nach § 13 ArbSchG/DGUV Vorschrift 1 beauftragten Person unter Mitwirkung von Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt eingerichtet werden.

#### Arbeitsschutz → Besondere technische Maßnahmen

#### Arbeitsplatzgestaltung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ausreichend Abstand (mindestens 1,5 m) zu anderen Personen halten. Wo dies auch durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation nicht möglich ist, müssen alternative Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Transparente Abtrennungen sind bei Publikumsverkehr und möglichst auch zur Abtrennung der Arbeitsplätze mit ansonsten nicht gegebenem Schutzabstand zu installieren.

Büroarbeit ist nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen. Andernfalls sind für Büroarbeitsplätze die freien Raumkapazitäten so zu nutzen und die Arbeit so zu organisieren, dass Mehrfachbelegungen von Räumen vermieden werden können bzw. ausreichende Schutzabstände gegeben sind.

#### Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

Zur Reinigung der Hände sind hautschonende Flüssigseife und Handtuchspender zur Verfügung zu stellen. Ausreichende Reinigung und Hygiene ist vorzusehen, ggf. sind die Reinigungsintervalle anzupassen. Dies gilt insbesondere für Sanitäreinrichtungen und Gemeinschaftsräume. Zur Vermeidung von Infektionen trägt auch das regelmäßige Reinigen von Türklinken und Handläufen bei. In Pausenräumen und Kantinen ist ausreichender Abstand sicherzustellen, z. B. dadurch, dass Tische und Stühle nicht zu dicht beieinanderstehen. Es ist darauf zu achten, dass möglichst keine Warteschlangen bei der Essensaus- und Geschirrrückgabe sowie an der Kasse entstehen. Ggf. sind die

Kantinen- und Essensausgabezeiten zu erweitern. Als Ultima Ratio sollte auch die Schließung von Kantinen erwogen werden.

#### Lüftung

Regelmäßiges Lüften dient der Hygiene und fördert die Luftqualität, da in geschlossenen Räumen die Anzahl von Krankheitserregern in der Raumluft steigen kann. Durch das Lüften wird die Zahl möglicherweise in der Luft vorhandener erregerhaltiger, feinster Tröpfchen reduziert.

Besondere Hinweise zu Raumlufttechnischen Anlagen (RLT):

Das Übertragungsrisiko über RLT ist insgesamt als gering einzustufen. Von einer Abschaltung von RLT insbesondere in Räumen, in denen Infizierte behandelt werden oder mit infektiösen Materialien hantiert wird, wird abgeraten, da dies zu einer Erhöhung der Aerosolkonzentration in der Raumluft und damit zur Erhöhung des Infektionsrisikos führen kann.

■ Infektionsschutzmaßnahmen für Baustellen, Landwirtschaft, Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebs

Auch bei arbeitsbezogenen (Kunden-)Kontakten außerhalb der Betriebsstätte sind soweit möglich Abstände von mindestens 1,5 m einzuhalten. Die Arbeitsabläufe bei diesen Tätigkeiten sind dahingehend zu prüfen, ob vereinzeltes Arbeiten möglich ist, falls dadurch nicht zusätzliche Gefährdungen entstehen. Andernfalls sind möglichst kleine, feste Teams (z.B. 2 bis 3 Personen) vorzusehen, um wechselnde Kontakte innerhalb der Betriebsangehörigen bei Fahrten und Arbeitseinsätzen außerhalb der Betriebsstätte zu reduzieren. Zusätzlich sind für diese Tätigkeiten Einrichtungen zur häufigen Handhygiene in der Nähe der Arbeitsplätze zu schaffen. Weiterhin ist eine zusätzliche Ausstattung der Firmenfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion und mit Papiertüchern und Müllbeuteln vorzusehen. Bei betrieblich erforderlichen Fahrten ist die gleichzeitige Nutzung von Fahrzeugen durch mehrere Beschäftigte möglichst zu vermeiden. Darüber hinaus ist der Personenkreis, der ein Fahrzeug gemeinsam gleichzeitig oder nacheinander – benutzt, möglichst zu beschränken, z. B. indem einem festgelegten Team ein Fahrzeug zugewiesen wird. Innenräume der Firmenfahrzeuge sind regelmäßig zu reinigen, insbesondere bei Nutzung durch mehrere Personen. Fahrten zur Materialbeschaffung bzw. Auslieferung sind nach Möglichkeit zu reduzieren, Tourenplanungen sind entsprechend zu optimieren.

Bei Transport- und Lieferdiensten sind bei der Tourenplanung Möglichkeiten zur Nutzung sanitärer Einrichtungen zu berücksichtigen, da wegen der aktuellen Schließung vieler öffentlich zugänglicher Toiletten und Waschräume Handhygiene nur eingeschränkt möglich ist.

#### Infektionsschutzmaßnahmen für Sammelunterkünfte

Für die Unterbringung in Sammelunterkünften sind möglichst kleine, feste Teams festzulegen, die auch zusammenarbeiten. Diesen Teams sind nach Möglichkeit eigene Gemeinschaftseinrichtungen (Sanitärräume, Küchen, Gemeinschaftsräume) zur Verfügung zu stellen, um zusätzliche Belastungen durch schichtweise Nutzung und notwendige Reinigung zwischen den Nutzungen durch die einzelnen Teams zu vermeiden.
Grundsätzlich ist eine Einzelbelegung von Schlafräumen vorzusehen. Eine Mehrfachbelegung von Schlafräumen ist grundsätzlich nur für Partner bzw. enge Familienangehörige statthaft. Es sind zusätzliche Räume zur frühzeitigen Isolierung infizierter Perso-

nen vorzusehen. Unterkunftsräume sind regelmäßig und häufig zu lüften und zu reinigen. Für Küchen in der Unterkunft sind Geschirrspüler vorzusehen, da die Desinfektion des Geschirrs Temperaturen über 60°C erfordert. Ebenso sind Waschmaschinen zur Verfügung zu stellen oder ist ein regelmäßiger Wäschedienst zu organisieren.

#### Homeoffice

Büroarbeiten sind nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen, insbesondere, wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten. Homeoffice kann auch einen Beitrag leisten, Beschäftigten zu ermöglichen, ihren Betreuungspflichten (z.B. Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) nachzukommen. Auf der Themenseite der Initiative "Neue Qualität der Arbeit" (www.inqa.de) sind Empfehlungen für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Nutzung des Homeoffice aufgelistet.

#### Dienstreisen und Meetings

Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen sollten auf das absolute Minimum reduziert und alternativ soweit wie möglich technische Alternativen wie Telefon- oder Videokonferenzen zur Verfügung gestellt werden. Sind Präsenzveranstaltungen unbedingt notwendig, muss ausreichender Abstand zwischen den Teilnehmern gegeben sein.

#### Arbeitsschutz → Besondere organisatorische Maßnahmen

#### Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

Die Nutzung von Verkehrswegen (u.a. Treppen, Türen, Aufzüge) ist so anzupassen, dass ausreichender Abstand eingehalten werden kann. Wo erfahrungsgemäß Personenansammlungen entstehen (Zeiterfassung, Kantine, Werkzeug- und Materialausgaben, Aufzüge etc.) sollen Schutzabstände der Stehflächen z.B. mit Klebeband markiert werden. Auch bei Zusammenarbeit mehrerer Beschäftigter, z.B. in der Montage, sollte der Mindestabstand zwischen Beschäftigten von 1,5 m gewährleistet sein. Wo dies technisch oder organisatorisch nicht gewährleistet ist, sind alternative Maßnahmen (Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen) zu treffen.

#### Arbeitsmittel/Werkzeuge

Werkzeuge und Arbeitsmittel sind nach Möglichkeit personenbezogen zu verwenden. Wo das nicht möglich ist, ist eine regelmäßige Reinigung insbesondere vor der Übergabe an andere Personen vorzusehen. Andernfalls sind bei der Verwendung der Werkzeuge geeignete Schutzhandschuhe zu verwenden, sofern hierdurch nicht zusätzliche Gefahren (z. B. Erfassung durch rotierende Teile) entstehen. Dabei sind ebenfalls Tragzeitbegrenzungen und die individuelle Disposition der Beschäftigten (z.B. Allergien) zu berücksichtigen.

#### Arbeitszeit- und Pausengestaltung

Belegungsdichte von Arbeitsbereichen und gemeinsam genutzten Einrichtungen sind durch Maßnahmen zur zeitlichen Entzerrung (versetzte Arbeits- und Pausenzeiten, ggf. Schichtbetrieb) zu verringern.

Bei der Aufstellung von Schichtplänen ist zur weiteren Verringerung innerbetrieblicher Personenkontakte darauf zu achten, möglichst dieselben Personen zu gemeinsamen Schichten einzuteilen. Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu vermeiden, dass es zu einem engen Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter (z. B. bei Zeiterfassung, in Umkleideräumen, Waschräumen und Duschen etc.) kommt.

Aufbewahrung und Reinigung von Arbeitsbekleidung und PSA

Besonders strikt ist auf die ausschließlich personenbezogene Benutzung jeglicher Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Arbeitsbekleidung zu achten. Die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitsbekleidung und PSA getrennt von der Alltagskleidung ist zu ermöglichen. Es ist sicherzustellen, dass Arbeitsbekleidung regelmäßig gereinigt wird. Wenn ausgeschlossen ist, dass zusätzliche Infektionsrisiken und/oder Hygienemängel (z. B. durch Verschmutzung) entstehen und hierdurch zugleich innerbetriebliche Personenkontakte vermieden werden können, ist den Beschäftigten das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung zuhause zu ermöglichen.

Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

Der Zutritt betriebsfremder Personen ist nach Möglichkeit auf ein Minimum zu beschränken. Kontaktdaten betriebsfremder Personen sowie Zeitpunkt des Betretens/Verlassens der Arbeitsstätte/des Betriebsgeländes sind möglichst zu dokumentieren. Betriebsfremde Personen müssen zusätzlich über die Maßnahmen informiert werden, die aktuell im Betrieb hinsichtlich des Infektionsschutzes vor SARS-CoV-2 gelten.

Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

Es sind betriebliche Regelungen zur raschen Aufklärung von Verdachtsfällen auf eine COVID-19-Erkrankung zu treffen. Insbesondere Fieber, Husten und Atemnot können Anzeichen für eine Infektion mit dem Coronavirus sein. Hierzu ist im Betrieb eine möglichst kontaktlose Fiebermessung vorzusehen.

Beschäftigte mit entsprechenden Symptomen sind aufzufordern, das Betriebsgelände umgehend zu verlassen bzw. zuhause zu bleiben. Bis eine ärztliche Abklärung des Verdachts erfolgt ist, ist von Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten auszugehen. Die betroffenen Personen sollten sich umgehend zunächst telefonisch zur Abklärung an einen behandelnden Arzt oder das Gesundheitsamt wenden. Der Arbeitgeber sollte im betrieblichen Pandemieplan Regelungen treffen, um bei bestätigten Infektionen diejenigen Personen (Beschäftigte und wo möglich Kunden) zu ermitteln und zu informieren, bei denen durch Kontakt mit der infizierten Person ebenfalls ein Infektionsrisiko besteht.

Psychische Belastungen durch Corona minimieren

Die Coronakrise bedroht und verunsichert nicht nur Unternehmen, sondern erzeugt auch bei vielen Beschäftigten große Ängste. Weitere zu berücksichtigende Aspekte hinsichtlich psychischer Belastungen sind u.a. mögliche konflikthafte Auseinandersetzungen mit Kunden, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Anforderungen des Social Distancing. Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und darauf basierend geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Arbeitsschutz → Besondere personenbezogene Maßnahmen

Mund-Nase-Schutz und Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Bei unvermeidbarem Kontakt zu anderen Personen bzw. nicht einhaltbaren Schutzabständen sollten Mund-Nase-Bedeckungen in besonders gefährdeten Arbeitsbereichen als PSA zur Verfügung gestellt und getragen werden.

#### Unterweisung und aktive Kommunikation

Über die eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen ist eine umfassende Kommunikation im Betrieb sicherzustellen. Unterweisungen der Führungskräfte sorgen für Handlungssicherheit und sollten möglichst zentral laufen. Einheitliche Ansprechpartner sollten vorhanden und der Informationsfluss gesichert sein. Schutzmaßnahmen sind zu erklären und Hinweise verständlich (auch durch Hinweisschilder, Aushänge, Bodenmarkierungen etc.) zu machen. Auf die Einhaltung der persönlichen und organisatorischen Hygieneregeln (Abstandsgebot, "Hust- und Niesetikette", Handhygiene, PSA) ist hinzuweisen. Für Unterweisungen sind auch die Informationen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hilfreich.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Schutz besonders gefährdeter Personen

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist den Beschäftigten zu ermöglichen, beziehungsweise anzubieten. Beschäftigte können sich individuell vom Betriebsarzt beraten lassen, auch zu besonderen Gefährdungen aufgrund einer Vorerkrankung oder einer individuellen Disposition. Ängste und psychische Belastungen müssen ebenfalls thematisiert werden können. Der Betriebsarzt / die Betriebsärztin kennt den Arbeitsplatz und schlägt dem Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen vor, wenn die normalen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen. Gegebenenfalls kann der Arzt / die Ärztin der betroffenen Person auch einen Tätigkeitswechsel empfehlen. Der Arbeitgeber erfährt davon nur, wenn der/die Betreffende ausdrücklich einwilligt. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann telefonisch erfolgen; einige Betriebsärzte / Betriebsärztinnen bieten eine Hotline für die Beschäftigten an.

#### Arbeitsunfähigkeit

Aufgrund der Corona Pandemie lockern die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der GKV-Spitzenverband die Vorgabe für das Ausstellen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weiter:

Ärzte dürfen Patienten mit leichten Atemwegserkrankungen ab sofort telefonisch bis zu 14 Tage krankschreiben. Das gilt auch dann, wenn der Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus besteht. Die Regelung gilt befristet bis zum 23. Juni 2020.

Bereits zuvor war eine telefonische Krankschreibung bis zu maximal 7 Tagen möglich. Neu ist neben der jetzt 14-tägigen Dauer der Krankschreibung auch, dass nun Patienten mit Infektionsverdacht telefonisch krankgeschrieben werden können. Quelle und weitere Informationen: Mitteilung der KBV.

#### **Ausgangssperre**

Ob sie nun kommt oder nicht – die Ausgangssperre ist wichtig für alle, die im Homeoffice arbeiten und ggf. Unterlagen aus der Firma, der Kanzlei, dem Verein abholen müssen. Vergessen Sie nicht, dass die Arbeitnehmer bei Kontrollen eine "Erklärung des Arbeitgebers über die Unabkömmlichkeit" vorlegen müssen.

| Beispiel:  |                         |                       |
|--|-------------------------|-----------------------|
| Erklärung des Arbeitgebers   | über die Unabkömmlici   | hkeit                 |
| Familiennamen des Arbeitnehmers/ der Arbeit                                | nehmerin:               |                       |
| Vorname des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehme                                 | erin:                   |                       |
| Adresse des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmer                                | rin:                    |                       |
| Name und Anschrift des Arbeitgebers:                                       |                         |                       |
| die oben genannte Person ist in unserem Unte<br>beschäftigt als (Funktion) | rnehmen                 |                       |
| Eine Anwesenheit im Unternehmen ist aus folg<br>zwingend erforderlich:     | nendem Grund            |                       |
| Homeoffice, Mobile Arbeiten oder Sonderurlau<br>gaben zu erledigen.        | ıb ist nicht möglich um | n die dringenden Auf- |
| Datum Stempel  | Unterschrift Arbeitgeb  | <br>er                |

#### Arbeitsrecht

Mit der neuen Situation einer Pandemie haben sich zahlreiche Fragen, insbesondere auch zum Arbeitsrecht gestellt. Hier eine Zusammenstellung häufig auftretender Fragen zum Arbeitsrecht:

#### Arbeitsrecht → Einseitige Freistellung

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während einer Pandemie einseitig freistellen? Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Freistellung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung?

Eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht möglich. Der Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer auch in Zeiten einer Pandemie beschäftigen und dementsprechend auch die geschuldete Vergütung weiterbezahlen.

Lediglich in Ausnahmesituationen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig freistellen. Dies ist immer nur dann der Fall, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Suspendierung des Arbeitnehmers dessen Interesse an einer vertragsgemäßen Beschäftigung überwiegt.

Arbeitsrecht → Freistellung aufgrund konkreter Symptome einer Erkrankung

Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin freistellen, der konkrete Symptome einer Erkrankung zeigt?

In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber die Pflicht, da der Arbeitgeber auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitenden hat, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin freizustellen.

Bezüglich der Entgeltfortzahlung gilt, dass bei Vorliegen der Symptome in der Regel eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, so dass der Arbeitgeber gemäß gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

#### Arbeitsrecht → Angst vor Ansteckung

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin nicht zur Arbeit erscheint, da er/sie Angst hat, sich bei der Arbeit anstecken zu können?

Lediglich die Angst vor einer Ansteckung ändert nichts daran, dass der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin weiterhin verpflichtet ist, seine Arbeitsleitung für den Arbeitgeber durchzuführen. Ein Leistungsverweigerungsrecht steht dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin nicht zu.

#### Arbeitsrecht → Kollege ist in häuslicher Quarantäne

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint, da ein anderer Arbeitnehmer in häusliche Quarantäne gestellt wurde?

Auch in einem solchen Fall, darf der Arbeitnehmer nicht der Arbeit fernbeleiben. Ein Leistungsverweigerungsrecht besteht auch in einem solchen Fall nicht. Jedoch muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommen und für entsprechende Schutzmaßnahmen sorgen.

#### Arbeitsrecht → Infektionsfall beim Arbeitgeber nachgewiesen

Was passiert, wenn eine Arbeitnehmerin nicht zur Arbeit erscheint, da im Verein ein Infektionsfall nachgewiesen wurde?

Selbst in einem solchen Fall hat die Arbeitnehmerin kein Leistungsverweigerungsrecht. Sie muss, mangels konkreter Gefahr, zur Arbeit erscheinen.

#### Arbeitsrecht → Betreuung der Kinder nicht sichergestellt

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin nicht zur Arbeit erscheinen kann, da aufgrund von KITA- und Schulschließungen eine Betreuung der Kinder nicht sichergestellt ist?

Ein Leistungsverweigerungsrecht ist in einem solchen Fall nicht gegeben. Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin muss notfalls Urlaub beantragen bzw. könnte etwaige Zeitguthaben, nach den betrieblichen Bestimmungen, abbauen.

Die Anwendung des § 616 BGB scheidet in einem solchen Fall aus, da es sich nicht um ein persönliches Leistungshindernis handelt. Eine Pandemie stellt ein rein objektives Leistungshindernis ab dem ersten Tag der fehlenden Betreuungsmöglichkeit dar. Durch die flächendeckende Schließung von Schulen und Kitas im Fall einer Pandemie sind alle Arbeitnehmer/-innen gleichermaßen betroffen.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde eine Neureglung des § 56 IfSG geschaffen. Die Regelung ist seit dem 30.03.2020 in Kraft und soll bis 01.01.2021 Gültigkeit haben.

Gemäß der Neureglung soll der Verdienstausfall der Sorgeberechtigten in Höhe von 67 % des Nettogehalts mittels einer Entschädigung für einen Zeitraum von maximal 6

Wochen aufgefangen werden. Die Entschädigung ist auf einen Betrag in Höhe von 2.016,00 € gedeckelt.

#### Arbeitsrecht → Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen verpflichtet

In § 618 Abs. 1 BGB ist geregelt, dass der Arbeitgeber zumutbare Schutzmaßnahmen treffen muss. Dazu zählen z. B. die Bereitstellung von Hygieneartikeln und Desinfektionsmitteln.

#### Arbeitsrecht → Homeoffice für Arbeitnehmer

Kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer/-innen zum Arbeiten ins "Homeoffice" schicken?

Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Möglich ist, eine Regelung bezüglich "Homeoffice" in einen Arbeitsvertrag zu integrieren.

Sollte eine solche Regelung im Arbeitsvertrag nicht vorhanden sein, ist Homeoffice nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin dies einvernehmlich beschließen.

#### Arbeitsrecht → Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle Arbeitnehmer/-innen, die nach Beginn des Arbeitsausfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen (dies gilt auch für den Fall, dass ein bisher befristetes Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden soll).

Somit besteht kein Anspruch für geringfügig Beschäftigte, Übungsleiter/-innen im Rahmen der Übungsleiterpauschale und Ehrenamtliche im Rahmen der Ehrenamtspauschale.

Selbstständige Trainer/-innen sind keine Arbeitnehmer/-innen des Vereins, so dass für diese ebenfalls kein Anspruch besteht.

#### Arbeitsrecht → Bezahlung ohne Arbeitsleistung

Müssen Übungsleiter/-innen weiterbezahlt werden, auch wenn diese keine Trainingsstunden durchführen?

Ob eine Bezahlung erfolgen muss oder nicht, hängt in erster Linie von den vertraglichen Bestimmungen ab.

Für den Fall, dass eine Pauschale vereinbart wurde, muss diese weiterbezahlt werden. Wenn im Vertrag mit dem Übungsleiter/ der Übungsleiterin geregelt wurde, dass nur bezahlt werden muss, wenn das Training durchgeführt wird, hat der Übungsleiter/ die Übungsleiterin keinen Anspruch auf Bezahlung.

# Arbeitsrecht → Kündigung eines Übungsleiters

Was ist bei einer Kündigung eines Übungsleiters im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG zu beachten?

Wenn keine vertraglichen Regelungen zur Kündigung vereinbart wurden, gilt das Gesetz. Gemäß § 671 Abs. 1 BGB kann der Auftrag von dem Auftraggeber jederzeit widerrufen und von dem Beauftragten jederzeit gekündigt werden.

Arbeitsrecht → Kündigung von geringfügig Beschäftigten

Was ist bei einer Kündigung von geringfügig Beschäftigten zu beachten?

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber) sind Arbeitnehmer/-innen des Vereins. Sie haben somit grundsätzlich alle gesetzlichen Rechte und Pflichten, wie Teilzeit-und Vollzeitbeschäftigte. Sind die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes gegeben, so gelten die Regelungen zum Kündigungsschutz auch für geringfügig Beschäftigte.

#### Ausnahmeregelungen für Vereine und Stiftungen

Um die betreffenden Rechtsformen in die Lage zu versetzen, auch bei weiterhin bestehenden Beschränkungen der Versammlungsmöglichkeiten erforderliche Beschlüsse zu fassen und handlungsfähig zu bleiben, werden insbesondere vorübergehend substantielle Erleichterungen für die Durchführung von Mitgliederversammlungen von Vereinen geschaffen.

Ein Vorstandsmitglied eines Vereins oder einer Stiftung bleibt auch nach Ablauf seiner Amtszeit bis zu seiner Abberufung oder bis zur Bestellung eines Nachfolgers im Amt.

Abweichend von § 32 Abs. 1 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs kann der Vorstand auch ohne Ermächtigung in der Satzung Vereinsmitgliedern ermöglichen,

- an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder
- ohne Teilnahme der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abzugeben.

Abweichend von § 32 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist ein Beschluss ohne Versammlung der Mitglieder gültig, wenn alle Mitglieder beteiligt wurden, bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen in Textform abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde.

Die Ausnahmeregelungen sind nur auf im Jahr 2020 ablaufende Bestellungen von Vereins- oder Stiftungsvorständen und im Jahr 2020 stattfindende Mitgliederversammlungen von Vereinen anzuwenden.

#### Weiterhin im Amt

Sofern ein Verein dieses Jahr aufgrund der Coronakrise keine Mitgliederversammlung mit Neuwahlen durchführen kann, bleibt der bisherige Vorstand weiterhin im Amt. Gleiches gilt für die Leitungen von Abteilungen und sonstigen Gremien.

Delegierten, Mitglieder- und Abteilungsversammlungen

Ohne ausdrückliche Ermächtigung in der Satzung, eine virtuelle Mitgliederversammlung durchführen zu können, ermöglicht die Nummer 1 ausnahmsweise eine solche Mitgliederversammlung, sofern alle Mitglieder im Wege der elektronischen Kommunikation ihre Mitgliedschaftsrechte wahrnehmen können. Dies bedeutet für viele Vereine unter Umständen einen erheblichen zeitlichen Aufwand, die technischen Voraussetzungen für eine solche Versammlung Mitgliederversammlung zu schaffen.

Delegiertenversammlungen ohne vorherige Mitgliederversammlungen der Untergliederungen können nur unter Vorbehalt abgehalten werden, da die Untergliederungen Delegierte in die Delegiertenversammlungen entsenden. Auch diese bleiben die "alten", wenn keine Neuwahl mangels Abteilungsversammlung durchgeführt werden kann. Viel gravierender dürfte aber sein, dass aus den Untergliederungen z. B. Aufträge an den Vorstand erteilt werden, die vorher in Abteilungsversammlungen abgestimmt werden. In vielen Fällen muss laut Satzung über einen Haushaltsplan – sofern ein solcher überhaupt erstellt wird – abgestimmt werden. Der BGB-Vorstand des Gesamtvereins ist dann gut beraten, wenn er nur die Ausgaben tätigt, die unbedingt notwendig sind und auf den Abschluss von größeren Investitionen, der Aufnahme von Krediten etc. verzichtet, will er sich ggf. nicht einer persönlichen Haftung aussetzen. Dazu gehört auch der "großzügige" Verzicht auf Einnahmen ohne die Rückendeckung der Mitglieder- oder Delegiertenversammlung

Alternativ gibt die Nummer 2 dem Verein die Möglichkeit, eine Mitgliederversammlung ohne persönliche Teilnahme durchzuführen, wenn die Mitglieder vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich ihre Stimmabgabe wahrnehmen. Auf diese Art der Mitgliederversammlung ist der technische und organisatorische Aufwand nicht zu unterschätzen.

Es gibt auch ein Leben nach Corona. Warum nicht die Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen bis dahin verschieben?

В

#### Berufsgenossenschaften

Verschiedene Berufsgenossenschaften reagieren auf die Auswirkungen der Coronakrise, indem sie ihren Mitgliedsbetrieben die Stundungsregelungen erleichtern. Den Anträgen soll einfach und unbürokratisch nachgekommen werden.

#### Betriebsausfallversicherung

In der Regel sind Unternehmen nur selten gegen das Risiko eines Betriebsausfalls aufgrund von Seuchen und Epidemien abgesichert. Für die Versicherung zählt eine Pandemie – also eine Seuche, die sich über mehrere Länder oder gar Kontinente ausbreitet – zu den sogenannten Kumulrisiken. Damit sind Gefahren gemeint, die in relativ kurzer Zeit sehr viele Schäden anrichten.

Zwar gibt es Policen, die Ertragsausfälle aufgrund von Betriebsunterbrechungen abdecken. Ebenso gibt es Versicherungen, mit denen sich Veranstalter gegen den Ausfall von Konzerten oder Messen wappnen können. Die Produkte decken standardmäßig aber nur Schäden ab, die auf Brand, Diebstahl, Sturm oder sonstige Naturgefahren zurückgehen. Zwar kann der Schutz ergänzt werden – beispielsweise auf Betriebs-

schließungen infolge vertraglich vereinbarter übertragbarer Krankheiten. Doch das ist zumindest mit Blick auf die klassischen Versicherungsprodukte eher selten der Fall. Und selbst wenn es eine solche Schadensversicherung gibt, kommt es stets auf das Kleingedruckte in den AGBs an. Betroffene sollten sich zur Klärung an ihren Versicherer wenden.

Ε

#### **Ehrenamtlich Tätige**

Ehrenamtlich Tätige sind keine Arbeitnehmer/-innen, soweit sie nur die sog. "Ehrenamtspauschale" jährlich bis zu 720 € oder die "Übungsleiterpauschale" jährlich bis zu 2.400 € erhalten. Somit haben diese Personen auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

F

#### Fernbleiben vom Arbeitsplatz

Ein nachweislich erkrankter Mitarbeiter darf seinem Arbeitsplatz berechtigterweise fernbleiben. Der nicht erkrankte Arbeitnehmer ist hingegen nicht von vornherein deshalb von seiner Arbeitspflicht entbunden, weil er befürchtet, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selbst anzustecken. Ausnahmen können bei konkretem Infektionsverdacht vorliegen.

#### **Unberechtigtes Nichterscheinen am Arbeitsplatz**

Erscheint ein Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin ohne Vorliegen einer Erkrankung und ohne sonstigen hinreichenden Grund nicht zur Arbeit, entfällt in der Regel sein Vergütungsanspruch (§ 326 Abs. 1 BGB).

#### Wenn der Mitarbeiter bereits infiziert ist oder der Verdacht besteht

Es empfiehlt sich, die Mitarbeitenden anzuweisen, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome (laut WHO Fieber, trockener Husten, Abgeschlagenheit) dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Das gilt auch, falls Mitarbeiter/-innen Kontakt mit einer nachweislich mit dem Coronavirus infizierten Person hatten. Die Mitarbeitenden sollten zudem darum gebeten werden, bei einem positiven Testergebnis umgehend den Arbeitgeber zu informieren.

#### **Finanzierungshilfen**

Ob und in welchem Umfang es finanzielle Unterstützung für Vereine gibt, ist derzeit noch offen. Ein Schutzschirm explizit für Vereine gibt es momentan nicht. Die angekündigten steuerlichen Liquiditätshilfen, d. h. Stundung von Körperschaft-und Gewerbesteuervorauszahlungen müssen aber auch für Vereine gelten. Da diese Steuern nur bei Gewinnen im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb anfallen, wird es nicht die Vielzahl der kleinen und mittleren Vereine betreffen.

Einzelne Bundesländer wie z. B. Bayern und Baden-Württemberg haben bereits Überlegungen angestellt, wie Vereinen zusätzlich geholfen werden kann.

In Baden-Württemberg bleibt aus einem Solidarfonds (Solidarpakt) ein Teil der Summe, die dem Sport ohnehin zur Verfügung steht, für Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Krise vorbehalten.

In Bayern wiederum wird die sogenannte Vereinspauschale verdoppelt. Aufgrund der jährlichen Meldung aller Mitglieder und aller Übungsleiter-Lizenzen errechnet sich nach einem Punktesystem die Vereinspauschale.

#### Fristverlängerung Lohnsteueranmeldungen

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat am 23.4.2020 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine zweimonatige stillschweigende Fristverlängerung bei der Abgabe der Lohnsteuervoran-meldungen von den örtlich zuständigen Finanzämtern gewährt wird, wenn eine unverschuldete Situation - aufgrund der Corona-Krise - beim Arbeitgeber oder beim Erfüllungsgehilfen vorliegt, die Verhinderung bei der Abgabe auslösen (BMF-Schreiben vom 23.4.2020, IV A 3 - S 0261/20/10001). Diese stillschweigende Fristverlängerung darf längstens 2 Monate betragen.

Folgende Musterformulierung kann genutzt werden:

"Sehr geehrte Damen und Herren, Hiermit beantragen wir - aufgrund der Corona-Krise bedingte Verhinderung - eine stillschweigende Fristverlängerung für die Abgabe der Lohnsteueranmeldung für den [xxx] 2020 [für das [x] Quartal 2020]. Die Abgabe erfolgt spätestens zwei Monate später am [xx.xx.xxxx]. Mit freundlichen Grüßen"



#### Geringverdiener

Von dem geringfügig Beschäftigten (Minijob) ist der Geringverdiener zu unterscheiden. Geringverdiener sind Auszubildende, deren Arbeitsentgelt zwar innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € pro Monat liegt, die jedoch in allen Sozialversicherungszweigen beitragspflichtig sind. Die Regelung des § 8 SGB III schließt Auszubildende mit einer geringen Ausbildungsvergütung explizit von der Geringfügigkeitsregelung aus. Die Verdienstgrenze für Geringverdiener liegt bei 325 € Arbeitsentgelt pro Monat. Bis zu dieser Grenze muss der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vollständig übernehmen.

Für die Geringverdiener gibt es für die Abrechnungszeiträume ab Januar 2020 eine gesonderte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes von der Bundesagentur für Arbeit, die von einem Bruttoarbeitsentgelt von 10 € bis 325 € aufgebaut ist.

Auszubildende, die ab dem 01.01.2020 erstmalig eine Ausbildung aufnehmen, haben einen Anspruch auf eine monatliche Mindestvergütung von 515 €.

#### Gremiensitzungen

Wenn ein Vorstand wichtige und unaufschiebbare Beschlüsse fassen muss, u.a. außerhalb von Versammlungen in Schriftform, per EMail oder via Telefonkonferenz, sollten vorher die Voraussetzungen in der jeweiligen Satzung und die Gesetzeslage geprüft werden. Der Gesetzgeber hat vorgesehen, dass Beschlüsse eines Vorstands nur in einer Versammlung gefasst werden können (§ 28, 32 Abs. 1 Satz 1 BGB). Auch ohne Versammlung ist gemäß § 32 Abs. 2 BGB ein Beschluss gültig, wenn alle Mitglieder ihre Zustimmung zu dem Beschluss schriftlich erklären. Die Vereinssatzung kann aber Abweichungen davon erlauben und wird als Entscheidungsgrundlage relevant, wenn Beschlüsse außerhalb von Versammlungen gefasst werden sollen. Hier gibt es unterschiedliche Varianten in den jeweiligen Satzungen. Telefonabstimmungen sind immer fragwürdig, aber denkbar; dann sollte man sich über die Identität der Beteiligten sicher sein und einen schriftlichen (sinnvollerweise tabellarischen) Vermerk anfertigen (Datum, Uhrzeit des Anrufs, Telefonnummer, Beteiligte, Abstimmungsergebnis).

Die Regelungen zur Abstimmung im BGB und jeweiliger Satzung dienen u.a. der Transparenz, der Umsetzung demokratischer Regeln und der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und Verantwortlichkeit. Sie nicht zu beachten, macht Beschlüsse anfechtbar, wenn nicht sogar nichtig (per se ungültig).

Protokolle solcher Sitzungen sind ggf. dem Amtsgericht zur Eintragung in das Vereinsregister und dem Finanzamt vorzulegen.



#### Haushaltsplan

Oftmals wird der Haushaltsplan in einer Mitgliederversammlung beschlossen. Im Falle einer Absage/Verlegung dieser Mitgliederversammlung sollte ein Vorstandsbeschluss gefasst werden, der den Vorstand ermächtigt, vorläufig auf der Grundlage eines den Mitgliedern zugesandten Haushaltsentwurfs zu handeln. Die Mitglieder werden mit der Übersendung innerhalb einer bestimmten Frist gebeten, Anregungen oder Hinweise mitzuteilen, die der Vorstand in den vorläufigen Haushaltsplan aufnimmt. Auf der späteren Mitgliederversammlung kann dann die nachträgliche Genehmigung des Haushaltsplans beschlossen werden.

→ siehe auch Stichwort "Ausnahmeregelungen für Vereine und Stiftungen"

#### **Homeoffice**

Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf "Homeoffice", es sei denn dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Einvernehmliche Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen sind natürlich stets möglich.

Das Bundeswirtschaftsministerium bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) finanzielle Unterstützung, wenn sie kurzfristig Homeoffice-Arbeitsplätze schaffen, durch das Förderprogramm "godigital". *Quelle und weitere Informationen: Presseinformation des BMWI.* 

I

## Infektionsschutzgesetz

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) trat am 01.01.2001 in Kraft und stellte das System der meldepflichtigen Krankheiten in Deutschland auf eine neue Basis. Das IfSG regelt, welche Krankheiten bei Verdacht, Erkrankung oder Tod und welche labordiagnostischen Nachweise von Erregern meldepflichtig sind.

Die zuständige Behörde kann Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Satz 1 gilt auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht.

Das gilt insbesondere für Personen, die in Gemeinschaftseinrichtungen in denen überwiegend minderjährige Personen betreut werden, tätig sind; dazu gehören insbesondere: Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte, die nach § 43 Absatz 1 des Achten Buches Sozialgesetzbuch erlaubnispflichtige Kindertagespflege, Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen, Heime und Ferienlager.

#### **Insolvenzrecht**

Die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags nach § 15a der Insolvenzordnung und nach § 42 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist bis zum 30. September 2020 ausgesetzt.

Dies gilt nicht, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Ausbreitung des SARSCoV2-Virus (COVID19-Pandemie) beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

War der Schuldner am 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig, wird vermutet, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID19-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

K

#### Kursgebühr

Bei reinen Kursgebühren liegt ein Leistungsaustausch vor. Die Kursgebühr wird nur von den Mitgliedern oder Nichtmitgliedern bezahlt, die am Kurs auch teilnehmen.

→ Eine Anpassung/Aufhebung des Kursvertrags kann verlangt werden, wenn sich die Umstände, welche als Vertragsgrundlage anzusehen sind, so schwerwiegend verändert haben, dass eine ordnungsgemäße Durchführung des Kurses nicht gewährleistet ist.

#### Kurzarbeitergeld

Die fünf häufigsten Fehler beim Kurzarbeitergeld

- Keine wirksame Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Umfang und Bedingung der Kurzarbeit
- Kein Bemühen des Unternehmens Kurzarbeit zu verhindern, z. B. durch Homeoffice, zeitweise Übernahme anderer Arbeiten im Unternehmen etc.
- Keine klare und eindeutige nur prozentuale Angabe zur Kurzarbeit
- Keine saubere Trennung zwischen den Ausfallstunden durch Kurzarbeit und un den übrigen geleisteten Arbeitsstunden und sonstigen Stunden wie Urlaub, Krankheit etc.
- Kurzfristige oder gar rückwirkende Gehaltserhöhung.

Bei Missbrauch drohen Rückzahlungen und ggf. strafrechtliche Konsequenzen.

#### Kurzarbeitergeld → Anhebung

Für Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitszeit sich um mindestens 50 % reduziert hat, soll es folgende Erhöhungen geben:

- vom vierten Monat an 70 % bzw. 77 %
- vom siebten Monat an 80 % bzw. 87 %

Diese Änderung gilt bis zum 31.12.2020. Spätestens hier wird deutlich, dass allein mit prozentualen Angaben zur Reduzierung der Kurzarbeit für die Berechnung der monatlichen Lohnabrechnung wenig anzufangen ist.

Die Arbeitnehmer/-innen müssen Woche für Woche die geleisteten Stunden und die Ausfallstunden aufzeichnen und der Lohnabrechnungsstelle vorgelegen. Ohne diese Aufzeichnungen ist eine ordentliche Meldung an die Bundesagentur für Arbeit nicht möglich, d. h. die Erstattung des vom Arbeitgeber ausgezahlten Kurzarbeitergeldes lässt auf sich warten.

#### Kurzarbeitergeld → Antrag

Zur Beantragung von Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gilt folgendes:

- 1. Einverständnis aller betroffenen Mitarbeitenden
- 2. Anzeige bei der Agentur für Arbeit
- 3. Genehmigung von der Agentur für Arbeit

#### Kurzarbeitergeld → Anspruch

- 1. mindestens 10 % der Mitarbeitenden müssen davon betroffen sein
- 2. mindestens eine Person muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein

- 3. nur für Arbeitnehmer/-innen, die in keinem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen
  - → derzeit nicht für ehrenamtlich Tätige, selbstständige Trainer/-innen und Minijobber
- 4. Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten
- 5. maximal für zwölf Monate, eventuell 24
- 6. 60 % bzw. 67 % (mit Kind) des Nettoentgelts

#### Kurzarbeitergeld → Arbeitszeitnachweis

Kurzarbeitergeld gibt es nur von der Bundesagentur für Arbeit, wenn ein Arbeitszeitnachweis vom Arbeitnehmer vorgelegt wird. Hierzu hat die Bundesagentur für Arbeit ein Formular zur Verfügung gestellt (siehe Website der Bundesagentur für Arbeit). Diese Mindestangaben können und werden – je nach Branche – in individuellen Listen (auch EDV-mäßig) ergänzt und erweitert.

Unternehmen mit elektronischer Zeiterfassung haben einen Auszug aus dem EDV-Programm vorzulegen. Bei Arbeiten aus dem Homeoffice ist über das Ein- und Ausloggen ins Firmennetz oder auf den Firmenserver ebenfalls ersichtlich, ob die zeitlichen Vorgaben der Kurzarbeit eingehalten wurden oder nicht. Das führt in großen Unternehmen zum ausdrücklichen (schriftlichen) Verbot, außerhalb der vereinbarten Kurzarbeit den PC, Laptop, IPad etc. hochzufahren. Es könnte sonst teuer für jedes Unternehmen werden. Und warum nicht von den Großen lernen?

In diesem Formular wird zunächst die wöchentliche betriebsübliche Arbeitsverteilung eingetragen. Dann müssen vom Arbeitnehmer folgende Angaben gemacht werden:

- Spalte 2: tatsächlich geleistete Arbeitsstunden, die vom Arbeitgeber "ganz normal" zu bezahlen sind
- Spalte 3: die wegen Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden, dafür zahlt die Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld
- Spalte 4: Krankheitsstunden, die im Rahmen der Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber und/oder von der Krankenkasse zu bezahlen sind
- Spalte 7: Urlaub/Sonstiges, die vom Arbeitgeber "ganz normal" abzurechnen sind
- Spalte 8: Fehlstunden/unbezahlter Urlaub, die weder vom Arbeitgeber noch von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt werden

Ohne diese Angaben kann das Lohnbüro die Spalten 5 und 6 nicht ausfüllen. Demzufolge kann auch keine Lohnabrechnung erfolgen.

Durch die Unterschrift des Arbeitnehmers bestätigt dieser die Richtigkeit seiner Angaben. Bei wahrheitswidriger Angabe drohen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber Sanktionen.

Hinweis: Ohne diese ausführlichen Angaben kann kein Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Kurzarbeitergeld → Beispiel Einverständniserklärung

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

aufgrund [Grund der Kurzarbeit] muss für verschiedene Standorte unseres Unternehmens befürchtet werden, dass es Beeinträchtigungen unseres Betriebes geben wird.

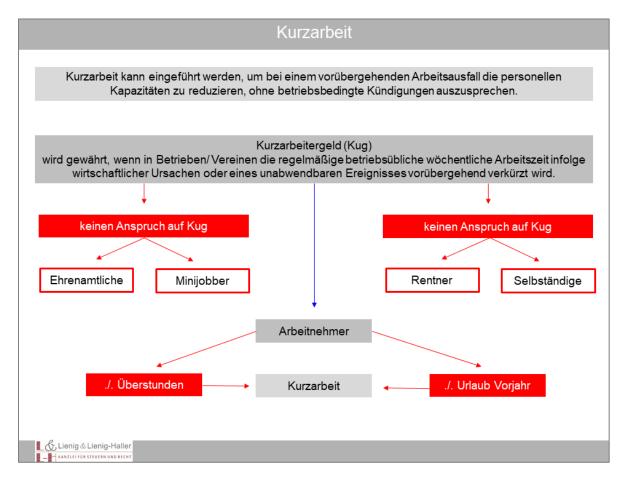
Daher beabsichtigen wir, zwischen dem xx.yy.zzzz und dem xx.yy.zzzz Kurzarbeit einzuführen. Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit in den Standorten nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt.

Durch Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum,

Unterschrift Arbeitgeber



Die Einführung von Kurzarbeit soll verhindern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder aber eines unabwendbaren Ereignisses (CoronaVirus) ihren Arbeitsplatz verlieren. Vor einer Kündigung steht eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit. Sie ist regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer.

Ein Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein. Vor Anzeige des Arbeitsausfalls muss versucht werden, den Arbeitsausfall durch Abbau von Überstunden oder der Gewährung des Resturlaubs aus dem Vorjahr abzuwenden oder einzuschränken. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld muss der Betrieb sich laufend darum bemühen, den Arbeitsausfall zu verhindern oder zu beenden.

#### Kurzarbeitergeld und Überstunden

Kurzarbeit dient zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei vorübergehenden Auftrags- oder Produktionsschwankungen durch eine spezifische Arbeitszeitregelung, um betroffenen Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu sichern.

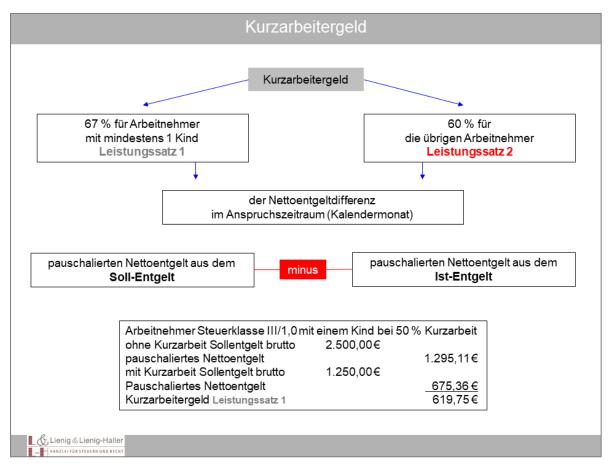
#### Beispiel:

Ein lediger Arbeitnehmer arbeitet wöchentlich 40 Stunden. Er erhält monatlich eine Vergütung von 3.000 €. Der Arbeitgeber hat ab April 2020 Kurzarbeit angemeldet. Es sollen nur noch 20 Stunden wöchentlich gearbeitet werden. Der Arbeitnehmer hat 45 Überstunden aus den Monaten Januar bis März 2020.

| dibeliet werden. Ber / liber   | aneminer hat 40 oberstanden e                          | ido dell'inolidiell      | oundar bis maiz        | 2020.                              |
|--|--|--------------------------|------------------------|------------------------------------|
| Sollentgelt brutto<br>monatliche Arbeitszeit 40 S<br>monatlicher Stundenlohn 3   |  |                          |                        | 3.000,00€<br>174 Stunden<br>17,24€ |
| monatliche Arbeitszeit bei<br>Ist-Entgelt brutto 50 %<br>./. Überstunden<br>= Vergütung (45 Stunden x 1<br>Verbleibendes Ist-Entgelt ( | 7,24 €)  | 87 Stunden<br>45 Stunden | ./. 775,80€<br>724,20€ | 1.500,00€                          |
| Bruttoarbeitsentgelt Soll<br>Bruttoarbeitsentgelt Ist<br>Kurzarbeitergeld<br>Vergütung insgesamt                                       | 3.000,00 € Leistungssatz 2<br>724,20 € Leistungssatz 2 | 1.1820,11€<br>924,98€    |                        | _257,13 €<br>1.757,13 €            |



| nsgesamt   |          | 1.500,00 €<br>501,36 €<br>2.001,36 € |
|--|----------|--------------------------------------|
| in Section 1   |          | 2.001,00 €                           |
| . Lohnsteuer aus 1.500,00 € Steuerklasse I   | 66,00 €  |                                      |
| Solidaritätszuschlag 5,5 % (bis LSt 81,00 € kein Soli)   | 000€     | 74.00 €                              |
| Kirchensteuer 8 % v. 66,00 €   | _5,28 €  | 71,28 €                              |
| Sozialversicherung Krankenversicherung 7,3 % v. 1.500 €  | 109,50 € |                                      |
| Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1.500 €  | 8,25 €   |                                      |
| Pflegeversicherung 1,525 % v. 1.500 €  | 22.88 €  |                                      |
| Rentenversicherung 9,3 % v. 1.500 €  | 139,50 € |                                      |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1.500 €  | 18,00 €  | 298,13 €                             |
| uszuzahlender Betrag   |          | 1.631,95 €                           |
| rbeitgeberbelastung  |          |                                      |
| ruttovergütung   |          | 1.500,00€                            |
| Arbeitgeberanteil Sozialversicherung   |          | 298,13 €                             |
| Arbeitgeberanteil Sozialversicherung ausgefallenes Entgelt   |          | 448,20 €                             |
| to to a born and a second  |          | 2.747,69 €<br>501,36 €               |
| wischensumme   |          | 20 I .30 €                           |
| wischensumme<br>. Erstattung BAG Kurzarbeitergeld<br>. Erstattung Arbeitgeberanteil Sozialversicherung ausgefallenes | Entgelt  | 448,20 €                             |
| 0 0  |          | 298<br><u>448</u><br>2.747           |



Kurzarbeitergeld (Kug) wird auf Antrag des Arbeitgebers von der Agentur für Arbeit gewährt, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist und die Agentur für Arbeit mit schriftlichem Bescheid anerkannt hat, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des Kug nach den §§ 96 Abs. 1, 97 SGB III vorliegen,
- nach Beginn des Arbeitsausfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt wird (dies gilt auch für den Fall, dass ein bisher befristetes Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden soll) oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufgenommen wird,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist und
- infolge des Arbeitsausfalls ein Entgeltausfall erleidet.

#### Kurzarbeitergeld → Bezugsdauer

Kug kann bis zum Ablauf von zwölf Monaten seit dem ersten Kalendermonat gewährt werden, für den Kug bezahlt wird.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt diese Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern.

### Kurzarbeitergeld → Höhe des Kurzarbeitergelds

Die Höhe des Kurzarbeitergelds richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt dem Ist-Entgelt.

Das Kurzarbeitergeld wird in zwei verschieden hohen Leistungsätzen der Nettoentgeltdifferenz gewährt:

- 67 % (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerrinnen die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 35 des Einkommensteuergesetzes haben und wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben
- **60** % (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2 für die übrigen Arbeitnehmer/innen.

## Kurzarbeitergeld → Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Für die Ermittlung der Höhe des Kug ist es erforderlich, dass zunächst für das Soll-Entgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen) und für das Ist-Entgelt (tatsächlichem Kalendermonat erzieltes Bruttoarbeitsentgelt) ein rechnerischer Leistungssatz aus der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Tabelle abgelesen wird.

Soll-Entgelt ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erzählt hätte, einschließlich

- vermögenswirksame Leistungen,
- Anwesenheitsprämien,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit sie steuer- und beitragspflichtig sind.

Nicht zum Soll-Entgelt gehören

- die Mehrarbeitsvergütung (Stundenlöhne und Zuschläge),
- einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und
- die steuer- und beitragsfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes bleiben Sachbezüge wie z. B. die private PKW-Nutzung außer Ansatz.

## **Beispiele**

In den nachfolgenden Beispielen für einen verheirateten Arbeitnehmer mit Kind (Steuerklasse III/1,0) und einen ledigen Arbeitnehmer (Steuerklasse I) ist zunächst das monatliche Gehalt ohne Kurzarbeit und sowie mit 50 %iger Kurzarbeit dargestellt. Im Anschluss daran zeigt eine Folie die Arbeitgeberbelastung insgesamt auf.

| Beispiel:   |  |                         |
|---|--|-------------------------|
| Ein verheirateter Arbeitnehmer arbeitet wöchentlich 40 Stun<br>3.000 €. Laut ELStAM hat er die Steuerklasse III/1,0 (mit ein<br>Die nachfolgende Berechnung berücksichtigt aus Vereinfac<br>eventuelle Reduzierung. | nem Kind) und das Kirchenste               | uermerkmal "ev".        |
| Sollentgelt brutto  |  | 3.000,00€               |
| J. Lohnsteuer aus 3.000,00 € Steuerklasse III<br>Solidaritätszuschlag 5,5 % v. 30,50 €<br>Kirchensteuer 8 % v. 30,50 €  | 161,66 €<br>0,00 €<br><u>2,44 €</u>        | 164,10 €                |
| J. Sozialversicherung<br>Krankenversicherung 7,3 % v. 3.000 €<br>Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 3.000 €<br>Pflegeversicherung 1,525 % v. 3.000 €<br>Rentenversicherung 9,3 % v. 3.000 €                        | 219,00 €<br>16,50 €<br>45,75 €<br>279,00 € |                         |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 3.000 €<br>Auszuzahlender Betrag  | _36,00 €                                   | 596,25 €<br>2.239,65 €  |
| A <u>rbeitgeberbelastung</u><br>Gehaltszahlung an Arbeitnehmer  |  | 3.000,00 €              |
| + Arbeitgeberanteil Sozialversicherung<br>Summe Arbeitgeber   |  | _596,25 €<br>3.596,25 € |

## Kurzarbeitergeld → Einführung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber muss aus unvermeidbaren Gründen die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf 20 Stunden, d. h. um 50 % reduzieren.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Soweit im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeitarbeitszeitkonten geführt werden, sind die darin eingestellten Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

| ohne Kurzarbeit Sollentgelt brutto                       |            | 3.000,00 € |
|--|------------|------------|
| pauschaliertes Nettoentgelt (Leistungssatz 1)            | 1.500,02 € | 4.500.00.5 |
| nit Kurzarbeit Sollentgelt brutto                        | 994.99.5   | 1.500,00 € |
| pauschaliertes Nettoentgelt (Leistungssatz 1)            | 804,00 €   |            |
| Für Monat April 2020 ergibt sich folgende Lohnabrechnung |            | 1.500,00 € |
| + Kurzarbeitergeld steuerfrei (1.500,02 € ./, 804,00 €)  |            | 696,02 €   |
| nsgesamt   |            | 2.196.02 € |
|  |            |            |
| /. Lohnsteuer aus 1.500,00 € Steuerklasse III            | 0,00 €     |            |
| Solidaritätszuschlag 5,5 % v. 0,00 €                     | 0,00 €     |            |
| Kirchensteuer 8 % v. 0,00 €                              | 0,00 €     | 0,00 €     |
| /. Sozialversicherung                                    |            |            |
| Krankenversicherung 7,3 % v. 1.500 €                     | 109,50 €   |            |
| Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1.500 €              | 8,25 €     |            |
| Pflegeversicherung 1,525 % v. 1.500 €                    | 22.88 €    |            |
| Rentenversicherung 9,3 % v. 1.500 €                      | 139,50 €   |            |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1.500 €                | 18,00 €    | 298,13 €   |
| Auszuzahlender Betrag                                    | 10,000     | 1.897.89 € |
| THE PROPERTY OF STREET                                   |            |            |
| Auszuzahlender Betrag ohne Kurzarbeit                    |            | 2.239,65 € |
| Differenz  |            | 341.76 €   |

Aufgrund der reduzierten Arbeitszeit verringert sich auch die monatliche Vergütung von ursprünglich 3.000 € (Soll-Entgelt ohne Kurzarbeit) auf 1.500 € (Ist-Entgelt bei entsprechender Kurzarbeit, hier: 50 %)

Zur Ermittlung der Höhe des Kug stellt die Agentur für Arbeit eine "Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)" zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll und Ist-Entgelt) die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 %) und der auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen werden können (sog. rechnerische Leistungssätze). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat zustehende Kug dar.

Das Kug ist steuer-und sozialversicherungsfrei. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, soweit übriges steuerpflichtiges Einkommen vorliegt (sog. Progressionsvorbehalt). Die übrigen Einkünfte, die unter dem Progressionsvorbehalt stehen, werden prozentual etwas höher versteuert, sofern diese Einkünfte insgesamt 410 € übersteigen.

#### Kurzarbeitergeld → Arbeitgeberbelastung

Der Arbeitgeber hat neben dem reduzierten Gehalt an den Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin, abzüglich der vom Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin zu tragenden Lohnund Kirchensteuer sowie des Solidaritätszuschlags, den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.

| Auszuzahlender Betrag   |          | 2.196,02 € |
|---|----------|------------|
| + Sozialversicherung  |          |            |
| Krankenversicherung 7,3 % v. 1.500 €  | 109,50 € |            |
| Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1.500 €                                   | 8,25 €   |            |
| Pflegeversicherung 1,525 % v. 1.500 €   | 22,88 €  |            |
| Rentenversicherung 9,3 % v. 1.500 €   | 139,50 € |            |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1.500 €                                     | 18,00 €  | 298,13 €   |
| + ausgefallenes Entgelt (3.000 € ./. 1.500 € = 1.500 €)<br>davon 80 % 1.200 € |          |            |
| Krankenversicherung 14,6 % v. 1.200 €   | 175,20 € |            |
| Zusatzkrankenversicherung 1,1 % v. 1.200 €                                    | 13,20 €  |            |
| Pflegeversicherung 3,05 % v. 1.200 €  | 36,60 €  |            |
| Rentenversicherung 18,6 % v. 1.200 €  | 223,20 € |            |
| Arbeitslosenversicherung 0 % v. 1.200 €                                       | _0,00 €  | 448,20 €   |
| Aufwand Arbeitgeber insgesamt   |          | 2.942,35 € |
| /. Erstattung BAG Kurzarbeitergeld  |          | 696,02 €   |
| /. Erstattung DRV Sozialversicherungsbeiträge f ür ausgefallenes Entgel       | t        | 448,20 €   |
| Summe Arbeitgeberaufwendungen   |          | 1.798,13 € |
|   |          |            |
|   |          |            |
|   |          |            |

#### Ausfallstunden

Für die Ausfallstunden werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken, Pflege-und Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet und sind vom Arbeitgeber alleine zu tragen. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

- 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt (brutto) und dem Ist-Entgelt (brutto) und
- dem Beitragssatz in der Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz plus Zusatz-Beitragssatz), dem Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und dem Beitragssatz der Rentenversicherung.

#### Kurzarbeitergeld → Erstattung an den Arbeitgeber

Das Kurzarbeitergeld muss zunächst der Arbeitgeber bezahlen. Es wird ihm anschließend von der Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber erstattet. Der vom Arbeitgeber zu tragende Sozialversicherungsbeitrag für die Ausfallstunden wird – unüblich zur bisherigen Regelung beim Kurzarbeitergeld – aufgrund der Coronakrise ebenfalls dem Arbeitgeber erstattet.

## AN – ohne Kind – Kurzarbeitergeld – Gehalt ohne Kurzarbeit

#### Beispiel:

Ein lediger Arbeitnehmer arbeitet wöchentlich 40 Stunden. Er erhält monatlich eine Vergütung von 3.000 €. Laut ELStAM hat er die Steuerklasse I (ohne Kind) und das Kirchensteuermerkmal "ev". Die nachfolgende Berechnung berücksichtigt aus Vereinfachungsgründen beim Solidaritätszuschlag keine

| eventuelle Reduzierung.  | midding sgrandon bonn oondandasza                     | ocinag komo                                 |
|--|---|---|
| Sollentgelt brutto   |   | 3.000,00 €                                  |
| ./. Lohnsteuer aus 3.000,00 € Steuerklasse I<br>Solidaritätszuschlag 5,5 % v. 408,16 €<br>Kirchensteuer 8 % v. 408,16 €  | 408,16 €<br>22,45 €<br>32,65 €                        | 463,26 €                                    |
| J. Sozialversicherung Krankenversicherung 7,3 % v. 3.000 € Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 3.000 € Pflegeversicherung 1,525 % v. 3.000 € Rentenversicherung 9,3 % v. 3.000 € Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 3.000 € Auszuzahlender Betrag | 219,00 €<br>16,50 €<br>45,75 €<br>279,00 €<br>36,00 € | _ <u>596,25 €</u><br>1.940,49 €             |
| Arbeitgeberbelastung Gehaltszahlung an Arbeitnehmer + Arbeitgeberanteil Sozialversicherung Summe Arbeitgeber   |   | 3.000,00 €<br><u>596,25 €</u><br>3.596,25 € |



| AN – ohne Kind – Kurzarbeitergel | d bei 50 % Kurzarbeit |
|----------------------------------|-----------------------|
|----------------------------------|-----------------------|

| Arbeitnehmer ledig – Steuerklasse I – bei 50 % Kurzarbeit – wo                  | chentlich nur noch 20 Stu | nden       |
|---|---------------------------|------------|
| •   | ochemien na noch zo ola   |            |
| ohne Kurzarbeit Sollentgelt brutto  | 1 192 11 6                | 3.000,00€  |
| pauschaliertes Nettoentgelt (Leistungssatz 2)                                   | 1.182,11 €                | 1.500,00 € |
| mit Kurzarbeit Sollentgelt brutto pauschaliertes Nettoentgelt (Leistungssatz 2) | 680,75 €                  | 1.500,00 € |
| outstriumeries rectiveringen (Ecistungssutz 2)                                  | 000,75 C                  |            |
| Für Monat April 2020 ergibt sich folgende Lohnabrechnung                        |                           | 1.500,00 € |
| + Kurzarbeitergeld steuerfrei (1.182,11 € ./. 680,75 €)                         |                           | 501,36 €   |
| nsgesamt  |                           | 2.001,36 € |
|   |                           |            |
| /. Lohnsteuer aus 1.500,00 € Steuerklasse I                                     | 66,00 €                   |            |
| Solidaritätszuschlag 5,5 % (bis LSt 81,00 € kein Soli)                          | 0,00 €                    |            |
| Kirchensteuer 8 % v. 66,00 €  | _5,28 €                   | 71,28 €    |
| /. Sozialversicherung   |                           |            |
| Krankenversicherung 7,3 % v. 1.500 €  | 109,50€                   |            |
| Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1.500 €                                     | 8,25 €                    |            |
| Pflegeversicherung 1,525 % v. 1.500 €   | 22,88 €                   |            |
| Rentenversicherung 9,3 % v. 1.500 €   | 139,50 €                  |            |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1.500 €                                       | 18,00 €                   | 298,13 €   |
| Auszuzahlender Betrag   | <u>10,00 e</u>            | 1.631,95 € |
| nuozuzuniendei Dellag   |                           | 1.031,33 € |
| Auszuzahlender Betrag ohne Kurzarbeit   |                           | 1.940,49 € |
| Differenz   |                           | 308,54 €   |



| AN – <mark>ohne Kind</mark> – Kurzarbeitergeld                                | d (Arbeitgeberbelastu | ng)        |
|---|-----------------------|------------|
|   |                       |            |
| Auszuzahlender Betrag   |                       | 1.631,95 € |
| + einbehaltene Lohnsteuer   |                       | 71,28 €    |
| + einbehaltener AN-Anteil Sozialversicherung                                  |                       | 298,13 €   |
| Bruttolohn  |                       | 2.001,36 € |
| + AG-Anteil Sozialversicherung  |                       |            |
| Krankenversicherung 7,3 % v. 1.500 €  | 109,50 €              |            |
| Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1.500 €                                   | 8,25 €                |            |
| Pflegeversicherung 1,525 % v. 1.500 €   | 22,88 €               |            |
| Rentenversicherung 9,3 % v. 1.500 €   | 139,50 €              |            |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1.500 €                                     | 18,00€                | _298,13 €  |
| + ausgefallenes Entgelt (3.000 € ./. 1.500 € = 1.500 €)<br>davon 80 % 1.200 € |                       |            |
| Krankenversicherung 14,6 % v. 1.200 €   | 175,20 €              |            |
| Zusatzkrankenversicherung 1,1 % v. 1.200 €                                    | 13,20 €               |            |
| Pflegeversicherung 3,05 % v. 1.200 €  | 36,60 €               |            |
| Rentenversicherung 18,6 % v. 1.200 €  | 223,20 €              |            |
| Arbeitslosenversicherung 0 % v. 1.200 €                                       | _0,00€                | 448,20 €   |
| Aufwand Arbeitgeber insgesamt   |                       | 2.747,69 € |
| J. Erstattung BAG Kurzarbeitergeld  |                       | 501,36 €   |
| J. Erstattung DRV Sozialversicherungsbeiträge für ausgefalle                  | nes Entgelt           | 448,20 €   |
| Summe Arbeitgeberaufwendungen (Bruttolohn 1.500,00 € und                      | _                     | 1.798,13 € |
| G, Lienig & Lienig-Haller   |                       |            |

| Auszuzahlender Betrag mit Kurzarbeit   |                    | 1.631,95 €             |
|--|--------------------|------------------------|
| Auszuzahlender Betrag ohne Kurzarbeit<br>Differenz   |                    | 1.940,49 €<br>308,54 € |
| Zuschuss vom Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld  |                    |                        |
| Für Monat April 2020 ergibt sich folgende Lohnabrechnung   |                    | 1.500,00 €             |
| F Zuschuss vom Arbeitgeber brutto<br>sozialversicherungsfrei, da nicht mehr als 80 % (von 1.500,00 = 1.200,00 €)<br>des Unterschiedsbetrags von Sollentgelt und Istentgelt<br>aber steuerpflichtig |                    | 308,54 €               |
| F Kurzarbeitergeld steuerfrei (1.182,11 € ./. 680,75 €)  |                    | 501,36 €               |
| nsgesamt   |                    | 2.309,90 €             |
| /. Lohnsteuer aus 1.808,54 € Steuerklasse I  | 133,16 €           |                        |
| Solidaritätszuschlag 5,5 % v. 118,08 €   | 7,32 €             |                        |
| Kirchensteuer 8 % v. 133,16 €  | _10,65 €           | 151,13€                |
| /. Sozialversicherung  | 400 50 6           |                        |
| Krankenversicherung 7,3 % v. 1.500 € Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1.500 €   | 109,50 €<br>8,25 € |                        |
| Pflegeversicherung 1,525 % v. 1,500 €  | 22.88 €            |                        |
| Rentenversicherung 9,3 % v. 1.500 €  | 139,50 €           |                        |
| Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1.500 €  | 18,00 €            | 298,13 €               |
| Auszuzahlender Betrag  |                    | 1.860,64 €             |

### Kurzarbeitergeld → Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Um die für den Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, gewähren manche Arbeitgeber – oder aber werden durch einzelne Tarifverträge dazu verpflichtet – einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Dieser Zuschuss gehört nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SvEV nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt nicht übersteigt. Das bedeutet, dass die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld im Normalfall bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge außer Betracht bleiben. Allerdings ist der Zuschuss steuerpflichtig.

Soweit der Zuschuss 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt, ist der übersteigende Teil sowohl steuer- als auch beitragspflichtig.

Da der Zuschuss vom Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld lohnsteuerpflichtig ist, bleibt immer ein Differenzbetrag "zu Ungunsten" des Arbeitnehmers gegenüber dem bisherigen Nettolohn übrig.

Im BMF-Schreiben vom 09. April 2020 heißt es zum Thema Aufstockung von Kurzarbeitergeld wie folgt: Stocken Organisationen, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigt sind, ihren eigenen Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, das Kurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln bis zu einer Höhe von insgesamt 80 % des bisherigen Entgelts auf, werden weder die Mittelverwendung für satzungsmäßige Zwecke noch die Marktüblichkeit und die Angemessenheit der Aufstockung geprüft, wenn die Aufstockung einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt. Die Voraussetzungen des § 55 Absatz 1 Nummern 1 und 3 AO gelten als erfüllt.

## Kurzarbeitergeld → Finanzieller Ausgleich zu 100 %

Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin soll durch die Einführung von Kurzarbeit keinen finanziellen Nachteil haben. Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin das gleiche Nettogehalt auszahlen möchte wie zu Zeiten ohne Kurzarbeit, ist der Zuschuss über eine Nettolohnberechnung auf ein brutto hochzurechnen.

| AN – <mark>ohne Kind</mark> – Kurzarbeitergeld (Ζι   | uschuss vom Arbe                              | itgeber)               |
|--|---|------------------------|
| Der Arbeitnehmer soll das <u>gleiche Nettogehalt bekommen wie v</u>  | or der Kurzarbeit                             | 1.940,49 €             |
| Zuschuss vom Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld  |   |                        |
| Für Monat April 2020 ergibt sich folgende Lohnabrechnung<br>+ Zuschuss vom Arbeitgeber<br>sozialversicherungsfrei, da nicht mehr als 80 % (von 1.50,00 € = 1.200,0<br>des Unterschiedsbetrags von Sollentgelt und Istentgelt                     | 00 €)   | 1.500,00 €<br>413,50 € |
| aber steuerpflichtig<br>+ Kurzarbeitergeld steuerfrei (1.182,11 € ./. 680,75 €)<br>Insgesamt   |   | 501,36 €<br>2.414,86 € |
| ./. Lohnsteuer aus 1.913,50 € Steuerklasse I<br>Solidaritätszuschlag 5,5 % v. 138,83 €<br>Kirchensteuer 8 % v. 138,83 €  | 155,33 €<br>8,54 €<br>_12,43 €                | 176,30 €               |
| J. Sozialversicherung Krankenversicherung 7,3 % v. 1,500 € Zusatzkrankenversicherung 0,55 % v. 1,500 € Pflegeversicherung 1,525 % v. 1,500 € Rentenversicherung 9,3 % v. 1,500 € Arbeitslosenversicherung 1,2 % v. 1,500 € Auszuzahlender Betrag | 109,50 €<br>8,25 €<br>22,88 €<br>139,50 €<br> | 298,13 €<br>1.940,43 € |
|  |   | 1.940,43 €             |
| Cy_Lienig & Lienig-Haller  |   |                        |

Will ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer – trotz Kurzarbeit – das gleiche Nettogehalt wie ohne Kurzarbeit auszahlen, ist das seine freie Entscheidung. Der Arbeitgeber hat allerdings dann keine Wahlmöglichkeit, wenn er durch Tarifvertrag oder Einzelvereinbarung verpflichtet wird.

In solchen Fällen wird oftmals mit dem Zuschuss und dem Kurzarbeitergeld die 80 % Grenze beim Ausfallgeld überschritten, sodass der über 80 % liegende Anteil nicht nur steuer- sondern auch noch sozialversicherungspflichtig wird.

## Je höher der Zuschuss desto eher Sozialversicherungspflicht

Beispiel: Arbeitnehmer, Steuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

| Gehalt vor Kurzarbeit                      | 2.500 € |                 |
|--|---------|-----------------|
| pauschalierter Leistungssatz               |         | 1.295,11 €      |
| Gehalt mit Kurzarbeit                      | 1.250 € |                 |
| pauschalierter Leistungssatz               |         | <u>675,36 €</u> |
| Kurzarbeitergeld                           |         | 619,75 €        |
|  |         |                 |
| Gehaltsabrechnung April                    |         |                 |
| Gehalt mit Kurzarbeit                      |         | 1.250,00 €      |
| (steuer- und sozialversicherungspflichtig) |         |                 |
| Kurzarbeitergeld (steuerfrei)              |         | <u>619,75 €</u> |
| Bruttovergütung                            |         | 1.869,75 €      |
|  |         |                 |

Eine Aufstockung der Vergütung zum Nettoentgelt vom Arbeitgeber ist immer steuerpflichtig; sozialversicherungspflichtig wenn 80 % des Ausfallgeldes überschritten sind.

#### Beispiel:

Arbeitgeber erhöht das reduzierte Gehalt um einen Bruttozuschuss in Höhe 300 €

| Gehalt vor Kurzarbeit                         | 2.500 € |                 |
|---|---------|-----------------|
| pauschalierter Leistungssatz                  |         | 1.295,11 €      |
| Gehalt mit Kurzarbeit                         | 1.250 € |                 |
| pauschalierter Leistungssatz                  |         | <u>675,36 €</u> |
| Kurzarbeitergeld                              |         | 619,75 €        |
|   |         |                 |
| Gehaltsabrechnung April                       |         |                 |
| Gehalt mit Kurzarbeit                         |         | 1.250,00 €      |
| (steuer- und sozialversicherungspflichtig)    |         |                 |
| Kurzarbeitergeld (steuerfrei)                 |         | 619,75€         |
| Zuschuss Arbeitgeber 1.250,00 € ./. 619,75 €) |         | <u>630,25 €</u> |
| Bruttovergütung                               |         | 2.500,00 €      |

Der Zuschuss vom Arbeitgeber ist steuerpflichtig und sozialversicherungspflichtig, da er 80 % des Ausfallgeldes (2.500,00 € ./. 1.250,00 € = 1.250 €, davon 80 % 1.000,00 €) übersteigt.

## Kurzarbeitergeld → Aufstockung zum Kurzarbeitergeld

Hier noch einmal eine Zusammenfassung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber.

- Die Einführung von Kurzarbeit mit einem reduzierten Gehalt soll Kündigungen vermeiden und dem Arbeitgeber ermöglichen, nach der Kurzarbeit wieder Mitarbeitende einzustellen.
- 2. Der Arbeitgeber kann (Wahlrecht) bzw. muss (Tarifvertrag) zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss gewähren.
- 3. Ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist immer lohnsteuerpflichtig.
- 4. Ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist sozialversicherungsfrei, sofern das Kurzarbeiter-geld und der Zuschuss 80 % des sog. Ausfallgeldes (das ist die Differenz zwischen dem "normalen" Gehalt und dem reduzierten) nicht übersteigen.
- 5. Wird durch den Zuschuss das Ausfallgeld von 80 % überschritten, ist der übersteigende Teil auch sozialversicherungspflichtig.
- 6. Stockt der Arbeitgeber das reduzierte Gehalt neben dem Kurzarbeitergeld durch einen Zuschuss derart auf, dass der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin auf das gleiche Nettogehalt wie ohne Kurzarbeit kommt, ist stets zu prüfen, ob durch übernommene Abgaben für den Arbeitnehmer die 100 %-Grenze überschritten wird.

## Kurzarbeitergeld → Reduzierung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten gleich?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen wirksam vereinbart werden.

## Kurzarbeitergeld → Hinzuverdienst/Nebenbeschäftigung schädlich für Kurzarbeitergeld?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

## Kurzarbeitergeld → Nebenverdienst sozialversicherungsfrei?

Der Nebenverdienst aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen ist unabhängig von der Höhe des Verdienstes nicht in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Ob und inwieweit darüber hinaus Versicherungsfreiheit in den anderen Zweigen der Sozialversicherung gegeben ist, richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.

## Kurzarbeitergeld → Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld – wer prüft?

Der Hauptarbeitgeber prüft die Grenze der Anrechnungsfreiheit des Nebenverdienstes. Hierfür ist dem Hauptarbeitgeber zeitnah eine Bescheinigung über den Nebenverdienst vorzulegen. Es ist seine Aufgabe, die Höhe des Kurzarbeitergeldes mit Rücksicht auf den im entsprechenden Monat angefallenen Arbeitsausfall und die Gesamteinkünfte des Beschäftigten zu berechnen. Dabei ist der Nebenverdienst des jeweiligen Mitarbeiters zu berücksichtigen. Eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt erst dann und soweit der Gesamteinkünfte während der Kurzarbeit (ist Entgelt aus der Hauptbeschäftigung, Nebenverdienst und Kurzarbeitergeld und gegebenenfalls Aufstockungsbeträge) das Entgelt aus der Hauptbeschäftigung vor der Kurzarbeit überschreiten.

#### Kurzarbeitergeld → Können Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?

Auszubildende können Kurzarbeitergeld erhalten. Allerdings sollte im Betrieb alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zu seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBIG Berufsbildungsgesetz). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. In der Weisung der Bundesagentur für Arbeit wird empfohlen, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, in Abstimmung mit der Berufsberatung – die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z. B. Industrie-und Handelskammer, Handwerkskammer etc.) zu beteiligen. Darüber hinaus kann Kurzarbeitergeld ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Beendigung

ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Kurzarbeitergeld → Muss Kurzarbeit für die ganze Organisation angezeigt werden?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt werden.

Kurzarbeitergeld → Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die mindestens einen Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte die nicht sozialversicherungspflichtig sind. Mitzuzählen sind z. B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nicht mitzuzählen sind hingegen z. B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Kurzarbeitergeld → Kann während der Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

#### **Kurzfristige Beschäftigung**

Um dem Problem der fehlenden Arbeitnehmer/-innen entgegenzuwirken, werden die Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs von bisher 3 auf jetzt 5 Monate bzw. von bisher 70 auf jetzt 115 Arbeitstage angehoben.

Diese Regelung gilt übergangsweise für die Zeit vom 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020.

#### Anwendungsregeln:

- Beschäftigung zwischen dem 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020:
   Eine Beschäftigung, die ausschließlich in diesem Zeitraum ausgeübt wird und auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist, ist kurzfristig.
- Beschäftigungsbeginn vor dem 1. März 2020 Eine Beschäftigung, die vor dem 01. März 2020 begonnen hat und darüber hinaus andauert, ist von Beginn an kurzfristig, wenn sie unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist.

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sind je nach individueller Steuerklasse zwar lohnsteuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei.

#### Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung

Das BMAS hat sich am 15. März 2020 zur Frage der Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer geäußert, die aufgrund der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können:

Nach geltender Rechtslage können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Betreuung ihrer Kinder für einen kurzen Zeitraum ohne Lohneinbußen ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Voraussetzung ist, dass sie ihre Kinder nicht anderweitig betreuen können (z. B. Ehepartner, Nachbarschaft). Auf die Betreuung durch Großeltern sollte verzichtet werden, da ältere Menschen erheblich durch das Virus gefährdet sind und deren Gesundheit besonders geschützt werden sollte. Diese rechtliche Möglichkeit nach § 616 BGB ist allerdings nach derzeitiger Rechtslage auf wenige, in der Regel zwei bis drei Tage, begrenzt. Außerdem kann § 616 BGB durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag abbedungen werden.

Das BMAS bittet angesichts der akuten Lage zu pragmatischen, unbürokratischen und einvernehmlichen Lösungen zu kommen, die nicht zu Lohneinbußen führen und die Möglichkeiten der Lohnfortzahlung im Betreuungsfall eher großzügig auszugestalten. Zumindest in der ersten Woche sollte aufgrund der akut notwendigen zwingenden Betreuung von Kindern keine Lohnminderung erfolgen. Wo möglich, könnten auch Homeoffice-Lösungen oder flexible Arbeitszeitregelungen dazu beitragen, die aktuelle Situation zu bewältigen. Arbeitnehmer/-innen könnten auch die Möglichkeit wahrnehmen, über Zeitausgleiche (z. B. Überstundenabbau) oder kurzfristige Inanspruchnahme von Urlaub die Betreuung ihrer Kinder im Anschluss an die ersten Tage sicherzustellen.

Das BMAS prüft aktuell intensiv Wege, wie unzumutbare Lohneinbußen im Falle zwingend notwendiger Kinderbetreuung vermieden werden können. Diese Prüfung schließt den gesamten Zeitraum der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kitas ein. BMAS und BMWi wollen möglichst schnell gemeinsam mit den Sozialpartnern tragfähige rechtliche Lösungen entwickeln.

Dem Vernehmen nach ist nunmehr folgende Regelung geplant: in das Infektionsschutzgesetz wird ein Entschädigungsanspruch für Verdienstausfälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas aufgenommen. Er soll von Sorgeberechtigten von Kindern bis zum zwölften Lebensjahr gelten, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung (z. B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen) realisieren können. Risikogruppen wie zum Beispiel die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.

Ein Verdienstausfall besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben wie etwa der Abbau von Zeitguthaben. Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor.

Höhe und Dauer der Entschädigung:

- 67 % des Nettoeinkommens für bis zu sechs Wochen, begrenzt auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2016 €.
- Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann.
- Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre, und ist befristet bis zur 31. Dezember 2020.

М

#### Mietzahlungen

Für Mietverhältnisse gilt ein Kündigungsverbot des Vermieters. Danach soll der Vermieter ein Mietverhältnis über Grundstücke oder über Räume (Wohnen und Gewerbe) nicht kündigen können, soweit der Mieter im Zeitraum vom 01. April 2020 bis 30. Juni 2020 trotz Fälligkeit die Miete infolge der Pandemie nicht leistet. Das Verbot soll längstens bis zum 30.06.2022 bestehen. Der Zusammenhang zwischen Pandemie und Nichtleistung ist glaubhaft zu machen.

## Minijobber

Minijobber haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Bevor man den Minijobbern kündigt, könnte das Minijobverhältnis mit Einverständnis der betreffenden Personen ruhen. Es müsste insoweit eine Abmeldung des Beschäftigungsverhältnisses an die Bundesknappschaft abgegeben werden, da sonst aufgrund des "Anspruchsprinzips" die Minijobpauschale von 30 % fällig wird. Bei Wideraufnahme der Tätigkeit ist der Minijobber/ die Minijobberin neu anzumelden.

#### Mitgliedsbeiträge

Durch die Zahlung der Mitgliedsbeiträge wird das Eigenleben des Vereins in finanzieller Form erst ermöglicht und damit dem Satzungszweck entsprechend Rechnung getragen. Folglich darf der Mitgliederbeitrag auch steuerrechtlich nicht auf freiwilliger oder vertraglicher Grundlage beruhen, er muss vielmehr in der Satzung bestimmt sein.

Im Folgenden betrachten wir das Thema Mitgliedsbeiträge aus steuerrechtlicher Sicht. Im Teil II "Änderungen im Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Covid-19-Pandemie" der Broschüre widmet sich das Kapitel 7 einer ausführlichen Betrachtung des Themas "Mitgliedschaften und Beiträge" aus vereinsrechtlicher Perspektive.

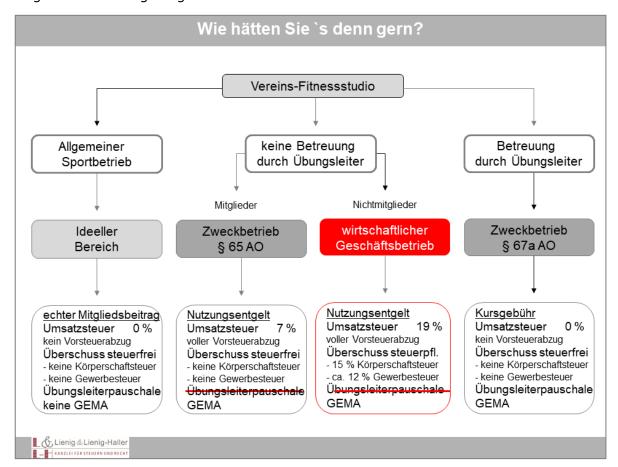
#### Mitgliedsbeiträge → Unechte Mitgliedsbeiträge

Vereinsbeiträge, die ein Entgelt für bestimmte Leistungen des Vereins zugunsten seiner Mitglieder darstellen, sind keine Mitgliedsbeiträge im Sinne von § 8 Abs. 5 KStG. Diese sind dann auch weder ertragsteuerlich (Körperschaft- und Gewerbesteuer) noch umsatzsteuerlich steuerfrei. Eine Rückzahlung von "unechten" Beiträgen kann – je nach Vereinbarung der angebotenen Leistungen und etwaiger "Allgemeiner Auftragsbedingungen" verlangt werden.

Bitte beachten:

Die Rückzahlung von Abteilungsbeiträgen widerspricht dem Gesetz und der Satzung eines gemeinnützigen Vereins und gefährdet die Gemeinnützigkeit.

Mitgliedsbeiträge → Rückerstattung von Mitgliedsbeiträgen und Nutzungsentgelten
Ob mit oder ohne Corona, das sind die Regeln für Rückerstattungen von Mitgliedsbeiträgen und Nutzungsentgelten:



#### Echter Mitgliederbeitrag

Der echte Mitgliederbeitrag wird laut Satzung geschuldet, damit ein Verein seine satzungsmäßigen Zwecke für die Gesamtbelange aller Mitglieder überhaupt verwirklichen kann. Der Mitgliederbeitrag kann von der Höhe unterschiedlich festgesetzt werden z. B. nach Alter, Kinder, Jugendliche, Schüler, Studenten, Familien etc.; die Mitglieder erhalten aber mit der Aufnahme in den Verein und der Zahlung des Mitgliederbeitrags zunächst nur das Recht der Teilnahme an der Mitgliederversammlung und der Teilnahme am allgemeinen Sportbetrieb und/oder sonstigen Veranstaltungen, die aus diesen Mitgliedsbeiträgen finanziert werden.

#### Echter Abteilungsbeitrag

Gleiches gilt für den echten Abteilungsbeitrag; d. h. alle Mitglieder einer Abteilung zahlen den gleichen Beitrag ohne eine konkrete (Einzel-)Gegenleistung zu erhalten. Einzelne Prüfer der Finanzverwaltung sehen das anders, da nicht sämtliche Mitglieder des Vereins "gefördert" werden. In aller Regel wird aber der Abteilungsbeitrag – genauso

wie der Hauptvereinsbeitrag – als echter Mitgliederbeitrag zur Förderung aller Abteilungsmitglieder gesehen.

## Nutzungs-oder Teilnahmeentgelt

Ganz anders der "Abteilungsbeitrag" der – je nach Leistung durch den Verein – zu einem Leistungsaustausch zwischen Verein und Mitglied führt. Und wo lässt sich das besser verdeutlichen, als an einer Abteilung "Fitness".

Wenn der Verein den Mitgliedern neben dem Vereinsbeitrag von 15 € monatlich folgende Möglichkeiten einräumt:

| Kurse = Zusatzbeitrag                    | 22 € |
|--|------|
| Geräte = Zusatzbeitrag                   | 27 € |
| Fitness (Geräte + Kurse) = Zusatzbeitrag | 34 € |
|  |      |

handelt es sich um Einnahmen, die nicht mehr dem ideellen Bereich, sondern dem steuerbegünstigten Zweckbetrieb zuzuordnen sind.

Immer dann, wenn der Verein neben dem "echten" Mitgliederbeitrag zusätzliche Einnahmen vom Mitglied verlangt, liegt ein steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb nach § 14 AO vor. Das ist aber ertragsteuerlich immer dann ohne Bedeutung, wenn der Leistungsaustausch gegenüber Mitgliedern erfolgt. Hierzu sagt § 65 Nr. 1 AO, dass ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb zum steuerbegünstigten Zweckbetrieb wird, wenn der Verein damit seine satzungsmäßigen Zwecke verwirklicht (nicht finanziert).

Bietet ein Sportverein Sportkurse oder Sportunterricht an und erzielt Kurseinnahmen, verwirklicht er seinen satzungsmäßigen Zweck "Förderung des Sports" und zwar unabhängig davon, ob der Kurs gegenüber Mitgliedern oder Nichtmitgliedern erbracht wird. Stellt der Verein dagegen lediglich Sportgeräte oder Sportgelände zur Nutzung durch Mitglieder entgeltlich zur Verfügung, liegt zwar auch ein steuerbegünstigter Zweckbetrieb vor, die Einnahmen sind dann allerdings mit 7 % USt zu versteuern. Bei Überlassung von Sportanlagen an Nichtmitglieder sind die Einnahmen im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zu buchen und mit 19 % UStG zu versteuern.

In obigem Beispiel der drei unterschiedlichen Leistungsangebote vom Verein an seine Mitglieder sind folgende steuerliche Konsequenzen zu ziehen:

## <u>Kurse</u>

= ertragsteuerfrei, Einnahmen sind im steuerbegünstigten Zweckbetrieb zu buchen, die umsatzsteuerfrei sind – unabhängig, ob Mitglieder oder Nichtmitglieder teilnehmen.

#### Geräte

- = ertragsteuerfrei, Einnahmen aus der Überlassung an Mitglieder sind im steuerbegünstigten Zweckbetrieb zu buchen, umsatzsteuerpflichtig mit 7 %.
- = ertragsteuerpflichtig, Einnahmen aus der Überlassung an Nichtmitglieder sind im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zu buchen, umsatzsteuerpflichtig mit 19 %.
- = ertragsteuerfrei, wenn ständig ein Trainer, Übungsleiter oder Betreuer anwesend ist, gilt die gleiche steuerliche Behandlung wie bei Kursen.

## Fitness (Geräte plus Kurse)

= Geräte ohne Trainer; Einnahmen müssen ggf. im Schätzungswege in steuerfreie und steuerpflichtige aufgeteilt werden.

### Mitgliedsbeiträge → Sportkindergarten/Kindersportschule

Sofern Kündigungsfristen der Mitgliedschaft im Verein und der Teilnahme an zusätzlichen Angeboten – ob in einem Sportkindergarten oder einem Fitnessstudio – unterschiedlich sind, ist von einem Leistungsaustausch auszugehen. Die zusätzlichen Einnahmen für den Sportkindergarten, die hierbei erhoben werden, sind im steuerbegünstigten Zweckbetrieb zu buchen und umsatzsteuerfrei.

### Mitgliedsbeiträge → Kurzzeitmitgliedschaft

Ist aber vorgesehen, mit dem Sonderbeitrag die Nutzer (Abonnenten) zu sog. Kurzzeitmitgliedern zu machen, ist Vorsicht geboten. Steuerlicher Hintergrund ist die angestrebte Behandlung der Benutzungsentgelte als steuerneutrale Aufnahmegebühren/Mitgliedsbeiträge oder zumindest als steuerbegünstigte Zweckbetriebseinkünfte

Die steuerliche Behandlung der sog. Kurzzeitmitglieder als Vereinsmitglieder hängt davon ab, dass eine Kurzzeitmitgliedschaft für sämtliche Abteilungen des Vereins möglich ist, angemessene (nicht rückzahlbare) Mitgliedsbeiträge erhoben werden, die Kurzzeitmitglieder auch mit allen für ordentliche Mitglieder geltenden satzungsgemäßen Rechten ausgestattet werden, die Vereinssatzung eine entsprechende Mitgliedschaft vorsieht und diese Satzungsregelung durch das zuständige Registergericht ins Vereinsregister eingetragen worden ist.

Ist der Zeitraum der Kurzzeitmitgliedschaft im Wesentlichen identisch mit den vom Fitnessstudio allgemein angebotenen Abonnement- oder Kurs-Zeiträumen, dürfte ein (widerlegbarer) Anscheinsbeweis dafür vorliegen, dass das "Mitglied" nicht an einer "echten" Vereinsmitgliedschaft, sondern an der Nutzung bestimmter sportlicher Vereinsangebote interessiert ist. In diesen Fällen müssten die "Aufnahmegebühren/Mitgliedsbeiträge" und Benutzungsentgelte als Entgelt (verdeckte Nutzungsgebühren) im Rahmen eines steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs behandelt werden.

## Mitgliedsbeiträge → Rückerstattung von Mitgliedsbeiträgen und Nutzungs entgelten/Kurgebühren möglich?

Jetzt kommt natürlich durch Corona die spannende Frage, welche dieser Einnahmen der Verein gemeinnützigkeitsunschädlich den Mitgliedern erstatten darf? Die echten Mitgliedsbeiträge und Abteilungsbeiträge auf gar keinen Fall, da hier gegen das Mittelverwendungsgebot des § 55 Nr. 1 AO verstoßen würde. Mittel des Vereins sind für satzungsmäßige Zwecke zu verwenden. Kursgebühren, Nutzungsentgelte etc. sind als Leistungsaustausch zwischen Verein und Einzelmitglied zu sehen. Bei Wegfall der Geschäftsgrundlage kann somit ein Erstattungsanspruch entstehen – je nach vertraglicher Regelung.

#### Mitgliedsbeiträge → Alternativen zur Vermeidung von Rückerstattungen

Überall da, wo Rückerstattungen durch den Verein zulässig sind, könnte der Verein z. B. im Fitnessstudio

- die Nutzung unentgeltlich um einen Monat über die Vertragsdauer hinaus verlängern.
- die verbilligte Teilnahme an einem Kurs ermöglichen,
- einen Gutschein für ein- oder zweimal Training mit einem befreundeten Nichtmitglied gestatten (gleichzeitig Mitgliederwerbung)

■ kleine Aufmerksamkeit z. B. Handtuch etc.

#### Mitgliederversammlung

Ob und wann eine Mitgliederversammlung durchzuführen ist, entscheidet sich nach der jeweiligen Satzung des Vereins. Die Mitgliederversammlung darf deshalb nicht einfach entfallen, kann aber verlegt werden, wenn wichtige Gründe gegen eine Durchführung sprechen. Sie muss verlegt werden, wenn das Gesundheitsamt oder eine sonstige Behörde die Durchführung, wie zum jetzigen Zeitpunkt untersagt. Grundlage für die Form und Frist der Absage sowie der erneuten Einladung zur Mitgliederversammlung ist die jeweilige Satzung.

Mitgliederversammlung → Virtuelle Mitgliederversammlung

Eine Mitgliederversammlung als Online-Versammlung per Telefon- oder Videokonferenz oder über einen Internet-Konferenzraum ist zwar zulässig; aber nur, wenn es die Satzung zulässt oder alle Mitglieder schriftlich zustimmen.

Siehe auch Stichwort "Ausnahmeregelungen für Vereine und Stiftungen"



### Nutzungsentgelt

Wird von den Mitgliedern für die Nutzung eines Vereins-Fitnessstudios bzw. einer Kletterhalle ein – je nach Nutzung – unterschiedlicher Beitrag erhoben, liegt ein Leistungsaustausch gegenüber den Mitgliedern vor. Die Höhe des Beitrags (= steuerpflichtiges Nutzungsentgelt) ergibt sich aus der Unterschiedlichkeit des Leistungsspektrums (bloße Gerätenutzung oder mit Kursen und/oder Sauna).

#### Bitte beachten:

Eine Anpassung des Nutzungsvertrags kann verlangt werden, wenn sich die Umstände, welche als Vertragsgrundlage anzusehen sind, so schwerwiegend verändert haben, dass eine ordnungsgemäße Nutzung nicht gewährleistet ist.



## Quarantäne

Wenn die Fortsetzung des Betriebs untersagt ist, um weitere Infektionen zu verhindern (Verbot der Erwerbstätigkeit oder Anordnung einer Quarantäne), besteht nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigung sowohl für den Inhaber als auch seine Angestellten.

Zur Höhe der Entschädigung:

bei Selbstständigen: Verdienstausfall sowie "angemessene" Betriebsausgaben

bei Angestellten: in den ersten sechs Wochen Anspruch in Höhe des Nettogehalts, danach in Höhe des gesetzlichen Krankengeldes.

Zu beachten ist, dass die Renten, Kranken, Pflege-und Arbeitslosenversicherungspflicht auch weiterhin besteht. Außerdem sind die Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz nachrangig gegenüber allen anderen Ersatzansprüchen.



#### Reduzierung von Mitgliedsbeiträgen

Auch hier gilt wie immer – was sagt die Satzung? In den allermeisten Fällen dürfte die Mitgliederversammlung für die Beschlussfassung über die Höhe der Beiträge zuständig sein. Dann kann der Vorstand nicht über eine Reduzierung z. B. auf 50 % allein entscheiden.

Das gilt auch in den Fällen, in denen die Satzung dem Vorstand das Recht einräumt, in Einzelfällen Mitgliedsbeiträge zu stunden oder gar zu erlassen, da hier kein "Einzelfall" vorliegt.

Und was für die Mitgliedsbeiträge des Gesamtvereins gilt, gilt selbstverständlich auch für die Sparten- oder Abteilungsbeiträge.



#### Sachbezüge

Das Kurzarbeitergeld bemisst sich nach dem Netto-Entgeltausfall. Sachbezüge, wie z. B. die Überlassung eines Firmen PKWs, die Gestellung einer Firmenwohnung etc. sind auch weiterhin zu gewähren.

#### Privatnutzung eines Firmen-Pkws

Sofern die private Nutzung des Firmen-PKWs mit der sog. 1 %-Regelung als geldwerter Vorteil versteuert wird, gilt das auch weiterhin, da diese unabhängig von einer tatsächlichen Nutzung anzusetzen ist.

#### Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitstätte

Auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Firmen-Pkw gilt als geldwerter Vorteil 0,03 % x km (einfache Strecke) pro Monat als geldwerter Vorteil. Und auch hier wieder unabhängig von der tatsächlichen Nutzung.

Sofern Kurzarbeit im Unternehmen oder in der Organisation eingeführt ist, und tagtäglich der Firmen Pkw für diese Fahrten genutzt wird, ergibt sich keine Änderung.

Soweit aber tageweise bzw. wochenweise aus dem Homeoffice gearbeitet wird, ist am Jahresende zu prüfen, ob für 2020 eine taggenaue Abrechnung nicht günstiger ist. Dazu muss aber der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin die einzelnen Kalendertage (mehr als 180 jährlich dürfen es nicht sein), an denen das Fahrzeug für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird, exakt aufschreiben.

#### Firmen-EBike

Gleiches gilt ggf. für das Firmen-EBike.

#### Soforthilfen vom Bund

Auch der Bund hat finanzielle Soforthilfen (Zuschüsse) für kleine Unternehmen für alle Wirtschaftsbereiche sowie Soli- Selbstständige und Angehörige der freien Berufe bis zu zehn Beschäftigten beschlossen. Im Einzelnen ist vorgesehen:

- bis zu 9.000 € Einmalzahlung für drei Monate bei bis zu fünf Beschäftigten,
- bis zu 15.0000 € Einmalzahlung für drei Monate bei bis zu zehn Beschäftigten

#### Soforthilfen von Bundesländern

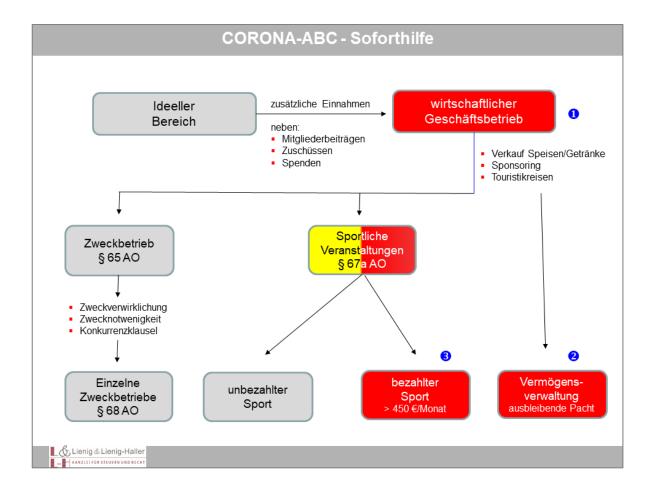
Die zahlreichen länderspezifischen Förderprogramme können im Rahmen dieses Beitrages im Einzelnen nicht dargestellt werden. Bitte suchen Sie dazu die entsprechenden Websites der Landesregierungen auf.

Als Beispiele für länderspezifische Soforthilfen möchten wir an dieser Stelle auf die Soforthilfen für Selbstständige und Solo- Selbstständige vom Land (Baden-Württemberg) sowie Soforthilfen für Arbeitnehmer/-innen (Hessen) hinweisen.

## Soforthilfe und Zahl der Arbeitnehmer

Da die Soforthilfe derzeit nur für die Vermögensverwaltung und den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb – nicht für den ideellen Bereich und den steuerbegünstigten Zweckbetrieb – unter den entsprechenden Voraussetzungen gewährt wird, sind für Zahl der Mitarbeiter auch nur die aus der Vermögensverwaltung oder dem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb bei der Berechnung zu berücksichtigen.

#### Beispiel Hessen



#### Dürfen Vereine in Hessen (und anderswo) Soforthilfe beantragen?

Für die Idealvereine, also Vereine, die nicht primär wirtschaftliche Ziele verfolgen (z. B. Sportvereine, Musikvereine, Theatervereine etc.) gilt folgendes:

Der Liquiditätsengpass muss in dem wirtschaftlichen Nebenbereich (der dem ideellen Hauptzweck untergeordnet ist), d. h. dem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb und/oder der Vermögensverwaltung oder dem bezahlten Sport entstanden sein.

## **Beispiel:**

Der Sportverein kann einen Antrag stellen, wenn die selbstbewirtschaftete Vereinsgaststätte in einen existenzbedrohlichen Liquiditätsengpass geraten ist.

Engpässe im Bereich des sogenannten Zweckbetriebes (also die Tätigkeit zur Verwirklichung der satzungsmäßigen Zwecke §§ 65 – 68 AO) sind unbeachtlich.

#### Beispiel:

Liquiditätsengpässe eines gemeinnützigen Sportvereins resultierend etwa aus den Kosten für Programmheft und die Platzmiete können nicht geltend gemacht werden, da sie einen Zweckbetrieb darstellen. Gleiches gilt für den Ausfall von Kursgebühren, Nutzungsgebühren für ein Fitnessstudio – mit Ausnahme der Überlassung an Nichtmitglieder, da hier wiederum ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb vorliegt.

#### **Hinweis:**

In einigen Bundesländern wird die Soforthilfe für Vereine nur gewährt, wenn die Einnahmen im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb die Besteuerungsgrenze von 35.000 € überschreiten. Hierzu sagt Hessen z. B. nichts. Einzelne Ausführungsbestimmungen müssen daher genau geprüft werden.

#### Soforthilfen für Selbstständige und Solo- Selbstständige vom Land

Leider gibt es hier keine bundeseinheitliche Regelung; das haben die einzelnen Bundesländer für sich entschieden. Die nachfolgende Regelung für Baden-Württemberg ist in anderen Bundesländern zu hinterfragen.

Laut der Vorlage des Landeswirtschaftsministeriums gibt es für Kleinunternehmen und Solo- Selbstständige folgende Soforthilfen, die online über die Internetseite der Industrie-und Handelskammern vor Ort beantragt werden können:

- Solo- Selbstständige und Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten können einmalig bis zu 9.000 € erhalten, die nicht zurückgezahlt werden müssen.
- Für Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten gibt es maximal 15.000 Euro.
- Unternehmen mit bis zu fünfzig Beschäftigten sollen bis zu 30.000 Euro bekommen.

Eine der Voraussetzungen ist, dass die Solo- Selbstständigen und kleineren Unternehmen erst durch die Coronakrise in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind. Wer vorher schon in "Schieflage" war, d. h. mit wirtschaftlichen oder finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen hatte, erhält keine Unterstützung. In Baden-Württemberg zahlt die LBank dann das Geld aus.

Zu den Solo- Selbstständigen zählen u. a. auch

- Künstler
- Sportler, soweit diese selbständig tätig sind, d. h. keine Mannschaftssportler
- Trainer/-innen und Übungsleiter/-innen
- Referenten und Dozenten

Ob und welche zusätzlichen Maßnahmen in den einzelnen Bundesländern zur Verfügung gestellt werden, ist momentan vor Ort zu erfragen.

#### Spartenbeiträge

Verzichtet der Vorstand auf die Erhebung von Spartenbeiträgen – weil kein Sportbetrieb in den Sparten stattfindet, können sich für den Vorstand genauso haftungsrechtliche Konsequenzen ergeben, wie beim Verzicht auf die Mitgliedsbeiträge des Gesamtvereins.

Das gilt immer dann auch für die Spartenbeiträge, wenn es sich um echte Beiträge handelt, d. h. alle Spartenmitglieder haben einen Beitrag nach Satzung oder Abteilungsordnung zu bezahlen – ob sie am Sportbetrieb der Sparte teilnehmen oder nicht. Nur dann können die Einnahmen auch im ideellen Bereich gebucht werden.

Der eine oder andere Betriebsprüfer vertritt die Meinung, dass es sich bei den Spartenbeiträgen nicht um echte Mitgliedsbeiträge handelt, da mit diesen Beiträgen nicht das Gemeinwohl aller Mitglieder, sondern nur einzelner Mitglieder der Sparte, gefördert werden. Dann sind die Spartenbeiträge als Kursgebühr oder Teilnehmerentgelt in den steuerbegünstigten Zweckbetrieb zu buchen. In einem solchen Fall wäre eine Reduzierung der Beiträge möglich.

Wir teilen die Auffassung der Betriebsprüfer nicht und sind der Meinung, Abteilungs- oder Spartenbeiträge sind echte Mitgliedsbeiträge, was am Beispiel Tennis verdeutlicht werden soll:

#### 1. Ideeller Bereich

Der Spartenbeitrag von jährlich z. B. 250 € berechtigt das Mitglied Tennis spielen zu können, wann immer es will, sofern ein Platz frei ist. Ob tatsächlich gespielt wird und wie oft, hat keinen Einfluss auf die Höhe des Spartenbeitrags. Es gibt auch keine Erstattung, wenn nur einmal im Jahr gespielt worden wäre.

## 2. <u>Steuerbegünstigter Zweckbetrieb</u>

Ganz anders die Anmietung eines Freiplatzes oder eines Tennisplatzes in der Halle. Hier zahlt das Mitglied einen "Sonderbeitrag" für eine ganz bestimmte, nur ihm gegenüber erbrachte Leistung vom Verein. Damit liegt ein Leistungsaustausch zwischen Verein und Einzelmitglied vor, welcher als Einnahme (hier: Überlassung Sportanlagen) im steuerbegünstigten Zweckbetrieb zu buchen und mit 7 % USt zu versteuern ist

## Steuerbefreiung für Arbeitgeber – der steuerfreie Corona-Bonus

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit BMF-Schreiben vom 09.04.2020 folgende Regeln zur steuerfreien Unterstützungsleistung an Arbeitnehmer veröffentlicht:

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 01. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 € nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die in R 3.11 Abs. 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen.

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise kann allgemein unterstellt werden, dass ein die Beihilfe Unterstützung rechtfertigender Anlass im Sinne des R 3.11 Abs. 2 Satz 1 LStR vorliegt.

Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Steuerbefreiung. Auch Zuschüsse die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, fallen weder unter die vorstehende Steuerbefreiung noch unter § 3 Nummer 2a EStG.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Andere Steuerbefreiungen und Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerung (wie z. B. § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 Satz 11, § 8 Abs. 3 Satz 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 11 EStG in Anspruch genommen werden.

Aufgrund der Steuerbefreiung liegt auch eine Sozialversicherungsbefreiung vor (§ 1 Nr. 1 1 HS SvEV).

## Zusammenfassung:

■ Die Bezüge müssen zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören.

- Die Steuerbefreiung gilt nur für Arbeitnehmer.
- Die Steuerbefreiung von 1.500 € ist personenbezogen und nicht pro Arbeitsverhältnis.
- Die Zahlungen müssen zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.12.2020 gewährt werden
- Die Bezüge können sowohl als Zuschüsse in Form von Lohnkomponenten als auch in Form von Sachbezügen (damit auch geldwerte Vorteile) gewährt werden.
- Eine Kausalität zwischen Corona-Bonus, Corona-Krise und individueller Betroffenheit des Arbeitnehmers wird nicht gefordert.
- Der Corona-Bonus muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wer-den.
- Der Corona-Bonus ist auch sozialversicherungsfrei.

#### Steuererklärungen

Vereine, die die Steuererklärungen 2019 selbst erstellen, müssen diese bis zum 31.07.2020 beim Finanzamt in elektronischer Form einreichen. Es sollte vor dem 31.07.2020 ein Antrag auf Fristverlängerung bis zum 31. Dezember 2020 (automatische Frist für Steuerberater) gestellt werden.

#### Steuererklärungen → Selbstständige

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetz einem Tätigkeitsverbot unterliegt (§§ 34, 42 IfSG) bzw. einem Tätigkeitsverbot unterworfen wird (§ 31 IfSG) bzw. abgesondert wurde (§§ 28 ff IfSG) und daher einen Verdienstausfall erleidet, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Eine freiwillige Quarantäne berechtigt jedoch nicht zum Ersatz.

Eine Erstattung kommt für den Verdienstausfall in Betracht (§ 56 Absatz 3 IfSG). Bei einer Existenzgefährdung kann ferner "Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang" gemäß § 56 Abs. 4 IfSG entstehen.

Schäden sind dabei so gering wie möglich zu halten. Dazu zählt auch die Arbeit im Homeoffice.

Details zu Abläufen (zum Beispiel Antragstellung) bestimmt die zuständige Behörde. Diese wird von der Regierung des Landes bestimmt. (Orientierungshilfe: Kassenärztliche Bundesvereinigung: Übersicht der zuständigen Stellen).

## Steuererklärungen → Selbstständige Trainer und Übungsleiter

Selbstständige Trainer/-innen und Übungsleiter/-innen haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Ein gewichtiges Kriterium für die Selbständigkeit ist das sog. "Unternehmerrisiko". Unternehmerrisiko ist die Gewinnchance oder Verlustgefahr, die sich aus der unternehmerischen Betätigung ergibt. Die Verlustgefahr kann in einem Verlust des eingesetzten Eigenkapitals bestehen, aber auch bereits dann, wenn der Erfolg des Einsatzes der unternehmerischen Arbeitskraft unsicher ist.

## Steuerzahlungen

Nachweislich nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige können beim Finanzamt bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer stellen. Etwaige Stundung- und Erlassanträge zur Gewerbesteuer sind grundsätzlich an die Gemeinden zu richten.

#### Achtung:

Steuerabzugsbeträge (Lohnsteuer und Kapitalertragsteuer) werden derzeit nicht gestundet. Es ist aber ein gesonderter Erlass zur Lohnsteuer geplant.

Auch Anträge zur Anpassung von Vorauszahlungen zur Einkommen- und Körperschaftsteuer können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse beim zuständigen Finanzamt gestellt werden. Gleiches gilt für Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuersmeßbetrags für Zwecke der Vorauszahlung. Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuermeßbetrages für Zwecke der Vorauszahlung vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuervorauszahlungen gebunden. Hierbei ist auch eine Anpassung der bereits für das 1. Quartal 2020 entrichteten Vorauszahlungen sowie der fälligen und nicht getätigten Vorauszahlungen möglich.

Der Steuerpflichtige muss für diese Anträge die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen für Stundungen sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Auf die Erhebung von Stundungszinsen kann in der Regel verzichtet werden.

Stundungsanträge für fällige Steuern nach dem 31. Dezember 2020 bzw. Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen.

Bis zum 31. Dezember 2020 soll auf Vollstreckungsmaßnahmen für rückständige oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdende Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer abgesehen werden. Voraussetzung ist, dass dem Finanzamt aufgrund einer Mitteilung des Vollstreckungsschuldners oder auf andere Weise bekannt wird, dass der Vollstreckungsschuldner unmittelbar nicht unerheblich betroffen ist.

#### Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt. Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dann gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für den Verein verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird.

Eine erhebliche Härte für den Verein ist gegeben, wenn er sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde.

Eine Stundung darf allerdings nicht gewährt werden, wenn eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur

vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann.

Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Vereins voraus, wobei das vorliegende oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist. Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen kündigt in seinem Rundschreiben die erleichterte Stundungsmöglichkeit von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Einzugsstellen (gleich gesetzliche Krankenkassen) an. Von der Coronakrise Betroffene sollen so unterstützt werden. Auf Antrag des Arbeitgebers können die Beiträge zunächst für die Monate März bis Mai 2020 gestundet werden. Stundungen sind längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Juni 2020 zu gewähren.

#### Achtung:

Voraussetzung für den erleichterten Stundungszugang ist nach wie vor, dass die sofortige Einziehung der Beiträge ohne die Stundung trotz vorrangiger Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, Fördermitteln und/oder Krediten mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre.

#### U

#### Umsatzsteuer

#### Umsatzsteuer → Sondervorauszahlung

Die Umsatzsteuer-Sondervorauszahlung in Höhe von 1/11 der Umsatzsteuerschuld 2019, die bei monatlicher Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldungen zum 15.02.2020 gezahlt wurde, kann auf Antrag erstattet werden. Der Antrag kann formlos oder über ELSTER gestellt werden.

#### Umsatzsteuer → Verkauf Speisen und Getränken

Die Mehrwertsteuer für den Verkauf von Speisen und Getränken wird beim "Verzehr an Ort und Stelle", d. h. in Restaurants, Cafés oder Bars vom 01. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 statt 19 % nur 7 % USt. betragen. Gleiches gilt für Vereinsgaststätten, Jugendherbergen, Schullandheime und sonstige Einrichtungen, die Speisen und Getränke verkaufen.

Damit erhofft sich der Gesetzgeber einen verstärkten Zulauf von Gästen und damit eine Umsatzsteigerung, was aber sicher nur erfolgen kann, wenn die Reduzierung des Steuersatzes auch an die Gäste weitergegeben wird und nicht im Geldbeutel des Wirts verbleibt.

Außer-Haus-Verkauf von Speisen ist weiterhin mit 7 % USt, Getränke mit 19 % USt zu versteuern.

Das verlangt ab 01. Juli eine genaue Aufzeichnung der Einnahmen, empfehlenswerter Weise über ein neu angelegtes Konto in der Finanzbuchhaltung, da eine genaue Abgrenzung in der Jahresumsatz Steuererklärung 2020 und 2021 vorzunehmen ist.



## Verzicht auf Beiträge möglich?

Nein! Dem Vorstand obliegt die sog. Vermögensbetreuungspflicht. Im Rahmen seiner Geschäftsführungspflichten ist er für die Erhaltung des Vereinsvermögens und der Vermögensinteressen des Vereins verantwortlich. Dazu gehört auch das Erheben der fälligen Beiträge nach der Satzung des Vereins.

D.h. der Vorstand macht sich gegenüber dem Verein haftbar, wenn er die Beiträge nicht erhebt. Daraus folgt, dass der Vorstand nicht ohne Rechtsgrund und ohne Ermächtigung zumindest der Mitgliederversammlung auf die Erhebung von Beiträgen generell verzichten kann.



#### Wahlen

Enthält die Satzung eine Regelung, dass Vorstandsmitglieder im Amt bleiben, bis ein neuer Vorstand gewählt ist oder ein neuer Vorstand ins Vereinsregister eingetragen wird, kann der bisherige Vorstand zunächst im Amt verbleiben.

## Wegerisiko

Können Arbeitnehmer aufgrund von Ausfällen im ÖPNV oder dergleichen die Arbeitsstelle nicht erreichen und dementsprechend ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, greift der Grundsatz "kein Lohn ohne Arbeit". Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin hat regelmäßig das sog. Wegerisiko zu tragen.

## II Die Änderungen des "Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht" und die vereinsrechtlichen Konsequenzen

Stefan Wagner

## Vorbemerkung

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben alle Bereiche des öffentlichen und des Privatlebens ergriffen und haben auch vereinsrechtlich erhebliche Auswirkungen. So mussten Vereine und Verbände ihren Betrieb von heute auf morgen fast auf null herunterfahren. Die Folge waren rechtliche Fragen und Probleme, die vielfach anhand der Satzung nicht gelöst werden konnten.

Der Bundestag hat daher in einem Eilverfahren am 25. März 2020 diverse Änderungen im Vereinsrecht beschlossen, die im Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-Insolvenz- und Strafverfahrensrecht zusammengefasst sind (*Bundestag-Drucksache 19/18110 v. 24.3.2020*). Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 27. März 2020 dem Gesetz zugestimmt, das mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger am selben Tag noch in Kraft getreten ist.

Diese Änderungen sind aufgrund des hohen Zeit- und Handlungsdrucks mit heißer Nadel gestrickt und auch nur punktuell, sie haben aber dennoch erhebliche Auswirkungen für Vereine und Verbände und deren Satzungen – allerdings vorerst nur befristet für das Jahr 2020.

## Um welche Änderungen geht es in diesem Gesetz?

- 1. Handlungsfähigkeit des Vorstands und des Vereins
- 2. Ausgangslage für den Gesetzgeber: Durchführen Absagen Verschieben der Mitgliederversammlung und ihre Folgen
- 3. Durchführung einer virtuellen Mitgliederversammlung
- 4. Beschlussfassung der Mitglieder ohne Mitgliederversammlung im Umlaufverfahren
- 5. Durchführung von Vorstandssitzungen aber wie?
- 6. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht
- 7. Rechtliche Fragen rund um das Beitragswesen

#### **Hinweis!**

- Die folgenden Ausführungen gelten gleichermaßen für <u>Vereine und Verbände</u>, auch wenn nachfolgend nur der Verein erwähnt oder genannt wird.
- Wenn nachfolgend vom "Vorstand" die Rede ist, ist stets der <u>Vorstand nach § 26 BGB</u> gemeint, also die Vorstandsmitglieder, die im Vereinsregister eingetragen sind und damit den Verein im Rechtsgeschäftsverkehr nach innen und außen vertreten dürfen.
- Wenn von der <u>Mitgliederversammlung</u> gesprochen wird, gilt dies gleichermaßen auch für <u>Delegiertenversammlungen</u>.

## 1 Handlungsfähigkeit des Vorstands und des Vereins

#### 1.1 Was galt bisher?

#### Merke!

- Die Amtszeit des Vorstands ist <u>im Gesetz nicht geregelt</u>.
- Die <u>Satzung</u> kann die Amtszeit des Vorstands frei regeln.
- Die Amtszeit von Vorstandsmitgliedern von Vereinen, die für eine bestimmte Zeit bestellt wurden, endet automatisch mit Zeitablauf auch unabhängig davon, ob der Vorstand entlastet wurde.

#### **Beispiel**

In der Satzung eines Vereins ist geregelt, dass die Amtszeit des Vorstands <u>drei Jahre</u> beträgt. Die Satzung enthält sonst <u>keine</u> weiteren Regelungen zur Amtszeit.

Der Vorstand wird am 8. Februar 2020 ordnungsgemäß gewählt.

<u>Ergebnis</u>: Die Amtszeit des Vorstands endet am 8. Februar 2023, 00.00 Uhr automatisch. Um die Handlungsfähigkeit des Vereins zu gewährleisten muss rechtzeitig vor dem 08. Februar 2023 eine Mitgliederversammlung mit Neuwahlen stattfinden.

<u>Merke</u>: der Vorstand ist mit der <u>Annahme der Wahl</u> in der Mitgliederversammlung am 08. Februar 2020 <u>sofort</u> im Amt (= Beginn der Amtszeit) und <u>nicht</u> erst mit der Eintragung im Vereinsregister, die unabhängig davon aber unverzüglich erfolgen muss (§ 67 Abs. 1 BGB).

Wenn nicht rechtzeitig ein neues Vorstandmitglied bestellt werden kann, kann dies also dazu führen, dass der Verein nicht mehr ordnungsgemäß vertreten werden kann, wenn die dafür notwendigen Vorstandsmitglieder fehlen.

Im Zweifel muss dann für den Verein ein Notvorstand nach § 29 BGB bestellt werden.

<u>Ausnahme</u>: viele, aber nicht alle Vereine regeln in ihren Satzungen, dass Vorstandsmitglieder, deren Amtszeit zeitlich befristet ist, im Amt bleiben, bis ihr Nachfolger gewählt bzw. eingetragen ist (= Übergangsklausel).

## Beispiel für eine Übergangsklausel

Der Vorstand bleibt so lange im Amt, bis ein neuer gewählt ist. Dies gilt auch für einzelne Vorstandsmitglieder. Maßgebend ist die Eintragung des neuen Vorstands im Vereinsregister. Die Übergangszeit ist auf [Zeitraum eintragen, z. B. drei Monate] beschränkt und kann nicht verlängert werden.

Dies soll nun durch Art. 2 § 5 Absatz 1 des Gesetzes gesetzlich geregelt werden, so dass dies auch für die Vereine gilt, die <u>keine entsprechende Regelung</u> in ihre Satzung aufgenommen haben.

Damit bleiben auch Vereine handlungsfähig, die aufgrund der Beschränkungen durch die COVID-19-Pandemie keinen neuen Vorstand bestellen können.

Hiervon unberührt bleibt jedoch die Möglichkeit der Abberufung eines Vorstandsmitglieds (§ 27 Abs. 1 S. 1 BGB).

## 1.2 Die neue gesetzliche Neuregelung

#### Art. 2 § 5 Vereine und Stiftungen

- (1) Ein Vorstandsmitglied eines Vereins oder einer Stiftung bleibt <u>auch nach Ablauf</u> seiner Amtszeit bis zu seiner Abberufung oder bis zur Bestellung seines Nachfolgers im Amt.
- (2) ...

## 1.3 Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?

Vereine, bei denen die Amtszeit des Vorstands in diesem Jahr bereits abgelaufen ist, ohne dass eine Nachwahl in der Mitgliederversammlung stattgefunden hat und keine Übergangsklausel in der Satzung enthalten ist, brauchen nichts veranlassen, da die neue gesetzliche Regelung greift. Gleiches gilt bei Vorständen, bei denen in den nächsten Wochen oder Monaten die Amtszeit ausläuft.

#### Merke!

Der bisherige Vorstand bleibt im Amt, bis die nächste Mitgliederversammlung mit Neuwahlen entweder in diesem oder sogar erst im nächsten Jahr stattfindet.

#### 1.4 Gültigkeit dieser Regelung?

- Wann tritt diese Regelung in Kraft?
   Am Tag nach der Verkündigung des Gesetzes.
- Wann kann diese Regelung angewendet werden? Nur für Vorstände, deren Amtszeit im Jahr 2020 ausläuft.
- Wann endet die Gültigkeit dieser Regelung?
   Am 31. Dezember 2021.

#### 1.5 Handlungsbedarf für den Verein?

Nach Auslaufen der oben genannten gesetzlichen Ausnahmeregelung gilt wieder die alte Rechtslage. Vereine, die noch keine Übergangsklausel in ihre Satzung aufgenommen haben, sollten dies nachholen und die Satzung ändern. Ziel muss stets sein, dass der Vorstand bzw. der Verein handlungsfähig sind.

# 1.6 Exkurs 1: Ist der Vorstand handlungsfähig ohne genehmigten Haushalt der Mitgliederversammlung?

Häufig muss die MV nach der Satzung des Vereins den Haushalt für das laufende Geschäftsjahr genehmigen, damit der Vorstand als Geschäftsführungsorgan handlungsfähig ist.

Im Umkehrschluss: auf der Grundlage eines nicht genehmigten Haushalts kann der Vorstand keine rechtlichen Verpflichtungen für den Verein eingehen. Dies hängt jedoch von der konkreten Formulierung der Satzung ab.

Sollte dies ein Problem im Verein darstellen, muss sich der Vorstand dieser Situation bewusst sein und im Rahmen einer sog. "vorläufigen Haushaltsführung" nur die Ausgaben für den e.V. tätigen, die den Haushaltsansätzen im letzten Jahr entsprochen haben und unabdingbar sind.

Dazu sollte ein <u>Vorstandsbeschluss</u> gefasst und für weitergehende Ausgaben eine <u>Haushaltssperre</u> verhängt werden.

Dies betrifft insbesondere das Eingehen von neuen Verträgen oder den Abschluss von umfangreichen Investitionsentscheidungen, vor allem dann, wenn z. B. eine Beitragserhöhung oder eine Kreditaufnahme eingeplant war. Die satzungsmäßigen Rechte der Mitglieder können also in diesem Fall nicht umgangen werden.

#### 1.7 Exkurs 2: Haftungsrisiken für Vorstandsmitglieder

Ein e.V. kann grundsätzlich nur durch den <u>Vorstand nach § 26 BGB</u> im <u>Rechtsgeschäftsverkehr</u> vertreten werden. Dazu ist zwingend die Eintragung der vertretungsberechtigten Vorstandsmitglieder im <u>Vereinsregister notwendig</u>.

Wenn Personen für den Verein handeln, die <u>nicht zur Vertretung befugt sind</u>, handeln diese als <u>Vertreter ohne Vertretungsmacht</u> (§ 177 Abs. BGB) und haften in diesen Fällen mit ihrem <u>Privatvermögen</u> (§ 179 Abs. 1 BGB), <u>sofern</u> der Verein dieses Handeln nicht genehmigt oder sich zurechnen lassen muss.

## 2 Ausgangslage für den Gesetzgeber: Durchführen – Absagen – Verschieben der Mitgliederversammlung und die Folgen

Warum ist der Gesetzgeber aktiv geworden? Es geht um die Handlungsfähigkeit von Vereinen in der Corona-Krise.

In vielen Vereinen stehen gerade zu Anfang des Jahres die turnusmäßigen Mitgliederversammlungen (MV) an und viele Vorstände fragen sich, ob und wie man sich aufgrund der Corona-Pandemie als Verein hinsichtlich Absage und Verlegung der MV zum Schutz der Mitglieder verhalten soll, vor allem dann, wenn die Satzung des Vereins regelt, dass die Mitgliederversammlung z. B. im 1. Quartal stattfinden muss.

## 2.1 Unterscheidung nach Anlass für eine Absage oder Verlegung

Hier müssen zwei Situationen unterschieden werden:

- a) die MV muss aufgrund einer <u>behördlichen Anordnung</u> (Kommune oder Land) nach §§ 16, 28 InfektionsschutzG (IfSG) abgesagt werden oder
- **b)** der <u>Vorstand</u> des Vereins entscheidet nach <u>eigenem Ermessen</u> aufgrund von internen Abwägungen der Interessen und Prioritäten.

Im <u>Fall a</u>) hat der Vorstand des Vereins kein Ermessen und die Regelungen des Vereinsrechts treten zurück. Die MV darf nicht stattfinden und muss abgesagt werden.

#### Merke!

Behördliche Entscheidungen kann <u>sowohl die Landesregierung</u> des jeweiligen Bundeslandes generell treffen, <u>als auch die örtlich zuständige Stadt oder der Landkreis</u>. Der Vorstand sollte sich dazu genau und laufend informieren.

#### 2.2 Was regelt die Satzung zur Durchführung der Mitgliederversammlung?

Der Vorstand muss die konkreten Regelungen der <u>Satzung des Vereins beachten</u>, das ist eine Selbstverständlichkeit.

Viele Satzungen sehen vor, dass die MV z. B. im ersten Quartal des Jahres stattfinden muss. Dies hängt jedoch von der konkreten Formulierung der Satzung ab. Rein formal muss der Vorstand nach § 36 BGB diese Vorgabe erfüllen und ist satzungsrechtlich zur Durchführung der MV verpflichtet.

Der Vorstand als Einberufungsorgan muss aber aufgrund der aktuellen Risikolage abwägen und die Entscheidung treffen, ob aus höherrangigen Interessen oder aus Gründen des Gemeinwohls auch entgegen der Satzung die MV <u>abzusagen</u> ist.

Dieses Ermessen entfällt dann (wie aufgrund der aktuellen Lage in Deutschland seit Mitte März 2020) wenn behördliche Anordnungen und Verbote von Veranstaltungen greifen, die die Bundesländer erlassen haben.

Kriterien für die Abwägung können sein:

Anzahl der teilnehmenden Mitglieder bzw. Personen

- Liegen bei den Teilnehmenden mögliche Risikofaktoren vor (z. B. Alter und Vorerkrankungen)
- Art und Lage der Räumlichkeiten
- Länge der Veranstaltung.

Über die Entscheidung des Vorstands sollte ein <u>Vorstandsbeschluss</u> gefasst werden, da vereins- und satzungsrechtlich eine <u>Satzungsdurchbrechung</u> vorliegen kann, die zu <u>Schadensersatzansprüchen</u> gegen Verein und Vorstand führen könnte.

Dies dürfte jedoch <u>nicht der Fall</u> sein, wenn für die Nichtdurchführung der MV ein <u>wichtiger Grund</u> oder eine behördliche Anordnung vorliegt.

In der aktuellen Krisensituation kann man daher nicht davon ausgehen, dass sich der Vorstand fehlerhaft oder schuldhaft verhält, wenn er entgegen der Satzung eine MV nicht einberuft, selbst wenn dem Verein dadurch ein Schaden entstehen sollte (z. B. Raummiete, Catering).

Auch die <u>Registergerichte</u> prüfen dies nicht nach, d.h. ein formaler Verstoß gegen § 36 BGB im Falle der Nichtdurchführung der MV kann allenfalls durch die Mitglieder gerügt werden.

#### 2.3 Verfahren, wenn die MV nicht durchgeführt werden kann/soll

Wenn der Vorstand – wovon aktuell in den allermeisten Fällen auszugehen ist – zum <u>Ergebnis</u> kommt, dass es vor allem für den Schutz der Mitglieder entscheidend darauf ankommt, diese keinen unnötigen Risiken auszusetzen, dann ist die <u>MV nicht durchzuführen, bzw. zwingend abzusagen</u>.

Dazu sind weitere Schritte erforderlich:

#### 1. Einberufung der MV **noch nicht** erfolgt

In diesem (einfachen) Fall sollte der <u>Vorstand</u> den Mitgliedern den Sachverhalt und die Entscheidung offen mitteilen und erläutern. Von der Nennung eines festen neuen Termins wird derzeit abgeraten, da nicht absehbar ist, wie sich die Lage in Deutschland weiter entwickeln wird.

Wichtig ist aber, vereinsintern die Entscheidung offen und transparent, ggf. unter Einbindung anderer Gremien und Entscheidungsträger, herbeizuführen.

## 2. Einberufung ist **bereits erfolgt**

In diesem Fall spricht man von der <u>Absetzung</u> der MV, die durch das <u>Einberufungsorgan</u> (i.d.R. der Vorstand) zu erfolgen hat. Die Absetzung hat in der gleichen Form zu erfolgen wie die Einberufung der MV, maßgeblich ist also die <u>Satzung des Vereins</u>. Eine Terminfestlegung für eine neue MV sollte nicht erfolgen.

#### Mitgliederversammlung wurde bereits eröffnet

Auch dieser Fall kann theoretisch vorkommen. Dann muss die <u>Mitgliederversammlung</u> selbst über die <u>Vertagung</u> der MV entscheiden, wenn diese bereits durch den Versammlungsleiter/ die Versammlungsleiterin eröffnet worden ist.

Der Beschluss wird mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Die MV wird dann geschlossen und eine neue MV muss nach den Vorgaben der Satzung

erneut unter Beachtung aller Satzungsformalien einberufen werden. Auch hier sollte keine Terminfestlegung erfolgen.

#### 2.4 Umgang mit bereits versandten Einladungsunterlagen

Wird eine MV abgesagt oder verschoben, sind bereits häufig verschiedene Unterlagen versandt worden.

Wenn später erneut zur MV eingeladen wird, gilt dies als Einberufung einer neuen MV, sodass die Satzungsregelungen zu beachten sind. Da sich die Tagesordnung geändert haben kann, muss diese geprüft und ggf. angepasst werden.

Die Tagesordnung und alle Unterlagen sind dann <u>erneut</u> den Mitgliedern nach den Regelungen der Satzung zur Form der Einberufung (vollständig) zur Verfügung zu stellen.

## 2.5 Umgang mit Anträgen der Mitglieder

Sind zu einer MV, die abgesagt oder verschoben wird, bereits Anträge von Mitgliedern eingegangen, sind diese auch bei einer später einzuberufenden Mitgliederversammlung zu berücksichtigen und in die Tagesordnung aufzunehmen und den Mitgliedern bekanntzugeben.

Es ist auf jeden Fall sinnvoll, sich vorher nochmal mit dem Antragsteller abzustimmen, ob dieser seinen Antrag aufrechterhält.

## 3 Durchführung einer virtuellen Mitgliederversammlung

#### 3.1 Was galt bisher?

Nach § 32 Abs. 1 S. 1 BGB fassen die Mitglieder des Vereins die erforderlichen Beschlüsse in einer Versammlung der Mitglieder, d.h. in einer sog. <u>Präsenzversammlung</u>. Diese Regelung ist nach § 40 S.1 BGB jedoch <u>dispositiv</u>, d.h. die <u>Satzung</u> kann eine abweichende Regelung treffen, was in den wenigsten Vereinen der Fall sein dürfte.

#### Merke!

<u>Ohne Satzungsgrundlage</u> sind schriftliche <u>Umlaufbeschlüsse</u> der Mitglieder <u>nicht zulässig</u>.

## § 32 BGB. Mitgliederversammlung, Beschlussfassung im Verein

- (1) <sup>1</sup> Die Angelegenheiten des Vereins werden, soweit sie nicht von dem Vorstand oder einem anderen Vereinsorgan zu besorgen sind, durch Beschlussfassung in einer Versammlung der Mitglieder geordnet. <sup>2</sup> Zur Gültigkeit des Beschlusses ist erforderlich, dass der Gegenstand bei der Berufung bezeichnet wird. <sup>3</sup> Bei der Beschlussfassung entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (2) ...

#### 3.2 Die neue gesetzliche Neuregelung

#### Art. 2 § 5 Vereine und Stiftungen

- (1)...
- (2) Abweichend von § 32 Absatz 1 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs <u>kann</u> der Vorstand auch ohne Ermächtigung in der Satzung Vereinsmitgliedern ermöglichen,
- an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder
- 2. ohne Teilnahme an der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abzugeben.
- (3) ...

#### 3.3 Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?

Art. 2 § 5 Absatz 2 schafft als Sonderregelung zu § 32 Absatz 1 Satz 1 BGB gesetzliche Voraussetzungen, um auch ohne ausdrückliche Ermächtigung in der Satzung "virtuelle" Mitgliederversammlungen durchzuführen und auch Mitgliedern, die nicht an der Mitgliederversammlung teilnehmen, zu ermöglichen, ihre Stimmrechte auszuüben.

Die virtuelle MV wird damit der Präsenzversammlung gleichgestellt.

## a) Nummer 1 = "Virtuelle Mitgliederversammlung"

Mitgliederversammlungen sind nach § 32 Absatz 1 Satz 1 BGB, soweit in der Satzung nichts Abweichendes geregelt ist, an einem bestimmten Versammlungsort durchzuführen, an dem sich die Mitglieder zusammenfinden.

Mit der Regelung in Art. 2 § 5 Absatz 2 Nummer 1 wird Vereinen ermöglicht, abweichend von § 32 Absatz 1 Satz 1 BGB auch "virtuelle Mitgliederversammlungen" durchzuführen, an denen sich die Mitglieder im Wege elektronischer Kommunikation zusammenfinden und ihre Mitgliedsrechte ausüben.

Dabei ist auch möglich, dass ein Teil der Mitglieder oder Vorstandsmitglieder an einem bestimmten Ort zusammenkommt und andere Mitglieder an der Mitgliederversammlung im Wege <u>elektronischer Kommunikation</u> teilnehmen.

## b) Nummer 2 = Briefwahl

Art. 2 § 5 Absatz 2 Nummer 2 gibt dem Verein die Möglichkeit, auch eine <u>vorherige</u> <u>schriftliche Stimmabgabe</u> für Mitglieder zuzulassen, <u>ohne</u> dass sie an der Mitgliederversammlung teilnehmen müssen.

Die Mitglieder müssen ihre Stimme vor Beginn der Mitgliederversammlung gegenüber dem Verein abgegeben, damit sie bei der Beschlussfassung in der Mitgliederversammlung berücksichtigt werden können.

## 3.4 Gültigkeit dieser Regelung?

- Wann tritt diese Regelung in Kraft?
   Am Tag nach der Verkündigung des Gesetzes.
- Wann kann diese Regelung angewendet werden? Nur für Mitgliederversammlungen die 2020 stattfinden.
- Wann endet die Gültigkeit dieser Regelung?
   Am 31.12.2021.

### 3.5 Handlungsbedarf für den Verein?

Dass eine virtuelle Mitgliederversammlung (d.h. mit internetzgestützten Kommunikationsmedien, wie z. B. Videokonferenz o.ä.) zulässig ist, hat die Rechtsprechung bereits bestätigt (u.a. Oberlandesgericht Hamm, Urteil v. 27.09.2011, Az.: I-27 W 106/11). Allerdings ist dafür bisher eine entsprechende Satzungsregelung unverzichtbar.

Vereine, die 2020 zwingend eine MV durchführen müssen, hilft die Regelung des Art. 2 § 5 Abs. 2, auch wenn die Satzung dazu nichts regelt.

Allerdings darf nicht verkannt werden, dass sowohl die virtuelle MV nach Nr. 1, wie auch die Briefwahl nach Nr. 2 <u>erheblicher technischer und organisatorischer Vorbereitungen</u> bedarf.

So ist die virtuelle MV nach Nr. 1 nur möglich, wenn der Verein dazu über die geeignete Soft-ware verfügt, die dazu auf dem Mark angeboten wird (z. B. <a href="https://voxr.org/de/vereine-und-verbaende-online">https://voxr.org/de/vereine-und-verbaende-online</a>).

|  | n |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  |   |  |  |  |
|  |   |  |  |  |
|  |   |  |  |  |

Ungeklärt ist aber die Frage, was bei Vereinen gilt, bei denen einen nennenswerte Zahl von Mitgliedern nicht über die Voraussetzungen für eine Teilnahme an einer virtuellen Versammlung verfügt (fehlende technische Ausstattung und Kenntnisse). Dann kann eine virtuelle Versammlung eine "besondere Erschwernis" für die Teilnahme darstellen und die Beschlüsse zwar nicht nichtig (von vornherein unwirksam), aber anfechtbar machen.

#### Merke!

Im Zweifel sollte dann – die künftig mögliche – vereinfachte schriftliche Beschlussfassung gewählt oder die virtuelle Versammlung zumindest dadurch ergänzt werden.

Ferner ist zu beachten, dass die <u>bisherigen Einberufungsvoraussetzungen</u> nach der Satzung, wie

- Zuständigkeit für die Einberufung
- Form der Einberufung
- Frist der Einberufung
- Tagesordnung, Antragsunterlagen
- Antragstellung der Mitglieder

weiterhin zu beachten sind und durch die neue gesetzliche Regelung nicht außer Kraft gesetzt worden sind. Gerade bei Vereinen mit einer größeren Mitgliederzahl dürfte es also ohne technische und finanzielle Aufwendungen nicht gehen. Dies muss überlegt werden, zumal die Regelung nach heutigem Stand nur 2020 anwendbar ist.

So sollte der Verein dann gleich überlegen, dieses Verfahren im Wege der <u>Satzungsänderung</u> gleich in die Satzung einzubauen, um dieses dann auch in den Folgejahren nutzen zu können.

#### 3.6 Exkurs: kann das Stimmrecht übertragen werden?

Des Weiteren ist darauf zu achten, dass die Wahrnehmung der Mitgliederrechte, insbesondere des Stimmrechts in der Mitgliederversammlung, nach § 38 S.1 BGB im Vereinsrecht ein <u>höchstpersönliches Recht</u> ist, das <u>nur persönlich ausgeübt</u> werden kann.

Die Ausübung der Mitgliedschaftsrechte <u>kann nicht einem anderen überlassen werden</u> (§ 38 S. 2 BGB).

#### Merke!

Nach § 40 S.1 BGB kann die Satzung von diesem Grundsatz abweichen und die Übertragung der Ausübung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied im Wege der Vollmacht zulassen.

Eine Regelung in der Geschäftsordnung der MV zur Übertragung des Stimmrechts wäre allerdings unzulässig.

Dies setzt bei der Organisation der MV voraus, dass die Vollmachten nachgewiesen und geprüft werden müssen.

## 4 Beschlussfassung der Mitglieder im Umlaufverfahren ohne Mitgliederversammlung

## 4.1 Was galt bisher?

§ 32 Abs. 2 BGB sieht neben der Präsenzversammlung nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BGB noch eine andere Lösung vor: <u>auch ohne Versammlung</u> der Mitglieder ist ein Beschluss gültig, wenn <u>alle (!) Mitglieder ihre Zustimmung</u> zu dem Beschluss schriftlich (= § 126 BGB) erteilt haben. D.h. entgegen den sonstigen Regelungen zur Beschlussfassung des Vereins ist in diesem Fall die 100%-Zustimmung (Ja-Stimmen) aller Mitglieder zur Durchführung dieses Verfahrens erforderlich.

#### § 32 BGB. Mitgliederversammlung, Beschlussfassung im Verein

- (1) <sup>1</sup> Die Angelegenheiten des Vereins werden, soweit sie nicht von dem Vorstand oder einem anderen Vereinsorgane zu besorgen sind, durch Beschlussfassung in einer Versammlung der Mitglieder geordnet. <sup>2</sup> Zur Gültigkeit des Beschlusses ist erforderlich, dass der Gegenstand bei der Berufung bezeichnet wird. <sup>3</sup> Bei der Beschlussfassung entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (2) Auch ohne Versammlung der Mitglieder ist ein Beschluss gültig, wenn alle Mitglieder ihre Zustimmung zu dem Beschluss schriftlich erklären.

## 4.2 Die neue gesetzliche Neuregelung?

#### Art. 2 § 5 Vereine und Stiftungen

- (1)...
- (2) ...
- (3) Abweichend von § 32 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist ein <u>Beschluss ohne Versammlung</u> der Mitglieder <u>gültig</u>, wenn alle Mitglieder beteiligt wurden, bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen in Textform (= § 126b BGB) abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde.

#### 4.3 Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?

Art. 2 § 5 Absatz 3 erleichtert als Sonderregelung vorrübergehend die Beschlussfassung der Vereinsmitglieder im <u>Umlaufverfahren</u>, d.h. <u>ohne Mitgliederversammlung</u>.

Abweichend von § 32 Absatz 2 BGB ist zu diesem Verfahren nicht mehr die 100%-Zustimmung aller (!) Mitglieder erforderlich.

In diesem Umlaufverfahren können die Beschlüsse mit der erforderlichen Mehrheit nach dem Gesetz oder der Satzung getroffen werden.

Allerdings nur dann, wenn <u>alle Mitglieder beteiligt</u> wurden und bis zu dem vom Verein festgesetzten Termin mindestens die Hälfte der Vereinsmitglieder im Umlaufverfahren ihre Stimme abgegeben haben.

Nicht geändert werden die im Gesetz oder der Satzung geregelten Mehrheitserfordernisse. Soweit in der Vereinssatzung nichts Abweichendes geregelt ist,

- ist für die <u>Zweckänderung</u> weiterhin nach § 33 Absatz 1 Satz 2 BGB die Zustimmung aller (!) Mitglieder erforderlich,
- gilt für <u>Satzungsänderungen</u> die 3/4-Mehrheit der abgegebenen Stimmen nach § 33 Absatz 1 Satz 1 BGB, <u>soweit</u> in der Satzung <u>keine andere Mehrheit geregelt</u> ist (§ 40 S. 1 BGB).

Die Stimmabgabe durch die Mitglieder muss nicht mehr schriftlich im Sinne des § 126 BGB erfolgen, sondern ist auch in Textform nach § 126b BGB möglich, das heißt anstelle einer eigenhändig unterschriebenen Erklärung, die dem Verein im Original zugehen muss, ist auch eine Stimmabgabe z. B. durch E-Mail und Telefax möglich.

#### 4.4 Gültigkeit dieser Regelung?

- Wann tritt diese Regelung in Kraft? Am Tag nach der Verkündigung des Gesetzes.
- Wann kann diese Regelung angewendet werden? Nur für Mitgliederversammlungen, die 2020 stattfinden.
- Wann endet die Gültigkeit dieser Regelung? Am 31.12.2021.

#### 4.5 Handlungsbedarf für den Verein?

Dieses Umlaufverfahren lässt sich sowohl bei kleinen, wie auch bei großen Vereinen leichter organisieren, als die virtuelle MV nach Art. 2 § 5 Absatz 2, da keine technischen Voraussetzungen geschaffen werden müssen.

Gleichwohl sind eine sorgfältige Planung und Vorbereitung erforderlich:

#### **Check-Liste: Organisation eines Umlaufverfahrens**

- **Schritt 1**: Information <u>aller</u> (!) Mitglieder über die Abstimmung im Umlaufverfahren statt der Durchführung einer MV. Verein muss also <u>sämtliche</u> Mitglieder persönlich per Brief oder per E-Mail anschreiben (bzw. in der Form, die die Satzung für die Einberufung vorsieht).
- **Schritt 2**: Zu übersenden sind <u>abstimmungsfähige</u> Beschlussvorschläge, über die das Mitglied mit Ja, Nein oder Enthaltung abstimmen kann. Dazu erhält jedes Mitglied ein Beschlussblatt ("Wahlschein") auf dem zu jedem Beschluss die Entscheidung angekreuzt werden kann.
- Schritt 3: Die Mitglieder erhalten eine Frist, bis zu der der "Wahlschein" an den Verein (Adresse / E-Mail-Adresse) zurückgegeben werden muss. Die Rücksendung kann in Textform (§ 126b BGB) erfolgen, d.h. per Brief, per E-Mail oder per Fax. Sogar eine SMS und Whatsapp ist denkbar und zulässig, d.h. der Wahlschein muss nicht zwingend in Papier beim Verein eingehen und muss nicht eigenhändig unterschrieben sein. Es muss nur erkennbar sein, wer die Erklärung abgibt.
- **Schritt 4**: Der Verein muss die eingehenden "Wahlscheine" oder sonstige Stimmabgaben erfassen, sammeln und dokumentieren. Zeitpunkt des Eingangs bitte dokumentieren. Das Umlaufverfahren ist zulässig, wenn <u>mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder</u> den "Wahlschein" an den Verein <u>fristgerecht</u> zurück-

gegeben hat. Ist die 50%-Quote <u>nicht</u> erreicht, ist das Umlaufverfahren gescheitert.

**Schritt 5**: Jetzt müssen die "Wahlscheine" ausgezählt werden, um die <u>erforderliche Mehrheit</u> zu ermitteln. Dazu sind die <u>Ausgangsgröße</u> der Berechnung, die Anzahl der eingegangenen "Wahlscheine" und die <u>nach der Satzung jeweils erforderliche Abstimmungsmehrheit</u> zu berücksichtigen (Satzung dazu prüfen!).

## **Beispiel**

- □ Verein hat <u>651 Mitglieder insgesamt</u> (dazu gehören auch die <u>nicht stimmberechtigten</u> Mitglieder!). Diesen werden 8 Beschlussvorschläge zur Abstimmung zugeschickt.
- □ 352 stimmberechtigte Mitglieder schicken den Wahlschein fristgerecht zurück (bzw. haben sich per SMS oder Whatsapp gemeldet), haben <u>aber nicht zu allen</u> Beschlussvorschlägen eine Stimme abgegeben (was ja nicht zwingend ist).
- □ Umlaufverfahren ist damit <u>zulässig</u>, 50%-Quote erreicht (ausgehend von 651 Mitgliedern)
- Jeder einzelne Beschluss muss jetzt gesondert ausgezählt werden, ob die erforderliche Mehrheit nach Satzung erreicht ist.

Beschluss 5: Beitragserhöhung

152 Ja-Stimmen

100 Nein-Stimmen

63 Enthaltungen

Nach der <u>Satzung</u> des Vereins erforderlich ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen

(= § 32 Abs. 1 S. 3 BGB)

Es zählen also nur die Ja- und Nein-Stimmen, die Enthaltungen fallen weg

**Ergebnis**: es wurden 252 Stimmen abgegeben und mit 152 Ja-Stimmen ist die Beitragserhöhung damit angenommen.

- **Schritt 6**: Die Mitglieder müssen über das <u>Ergebnis</u> des Umlaufverfahrens insgesamt und zu den einzelnen Abstimmungsergebnissen <u>informiert</u> werden.
- **Schritt 7**: Wenn es sich um Beschlüsse handelt, deren <u>Ergebnis im Vereinsregister</u> anzumelden ist (z. B. Vorstandsänderung, Satzungsänderung), muss das übliche Verfahren der Anmeldung durchgeführt werden.

## **5** Durchführung von Vorstandssitzungen – aber wie?

#### 5.1 Was galt bisher?

Wenn der Vorstand – was der Regelfall ist – aus <u>mehreren Personen</u> besteht und im Rahmen der Geschäftsführung <u>Beschlüsse</u> gefasst werden müssen (§ 27 Abs. 3 Satz 1 BGB), ist dazu regelmäßig eine Vorstandssitzung als <u>Präsenzsitzung</u> erforderlich, d.h. die Vorstandsmitglieder kommen in einer Sitzung zusammen.

Denn nach § 28 BGB sind für die Beschlüsse im Vorstand die §§ 32, 34 BGB anzuwenden, d.h. die Beschlussfassung im Vorstand läuft nach den gleichen Regeln wie die Beschlussfassung in der Mitgliederversammlung.

Allerdings kann die <u>Satzung</u> davon <u>abweichen</u> (§ 40 S.1 BGB), d.h. die Regelung in einer <u>Geschäftsordnung</u> ist <u>nicht</u> ausreichend.

#### § 28 BGB. Beschlussfassung des Vorstands

Bei einem Vorstand, der aus mehreren Personen besteht, erfolgt die Beschlussfassung nach den für die Beschlüsse der Mitglieder des Vereins geltenden Vorschriften der §§ 32, 34 BGB.



## § 32 BGB. Mitgliederversammlung, Beschlussfassung im Verein

- (1) <sup>1</sup> Die Angelegenheiten des Vereins werden, soweit sie nicht von dem Vorstand oder einem anderen Vereinsorgan zu besorgen sind, durch Beschlussfassung in einer Versammlung der Mitglieder geordnet. <sup>2</sup> Zur Gültigkeit des Beschlusses ist erforderlich, dass der Gegenstand bei der Berufung bezeichnet wird. <sup>3</sup> Bei der Beschlussfassung entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (2) Auch ohne Versammlung der Mitglieder ist ein Beschluss gültig, wenn alle Mitglieder ihre Zustimmung zu dem Beschluss schriftlich erklären.

#### 5.2 Die gesetzliche Neuregelung

Im o.a. Gesetz wird die Vorstandssitzung (§ 28 BGB) nicht ausdrücklich erwähnt, aus der <u>Gesetzesbegründung</u> ist jedoch zu erkennen, dass bei der Formulierung der Sonderregelungen für die Mitgliederversammlung auch an die Vorstandssitzung gedacht wurde.

Die Handlungsfähigkeit des Vorstands spielt ja in der derzeitigen Situation häufig auch die wichtigere Rolle als die Mitgliederversammlung. Denn der Vorstand ist verantwortlich für die derzeit erforderlichen Geschäftsführungsentscheidungen, um den Verein am Leben zu halten.

Also: aus dem Gesetz direkt ist nichts zu entnehmen.

## 5.3 Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?

In der Gesamtschau der Regelungen und den Hinweisen in der Gesetzesbegründung muss man im Wege der Auslegung zu dem Ergebnis kommen, dass die oben beschriebenen Regelungen in Art. 2 § 5 Abs. 2 und 3 des Gesetzes analog auch auf die Vorstandssitzung anzuwenden sind.

# Wie kann also eine Beschlussfassung im Vorstand außerhalb einer Vorstandssitzung erfolgen, wenn die Satzung dazu keine Regelung enthält?

- <u>Virtuelle Vorstandssitzung</u>, vor allem dann, wenn <u>alle Vorstandsmitglieder</u> dem zustimmen (z. B. Videokonferenz, per Skype, per Telefon) oder
- Beschlussfassung im <u>Umlaufverfahren</u>, wenn <u>alle Vorstandsmitglieder</u> dem zugestimmt haben (§ 32 Abs. 2 BGB analog), was in der Praxis kein Problem sein dürfte, da dieses Verfahren allen Vorstandsmitgliedern entgegenkommen dürfte. Die Zustimmung kann nach Art. 2 § 5 Abs. 3 analog in <u>Textform</u> erfolgen.

#### 5.4 Handlungsbedarf für den Verein?

Sofern die Satzung des Vereins das Thema Vorstandssitzung bislang noch nicht geregelt hat, sollte bei der nächsten Satzungsänderung das Thema auf jeden Fall aufgegriffen werden.

#### Satzungsbeispiel

§ xx Beschlussfassung des Vorstands

- (1) Der Vorstand entscheidet im Rahmen der ihm zugewiesenen Aufgaben durch Beschluss. Beschlüsse werden grundsätzlich in Präsenzsitzungen gefasst, die der/die 1. Vorsitzende leitet. Bei dessen/deren Abwesenheit beschließen die Vorstandsmitglieder mehrheitlich, wer die Sitzung leitet.
- (2) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn an der Beschlussfassung mindestens die Hälfte seiner Mitglieder teilnehmen. [alternativ: Der Vorstand ist unabhängig von der Anzahl der anwesenden Vorstandsmitglieder beschlussfähig].
- (3) Auch schriftliche, fernmündliche oder elektronische Formen der Beschlussfassung des Vorstands sind zulässig. Ein in diesem Verfahren gefasster Beschluss ist wirksam, wenn ein Vorstandsmitglied nicht innerhalb einer Woche nach Zugang des Protokolls dem Beschluss schriftlich widerspricht. Beschlussergebnisse und Protokoll gelten am zweiten Tag nach der Absendung als zugegangen.
- (4) Mit der Einberufung der Vorstandssitzung wird die vorläufige Tagesordnung mitgeteilt. Über danach auch während der Sitzung hinzukommende, weitere Tagesordnungspunkte kann wirksam nur beschlossen werden, wenn alle Vorstandsmitglieder zugestimmt haben.
- (5) Soweit sich aus dieser Satzung im Einzelfall nichts anderes ergibt, werden Beschlüsse mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Stimmenthaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen.
- (6) Präsenzsitzungen des Vorstands sind mindestens zwei Wochen vorher unter Angabe der Tagesordnung einschließlich vorliegender Anträge und Antragsunterlagen einzuberufen. Die Vorstandsmitglieder können einstimmig auf die Einhaltung der Ladungsvoraussetzungen verzichten. Für andere Formen der Beschlussfassung

- kann der 1. Vorsitzende kürzere Fristen bestimmen. Jede Beschlussfassung ist zu protokollieren.
- (7) Das Stimmverbot des § 34 BGB gilt für Vorstandsmitglieder auch bei Rechtsgeschäften, die seinen Ehepartner oder Verwandte bis zum 2. Grad betreffen

## 6 Wann muss der Verein einen Insolvenzantrag stellen?

## 6.1 Was galt bisher?

Ein Insolvenzantrag <u>muss</u> gestellt werden, sobald <u>einer von drei Insolvenzgründen</u> vorliegt:

- Zahlungsunfähigkeit,
- Überschuldung oder
- drohende Zahlungsunfähigkeit.

Das gilt auch für gemeinnützige Vereine. Anders als bei anderen Unternehmens- und Gesellschaftsformen besteht für Vereine <u>keine Frist</u>, innerhalb derer der Insolvenzantrag gestellt werden muss, da § 15a InsO bei Vereinen nicht anwendbar ist.

Gleichwohl sollte dieser <u>unverzüglich</u> und spätestens nach dreiwöchigen Sanierungsversuchen gestellt werden. Wird der Antrag erst <u>danach</u> gestellt, droht die <u>persönliche</u> <u>Haftung der Vorstandsmitglieder</u>, diese machen sich aber <u>nicht</u> wegen verspäteter Antragstellung <u>strafbar</u>.

Grundlage im Vereinsrecht ist allein § 42 BGB:

#### § 42 BGB. Insolvenz des Vereins

- (1) ¹ Der Verein wird durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens und mit Rechtskraft des Beschlusses, durch den die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen worden ist, aufgelöst. ² Wird das Verfahren auf Antrag des Schuldners eingestellt oder nach der Bestätigung eines Insolvenzplans, der den Fortbestand des Vereins vorsieht, aufgehoben, so kann die Mitgliederversammlung die Fortsetzung des Vereins beschließen. 3 Durch die Satzung kann bestimmt werden, dass der Verein im Falle der Eröffnung des Insolvenzverfahrens als nichtrechtsfähiger Verein (⇔ § 54 BGB) fortbesteht; auch in diesem Fall kann unter den Voraussetzungen des Satzes 2 die Fortsetzung als rechtsfähiger Verein beschlossen werden.
- (2) <sup>1</sup> Der Vorstand hat im Falle der Zahlungsunfähigkeit oder der Überschuldung die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen. <sup>2</sup> Wird die Stellung des Antrags verzögert, so sind die Vorstandsmitglieder, denen ein Verschulden zur Last fällt, den Gläubigern für den daraus entstehenden Schaden verantwortlich; sie haften als Gesamtschuldner (⇒ § 421 BGB).

#### 6.2 Die gesetzliche Neuregelung

Um zu vermeiden, dass Unternehmen und auch Vereine die von der Bundesregierung geplanten finanziellen Unterstützungen erst nach der Insolvenz erhalten, wird durch das Gesetz eine Übergangsregelung geschaffen.

Demnach soll die Insolvenzantragspflicht <u>bis zum 30. September 2020 ausgesetzt</u> werden. Davon sollen solche Unternehmen profitieren, deren Insolvenzgrund nachweislich auf den Auswirkungen der Corona Pandemie beruht. Zudem müssen begründete Aussichten dafür bestehen, dass eine Sanierung durch die beantragten Hilfsmittel möglich ist.

Diese Regelung gilt auch für Vereine.

## Art. 1 § 1 Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags nach § 15a der Insolvenzordnung und nach § 42 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist <u>bis zum 30. September 2020</u> ausgesetzt.

Dies gilt <u>nicht</u>, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus (COVID-19-Pandemie) beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

War der Schuldner am 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig, wird <u>vermutet</u>, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Ist der Schuldner eine natürliche Person, ...

#### 6.3 Was bedeutet diese Regelung für die Praxis?

Ziel des Gesetzes ist es, die Fortführung von Vereinen zu ermöglichen und zu erleichtern, die infolge der COVID-19-Pandemie insolvent geworden sind oder wirtschaftliche Schwierigkeiten haben.

Den betroffenen Vereinen und ihren Vorständen soll Zeit gegeben werden, um die notwendigen Vorkehrungen zur Beseitigung der Insolvenzreife zu treffen, insbesondere um zu diesem Zwecke staatliche Hilfen in Anspruch zu nehmen oder Finanzierungsoder Sanierungsarrangements mit Gläubigern und Kapitalgebern zu treffen.

#### 6.4 Gültigkeit dieser Regelung?

- Wann tritt diese Regelung in Kraft? Rückwirkend zum 01. März 2020.
- Wann endet die Gültigkeit dieser Regelung?
   Am 31. Dezember 2021.

## 6.5 Handlungsbedarf für den Verein?

Vorstände sollten darauf achten, dass der Verein in der derzeitigen Krisensituation über ausreichend Liquidität verfügt, um die laufenden Zahlungs- und Vertragspflichten zu erfüllen. Dazu sollten alle nicht erforderlichen Verträge gekündigt und für Arbeitnehmer des Vereins Kurzarbeitergeld beantragt werden. Des Weiteren stellen manche Bundesländer Zuschüsse und Liquiditätshilfen zur Verfügung.

## 7 Rechtliche Fragen rund um das Beitragswesen im Verein

# 7.1 Kann wegen der Coronakrise ein Mitglied seine Mitgliedschaft fristlos kündigen?

Auch Vereine dürfen in der aktuellen Situation keine Veranstaltungen anbieten und müssen ihr sportliches Angebot einstellen.

Zahlen die Mitglieder jedoch Mitgliedsbeiträge tun sie dies oftmals in der Erwartung, diese Angebote in Anspruch nehmen zu können. Viele Mitglieder fragen sich daher, ob sie ihre Mitgliedschaft deswegen außerordentlich kündigen können.

Eine <u>fristlose Kündigung</u> der Vereinsmitgliedschaft ist <u>nur aus wichtigem Grund</u> möglich (§ 314 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Ein wichtiger Grund aus Sicht des Mitglieds liegt <u>nur dann</u> vor, wenn dem Mitglied unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung der Mitgliedschaft <u>nicht zugemutet</u> werden kann.

Unzumutbar sind hier i.d.R. nur die Beitragszahlungen, weil meist keine anderen Pflichten gegenüber dem Verein bestehen. Entfallen die Leistungen, die der Verein seinen Mitgliedern anbietet, kann das grundsätzlich ein Grund für eine fristlose Kündigung der Mitgliedschaft sein.

Da die entsprechenden Vereinsangebote und Veranstaltungen aber <u>behördlich untersagt</u> sind, trifft den Verein <u>kein Verschulden</u>, da der Verein hier lediglich <u>seinen</u> Schutzpflichten gegenüber seinen Mitgliedern nachkommt.

Der Mangel wird also nicht durch den Verein selbst verursacht. Diese Konstellation begründet damit <u>keinen besonderen Grund für einen sofortigen Vereinsaustritt</u>.

Auch aktuell kommt also in aller Regel nur eine <u>ordentliche (fristgemäße) Kündigung</u> in Frage, für die die <u>Satzungsregelungen maßgebend</u> sind.

Denkbare wäre das <u>Ruhenlassen der Mitgliedschaft</u>. Ruht die Mitgliedschaft, verliert das Mitglied vorübergehend alle Mitgliedsrechte, ist jedoch auch nicht beitragspflichtig. Da die ruhende Mitgliedschaft <u>nicht gesetzlich geregelt</u> ist, kommt es hier entscheidend auf die Regelungen in der <u>Vereinssatzung</u> an. Wenn die Satzung <u>keine Regelungen</u> enthält, ist dies ebenfalls <u>nicht möglich</u>.

#### Merke!

- Die <u>Mitgliedschaft im Verein</u> ist zwar ein <u>Rechtsverhältnis</u>, auf das die allgemeinen schuldrechtlichen Regelungen des BGB zur Anwendung kommen.
- Aber: der Beitritt zu einem Verein ist <u>kein entgeltlicher Vertrag</u>, sodass es sich hier auch nicht um ein sog. <u>Verbrauchervertrag</u> (§ 310 Abs. 3 BGB) handelt und daher <u>kein Widerrufsrecht</u> besteht (§ 355 BGB).
- Die Regelungen des <u>AGB-Rechts</u> (§§ 312 ff. BGB) kommen daher bei einer Mitgliedschaft im Verein auch nicht zur Anwendung (§ 310 Abs. 4 BGB).
- Eine andere Rechtslage kann sich allerdings ergeben, wenn Gegenstand der Mitgliedschaft im Verein entgeltliche Leistungen sind, sodass es auf den <u>Einzelfall</u> ankommt.

#### 7.2 Können die Mitglieder Beiträge zurückfordern oder zurückbehalten?

Wenn Vereine ihren allgemeinen Vereinsbetrieb und den Trainingsbetrieb (zeitweise) eingestellt haben, können die Mitglieder die Trainings- und Übungsangebote nicht mehr wahrnehmen. In diesen Fällen ist es nicht ausgeschlossen, dass Mitglieder ihre Beiträge und Kursgebühren zurückfordern und gar auf die Idee kommen die Mitgliedschaft (fristlos) zu kündigen.

Wie ist die Rechtslage?

#### a) (Anteilige) Rückerstattung von gezahlten Beiträgen?

Die <u>Beitragspflicht</u> der Mitglieder ergibt sich aus der <u>Mitgliedschaft</u>. Beiträge sind kein Entgelt für bestimmte Leistungen des Vereins. Einmal nach der Satzung geschuldete und gezahlte Beiträge an einen gemeinnützigen Verein können vom Mitglied weder zurückgefordert noch seitens des Vereins rückerstattet werden, da dies <u>gemeinnützigkeitsschädlich</u> wäre.

Abzustellen ist auf die <u>Fälligkeit</u> der Beitragsschuld. Der Mitgliedsbeitrag dient dazu, dass der Verein seine satzungsmäßigen Zwecke und damit die Gesamtbelange sämtlicher Mitglieder erfüllen kann. Die dafür erhoben sog. <u>echten Beiträge</u> werden also dem Verein allgemein zur Verfügung gestellt, damit dieser seine Aufgaben erfüllen kann, auf die Belange einzelner Mitglieder kommt es dabei nicht an, es liegt in diesem Fall auch kein <u>Leistungsaustauschverhältnis</u> vor (UStAE Ziff. 1.4 zu § 1 UStG).

Wenn der Verein aufgrund des Coronavirus seinen Vereins- und Trainingsbetrieb eingestellt hat (durch eigene Entscheidung oder behördliche Anordnung) erfolgt dies ja nur temporär. D.h. es käme dann auch nur eine anteilige Beitragsrückerstattung in Betracht.

Die Rechtsprechung hat deswegen eine Rückzahlungspflicht von Mitgliedsbeiträgen auch bei fristloser Kündigung aus wichtigem Grund überwiegend verneint.

Ein Vereinsmitglied kann die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen grundsätzlich nicht mit der Begründung verweigern, es sei in seinen Mitgliedsrechten verletzt worden.

Solange das Mitglied seine Mitgliedschaft im Verein nicht gekündigt hat, bestehen die satzungsmäßigen Beitragspflichten, die ja in der Regel ein Jahresbeitrag sein werden, fort. Im Vereinsrecht gilt die Treue- und Förderpflicht.

Nach der Rechtsprechung ergibt sich daraus für die Mitglieder die Verpflichtung, sich gegenüber dem Verein loyal zu verhalten, den Vereinszweck aktiv zu fördern und alles zu unterlassen, was diesem schadet. Man wird daher mit guten Gründen argumentieren können, dass ein rechtlicher Erstattungsanspruch nicht besteht, zumal die Situation aufgrund des Coronavirus nicht in der Sphäre des Vereins liegt und ihm daher nicht vorgehalten werden kann. Im Übrigen laufen die Zahlungsverpflichtungen des Vereins ja auch weiter und müssen finanziert werden.

#### b) Zurückbehaltungsrecht der Mitglieder?

Auch ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB scheidet aus.

Die aufgrund des Mitgliedschaftsverhältnisses geschuldeten Geldleistungen können nicht mit der Begründung verweigert werden, der Vorstand oder sonstige Vereinsorgane hätten ihre Pflichten nicht erfüllt.

Denn der Verein ist zur Erfüllung des Vereinszwecks darauf angewiesen, über die laufenden Zahlungen der Mitgliedsbeiträge die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel zu

erhalten (Brandenburgisches Oberlandesgericht, Urteil v. 22.08.2019, Az.: 3 U 151/17).

## c) Rückerstattung von Kursgebühren

Anders ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn ein Mitglied finanzielle Aufwendungen hatte, um im Wege eines <u>Leistungsaustauschs</u> Leistungen des Vereins in Anspruch zu nehmen, die allein den Sonderbelangen des Mitglieds dienen. Man spricht hier auch von den unechten Beiträgen.

#### Beispiel

Zur Teilnahme an einem Kurs "Rückenschule" zahlt das Mitglied 80 € Kursgebühren neben dem Vereinsbeitrag. Der Kurs fällt aus, weil der Verein den Kurs <u>abgesagt</u> hat, bzw. die geplanten Stunden <u>verschoben</u> hat.

Im Fall der <u>Absage</u> ist davon auszugehen, dass der Verein die Kursgebühren zurückerstatten muss und dies nicht gemeinnützigkeitsschädlich ist, da der Verein die vertragliche vereinbarte Sonderleistung nicht erbringen kann (dies unterstellt) und daher das Mitglied einen Anspruch auf Rückerstattung hat.

Wenn dagegen die Stunden nur <u>verschoben</u> und damit nachgeholt werden, wäre die Sache anders zu betrachten, als wenn der Kurs ganz abgesagt wird.

Es kommt also auf den Einzelfall an.

#### 7.3 Kann der Vorstand auf Beiträge verzichten?

Nein! Dem Vorstand obliegt die sog. <u>Vermögensbetreuungspflicht</u>. Im Rahmen seiner Geschäftsführungspflichten ist er für die Erhaltung des Vereinsvermögens und der Vermögensinteressen des Vereins verantwortlich. Dazu gehört auch das <u>Erheben der fälligen Beiträge nach der Satzung</u> des Vereins.

D.h. der Vorstand macht sich gegenüber dem Verein <u>haftbar</u>, wenn er die Beiträge nicht erhebt. Daraus folgt, dass der Vorstand nicht ohne Rechtsgrund und ohne Ermächtigung zumindest der Mitgliederversammlung auf die Erhebung von Beiträgen generell verzichten kann.

#### III Datenschutz in Zeiten der Corona-Pandemie

Dirk-Michael Mülot

#### Vorbemerkung

Das Coronavirus hat sich schnell zu einer globale Pandemie entwickelt. Das tägliche Leben ist davon stark geprägt und das Mobile Arbeiten ist für viele Menschen aktuell das Mittel der Wahl, um sich und ihre Umwelt vor den Folgen einer Infektion zu schützen.

Wir versuchen, Ihnen mit diesen Informationen den Weg in ein datenschutzkonformes Arbeiten aus dem Mobile Office zu beschreiben.

Bitte beachten Sie, dass die folgenden Informationen ein tagesaktuelles Blitzlicht zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses am 30.03.2020 darstellen, die sich jederzeit ändern können.

## 1 Allgemeine Informationen für Geschäftsführungen und Vorstände

#### 1.1 Neues zur ePrivacy Verordnung

## Aktueller Stand des Gesetzgebungsverfahrens

Nachdem längere Zeit keine Entwicklung zu verzeichnen war, veröffentlichte die Working Party Tele unter der finnischen Ratspräsidentschaft im Oktober 2019 gleich drei Entwürfe zur ePrivacy-VO. Das Gesetzgebungsverfahren hat folglich wieder etwas Fahrt aufgenommen. Die drei Entwürfe wurden am 22. November 2019 dem Ausschuss der ständigen Vertreter der EU-Mitgliedsstaaten vorgelegt. Die vorgelegten Textentwürfe für eine ePrivacy-Verordnung wurden als Grundlage für die Beschlussfassung über einen gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates aufgrund widerstreitender Interessen abgelehnt. Somit rückt ein Ende des Gesetzgebungsverfahrens damit einmal mehr in die Ferne. Am 04. Dezember 2020 hat der neue EU-Digitalkommissar Thierry Breton offenbar eine komplette Neuausrichtung der Verhandlungen um die geplante ePrivacy-Verordnung vorgeschlagen. Nach zwei weiteren Ratssitzungen im Februar wurde unter der derzeitigen kroatischen Ratspräsidentschaft eine weitere überarbeiteter ePrivacy Text veröffentlicht.

Die derzeitige Version (Stand: 06.04.2020) der ePrivacy-VO können Sie unter folgendem Link abrufen: <a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST 5979 2020 INIT&from=EN">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST 5979 2020 INIT&from=EN</a>

Damit rückt die ePrivacy-VO immer näher. Nach vorsichtigen Prognosen ist mit einem Inkrafttreten der neuen Verordnung jedoch nicht vor Ende 2021/22 zu rechnen. Ob es wie bei der DSGVO eine Übergangsfrist von 24 Monaten geben wird, ist noch unklar. Die Vorschläge reichen von 12 bis 24 Monaten. Im Zweifel ist jedoch von einer knapperen Übergangsfrist auszugehen. Übergangsfristen dienen in erster Linie dazu, den europäischen Mitgliedsstaaten einen angemessenen Zeitraum einzuräumen, um die mitgliedsstaatlichen Regelungsgebote und- Spielräume umzusetzen. Doch dieser Spielraum ist nach den Entwürfen der ePrivacy-VO äußerst gering. Im Vergleich zur DSGVO, die den Mitgliedsstaaten eine Vielzahl an Regelungsgeboten und Spielräumen einräumt, enthält der neue Entwurf zur ePrivacy-VO nur wenige Öffnungsklauseln. Doch auch eine zweijährige Übergangsfrist dürfte die Hürden bei der Umsetzung der neuen Verordnung nicht schmälern. Die Erfahrungen mit der DSGVO haben gezeigt, dass auch eine Übergangsfrist von zwei Jahren für viele nicht ausreicht, um alle Anforderun-

gen zum Stichtag umzusetzen. Umso wichtiger erscheint es, sich frühestmöglich mit den neuen Anforderungen der ePrivacy-VO auseinanderzusetzen. Auch wenn einige Regelungen kontrovers diskutiert werden, ist der bereits veröffentliche Entwurf derart konkret, dass klare Tendenzen erkennbar sind.

## 1.2 Was genau heißt eigentlich "Erforderlichkeit"?

#### Hilfestellungen für die Praxis

Gerade in Zeiten der Coronakrise gewinnt der Begriff "Erforderlichkeit" zunehmend an Bedeutung. Insbesondere bei der Argumentation zu bestimmten, notwendigen Verarbeitungstätigkeiten muss eine nachvollziehbare Begründung angeführt werden, um einerseits eine Verarbeitungstätigkeit selbst und andererseits die Notwendigkeit der dafür erforderlichen Daten gegenüber den Betroffenen und den Datenschutz-Aufsichtsbehörden darzulegen.

Die Datenschutz-Grundverordnung enthält den Begriff erforderlich mehr als hundertmal. Fünf der sechs Erlaubnistatbestände in Art. 6 DSGVO setzen eine "erforderliche" Verarbeitung voraus. Pauschale Aussagen sind deshalb nicht möglich, beispielsweise machen Aufsichtsbehörden den Begriff abhängig vom Sachverhalt.

In der Praxis stellt man sich häufig die folgenden Fragen:

- Wann ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten zur Erfüllung eines Vertrags erforderlich?
- Wann ist sie zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich?
- Und wann ist sie im Beschäftigungsverhältnis erforderlich?

Meist geht es also um die Gesetzmäßigkeit einer Verarbeitung.

## Erwägungsgrund 39

Einen Hinweis, was unter "erforderlich" zu verstehen ist, liefert Erwägungsgrund 39 der DSGVO: Hiernach sollen personenbezogene Daten für die Zwecke, zu denen sie verarbeitet werden, angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Darüber hinaus sollen Verantwortliche die Daten nur verarbeiten, wenn sie den Zweck der Verarbeitung nicht in zumutbarer Weise durch andere Mittel erreichen können.

Will man herausarbeiten, was "erforderlich" bedeutet und was in einer konkreten Verarbeitungssituationen "erforderlich" ist, empfiehlt es sich also, zuerst auf die Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art. 5 Abs.1 DSGVO zu beachten.

#### Grundsätze der Verarbeitung

Ausgangspunkt ist der Grundsatz der Zweckbindung in Art.5 Abs.1 Buchst. b DSGVO. Es ist zu fragen, ob der Verantwortliche die personenbezogenen Daten für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben hat. Diese legitimen Zwecke gilt es zu bestimmen und zu dokumentieren. Eine Verarbeitungstätigkeit, die sich nicht (mehr) im Rahmen einer legitimen Zweckbindung bewegt, ist – von zulässigen Zweckänderungen abgesehen – unrechtmäßig und deshalb nie erforderlich.

Im nächsten Schritt ist zu fragen, ob die Verarbeitung den Grundsatz der Datenminimierung beachtet. Ist die Verarbeitung also auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendigen Maß beschränkt, ist sie dem Zweck angemessen und erheblich? Dabei sind z. B. Zweck, Kategorie der verarbeiteten Daten, Dauer der Verarbeitung und Eigenarten der betroffenen Person zu berücksichtigen. Ist das nicht der Fall, kann die Verarbeitung ebenfalls nicht "erforderlich" sein. Erst im letzten Schritt ist auf die einzelnen Erlaubnistatbestände abzustellen.

#### Erforderlichkeit innerhalb der Erlaubnistatbestände

#### Erforderlichkeit zur Vertragserfüllung

Bedeutet "Erforderlichkeit", dass es schlechthin unmöglich wäre, den Vertrag ohne die Verarbeitung zu erfüllen? Hat der Verantwortliche einen Einschätzungsspielraum? Darf er die personenbezogenen Daten nur für vertragswesentliche Pflichten verarbeiten? Oder ist relevant, ob kein gleich geeignetes Mittel ersichtlich ist, das die betroffenen Personen weniger belastet?

Diese Fragen sind nicht abschließend geklärt. In der Zwischenzeit besteht eine Möglichkeit darin, die Grundsätze der Verarbeitung zu beachten und sich an der Rechtsprechung des BGH zu orientieren. Der BGH hat, ebenso wie viele Experten, darauf abgestellt, ob die Verarbeitung notwendig ist, um die vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten oder gesetzliche Pflichten zu erfüllen. Die bloße Zweckdienlichkeit der Verarbeitung soll nicht ausreichen.

Verantwortliche, die sich durch "kluge" Vertragsgestaltung selbst eine Grundlage schaffen möchten, um weitgehende oder einseitige Verarbeitungstätigkeiten zu legitimieren, sollten sich zurückhalten. Das gilt insbesondere für Verarbeitungsvorgänge, die üblicherweise auf Grundlage einer Einwilligung gemäß Artikel 6 Abs.1 Buchst. a DSGVO stattfinden. Die Aufsichtsbehörde hält es für unzulässig, sollte der Verantwortliche die Einwilligung durch fernliegende, von ihm erfundene Vertragspflichten ersetzen.

## Erforderlichkeit bei der Interessenabwägung

Die Bestimmung der "Erforderlichkeit" unter Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO orientiert sich an der Frage, ob für den berechtigten Zweck kein gleich geeignetes Mittel vorhanden ist, das die betroffenen Personen weniger belastet. Das soll die Verarbeitung auf das notwendige Maß beschränken. Eine weitergehende Interessenabwägung erfolgt dabei losgelöst von der Erforderlichkeit.

Wichtig ist jedoch, dass die denkbare, weniger intensive Verarbeitung tatsächlich auch zum gleichen Erfolg führen kann. Greift eine alternative Verarbeitung zwar weniger erfolgsversprechend, bleibt die gewollte Verarbeitung trotzdem erforderlich.

## Erforderlichkeit im Beschäftigungsverhältnis

Bei der Verarbeitung in Beschäftigungsverhältnis nach §26 Abs.1 Satz 1 BDSG läuft die Prüfung der Erforderlichkeit auf eine umfassende Abwägung der widerstreitenden Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten hinaus.

"Erforderlichkeit" bedeutet hier, dass die Verarbeitung überhaupt geeignet ist, die in §26 Abs. 1 Satz 1 BDSG genannten Zwecke zu erfüllen. Im nächsten Prüfungsschritt ist ähnlich wie bei der Interessenabwägung zu hinterfragen, ob ein gleich wirksames, für den Beschäftigten milderes Mittel existiert, das dem Arbeitgeber zumutbar ist.

#### **Ergebnis**

Die Erforderlichkeit ist abhängig vom konkreten Sachverhalt und der relevanten Norm zu bestimmen. Dies macht es die DSGVO-Verantwortlichen schwer, schnell zu allgemeinen Lösungen zu kommen.

Eine Verarbeitung, die gegen die Grundsätze der Zweckgebundenheit und Datenminimierung verstößt, ist nach herrschender Meinung aber nie erforderlich.

## 1.3 Datenschutzrechtlich legitimierte Maßnahmen zur Eindämmung und Bekämpfung der Corona-Pandemie

Die Datenschutzkonferenz informierte zum Datenschutz bei Maßnahmen von Unternehmen oder Behörden, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gegenüber Beschäftigten oder Besuchern ergriffen werden.

Die unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder erreichen vermehrt Anfragen von Arbeitgebern/Dienstherren, ob und wie personenbezogene Daten von Mitarbeitern sowie Gästen und Besuchern bei im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehenden Maßnahmen verarbeitet werden können. Dazu einige allgemeine Hinweise:

Werden im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie personenbezogene Daten erhoben, werden in den meisten Fällen Bezüge zwischen Personen und deren Gesundheitszustand hergestellt. Ab diesem Zeitpunkt handelt es sich um Gesundheitsdaten, die nach Artikel 9 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) besonders geschützt sind.

Auch wenn eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten grundsätzlich nur restriktiv möglich ist, können für verschiedene Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie oder zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern datenschutzkonform Daten erhoben und verwendet werden. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der gesetzlichen Grundlage stets zu beachten.

Beispielsweise können die folgenden Maßnahmen zur Eindämmung und Bekämpfung der Corona-Pandemie als datenschutzrechtlich legitimiert betrachtet werden:

| Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Beschäftigten durch den Arbeitgeber oder Dienstherren, um eine Ausbreitung des Virus unter den Beschäftigten bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen. Hierzu zählen insbesondere Informationen zu den Fällen: |
|--|
| $\hfill\Box$ in denen eine Infektion festgestellt wurde oder Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person bestanden hat.  |
| ☐ in denen im relevanten Zeitraum ein Aufenthalt in einem vom Robert-Koch-Institut (RKI) als Risikogebiet eingestuften Gebiet stattgefunden hat.   |
| Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Gästen und Besuchern, insbesondere um festzustellen, ob diese  |
| $\hfill\Box$ selbst infiziert sind oder im Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person standen.  |
| $\hfill \square$ sich im relevanten Zeitraum in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben.  |

Die Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen ist demgegenüber nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

## **Rechtliche Hintergrundinformationen:**

Die vorstehenden Maßnahmen lassen sich rechtlich auf Grundlage der DSGVO und des BDSG (ggf. in Verbindung mit Landesdatenschutz- und weiteren Fachgesetzen) legitimieren. Je nach Maßnahme können die einschlägigen Rechtsgrundlagen dabei leicht variieren. Ungeachtet dessen gelten aber die folgenden allgemeinen Grundsätze:

Die Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten ergibt sich in diesen Fällen für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber grundsätzlich aus Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. e) DSGVO und für Arbeitgeber im nicht-öffentlichen Bereich aus § 26 Abs 1 BDSG bzw. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO jeweils i.V.m. den einschlägigen beamtenrechtlichen sowie tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen des nationalen Rechts. Soweit Gesundheitsdaten verarbeitet werden, sind zudem auch § 26 Abs. 3 BDSG und Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO einschlägig. Bei Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO umfasst der Begriff "Arbeitsrecht" nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden auch das deutsche Beamtenrecht. Zugunsten des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers könnte zusätzlich Art. 9 Abs. 2 lit. g) DSGVO herangezogen werden, da die Fürsorgepflicht im Sinne der Gesundheitsvorsorge hier auch einem wichtigen öffentlichen Interesse dient.

Maßnahmen gegenüber Dritten können bei öffentlichen Stellen auf Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c) und e) ggf. in Verbindung mit den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen gestützt werden. Im nicht-öffentlichen Bereich kann Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO als Rechtsgrundlage herangezogen werden. Soweit besonders sensible Daten – wie Gesundheitsdaten – betroffen sind, findet zudem Art. 9 Abs. 2 lit. i) i.V.m. § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. c) BDSG Anwendung.

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber bzw. der Dienstherren verpflichtet diese, den Gesundheitsschutz der Gesamtheit ihrer Beschäftigten sicherzustellen. Hierzu zählt nach Ansicht der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden auch die angemessene Reaktion auf die epidemische bzw. inzwischen pandemische Verbreitung einer meldepflichtigen Krankheit, die insbesondere der Vorsorge und im Fall der Fälle der Nachverfolgbarkeit (also im Grunde nachgelagerte Vorsorge gegenüber den Kontaktpersonen) dient. Diese Maßnahmen müssen dabei natürlich immer auch verhältnismäßig sein. Die Daten müssen vertraulich behandelt und ausschließlich zweckgebunden verwendet werden. Nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks (regelmäßig also spätestens dem Ende der Pandemie) müssen die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht werden.

Eine Einwilligung der von Maßnahmen Betroffenen allein sollte hingegen vorwiegend nur als datenschutzrechtliche Verarbeitungsgrundlage in Betracht gezogen werden, wenn die Betroffenen über die Datenverarbeitung informiert sind und freiwillig in die Maßnahme einwilligen können.

Zusätzlich zu den bestehenden Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung auf Seiten des Arbeitgebers ergeben sich aus dem Beamtenrecht, aus dem Tarifrecht bzw. dem Arbeitsrecht für Beschäftigte verschiedene Nebenpflichten, unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber und Dritten. Vorliegend stellt nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden beispielsweise die Pflicht zur Information des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers über das Vorliegen einer Infektion mit

dem Coronavirus eine solche Nebenpflicht zum Schutz hochrangiger Interessen Dritter dar, aus der unter gewissen Voraussetzungen auch eine Offenlegungsbefugnis gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c) und f) DSGVO bezüglich personenbezogener Daten der Kontaktpersonen folgt.

Quelle und weitere Informationen unter:

https://www.ldi.nrw.de/mainmenu Aktuelles/Inhalt/Corona-und-Datenschutz/Corona-und-Datenschutz.html

#### 1.4 Meldungen gem. Art. 33 DSGVO

Die Relevanz der Datenpannenmeldungen steigt. Die Anzahl der Meldungen hat gegenüber dem Vorjahr überproportional zugenommen. Diese "Meldefreude" kann sich jedoch ändern, wenn die Aufsichtsbehörden häufiger von ihren Sanktionsbefugnissen Gebrauch machen. Die Verletzung der Meldepflicht ist bußgeldbewehrt. Es ist für die Verantwortlichen wichtig, zu wissen, wann eine Meldung an die Aufsichtsbehörde zu erfolgen hat und wie die Aufsichtsbehörden damit umgeht.

#### Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten

Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten setzt, wie der Wortlaut "zur" und "führt" in Art. 4 Nr. 12 DSGVO nahelegt, kumulativ die Verletzung der Sicherheit und die entsprechende kausale Verletzung eines der bekannten Schutzziele voraus.

#### 1. Verschulden und Rechtmäßigkeit

Verschulden i.S.v. Vorsatz oder Fahrlässigkeit ist nicht Voraussetzung für die Annahme einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten. Dies gilt für alle Verletzungsvarianten.

#### Kausalität

Die Verletzung der Datensicherheit muss für die Schutzzielverletzung ursächlich sein. Der Schutzzweck des Art. 33 DSGVO spricht für ein weites Verständnis der Kausalität. Schutzzweck des Art. 33 DSGVO ist es, drohende Nachteile und Schäden als Folgen einer Schutzzielverletzung gering zu halten oder zu vermeiden. Diesem Zweck liefe es zuwider, ließe man die Kausalität etwa auf Grund eines vorsätzlichen Hackerangriffs von außen entfallen.

#### 2. Verhältnis zu Art. 32 DSGVO

Die Verletzung der Datensicherheit und eines Schutzziels kann mit der Verletzung der Pflichten aus Art. 32 DSGVO, die Sicherheit der Verarbeitung zu gewährleisten, einhergehen. Dies ist jedoch keinesfalls zwingend. Die Verletzung des Art. 32 DSGVO ist nicht inzidente Voraussetzung des Art. 33 DSGVO. Hat der Verantwortliche die nach Art. 32 DSGVO gebotenen Maßnahmen ergriffen und haben diese Maßnahmen ordnungsgemäß funktioniert, ist eine Verletzung dieser Vorschrift ausgeschlossen. Dies gilt auch für den Fall, in dem die vom Verantwortlichen ergriffenen und nach Art. 32 DSGVO gebotenen Maßnahmen versagten.

#### **Positive Risikoprognose**

#### 1. Erforderlichkeit

Nach dem Bekanntwerden der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten muss der Verantwortliche eine positive Risikoprognose durchführen. Ist das Ergebnis dieser Risikoprognose, dass infolge der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten ein Risiko besteht, hat der Verantwortliche dies zu melden.

#### 2. Durchführung

Die Prüfung, ob eine Verletzung der Datensicherheit zur Verletzung eines Schutzziels geführt hat, ist von der Prüfung und Frage, ob und wenn ja, welche Risiken daraus erwachsen, zu trennen. Die Ermittlung erfolgt auf Grundlage der Umstände des Einzelfalls. Taugliche Schäden sind alle physischen, materiellen und immateriellen Schäden.

## Doppelrolle der Aufsichtsbehörden

Die Aufsichtsbehörden können mit Datenpannenmeldungen unterschiedlich umgehen. Sie können bei einer Datenpannenmeldung beratend und kontrollierend tätig werden. Eine Datenpannenmeldung führt nicht dazu, dass sich die Aufsichtsbehörde auf ihre Aufgabe der Kontrolle beschränkt.

## **Beratung**

Beratungsleistungen der Aufsichtsbehörden können als Maßnahme zur Erfüllung sonstiger Aufgaben qualifiziert auf Art. 57 DSGVO gestützt werden. Unter diese Aufgabennorm fallen bspw. Hinweise für Verantwortliche in Bezug auf die Erfüllung datenschutzrechtlicher Vorgaben. Mangels Regelungswirkung handelt es sich bei dieser Beratung um schlichtes Verwaltungshandeln, dem der Verantwortliche Folge leisten kann, aber nicht muss.

#### **Kontrolle**

Die Einleitung von Kontrollverfahren ermöglicht Art. 57 Abs. 1 lit. a DSGVO. Die Kontrolle beginnt mit der Untersuchung. Die Untersuchungsmaßnahmen der Aufsichtsbehörde können, müssen aber nicht zwingend Verwaltungsakte darstellen. Die Einleitung eines Kontrollverfahrens erfolgt nicht per se, wenn und weil eine Datenpannenmeldung vorliegt. Sie erfolgt regelmäßig erst dann, wenn sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass eine Verletzung der Pflichten aus Art. 32 DSGVO zugrunde liegt.

## **Priorisierung**

Eine Ermessensdirektive, die den Aufsichtsbehörden eine Priorisierung im Umgang mit einer Datenpannenmeldung vorschreibt, lässt sich aus Art. 57 DSGVO nicht ableiten. Der Schutzzweck des Art. 33 DSGVO spricht jedoch eher für eine vorrangige Auseinandersetzung der Aufsichtsbehörde mit den vom Verantwortlichen beschriebenen Beseitigungs- und Abmilderungsmaßnahmen.

#### **Fazit**

Die Meldepflicht setzt weder die Rechtswidrigkeit noch die Vorwerfbarkeit einer Schutzzielverletzung voraus. Risikoerwägungen sind der sich anschließenden Risikoprognose vorzubehalten. Die Risikoprognose ist in jedem Fall durchzuführen. Die Aufsichtsbehörden können auf Grundlage einer Datenpannenmeldung, beratend und kontrollierend tätig werden. Über die Priorisierung entscheidet letztlich eine vergleichende Risikobetrachtung. Ein Kontrollverfahren in Bezug auf die Datenschutzorganisation des Verantwortlichen erfolgt nur dann, wenn die Datenpannenmeldung auf Mängel in der Datenschutzorganisation hinweist.

## 2 Homeoffice-Arbeitsplätze und mobiles Arbeiten

# 2.1 Grundsätzliche Informationen zu Homeoffice-Arbeitsplätzen und /oder mobilem Arbeiten

#### Gibt es ein Recht auf Homeoffice-Arbeitsplätze in Deutschland?

Gerade wenn es um Themen im Zusammenhang mit der sich ausbreitenden Infektionswelle geht, stellen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viele rechtliche Fragen:

Etwa, ob sie zum jetzigen Zeitpunkt eigenständig Dienstreisen absagen können oder ob sie nicht sogar ein Recht auf Mobile-Office haben, um einer möglichen Ansteckung zu entkommen.

Letztere Frage ist einfach beantwortet. Es gilt grundsätzlich. "In Deutschland gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Mobile-Office oder Homeoffice", "Auch nicht in der aktuellen Lage."

Ein Recht auf Homeoffice besteht für die Arbeitnehmer nicht, solange keine konkrete Ansteckungsgefahr im Betrieb oder eine entsprechende Vereinbarung zum Homeoffice besteht. Spätestens im Falle eines Corona-Infizierten unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seien Arbeitgeber jedoch gut beraten, das ganze Team ins Homeoffice zu entlassen. "Arbeitgeber haben gegenüber ihren Arbeitnehmern Schutzpflichten." Das schließt insbesondere Pflichten die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen mit ein.

Um diesen Pflichten gerecht zu werden, sollten Arbeitgeber über die aktuelle Gefährdungslage etwa mithilfe der Risikobewertungen und Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts informiert bleiben und täglich Informationen an die Belegschaft oder Mitglieder zu verteilen. Das schließt auch mit ein das etwa Desinfektionsspender aufgestellt werden oder entsprechendes Schutzmaterial ausgegeben wird.

## Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Arbeitnehmer vor infizierten Personen zu schützen.

Um das zu gewährleisten, kann es notwendig sein, von Besuchern eine Erklärung zu ihrem aktuellen Gesundheitsstatus, möglichen Aufenthalten in Risikogebieten sowie dem persönlichen Kontakt zu Personen mit bestätigter Corona-Infektion einzuholen."

Die Überprüfung der Einhaltung und gegebenenfalls die Verschärfung von Hygienevorschriften im Betrieb und die Belegschaft über präventive Maßnahmen zu informieren gehört ebenfalls zu den Aufgaben des Arbeitgebers. Hier ist es empfehlenswert entsprechende Dokumentationen anzufertigen, um ggf. den Nachweispflichten nachzukommen.

Um das Ansteckungsrisiko weiter zu verringern, sind aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. alle Personen, die persönlichen Kontakt zur verantwortlichen Stelle haben, und hatten gefragt.

"Mitarbeiter sind ihrem Arbeitgeber gegenüber zur Auskunft darüber verpflichtet, ob sie sich in Gegenden mit erhöhten Krankheitsfällen aufgehalten haben beziehungsweise intensiven Kontakt zu solchen Personen hatten "Arbeitgeber konnten solche Arbeitnehmer bitten, sich untersuchen zu lassen. Im Fall konkreter Anhaltspunkte für eine

Infektion können sie die betroffenen Kollegen von der Verpflichtung zur Arbeit bezahlt freistellen."

#### Umzug ins Homeoffice- Was ist zu beachten?

#### IT-Sicherheit

Um es klar zu sagen: Ein Arbeitsplatz bleibt ein Arbeitsplatz – egal, ob er sich zu Hause oder im Büro befindet. Die deutsche Rechtsprechung kennt das Homeoffice unter dem Begriff des Telearbeitsplatzes. Nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStattV) sind Telearbeitsplatze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten und unterliegen somit auch konkreten Regeln. Dazu gehört auch, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer mit allen Mitteln ausstatten muss, die zur Durchführung der Arbeit benötigt werden. Zu den gängigen Kommunikationsmitteln im Homeoffice zahlen beispielsweise PC, Notebook, Tablet oder Smartphone.

Der Austausch vor allem von sensiblen Daten sollte dabei grundsätzlich über ein virtuelles privates Netzwerk (VPN) erfolgen, das die IT-Abteilung bzw. ein Dienstleister aufsetzt. Mithilfe einer bereitgestellten Anleitung kann sich anschließend jede Kollegin und jeder Kollege bzw. Berechtigte von daheim aus unproblematisch Zugang in das Netzwerk verschaffen. Um Betriebsinterna sicher und geschützt auszutauschen, ist ein VPN, über das alle Team-Mitglieder im Austausch bleiben, ratsam. Zudem können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das VPN auch auf Informationsquellen wie das Intranet zugreifen, die nur innerhalb des Firmennetzwerks abrufbar sind. Hierbei ist unbedingt eine dokumentierte Berechtigungsstruktur zu schaffen.

Es ist datenschutzrechtlich nicht zulässig, dass jeder alles sehen kann im Netzwerk. Es gilt das Need-to-Know-Prinzip.

## Geräte aus dem Büro im Homeoffice nutzen

Grundsätzlich ist es ratsam, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entweder mit Geräten auszustatten, die sie auch zu Hause nutzen können, oder ihnen den Zugriff mit Privatgeraten zu erlauben. Aufgrund des Arbeitsschutzes kann es auch notwendig sein, das Mobiliar zur Verfügung gestellt werden muss. Wer beispielsweise keinen Schreibtisch oder Bürostuhl daheim hat, sollte im Zweifel auch sie überführen.

#### Datenschutzrechtliche Aspekte bei Online-Videokonferenzen

Die Auswahl an Konferenztools ist groß. Die meisten Anbieter werben mit einer schnellen Einrichtung und zahlreichen Funktionen. Doch bei der Auswahl geht es um mehr, insbesondere sind datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, sind folgende Fragen zu klären.

- Welche Daten mit Personenbezug werden übermittelt und auf welcher Grundlage geschieht dies? (Die Teilnehmenden sind hierüber ausreichend aufzuklären)
- Findet eine Übermittlung personenbezogener Daten in ein Drittland statt? Sollte dies der Fall sein, ist zwingend zu prüfen, ob dies zulässig ist (z. B. weil die Übermittlung in die USA erfolgt und der Anbieter über die Privacy Shield Zertifizierung verfügt) oder weil ergänzend notwendige Maßnahmen zur Absicherung getroffen werden können.

- Liegt eine Auftragsverarbeitung vor? In solch einem Fall ist es notwendig, einen Vertrag hierüber zu schließen.
- Erhebt der Anbieter Daten zu eigenen Zwecken? Es ist zu klären, welche Daten dies sind und ob z. B. Einwilligungen der Teilnehmenden einzuholen sind.
- Wie erfolgt die vereins- oder verbandsinterne Dokumentation? Es wird eine Lösung benötigt, um die genannten Punkte angemessen dokumentieren und später abrufen zu können. Sollte die Konferenz aufgezeichnet werden, sind umfassende Einwilligungen einzuholen und zu dokumentieren. Im Rahmen der Informationspflichten sind alle Teilnehmenden zu informieren und es sollte ein Verbot der Aufnahme der Videokonferenz an alle Teilnehmer/-innen ausgesprochen werden bzw. ein Erlaubnisverbot verfügt werden. Das sollte auch den Konferenzchat betreffen.

#### Informationssicherheit bei der Videotelefonie

Bei der Auswahl von Lösungen für Videokonferenzen sind außerdem technische Aspekte zu berücksichtigen. Diese sollen sicherstellen, dass die Daten der Betroffenen keinen unnötigen Risiken ausgesetzt sind oder gar in falsche Hände geraten. Die hiermit verbundenen Risiken sind nicht zu unterschätzen.

Beachten Sie bei der Auswahl von Tools für die Videotelefonie folgende Dinge:

- Angemessene Konfigurationsmöglichkeiten: Das Tool muss so konfigurierbar sein, dass es den datenschutzrechtlichen Anforderungen gerecht wird.
- Verschlüsselung: Die Videoverbindungen müssen einer Ende-zu-Ende Verschlüsselung unterliegen.
- Teilnahmekontrolle: Am besten jeder Mitarbeiter/Teilnehmer verfügt über ein eigenes Nutzerkonto, damit er/sie eindeutig identifizierbar ist. Der Zugang zu einer Konferenzverbindung sollte nur berechtigten Personen ermöglicht werden, z. B. via Einladung oder Passwortschutz.
- Kontrolle über Protokollierung: Es sollte die Möglichkeit bestehen, Konferenzprotokolle (z. B. Chatverläufe) unmittelbar löschen zu können – und zwar in der Form, dass sie auch dem Anbieter nicht mehr zugänglich sind.
- Schulung der Mitarbeiter/-innen: Alle Teilnehmer/-innen sollten darüber unterrichtet worden sein, wie sie ein Tool einsetzen, damit keine Datenschutzverstöße begangen und andere Datenrisiken minimiert werden.

#### 2.2 Training / Trainingskontrolle / Trainingsunterstützung online

Viele Vereine müssen derzeit mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie klarkommen und z.T. auch neue Wege beschreiten. Dies gilt umso mehr, wenn auch durch Kontaktverbote oder Einschränkungen der Personenanzahl ein normales Training nicht mehr möglich scheint. In einigen Bundesländern gibt es hierzu entsprechende Informationen seitens der Landesregierungen und/oder des jeweiligen Landesportbundes.

Grundsätzlich spricht nichts dagegen, ein individuelles Training oder eine Trainingskontrolle sowie Trainingsunterstützungen seitens der Trainer/-innen und/oder Übungsleiter/-innen auch online durchzuführen.

Wichtig ist hierbei nicht nur die Auswahl geeigneter technischer Mittel (Kameras, Headsets, Mikrofone) sondern auch die Nutzung geeigneter Datenverbindungen mit ausreichenden Übertragungsgeschwindigkeiten und Bandbreiten.

In der Regel werden hierfür auch Konferenzsysteme (Webmeeting oder Videochat) eingesetzt, welche allgemein auf dem Markt verfügbar sind. Für alle einzusetzenden oder bereits eingesetzten Systeme, wie z. B.

- Zoom
- Microsoft Teams
- WebEx-Meeting
- Go-to-meeting
- 3 CX
- etc.

gilt es, die datenschutzrechtlichen Bedingungen intensiv zu prüfen! Insbesondere bei Cloudlösungen, welche nicht in Deutschland und Europa gehostet / betrieben werden. Lesen Sie bitte aufmerksam die Nutzungsbedingungen sowie die Datenschutzerklärungen durch, ehe Sie ggf. in den bußgeldbewährten Bereich gelangen oder aber vermeidbare Lizenzgebühren bezahlen müssen.

Derzeit sind die meisten Anbieter sehr aktiv, Ihre Dienstleistungen und Systeme datenschutzkonform zu gestalten (Privacy by default und Privacy by design). Oftmals werden theoretische Versprechungen gemacht, die in der Realität aber nicht umgesetzt werden oder aber nicht umzusetzen sind. Hier gilt es für den Verantwortlichen, insbesondere wenn auch noch besonders schützenswerte Daten wie z. B. Gesundheitsdaten verarbeitet werden, eine genaue Prüfung durchzuführen. Hier sind auch unbedingt die Datenschutzbeauftragten zu involvieren um eine geeignete und datenschutzkonforme Lösung zu implementieren. Im Zweifelsfall wenden Sie sich an die für Ihren Verein oder Verband zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde.

Bitte beachten Sie grundsätzlich die datenschutzrechtlich notwendigen, flankierenden Maßnahmen. Dies können / müssen sein:

- Verträge zu Auftragsverarbeitung gem. Art. 28 DSGVO
- Verträge zu gemeinsamen Verantwortlichkeiten gem. Art. 26 DSGVO
- Informationspflichten gem. Art. 13, 14 DSGVO
- Schriftliche Einwilligungen insbesondere bei Minderjährigen auch der gesetzlichen Vertreter gem. Art. 6, 7, 8, 9 DSGVO
- Beschreibung der Verarbeitungstätigkeiten gem. Art. 30 DSGVO
- Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung gem. Art. 35 DSGVO
- Bei Einsatz von Videosystemen zur Trainingskontrolle auch ggf. § 4 BDSG-neu

#### 2.3 Schule online / virtuelle Klassenzimmer

Die letzten drei Wochen waren für Schulen eine große Herausforderung. Schulleitungen, Lehrer/-innen und Schüler/-innen mussten sich neu aufstellen und sich noch mehr öffnen für kreative Lernmöglichkeiten über PC und Onlinemedien. Dies gilt natürlich auch für Sportinternate und Verbände, die Schulungen, z. B. für Wettkampfrichter, Trainer/-innen oder Übungsleiter, zur Aufrechterhaltung der Lizenzen anbieten.

Nun soll ab 04. Mai 2020 eine stufenweise Rückkehr in den Schulalltag realisiert werden. Bis dahin wird der Unterricht noch weitgehend über Online-Lernplattformen erfolgen. Lehrer / Ausbilder treffen sich im "Lehrerzimmer" und behalten jederzeit die Kontrolle über das Geschehen im "Klassenraum" ihrer jeweiligen virtuellen Klasse. Es können Whiteboards beschrieben oder Arbeitsmaterialien präsentiert und verteilt werden. Interaktives Arbeiten ist möglich, fast wie im richtigen Unterricht.

Auch hier werden oftmals Produkte wie Microsoft Teams oder Zoom eingesetzt. Diese Produkte sind zwar im Trend, bringen aber zum Teil schwere datenschutzrechtliche Probleme mit sich mit, sofern dort nicht umfangreiche Elemente berücksichtigt wurden. Alternativ gibt es auch datenschutzkonforme in Deutschland gehostete Systeme wie z. B. die muensterland.cloud.

Verträge zur Auftragsverarbeitung als auch geeignete Medien- und pädagogische Konzepte sind hier natürlich eine Notwendigkeit.

## 3 Beschäftigtendatenschutz in Zeiten des Coronavirus

Derzeit überschlagen sich die Ereignisse – in der Welt, in Europa, in den Nachbarländern. Zu Recht stellen sich nun auch Arbeitgeber - sowohl im öffentlichen als auch im nicht-öffentlichen Bereich - die Frage, wie sie der Gefährdungslage angemessen gegenübertreten können. Dabei ist nachvollziehbar, dass sie ihre Unternehmen oder Behörden weitestgehend funktionsfähig halten und auch das Wohl ihrer Mitarbeiter/innen dabei nicht aus den Augen verlieren wollen.

Trotz der sich zuspitzenden Verhältnisse gilt es aber, Ruhe zu bewahren und die rechtlichen Rahmenbedingungen beim Krisenmanagement im Blick zu behalten. Ein durchaus bedeutender Aspekt ist in diesem Zusammenhang der Beschäftigtendatenschutz.

Vielerorts beabsichtigten Arbeitgeber bereits, bei Beschäftigten Messungen der Körpertemperatur vorzunehmen oder Fragebögen auszugeben, in denen betroffene Personen mitteilen sollen, ob sie in den letzten Wochen eine Reise beispielsweise nach Italien oder China unternommen haben und Erkältungsanzeichen verspüren.

Bei den durch diese Vorgehensweisen generierten personenbezogenen Daten handelt es sich um Gesundheitsdaten. Dies sind besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DSGVO und damit besonders schutzwürdig. Aus diesem Grunde sind die Anforderungen, die an die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung solcher Daten gestellt werden, erhöht.

Im Beschäftigtendatenschutz muss sich ein Datenverarbeitungsvorgang im nichtöffentlichen Bereich zunächst an § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG und im öffentlichen Bereich an § 20 Abs. 1 S. 1 LDSG messen lassen. Handelt es sich jedoch wie vorliegend um besondere Kategorien personenbezogener Daten, sind diese Verarbeitung explizit gestattende Rechtsgrundlagen zu beachten.

Im nicht-öffentlichen Bereich ist dies Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG. Danach ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses unter anderem zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Im Landesrecht trifft § 20 Abs. 3 LDSG eine ähnliche Regelung unter zusätzlicher Erwähnung der Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Beamtenrecht, der Gesundheitsvorsorge und der Arbeitsmedizin.

In beiden Fällen sind solche rechtlichen Pflichten im konkreten Zusammenhang zuvörderst die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder des Dienstherrn. Von der Erforderlichkeit einer Datenverarbeitung – in diesem Fall in Form der Erhebung – kann dann gesprochen werden, wenn die personenbezogenen Daten für die Aufgabenerfüllung der verantwortlichen Stelle unabdingbar sind. Dies ist wiederum der Fall, wenn die Aufgabe ohne die Kenntnis der Information nicht, nicht rechtzeitig, nur mit unverhältnismäßigem Aufwand oder nur mit sonstigen unverhältnismäßigen Nachteilen erfüllt werden kann.

Möchte der Arbeitgeber nun das Betreten der Räumlichkeiten des Unternehmens oder der Organisation durch die Beschäftigten davon abhängig machen, dass diese zunächst ihre Körpertemperatur erfassen lassen, ist von einer Erforderlichkeit nicht auszugehen.

Es sollte festgehalten werden, dass die reine Tatsache einer erhöhten Körpertemperatur noch nicht automatisch den Schluss auf das Vorliegen einer Corona-Erkrankung zulässt. Umgekehrt muss sich eine bereits bestehende Corona-Erkrankung nicht zwangsläufig durch eine erhöhte Körpertemperatur zu erkennen geben. Daher ist bereits an der Geeignetheit der Körpertemperaturmessung zu zweifeln.

Dem Arbeitgeber oder Dienstherrn stehen zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen, beispielsweise durch das Anbieten von Heimarbeit, sodass ein Betreten des Gebäudes durch Beschäftigte entbehrlich wird. Sollte die Präsenz der Beschäftigten am Arbeitsplatz erforderlich sein, ist es vorzugswürdig, wiederholt darauf hinzuweisen, dass bei Verspüren von grippalen Symptomen ein Arzt aufzusuchen ist, um den Gesundheitszustand abklären zu lassen.

Weiterhin kann der Besuch beim Amts- oder Betriebsarzt angeordnet werden, sofern begründete Zweifel an der Dienstfähigkeit bestehen. Davon kann beispielsweise ausgegangen werden, wenn bekannt ist, dass sich der Beschäftigte zuvor in einer als gefährdetes Gebiet eingestuften Region aufgehalten hat und somit Ansteckungsrisiken ausgesetzt war.

Eine detaillierte Befragung aller Beschäftigten in Form eines Fragebogens ist hierfür allerdings nicht erforderlich. Vorzugswürdig ist es, auf die derzeit als Gebiet mit erhöhter Ansteckungsgefahr qualifizierten Länder hinzuweisen und sodann die Beschäftigten aufzufordern mitzuteilen, falls sie sich kürzlich in einem dieser Gebiete aufgehalten haben. Die Angabe des konkreten Ziels oder die Dauer des Aufenthalts ist insoweit entbehrlich.

Sollte ein Beschäftigter nach einem Arztbesuch die Rückmeldung bekommen, dass er sich mit dem Coronavirus infiziert hat, greifen die gewöhnlichen Regeln bei Erkrankung, nämlich die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Jedoch ist es dann erforderlich, herauszufinden, mit welchen Personen der Beschäftigte innerhalb des Unternehmens oder der Behörde solchen Kontakt hatte, der eine Ansteckung begünstigt haben könnte.

Am datensparsamsten ist es dabei, den betroffenen Beschäftigten selbst um die Vorlage einer Liste von Kollegen zu bitten und diese gezielt anzusprechen. Eine unternehmensoder behördenweite, namentliche Benennung des erkrankten Beschäftigten erübrigt sich so.

Zuletzt muss eine Abwägung vorgenommen und beurteilt werden, ob Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. In Anbetracht der Tatsache, dass die Coronaviruserkrankung mittlerweile als Pandemie eingestuft wurde, dürften Interessen des Gemeinwohls die Datenverarbeitung im Einzelfall überwiegen. Allerdings kommen auch hier die Grundsätze der Datenverarbeitung vollumfänglich zu Geltung, was auch bedeutet, dass im Sinne des Prinzips der Datensparsamkeit nur so viele Daten wie nötig erhoben werden dürfen und diese im Sinne der Speicherbegrenzung nur so lange gespeichert werden, wie sie zur Aufgabenerfüllung erforderlich sind. Ein denkbarer Zeitpunkt ist das Ende etwaiger Quarantänemaßnahmen.

Das Einholen einer Einwilligungserklärung der Beschäftigten zur Legitimierung von Datenverarbeitungsvorgängen, die weiter gehen, als die oben genannten, ist nicht zulässig, da die dafür erforderliche Freiwilligkeit, also das Vorhandensein einer echten Wahlmöglichkeit, fehlt. Der Beschäftigte befindet sich in einem wirtschaftlichen Abhän-

gigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber oder Dienstherrn. Wird die Erlaubnis, Arbeitsleistung zu erbringen, davon abhängig gemacht, dass weitergehende personenbezogene (Gesundheits-)Daten preisgegeben werden, muss sie oder er befürchten, dass dies zu finanziellen Nachteilen in Form von unbezahlter Freistellung vom Dienst führen kann.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/beschaeftigtendatenschutzcorona/

## 4 Checklisten

#### 4.1 Checkliste Datenschutz & Homeoffice

Viele Unternehmen, Geschäftsstellen von Verbänden und größere Vereine bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit des Homeoffice. Dies betrifft nicht nur bspw. Handelsvertreter oder Vertriebsmitarbeiter – sondern auch in Zeiten der Corona-Pandemie ggf. alle Mitarbeiter/-innen z. B. von Geschäftsstellen.

Anhand dieser Checkliste soll gewährleistet werden, dass auch außerhalb der Geschäftsräume die Datenschutzvorschriften eingehalten werden.

| 1. Organisation der Informationssicherheit | Erstellung einer Sicherheits- richtlinie bzw. Regelungen für die mobile IT-Nutzung und Telearbeit   | <ul> <li>Kommunikationsarten (E-Mail, Internet, Fax, Mobiltelefon)</li> <li>Datenklassifizierung: Welche Daten dürfen wie das Unternehmen verlassen?</li> <li>Sicherheitsanforderungen festlegen (z. B. Regelungen zu Datensicherung, Virenschutz, Firewall, Verschlüsselungsoption (in jedem Fall bei sensiblen Daten)</li> <li>Wege der Datenübermittlung oder des Zugriffs: VPN, E-Mail, mobile Datenträger (USB), Ausdrucke</li> <li>Vernichtung Papier und elektronische Datenträger</li> <li>ggf. Regelungen zu Fernwartung</li> <li>Aushändigung der Richtlinie an betroffene Mitarbeiter/-innen</li> </ul> |
|--|---|--|
|  | Erstellung eines Sicherheits-<br>konzepts für Tele- bzw.<br>Heimarbeit  | <ul> <li>Benennung von Sicherheitszielen</li> <li>Schutzbedarf der bearbeiteten Informationen und diesbezüglichen Risiken</li> </ul>   |
| 2. Personalsicherheit                      | Einweisung der Tele- bzw.<br>Heimarbeiter/-innen  | <ul> <li>Einweisung der Telearbeiter</li> <li>Mitarbeiterschulungen, Sensibilisierungen z. B. zum Umgang mit ausgedruckten Dokumenten</li> </ul>   |
| 3. Asset Manage-<br>ment                   | Dokumentation der Ausgabe<br>und Rücknahme von unter-<br>nehmenseigener IT (z. B.<br>Laptop, Drucker) an und<br>von dem jeweiligen Mitar-<br>beiter |  |
|  | Ggf. Vereinbarung eines Zutrittsrechts zum Heimar- beitsplatz zur Durchführung von Kontrollen und Zugriff auf Dokumente                             |  |

| 4. Zugriffskontrolle             | Identifizierungs- und Authentisierungsmechanismus                               |  |  |  |  |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|
|                                  | Protokollierung   | <ul><li>Authentifizierungen</li></ul>  |  |  |  |
|                                  | _   | <ul><li>Zugriffe</li></ul>   |  |  |  |
|                                  |   | <ul><li>Veränderungen</li></ul>  |  |  |  |
|                                  |   | <ul> <li>Administratortätigkeiten</li> </ul>   |  |  |  |
|                                  |   | ■ Fehler   |  |  |  |
|                                  | Administrationsrechte   | Regelungen und Kontrolle   |  |  |  |
|                                  |   | <ul> <li>Einschränkung der Benutzerum-<br/>gebung für den Mitarbeiter/ die<br/>Mitarbeiterin</li> </ul>          |  |  |  |
| 5. Kryptogramme                  | Verschlüsselung   | ■ Mobile Endgeräte   |  |  |  |
|                                  |   | <ul><li>Mobile Datenträger</li></ul>   |  |  |  |
|                                  |   | ■ E-Mails  |  |  |  |
| 6. Physische und                 | Arbeitsplatz-   | Wer ist zutrittsberechtigt?  |  |  |  |
| Umgebungssicher-<br>heit         | Sicherungsmaßnahmen   | Welche Sicherungsmaßnahmen gibt es?  |  |  |  |
|                                  | Clean-Desk-Policy   | <ul> <li>Gedruckte Dokumente vor Ein-<br/>sicht Unbefugter schützen</li> </ul>                                   |  |  |  |
|                                  | Bildschirm  | <ul> <li>Einstellung passwortgeschützter<br/>automatischer Bildschirmscho-<br/>ner</li> </ul>                    |  |  |  |
| 7. Betriebssicherheit            | Updates   | ■ Installiert und aktuell  |  |  |  |
|                                  | Virenschutz   | ■ Installiert und aktuell  |  |  |  |
|                                  | Firewall  | <ul><li>Aktiviert</li></ul>  |  |  |  |
|                                  | Bootschutz  | <ul> <li>Aktivierung empfehlenswert</li> </ul>   |  |  |  |
|                                  | Datensicherung  | Regelungen und Kontrolle   |  |  |  |
| 8. Kommunikations-<br>sicherheit | Trennung von Daten  | <ul> <li>Trennung privater Daten von<br/>unternehmenseigenen Daten</li> </ul>                                    |  |  |  |
| 9. Compliance                    | Beauftragung von Freien<br>Mitarbeitern   | <ul> <li>Ggf. Abschluss eines Auftragsverarbeitungs-Vertrages</li> </ul>   |  |  |  |
| 10. Aussage der                  | Homeoffice sei ok, wenn   |  |  |  |  |
| Aufsichtsbehörden                | ■ über eine VPN-gesicherte Verbindung auf den Servern gearbei-                  |  |  |  |  |
|                                  | tet wird Firmen- , Verbands- oder Vereinshardware genutzt wird                  |  |  |  |  |
|                                  | <ul> <li>bei Nutzung von privater Hardware die Erstellung von Kopien</li> </ul> |  |  |  |  |
|                                  | auf privater Hardware mindestens schriftlich verboten wurde.                    |  |  |  |  |
|                                  |   | mails nicht auf private Accounts umgeleitet werden. Der Abruf<br>ollte über den Webaccount erfolgen.             |  |  |  |
|                                  | nehmigung von Homeoffice g  | örden, dass es sich nicht um die Gegenerell handelt, sondern, diese Maß-<br>iles Arbeiten aufgrund der aktuellen |  |  |  |

## 4.2 Checkliste für die richtige Auswahl eines Videokonferenztools

| Thema   |    | Geprüft? |  |
|---|----|----------|--|
| rnema   | ja | nein     |  |
| 1 Vorüberlegungen und Auswahl eines Dienstleisters  |    |          |  |
| Auswahl eines Dienstleisters in der EU vorziehen  |    |          |  |
| Prüfen, ob das Tool datenschutzfreundliche Einstellungen anbietet   |    |          |  |
| Betriebs- / Personalrat und der Datenschutzbeauftragte sind beteiligt   |    |          |  |
| 2 Datenschutzniveau bei Anbietern aus Drittländern überprüfen   | ja | nein     |  |
| Gibt es im Drittland ein angemessenes Datenschutzniveau?<br>(z. B. USA, Schweiz, Israel, Kanada, Neuseeland)    |    |          |  |
| Sollte es sich um einen US-Dienst handeln ist zu prüfen, ob eine <u>Privacy-Shield Zertifizierung</u> vorliegt. |    |          |  |
| Wurde ein " <u>EU Model Contract Clausus</u> " Vertrag mit dem Dienstleister abgeschlossen?                     |    |          |  |
| Liegt eine Einwilligung der betroffenen Personen vor? (kommt selten in Frage)                                   |    |          |  |
| 3 Einbindung des / der Datenschutzbeauftragten  | ja | nein     |  |
| Wurde die Datenschutzerklärung vom Datenschutzbeauftragen geprüft?  |    |          |  |
| 4 Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrages  | ja | nein     |  |
| Prüfung, ob eine weisungsgebundene Auftragsverarbeitung vorliegt  |    |          |  |
| Prüfung der technischen und organisatorischen Maßnahmen des Dienstleisters                                      |    |          |  |
| Prüfung der Subunternehmer des Dienstleister  |    |          |  |
| 5 Datenschutzfreundliche Voreinstellungen und Erforderlichkeitsprüfung  | ja | nein     |  |
| Je Funktion und Zweck prüfen und protokollieren   |    |          |  |
| (Zulässiger) Zweck der Funktion.  |    |          |  |
| Eignung der Funktion für den Zweck überprüfen.  |    |          |  |
| Überprüft, dass es keine gleich geeigneten, aber datenschutzfreundlichere Alternativen gibt                     |    |          |  |

| Mögliche Schutzmaßnahmen  |             |      |
|---|-------------|------|
| 6 Aufnahme in das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten  |             | nein |
| Wurde das neue Videokonferenztool als Verarbeitung in das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten eingetragen. | $\boxtimes$ |      |



# Führungs-Akademie des Deutschen Olympischen Sportbundes

Willy-Brandt-Platz 2 50679 Köln

Tel. 0221/221 220 13 Fax: 0221/221 220 14

info@fuehrungs-akademie.de www.fuehrungs-akademie.de

Update Arbeitsschutz



#### **Arbeitsschutz**

Der Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) grundsätzlich die Verpflichtung, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten, die möglich und zumutbar sind. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu sind auf der Homepage des Robert Koch Instituts zu finden.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15,16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Es ist davon auszugehen, dass die Pandemie über einen längeren Zeitraum eine Herausforderung an den Infektionsschutz bei der Arbeit darstellt. Um diesen besonderen Herausforderungen gerecht zu werden und eine bundesweit und branchenübergreifend einheitliche Vorgehensweise zu ermöglichen, wird das BMAS einen zeitlich befristeten Beraterkreis "Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Prävention von SARS-CoV-2" einrichten, um zeitnah und koordiniert auf die weitere Entwicklung der Pandemie reagieren und ggf. notwendige Anpassungen am vorliegenden Arbeitsschutzstandard vornehmen zu können.

Nach wochenlangem Stillstand kehren immer mehr Beschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurück. Hier einige Informationen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu diesem Thema.

Sicherheit und Gesundheitsschutz und das Hochfahren der Wirtschaft können nur im Gleichklang funktionieren, soll ein Stop-and-Go-Effekt vermieden werden. Die nachfolgend beschriebenen, besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen verfolgen das Ziel, durch die Unterbrechung der Infektionsketten die Bevölkerung zu schützen, die Gesundheit von Beschäftigten zu sichern, die wirtschaftliche Aktivität wiederherzustellen und zugleich einen mittelfristig andauernden Zustand flacher Infektionskurven herzustellen. Dabei ist die Rangfolge von technischen über organisatorischen bis hin zu personenbezogenen Schutzmaßnahmen zu beachten.

## Zwei klare Grundsätze gelten:

Unabhängig vom Betrieblichen Maßnahmenkonzept sollen in Zweifelsfällen, bei denen der Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann, Mund-Nasen-Bedeckungen zur Verfügung gestellt und getragen werden.

Personen mit Atemwegssymptomen (sofern nicht vom Arzt z.B. abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten. (Ausnahme: Beschäftigte in kritischen Infrastrukturen; siehe RKI Empfehlungen). Der Arbeitgeber hat (z.B. im Rahmen von "Infektions-Notfallplänen") ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen (z.B. bei Fieber; siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen.

Update Arbeitsschutz



# Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard)

Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten zu lassen sowie mit den betrieblichen Interessensvertretungen abzustimmen.

Hat der Betrieb einen Arbeitsschutzausschuss, koordiniert dieser zeitnah die Umsetzung der zusätzlichen Infektionsschutz-Maßnahmen und unterstützt bei der Kontrolle ihrer Wirksamkeit. Alternativ kann auch ein Koordinations-/Krisenstab unter Leitung des Arbeitgebers oder einer nach § 13 ArbSchG/DGUV Vorschrift 1 beauftragten Person unter Mitwirkung von Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt eingerichtet werden.

#### Arbeitsschutz → Besondere technische Maßnahmen

## Arbeitsplatzgestaltung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ausreichend Abstand (mindestens 1,5 m) zu anderen Personen halten. Wo dies auch durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation nicht möglich ist, müssen alternative Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Transparente Abtrennungen sind bei Publikumsverkehr und möglichst auch zur Abtrennung der Arbeitsplätze mit ansonsten nicht gegebenem Schutzabstand zu installieren.

Büroarbeit ist nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen. Andernfalls sind für Büroarbeitsplätze die freien Raumkapazitäten so zu nutzen und die Arbeit so zu organisieren, dass Mehrfachbelegungen von Räumen vermieden werden können bzw. ausreichende Schutzabstände gegeben sind.

#### ■ Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

Zur Reinigung der Hände sind hautschonende Flüssigseife und Handtuchspender zur Verfügung zu stellen. Ausreichende Reinigung und Hygiene ist vorzusehen, ggf. sind die Reinigungsintervalle anzupassen. Dies gilt insbesondere für Sanitäreinrichtungen und Gemeinschaftsräume. Zur Vermeidung von Infektionen trägt auch das regelmäßige Reinigen von Türklinken und Handläufen bei. In Pausenräumen und Kantinen ist ausreichender Abstand sicherzustellen, z. B. dadurch, dass Tische und Stühle nicht zu dicht beieinanderstehen. Es ist darauf zu achten, dass möglichst keine Warteschlangen bei der Essensaus- und Geschirrrückgabe sowie an der Kasse entstehen. Ggf. sind die Kantinen- und Essensausgabezeiten zu erweitern. Als Ultima Ratio sollte auch die Schließung von Kantinen erwogen werden.

## Lüftung

Regelmäßiges Lüften dient der Hygiene und fördert die Luftqualität, da in geschlossenen Räumen die Anzahl von Krankheitserregern in der Raumluft steigen kann. Durch das Lüften wird die Zahl möglicherweise in der Luft vorhandener erregerhaltiger, feinster Tröpfchen reduziert.

Besondere Hinweise zu Raumlufttechnischen Anlagen (RLT):

Update Arbeitsschutz



Das Übertragungsrisiko über RLT ist insgesamt als gering einzustufen. Von einer Abschaltung von RLT insbesondere in Räumen, in denen Infizierte behandelt werden oder mit infektiösen Materialien hantiert wird, wird abgeraten, da dies zu einer Erhöhung der Aerosolkonzentration in der Raumluft und damit zur Erhöhung des Infektionsrisikos führen kann.

■ Infektionsschutzmaßnahmen für Baustellen, Landwirtschaft, Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebs

Auch bei arbeitsbezogenen (Kunden-)Kontakten außerhalb der Betriebsstätte sind soweit möglich Abstände von mindestens 1,5 m einzuhalten. Die Arbeitsabläufe bei diesen Tätigkeiten sind dahingehend zu prüfen, ob vereinzeltes Arbeiten möglich ist, falls dadurch nicht zusätzliche Gefährdungen entstehen. Andernfalls sind möglichst kleine, feste Teams (z.B. 2 bis 3 Personen) vorzusehen, um wechselnde Kontakte innerhalb der Betriebsangehörigen bei Fahrten und Arbeitseinsätzen außerhalb der Betriebsstätte zu reduzieren. Zusätzlich sind für diese Tätigkeiten Einrichtungen zur häufigen Handhygiene in der Nähe der Arbeitsplätze zu schaffen. Weiterhin ist eine zusätzliche Ausstattung der Firmenfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion und mit Papiertüchern und Müllbeuteln vorzusehen. Bei betrieblich erforderlichen Fahrten ist die gleichzeitige Nutzung von Fahrzeugen durch mehrere Beschäftigte möglichst zu vermeiden. Darüber hinaus ist der Personenkreis, der ein Fahrzeug gemeinsam – gleichzeitig oder nacheinander – benutzt, möglichst zu beschränken, z. B. indem einem festgelegten Team ein Fahrzeug zugewiesen wird. Innenräume der Firmenfahrzeuge sind regelmäßig zu reinigen, insbesondere bei Nutzung durch mehrere Personen. Fahrten zur Materialbeschaffung bzw. Auslieferung sind nach Möglichkeit zu reduzieren, Tourenplanungen sind entsprechend zu optimieren

Bei Transport- und Lieferdiensten sind bei der Tourenplanung Möglichkeiten zur Nutzung sanitärer Einrichtungen zu berücksichtigen, da wegen der aktuellen Schließung vieler öffentlich zugänglicher Toiletten und Waschräume Handhygiene nur eingeschränkt möglich ist.

#### Infektionsschutzmaßnahmen für Sammelunterkünfte

Für die Unterbringung in Sammelunterkünften sind möglichst kleine, feste Teams festzulegen, die auch zusammenarbeiten. Diesen Teams sind nach Möglichkeit eigene Gemeinschaftseinrichtungen (Sanitärräume, Küchen, Gemeinschaftsräume) zur Verfügung zu stellen, um zusätzliche Belastungen durch schichtweise Nutzung und notwendige Reinigung zwischen den Nutzungen durch die einzelnen Teams zu vermeiden. Grundsätzlich ist eine Einzelbelegung von Schlafräumen vorzusehen. Eine Mehrfachbelegung von Schlafräumen ist grundsätzlich nur für Partner bzw. enge Familienangehörige statthaft. Es sind zusätzliche Räume zur frühzeitigen Isolierung infizierter Personen vorzusehen. Unterkunftsräume sind regelmäßig und häufig zu lüften und zu reinigen. Für Küchen in der Unterkunft sind Geschirrspüler vorzusehen, da die Desinfektion des Geschirrs Temperaturen über 60°C erfordert. Ebenso sind Waschmaschinen zur Verfügung zu stellen oder ist ein regelmäßiger Wäschedienst zu organisieren.

#### Homeoffice

Büroarbeiten sind nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen, insbesondere, wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten. Homeoffice kann auch einen Beitrag leisten, Beschäftigten zu ermöglichen, ihren Betreuungs-

Update Arbeitsschutz



pflichten (z.B. Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) nachzukommen. Auf der Themenseite der Initiative "Neue Qualität der Arbeit" (www.inqa.de) sind Empfehlungen für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Nutzung des Homeoffice aufgelistet.

#### Dienstreisen und Meetings

Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen sollten auf das absolute Minimum reduziert und alternativ soweit wie möglich technische Alternativen wie Telefon- oder Videokonferenzen zur Verfügung gestellt werden. Sind Präsenzveranstaltungen unbedingt notwendig, muss ausreichender Abstand zwischen den Teilnehmern gegeben sein.

## Arbeitsschutz → Besondere organisatorische Maßnahmen

#### Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

Die Nutzung von Verkehrswegen (u.a. Treppen, Türen, Aufzüge) ist so anzupassen, dass ausreichender Abstand eingehalten werden kann. Wo erfahrungsgemäß Personenansammlungen entstehen (Zeiterfassung, Kantine, Werkzeug- und Materialausgaben, Aufzüge etc.) sollen Schutzabstände der Stehflächen z.B. mit Klebeband markiert werden. Auch bei Zusammenarbeit mehrerer Beschäftigter, z.B. in der Montage, sollte der Mindestabstand zwischen Beschäftigten von 1,5 m gewährleistet sein. Wo dies technisch oder organisatorisch nicht gewährleistet ist, sind alternative Maßnahmen (Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen) zu treffen.

### Arbeitsmittel/Werkzeuge

Werkzeuge und Arbeitsmittel sind nach Möglichkeit personenbezogen zu verwenden. Wo das nicht möglich ist, ist eine regelmäßige Reinigung insbesondere vor der Übergabe an andere Personen vorzusehen. Andernfalls sind bei der Verwendung der Werkzeuge geeignete Schutzhandschuhe zu verwenden, sofern hierdurch nicht zusätzliche Gefahren (z. B. Erfassung durch rotierende Teile) entstehen. Dabei sind ebenfalls Tragzeitbegrenzungen und die individuelle Disposition der Beschäftigten (z.B. Allergien) zu berücksichtigen.

## Arbeitszeit- und Pausengestaltung

Belegungsdichte von Arbeitsbereichen und gemeinsam genutzten Einrichtungen sind durch Maßnahmen zur zeitlichen Entzerrung (versetzte Arbeits- und Pausenzeiten, ggf. Schichtbetrieb) zu verringern.

Bei der Aufstellung von Schichtplänen ist zur weiteren Verringerung innerbetrieblicher Personenkontakte darauf zu achten, möglichst dieselben Personen zu gemeinsamen Schichten einzuteilen. Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu vermeiden, dass es zu einem engen Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter (z. B. bei Zeiterfassung, in Umkleideräumen, Waschräumen und Duschen etc.) kommt.

#### Aufbewahrung und Reinigung von Arbeitsbekleidung und PSA

Besonders strikt ist auf die ausschließlich personenbezogene Benutzung jeglicher Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Arbeitsbekleidung zu achten. Die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitsbekleidung und PSA getrennt von der Alltagskleidung ist zu ermöglichen. Es ist

Update Arbeitsschutz



sicherzustellen, dass Arbeitsbekleidung regelmäßig gereinigt wird. Wenn ausgeschlossen ist, dass zusätzliche Infektionsrisiken und/oder Hygienemängel (z. B. durch Verschmutzung) entstehen und hierdurch zugleich innerbetriebliche Personenkontakte vermieden werden können, ist den Beschäftigten das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung zuhause zu ermöglichen.

Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

Der Zutritt betriebsfremder Personen ist nach Möglichkeit auf ein Minimum zu beschränken. Kontaktdaten betriebsfremder Personen sowie Zeitpunkt des Betretens/Verlassens der Arbeitsstätte/des Betriebsgeländes sind möglichst zu dokumentieren. Betriebsfremde Personen müssen zusätzlich über die Maßnahmen informiert werden, die aktuell im Betrieb hinsichtlich des Infektionsschutzes vor SARS-CoV-2 gelten.

■ Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

Es sind betriebliche Regelungen zur raschen Aufklärung von Verdachtsfällen auf eine COVID-19-Erkrankung zu treffen. Insbesondere Fieber, Husten und Atemnot können Anzeichen für eine Infektion mit dem Coronavirus sein. Hierzu ist im Betrieb eine möglichst kontaktlose Fiebermessung vorzusehen.

Beschäftigte mit entsprechenden Symptomen sind aufzufordern, das Betriebsgelände umgehend zu verlassen bzw. zuhause zu bleiben. Bis eine ärztliche Abklärung des Verdachts erfolgt ist, ist von Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten auszugehen. Die betroffenen Personen sollten sich umgehend zunächst telefonisch zur Abklärung an einen behandelnden Arzt oder das Gesundheitsamt wenden. Der Arbeitgeber sollte im betrieblichen Pandemieplan Regelungen treffen, um bei bestätigten Infektionen diejenigen Personen (Beschäftigte und wo möglich Kunden) zu ermitteln und zu informieren, bei denen durch Kontakt mit der infizierten Person ebenfalls ein Infektionsrisiko besteht.

Psychische Belastungen durch Corona minimieren

Die Coronakrise bedroht und verunsichert nicht nur Unternehmen, sondern erzeugt auch bei vielen Beschäftigten große Ängste. Weitere zu berücksichtigende Aspekte hinsichtlich psychischer Belastungen sind u.a. mögliche konflikthafte Auseinandersetzungen mit Kunden, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Anforderungen des Social Distancing. Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und darauf basierend geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

## Arbeitsschutz → Besondere personenbezogene Maßnahmen

Mund-Nase-Schutz und Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Bei unvermeidbarem Kontakt zu anderen Personen bzw. nicht einhaltbaren Schutzabständen sollten Mund-Nase-Bedeckungen in besonders gefährdeten Arbeitsbereichen als PSA zur Verfügung gestellt und getragen werden.

Unterweisung und aktive Kommunikation

### Vereins- und Verbandsarbeit - Coronapandemie

Update Arbeitsschutz



Über die eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen ist eine umfassende Kommunikation im Betrieb sicherzustellen. Unterweisungen der Führungskräfte sorgen für Handlungssicherheit und sollten möglichst zentral laufen. Einheitliche Ansprechpartner sollten vorhanden und der Informationsfluss gesichert sein. Schutzmaßnahmen sind zu erklären und Hinweise verständlich (auch durch Hinweisschilder, Aushänge, Bodenmarkierungen etc.) zu machen. Auf die Einhaltung der persönlichen und organisatorischen Hygieneregeln (Abstandsgebot, "Hust- und Niesetikette", Handhygiene, PSA) ist hinzuweisen. Für Unterweisungen sind auch die Informationen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hilfreich.

### Arbeitsmedizinische Vorsorge und Schutz besonders gefährdeter Personen

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist den Beschäftigten zu ermöglichen, beziehungsweise anzubieten. Beschäftigte können sich individuell vom Betriebsarzt beraten lassen, auch zu besonderen Gefährdungen aufgrund einer Vorerkrankung oder einer individuellen Disposition. Ängste und psychische Belastungen müssen ebenfalls thematisiert werden können. Der Betriebsarzt / die Betriebsärztin kennt den Arbeitsplatz und schlägt dem Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen vor, wenn die normalen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen. Gegebenenfalls kann der Arzt / die Ärztin der betroffenen Person auch einen Tätigkeitswechsel empfehlen. Der Arbeitgeber erfährt davon nur, wenn der/die Betreffende ausdrücklich einwilligt. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann telefonisch erfolgen; einige Betriebsärzte / Betriebsärztinnen bieten eine Hotline für die Beschäftigten an.



# EMPFEHLUNGEN ZUR WIEDERAUFNAHME DES HANDBALLBETRIEBS IM RAHMEN DER CORONA-PANDEMIE

Ein Wegweiser für Trainer\*innen



### **TRAINER\*INNEN**

Generell sind alle Sport- und Bewegungsangebote des Vereins bzgl. ihrer Durchführbarkeit im Sinne der Einhaltung der Regeln zum Infektionsschutz zu überprüfen. Insbesondere beim Handball müssen alternative Trainingskonzepte wie z.B. Lauf-, Athletik-, Zirkeltraining usw. angeboten werden.

### **ALLGEMEINE RAHMENBEDINGUNGEN ZUM SPORTBETRIEB:**

- Eine Einweisung in die Hygienebestimmungen des Vereins ist erfolgt. In einem Reinigungs- und Desinfektionsplan ist geregelt, wer für die Hygiene in den genutzten Räumlichkeiten/Flächen zuständig ist.
- Die Gruppengrößen sind gemäß den geltenden Vorgaben angepasst/verkleinert. Als empfohlene Maßgabe gilt eine Fläche von wenigstens 10m² pro Teilnehmendem.
- Die Sporteinheiten sollten möglichst in gleichbleibender Besetzung und erstmal outdoor statt-finden (fester Teilnehmerkreis).
- Hotspots mit vielen Menschen sollten vermieden werden.
- Zur Verletzungsprophylaxe sollte die Intensität der Sporteinheit an die Gegebenheiten (längere Trainingspause der Teilnehmenden/Athlet\*innen) angepasst werden.
- Mund-Nasen-Schutzmasken und Einmalhandschuhe sollten als Ersatz (ggf. beim Verein) vorrätig sein.
- Anwesenheitslisten für Trainingseinheiten und Sportkurse sind vorbereitet und werden genutzt.

### **VOR DER TRAININGSEINHEIT**

- Bei jeglichen Krankheitssymptomen ist Trainer\*innen/Übungsleiter\*innen das Betreten der Sportstätte, die Leitung der Sporteinheit sowie die Teilnahme an sonstigen Vereinsangeboten untersagt. Eine Information an den Verein und die Teilnehmenden muss umgehend erfolgen. Ggf. ergibt sich ein Pool an Interimstrainern, die sich in der aktuellen Lage als Vertretung zur Verfügung stellen. Diese Möglichkeit gilt es insbesondere im Rahmen der Trainer\*innen/Übungsleiter\*innen aus Risikogruppen zu beachten.
- Jeder Teilnehmende muss folgende Voraussetzungen erfüllen und dies bei der Anmeldung sowie vor Beginn der Sporteinheit bestätigen:
  - Es bestehen keine gesundheitlichen Einschränkungen oder Krankheitssymptome.
  - Es bestand für mindestens zwei Wochen kein Kontakt zu einer infizierten Person.
  - Vor und nach der Sporteinheit müssen Mund-Nasenschutz-Masken getragen werden.
  - Die Hygienemaßnahmen (Abstand halten, regelmäßiges Waschen und Desinfizieren der Hände) sind verstanden und werden eingehalten.
- Trainer\*innen, Übungsleiter\*innen und Teilnehmende reisen individuell und bereits in Sportbekleidung zur Sporteinheit an. Auf Fahrgemeinschaften wird verzichtet.
- Alle Teilnehmenden bringen ihre eigenen Handtücher und Getränke zur Sporteinheit mit. Diese sind nach Möglichkeit namentlich gekennzeichnet und werden stets in ausreichendem Abstand zu den persönlichen Gegenständen der anderen Teilnehmenden abgelegt. Gleiches gilt für eigene Bälle oder Sportgeräte.
- Zwischen den Sporteinheiten sollte eine Pause von mindestens 10 Minuten vorgesehen werden, um Hygienemaßnahmen sowie Lüftung durchzuführen und einen kontaktlosen Gruppenwechsel zu ermöglichen.
- Jegliche K\u00f6rperkontakte, z. B bei der Begr\u00fc\u00dfung/Verabschiedung m\u00fcssen unterbleiben.

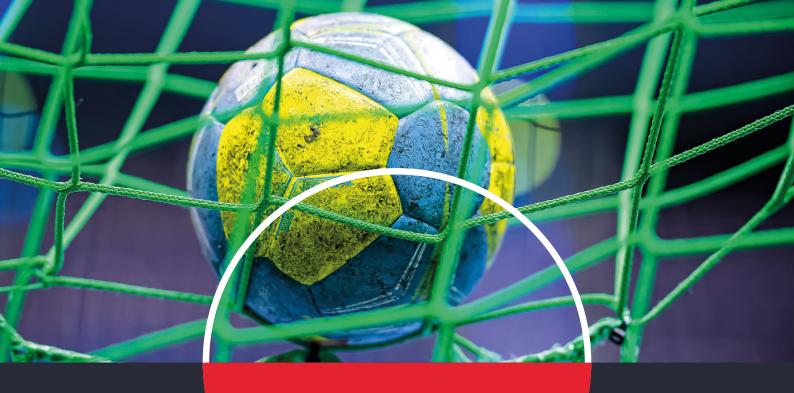
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen weisen den Teilnehmenden vor Beginn der Einheit individuelle Trainings- und Pausenflächen zu. Diese sind gemäß den geltenden Vorgaben zur Abstandswahrung markiert (z. B. mit Hütchen, Kreisen, Stangen usw.). Ein Verletzungsrisiko ist zu minimieren.
- Die Teilnehmenden werden vor jeder Sporteinheit auf die geltenden Verhaltensmaßnahmen/Hygienevorschriften hingewiesen.
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen führen Anwesenheitslisten, sodass mögliche Infektionsketten zurückverfolgt werden können.
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen reinigen und desinfizieren sämtliche bereitgestellten Sportgeräte (Nutzung von Einmalhandschuhen wird empfohlen). Materialien, die nicht desinfiziert werden können, werden nicht genutzt.
- Wenn Teilnehmende eigene Materialien und Geräte mitbringen, sind diese selbst für die Desinfizierung verantwortlich. Eine Weitergabe an andere Teilnehmende ist nicht erlaubt.

### WÄHREND DER TRAININGSEINHEIT

- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen gewährleisten, dass der Mindestabstand von 2 Metern während der gesamten Sporteinheit eingehalten wird.
- Bei Einheiten mit hoher Bewegungsaktivität sollte der Mindestabstand vergrößert werden (Richtwert: 4-5 Meter nebeneinander bei Bewegung in die gleiche Richtung).
- Die Mund-Nasenschutz-Masken können während der Sporteinheit abgelegt werden. Für den Fall einer Verletzung muss die Mund-Nasenschutz-Maske jedoch immer in Reichweite aller Teilnehmenden sein.
- Sämtliche Körperkontakte müssen während der Sporteinheit unterbleiben. Dazu zählen auch sportartbezogene Hilfestellungen, Korrekturen und Partnerübungen.
- Es werden keine Speisen oder Getränke ausgegeben.
- Lautes Sprechen, Rufen und Brüllen ist zu vermeiden. Trillerpfeifen werden nicht genutzt.
- Geräteräume sollten nur einzeln betreten werden.
- Wenn sich Teilnehmende während der Sporteinheit entfernen, muss dies unter Einhaltung der Abstandsregel und durch Abmelden bei dem\*der Trainer\*in/Übungsleiter\*in geschehen. Dies gilt auch für das Aufsuchen der Sanitäranlagen.
- Gästen und Zuschauer\*innen ist der Zutritt zur Sportstätte nicht gestattet. Im Zusammenhang mit Kindern unter 12 Jahren kann eine Begleitung durch eine Person legitimiert werden.

### **NACH DER TRAININGSEINHEIT**

- Alle Teilnehmenden verlassen die Sportanlage unmittelbar nach Ende der Sporteinheit unter Einhaltung der Abstandsregeln.
- Nach Beendigung des Angebotes muss der Mund-Nasen-Schutz wieder angelegt werden.
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen reinigen und desinfizieren sämtliche genutzten Sportgeräte (Nutzung von Einmalhandschuhen wird empfohlen). Eine Lüftung der Sportanlage erfolgt.
- Die Kontakte unter den Trainer\*innen/Übungsleiter\*innen werden auf ein Mindestmaß reduziert und dokumentiert; Abstands- und Hygieneregeln sind einzuhalten.



# EMPFEHLUNGEN ZUR WIEDERAUFNAHME DES HANDBALLBETRIEBS IM RAHMEN DER CORONA-PANDEMIE

Ein Wegweiser für Vereine



Voraussetzung für die Wiedereröffnung des Sportbetriebs in den Sportvereinen sind die Vorgaben der länderspezifischen Coronaschutzverordnungen. Die Checklisten werden zwar regelmäßig aktualisiert, sind aber immer auf die Anpassung aller Bundesländer zu adaptieren.

### **ALLGEMEINE HYGIENEMASSNAHMEN**

- Der Reinigungs- und Desinfektionsplan des Vereins ist aktualisiert/erweitert und neu beschlossen.
- Folgende Hygieneausrüstung liegt in ausreichendem Umfang vor (bei kommunalen Sportstätten liegt die Verantwortung teilweise beim Träger):
  - Flächendesinfektionsmittel
  - Handdesinfektionsmittel mit Spendern
  - Flüssigseife mit Spendern
  - Papierhandtücher
  - Einmalhandschuhe
  - Mund-Nasenschutz-Maske (für Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen)
- Die Erste-Hilfe-Ausstattung ist auf Vollständigkeit überprüft und (falls nötig) um Mund- Nasen-Schutzmasken und Einweghandschuhe erweitert.
- Sämtliche Hygienemaßnahmen und neuen Regelungen sind an alle Mitglieder,
   Teilnehmende, Übungsleiter\*innen/Trainer\*innen und Mitarbeiter\*innen kommuniziert:
  - per E-Mail
  - über die Website und die Social-Media-Kanäle
  - per Aushang an den Sportstätten
- Anwesenheitslisten für Trainingseinheiten und Sportkurse sind vorbereitet, um mögliche Infektionsketten zurückverfolgen zu können. (s. Vorlage Downloadbereich)
- Aushänge, wie viele Personen sich in den einzelnen Räumen/Flächen gleichzeitig aufhalten dürfen, sind gut sichtbar platziert (Richtwert: mindestens 10m² pro Person). Hierbei gilt es die Anzahl an die entsprechenden Regelungen von Bund und Länder zu adaptieren.
- Es ist ein\*e Beauftragte\*r benannt, um die Einhaltung der Maßnahmen laufend zu überprüfen.

### **NUTZUNG DER SPORTSTÄTTE**

- Im Reinigungs- und Desinfektionsplan ist geregelt, wer für die Hygiene in den genutzten Räumlichkeiten/Flächen zuständig ist (inklusive Reinigungszeiten, ggf. Kommunikation zur Kommune/ Land notwendig). Ggf. sollte auch ein Zugriff auf Hygieneartikel (Bsp. Papierhandtücher) mit dem Träger besprochen werden.
- Bei Nutzung einer städtischen/kommunalen Sportstätte ist die Einhaltung der entsprechenden Richtlinien des Trägers zu beachten/gewährleisten.
- Handdesinfektionsmittel wird vor dem Betreten und Verlassen der Sportstätte bereitgestellt und es wird versucht den Einlass mit offenen Türen zu gestalten. Damit sinkt die Anzahl an Kontakten mit Türklinken.
- Der Verein gewährleistet, dass der Zutritt zur Sportstätte
  - nacheinander,
  - ohne Warteschlangen,
  - mit entsprechender Mund-Nasenschutz-Maske und
  - unter Einhaltung des Mindestabstandes von 2 Metern erfolgt.

- Wenn möglich sind in der Sportstätte getrennte Ein- und Ausgänge und markierte Wegeführungen ("Einbahnstraßen-System") vorgegeben, um die persönlichen Kontakte zu minimieren.
- Aufzüge dürfen stets nur von einer Person genutzt werden.
- Aushänge informieren über die wichtigsten Verhaltens- und Hygieneregeln (richtig Hände waschen/ desinfizieren, Niesen/Husten, Abstand, Körperkontakt, Lüftung der Räume).
- In den Sanitäranlagen (sofern geöffnet) gibt es eine ausreichende Menge an Handdesinfektionsmitteln, Flüssigseife und Papierhandtüchern. Der Abfall sollte in geschlossenen Behältern kontaktfrei entsorgt werden.
- Auch in den Sanitäranlagen muss ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten und ein Mund-Nasen-Schutz getragen werden.
- Umkleiden/Duschen sind abgeschlossen und dürfen nicht benutzt werden.
- Gastronomiebereiche sowie Gemeinschafts-/Gesellschaftsräume bleiben geschlossen. Es werden keine Speisen oder Getränke ausgegeben.

### **TRAININGSBETRIEB**

Generell sind alle Sport- und Bewegungsangebote des Vereins bzgl. ihrer Durchführbarkeit im Sinne der Einhaltung der Regeln zum Infektionsschutz zu prüfen und bewerten.

Vor der Wiedereröffnung des Trainingsbetriebs sollte die individuelle Situation (Trainer\*innen, Trainingsmöglichkeit, Notwendigkeit der Wiederaufnahme, Teilnehmerzahlen usw.) des Vereines begutachtet und bewertet werden.

- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen wurden in die Hygienebestimmungen des Vereins eingewiesen und haben deren Kenntnis (ggf. schriftlich) bestätigt.
- Den Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen werden notwendige Materialien zur Einhaltung der Hygienevorschriften (z. B. bei Bedarf Mund-Nasenschutz-Masken, Maßband/Zollstock) zur Verfügung gestellt.
- Die Gruppengrößen sind gemäß den geltenden Vorgaben verkleinert worden. Als empfohlene Maßgabe gilt eine Fläche von wenigstens 10m² pro Teilnehmendem. Ein Handballfeld hat 800 qm. Dennoch empfehlen wir die maximale Anzahl von Personen entsprechend der geltenden Regelungen zu definieren.
- Jeder Teilnehmende muss folgende Voraussetzungen erfüllen und dies bei der Anmeldung zur Sporteinheit mind. mündlich bestätigen:
  - Es bestehen keine gesundheitlichen Einschränkungen oder Krankheitssymptome (vgl. Symptomevaluation).
  - Es bestand für mindestens zwei Wochen kein Kontakt zu einer infizierten Person.
  - Vor und nach der Sporteinheit müssen Mund-Nasenschutz-Masken getragen werden.
     Dieser kann während der Sporteinheit abgelegt werden.
  - Die Hygienemaßnahmen (Abstand halten, regelmäßiges Waschen und Desinfizieren der Hände) sind bekannt und werden eingehalten.
- Zwischen den Sporteinheiten sollte eine Pause von mindestens 10 Minuten vorgesehen werden, um Hygienemaßnahmen durchzuführen und einen kontaktlosen Gruppenwechsel zu ermöglichen. Sofern Indoor, sollten dabei
  entsprechende Lüftungsmöglichkeiten genutzt werden.
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen und Teilnehmende reisen individuell und bereits in Sportbekleidung zur Sporteinheit an. Auf Fahrgemeinschaften wird verzichtet.
- Gästen und Zuschauer\*innen ist der Zutritt zur Sportstätte nicht gestattet. Kinder unter 12 Jahren dürfen durch eine Person begleitet werden.
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen führen Anwesenheitslisten, sodass mögliche Infektionsketten zurückverfolgt werden können.

- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen desinfizieren vor und nach der Nutzung sämtliche bereitgestellten Sportgeräte (Wischdesinfektion), die nicht desinfiziert werden können, werden nicht genutzt.
- Wenn Teilnehmende eigene Materialien und Geräte (z. B. Bälle) mitbringen, sind diese selbst für die Desinfizierung verantwortlich. Eine Weitergabe an andere Teilnehmende ist vorerst nicht erlaubt.
- Jeder Teilnehmende bringt seine eigenen Handtücher und Getränke zur Sporteinheit mit. Diese sind nach Möglichkeit namentlich gekennzeichnet.
- Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen weisen den Teilnehmenden vor Beginn der Einheit individuelle Trainings- und Pausenflächen zu. Diese sind gemäß den geltenden Vorgaben zur Abstandswahrung markiert (z. B. mit Hütchen, Kreisen, Stangen usw.). Ein Verletzungsrisiko ist zu minimieren.
- Der\*die Trainer\*in/Übungsleiter\*in gewährleistet, dass der Mindestabstand von 2 Metern während der gesamten Sporteinheit eingehalten wird.
- Bei Einheiten mit hoher Bewegungsaktivität sollte der Mindestabstand vergrößert werden (Richtwert: 4-5 Meter nebeneinander bei Bewegung in die gleiche Richtung).
- Sämtliche Körperkontakte müssen vor, während und nach der Sporteinheit unterbleiben. Dazu zählen auch sportartbezogene Hilfestellungen, Partnerübungen, gemeinsamer Jubel usw.
- Der Handballsport darf vorerst nur über ein Alternativ- oder Individualprogramm betrieben werden, bis eine entsprechende Freigabe erteilt wurde (siehe hierzu die Übergangsregeln "Return-to-play).
- Im Falle eines Unfalls/Verletzung sollten sowohl Ersthelfer\*innen als auch der\*die Verunfallte/Verletzte einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Im Falle einer Wiederbelebung wird der Mund der wiederzubelebenden Person mit einem Tuch bedeckt, die Herzdruck-Massage durchgeführt und ggf. auf die Beatmung verzichtet.
- Alle Teilnehmenden verlassen die Sportanlage unmittelbar nach Ende der Sporteinheit.

### **DOKUMENTATIONSBOGEN KLEINGRUPPEN-TRAINING (10 PERSONEN)**



| DONOMENTATION               | SDOOLI        | 1 KLLINOKOFF LIN               | -IIIAIIIIIO (IOFE           | KSONEN/                      |                     | •••                  |  |  |
|-----------------------------|---------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------|--|--|
| Verein:                     |               |                                |                             | Mannschaftszugehörigkeit:    |                     |                      |  |  |
| Bezeichnung der Kleingrupp  | e:            |                                |                             | Trainer*in:                  |                     |                      |  |  |
| Bildung von 2er-Teams bei P | assübungen:   | : In der Tabelle werden die Pa | arungen für Pass-Übungen in | der Spalte 'Team' dokumentie | rt                  |                      |  |  |
|                             |               | Trainingseinheit #1            | Trainingseinheit #2         | Trainingseinheit #3          | Trainingseinheit #4 | Trainingseinheit #5  |  |  |
|                             |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
|                             |               | Ort                            | Ort                         | Ort                          | Ort                 | Ort                  |  |  |
| Namen Sportler*innen:       | Team<br>(1-5) | Datum Zeit                     | Datum Zeit                  | Datum Zeit                   | Datum Zeit          | Datum Zeit           |  |  |
| 1.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 2.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 3.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 4.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 5.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 6.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 7.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 8.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 9.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 10.                         |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
|                             |               | Trainingseinheit #6            | Trainingseinheit #7         | Trainingseinheit #8          | Trainingseinheit #9 | Trainingseinheit #10 |  |  |
|                             |               | 3.0                            | 3.00                        | <b>J</b>                     |                     |                      |  |  |
|                             |               | Ort                            | Ort                         | Ort                          | Ort                 | Ort                  |  |  |
|                             | Team          |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| Namen Sportler*innen:       | (1-5)         | Datum Zeit                     | Datum Zeit                  | Datum Zeit                   | Datum Zeit          | Datum Zeit           |  |  |
| 1.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 2.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 3.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 4.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 5.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 6.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 7.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 8.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 9.                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |
| 10                          |               |                                |                             |                              |                     |                      |  |  |

### **DOKUMENTATIONSBOGEN KLEINGRUPPEN-TRAINING (5 PERSONEN)**



|   |  | Mannschaftszugehörigkeit:  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
|   |  | Trainer*in:  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Bildung von 2er-Teams bei Passübungen: In der Tabelle werden die Paarungen für Pass-Übungen in der Spalte 'Team' dokumentiert |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Trainingseinheit #1   | Trainingseinheit #2                      | Trainingseinheit #3  | Trainingseinheit #4   | Trainingseinheit #5   |  |  |  |  |  |  |  |
| Ort   | Ort                                      | Ort  | Ort   | Ort   |  |  |  |  |  |  |  |
| m<br>2) Datum Zeit  | Datum Zeit                               | Datum Zeit   | Datum Zeit  | Datum Zeit  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Trainingseinheit #6   | Trainingseinheit #7                      | Trainingseinheit #8 Trainingseinheit #9 Trainingseinheit #10   |   | Trainingseinheit #10  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Ort   | Ort                                      | 0rt  | Ort   | 0rt   |  |  |  |  |  |  |  |
| m ::::::::::::::::::::::::::::::::::::  | Datum Zeit                               | Datum Zeit   | Datum Zeit  | Datum Zeit  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   | Trainingseinheit #6  Trainingseinheit #6 | Trainingseinheit #1  Ort  Ort  Datum Zeit  Trainingseinheit #2  Trainingseinheit #2  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Or | Trainer*in:  en: In der Tabelle werden die Paarungen für Pass-Übungen in der Spalte 'Team' dokumentiel  Trainingseinheit #1  Ort  Ort  Ort  Datum  Zeit  Trainingseinheit #3  Trainingseinheit #3  Trainingseinheit #4  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Or | Trainer*in:  an: In der Tabelle werden die Paarungen für Pass-Übungen in der Spalte .Team' dokumentiert  Trainingseinheit #1  Ort  Ort  Ort  Ort  Datum  Zeit  Datum  Trainingseinheit #8  Trainingseinheit #9  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Ort  Or |  |  |  |  |  |  |  |

### FRAGEBOGEN COVID-19 IM HANDBALLSPORT

| Verein:  |    |      |
|--|----|------|
| 1. Personenbezogene Daten  |    |      |
| Name:  |    |      |
| 2. Kontaktrisiko-Evaluation  |    | I    |
| Bitte beantworten Sie die Fragen zur Einschätzung des Kontaktrisikos mit SARS-CoV-2  | JA | NEIN |
| Hatten Sie Kontakt zu einem bestätigten SARS-CoV-2 Fall innerhalb der letzten 14 Tagen?  |    |      |
| Bestand in der Vergangenheit die Anordnung einer behördlichen Quarantäne im Zusammenhang mit SARS-CoV-2? Wenn ja, bitte Datum des Ablaufs der Anordnung angeben: |    |      |
| Waren Sie innerhalb der letzten 14 Tage außerhalb Ihres gemeldeten Heimatortes und/oder Trainingsortes? Wenn ja, bitte aufführen wann und wo:                    |    |      |
| 3. Symptomevaluation   |    |      |
| Bitte beantworten Sie die Fragen zu Ihrer aktuellen klinischen Symptomatik! (bitte berücksichtigen Sie den Zeitraum der letzten 14 Tage)                         | JA | NEIN |
| Fieber   |    |      |
| Allgemeines Krankheitsgefühl, Kopf- und Gliederschmerzen   |    |      |
| (Trockener) Husten   |    |      |
| Atemnot (Dyspnoe)  |    |      |
| Geschmacks- und/ oder Riechstörungen   |    |      |
| Halsschmerzen  |    |      |
| Kopfschmerzen  |    |      |
| Schnupfen (Rhinitis)   |    |      |
| Übermäßiges Kältegefühl  |    |      |
| Durchfall (Diarrhoe)   |    |      |

Die Symptome von Covid-19 sind eher unspezifisch und können auch u.a. bei einer Grippe auftreten. Dennoch sollte auch bei einem milden Verlauf bzw. Anzeichen eines dieser Symptome auf die Teilnahme am Trainingsbetrieb verzichtet werden. Gegebenenfalls sollten die örtlichen Anlaufstellen kontaktiert werden (Gesundheitsämter, hausärztliche Praxen etc.).

Sollte eine der Fragen auf dieser Seite mit "JA" beantwortet werden, verzichten Sie bitte auf die Teilnahme am Trainingsbetrieb und kontaktieren gegebenenfalls die örtlichen Anlaufstellen (Gesundheitsämter, hausärztliche Praxen etc.).

Liebe Handballerinnen und Handballer,

die aktuelle SARS-CoV-2 Pandemie stellt die Gesellschaft vor viele Herausforderungen, so auch den Handballsport. Angesichts der Corona-Pandemie müssen wir deshalb kreative und weiter verantwortungsvolle Möglichkeiten finden, wie wir das Training auch in den Sporthallen sukzessive wieder aufnehmen und zum Spiel zurückkehren können.

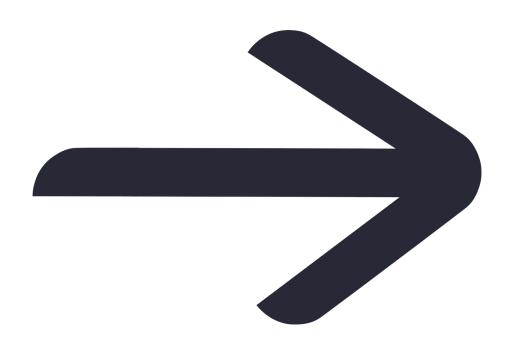
Vor der Aufnahme des Kleingruppentrainings, entsprechend der dritten Stufe des 8-Stufenmodells des DHB, erfolgt eine Abfrage des gesundheitlichen Zustands der Kleingruppenmitglieder im Hinblick auf eine mögliche COVID-19 Infektion. Ziel ist die Identifikation möglicher Virusträger, um eine weitere Verbreitung des Virus innerhalb der Kleingruppe bzw. der Mannschaft zu verhindern.

Es wird empfohlen, die Trainingseinheiten und teilnehmenden Sportler\*innen zu dokumentieren, um potentielle Übertragungsketten nachverfolgen zu können. Ein Muster finden Sie unter dem folgenden Link: <a href="https://www.dhb.de/returntoplay">www.dhb.de/returntoplay</a>

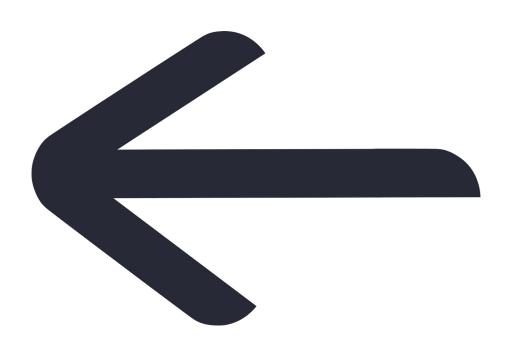
Dieser Fragebogen wurde auf Basis des Fragebogens SARS-CoV-2 Risiko von M. Grummt und B. Wohlfarth (03.04.2020) entworfen.

Die allgemeinen (Hygiene-)Regeln im Handballsport sind stets zu beachten (siehe <u>www.dhb.de/returntoplay</u>).

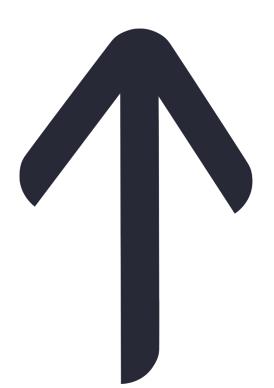




















### UMKLEIDE GESCHLOSSEN





## SANITÄRANLAGEN GESCHLOSSEN



## EINGANG EINGANGSBEREICH BITTE FREIHALTEN!

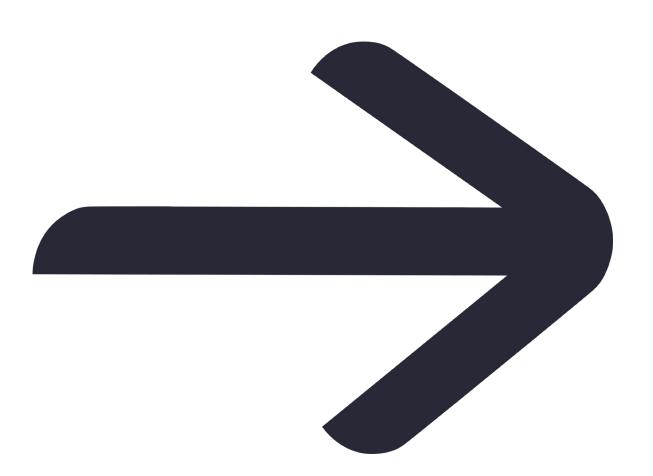


## AUSGANG AUSGANGSBEREICH BITTE FREIHALTEN!

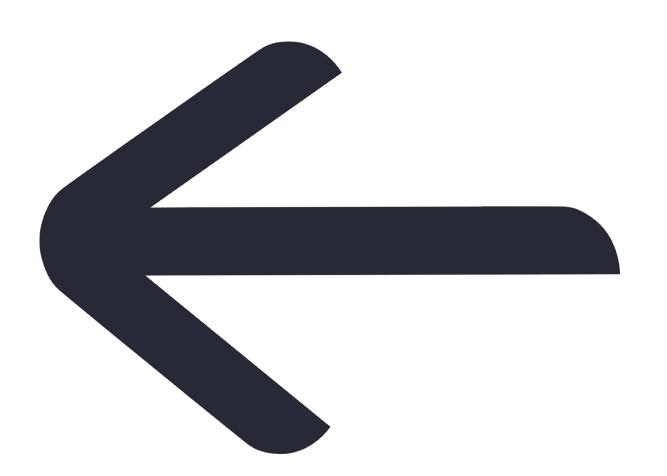


## ZUTRITT NUR FÜR MAX. PERSONEN

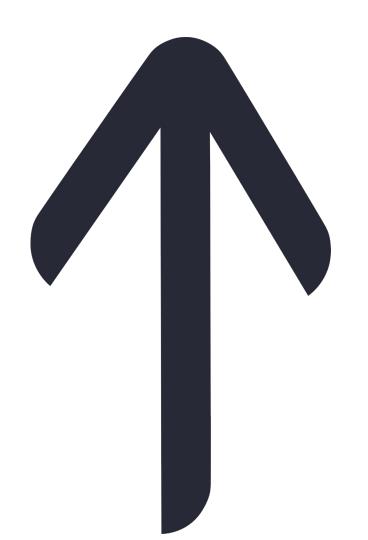


























# EINGANG EINGANGSBEREICH BITTE FREIHALTEN!



# AUSGANG AUSGANGSBEREICH BITTE FREIHALTEN!



# ZUTRITT NUR FÜR MAX. PERSONEN