

Verdeckte Zahlungen und Aufwandsentschädigung im Amateurfußball – Straf- und Bußgeldrisiken für Vereine und Spieler

Von Rechtsanwältin Luisa Rumpf, Dortmund*

Der Beitrag untersucht die rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken im Zusammenhang mit verdeckten Zahlungen und Aufwandsentschädigungen im deutschen Amateurfußball. Da sich der Amateurfußball zu einem bedeutenden Wirtschaftssektor entwickelt hat, stellen nicht deklarierte Zahlungen – auf jährlich bis zu 500 Millionen EUR geschätzt – erhebliche rechtliche Herausforderungen dar. Der Beitrag beleuchtet die Risiken straf- und bußgeldrechtlicher Sanktionen für Vereine und Spieler und konzentriert sich dabei auf die fehlerhafte Einordnung von Amateur- und Vertragsspielern als Nicht-Arbeitnehmer, die zur Nichtabführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen führt. Im Mittelpunkt der rechtlichen Betrachtung stehen das Vorenthalten von Arbeitsentgelt gemäß § 266a StGB sowie die Steuerhinterziehung nach § 370 AO. Der Beitrag betont die Bedeutung der Feststellung, ob ein Spieler als Arbeitnehmer einzustufen ist, da dies unmittelbare Auswirkungen auf die Pflichten des Vereins hat. Darüber hinaus werden die drohenden Bußgelder sowie Reputationschäden erörtert und Vereine zur Implementierung von Compliance-Maßnahmen angehalten. Zu den wirksamen Präventionsstrategien zählen die Einrichtung von Compliance-Strukturen, eine klare Dokumentation von Vergütungen sowie regelmäßige Schulungen für Vereinsfunktionäre. Der Beitrag kommt zu dem Ergebnis, dass Transparenz und die Einhaltung rechtlicher Pflichten entscheidend für die Wahrung der Integrität des Amateurfußballs sind – insbesondere angesichts der zunehmenden Aufmerksamkeit der Ermittlungsbehörden.

The article examines the legal and financial risks associated with undisclosed payments and compensation in German amateur football. As amateur football becomes a significant economic sector, issues like undeclared payments, estimated at up to 500 million EUR annually, pose legal challenges. The article highlights the risks of criminal and administrative penalties for clubs and players, focusing on the misclassification of amateur and contract players as non-employees, leading to failures in tax and social security contributions. Key legal concerns include withholding wages under § 266a StGB and tax evasion under § 370 AO. The article emphasizes the importance of determining whether a player is an employee, which affects the club's obligations. It also discusses the potential for fines and reputational damage, urging clubs to implement compliance measures. Effective prevention strategies include establishing compliance structures, clear compensation documentation, and regular training for club officials. The article concludes that transparency and adherence to legal obligations are crucial for maintaining the integrity of amateur football, especially as it faces increased scrutiny from authorities.

* Verf. ist Rechtsanwältin in der auf das Wirtschafts- und Steuerstrafrecht spezialisierten Kanzlei PARK | Wirtschaftsstrafrecht mit den Schwerpunkten Arbeitsstrafrecht und Compliance-Beratung.

I. Der Amateurfußball als Wirtschaftsfaktor und seine rechtlichen Fallstricke

Der deutsche Amateurfußball hat sich von einem bloßen Ort der Kameradschaft und Freizeitgestaltung längst zu einem bedeutenden Wirtschaftssektor entwickelt. Das heißt, die Kommerzialisierung des Fußballs beschränkt sich nicht nur auf die Profiligen. Mit der wachsenden ökonomischen Bedeutung gehen jedoch auch neue Herausforderungen einher: In den Amateurligen hat sich eine sogenannte „Schattenwirtschaft“ etabliert, deren Umfang auf jährlich bis zu 500 Millionen EUR an nicht deklarierten Zahlungen geschätzt wird.¹ Fälle, die für mediale Aufmerksamkeit sorgten, wie die Ermittlungen gegen den TSV Aubstadt² und das Vorgehen gegen SC Rot-Weiß Oberhausen³ machen deutlich: Ein „bisschen Bargeld im Umschlag“ stellt ein massives strafrechtliches Risiko dar.

Die jährliche Wertschöpfung des Amateurfußballs in Deutschland beträgt laut einer Studie des Handelsblatt Research Institute im Auftrag des DFB aus dem Jahr 2024 rund 13,9 Milliarden EUR.⁴ Dieser ökonomische Druck führt dazu, dass Vereine verstärkt versuchen, ihren Spielern marktübliche Vergütungen zu zahlen. Folglich überschreiten Zahlungen vor allem an „Amateure“ oder „Vertragsspieler“ immer häufiger den Rahmen der Spielordnung oder des offiziell Vereinbarten. Gerade die fortwachsene Erwartung nach höheren Vergütungen hat in den letzten Jahren das Risiko von Rechtsverstößen im Zusammenhang mit verdeckten Zahlungen wie Punkt-, Spiel- oder

- ¹ Vgl. ARD-Dokumentation „Milliardenspiel Amateurfußball – Wenn das Geld im Umschlag kommt“, ausgestrahlt am 19. Januar 2022; Grundlage dieser Dokumentation war eine Online-Befragung zur Bezahlkultur im deutschen Amateurfußball, die mit technischer Unterstützung des gemeinnützigen Recherchezentrums „Correctiv“ durchgeführt wurde. An dieser Umfrage sollen mehr als 10.000 Spieler teilgenommen haben. Die Umfrage ist abrufbar unter <https://forms.crowdnewsroom.org/geld-im-amateurfussball/bezahlkultur/slide0>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.
- ² Am 25. Mai 2023 durchsuchte die Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim TSV Aubstadt Vereinsräume und Privathäuser von Vorstandsmitgliedern. Es bestand der Verdacht, dass neben offiziellen Minijob-Entlohnungen zusätzliche Schwarzgeldzahlungen an Spieler und Trainer geleistet wurden, ohne Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Der Schaden soll demnach allein für das Jahr 2022 im sechsstelligen Eurobereich liegen, vgl. <https://www.kicker.de/verdacht-auf-schwarzgeld-zahlungen-zoll-razzia-beim-tsv-aubstadt-953110/artikel>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.
- ³ Die Staatsanwaltschaft und der Zoll durchsuchten im Jahr 2013 die Geschäftsstelle von Rot-Weiß Oberhausen aufgrund eines Anfangsverdachts auf Zahlung von Schwarzlöhnen, der aus einem anonymen Hinweis aus dem Umfeld des Wuppertaler SV resultierte, vgl. <https://www.waz.de/sport/lokalsport/oberhausen/article7526893/rwo-bekam-besuch-vom-staatsanwalt.html>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.
- ⁴ Ehlert-Hosbmand/Huchzermeier/Köster/Lichter/Zeller, Die Sozialrendite des Amateurfußballs – Eine umfassende Analyse für Deutschland, 2024, S. 5, vgl. https://research.handelsblatt.com/wp-content/uploads/2024/05/DFB_HRI_Report_Amateurfussball_2024_ES.pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026. Im Vergleich dazu: Nach einer Studie von McKinsey & Company erzielte der deutsche Profifußball in der Saison 2023/24 eine Wertschöpfung von 14,2 Milliarden EUR, vgl. McKinsey & Company, Mehr als nur ein Spiel: Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Bundesliga, Februar 2025, S. 6, https://media.dfl.de/sites/2/2025/02/McKinsey_Report_Bundesliga_2025.pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

Torprämien deutlich erhöht. Handgelder oder Prämien, die weder steuerlich noch sozialversicherungsrechtlich erfasst werden, lassen Vereine in den Fokus der Ermittlungsbehörden rücken und führen vielfach zu empfindlichen Nachforderungen sowie zu straf- und bußgeldrechtlichen Konsequenzen.

Dieser Beitrag beleuchtet die straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für Funktionäre, Vereine sowie Spieler und zeigt auf, wie über effektive Prävention Rechtsverstöße vermieden und Compliance gestärkt werden können. Dabei liegt der Fokus auf der typischen Fehlerkonstellation der „verkannten Arbeitnehmereigenschaft“ von Amateur- und Vertragsspielern, der daraus resultierenden Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer sowie den Folgen für Funktionsträger im Verein.

II. Straf- und Bußgeldtatbestände

Im Vordergrund stehen dabei das Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt gemäß § 266a StGB sowie die Steuerhinterziehung nach § 370 AO. Daneben können weitere Delikte – wie etwa Untreue oder Ordnungswidrigkeiten nach dem Mindestlohngesetz – von Bedeutung sein.

1. Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt (§ 266a StGB)

Nach § 266a Abs. 1 StGB macht sich strafbar, wer als Arbeitgeber fällige Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, die er bei der Lohnabrechnung einbehält, nicht an die zuständige Einzugsstelle abführt. Die bloße Nichtzahlung reicht hierbei für die Strafbarkeit aus. Weiter pönalisiert § 266a Abs. 2 StGB das Vorenthalten der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, wenn der Arbeitgeber der Einzugsstelle über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben macht (§ 266a Abs. 2 Nr. 1 StGB) oder solche Tatsachen pflichtwidrig verschweigt (§ 266a Abs. 2 Nr. 2 StGB). Erfasst sind davon insbesondere das Verschweigen oder Verfälschen von Angaben zu Art, Umfang oder Entgelthöhe eines Beschäftigten, sofern dadurch Beiträge zur Sozialversicherung nicht, nicht in voller Höhe oder nicht rechtzeitig abgeführt werden.⁵

§ 266a StGB ist ein Sonderdelikt, da Täter nur der Arbeitgeber sein kann.⁶ Ist der Arbeitgeber ein eingetragener Verein, scheidet eine unmittelbare strafrechtliche Verantwortlichkeit des Vereins aus, denn das deutsche Recht kennt keine strafrechtliche Verantwortlichkeit juristischer Personen. Damit aber keine Strafbarkeitslücken entstehen, ordnet § 14 Abs. 1 Nr. 1 StGB an, dass die besonderen persönlichen Merkmale einer juristischen Person – etwa die Arbeitgeberstellung – unter bestimmten Voraussetzungen auch auf ihre vertretungsberechtigten Organe oder Mitglieder eines solchen Organs angewendet werden, wenn diese Merkmale zwar nicht bei dem vertretungsberechtigten Organ, aber bei der juristischen Person vorliegen. So können zum Beispiel Vorstandsmitglieder als gesetzliche Vertreter des Vereins (§ 26 Abs. 1

S. 2 BGB) strafrechtlich verantwortlich sein, wenn sie als Organ für den Verein, der Arbeitgeber ist, handeln und selbst die weiteren Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen.

a) Kernpunkt des objektiven Tatbestands: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

Zentral für die Strafbarkeit ist aber die Beantwortung der Frage, ob zwischen Verein und Spieler überhaupt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, der Verein also „Arbeitgeber“ ist. Das Strafrecht selbst kennt keine Definition des Arbeitgeberbegriffs.⁷ § 266a StGB knüpft vielmehr an das sozialrechtliche Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis an, das seinerseits wiederum an das Arbeitsrecht anknüpft.⁸ Danach soll Arbeitgeber derjenige sein, dem gegenüber der Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistungen verpflichtet ist und zu dem er in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis steht, das sich vor allem durch die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers ausdrückt.⁹

aa) Arbeitnehmereigenschaft des Amateurfußballers im Arbeitsrecht

Im arbeitsrechtlichen Kontext ist der Arbeitgeber der Vertragspartner des Arbeitnehmers, der die Dienstleistungen des Arbeitnehmers fordern kann und die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat.¹⁰ Damit ist der Arbeitgeberbegriff der Gegenpart zum Arbeitnehmerbegriff.¹¹ Nach § 611a Abs. 1 S. 1 BGB ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines entgeltlichen Vertrages im Dienste eines anderen weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann, § 611a Abs. 1 S. 2 BGB. Es ist demnach dann von der Arbeitnehmereigenschaft auszugehen, wenn Spieler aufgrund der mit dem Verein geschlossenen Verträge und deren Handhabung im Einzelfall ihre Leistungen in einer für das Arbeitsverhältnis typischen persönlichen Abhängigkeit erbringen, wobei das erforderliche Maß der Weisungsgebundenheit über die im Rahmen einer regulären Vereinsmitgliedschaft sowie bestehende Weisungsbindung hinaus gehen muss.¹²

i) Persönliche Abhängigkeit vs. Vereinsmitgliedschaft
Häufige Grundlage des Mitgliedschaftsverhältnisses ist die Anerkennung der jeweiligen Vereinssatzung, die selbst wiederum die DFB-Spielordnung als wesentliches Regelwerk anerkennt.¹³ Nach der DFB-Spielordnung ist „Amateur“, wer aufgrund seines Mit-

7 Gercke, in: Gercke/Kraft/Richter, Arbeitsstrafrecht, 3. Aufl. 2021, Kap. 2 Rn. 14.

8 BGH, Urt. v. 14. Juni 2023 – 1 StR 74/22, NStZ-RR 2023, 277 (278), BGH, Beschl. v. 4. September 2013 – 1 StR 94/13, NStZ 2014, 321 (322); Fischer, in: Fischer, StGB, 73. Aufl. 2026, § 266a Rn. 4.

9 BGH, Urt. v. 16. April 2014 – NJW 2014, 1975 (1976).

10 Temming, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, 6. Aufl. 2024, § 23 Rn. 1.

11 Temming, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, 6. Aufl. 2024, § 23 Rn. 1.

12 Eckert, DStR 1991, 290; das üblicherweise heranzuziehende Kriterium der betrieblichen Eingliederung eignet sich im Bereich des Fußballsports eher nicht, vgl. LG Karlsruhe, Urt. v. 27. Februar 2009 – Ns 530 Js 20655/04, StV 2010, 309 (310).

13 Vgl. beispielhaft Satzung des Wuppertaler Sportverein e.V., <https://www.wsv1954.de/documents/451/b6744137-e0c6-490c-ac18-978ffc2b9b87.pdf>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

5 Fischer, in: Fischer, StGB, 73. Aufl. 2026, § 266a Rn. 20.

6 Fischer, in: Fischer, StGB, 73. Aufl. 2026, § 266a Rn. 3.

gliedschaftsverhältnisses Fußball spielt und als Entschädigung kein Entgelt bezieht, sondern seine nachgewiesenen Auslagen und allenfalls einen pauschalisierten Aufwendersatz von bis zu 249,99 EUR im Monat erstattet erhält.¹⁴ Neben den Amateuren stehen die „Vertragsspieler“, die über ihr Mitgliedschaftsverhältnis hinaus einen schriftlichen Vertrag mit ihrem Verein abgeschlossen haben und über ihre nachgewiesenen Auslagen hinaus Vergütungen oder andere geldwerte Vorteile von mindestens 250,00 EUR monatlich erhalten.¹⁵

Auch teaminterne Regelungen wie Strafenkataloge oder sportliche Sanktionen können zusätzlich dafür sorgen, dass Spieler faktisch zur regelmäßigen Teilnahme an Trainingseinheiten und Pflichtspielen angehalten werden. Der Zweck dieser Maßnahmen liegt jedoch in der Sicherung der Disziplin und Leistungsfähigkeit der Mannschaft und geht nicht mit einem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht des Vereins einher. Auch wenn ein Spieler, der das Training versäumt, mit sportlichen Nachteilen wie dem Ausschluss vom nächsten Spiel rechnen muss, handelt es sich hierbei ausschließlich um sportlich-disziplinarische und nicht um arbeitsrechtliche Sanktionen.

Bei Vertragsspielern ist eine Arbeitnehmereigenschaft aber dann naheliegend, wenn die vertragliche Bindung und tatsächliche Durchführung zu einer für Arbeitsverhältnisse typischen persönlichen Abhängigkeit führen, die über vereinsinterne Vorgaben hinausgeht.¹⁶

Das BAG entschied dazu im Fall von Vertragsamateuren, die an mindestens vier Abenden in der Woche beginnend zwischen 17:30 und 18:30 Uhr für circa zwei Stunden zum Training erschienen, an der einmal wöchentlich stattfindenden Spielerbesprechung und an den Spielen ca. fünf bis sechs Stunden teilgenommen haben, dass bei einer Spielzeit von circa 15 Stunden pro Woche innerhalb der Freizeit der betreffenden Spieler nicht von einem umfassenden Weisungsrecht auszugehen sei.¹⁷

ii) Handhabung im Einzelfall

Schließlich ist für die Einstufung von Fußballspielern als Arbeitnehmer entscheidend, ob Umstände vorliegen, die für ein Arbeitsverhältnis typisch sind. Ist der Spieler nur neben seinem Hauptberuf als Fußballer aktiv, fehlt eine Urlaubsregelung oder eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, hat der Hauptberuf im Konfliktfall Vorrang oder fehlt eine wirtschaftliche Abhängigkeit, so ist die Arbeitnehmereigenschaft eher zu verneinen.¹⁸

Das BAG hat in seiner oben genannten Entscheidung zudem betont, dass eine Zahlung von Aufwandsentschädigung allein nicht genügt, um den Spieler als Arbeitnehmer einzuordnen.¹⁹ Auch das LAG Rhein-

land-Pfalz lehnte die Arbeitnehmereigenschaft eines Oberliga-Spielers ab, der eine pauschale Aufwandsentschädigung von 1.500 DM erhielt.²⁰

Damit rechtfertigen weder intensive Trainingsverpflichtungen noch pauschale Aufwandsentschädigungen allein den Status eines Arbeitnehmers.

Letztlich ist eine Gesamtwürdigung aller tatsächlichen Umstände entscheidend, wobei insbesondere das Maß der Weisungsgebundenheit, die Einbindung in die Vereinsorganisation und die wirtschaftliche Bedeutung der Tätigkeit zu prüfen sind.²¹ Überwiegen die Elemente der Freizeitgestaltung und fehlen typische Arbeitsbedingungen wie Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung, spricht dies gegen die Arbeitnehmereigenschaft. Nur wenn die tatsächliche Ausgestaltung der Vereinsbindung über sportlich-disziplinarische Pflichten hinausgeht und eine persönliche Abhängigkeit im Sinne des Arbeitsrechts vorliegt, kann ein Arbeitsverhältnis angenommen werden.

Macht der Verein bei der praktischen Handhabung, also beim Training oder der Spielverpflichtung keinen Unterschied zwischen den Amateuren und den Vertragsspielern, so soll dies auch zu einer einheitlichen arbeitsrechtlichen Statusbeurteilung der Spieler führen.²² Es spricht dann auch vieles dafür, dass keiner der Fußballer Arbeitnehmer ist.²³

bb) Arbeitnehmereigenschaft des Amateurfußballers nach dem Sozialrecht

Im sozialversicherungsrechtlichen Kontext ist der Arbeitgeber derjenige, dem der Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistungen verpflichtet ist und zu dem er in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis steht.²⁴

Anhaltspunkte für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers, § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV. Ein solches kann bei einem Amateurfußballspieler gegeben sein, wenn dieser sich gegenüber dem Sportverein zur Erbringung fußballsportlicher Tätigkeit verpflichtet und als Ausgleich hierfür bestimmte finanzielle Zuwendungen erhält.²⁵ Eine persönliche Abhängigkeit kann dann aufgrund der vertraglich übernommenen Verpflichtungen des Fußballspielers zur Einhaltung der vom Verein angesetzten Trainingsstunden, zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des Trainers sowie zur Befolgung der Anordnungen über die Teilnahme an Wettspielen angenommen werden.²⁶

Ein weiteres wesentliches Element für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ist, dass der Sportverein ebenso wie die Spieler wirtschaftliche Interessen verfolgen, dass der wirtschaftliche Erfolg der sportlichen Leistungen unmittelbar dem Verein und im Falle einer Weitergabe an die Spieler auch

14 § 8 Nr. 1 DFB-Spielordnung, <https://media.dfl.de/sites/2/2018/11/DFB-Spielordnung.pdf>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

15 § 8 Nr. 2 DFB-Spielordnung, <https://media.dfl.de/sites/2/2018/11/DFB-Spielordnung.pdf>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

16 Vgl. BAG, Urt. v. 10. Mai 1990 – 2 AZR 607/89, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51; *Eckert*, DStR 1991, 290; *Wellerdick*, Compliance im Amateursport, 1. Aufl. 2023, S. 200.

17 BAG, Urt. v. 10. Mai 1990 – 2 AZR 607/89, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

18 LG Karlsruhe, Urt. v. 27. Februar 2009 – Ns 530 Js 20655/04, StV 2010, 309 (310).

19 BAG, Urt. v. 10. Mai 1990 – 2 AZR 607/89, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51.

20 LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 27. Januar 2000 – 7 Ta 195/99 ArbG Koblenz v. 10. August 1999 – 5 Ca 3008/98, BeckRS 2000, 30466621.

21 Vgl. BAG, Urt. v. 9. Juni 2010 – AZR 332/09, NJW 2010, 2455.

22 Vgl. BAG, Urt. v. 28. Juni 1973 – 5 AZR 19/73, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 10.

23 *Giesen*, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 6. Aufl. 2024, § 168 Rn. 4.

24 *Radtke*, in: MüKo StGB, 5. Aufl. 2025, § 266a Rn. 12.

25 LSG Niedersachsen-Bremen, Urt. v. 27. Juli 2021 – L 2 BA 26/21, Rn. 58.

26 BSG, Urt. v. 18. März 2003 – B 2 U 25/02 R, BeckRS 2003, 40597, Rn. 24.

diesen zugutekommt.²⁷ Steht die Wirtschaftlichkeit jedoch nicht im Vordergrund, dürfte es sich vielmehr um eine ehrenamtliche Tätigkeit handeln und nicht um „Arbeit“.²⁸

Aber auch nach der Rechtsprechung des BSG kommt es schließlich darauf an, welche konkreten Umstände das Gesamtbild der Tätigkeit prägen, um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bejahen zu können.²⁹

cc) Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des DFB

Auf das Kriterium der Wirtschaftlichkeit stützt sich auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in der Bewertung, ob Vertragsspieler als Arbeitnehmer anzusehen sind. Dies verneint das BMAS in einem Schreiben vom 7. September 2023 an den DFB und verweist auf die bereits am 26. Februar 2015 abgegebene Pressemitteilung der ehemaligen Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles.³⁰ Danach seien Vertragsspieler nicht als Arbeitnehmer anzusehen, da nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund stehe.³¹

dd) Fazit

Die bloße Zahlung von Geld durch einen Verein an einen Spieler begründet nicht automatisch ein arbeits- oder sozialversicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis. Ebenso wenig führt sie per se zu einer Arbeitnehmereigenschaft des Spielers oder zu einer Arbeitgebereneigenschaft des Vereins. Vielmehr ist stets eine differenzierte Betrachtung der konkreten Umstände im Einzelfall erforderlich.³² Eine Bindungswirkung des BAG oder des BSG an die Entscheidungen der jeweils anderen Gerichtsbarkeit besteht nicht.³³ Die Einordnung hängt wesentlich davon ab, ob eine persönliche Abhängigkeit aufgrund eines Vertragsverhältnisses vorliegt und ob die Ausübung des Sports in eine wirtschaftlich orientierte Organisationsstruktur eingebettet ist. Als erste Orientierung bieten sich die Defini-

tionen von „Amateur-“ und „Vertragsspieler“ in der DFB-Spielordnung an, wobei insbesondere die Kriterien der Wirtschaftlichkeit, der Weisungsgebundenheit sowie der Eingliederung als zentrale Abgrenzungsmerkmale heranzuziehen sind.

b) Zum subjektiven Tatbestand

Das strafbare Verhalten setzt neben dem objektiven Tatbestand auch das Vorliegen eines vorsätzlichen Handelns voraus. Der Täter muss die Möglichkeit der Beitragspflicht erkannt und die unterlassene Abführung der Beiträge zumindest billigend in Kauf genommen haben. Eine konkrete Schädigungsabsicht gegenüber der Einzugsstelle oder ein Vorteil für sich oder den Verein ist dabei nicht erforderlich.

Die Rechtsprechung des BGH konkretisiert, dass vorsätzliches Handeln im Sinne von § 266a StGB nur dann vorliegt, wenn der Täter auch die außerstrafrechtlichen Wertungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts – zumindest in einer Parallelwertung in der Laiensphäre – nachvollzogen hat.³⁴ Mit anderen Worten: Der Vereinsverantwortliche muss seine Funktion als Arbeitgeber und die daraus resultierende Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge zumindest für möglich halten und die Pflichtverletzung zumindest billigend in Kauf nehmen. Gerade im Amateurfußball, wo Vereinsvorstände und ehrenamtlich Tätige oft nicht mit juristischen Feinheiten vertraut sind, kommt es in der Praxis häufig zu solchen – für die strafrechtliche Bewertung bedeutsamen – Fehlvorstellungen.³⁵

Sind schließlich sowohl der objektive als auch der subjektive Tatbestand erfüllt, droht das Gesetz mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe. Für die Strafzumessung sind unter anderem die Höhe der vorenthaltenen Beiträge sowie etwaige Bereicherungs- oder Schädigungsabsichten maßgeblich.³⁶

Auch wenn fahrlässiges Verhalten nicht strafbar ist, bleiben Pflichtverstöße indes nicht sanktionslos. Nach § 8 Abs. 3 SchwarzArbG kann auch bereits grob fahrlässiges Verhalten, das zu einem Vorenthalten der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen nach § 266a Abs. 2 StGB führt – insbesondere also das leichtfertige Verschweigen oder Verfälschen beitragsrelevanter Angaben gegenüber der Einzugsstelle –, als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 EUR geahndet werden. § 8 Abs. 3 SchwarzArbG schließt damit die Sanktionierungslücke, die entsteht, wenn Vereinsverantwortliche ihre Pflichten nicht vorsätzlich, sondern nur leichtfertig verletzen.

27 BSG, Urt. v. 18. März 2003 – B 2 U 25/02 R, BeckRS 2003, 40597, Rn. 24.

28 Vgl. BSG, Urt. v. 16. August 2017 – B 12 KR 14/16 R, NZS 2018, 572; *Rolfs*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, § 7 SGB IV Rn. 5.

29 BSG, Urt. v. 4. Juni 2019 – B 12 R 11/18 R, NZA 2019, 1583; *Rolfs*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, § 7 SGB IV Rn. 18.

30 Darauf stützt sich jedenfalls das Anschreiben an die Mitgliedsorganisationen des DOSB sowie die Regional- und Landesverbände des DFB vom 18. Dezember 2023, https://www.lsb-niedersachsen.de/fileadmin/daten/bilder/Bilder_Newsmeldungen/Anschreiben_DOSB-DFB_18122023.pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026; die Verlautbarung des Gesprächs mit der Staatssekretärin Tschan ist online nicht abrufbar. Zwar bezieht sich dieses inhaltlich auf die Prüfung, ob die Vorschriften des Mindestlohngesetzes auch auf Vertragsspieler im Amateurfußball anzuwenden sind. Jedoch dürfte der Begriff des Arbeitnehmers nach denen in diesem Beitrag dargestellten Auslegungsmöglichkeiten identisch sein.

31 Vgl. Anschreiben an die Mitgliedsorganisationen des DOSB sowie die Regional- und Landesverbände des DFB vom 18. Dezember 2023, https://www.lsb-niedersachsen.de/fileadmin/daten/bilder/Bilder_Newsmeldungen/Anschreiben_DOSB-DFB_18122023.pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

32 BSG, Urt. v. 24. Januar 2007 – B 12 KR 31/06 R, NZS 2007, 648; BGH, Beschl. v. 24. Juni 2015 – 1 StR 76/15, NZStZ 2015, 648 (649); auch die Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestags vom 19. August 2015 zu der Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes auf Vertragsspieler zeigt, dass es bei der Auslegung, ob tatsächlich eine Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgebereneigenschaft vorliegt, mangels eindeutiger Rechtsprechung oder gesetzlicher Regelung auf die konkreten Umstände im zu entscheidenden Fall ankommt, vgl. WD 6 – 3000-103/15, S. 12, 1.3.6.

33 *F. Meyer/M. Meyer*, in: *Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerrecht*, 2. Aufl. 2020, § 35 Rn. 4.

34 BGH, Beschl. v. 24. September 2019 – 1 StR 346/18, NZStZ 2020, 89 (91). Nach früherer Rechtsprechung des BGH musste sich der Vorsatz auch auf die Arbeitgebereneigenschaft und die zugrundeliegenden tatsächlichen Umstände beziehen, vgl. u.a. BGH, Beschl. v. 4. September 2013 – 1 StR 94/13, NZStZ 2014, 321. Irrte der Täter über diese Umstände, nahm der BGH lediglich einen in der Regel vermeidbaren Verbotsirrtum an, der den Vorsatz nicht ausschloss. Demgegenüber verlangt die Rechtsprechung zu § 370 AO, dass der Täter den Steueranspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach für möglich hält; bei einem Irrtum liegt ein vorsatzausschließender Tatumstandsirrtum nach § 16 Abs. 1 S. 1 StGB vor, BGH, Urt. v. 8. September 2011 – 1 StR 38/11, NZStZ 2012, 160 (161). Der BGH hat in der Folge einen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung der subjektiven Voraussetzungen für § 266a StGB und § 370 AO verneint und betont, dass die Fehlvorstellung über die Arbeitgebereneigenschaft und die daraus folgende Abführungspflicht ebenso als vorsatzausschließender Tatumstandsirrtum zu behandeln ist, vgl. BGH, Urt. v. 24. Januar 2018 – 1 StR 331/17, DStR 2018, 1623, Rn. 15.

35 Vgl. BSG, Urt. v. 30. März 2000 – B 12 KR 14/99 R, BeckRS 2000, 40664, Rn. 23; *Zieglmeier, SpuRt* 2012, 134.

36 *Fischer*, in: *Fischer, StGB*, 73. Aufl. 2026, § 266a Rn. 25.

Leichtfertig handelt, wer besonders sorgfaltswidrig handelt, also aus besonderer Gleichgültigkeit oder grober Unachtsamkeit außer Acht lässt, dass bei seinem Handeln die Tatbestandsverwirklichung besonders nahe liegt, sich also geradezu aufdrängt.³⁷ Gerade im Bereich des Amateurfußballs, mit häufig ehrenamtlichen Strukturen, ist die Schwelle zur Leichtfertigkeit schnell überschritten – etwa bei sorglosem Umgang mit Meldepflichten oder mangelnder Überprüfung von Beitragsabführungen.

Die bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit des Vereins folgt parallel zu den strafrechtlichen Erwägungen aus § 30 Abs. 1 OWiG, die der gesetzlichen Vertreter aus § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG.

2. Steuerhinterziehung nach § 370 AO

Neben einer Strafbarkeit gem. § 266a StGB steht häufig auch eine Steuerhinterziehung gem. § 370 AO, da regelmäßig bei Verkennen der Arbeitgeberstellung auch keine Lohnsteuer abgeführt wird.

Liegt ein Dienstverhältnis vor, das die Zahlung von Arbeitslohn an Spieler begründet, ist der Verein als Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnsteuer anzumelden, einzubehalten und ordnungsgemäß abzuführen, §§ 38 ff. EStG. Tut er dies nicht, kann er sich wegen Steuerhinterziehung gem. § 370 Abs. 1 Nr. 2 AO strafbar machen. In diesem Fall liegt dann ein pflichtwidriges In-Unkenntnis-Lassen über steuerlich erhebliche Tatsachen – des Beschäftigungsverhältnisses bzw. der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberzugehörigkeit – vor.³⁸

Der Spieler selbst, der in diesem Fall der Einkommenssteuerpflichtige ist (§ 1 Abs. 1 S. 1 EStG), macht sich spiegelbildlich gem. § 370 Abs. 1 Nr. 1 AO dann strafbar, wenn er nach § 46 Abs. 2 EStG zu der Veranlagung verpflichtet ist und diese „Schwarzeinnahmen“ in der Einkommenssteuererklärung verschweigt.

Steuerrechtlich ist maßgeblich, ob ein „Dienstverhältnis“ vorliegt. Das EStG erwähnt in § 38 den Begriff des „Arbeitgebers“ oder der „nichtselbstständigen Arbeit“, ohne aber eine Legaldefinition zu nennen. Vielmehr werden „Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit“ nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG als eine Einkunftsart aufgezählt, die inhaltlich in § 19 EStG ausgestaltet wird. Nach § 19 EStG sind Einkünfte, die unter die nichtselbständige Arbeit fallen, Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und „andere Bezüge und Vorteile“ aus Beschäftigung im Dienstverhältnis. Somit dürften sowohl monatliche Zahlungen, Handgelder und spielabhängige Prämien unter den Begriff der Einkünfte zu fassen sein. Wann ein steuerlich relevantes Dienstverhältnis vorliegt, lässt das Gesetz aber offen. Das führt zu dem Problem, dass kein Maßstab an die Hand gegeben wird, wie die Abgrenzung von der nicht selbstständigen Tätigkeit zur bloßen Vereinsmitgliedschaft vorzunehmen ist.

Erst die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) konkretisiert diese Begriffe. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt für das Dienstverhältnis ist die Auslegung des § 1 Abs. 2 S. 1 LStDV.³⁹ Nach § 1

Abs. 2 S. 1 LStDV ist derjenige Arbeitgeber, dem der Angestellte (Beschäftigte) seine Arbeitskraft schuldet, unter dessen Leitung dieser tätig wird und dessen Weisungen er zu folgen verpflichtet ist.⁴⁰ Weil es sich bei dem Dienstverhältnis um einen Typusbegriff handelt, müssen auch hier die für ein Dienstverhältnis typischen Merkmale vorhanden sein.⁴¹ Nach der Rechtsprechung des BFH sind dies unter anderem die Folgenden: persönliche Abhängigkeit, Weisungsgebundenheit hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit, feste Arbeitszeiten, Ausübung der Tätigkeit gleichbleibend an einem bestimmten Ort, feste Bezüge, Urlaubsanspruch, Anspruch auf sonstige Sozialleistungen, Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall oder Überstundenvergütung.⁴²

Gegenstand eines Dienstverhältnisses kann daher grundsätzlich auch die Ausübung von Sport sein.⁴³ Vereinbaren Verein und Spieler die Zahlung eines Entgelts für bestimmte Tätigkeiten, schaffen sie damit einen selbständigen Rechtsgrund gegenseitiger Rechte und Pflichten, der unabhängig neben dem vereinsrechtlichen Mitgliedschaftsverhältnis steht.⁴⁴

Zahlungen, die den tatsächlichen Aufwand des Sportlers deutlich übersteigen, sprechen für die Annahme von Arbeitslohn; geringfügige Entschädigungen und Vereinsbindung aus rein sportlichem Interesse dagegen für eine ehrenamtliche Tätigkeit.⁴⁵

Schließlich ist zu beachten, dass die steuerrechtliche Beurteilung unabhängig von der arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Einordnung erfolgt.⁴⁶ Die Gerichte sind an die Entscheidungen der jeweils anderen Gerichtsbarkeiten nicht gebunden.⁴⁷

Nur die vorsätzliche Steuerhinterziehung ist strafbar, § 15 StGB. Dazu muss der Täter es zumindest für möglich halten, dass er die Finanzbehörde über steuerlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis lässt und dass durch sein Verhalten Steuern verkürzt werden.⁴⁸ Nach der Rechtsprechung des BGH muss der Täter den Steueranspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach kennen oder jedenfalls für möglich halten und diesen auch verkürzen wollen.⁴⁹ Nimmt der Steuerpflichtige irrtümlich an, ein Steueranspruch nach § 41a EStG sei – etwa aufgrund fehlender Arbeitgeberzugehörigkeit – nicht entstanden, liegt ein Tatumstandsirrtum vor, der den Vorsatz gem. § 16 Abs. 1 S. 1 StGB entfallen lässt.⁵⁰

Für steuerliche Angelegenheiten normiert § 34 AO die Verpflichtung der gesetzlichen Vertreter (z. B. des

37 Rengier, in: Karlsruher Kommentar zum OWiG, 6. Aufl. 2025, § 10 Rn. 65.

38 Vgl. auch Schmuck/Wiehe, NJOZ 2010, 55 (58); weitergehend dazu: Jäger, in: Klein, AO, 19. Aufl. 2025, § 370 Rn. 60 ff.

39 BFH, Urt. v. 14. Juni 1985 – VI R 150-152/82 – BeckRS 1985, 22007290; BFH, Urt. v. 17. Februar 1995 – VI R 41/92, BStBl. II 1995, 390, Rn. 16; Mody, in: Korn, EStG, 161. EL Juni 2020, § 19 Rn. 38.

40 BFH, Urt. v. 21. Februar 1986 – VI R 9/80, BStBl. II 1986, 786, Rn. 14; Hillmoth, in: Lippross/Seibel, Basiskommentar Steuerrecht, 154. EL Januar 2026, § 19 EStG Rn. 60.

41 Krüger, in: Schmidt, EStG, 44. Aufl. 2025, § 19 Rn. 11.

42 BFH, Urt. v. 14. Juni 1985 – VI R 150-152/82, BStBl. II 1985, 661, Rn. 17 ff.

43 Vgl. BFH, Urt. v. 23. Oktober 1992 – VI R 59/91, DStR 1993, 507 (508); hier heißt es einleitend: „Ein Sportverein ist verpflichtet, Lohnsteuer für die von ihm eingesetzten Amateurspieler anzumelden und abzuführen, wenn die für den Trainings- und Spieleinsatz gezahlten Vergütungen nach dem Gesamtbild der Verhältnisse als Arbeitslohn zu beurteilen sind. [...]“.

44 BFH, Urt. v. 23. Oktober 1992 – VI R 59/91, DStR 1993, 507 (508).

45 BFH, Urt. v. 23. Oktober 1992 – VI R 59/91, DStR 1993, 507 (508).

46 Krüger, in: Schmidt, EStG, 44. Aufl. 2025, § 19 Rn. 11.

47 F. Meyer/M. Meyer, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, § 35 Rn. 4.

48 BGH, Urt. v. 8. September 2011 – 1 StR 38/11, NStZ 2012, 160 (161), Rn. 26.

49 BGH, Urt. v. 8. September 2011 – 1 StR 38/11, NStZ 2012, 160 (161), Rn. 21.

50 BGH, Urt. v. 24. Januar 2018 – 1 StR 331/17, DStR 2018, 1623, Rn. 14.

Vorstands), wobei nach § 35 AO auch Verfügungsberechtigte haften können, jeweils jedoch nur im Rahmen ihrer tatsächlichen und rechtlichen Verantwortlichkeit.

Bei Verwirklichung des Straftatbestands droht das Gesetz ebenfalls eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe an.

Neben einer Strafbarkeit kommt jedoch auch ein Bußgeldtatbestand bei fahrlässigen Verstößen gegen steuerliche Erklärungspflichten in Betracht: § 378 AO sanktioniert die leichtfertige Steuerverkürzung als Ordnungswidrigkeit. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Verantwortliche zwar nicht vorsätzlich, aber grob fahrlässig Handgelder, Prämien oder andere steuerpflichtige Leistungen an Spieler nicht als Arbeitslohn deklarieren und folglich die Lohnsteuer nicht abführen. Die Ordnungswidrigkeit nach § 378 AO kann mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 EUR geahndet wird.

Unabhängig von einer straf- oder bußgeldrechtlichen Verantwortlichkeit sollte auch § 69 AO nicht außer Acht gelassen werden. Dieser begründet eine steuerliche Pflicht für die in den §§ 34, 35 AO bezeichneten Personen – für die Vereinsfunktionäre –, für eine zulasten eines anderen – des Vereins – begründete Steuerschuld mit ihrem eigenen Vermögen unbeschränkt einzustehen.⁵¹

3. Weitere Straf- oder Bußgeldtatbestände

Sofern ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis im Amateurfußball vorliegt und der Verein den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt, liegt ein Verstoß gegen § 20 MiLoG vor. Dies stellt gem. § 21 Abs. 1 Nr. 11 MiLoG eine Ordnungswidrigkeit dar, die gem. § 21 Abs. 3 1. Hs. MiLoG mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 EUR geahndet werden.

Voraussetzung für die Anwendung des Mindestlohngesetzes ist jedoch das Vorliegen eines echten Arbeitsverhältnisses im Sinne des MiLoG. Nach der aktuellen Auffassung des BMAS, wie im Schreiben vom 7. September 2023 an DFB und DOSB bestätigt, sind Amateur- und Vertragsspieler in der Regel keine Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes.⁵² Mangels eindeutiger Rechtsprechung oder gesetzlicher Regelung kommt es aber auch hier auf die konkreten Umstände im zu entscheidenden Fall an.⁵³ Maßgeblich ist, ob die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit und vorrangig zur Erzielung eines Erwerbseinkommens erfolgt.⁵⁴ Stehen hingegen – wie regelmäßig im Amateursport – die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund und wird die Vergütung lediglich als Anerkennung oder Aufwandsersatz gezahlt, findet das MiLoG keine Anwendung. Nur wenn sämtliche Merkmale eines Arbeitsverhältnisses erfüllt sind, insbesondere eine Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Vereinsstruktur sowie die primäre Ausübung aus

Erwerbsinteresse, besteht ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Verletzt ein Amateurfußballverein seine Pflicht zur fristgerechten und vollständigen Anmeldung von entgeltlich beschäftigten Spielern oder Trainern gegenüber den Sozialversicherungsträgern (§ 28a SGB IV), stellt dies ebenfalls eine Ordnungswidrigkeit gem. § 111 SGB IV dar. Bereits leichtfertige Pflichtverletzungen sind bußgeldbewehrt, weshalb der sorgfältigen Beachtung aller Melde- und Nachweispflichten im Vereinsalltag besondere Bedeutung zukommen sollte.

Im Übrigen ist auch der Tatbestand der Untreue gem. § 266 StGB verwirklicht, wenn ein Treuehhaber des Vereins sogenannte „schwarze Kassen“ bildet oder in sonstiger Weise die Vermögensmittel des Vereins eigenmächtig durch unabgesprochene Zahlungen z. B. an Spieler verwendet.⁵⁵ Der Vereinsvorstand hat hinsichtlich des Vereinsvermögens eine Vermögensbetreuungspflicht und ist damit Treuehhaber.⁵⁶ Auch weitere Personen, die durch Rechtsgeschäft mit Aufgaben betraut worden sind, welche ihnen eine gewisse Selbstständigkeit hinsichtlich des Umgangs mit Vereinsvermögen ermöglichen, kommen als taugliche Adressaten des § 266 Abs. 1 StGB in Betracht.⁵⁷

III. Ökonomische, Reputations- und Verbandsrechtliche Risiken

Über die straf- und bußgeldrechtlichen Konsequenzen hinaus sollten Vereine auch die erheblichen ökonomischen und imageschädigenden Folgen verdeckter Zahlungen nicht unterschätzen. Bereits medienwirksame Ermittlungsverfahren – etwa infolge von Durchsuchungen – können existenzielle Risiken für Amateurvereine auslösen. Hierzu zählen beispielsweise der Verlust wichtiger Sponsoren, rückläufige Mitgliederzahlen oder Zuschauereinbußen, was gerade im Amateurbereich schnell zu erheblichen finanziellen Schief-lagen führen kann. Diese Folgen treten häufig auch unabhängig davon ein, ob der jeweilige Vorwurf überhaupt berechtigt war.

Zuletzt darf man nicht außer Acht lassen, dass für die Vereine auch verbandsrechtliche Risiken zu erwarten sind. Die Fußballverbände drohen oftmals infolge von Rechtsverstößen mit Spieler- oder Transfersperren bis hin zu Wettbewerbsausschlüssen, die auch im Amateurbereich erhebliche finanzielle Folgen nach sich ziehen können.⁵⁸ Insofern sehen die Satzungen der im Amateurfußball jeweils zuständigen Landesverbände eigene Abschnitte mit „Strafgewalt und Strafen“ vor.⁵⁹ Beispielsweise normiert § 37 der Verbandssatzung Westdeutscher Fußballverband e. V. (VS/WDFV), dass alle Formen des unsportlichen und unethischen Verhaltens sowie unter Strafe gestellte Verstöße gegen die Satzung und Ordnungen des WDFV und des DFB (...) verfolgt werden.⁶⁰ Als Strafen sind dabei Verwarnungen, Verweise, Ordnungs-

51 *Rüsken*, in: Klein, AO, 19. Aufl. 2025, § 69 Rn. 1.

52 Vgl. Anschreiben an die Mitgliedsorganisationen des DOSB sowie die Regional- und Landesverbände des DFB vom 18. Dezember 2023, https://www.lsb-niedersachsen.de/fileadmin/daten/bilder/Bilder_Newsmeldung/Anschreiben_DOSB-DFB_18122023.pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

53 Vgl. WD 6 – 3000-103/15, S. 12, 1.3.6.

54 Vgl. BAG, Urt. v. 10. Mai 1990 – 2 AZR 607/89, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 51; *Eckert*, DStR 1991, 290.

55 Vgl. weiterführend: *Fischer*, in: Fischer, StGB, 73. Aufl. 2026, § 266 Rn. 74 ff., Rn. 130 ff.; *Summerer/Söffing*, SpuRt 2022, 360 (366).

56 *Fischer*, in: Fischer, StGB, 73. Aufl. 2026, § 266 Rn. 48, 77.

57 *Reschke*, ZStV 2015, 190.

58 Für den Profifußball: *Hof*, CCZ 2025, 83 (84).

59 So hat der Verband in der hiesigen Entscheidung z. B. das Spiel des betroffenen Vereins als verloren gewertet, weil ein Spieler nicht rechtzeitig sozialversicherungsrechtlich angemeldet wurde, vgl. OLG Hamm, Urt. v. 1. April 2008 – 27 U 133/07.

60 Vgl. § 37 Abs. 1 S. 1 VS/WDFV, Stand 3. September 2025.

gelder gegen Vereine und Einzelmitglieder sowie Geldstrafen gegen Vereinsmitglieder und Vereine oder Ausschlüsse auf Zeit möglich.⁶¹ Was unter „unsportlichem Verhalten“ genau verstanden wird, ist teilweise von den Rechtsverordnungen der Landesverbände definiert oder anhand konkreter Fallgestaltungen benannt worden.⁶² Nach § 47 Abs. 2 der RVO des Bayerischen Fußball-Verbandes gilt als unsportliches Verhalten jede pflichtwidrige Handlung oder Unterlassung, die in Widerspruch zu Ordnung, Recht und Fairness im Fußballsport nach den sich aus der Satzung und den Ordnungen ergebenden Grundsätzen steht. Dass auch durch diese generalklauselartige Bestimmung dem Normadressaten möglicherweise nicht klar ist, was darunter zu verstehen ist, soll mit einer Debatte um den Bestimmtheitsgrundsatz hier nicht weiter vertieft werden.⁶³

IV. Prävention und Compliance als Erfolgsstrategie für Vereine

Angesichts der zuvor dargestellten Risiken und komplexen Rechtslage ist es für Amateurfußballvereine sämtlicher Spielklassen unerlässlich, präventive Strukturen zu etablieren und Transparenz sicherzustellen. Nur so können Rechtsrisiken wirksam minimiert werden. Wer regelmäßig Zuwendungen an Spieler oder Trainer leistet, muss prüfen, ob daraus rechtlich ein Beschäftigungsverhältnis erwächst. Dabei ist Prävention nicht nur etwas für große Clubs, sondern auch für kleine und mittlere Vereine mit flachen Strukturen umsetzbar – mit Augenmaß, aber auch mit Verantwortungsbewusstsein – wie die nachfolgende Darstellung zeigen soll.

1. Compliance-Konzept

Ein zentrales Instrument zur Risikominimierung ist die Einrichtung eines vereinspezifischen Compliance-Konzepts, das individuell auf die Struktur des Vereins zugeschnitten ist.⁶⁴ Dabei soll es in erster Linie um die Definition von Zuständigkeiten, Transparenz bei Zahlungen und um ein Mindestmaß an Dokumentation gehen. Bereits einfache Maßnahmen, wie schriftliche Verträge mit Spielern oder transparente Zahlungswege und ein Überblick über steuer- und sozialversicherungsrechtliche Pflichten, können das Risiko deutlich reduzieren. Zusätzlich können auch Schulungen sicherstellen, dass alle handelnden Personen im Verein ihre rechtlichen Pflichten kennen und im Alltag einhalten.

Wesentliche Bestandteile einer solchen Compliance-Struktur sind insbesondere:

- eine klare und nachvollziehbare Entgeltregelung, bei der auch Sachleistungen und Aufwandsentschädigungen korrekt dokumentiert werden,

- die Prüfung der Vertragsverhältnisse, insbesondere bei Zahlungen über 250 EUR, ggf. durch Hinzuziehung externer Beratung,
- sowie regelmäßige Informationsangebote für Vorstand, Trainer und andere Funktionsträger über ihre rechtlichen Pflichten – auch als Schulungen im Rahmen von Vereinsversammlungen oder durch Landesverbände.⁶⁵

2. Ethik-Kodex

Besonders effektiv hat sich in der Praxis die Etablierung eines Ethik-Kodexes erwiesen, wie ihn der Deutsche Fußball-Bund für den professionellen Bereich eingeführt hat.⁶⁶ Ein solcher Kodex dient nicht nur der Selbstverpflichtung, sondern auch der Außendarstellung eines verantwortungsvoll geführten Vereins. Er sollte zentrale Grundsätze wie Integrität, Transparenz, Fairness und die Verpflichtung zu gesetzeskonformem Verhalten enthalten.⁶⁷ Ein Kodex entfaltet jedoch nur dann Wirkung, wenn er aktiv gelebt, vermittelt und durchgesetzt wird. Dies kann durch die Benennung einer konkreten Ansprechperson⁶⁸ oder die Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems unterstützt werden.⁶⁹

3. Internes Kontrollsystem

Auch interne Kontrollen lassen sich in kleinerem Rahmen effizient umsetzen – etwa durch eine jährliche Prüfung, ob bei Trainern oder Spielern alle Zahlungen korrekt gemeldet und abgeführt wurden. In Zweifelsfällen kann zudem ein Verfahren zur Feststellung des Sozialversicherungsstatus nach § 7a SGB IV durch die Deutsche Rentenversicherung beantragt werden, welches gerade im Amateurbereich ein sinnvolles Instrument ist, um Klarheit zu schaffen.

Die Praxis zeigt: Besonders in kleineren und mittelgroßen Vereinen beruhen Regelverstöße häufig nicht auf krimineller Energie, sondern auf Unkenntnis, Zeitmangel oder einer überholten Vereinspraxis. Umso wichtiger ist es, dass Verantwortliche die Gelegenheit nutzen, präventive Strukturen aufzubauen, bevor Prüfungen durch Zoll, Finanzbehörden oder Rentenversicherung zu unangenehmen Überraschungen führen. Strafrechtlich relevantes Verhalten muss nicht in der Absicht geschehen, sich zu bereichern oder jemandem zu schaden. Es genügt vielfach bereits, dass gesetzlich geschuldete Meldungen, Beiträge oder Steuern unterlassen werden – selbst bei vermeintlich geringer Entlohnung.

V. Fazit und Ausblick

Der Amateurfußball steht zunehmend im Fokus von Finanz- und Strafverfolgungsbehörden. Spätestens vor

61 Vgl. § 37 Abs. 3 VS/WDFV, Stand 3. September 2025.

62 Beispielsweise wird gem. § 7 Abs. 1, S. 3 RuVO/WDFV, Stand 1. Juli 2025, eine Spielmanipulation als unsportliches Verhalten geahndet oder wer sich gem. § 12 Abs. 1 RuVO/WDFV, Stand 1. Juli 2025, politisch extremistisch, obszön anstößig oder provokativ beleidigend verhält.

63 Dazu u.a. Orth, in: Cherkh/Momsen/Orth, Handbuch Sportstrafrecht, 1. Aufl. 2021, Kap. 3, Rn. 8.

64 Siehe beispielhaft für ein Compliance-Management-System (CMS) im Bereich Fußball: https://www.berliner-fussball.de/fileadmin/files/Dateien/Der_BFV/Compliance_Management_System_des_Berliner_Fussball_Verbands_e.V..pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

65 Viele Verbände bieten monatlich Kurzschulungen zu bestimmten Themen aber auch Rechtsberatung, zum Beispiel zum Thema Finanzen und Steuern kostenlos für Verbandsmitglieder, an.

66 Vgl. DFB, Ethik-Kodex, https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/128752-04_Ethik-Kodex.pdf, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

67 Auch der Berliner Fußball-Verband definiert in seiner „Respekt Charta“ Prinzipien und Richtlinien, die den Umgang und die Werte im Berliner Amateurfußball definieren, vgl. <https://www.berliner-fussball.de/unsere-themen/gesellschaftliche-verantwortung>, zuletzt abgerufen am 17. März 2026.

68 In Wirtschaftsunternehmen wird hier von dem „Compliance-Verantwortlichen“ gesprochen.

69 Es ist nicht erforderlich ein digitales Hinweisgebersystem einzurichten. Dennoch hat sich die Einrichtung einer Meldestelle, z. B. einer Vertrauensperson, auch im organisierten Sport als wirksames Mittel zur Früherkennung von Risiken etabliert.

dem Hintergrund der wachsenden Professionalisierung und wirtschaftlichen Bedeutung sollte jeder Verein die Einhaltung arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Vorgaben konsequent sicherstellen. Die Einführung transparenter Compliance-Strukturen, ethische Grundsatzdokumente sowie regelmäßig ge-

schulte Verantwortliche sind der Schlüssel, um strukturelle Fehlentwicklungen zu vermeiden und die Integrität des Amateurfußballs langfristig zu bewahren. Vor dem Hintergrund aktueller Gesetzesinitiativen bleibt zu beobachten, ob und wie der Gesetzgeber die Abgrenzungsprobleme zukünftig präzisieren wird.

Stadionverbote als Bewährungsaufgabe

Von Richter am Amtsgericht Georg Hein und Ass. jur. Lucas Leiper, Lippstadt/Düsseldorf*

Die Anordnung von Stadionverboten als Bewährungsaufgaben in Strafverfahren scheint sich einer zunehmenden Beliebtheit bei Gerichten zu erfreuen. So berichtete etwa der Bayerische Rundfunk am 19.12.2023 über ein strafgerichtliches Stadionverbot gegen einen Anhänger des 1. FC Nürnberg.¹ Gleiches berichtete der SWR am 23.5.2024 nach einer „Pyro-Aktion“ eines Fans des Karlsruher SC.² Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit von Stadionverboten soll hier geprüft werden, ob Stadionverbote einer Weisung im Rahmen der Bewährung i.S.v. § 56c II Nr. 1 StGB zugänglich sind.

The article examines the increasing trend of German courts imposing stadium bans as probation conditions under § 56c II Nr. 1 StGB. It begins by discussing the civil law basis for stadium bans, which are generally recognized as valid under German law and supported by the DFB guidelines. The Bundesverfassungsgericht (Federal Constitutional Court) has acknowledged the significant impact of such bans on individuals' participation in social life, emphasizing the need for careful balancing of interests. In the criminal context, probation conditions aim to prevent future offenses by the convicted individual. The article explores whether stadium bans can serve this purpose, noting that such bans are permissible if they prevent the individual from committing further crimes in specific environments, like sports events. The article argues that stadium bans as probation conditions must comply with constitutional principles, particularly the right to freedom of movement under Art. 11 I GG. The bans must be proportionate, based on concrete evidence of potential future offenses, and clearly defined to avoid ambiguity. The article also addresses potential conflicts with the rights of stadium operators, concluding that the bans do not constitute an unconstitutional economic interference, as they primarily target the convicted individual and not the operators. Overall, the article suggests that while stadium bans can be valid probation conditions, they must be carefully

tailored to respect constitutional rights and ensure they serve their intended preventive purpose.

I. Zur zivilrechtlichen Zulässigkeit von Stadionverboten

Die zivilrechtliche Zulässigkeit von Stadionverboten ist in der Rechtsprechung grundsätzlich anerkannt.³ Ausgangspunkt zivilgerichtlicher Auseinandersetzungen sind die Richtlinien zur einheitlichen Behandlung von Stadionverboten („DFB-Richtlinie“), in denen sich die Vereine zu einem einheitlichen Regelwerk verpflichtet haben.⁴ Durch § 1 Abs. 4 Sätze 3, 4 DFB-Richtlinie haben sich die verpflichteten Vereine gegenseitig zur Festsetzung bundesweiter Stadionverbote bevollmächtigt, die insbesondere bei sicherheitsbeeinträchtigenden Ereignissen im Rahmen von Spielen der Lizenzigen eingetreten sind. Die Stadionverbote werden von den Vereinen und Gesellschaften gegenüber natürlichen Personen ausgesprochen und als überörtliches Stadionverbot für die Platzanlagen im Spielbetrieb der Lizenzigen, der Dritten Bundesliga und der Regionalligen verhängt.

Auch das Bundesverfassungsgericht hält zivilrechtliche Stadionverbote für grundsätzlich zulässig, verdeutlicht in seiner Leitentscheidung aber die besondere Grundrechtsrelevanz von Stadionverboten⁵, indem es die nicht unumstrittene Dogmatik zur mittelbaren Drittwirkung von Grundrechten zwischen Akteuren des Privatrechts weiter konturiert.⁶ Dabei hat der Erste Senat die im konkreten Einzelfall vorzunehmende Interessenabwägung zwischen dem Hauserecht des betroffenen Stadionbetreibers (Art. 14 Abs. 1 GG) und

* Verf. Hein ist Richter am Amtsgericht Lippstadt und Richter im Verbandssportgericht des FLVW, Verf. Leiper ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Kanzlei Hengeler Mueller und Scout für die Jugendabteilung des Bundesligaclubs Borussia Dortmund.

1 <https://www.br.de/nachrichten/bayern/nach-stadion-schlaegerei-fcn-ultra-zu-freiheitsstrafe-verurteilt,TyVRHqs> – zuletzt aufgerufen am 1.1.2025.

2 <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/karlsruhe/prozess-wegen-pyro-im-wildparkstadion-beim-spiel-ksc-gegen-st-pauli-100.html> – zuletzt aufgerufen am 1.1.2025.

3 OLG Hamm, Beschl. v. 21.7.2020 – 4 RVs 83/20 = SpuRt 2020, 305; OLG Frankfurt a.M., Urt. v. 7.9.2017 – 1 U 175/16 = SpuRt 2018, 37; OLG Dresden, Urt. v. 11.3.2016 – 2 OLG 21 Ss 506/15 = BeckRS 2016, 5300; LG Mannheim, Beschl. v. 14.4.2015 – 1 S 163/14 = BeckRS 2015, 18808; AG München, Urt. v. 22.10.2014 – 242 C 31 003/13 = SpuRt 2015, 37; LG Dortmund, Urt. v. 23.9.2014 – 1 S 299/13 = NJW-RR 2015, 407; LG Paderborn, Urt. v. 26.2.2008 – 2 O 10/08 = SpuRt 2008, 124; und AG Freiburg, Urt. v. 23.3.2005 – 6 C 3294/04 = SpuRt 2005, 257.

4 Deutsche Fußball Bund, Richtlinien zur einheitlichen Behandlung von Stadionverboten in der gültigen Fassung v. 1.7.2024, https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/306070-stadionverbote.pdf.

5 BVerfG, Beschl. v. 11.4.2018 – 1 BvR 3080/09 = SpuRt 2018, 113; in der Vorinstanz BGH, Urt. v. 30.10.2009 – V ZR 253/08 = SpuRt 2010, 28; LG Duisburg, Urt. v. 20.11.2008 – 12 S 42/08 = SpuRt 2009, 78; und AG Duisburg, Urt. v. 13.3.2008 – 73 C 1465/07 = BeckRS 2009, 29835.

6 Als Ausgangspunkt dient BVerfG, Urt. v. 15.1.1958 – 1 BvR 400/51 = NJW 1958, 257; im Weiteren BVerfG, Urt. v. 22.2.2011 – 1 BvR 699/06 = NJW 2011, 1201; und BVerfG, Beschl. v. 22.5.2019 – 1 BvQ 42/19 = NJW 2019, 1935.