

Non Profit Aktuell



1. Wachstumschancengesetz bringt zwei Neuerungen für Vereine	1
2. Gesetzinitiative will gemeinnützige Tätigkeit strafrechtlich besser schützen	1
3. Vereinsausschluss: Vermutete Gründe müssen umfassend vorgetragen werden dürfen	2
4. Der Rechnungsprüfer: Was ist seine Aufgabe, welche Voraussetzungen muss er erfüllen und wie regeln Sie all das am besten?	2
5. Freikarten des Vereins können bei ihren Empfängern ungewünschte steuerliche Folgen hervorrufen	4
6. Nutzung von Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag: So erfüllen Sie ihre Nachweispflichten	6
7. Rechenschaftspflicht vs. Datenschutz: Wie detailliert darf man Mitglieder informieren?	8
8. Wie werden ehrenamtliche Tätigkeiten neben einer Anstellung rechtlich behandelt?	10
9. Schaden Ausfallhonorare der Gemeinnützigkeit?	10
10. Ehrenamtspauschale: Ist die Satzungsregelung immer notwendig?	11
11. Darlehen an einen befreundeten Verein im Ausland – geht das?	11

1. Wachstumschancengesetz bringt zwei Neuerungen für Vereine

Vor gut eineinhalb Monaten hat das Bundeskabinett den Regierungsentwurf für das Wachstumschancengesetz beschlossen. Für Vereine und gemeinnützige Organisationen bringt das Gesetz vor allem zwei relevante Aspekte mit sich:

Zum einen soll mit dem Gesetz Realität werden, was schon seit vielen Jahren auf der Agenda steht und bereits im Jahressteuergesetz 2020 beschlossen wurde: Die elektronische Spendenbescheinigung. Zum 01.01.2024 soll nämlich ein sog. Zuwendungsempfängerregister online gehen, das deutliche Verwaltungsvereinfachungen beim Nachweisen des Spendenabzugs mit sich bringen wird.

Zum anderen will das Gesetz Klarheit über den Anwendungsbereich des § 12 Abs. 2 Nr. 8a S. 3 UStG schaffen. So soll die Ausnahme vom ermäßigten Steuersatz künftig nur für die §§ 66 bis 68 AO gelten, also nur für die Katalogzweckbetriebe, nicht aber für allgemeine Zweckbetriebe nach § 65 AO. Durch diese gesetzliche Ausweitung der begünstigten Leistungen sollen dann auch Inklusionsbetriebe und Behindertenwerkstätten privilegiert sein - auch wenn sie Leistungen an nicht begünstigte Dritte erbringen.

2. Gesetzinitiative will gemeinnützige Tätigkeit strafrechtlich besser schützen

„Das Strafgesetzbuch (StGB) trägt der besonderen Schutzwürdigkeit von gemeinnützig tätigen Personen bislang nicht ausreichend Rechnung.“ Deswegen soll eine Änderung des StGB dafür sorgen, damit ein Täterverhalten, das geeignet ist, gemeinnütziges Engagement zu beeinträchtigen, strafschärfend berücksichtigt werden kann. Geregelt wird das im „Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches - Strafrechtlicher Schutz gemeinnütziger Tätigkeit“, dass der Freistaat Bayern in den Bundesrat eingebracht hat und nach der Sitzung am 29.09.2023 den Ausschüssen zugewiesen wurde.

Hintergrund der bayerischen Gesetzesinitiative: „Trotz ihrer herausragenden Rolle im gesellschaftlichen Leben werden Menschen, die sich gemeinnützig engagieren, immer wieder zum Ziel von Angriffen sowohl physischer als auch psychischer Art. Häufig geht es dabei um Körperverletzungen (§§ 223 ff. StGB), Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB), Bedrohung (§ 241 StGB) und Beleidigungen (§§ 185 ff. StGB).

Nachdem es hier auch und gerade um strafbares Handeln und dessen gesellschaftsrelevante Folgen geht, ist der Blick auch auf das Strafrecht zu richten. Die besondere Schutzwürdigkeit von gemeinnützig tätigen Personen und das gesamtgesellschaftliche Interesse an ihrer (unbeeinträchtigten) Tätigkeit bildet das Strafgesetzbuch jedoch bislang nicht ab." Das soll die Gesetzesinitiative ändern.

3. Vereinsausschluss: Vermutete Gründe müssen umfassend vorgetragen werden dürfen

Ein Mitglied hat im Vereinsstrafverfahren gegen Vorwürfe, die sein Ansehen beeinträchtigen, keine eigenen Rechtsmittel, wenn die Äußerungen nicht vorsätzlich unwahr gemacht wurden. Das hat der BGH entschieden.

Im konkreten Fall hatte sich ein Mitglied (A) an den dafür zuständigen Ausschuss des Vereins gewandt, um ein Ausschlussverfahren gegen ein anderes Mitglied (B) einzuleiten. Begründung: B habe Gelder des Vereins veruntreut. B verbat sich diese Behauptung und verlangte eine Unterlassungserklärung. Weil A diese verweigerte, klagte B auf Unterlassung. Vor dem Amtsgericht bekam B zunächst Recht.

Das LG wies die Klage im Berufungsverfahren dagegen ab, der BGH bestätigte das Urteil des LG. Er verwies dabei auf die Rechtsprechung zu Ehrschutzklagen bei Gerichtsverfahren. Hier, so der BGH, gibt es regelmäßig kein Rechtsschutzbedürfnis. Das Verfahren soll nämlich nicht dadurch beeinträchtigt werden, dass den Beteiligten die Äußerungsfreiheit beschnitten wird.

Diese Rechtsausfassung müsse auch für die Durchführung vereinsinterner Verfahren - wie etwa Vereinsausschlussverfahren - gelten. Der Ausschluss eines Vereinsmitglieds wäre nicht möglich, wenn es dem Mitglied, das den Ausschluss beantragt, verboten wäre, die Gründe für den Ausschluss vorzutragen. Es muss deswegen erlaubt sein, alle vermuteten Ausschlussgründe vorzutragen, zu denen auch der Vorwurf einer Straftat gehören kann (BGH, Urteil vom 20.06.2023, Az. VI ZR 207/22).

Im vorliegenden Fall hatte A den Vereinsausschluss bei dem nach der Satzung zuständigen Organ beantragt. Seine Äußerungen - so der BGH - dienten der Begründung dieses Antrags. Ob diese richtig oder unzulässig waren, ist zunächst außergerichtlich im Rahmen der vereinsinternen Rechtsbehelfe zu prüfen. Nach Abschluss des vereinsinternen Verfahrens kann sich das betroffene Mitglied dann an ein staatliches Gericht wenden, um seinen

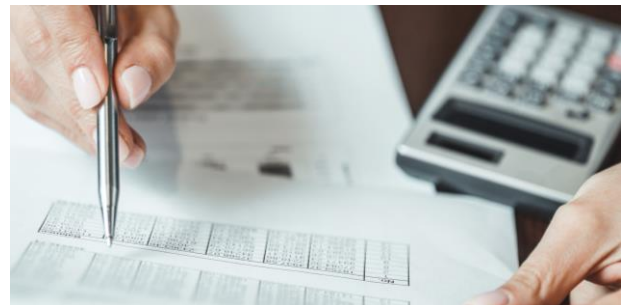
Ausschluss und damit auch die Vorwürfe gerichtlich überprüfen zu lassen. Etwas anderes gälte nur, wenn A im Ausschlussverfahren vorsätzlich unwahre Äußerungen getätigt hätte. Dafür sah der BGH aber keine Anhaltspunkte.

4. Der Rechnungsprüfer: Was ist seine Aufgabe, welche Voraussetzungen muss er erfüllen und wie regeln Sie all das am besten?

Der Rechnungsprüfer eines Vereins ist so etwas wie sein „Finanzwächter“ – er überprüft die finanziellen Transaktionen im Verein und sorgt dafür, dass alle Mitglieder Vertrauen in die finanzielle Integrität des Vereins haben. Einen Rechnungsprüfer zu bestellen, ist deswegen aber noch lange kein Muss; schließlich ist er „nur“ ein fakultatives Vereinsorgan. Entscheiden Sie sich aber – wie die meisten Vereine – für einen Rechnungsprüfer, gibt es Einiges zu wissen, zu beachten und zu regeln.

Wer prüft die Vermögensverwaltung des Vorstands?

Das Vereinsrecht kennt keine allgemeine Pflichtprüfung der Vermögensverwaltung des Vorstands in der Form einer jährlichen Rechnungsprüfung. Die Satzung kann aber vorsehen, dass sie regelmäßig erfolgt und dass dafür Mitglieder oder Dritte als Vereinsorgane bestellt werden. Sie werden in der Praxis als Kassenprüfer, Rechnungsprüfer oder Revisoren bezeichnet.



In der Regel werden Mitglieder als Rechnungsprüfer bestellt. Die einzige Vorgabe, die dann gilt, ist, dass sie nicht Mitglied des Organs sein dürfen, das sie prüfen. Ein Kassenprüfer darf also nicht gleichzeitig auch dem Vorstand angehören.

Rechnungsprüfer hat keine Organstellung

Eine gesetzliche Grundlage (BGB) für das Amt des Kassenprüfers gibt es nicht. Die rechtliche Grundlage für die Kassenprüfung kann sich deshalb ergeben aus

- der Satzung,
- einem Beschluss der Mitgliederversammlung
- oder durch mehrjährige Praxis.

Ein Verein kann auf die Kassenprüfung grundsätzlich auch verzichten, wenn sich aus diesen Vorgaben keine entsprechende Verpflichtung ableiten lässt. Eine spezielle rechtliche Grundlage ist aber für eine Rechnungsprüfung nicht erforderlich. Das Recht dazu ergibt sich nämlich aus der allgemeinen Auskunftspflicht und Rechenschaftspflicht des Vorstands.

MV delegiert Prüferecht an einzelne Person

Kassenprüfers bedarf es deshalb, weil die Mitgliederversammlung insbesondere die zahlenmäßigen Aufstellungen und Belege in aller Regel nicht prüfen kann. Sie kann dafür – auch ohne Satzungsgrundlage – Personen bestellen, die das übernehmen. Die Mitgliederversammlung delegiert also ihr Prüferecht an einzelne Personen im Verein. Diese sind dann kein eigenes Vereinsorgan, sondern Unterorgan der Mitgliederversammlung und ausschließlich ihr verpflichtet.

MV kann Vorgaben machen

Die Mitgliederversammlung (MV) kann dann Vorgaben dazu machen, wie die Prüfung erfolgen muss. Da ihr Auskunftsrecht grundsätzlich unbeschränkt ist, gilt das auch für den Umfang der Rechnungsprüfung. Denkbar ist aber auch, dass eine Prüfung nicht im jährlichen Turnus erfolgt, sondern nur im Sonderfall oder punktuell (z. B. bezogen auf die Verwendung von Fördermitteln oder Spenden).

Welche Satzungsregelungen sind sinnvoll?

Daraus folgt, dass die Satzung keine Regelungen zum Prüfumfang enthalten muss. Wenn doch, dann können sie ihn lediglich beschränken und müssen ihn nicht erst konstituieren, weil er grundsätzlich unbeschränkt ist. Satzungsregelungen sind also vor allem insoweit sinnvoll, als sie den Umfang der Rechnungsprüfung beschränken oder den Ablauf oder Turnus der Prüfung regeln. Satzungsregelungen können dann z. B. klären, dass zum Prüfumfang auch gehört, ob die Mittel wirtschaftlich verwendet wurden. Vielfach sieht die Satzung zwar eine Kassenprüfung vor, genauere Bestimmungen zur Durchführung ergeben sich daraus aber in der Regel nicht. Auch dann gilt, dass der Prüfumfang unbeschränkt ist.

MUSTERKLAUSEL / Kassenprüfung

Die Mitgliederversammlung bestellt für die Dauer von zwei Jahren zwei Kassenprüfer und einen stellvertretenden Kassenprüfer. Sie bleiben bis zur Neuwahl im Amt. Zu den Aufgaben der Kassenprüfer gehört die jährliche Prüfung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit der Belege und Aufzeichnungen sowie der Wirtschaftlichkeit der Mittelverwendung.

An die Prüfung können auch rechtliche Folgen geknüpft werden, z. B.

MUSTERKLAUSEL / Rechtliche Folgen der Kassenprüfung

Die Entlastung des Vorstands kann erst erfolgen, wenn die Kassenprüfer der Mitgliederversammlung den Prüfbericht für das jeweilige Jahr vorgelegt haben.

Die Amtszeit

Die Amtszeit des Kassenprüfers wird zunächst durch die Satzung bestimmt. In der Regel wird sie mit der Amtszeit des Vorstands zusammenfallen; die Kassenprüfer werden mit dem Vorstand neu gewählt. Eine andere Festlegung ist aber problemlos möglich. Auch gegen eine Wiederwahl des Kassenprüfers spricht grundsätzlich nichts.



Die Art der Berichterstattung

Die Kassenprüfer erstatten der Mitgliederversammlung Bericht. Ob dies mündlich oder schriftlich geschieht, ergibt sich aus Satzung oder Vereinspraxis. Der Prüfbericht ist in der Regel Grundlage für die Entlastung des Vorstands.

Voraussetzungen für das Amt

Der Kassenprüfer kann - wie erwähnt - nicht Mitglied des geschäftsführenden Vorstands sein. Denn dessen Tätigkeit soll er ja prüfen. Anderen Vereinsorganen (Ausschüsse, Beiräte, Abteilungsleitung etc.) kann er aber angehören. Ratsam ist das nicht, weil es zu Interessenkonflikten kommen kann. Ebenso wenig sollte der Kassenprüfer ein Familienmitglied des Vorstands sein. Auch angestellte Mitarbeiter des Vereins eignen sich nicht als Kassenprüfer. Hier kommt es zwangsläufig zu Konflikten mit der Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber (Vorstand).

Wird das Amt mit einem Vereinsmitglied besetzt, sollte dies in jedem Fall ehrenamtlich geschehen. Eine Bezahlung stünde im Widerspruch zur Unabhängigkeit des Prüfers. Dabei muss der Kassenprüfer nicht buchhalterisch versiert sein. Seine Aufgabe ist es ja nicht, Jahresabschlüsse u. ä. zu erstellen, sondern lediglich die bestehende Buchhaltung zu prüfen.

Die Haftung des Kassenprüfers

Eine Haftung des Kassenprüfers gegenüber dem Verein dürfte nur in Ausnahmefällen in Frage kommen. In erster Linie richten sich Regressansprüche des Vereins bei finanziellen Schäden gegen den Vorstand. Auch die Haftung gegenüber dem Finanzamt betrifft praktisch ausschließlich den Vorstand. Der Kassenprüfer wird in die Nachweispflichten gegenüber dem Finanzamt in aller Regel auch nicht einbezogen.

Grundsätzlich kann eine Inanspruchnahme des Kassenprüfers durch den Verein in Frage kommen, wenn

- er zur Verschleierung finanzieller Unregelmäßigkeiten oder gar Unterschlagungen beiträgt oder wahrheitswidrige Angaben im Bericht macht,
- seinem Prüfauftrag grob fahrlässig nicht nachkommt und dadurch den Verein schädigt.

Die Rechte des Kassenprüfers

Meist sind die Aufgaben des Kassenprüfers in der Satzung nicht näher geregelt. Seine Rechte werden sich aber aus dem für eine angemessene Prüfung der Buchhaltung erforderlichen Auskünften und Einsichtnahme in die Unterlagen ergeben. Denkbar ist auch ein Beschluss der Mitgliederversammlung oder eine Vereinsordnung zur näheren Bestimmung der Prüfaufgaben.

Generell gilt, dass dem Kassenprüfer alle Unterlagen zur Verfügung gestellt werden müssen, die für seinen Prüfauftrag erforderlich sind, und dass die zuständigen Personen (Vorstand, Schatzmeister etc.) alle notwendigen Auskünfte erteilen müssen. Dabei kann der Kassenprüfer nach freiem Ermessen entscheiden, soweit hier die Satzung keine Einschränkungen macht.

5. Freikarten des Vereins können bei ihren Empfängern ungewünschte steuerliche Folgen hervorrufen

Vereine und andere gemeinnützige Einrichtungen vergeben oft Freikarten, sei es für Sport- oder Kulturveranstaltungen. Dass hinter dieser großzügigen Geste steuerliche Konsequenzen für die Empfänger lauern können, ist vielen - sowohl Kartenvergebern als auch Kartenempfängern - nicht bewusst ist und von den Kartenvergebern zumeist auch nicht gewünscht. Welche Steuerfolgen das sind, hat die Berliner Finanzverwaltung kürzlich in einem Erlass herausgearbeitet; wie Sie diese vermeiden, indem Sie von der pauschalen Versteuerung Gebrauch machen, zeigen wir Ihnen.

Wann haben Freikarten steuerliche Folgen für den Empfänger?

Die Annahme einer Freikarte kann beim Empfänger eine steuerpflichtige Einnahme sein. Und zwar dann, wenn er die Eintrittskarte im Rahmen einer einkommensteuerlichen Einkunftsart erhält, z. B. als Gehaltsempfänger des Veranstalters oder wenn er im Rahmen einer freiberuflichen oder gewerblichen Tätigkeit teilnimmt (FinBeh Berlin, Erlass vom 01.07.2021, Az. III B - S 2297 b - 2/2014 - 3).

Zuwendungen an folgende Personengruppen sind nicht einkommensteuerpflichtig. Damit entfällt auch die pauschale Besteuerung:

- Privatpersonen außerhalb steuerlicher Einkunftsarten (z. B. Mitglieder eines [Förder-] Vereins).
- Personen, die wegen ihrer beruflichen Tätigkeit teilnehmen (z. B. Inhaber politischer Ämter, Staatssekretär, Abteilungsleiter, Vertreter von Kultureinrichtungen oder Sportverbänden als Repräsentanten).
- Arbeitnehmer der Einrichtung, die aus dienstlicher Veranlassung und eigenbetrieblichem Interesse teilnehmen (z. B. Intendant, Tontechniker, Bühnenbildner).
- Journalisten/Medienvertreter, wenn diese für ihren Arbeitgeber beruflich teilnehmen.



Geschenke an Arbeitnehmer

Bei Geschenken an Arbeitnehmer gibt es eine monatliche Sachbezugsfreigrenze von 50 (früher 44) Euro. Bis zu dieser monatlichen Gesamthöhe sind Geschenke an Arbeitnehmer für diese lohnsteuerfrei, wenn

- es sich - wie bei Eintrittskarten - um Sachleistungen handelt und
- sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Nicht begünstigt sind also Leistungen, die vertraglicher Lohnbestandteil sind oder die Umwandlung von Geld- in Sachlohn.

Die pauschale Versteuerung

Nach § 37b EStG kann der Zuwendende die Sachzuwendungen pauschal versteuern. Dabei übernimmt er die sonst anfallende Einkommensteuer des Empfängers, indem er eine Pauschalsteuer von 30 Prozent zahlt. Bemessungsgrundlage sind die Aufwendungen des Zuwendenden einschließlich Umsatzsteuer. Beim Empfänger der Zuwendung bleiben die Einkünfte bei der Besteuerung dann außer Ansatz. In die steuerliche Bemessungsgrundlage gehen nur Zuwendungen ein, die beim Empfänger zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einkünften führen. Geschenke an die o. g. Empfänger dürfen also herausgerechnet werden.

Die pauschale Einkommensteuer gilt als Lohnsteuer, die mit der Lohnsteueranmeldung angemeldet und abgeführt werden muss. Der Empfänger muss von der Übernahme der Steuer unterrichtet werden. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben. Es ist jedoch empfehlenswert, den Empfänger schriftlich zu informieren. So kann dieser die Übernahme bei Bedarf dem Finanzamt gegenüber nachweisen.

Praxistipp: Dokumentieren Sie bei jeder Freikartenvergabe, an wen und aus welchem Grund/mit welchem Ziel die Freikarte vergeben wurde. Zeichnen Sie auf, ob und welche Gegenleistungen erbracht wurden (z. B. bei Sponsoren, die Karten als Gegenleistung erhalten).

Die Zuwendungen sind nach § 37b Abs. 1 S. 2 EStG mit den Aufwendungen einschließlich Umsatzsteuer zu bewerten. Bei selbsthergestellten Wirtschaftsgütern sind die Aufwendungen grundsätzlich die Herstellungskosten des Wirtschaftsguts. Bei Eintrittskarten also die Gesamtkosten der selbst ausgerichteten Veranstaltung. Alternativ kann der Zuwendende einen niedrigeren gemeinen Wert (z. B. den Kartenverkaufspreis) ansetzen, wenn dieser ohne weiteres ermittelt werden kann. In der Regel wird der Kartenverkaufspreis aber über den Selbstkosten liegen.

Wichtig: Das Wahlrecht zur Übernahme der Besteuerung nach § 37b EStG kann nur einheitlich für alle Zuwendungen innerhalb eines Wirtschaftsjahres ausgeübt werden. Dabei besteht für Dritte und für Arbeitnehmer ein getrenntes Wahlrecht.

Die umsatzsteuerliche Behandlung

Werden Freikarten z. B. an Rundfunkanstalten oder die Presse für Verlosungsaktionen oder an Sponsoren als Gegenleistung für ein Sponsorship vergeben, geschieht das regelmäßig aus betrieblicher Veranlassung. Es handelt sich dabei im Regelfall

um ein sowohl ertrag- als auch umsatzsteuerbares Austauschgeschäft, bei dem eine Leistung erbracht wird, für die eine Gegenleistung erwartet wird, z. B. von einem Sender die Ankündigung der Veranstaltung. Die Kartenvergabe muss also steuerlich und buchhalterisch wie ein Verkauf (zum auch sonst üblichen Umsatzsteuersatz) behandelt werden.

Praxistipp: Halten Sie auch hier schriftlich fest, dass sich die gegenseitig gewährten Leistungen wertmäßig gegenüberstehen. Das gilt auch dann, wenn der Sponsor im Gegenzug keine Geld-, sondern nur Sachleistungen erbringt. Es handelt sich hier um einen tauschähnlichen Umsatz nach § 10 Abs. 2 S. 2 UStG, bei dem eine Aufrechnung mit gegenseitigen Forderungen erfolgt.



Wichtig: Zu beachten ist dabei, dass bei der Verrechnung unterschiedliche Steuersätze gelten können. So sind z. B. die Eintrittskarten zu Kulturveranstaltungen regelmäßig nur mit 7 Prozent besteuert, die Leistungen des Sponsors aber meist mit 19 Prozent.

Der Betriebsausgabenabzug

Nach § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG dürfen Betriebsausgaben für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, den Gewinn nicht mindern, solange die Anschaffungs- oder Herstellungskosten der dem Empfänger im Wirtschaftsjahr zugewendeten Gegenstände insgesamt 35 Euro übersteigen. Das gilt nicht, wenn der Veranstalter eine Gegenleistung erhält (wie bei den genannten Verlosungen oder bei Karten an Sponsoren). Betriebsausgaben für ohne Erwartung einer Gegenleistung verschenkte Freikarten dürfen also nur angesetzt werden, wenn der Preis der Karte 35 Euro nicht übersteigt.

Gemeinnützigkeitsrechtliche Fragen

Ob die Vergabe von Freikarten gemeinnützigkeitsrechtlich relevant ist, hängt davon ab, aus welchem Grund diese vergeben werden. Grundsätzlich kann bei solchen Geschenken - also unentgeltlichen Zuwendungen - nämlich ein Verstoß gegen das Selbstlosigkeitsgebot vorliegen.

Das ist regelmäßig nicht der Fall, wenn die Freikarten aus „betrieblichen Anlass“ gegeben werden. Das gilt z. B. für Karten an Journalisten, an Medien zur Verlosung oder an Sponsoren. Hier gilt: Was branchenüblich ist, darf auch bei gemeinnützigen Einrichtungen praktiziert werden. Zudem liegt in diesen Fällen faktisch eine Gegenleistung vor.

Bisher nicht geklärt ist, was gilt, wenn die Freikarten unentgeltliche Zuwendungen sind, also ohne Erwartung einer Gegenleistung gegeben werden, z. B. an Mitglieder. Hier gilt zunächst die Annehmlichkeitengrenze, die die Finanzverwaltung im Rahmen der Mitgliederpflege einräumt.

Teilweise wird auch die Auffassung vertreten, dass freier Eintritt bei satzungsbezogenen Veranstaltungen grundsätzlich nicht gegen das Selbstlosigkeitsgebot verstößt. Das wird aber fraglich sein, weil der Einrichtung ja Mittel entzogen werden, also eine Vermögensminderung mangels Zuflusses vorliegt, was generell als gemeinnützigkeitsschädliche verdeckte Gewinnausschüttung gilt.

Praxistipp: Da keine Notwendigkeit besteht, die Vergabe von Freikarten an Mitglieder eigens aufzuzeichnen, wird sich das Problem steuerlich meist gar nicht stellen, wenn der freie Zutritt weiter nicht dokumentiert ist (z. B. durch nummerierte Karten).

6. Nutzung von Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag: So erfüllen Sie ihre Nachweispflichten

Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG setzen voraus, dass die Tätigkeiten nebenberuflich bei einem begünstigten Arbeitgeber ausgeübt werden. Beim Übungsleiterfreibetrag sind zudem nur pädagogische, künstlerische und pflegerische Tätigkeiten begünstigt. Die Nachweise, dass diese Voraussetzungen vorliegen, muss der Verein erbringen. Das lehrt eine Entscheidung des Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt. Wir zeigen Ihnen, wie Sie den Nachweis erbringen.

Um diesen Fall ging es vor dem LSG Sachsen-Anhalt

Ein gemeinnütziger Verein mit dem Satzungszweck der Förderung der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere der Prävention gegen Gewalt und Missbrauch sowie der Gesundheitsförderung bot Schulungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Seminare an. Dafür beschäftigte er Mitarbeiter (sog. Honorarkräfte), die neben der Kursleitung auch Helfer- und Bürotätigkeiten übernahmen.

Verträge mit Honorarkräften gerieten in den Fokus der SV-Prüfung

Der Verein schloss mit den Honorarkräften einen Honorarvertrag und legte die Stundensätze (10,00 Euro je Trainingsstunde bzw. 5,00 Euro je Stunde für Helfertätigkeiten) fest. Eine wöchentliche oder monatliche Arbeitszeitvereinbarung wurde nicht getroffen. Die Arbeitszeit wurde wöchentlich zwischen dem Verein und den Honorarkräften festgelegt.

Zum Nachweis der geleisteten Stunden erstellten die Mitarbeiter monatlich rückwirkend einen Nachweis. Die Honorarkräfte hatten eine monatliche Arbeitszeit von bis zu 80 und mehr Stunden. Aus den Stundennachweisen ging nicht genau hervor, in welcher Zeit welche Tätigkeit ausgeübt wurde.

DRV verlangt SV-Beiträge nach

Im Zuge einer Betriebsprüfung stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund fest, dass weder eine selbstständige Tätigkeit vorgelegen noch der Verein die Voraussetzungen für den Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag nachgewiesen hatte. Entsprechend behandelte die Rentenversicherung die Vergütungen als sozialversicherungspflichtig und forderte Sozialversicherungsbeiträge nach.



Verein unterliegt vor Gericht

Der Verein klagte gegen diese Nachforderung mit drei verschiedenen Argumentationssträngen und unterlag damit sowohl beim SG als auch beim LSG. Das LSG begründete seine Entscheidung wie folgt (LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 13.07.2023, Az. L 3 BA 26/21).

Keine selbstständige Tätigkeit

Das LSG lehnte eine freiberufliche Tätigkeit der Honorarkräfte ab. Zur Begründung führte es aus, dass bereits der Parteiwille bei Abschluss des Honorarvertrags nicht auf eine selbstständige Tätigkeit gerichtet war. Zudem waren die Honorarkräfte in den Betrieb eingegliedert, da bereits die Art der Tätigkeit - Helfer- und Betreuertätigkeiten - keine andere Zuordnung zuließen. Die Honorarkräfte trugen auch kein Unternehmerrisiko. Dass die Honorarkräfte Aufträge hätten ablehnen können, trat bei der Abwägung zurück.

Kein Übungsleiterfreibetrag

Auch die Voraussetzungen des Übungsleiterfreibetrags waren nicht erfüllt. § 3 Nr. 26 EStG setzt voraus, dass

1. die Tätigkeit nur nebenberuflich ausgeübt wird und es
2. sich um eine pädagogische, künstlerische oder pflegerische Tätigkeit handelt.

Bedingung 1 - Nebenberuflichkeit: Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn die - bezogen auf das Kalenderjahr - wöchentliche Arbeitszeit weniger als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit beträgt (pauschal 14 Stunden). Dabei wird die durchschnittliche Arbeitszeit im gesamten Beschäftigungszeitraum zugrunde gelegt. Eine gelegentliche Überschreitung des Zeitumfangs ist unschädlich. Die Honorarkräfte wiesen monatliche Arbeitszeiten von bis zu 80 und mehr Stunden auf. Für die Abrechnungen, für die keine Arbeitszeit angegeben war, ermittelte das LSG ebenfalls monatliche Arbeitszeiten von bis zu 80 und mehr Stunden. Die Abrechnungen waren nicht nach Trainingsstunde und Bürotätigkeit aufgeschlüsselt. Das geht zu Lasten des Vereins, da ihm die ordnungsgemäße Erfassung der Tätigkeit obliegt und er somit die Beweislast trägt. Ergo übten die Honorarkräfte ihre Tätigkeit im Durchschnitt mehr als 14 Stunden in der Woche aus. Sie waren nicht nebenberuflich tätig.

Bedingung 2 - Begünstigte Tätigkeit: Auch diese Voraussetzung sah das LSG nicht als erfüllt an. Die bloße Tatsache, dass im Rahmen der Satzungszwecke und angebotenen Leistungen begünstigte Tätigkeiten vorliegen konnten, genügt nicht. Vielmehr muss der Verein die begünstigten Tätigkeiten einzeln nachweisen. Dabei war das Gericht bereit, auch überschlägige Nachweise zu akzeptieren. Selbst diese Hürde konnte der Verein nicht überspringen. So hatte er Stunden über § 3 Nr. 26 EStG abgerechnet, die teilweise außerhalb der Kernbetreuungszeit von Kindertagesstätte bzw. Schule lagen. Das war nicht plausibel. Also kam das LSG zum Ergebnis, dass die Honorarkräfte in erheblichem Umfang Helfer- und Bürotätigkeiten ausübten, die nicht nach § 3 Nr. 26 EStG begünstigt sind.

Kein Ehrenamtsfreibetrag

So wie die Voraussetzungen für den Übungsleiterfreibetrag nicht erfüllt waren, war es nach Ansicht des LSG auch beim Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG. Es fehlte vor allem an der „Nebenberuflichkeit“.

Kein pauschaler Aufwandsersatz

Das LSG prüfte sogar die Frage, ob die Vergütungen teilweise als pauschaler Aufwandsersatz behandelt werden konnten. Bei den Honorarkräften fielen aber weder Fahrtkosten an noch konnte der Verein plausibel machen, dass er mit der Vergütung Kosten für eigene Arbeitsmittel (wie Kleidung oder EDV-Geräte) ersetzt hatte. Ein pauschaler Aufwandsersatz lag somit nicht vor.

Fazit und Konsequenz für die Praxis

Das Urteil des LSG zeigt, dass die Nachweispflichten bei der Nutzung des Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrags überschaubar sind. Bestimmte Formvorschriften gibt es hier nicht, auch wenn sich ein schriftlicher Vertrag unbedingt empfiehlt.



Nachgewiesen werden muss, dass die wöchentliche Arbeitszeit weniger als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit beträgt (pauschal 14 Stunden). Dabei wird die durchschnittliche Arbeitszeit im gesamten Beschäftigungszeitraum zugrunde gelegt. Eine gelegentliche Überschreitung des Zeitumfangs ist also kein Problem. Außerdem muss bei Nutzung des Übungsleiterfreibetrags dokumentiert werden, dass die Art der Tätigkeit inhaltlich den Anforderungen entspricht. Dafür kommen folgende Nachweise in Frage:

1. Nachweis per Arbeits- oder Honorarvertrag

Am besten ist ein Vertrag, aus dem die Art der Tätigkeit und die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hervorgeht. Dieser Vertrag muss auch tatsächlich so gelegt werden.

2. Nachweis per Stundenaufstellungen

Kann der Zeitumfang vorab nicht festgelegt werden, müssen die Mitarbeiter Stundenaufstellungen vorlegen, aus denen hervorgeht, welche Tätigkeiten sie jeweils in welchem Stundenumfang ausgeübt haben. Das kann bei Honorarkräften auch im Rahmen der gestellten Rechnungen erfolgen.

Praxistipp: Werden verschiedene - sowohl begünstigte als auch nicht begünstigte - Tätigkeiten ausgeübt, müssen sie nach Stunden aufgeschlüsselt und dokumentiert werden. Nur so kann der Verein für einen Teil der Vergütung den Freibetrag nutzen. Davon muss die Rentenversicherung Bund aber ausgehen, wenn die Dokumentation plausibel ist und von keinem der Beteiligten bestritten wird.

7. Rechenschaftspflicht vs. Datenschutz: Wie detailliert darf man Mitglieder informieren?

Der Vorstand ist gesetzlich verpflichtet, seinen „Auftraggeber“, also den Verein - vertreten durch die Mitgliederversammlung - über alle wesentlichen Punkte seiner Tätigkeit zu informieren. Dieser Verpflichtung stehen jedoch teilweise die Vorgaben des Datenschutzes entgegen, wie aktuelle Hinweise aus der Datenschutzpraxis zeigen. Wie Sie als Vorstand diesen „gordischen Knoten“ auseinander-schlagen, zeigen wir Ihnen anhand aktueller Hinweise.

Die gesetzliche Rechenschaftspflicht

Nach dem Gesetz (§§ 27 Abs. 3 S. 1, 666 BGB) ist der Vorstand verpflichtet, dem Verein die erforderlichen Nachrichten zu geben, auf Verlangen über den Stand der Vereinstätigkeit Auskunft zu erteilen und Rechenschaft abzulegen. Was Sie nun als Vorstand hier der Mitgliederversammlung berichten müssen, ergibt sich leider nicht aus dem Gesetz. Auch Ihre Satzung wird hier keine Vorgaben machen, wie die Rechenschaftspflicht zu erfüllen ist.

Trotz dieser fehlenden Vorgaben müssen Sie einen umfassenden und ausführlichen Rechenschaftsbericht abgeben. Dies ergibt sich schon aus seiner Bedeutung für Ihre Entlastung und der Nachweispflicht gegenüber dem Finanzamt.

Bedeutung für die Entlastung des Vorstands

Mit der Entlastung des Vorstands ist eine Verzichtswirkung verbunden, dass der Vorstand keinen Schadenersatz- oder Bereicherungsansprüchen des Vereins mehr ausgesetzt ist. Diese Wirkung beschränkt sich jedoch nach der Rechtsprechung auf die Ansprüche, die der Mitgliederversammlung bekannt sind oder bei sorgfältiger Prüfung bekannt sein konnten (BGH, Urteil vom 14.12.1987, Az. II ZR 53/87). Damit liegt es beim Vorstand, durch hinreichende Offenheit gegenüber der Mitgliederversammlung die Tragweite der erbetenen Entlastung selbst zu bestimmen. Vereinfacht gesagt: Auf alles, was Sie in Ihren Rechenschaftsbericht aufnehmen, bezieht sich auch die Verzichtswirkung der Entlastung.

Nachweis der tatsächlichen Geschäftsführung

Verfolgt Ihr Verein steuerbegünstigte Zwecke, müssen Sie gegenüber dem Finanzamt nachweisen, dass die Geschäftsführung ordnungsgemäß war, und Ihr Verein die steuerbegünstigten Zwecke verfolgt hat. Hier sieht § 63 Abs. 3 AO vor, dass der Verein den Nachweis zu führen hat, dass seine tat-

sächliche Geschäftsführung den gesetzlichen Erfordernissen entspricht, durch ordnungsmäßige Aufzeichnungen über die Einnahmen und Ausgaben. Der Anwendungserlass (AEAO Nr. 1 zu § 63 AO) sieht hier weiter vor, dass diese ordnungsmäßigen Aufzeichnungen auch in „einem Tätigkeitsbericht“ bestehen.

Aus Ihrem Rechenschaftsbericht muss also auch hervorgehen, dass Ihr Verein gemeinnützigkeitsrechtlich ordnungsgemäß gehandelt hat.



Informationsansprüche der Mitglieder

Die Informationspflicht des Vorstands steht im direkten Zusammenhang mit dem Informationsrecht des Mitglieds. Den Mitgliedern steht hier ein Informationsrecht über alle wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse des Vereins zu (BGH, Urteil vom 11.11.2002, Az. II ZR 125/02).

Damit haben die Mitglieder grundsätzlich ein Recht, über alle Punkte informiert zu werden, die einen Vereinszusammenhang haben. Das kann auch personenbezogene Daten betreffen. Daraus kann sich jedoch ein datenschutzrechtlicher Konflikt ergeben.

Weitergabe von Mitgliederdaten im Zeitalter der DSGVO

Vereine sind nicht erst seit der Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gehalten, datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten; Vereine sind im Sinne der DSGVO Verantwortliche (Art. 4 Nr. 7 DSGVO). Da die Weitergabe von Daten an Dritte auch einen Verarbeitungsvorgang im Sinne des Art. 4 Abs. 2 DSGVO darstellt und Dritte grundsätzlich auch Vereinsmitglieder sein können, erfordert es besonderer Umstände, dass Sie z. B. der Mitgliederversammlung personenbezogene Daten bekanntgeben dürfen.

Das Drei-Stufen-Prüfungsschema

Es bedarf nicht nur berechtigter Interessen des Vereins; auch müssen weitere Voraussetzungen gegeben sein, wie sich aus einer Entscheidung des Landgerichts (LG) Frankfurt ergibt. Die Voraussetzungen dieser Ausnahme sind anhand einer dreistufigen Prüfung zu ermitteln (LG Frankfurt, Urteil vom 01.11.2021, Az. 2-01 S 191/20).

Stufe 1: Berechtigtes Interesse

Die Datenweitergabe muss erforderlich sein, um die berechtigten Interessen des Vereins zu wahren. Fragen Sie sich also, ob zum Zeitpunkt der Verarbeitung überhaupt ein berechtigtes Interesse des Vereins oder der Mitgliederversammlung, der die Daten übermittelt wurden, vorlag. Ein Interesse ist berechtigt, wenn es schutzwürdig und objektiv begründbar ist.

Wichtig: Auch wenn Sie ein berechtigtes Interesse haben, darf dieses Interesse nicht gegen die Rechtsordnung der Europäischen Union, Deutschlands oder gegen datenschutzrechtliche Grundsätze verstoßen.

Stufe 2: Erforderlichkeit

Die Weitergabe muss außerdem erforderlich gewesen sein; sie darf nicht gegen das Gebot von Treu und Glauben verstoßen.

Stufe 3: Abwägung

Als letztes müssen Sie die Interessen des Vereins bzw. des Dritten, an den die Daten weitergegeben werden, und die des Betroffenen abwägen. Eine rechtmäßige Datenverarbeitung ist nur dann gegeben, wenn die Interessen des Betroffenen nicht überwiegen.

Beispiel (nach LG Frankfurt, Urteil vom 01.11.2021, Az. 2-01 S 191/20)

Der Verein hatte den Mitgliedern mit einer E-Mail die Budgetplanung des Vereins bekanntgegeben. Aus der Budgetplanung war auch eine Trainervergütung ersichtlich. Hier sah der betroffene Trainer eine Datenschutzverletzung und machte Schadenersatzansprüche geltend. Diese Datenschutzverletzung sah das Gericht nicht, da ein berechtigtes Interesse durch die Rechenschaftspflicht des Vorstands bestand und die Mitglieder nach der Satzung über das Budget zu befinden hatten. Bestandteil des Budgets war auch die Trainervergütung. Damit war die Weitergabe auch erforderlich, da über das Budget nicht beschlossen werden konnte, ohne detaillierte Angaben dazu machen. Die Weitergabe war datenschutzrechtlich nicht zu beanstanden, weil kein Verstoß gegen Gesetze oder das Gebot von Treu und Glauben vorlag und die Interessen des klagenden Trainers auch nicht gegenüber den berechtigten Interessen des Vereins und seiner Mitglieder überwogen.

Ein Fall aus neuem Datenschutzbeauftragten-Tätigkeitsbericht

Neben der Entscheidung des LG Frankfurt haben Hinweise im aktuellen Tätigkeitsbericht der Sächsischen Datenschutz- und Transparenzbeauftragten (2022, S. 54 ff.) den Fokus auf einen häufig anzutreffenden Umstand bei Mitgliederversammlungen gelegt:

Kleingarten-Vereinsmitglied beschwert sich

Dort hatte sich ein Mitglied eines Kleingartenvereins beschwert, das sich aktuell in einem Rechtsstreit mit dem Verein befand. Im Rahmen einer Mitgliederversammlung informierte der Vorsitzende die anwesenden Vereinsmitglieder darüber und nannte den Namen des betreffenden - anwesenden - Mitglieds. Er verlas - so dessen Darstellung - die Klagepunkte und gab weitere Details aus dem schwebenden Verfahren preis, gefolgt von einer öffentlichen Rüge des Fehlverhaltens. Später hatte dann die Schatzmeisterin noch die Namen der säumigen Mitglieder verlesen. Das betraf unter anderem dasselbe Mitglied. Das Mitglied beschwerte sich über diese Vorkommnisse bei der Datenschutzbehörde.

Die Stellungnahme der Datenschutzbehörde

Die Behörde betonte, dass zwar eine Rechenschaftspflicht des Vereins gegenüber den Mitgliedern bestünde. Diese enthalte aber nicht die Pflicht, datenschutzrechtlich relevante Informationen einzelner Mitglieder preis zu geben. Damit könne der Verein sich nicht auf den Erlaubnistatbestand des Art. 6 Abs. 1 c DSGVO (Erforderlichkeit zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung) beziehen. Auch standen die preisgegebenen Daten nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Mitgliedschaftsverhältnis.



Praxistipp: Auf die Regelung des Art. 6 Abs. 1 b DSGVO können Sie sich dagegen in der allgemeinen Mitgliederverwaltung beziehen.

Im Rahmen der Prüfung kam die Behörde zum Ergebnis, dass kein berechtigtes Interesse vorlag (Art. 6 Abs. 1 f DSGVO). Zur Erfüllung der Rechenschaftspflicht des Vorstands hätten

- allgemeine Hinweise auf einen offenen Rechtsstreit mit Darstellung der wesentlichen Streitpunkte ausgereicht.
- Auch gegen Informationen zum Verfahrensstand sowie
- etwaiger Kostenrisiken wäre nichts einzuwenden gewesen.

Ausstehende Beitragszahlungen betreffen jedoch einzig das jeweilige individuelle Mitgliedschaftsverhältnis. Dem entsprechend sei es ausreichend, wenn die Vereinsmitglieder Kenntnis über den Umstand ausstehender Zahlungen, die Anzahl der (vermeintlich) säumigen Beitragszahler sowie die Höhe der ausstehenden Mitgliedsbeiträge erhalten hätten. Die namentliche Bekanntgabe sei nicht erforderlich gewesen.

Praxistipp: Die Behörde wies aber auch darauf hin, dass eine Preisgabe von Sachverhalten, die ein einzelnes Mitglied betreffen, nicht per se ausgeschlossen und automatisch datenschutzwidrig sei. Indes müssen diese Informationen, die das konkrete Vereinsmitglied betreffen, auf Tatsachen beruhen und belastbar sein.

Da sich in dem konkreten Fall nicht zweifelsfrei ermitteln ließ, welche Details zum laufenden Rechtsstreit der Vereinsvorsitzende tatsächlich in der Versammlung erwähnt hatte, wurde der Verein durch die Behörde datenschutzrechtlich belehrt, um im Verein zumindest das Bewusstsein für einen sensiblen Umgang mit den Mitgliederdaten zu schärfen.

Hinsichtlich der namentlichen Erwähnung der säumigen Vereinsmitglieder wurde dem Verein gegenüber ein Datenschutzverstoß festgestellt.

8. Wie werden ehrenamtliche Tätigkeiten neben einer Anstellung rechtlich behandelt?

Dass angestellte Mitarbeiter in Vereinen und anderen gemeinnützigen Einrichtungen neben ihrer bezahlten Tätigkeit noch ehrenamtliche Leistungen erbringen, ist gar nicht so selten. Im Einzelfall kann dann strittig sein, ob es dafür Vergütungsansprüche gibt, das Ehrenamt also faktisch „Überstunden“ sind oder gar ein zweites Arbeitsverhältnis besteht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat für diese Fälle wichtige Klarstellungen getroffen.

Der Fall vor dem LAG

Es ging um einen lokalen Radiosender, der einen Verein als Träger hat. Eine Mitarbeiterin war als

Projektleiterin und Radio-Fachanleiterin mit einer Arbeitszeit von 24 Stunden pro Woche fest angestellt. Zusätzlich übernahm sie die Funktion der Programmverantwortlichen, die sie laut einer eigenen Vereinbarung „notfalls auch ehrenamtlich“ ausfüllen sollte. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses machte die Mitarbeiterin zusätzliche Zahlungsansprüche aus dieser Tätigkeit als zweitem Arbeitsverhältnis geltend.

LAG verneint Zahlungsansprüche

Das LAG lehnte den Vergütungsanspruch ab. Auch wenn die Tätigkeit als Programmverantwortliche nicht als Ehrenamt, sondern als Arbeitsvertrag bezeichnet gewesen wäre, fehlte eine Vergütungsvereinbarung. Für ein Ehrenamt sprach zudem, dass keinerlei zeitlicher Umfang für die Tätigkeit bestimmt, keinerlei Weisungsrechte festgelegt und ausdrücklich von einer „ehrenamtlichen“ Wahrnehmung gesprochen worden war (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.09.2021, Az. 2 Sa 289/20). Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das nachzuweisen, ist Sache des Arbeitnehmers, und war hier nicht geschehen.

Ehrenamts-Stunden sind keine Überstunden

Da nach diesen Maßgaben kein zweiter Arbeitsvertrag bestand, war noch die Frage zu klären, ob es sich um vergütungspflichtige Überstunden im Rahmen des Hauptarbeitsverhältnisses gehandelt hatte. Für das LAG war die Arbeitnehmerin auch hier in der Bringschuld. Sie musste nachweisen, dass sie über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet hatte und dass der Arbeitgeber verlangt hatte, Überstunden zu leisten. Auch das blieb sie aber schuldig.

9. Schaden Ausfallhonorare der Gemeinnützigkeit?

Frage: Unser Verein hat mit den Trainern für unsere Workshops vereinbart, dass sie eine Übungsleiterpauschale bekommen. Nun ist der Workshop ausgefallen. Normalerweise zahlen wir in solchen Fällen ein Ausfallhonorar. Das bewegt sich je nach Absagefrist zwischen 20 und 100 Prozent des ursprünglichen Honorars. Dürfen wir das so handhaben? Und gilt das auch, wenn eine Übungsleiterpauschale (oder Ehrenamtspauschale) vereinbart war?

Antwort: Nicht nur die Höhe der Vergütungen, auch die übrigen Konditionen müssen branchenüblich sein.

Übliche Vergütungshöhen und Konditionen

Die Rechtsprechung hat klargestellt, dass sich gemeinnützige Einrichtungen mit ihren Vergütungen an der gewerblichen Wirtschaft orientieren dürfen. Die Vergütung darf also genauso hoch sein wie die für eine vergleichbare Tätigkeit im nicht gemeinnützigen Sektor. Begründet hat das der BFH damit, dass gemeinnützige Organisationen ihre Mitarbeiter auf dem gleichen Arbeitsmarkt rekrutieren, also konkurrenzfähige Vergütungen zahlen müssen.

Dieses Prinzip gilt auch für sonstige Konditionen, die gewährt werden, wie z. B. Vorschüsse oder Ausfallhonorare. Die Frage ist also: Sind solche Ausfallhonorare überhaupt und - wenn ja - in dieser Höhe üblich? Das dürfte nicht ganz einfach zu klären sein, weil es hier wohl keine entsprechenden Branchenzahlen gibt. Da die Beweispflicht im Zweifel beim Auftraggeber liegt, sollten Ausfallhonorare nur im Sonderfall gewährt werden, etwa wenn die Workshops sehr kurzfristig abgesagt werden. Ein Ausfallhonorar von 100 Prozent wird wohl nur dann unkritisch sein, wenn die Absage erst am Veranstaltungstag erfolgt und der Trainer bereits an-ge-reist ist.

Vertraglicher Anspruch ist essenziell

Zunächst ist für eine gemeinnützigkeitsunschädliche Zahlung wichtig, dass ein Rechtsanspruch darauf besteht. Ein Ausfallhonorar, das ohne vertragliche Vereinbarung bezahlt wird, ist deswegen problematisch. Ohne einen vertraglichen Anspruch liegt meist eine unentgeltliche Zuwendung vor. Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag sind „gewöhnliche“ Vergütungen. Die Rechtsprechung hat auch klargestellt, dass es dabei nicht um eine Art Aufwandsersatz handelt. Es gibt also außer der Einkommensteuer- und Sozialversicherungsfreiheit keine Besonderheiten, weder was die vertraglichen Regelungen anbelangt noch die Vergütungshöhe.

Wichtig: Auch in einer anderen Hinsicht sind die Ausfallhonorare problematisch: Zahlt der Verein die vereinbarten Vergütungen auch dann, wenn der Workshop ausfällt, fehlt beim Trainer das unternehmerische Risiko. Das spricht stark gegen eine selbstständige Tätigkeit.

10. Ehrenamtspauschale: Ist die Satzungsregelung immer notwendig?

Frage: In der Fachliteratur wird immer wieder darauf hingewiesen, dass es explizit in der Satzung verankert werden muss, wenn ein Vorstandsmitglied eine Ehrenamtspauschale bekommen soll. Was ist aber mit Ehrenamtlern - Mitglied oder kein Mitglied-, die nicht Vorstandsmitglieder sind und

über die Ehrenamtspauschale vergütet werden sollen? Muss das dann auch grundlegend in der Satzung verankert sein?

Antwort: Nein. Nur Vergütungen für die Vorstandstätigkeit erfordern wegen der Einschränkung des § 27 Abs. 3 BGB eine Satzungserlaubnis. Bei allen anderen ist nur darauf zu achten, dass die Satzung Vergütungen nicht verbietet - etwa in Form einer Ehrenamtlichkeitsklausel. Einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Ehrenamtler und Verein bedarf es aber schon.

11. Darlehen an einen befreundeten Verein im Ausland – geht das?

Frage: Unser gemeinnütziger Verein in Deutschland möchte einem befreundeten gemeinnützigen Verein nach dänischem Recht mit Sitz in Dänemark ohne Bezug nach Deutschland ein Darlehen für den Kauf einer Immobilie in Dänemark geben. Das Darlehen wird verzinst. Wird hier die Gemeinnützigkeit des in Deutschland ansässigen Vereins gefährdet? Gibt es eine Möglichkeit, solch ein Darlehen zu vergeben?



Antwort: Im EU-Ausland gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie in Deutschland. Es kommen zwei Zuordnungen in Frage:

1. Das Darlehen wird zu banküblichen Konditionen aus nicht zeitnah zu verwendenden Mitteln gewährt. Dann ist die Steuerbegünstigung des Darlehensnehmers ohne Bedeutung.
2. Es handelt sich um eine (leihweise) Mittelweitergabe nach § 58 Nr. 2 AO. Hierfür darf der Verein grundsätzlich alle Mittel verwenden. Dann muss der Empfänger aber nach den Kriterien des deutschen Rechts steuerbegünstigt sein. Das müssen Sie mit entsprechenden Unterlagen nachweisen.

Haftungsausschluss: Die Texte dieser Ausgabe sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Quelle: IWW Verlag