



Leseprobe aus: Zimmermann, Rechts-Abc für Trainer und Coaches, ISBN 978-3-407-29289-6  
© 2014 Beltz Verlag, Weinheim Basel  
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-29289-6>

# Einleitung

Für viele Trainer und Coaches ist der rechtliche Aspekt ihrer Tätigkeit ein notwendiges Übel, etwas, mit dem sie sich nicht auseinandersetzen möchten. Dies geschieht erst dann, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, wenn also die Klage auf dem Tisch liegt, weil beispielsweise der ehemalige Mitarbeiter die Unterlagen mitgenommen hat und in seinen Seminaren unverändert verwendet. Dann ist der kostspielige Gang zum Rechtsanwalt unumgänglich.

Viele dieser Probleme hätten sich jedoch zu einem früheren Zeitpunkt vermeiden lassen. Hätte sich der Coach einmal die Zeit genommen, genauer über die Vertragsbedingungen nachzudenken. Oder hätte der Trainer sich dazu entschieden, seine wertvollen Materialien schützen zu lassen. Indes lassen sich solche Probleme nur dann erkennen, wenn der jeweilige Trainer oder Coach auch dafür sensibilisiert ist. Woher soll er auch wissen, welche rechtlichen Risiken er eingeht, wenn er sein Seminar auf einer Mittelmeerinsel abhält? Wer hat ihm erklärt, wie er dem »geistigen Diebstahl« seiner Materialien vorbeugen kann? Niemand hat ihm das beigebracht. Und wenn er sich nicht selbst darum kümmert, fällt er später so richtig auf die Nase.

Dieses Buch dient dazu, Trainer und Coaches für juristische Probleme zu sensibilisieren und ihnen gleichzeitig eine Lösung anzubieten, mit der sie die größten Fallstricke umgehen können. Dabei wird auf die Rechtsgebiete eingegangen, mit denen sich dieser Personenkreis täglich konfrontiert sieht – ob bewusst oder unbewusst. Ein Schwerpunkt ist dabei die Frage, wie Verträge sinnvoll und rechtssicher gestaltet werden können. Darüber hinaus wird vertieft auf das Urheberrecht eingegangen, vor allem auf die Frage, welche Rechte der Trainer hinsichtlich seiner eigenen Materialien hat und was er bei der Verwendung fremder Unterlagen zu beachten hat.



**Beispiele**



**Muster**



# I. Vertragsrecht

## Welche Vertragsarten sind für Training und Coaching denkbar?

Der Dienstvertrag dürfte in der Praxis der mit Abstand am meisten gebrauchte Vertragstyp bei Trainern und Coaches sein. Bei diesem Vertrag wird eine bestimmte Leistung geschuldet (§ 611 BGB), zum Beispiel ein Rhetorik-Training, eine Coaching-Sitzung oder die Prozessführung durch einen Rechtsanwalt. Wichtig ist an dieser Stelle, dass unter dem Begriff »Vertrag« nicht unbedingt etwas Schriftliches gemeint sein muss. Juristen bezeichnen alle vertraglichen Beziehungen zwischen Personen als Vertrag, egal ob sie schriftlich oder mündlich geschlossen wurden.

Im Gegensatz dazu wird bei einem Werkvertrag nicht nur die Tätigkeit, sondern auch der konkrete Erfolg geschuldet (§ 631 BGB). Beispiele dafür sind die Erstattung eines Gutachtens, die Errichtung eines Gebäudes oder die Erstellung eines Seminarkonzeptes. Ein Nachteil beim Werkvertrag besteht darin, dass sich nicht immer konkret feststellen lässt, ob der versprochene Erfolg auch eingetreten ist. Beim Dienstvertrag hingegen ist nur entscheidend, dass die Tätigkeit ausgeführt wurde. Zwar ist damit kein Freifahrtschein für etwaige Pfuscherei verbunden, doch kann ein Trainer bei einem Dienstvertrag auch nicht dafür belangt werden, wenn die Teilnehmer die Inhalte seines Seminars nicht verinnerlicht haben oder nicht in die Praxis umsetzen können.

Einerseits können die Voraussetzungen eines Kaufvertrages (§ 433 BGB) vorliegen, wenn der Trainer während seiner Veranstaltung Materialien verkauft. Andererseits kann auch die Abgabe eines Skriptes im Kurs ein Kaufvertrag sein, wenn dies im Kurspreis enthalten ist.

Sofern ein Trainer für seine Veranstaltungen einen (Seminar-)Raum mietet, schließt er mit dem Hotel einen Mietvertrag (§ 535 BGB) über diesen Raum ab. Zwar sind in einem solchen Vertrag oft noch weitere Komponenten enthalten, etwa Tagungsgetränke oder die kostenlose Nutzung des Internets, doch überwiegt in diesem Fall die Raummiete.

Dienstvertrag

Werkvertrag

Kaufvertrag

Mietvertrag

Manchmal finden Seminare im Ausland statt, die Teilnehmer reisen an und übernachten im selben Hotel. Sofern der Seminaranbieter all diese Leistungen in einem Paket verkauft, veranstaltet er eine Reise und ist somit zugleich Reiseveranstalter (§ 651a BGB). Eine Reise ist eine Gesamtheit von Reiseleistungen, damit sind erhebliche Risiken und Verpflichtungen verbunden. Zum Beispiel muss der Veranstalter dem Kunden einen Versicherungsschein für den Fall seiner Insolvenz ausstellen (§ 651k BGB). Schon aus diesen Gründen empfiehlt es sich, solch eine Konstellation zu vermeiden. Sofern der Veranstalter dem Teilnehmer einzig die Leistung des Seminars verspricht, kann er dieses Problem umgehen. Dann muss der Teilnehmer selbst für die Anreise und die Unterkunft sorgen. Sobald jedoch ein Paket aus Seminar, Flug und Hotel geschnürt wird, sind alle Regelungen des Reisevertragsrechts einschlägig.

Reisevertrag

Dies kann auch bei Outdoor-Veranstaltungen der Fall sein. Wird zum Beispiel ein Seminar »Überlebenstraining für Manager« angeboten und sind im Preis die Übernachtung in einer Almhütte und drei Mahlzeiten am Tag enthalten, dann liegt bereits eine Reise vor. In einem solchen Fall ist davon abzuraten, die Teilnehmer die anderen Leistungen selbstständig buchen zu lassen. Insofern lässt sich bei diesen Veranstaltungen das Reiserecht nicht umgehen.

## Wie kommt ein Vertrag zustande?

Ein Vertrag kommt durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Diese Erklärungen werden einerseits als Angebot, andererseits als Annahme bezeichnet. Zunächst ist also ein Angebot (auch »Antrag« genannt) erforderlich. Solch ein Angebot muss alle notwendigen Informationen für den Vertragsabschluss enthalten. Dazu zählen die Vertragsparteien, der Vertragsgegenstand und der Preis (allgemein formuliert: die Gegenleistung).

Angebot

### Beispiel für einen Kaufvertrag

Parteien: Käufer und Verkäufer  
Vertragsgegenstand: Kauf eines Pkws  
Gegenleistung: Kaufpreis in Höhe von 25 000 Euro



Das Angebot muss so gestaltet sein, dass es die Gegenseite (zum Beispiel der Käufer) nur noch mit einem »Ja« annimmt. Dieses »Ja« ist dann die Annahmeerklärung: Das Angebot wird angenommen und der Vertrag gilt als geschlossen. Beispiel: Ein Flohmarkt-Verkäufer bietet verschiedene Vasen zum Verkauf an. Nach einiger Zeit erscheint an seinem Stand ein Interessent, der eingehend eine der Vasen betrachtet. Jetzt sagt der Händler: »Diese Vase verkaufe ich Ihnen für 25 Euro.« Daraufhin sagt der Interessent: »Einverstanden, dafür nehme ich sie.« Hier ging das Angebot vom Verkäufer aus. Es enthielt alle wichtigen Bestandteile: Die Parteien sind der Händler und der Interessent, die Vase ist der Gegenstand des Kaufvertrages und der Kaufpreis beträgt 25 Euro.

Annahme

Das Angebot und die Annahme müssen aber nicht ausdrücklich erfolgen. Dies kann auch stillschweigend (konkludent) geschehen. Niemand muss die Erklärungen wortwörtlich abgeben. Beispiel: Jemand möchte ein Buch kaufen, geht in einen Buchladen, nimmt das gewünschte Buch aus dem Regal und geht damit zur Kasse. Der Verkäufer tippt den Preis des Buches ein. Der Käufer gibt ihm den entsprechenden Betrag, nimmt das Buch und verabschiedet sich. Ein Großteil aller (Kauf-)Verträge wird auf diese Weise geschlossen. Niemand stellt sich an die Kasse im Supermarkt und erklärt: »Ich möchte dieses Stück Butter für 1,29 Euro kaufen.« Und die Kassiererin erklärt: »Ja, ich nehme Ihr Angebot an!« Danach geht es mit dem Obst so weiter.

Das Angebot kann die andere Seite annehmen, der Anbieter ist damit daran gebunden (§ 145 BGB). Das heißt aber nicht, dass die andere Seite das Angebot auch Jahre später noch annehmen kann. Das Gesetz hat Fälle vorgesehen, in denen der Anbieter nicht mehr an sein Angebot gebunden ist und die andere Seite es auch nicht mehr wirksam annehmen kann (§ 146 BGB).

Bindung an das Angebot

Zunächst erlischt das Angebot, wenn es die andere Seite ablehnt. Weiterhin schreibt das Gesetz fest, dass ein Angebot unter Anwesenden nur sofort angenommen werden kann (§ 147 BGB). Dies entspricht der Situation in einem Supermarkt. Das Gleiche gilt für ein Angebot, das zwischen Personen gemacht wird, die miteinander telefonieren.

Findet das Angebot unter Abwesenden statt, so bleibt für die Annahme mehr Zeit, denn sie muss dann in einem Zeitraum stattfinden, der unter gewöhnlichen Umständen zu erwarten ist. Beispiel: Die Annahme eines Angebots auf Abschluss eines Kaufvertrages ist nach zwei Monaten zu spät.

Letztlich besteht für den Anbieter auch die Möglichkeit, eine Frist für die Annahme festzusetzen (§ 148 BGB). Nach Ablauf der Frist ist der Anbieter nicht mehr an sein Angebot gebunden. Beispiel: »Zu unserem Seminar können Sie sich bis zum 31. Oktober 2014 anmelden.« Später eintreffende Anmeldungen müssen dann nicht mehr berücksichtigt werden.

Jetzt kann jedoch die Situation eintreten, dass die Annahme zu spät erfolgt, der Anbieter aber dennoch an dem Vertrag interessiert ist. Dann wandelt sich die Annahme in ein neues Angebot (§ 150 BGB). Dieses neue Angebot geht dann vom Adressaten des ursprünglichen Angebots aus. Insofern vertauschen sich die Rollen: Der Adressat des Angebots wird nun zum Anbieter, der ursprüngliche Anbieter zum Annehmenden. Beispiel: Ein Autoverkäufer versendet an einen Interessenten ein Angebot für ein bestimmtes Fahrzeug. Gleichzeitig bestimmt er die Frist für die Annahme auf den 15. September. Am 30. September ruft der Interessent beim Verkäufer an und sagt, er möchte das Auto kaufen. In diesem Fall ist der Verkäufer nicht mehr an sein Angebot gebunden. Die Frist endete am 15. September. Durch den Anruf des Interessenten vertauschen sich nunmehr die Rollen: Der Interessent macht ein (neues) Angebot, das der Verkäufer jetzt annehmen kann. Übertragen auf den Arbeitsalltag von Trainern und Coaches heißt das: Der Seminaranbieter erhält am 15. November eine Anmeldung für sein Seminar, das im Dezember stattfindet. Auch hier ist der Anbieter nicht mehr an sein Angebot gebunden. Jetzt gibt der Interessent ein neues Angebot ab. Dem Seminaranbieter steht es frei, dieses Angebot anzunehmen. Für diese Annahme gelten die bereits genannten Regeln.

Die gleichen Grundsätze sind dort anzuwenden, wo ein Angebot abgeändert wird. Dabei spielt es keine Rolle, welcher Punkt modifiziert wird. Beispiel: Auf einem Flohmarkt verhandeln Verkäufer und Interessent miteinander. Der Verkäufer macht das erste Angebot: »Die Vase verkaufe ich Ihnen für 25 Euro.« Daraufhin entgegnet der Interessent: »25 Euro ist mir zu viel. Ich zahle Ihnen lediglich 20 Euro.« Der Verkäufer überlegt kurz und sagt dann: »Einverstanden.« Mit der Aussage »Ich zahle 20 Euro« wurde ein neues Angebot abgegeben – jetzt aber durch den Interessenten. Mit der Aussage »Einverstanden« hat der Verkäufer dieses Angebot angenommen. Es ist somit ein Kaufvertrag über eine Vase zum Preis von 20 Euro zustande gekommen.

Sollte auf ein Angebot hin keinerlei Erklärung erfolgen, hat das keine Konsequenzen. Grundsätzlich – Ausnahmen sind selten – muss niemand ein

Bedeutung des  
Schweigens

Angebot ablehnen; bloßes Schweigen genügt. Das Schweigen kommt dann einer Ablehnung des Angebots gleich. Beispiel: Ein Versandhaus versendet an eine Million Kunden ein Werbeschreiben für Küchenutensilien. In dem Schreiben findet sich folgende Formulierung: »Sollten Sie bis zum 15. Oktober dieses Angebot nicht ablehnen, gehen wir davon aus, dass Sie unser Angebot annehmen.« Dass sich durch solch eine Formulierung kein Vertrag begründen lässt, versteht sich von selbst. Ansonsten hätte der Verbraucher nichts anderes zu tun, als täglich hunderte von Ablehnungsschreiben zu versenden.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass Schweigen auf ein Angebot keine Annahme darstellt, ist das kaufmännische Bestätigungsschreiben. In diesem Fall wird ein mündlich geschlossener Vertrag zwischen Kaufleuten schriftlich bestätigt. Probleme treten dann auf, wenn in der Bestätigung eine Abweichung von der mündlichen Vereinbarung zu finden ist. Dann wird vom Empfänger des Schreibens gefordert, dass er unverzüglich bei seinem Vertragspartner widerspricht. Kommt er dem nicht nach, so gilt das in dem Bestätigungsschreiben Niedergelegte (und nicht das mündlich Vereinbarte) als Vertragsinhalt.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wann eine Willenserklärung überhaupt als zugegangen gilt. Dies ist dann der Fall, wenn die Erklärung »in den Einflussbereich« des Empfängers gelangt und er unter normalen Umständen davon Kenntnis erlangen kann. Beispiel: Der Brief wird an einem Montagabend um 21 Uhr in den Briefkasten des Empfängers geworfen. Hier ist der Briefkasten zum Einflussbereich des Empfängers zu zählen. Jedoch wird niemand um diese Zeit seinen Briefkasten leeren. Damit gilt als Zugang frühestens der nächste Tag. Ein weiteres Beispiel: Der Brief wird nicht in den Briefkasten, sondern in ein Kellerfenster des Empfängers geworfen. Hier ist der Brief zwar in seinem Einflussbereich, doch hat der Empfänger keine Möglichkeit, davon Kenntnis zu erlangen. Denn unter normalen Umständen wird niemand seinen Keller nach einem eingeworfenen Brief durchsuchen.

Sofern der Brief nicht direkt dem Empfänger ausgehändigt wird, sondern einer anderen Person, gilt als Faustregel, dass er dann als zugegangen gilt, wenn er einer Person übergeben wurde, die eine enge sachliche und räumliche Beziehung zum Empfänger hat, die zum Beispiel in dessen Wohnung lebt (Ehepartner, Elternteil, Kind) oder dort beschäftigt ist (Hausangestellte).

Kaufmännisches  
Bestätigungsschreiben

Zugang der  
Willenserklärung

## Was ist, wenn ich jemanden für mich handeln lasse?

Die Willenserklärung muss nicht durch den Vertragspartner selbst, sondern kann auch durch einen Dritten, den Stellvertreter (§§ 164 ff. BGB), abgegeben werden. Dann schließt dieser anstelle des eigentlichen Vertragspartners den Vertrag ab. Beispiel: Ein Trainer möchte in einem Hotel einen Raum buchen. Er lässt seiner Sekretärin freie Hand, für ihn die Buchung vorzunehmen. Selbstverständlich sagt die Sekretärin am Telefon, dass sie den Raum nicht für sich selbst benötigt, sondern für ihren Chef, den Trainer Peter Müller. Deshalb kommt auch der Vertrag nicht zwischen dem Hotel und der Sekretärin zustande, sondern zwischen dem Hotel und dem Trainer. Entscheidend dabei ist, dass sich die Sekretärin als Stellvertreterin auch dem Hotel gegenüber zu erkennen gibt, dass sie nicht für sich selbst, sondern für den Trainer handelt. Macht sie das nicht, und entsteht dadurch beim Hotelier der Eindruck, sie würde für sich selbst das Zimmer buchen, dann kommt auch ein Vertrag mit ihr und nicht mit ihrem Chef zustande. Die Juristen sprechen hier vom Offenkundigkeitsprinzip, das besagt, dass es für den anderen Vertragspartner erkennbar sein muss, dass der Stellvertreter nicht für sich selbst, sondern für einen anderen, nämlich den Stellvertretenen handelt.

Stellvertretung

Neben dem Stellvertreter gibt es noch den Boten, der keine eigene Willenserklärung abgibt, sondern eine solche lediglich übermittelt. Der Unterschied ist hier, dass der Bote gar keinen Entscheidungsspielraum hat, der Stellvertreter hingegen schon. Der Bote kann also nicht frei entscheiden, welchen Inhalt der Vertrag haben soll. Bezogen auf das Beispiel wäre die Sekretärin lediglich Botin, wenn ihre Aufgabe darin bestanden hätte, nur das weiterzugeben, was ihr Chef entschieden hat: »Raum Dornröschen für zwei Tage«.

Bote

Der Chef, im Juristendeutsch auch »Stellvertretener« genannt, hat zwei Möglichkeiten, einem Stellvertreter eine Vollmacht zu erteilen. Einerseits kann er dies gegenüber dem Stellvertreter direkt erklären, also wie im Beispiel der Chef, der seiner Sekretärin aufgibt, das Hotel anzurufen. Andererseits kann der Stellvertretene aber auch das Hotel über die Bevollmächtigung unterrichten. Übertragen auf das obige Beispiel ruft der Trainer beim Hotel an und sagt, dass er seine Sekretärin ermächtigt hat, telefonisch einen Raum zu buchen. Diese zweite Variante mag zwar für den Vertragspartner, das Hotel, sicherer sein. Für den Trainer ist sie aber um einiges

Bevollmächtigung

umständlicher. Wenn er diese Variante wählt, kann er gleich selbst die Buchung vornehmen.

Anders sieht es wiederum aus, wenn die Sekretärin eigenmächtig, ohne dass ihr Chef ihr hierfür eine Anweisung gegeben hat, einen Vertrag mit dem Hotel schließt. Dann hat sie keine Vollmacht, darf also ihren Chef nicht vertreten. »Vertreter ohne Vertretungsmacht« lautet hierfür der juristische Begriff. In diesem Fall haftet die Sekretärin für ihr Handeln. Sie muss entweder den Vertrag erfüllen, also die Kosten für den gebuchten Seminarraum begleichen, oder aber in etwa gleicher Höhe Schadensersatz leisten. Allerdings hat der Vertretene die Möglichkeit, den von ihm (eigentlich) nicht gewollten Vertrag zu genehmigen. Er kann also dem Hotelier sagen, dass er mit der Raumbuchung einverstanden und Vertragspartner des Hotels ist. Das wird er natürlich nur machen, wenn das Geschäft, das seine Sekretärin ohne sein Einverständnis vorgenommen hat, für ihn einen Vorteil bringt. Denkbar wäre zum Beispiel, dass die Sekretärin gerade ein günstiges Aktionsangebot bei der Buchung erhalten hat, das einen Tag später schon nicht mehr verfügbar ist. Dadurch spart der Trainer jetzt 40 Prozent bei der Raummiete.

Umgekehrt kann auch der Hotelier, der mitbekommen hat, dass die Sekretärin den Raum gar nicht hätte buchen dürfen, vom Trainer eine Erklärung dafür verlangen, ob denn nun der Vertrag zugunsten des Trainers gelten soll. Erklärt der Trainer hierzu nichts oder lässt er sich länger als zwei Wochen Zeit, so gilt die Genehmigung als verweigert. Der Vertrag mit dem Trainer kommt nicht zustande. Stattdessen haftet die Sekretärin für ihre Erklärung.

Der Chef kann aber auch anderweitig in eine Haftungsfalle tappen: Er lässt seine Sekretärin mehrmals für ihn handeln, ohne sie ausdrücklich dazu ermächtigt zu haben. Sie bucht zum Beispiel die letzten drei Räume im selben Hotel, das ihrem Chef nicht wirklich gefiel. Gleichwohl hat er nichts dagegen unternommen. Bucht die Sekretärin jetzt ein weiteres Mal im Hotel, ist der Chef damit aber nicht einverstanden, so kann sich der Hotelier dennoch auf einen Vertrag mit dem Trainer berufen. Denn dieser wusste genau, dass seine Sekretärin für ihn, aber ohne seine Zustimmung, handelte, er aber nichts dagegen getan hat. Genau deshalb haftet jetzt der Chef.

Daraus ergibt sich für den Chef die Konsequenz: Bei der Vergabe von Vollmachten überlegt handeln und genaue Anweisungen geben, für welche Geschäfte diese gelten sollen und für welche nicht. Wenn der Chef mitbekommt, dass seine Mitarbeiter mehr machen als sie sollen, empfiehlt es sich, dies sofort zu unterbinden, damit er nicht am Ende derjenige ist, dem man

Vertreter ohne  
Vertretungsmacht

vorwirft, er hätte genau gewusst, was seine Mitarbeiter machen, aber nie etwas dagegen getan.

Neben dem Stellvertreter gibt es auch noch den sogenannten Erfüllungsgehilfen (§ 278 BGB). Dabei muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass der Stellvertreter mit dem Erfüllungsgehilfen überhaupt nichts zu tun hat. Bei der Stellvertretung schließt ein Dritter für jemand anders einen Vertrag ab, der Erfüllungsgehilfe hingegen erbringt eine versprochene Leistung. Dahinter steckt der Gedanke, dass nicht jeder alle Verpflichtungen eigenhändig erbringen kann, dass man also jemanden beauftragt, der einen entlasten kann. Dieser wird – wie es die Juristen formulieren – »mit Wissen und Wollen des Geschäftsherrn in dessen Pflichtenkreis tätig«. Was sich vielleicht etwas geschwollen anhört, lässt sich leicht erklären: Ein Coach bietet in einem Unternehmen ein Gruppencoaching an. Für drei Tage hat er sich mit seinen Teilnehmern in ein Seminarhotel zurückgezogen. Damit diesen nicht langweilig wird, hat er sich ein abwechslungsreiches Rahmenprogramm einfallen lassen. Am Abend des zweiten Tages tritt ein Artist auf. Nach ein paar Zauberkunststücken möchte dieser sein Können beim Messerwerfen beweisen. Ein Teilnehmer meldet sich freiwillig und stellt sich an die Wurfwand. Dummerweise hat der Messerwerfer heute einen schlechten Tag und erwischt das Ohr des Teilnehmers. Der Teilnehmer hat jetzt zwei Möglichkeiten: Er kann entweder den Messerwerfer direkt verklagen. Allerdings kann es sein, dass dieser pleite ist und bei ihm schlichtweg nichts zu holen ist. Oder aber das Opfer verklagt den Coach, weil der Messerwerfer in diesem Fall der Erfüllungsgehilfe gewesen ist. Er wurde ja engagiert, um die Teilnehmer zu unterhalten. Somit ist die Verletzung am Ohr auch dem Coach zuzurechnen.

Anders läge der Fall, wenn der Messerwerfer nicht bei der Erfüllung seiner Verpflichtung, dem Messerwerfen, sondern nur bei deren Gelegenheit einen Schaden verursacht. Dann haftet der Coach nicht. Kommt es zum Beispiel nach der Vorstellung zu einer Prügelei zwischen dem Messerwerfer und einem Teilnehmer, so ist diese Handlung nicht mehr dem Coach zuzurechnen, da sie nur »bei Gelegenheit« der Erfüllung entstand. Es wäre schlichtweg unbillig, den Coach für alles, was der Erfüllungsgehilfe während seines Engagements anstellt, haften zu lassen.

Noch ein Beispiel: In einem Hotel findet ein Training statt. Der Kellner wirft eine Wasserflasche um und beschädigt das neue Notebook eines Teilnehmers. Hier ist der Kellner Erfüllungsgehilfe des Hoteliers, der dann auch

Erfüllungsgehilfe

haftet. Anders wäre es, wenn der Kellner in der Mittagspause in den Seminarraum geht und dort ein Mobiltelefon klaut. Dieser Diebstahl erfolgt nur »bei Gelegenheit«, und dafür kann das Hotel nichts.

Daraus ergeben sich zwei Konsequenzen: Erstens sollte der Trainer bzw. Coach darauf achten, wen er für seine Maßnahmen engagiert. Denn er muss immer im Auge behalten, dass er notfalls auch für diese Person haften muss. Gerade hier zahlt es sich aus, bei der Auswahl auf Zuverlässigkeit zu achten und bei Maßnahmen, die nicht ungefährlich sind – zum Beispiel im Hochseilgarten –, nur mit Kollegen zusammenzuarbeiten, die man kennt und auf die man sich verlassen kann. Zweitens empfiehlt es sich, bei einem Schaden, der von einem Dritten verursacht wurde, zu prüfen, ob nicht auch jemand anders (zusätzlich) haftet. Das gilt erst recht, wenn der eigentliche Verursacher nicht über genügend Mittel verfügt, um für den Schaden aufzukommen.

## **Was ist zu beachten, wenn Minderjährige am Vertrag beteiligt sind?**

Minderjährige sind bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres gar nicht (§ 104 BGB), danach bis zur Volljährigkeit nur beschränkt geschäftsfähig (§ 106 BGB). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Erklärung eines Minderjährigen unabhängig von dessen Alter unwirksam ist. Zwar können die Eltern bei den beschränkt geschäftsfähigen Minderjährigen einem Rechtsgeschäft zustimmen. Allerdings sind sie dabei in ihrer Entscheidung völlig frei. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, bei minderjährigen Teilnehmern immer die Unterschrift der Eltern einzufordern. Theoretisch müsste sogar noch überprüft werden, ob die unterzeichnende Person auch das Sorgerecht hat. Dies ist jedoch alles mit großem Aufwand verbunden.

Sofern offene Seminare angeboten werden, bei denen Kinder als Zielgruppe in Frage kommen, sollte in der Anmeldung das Alter der Teilnehmer abgefragt werden. Darüber hinaus sollte im Feld für die Unterschrift die Formulierung »Bei Minderjährigen die eines Erziehungsberechtigten« verwendet werden. Damit kann freilich immer noch nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass die Anmeldung unwirksam ist. Das lässt sich auch nicht durch entsprechende Klauseln umgehen, wonach der Minderjährige mit seiner Unterschrift die Einwilligung seiner Eltern bestätigt oder die An-

Kinder als Teilnehmer

meldung auch ohne die Unterschrift der Erziehungsberechtigten gültig ist. Denn solche Klauseln sind unzulässig.

Schlimmstenfalls wird der abgeschlossene Vertrag unwirksam: Die Kursgebühr ist an den Minderjährigen bzw. dessen Eltern zurückzuerstatten. Etwaige Ansprüche des Veranstalters sind in nahezu allen Fällen ausgeschlossen.

## Wann enden Verträge?

Verträge enden entweder durch Erfüllung, Kündigung, Rücktritt oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Für gewöhnlich endet ein Vertrag mit der Erbringung der geschuldeten Leistung. Beispiel: Ein Coach kauft sich ein Buch, der Buchhändler überträgt ihm das Eigentum an dem Buch gegen Zahlung des Kaufpreises. Beide Leistungen sind damit erbracht worden.

Bei einem Seminar erfolgt die Erfüllung, wenn das Seminarprogramm oder das Coaching innerhalb der versprochenen Zeit durchgeführt wurde. Da ein Seminar und ein Coaching in den allermeisten Fällen einen Dienstvertrag (§ 611 BGB) darstellen, ist der Anbieter nicht dazu verpflichtet – im Gegensatz zum Werkvertrag (§ 631 BGB) –, einen Erfolg herbeizuführen. Deshalb wird die Leistungspflicht selten länger andauern als das Seminar oder die Sitzung. Denkbar ist aber, dass der Trainer oder der Coach eine Nachbetreuung versprochen hat: Nach zwei Wochen gibt es ein Feedback. Dann wird man annehmen müssen, dass die vertraglichen Pflichten erst nach dem Ende dieser (Zusatz-)Leistung erbracht sind und der Vertrag beendet ist.

Erfüllung

Dabei ist zu beachten, dass mit dem Ende des Vertrages nicht zwangsläufig alle Pflichten ausgelaufen sind. Jeder Vertragspartner kann auch noch danach veranlasst sein, weitere (Leistungs-)Handlungen vorzunehmen. Beispiel: Ein Coach hat mit einer Gruppe eine Outdoor-Session geplant. Er führt sie auf die Zugspitze und macht mit ihnen dort ein paar Übungen. Dann sieht er auf die Uhr, sagt, dass die Sitzung vorbei sei, packt seinen Gleitschirm aus und entschwindet in den weiß-blauen Himmel. Etwas verdetzt fragt sich die Gruppe, wie sie denn jetzt wieder zurückkomme. Die Teilnehmer verlaufen sich und müssen kurz vor Einbruch der Dunkelheit von der Bergwacht gerettet werden. Dieses Beispiel zeigt, dass die Erbringung der Leistungen noch nicht zur vollständigen Enthftung führt. Ein weiteres, eher alltägliches Beispiel sind die Geheimhaltungspflichten. Hier

ist der Auftragnehmer, obwohl er seine Pflichten erbracht hat, auch nach Vertragsende für eine gewisse Zeit zum Schweigen verpflichtet.

Ein Vertrag kann auch mit einer Kündigung enden. Gerade bei den für Trainings und Coachings üblichen Dienstverträgen sieht das Gesetz eine Kündigungsmöglichkeit vor. Dabei sind zwei Formen der Kündigung zu unterscheiden: die ordentliche und die außerordentliche. Die ordentliche Kündigung erfordert die Einhaltung einer Kündigungsfrist; sie muss also fristgerecht erfolgen. Nach Ende der Kündigungsfrist ist das Vertragsverhältnis beendet. Dabei ist für die ordentliche Kündigung grundsätzlich keine Nennung eines Grundes nötig, mögen bestimmte Gründe auch vertraglich fixiert werden. Auch Fristen können besonders festgelegt werden – entweder gesetzlich oder vertraglich. Ferner ist es möglich, ganz auf eine Kündigungsfrist zu verzichten.

Bei einer ordentlichen Kündigung muss sich der Trainer oder Coach die Frage stellen, ob der (Dienst-)Vertrag eine feste Laufzeit hat oder ob er auf unbestimmte Zeit geschlossen wurde. Ist letzteres der Fall, so können sowohl der Teilnehmer als auch der Veranstalter unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen. Grundsätzlich bemisst sich die Kündigungsfrist nach den Zeitabschnitten, die für die Zahlung der Seminar- oder Coaching-Vergütung maßgeblich sind. Haben die Parteien eine monatliche Zahlung vereinbart, so besteht für beide Seiten die Möglichkeit, jeweils zum 15. des Monats die Kündigung mit Wirkung zum Ende des Monats auszusprechen.

Dieses Problem stellt sich aber eben nur, wenn ein Vertrag über eine längerfristige Maßnahme ohne eine vorher festgelegte Laufzeit geschlossen wurde.

Kündigung

ordentliche  
Kündigung

Ein Unternehmen hat für seine Mitarbeiter ein Gruppencoaching gebucht, und es wurde vereinbart, dass der Coach jeden Monat eine Rechnung stellt. Möchte das Unternehmen jetzt zum 31. Juli den Vertrag kündigen, so muss es spätestens zum 15. Juli die Kündigung erklären, die dann zum 31. Juli wirksam wird. Für den Coach gilt das Entsprechende. Ab dem 1. August bestehen dann zwischen den Parteien grundsätzlich keinerlei Verpflichtungen mehr.



Wurde die Teilnahme an einer langfristigen Maßnahme ohne konkrete Laufzeit gebucht, so kann der Teilnehmer, wenn er die Teilnahmegebühr als einmalige Zahlung am Ende leistet, grundsätzlich jederzeit kündigen, also auch während des laufenden Seminars. Der Teilnehmer muss dann nur das

Honorar bis zum Wirksamwerden der Kündigung bezahlen. Allerdings gibt es hierzu eine Ausnahme: Verdient der Dienstleister sein Geld hauptsächlich aufgrund dieses Vertrages, so ist dennoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Denkbar ist dies vor allem bei Trainern, die nur diese eine Maßnahme durchführen. Dann wird es schwierig mit einer Kündigung während des laufenden Seminars. Bei einem Coach sieht es schon anders aus. Dieser lebt in der Regel nicht nur von einem Klienten, und ein Coaching allein wird seine Zeit nicht hauptsächlich beanspruchen. Aber solche Konstellationen sind eher selten. In vielen Fällen steht fest, für welchen Zeitraum der Vertrag geschlossen wird, auch wenn er sich nach Ablauf gegebenenfalls verlängert.

Wissen aber Klient und Veranstalter, wie lange die Leistung dauern wird – zum Beispiel bei einem Wochenseminar oder einem zweimonatigen Gruppencoaching –, so ist grundsätzlich die Kündigung ausgeschlossen. Dabei gibt es keinen prinzipiellen Unterschied zu einem Mobilfunkvertrag: Hat dieser eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren, ist eine Kündigung vorher nicht möglich. Das ist auch nachvollziehbar, denn beide Seiten haben sich von vornherein auf diese Kondition eingelassen. Beide wissen, wie lange sie die jeweiligen Leistungen erbringen müssen. Gleichwohl lassen sich dadurch nicht unbegrenzte Laufzeiten festlegen. In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen lassen sich nur Zeiträume von maximal zwei Jahren vereinbaren. Auch bei einer anschließenden Verlängerung zieht der Gesetzgeber Grenzen: Diese ist jeweils maximal um ein weiteres Jahr möglich. Auch darf die Kündigungsfrist nicht mehr als drei Monate betragen.

Doch selbst bei Einhaltung dieser Grenzen seitens des Trainers oder des Coachs ist nicht gesagt, dass eine Kündigung während der Laufzeit nicht möglich ist. So hat die Rechtsprechung in mehreren Verfahren entschieden, dass ein Vertrag, der nur zwei Jahre läuft, durchaus auch gekündigt werden kann. Die Gerichte sprechen hier von der Unzumutbarkeit einer zu langen Bindung für den Teilnehmer. So haben Berliner Richter bei einer Ausbildung zum Heilpraktiker, die 26 Monate dauern sollte, geurteilt, dass die Teilnehmerin zum zwölften und 20. Studienmonat kündigen könne, und zwar mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten. Ein anderes Gericht sah bei einer zweijährigen Ausbildung an einer Privatschule eine Kündigung jeweils zum Semesterende mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist als für beide Vertragspartner zumutbar an.

Diese Kündigungsfristen lassen sich natürlich auch verkürzen oder verlängern. Die Kündigung kann sogar gänzlich ausgeschlossen werden. Obwohl es wohl eher selten vorkommt, dass ein Teilnehmer im laufenden Seminar aufspringt und sagt, er wolle ab sofort nicht mehr teilnehmen und kündige jetzt, ist dies bei einer längerfristigen Bindung durchaus möglich. Deshalb empfiehlt sich ein entsprechender Ausschluss im Vertrag bzw. in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Aber – und jetzt kommt die entscheidende Ausnahme – eine Kündigung aus wichtigem Grund, also eine außerordentliche Kündigung, lässt sich niemals ausschließen (§ 626 BGB). Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in diesem Fall zumindest einer Partei das Festhalten am Vertrag nicht mehr zugemutet werden kann. Dabei muss es sich schon um einen schwerwiegenden Verstoß handeln, damit ein solcher Grund vorliegt. Vielleicht hat ein Trainer die Teilnehmer im Hochseilgarten nicht entsprechend der Vorschriften gesichert und dabei noch verlauten lassen, dass Sicherheit nur etwas für Spießer sei. Oder ein Coach hat sich nicht an die Geheimhaltungspflicht gehalten und Unternehmensinterna ausgeplaudert. Auf der anderen Seite kann auch der Dienstleister kündigen, etwa wenn das Unternehmen dem Trainer zum wiederholten Mal einen unbrauchbaren Raum zur Verfügung stellt, das Seminar also in einer »Abstellkammer« stattfinden muss. Oder wenn der Coach immer wieder stark alkoholisiert zu den Sitzungen kommt.

außerordentliche  
Kündigung

Das Problem bei der Kündigung aus wichtigem Grund besteht darin, dass sich erst nachher, schlimmstenfalls im Gerichtsprozess, genauer sagen lässt, ob dieser Grund auch vorlag. Nachweisen muss ihn immer derjenige, der sich auf ihn berufen will. Kündigt der Trainer, liegt also die Beweislast bei ihm.

Die Kündigung aus wichtigem Grund ist fristlos. Das Vertragsverhältnis wird also bereits mit der Erklärung der Kündigung beendet. Dabei ist die sogenannte Kündigungserklärungsfrist zu beachten: Wer kündigen möchte, ist dazu verpflichtet, die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach dem entsprechenden Ereignis auszusprechen. Kommt er dem nicht nach, wird davon ausgegangen, dass der Grund doch nicht so wichtig war, als dass er eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde. So schlimm wird es dann schon nicht gewesen sein.

Die Kündigungserklärung an sich enthält zunächst die Aussage, dass der Vertrag ab einem bestimmten Zeitpunkt keine Wirkung mehr entfalten soll. Zusätzlich muss bei Vorliegen eines wichtigen Grundes dieser auch konkret

Kündigungserklärung

benannt werden. Diese Mitteilung ist zwar nur dann nötig, wenn der Vertragspartner dazu auffordert. Trotzdem empfiehlt sie sich von Anfang an.

#### Musterformulierung für eine ordentliche Kündigung

»Hiermit kündige ich den am 23. 11.20xx begründeten Vertrag über die Durchführung eines ...-Trainings zum 31.07.20xx.«



#### Musterformulierung für eine Kündigung aus wichtigem Grund

»Hiermit kündige ich den am 23. 11.20xx begründeten Vertrag über die Durchführung eines ...-Trainings mit sofortiger Wirkung. Trotz mehrmaliger Ermahnung kam der Teilnehmer (Vorname Name) an drei Terminen, und zwar am 01.12., 23.02. und 24.02., jeweils stark alkoholisiert zum Seminar. Dadurch störte er wesentlich die Durchführung des Seminars und damit die anderen Teilnehmer.«



Wichtig ist, dass die Kündigungserklärung fristgerecht zugeht. Damit ist gemeint, dass der Gekündigte diese Erklärung spätestens am letzten Tag der Frist in der Hand halten muss. Trotz eines weit verbreiteten Irrtums gilt hier nicht das Datum des Poststempels.

Ein Vertrag kann auch durch die Erklärung eines Rücktritts beendet werden. Der Rücktritt unterscheidet sich von der Kündigung dadurch, dass bei ihm der Vertrag von Anfang an »aufgehoben« wird; er entfaltet also erst gar keine Wirkung. Bei der Kündigung hingegen treten die vertraglichen Verpflichtungen erst mit Eintritt des Kündigungszeitpunktes außer Kraft. Allerdings wird ein Rücktritt sowohl bei Trainings als auch im Coaching eher selten vorkommen.

Zunächst muss nämlich die versprochene Leistung der anderen Vertragspartei fällig sein. Der Kunde muss also das Recht haben, die Leistung einzufordern. Liegt beispielsweise eine Buchung für ein Wochenendseminar vor, das erst in zwei Monaten stattfinden wird, so ist die Leistung des Trainers noch nicht fällig. Dies wird sie erst am ersten Tag der Veranstaltung. Eine weitere Voraussetzung für den Rücktritt liegt vor, wenn die Leistung nicht wie ursprünglich vereinbart oder auch gar nicht erbracht wurde. Sitzt der Teilnehmer also in einem Seminar – es hätte ein Rhetorikseminar sein sollen –, das sich als Verkaufstraining entpuppt, dann wird die Leistung nicht ordnungsgemäß erbracht. Die andere Situation ist die, dass die Schulung

Rücktritt

komplett ausfällt. Letztlich muss der Zurücktretende – im Beispiel also der Teilnehmer – eine angemessene Frist setzen, damit die andere Partei die eingeforderte Leistung nachholen kann.

Insbesondere das letzte Kriterium zeigt, dass ein Rücktritt im Training nur in bestimmten Situationen möglich ist. Denkbar sind zum Beispiel längerfristige Schulungen, die deshalb scheitern, weil ein unzureichend qualifizierter Trainer über die ganze Zeit eingesetzt wird. Jetzt können die Teilnehmer dem Veranstalter eine Frist setzen, damit dieser den Missstand abstellen kann.

Jetzt stellt sich noch die Frage, was genau unter einer angemessenen Frist zu verstehen ist. Leider gibt es dafür keine feste Regel. Bei der Ermittlung ist immer auf die konkrete Vertragslage einzugehen. Sind beispielsweise die Teilnehmer für ein Seminar aus ganz Deutschland angereist, ohne das gebuchte Thema zu bekommen, wird man nicht die Einhaltung einer zweiwöchigen Frist fordern können. Vielleicht wäre hier eine Frist von zwei Stunden eher realistisch. Ob der Veranstalter den Missstand innerhalb dieser Frist abstellen kann, steht auf einem anderen Blatt. Kann er das nicht, so wird jetzt noch – als letzte Voraussetzung – von den Teilnehmern gefordert, dass sie den Rücktritt auch erklären. Natürlich muss diese Erklärung gegenüber dem Veranstalter erfolgen.

Im Falle eines Rücktritts muss der Seminaranbieter die bereits erhaltenen Gebühren an die Teilnehmer zurückzahlen. Allerdings kann er, wenn die Teilnehmer stellenweise »sinnvollen« Unterricht bekommen haben, die Rückzahlung um einen entsprechenden Betrag kürzen.

Ein Vertrag kann auch durch eine Vertragsaufhebung beendet werden. Dies soll ein Beispiel verdeutlichen: Coach und Coachee haben für Freitag, den 13., eine Sitzung vereinbart. Zwei Tage vorher ruft der Klient an und sagt, dass er kein gutes Gefühl habe, wenn er an diesem Tag zur Beratung führe. Der Coach – an weiteren Sitzungen mit dem Klienten interessiert – entgegnet, dass er mit der Aufhebung einverstanden sei.

Bei einer Vertragsaufhebung wird letztlich ein zweiter Vertrag geschlossen, der lediglich besagt, dass der ursprüngliche Vertrag nicht mehr gilt. Der neue Vertrag hebt also den alten auf, muss ihn aber nicht notwendigerweise gänzlich beenden. So können mit dem neuen Vertrag auch Bedingungen des ursprünglichen Vertrags geändert werden, etwa wenn ein neuer Seminarort vereinbart wird, der Vertrag im Übrigen aber weiterhin Bestand haben soll.

Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag erfordert – wie bei Verträgen generell üblich – zwei übereinstimmende Willenserklärungen. Beide Parteien müssen demnach mit der Änderung oder Aufhebung einverstanden sein. Eine einseitige Änderung oder Aufhebung ist nicht möglich.

## Was gilt bei der Verwendung von AGB?

Unter dem Begriff der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen zu verstehen, die eine Vertragspartei (der sogenannte Verwender) der anderen Partei beim Abschluss eines Vertrages stellt (§ 305 BGB). Die Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist heutzutage ein üblicher Vorgang und grundsätzlich auch zulässig. Ohne diese Möglichkeit würde der Rechtsverkehr nicht mehr effektiv durchgeführt werden können. Bei jedem Geschäft mit einem Kunden müssten dann erst die Vertragsbedingungen ausgehandelt werden.

Das Problem der AGB liegt jedoch darin, dass die stärkere Vertragspartei es in ihrer Macht hat, Bedingungen zu diktieren. Zwar könnte sich die starke Partei darauf berufen, dass es dem Kunden freisteht, woanders die gewünschte Leistung nachzufragen. Dies stößt aber dort an Grenzen, wo nur wenige oder gar keine Konkurrenten vorhanden sind. Dann wäre der Kunde dem Anbieter schutzlos ausgeliefert. Aus diesem Grunde wurde für die Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Kontrolle eingeführt, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen beiden Vertragsparteien führen soll.

Oft ist einem gar nicht bewusst, dass es sich bei einer bestimmten Formulierung um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Zum Beispiel steht an der Eingangstür eines Fitness-Studios: »Der Verzehr mitgebrachter Getränke ist nicht gestattet.« Oder an einer Autowaschanlage: »Schäden am Fahrzeug durch die Wäsche können nur sofort nach deren Beendigung akzeptiert werden.«

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind vorformulierte Vertragsbedingungen, ein Aushandeln dieser Konditionen ist grundsätzlich nicht gewünscht. Dennoch steht es den Parteien jederzeit offen, ganz auf die AGB zu verzichten, einzelne Klauseln abzuändern oder zu streichen (sogenannte Individualvereinbarung). Solch eine Vereinbarung hat dann Vorrang vor den Regelungen in den AGB (§ 305b BGB).

vorformulierte  
Vertragsbedingungen

Die AGB müssen in den jeweiligen Vertrag einbezogen werden. Dies geschieht grundsätzlich durch einen ausdrücklichen Hinweis des Verwenders. Gemeint ist damit, dass die AGB so in den Vertrag eingearbeitet sind, dass der Kunde sie bei Unterzeichnung des Vertrages mitunterzeichnet. Statt eines ausdrücklichen Hinweises besteht auch die Möglichkeit eines deutlich sichtbaren Aushangs am Ort des Vertragsschlusses. Dies mag für einen Supermarkt oder eine Autowerkstatt sinnvoll sein, lässt sich aber im Trainings- und Beratungsgeschäft nicht effektiv umsetzen. Ferner fordert das Gesetz, dass ein Aushang nur dann zulässig ist, wenn ein ausdrücklicher Hinweis nur unter unverhältnismäßigen Schwierigkeiten möglich ist. Dies zeigt, dass diese Regelung nur für sogenannte Massengeschäfte des täglichen Lebens gedacht ist, beispielsweise für einen Supermarkt oder ein Linienbusunternehmen.

Einbeziehung

Neben dem ausdrücklichen Hinweis oder Aushang muss auch die Möglichkeit einer zumutbaren Kenntnisnahme der AGB gegeben werden. Das bedeutet, dass diese bei einem Vertragsschluss unter Abwesenden grundsätzlich zu übersenden sind. Bei einem Abschluss unter Anwesenden genügt es, wenn sie zur Einsicht ausliegen. Im Internet reichen ein Link auf die AGB und die Möglichkeit des Ausdrucks oder Herunterladens aus.

Möglichkeit der Kenntnisnahme

Die AGB müssen lesbar (nicht kleingedruckt) und verständlich sein. Im Geschäftsverkehr sind keine so hohen Anforderungen an die Verständlichkeit zu stellen wie bei Verbrauchern. In der Regel empfiehlt sich eine deutsche Fassung. Letztlich muss der Kunde auch mit den AGB einverstanden sein. Dieses Einverständnis kann entweder ausdrücklich oder durch eine schlüssige Handlung erfolgen. Dabei bedeutet »schlüssiges Handeln«, dass sich die Partei nicht konkret äußert, sondern ihren Willen aus einer Handlung, zum Beispiel einem Kopfnicken, zu erkennen gibt. Eine besondere Form – etwa die Schriftform – ist für dieses Einverständnis nicht unbedingt nötig.

#### Musterformulierung zur Einbeziehung von AGB:

Hiermit melde ich mich zum Seminar ..... am ..... in ..... zum Preis von ..... Euro an. Die beiliegenden Anmeldebedingungen erkenne ich an.

Name, Anschrift  
Datum/Unterschrift



Sofern beide Parteien – Kunde und Verwender – jeweils ihre eigenen AGB verwenden und diese sich ganz oder teilweise widersprechen (sogenannte kollidierende AGB), bestimmt der Einzelfall darüber, welche Bedingungen gelten sollen.

Kollidierende AGB

Bei der Kontrolle der Allgemeinen Geschäftsbedingungen treten die meisten Probleme auf. Viele Regelungen stellen sich im Nachhinein als unwirksam heraus. Das gilt dann auch für die einzelne Klausel (§ 306 BGB), die durch die gesetzlichen Vorschriften ersetzt wird. Der Vertrag als Ganzes wird davon jedoch nicht berührt: Er bleibt grundsätzlich weiterhin wirksam. Nur wenn er für eine Partei nicht mehr zumutbar ist, kann der gesamte Vertrag hinfällig werden, was allerdings eine seltene Ausnahme darstellt.

Kontrolle der AGB

---

## Muster für Teilnahmebedingungen (Allgemeine Geschäftsbedingungen)



### § 1 Anmeldung

Die Anmeldung zu den Seminaren des ... (Name des Veranstalters) kann schriftlich oder per E-Mail erfolgen.

Die Anmeldung ist verbindlich;<sup>1</sup> auch dann, wenn die Anmeldebestätigung nicht oder nicht rechtzeitig eintrifft.<sup>2</sup> Sollte das Seminar bereits ausgebucht sein, wird der Anmelder unverzüglich darüber informiert.<sup>3</sup>

### § 2 Widerrufsbelehrung für Verbraucher (§ 13 BGB)<sup>4</sup>

#### WIDERRUFSBELEHRUNG

##### WIDERRUFSRECHT

Sie können Ihre Vertragserklärung innerhalb von 14 Tagen ohne Angabe von Gründen in beliebiger Form (zum Beispiel per Brief, Fax, E-Mail) oder – wenn Ihnen die Sache vor Fristablauf überlassen wird – auch durch Rücksendung der Sache widerrufen.

Die Frist beginnt nach Erhalt dieser Belehrung in Textform, jedoch nicht vor Eingang der Ware beim Empfänger (bei der wiederkehrenden Lieferung gleichartiger Waren nicht vor Eingang der ersten Teillieferung) und auch nicht vor Erfüllung unserer Informationspflichten gemäß Artikel 246 § 2 in Verbindung

mit § 1 Abs. 1 und 2 EGBGB sowie unserer Pflichten gemäß § 312g Abs. 1 Satz 1 BGB in Verbindung mit Artikel 246 § 3 EGBGB. Zur Wahrung der Widerrufsfrist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs oder der Sache.

Firma

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Fax-Nummer

E-Mail-Adresse

#### WIDERRUFSFOLGEN<sup>6</sup>

Im Falle eines wirksamen Widerrufs sind die beiderseits empfangenen Leistungen zurück zu gewähren und ggf. gezogene Nutzungen (zum Beispiel Zinsen) herauszugeben. Können Sie uns die empfangene Leistung sowie Nutzungen (zum Beispiel Gebrauchsvorteile) nicht oder teilweise nicht oder nur in verschlechtertem Zustand zurückgewähren beziehungsweise herausgeben, müssen Sie uns insoweit Wertersatz leisten. Dies kann dazu führen, dass Sie die vertraglichen Zahlungsverpflichtungen für den Zeitraum bis zum Widerruf gleichwohl erfüllen müssen. Für die Verschlechterung der Sache und für gezogene Nutzungen müssen Sie Wertersatz nur leisten, soweit die Nutzungen oder die Verschlechterung auf einen Umgang mit der Sache zurückzuführen ist, der über die Prüfung der Eigenschaften und der Funktionsweise hinausgeht. Unter »Prüfung der Eigenschaften und der Funktionsweise« versteht man das Testen und Ausprobieren der jeweiligen Ware, wie es etwa im Ladengeschäft möglich und üblich ist.

Paketversandfähige Sachen sind auf unsere Gefahr zurückzusenden. Sie haben die regelmäßigen Kosten der Rücksendung zu tragen, wenn die gelieferte Ware der bestellten entspricht und wenn der Preis der zurückzusendenden Sache einen Betrag von 40 Euro nicht übersteigt oder wenn Sie bei einem höheren Preis der Sache zum Zeitpunkt des Widerrufs noch nicht die Gegenleistung oder eine vertraglich vereinbarte Teilzahlung erbracht haben. Andernfalls ist die Rücksendung für Sie kostenfrei. Nicht paketversandfähige Sachen werden bei Ihnen abgeholt. Verpflichtungen zur Erstattung von Zahlungen müssen innerhalb von 30 Tagen erfüllt werden. Die Frist beginnt für Sie mit der Absendung Ihrer Widerrufserklärung oder der Sache, für uns mit deren Empfang.