

## Mandanten-Information für Vereine

Im Mai 2022

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

**Profisportler** fahren in der Regel im Mannschaftsbus zu Auswärtsspielen. Wir zeigen, warum der Arbeitgeber auch im Profisport **steuerfreie Zuschläge** für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zahlen kann. Zudem beleuchten wir, wie Vereine die vom **Krieg in der Ukraine** Geschädigten unterstützen können, ohne ihre Gemeinnützigkeit zu gefährden. Der **Steuertipp** befasst sich mit den Folgen kleinerer Verstöße gegen das **Mittelverwendungsgebot**.

#### Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

### Auch Fahrtzeiten können steuerfrei entlohnt werden

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind **steuerfrei**, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Fahren Profisportler im Mannschaftsbus zu Auswärtsspielen, sind auch die hierfür vom Arbeitgeber geleisteten Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit steuerfrei. Dies geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) hervor.

Im Streitfall waren angestellte Spieler und Betreuer einer deutschen Profimannschaft verpflichtet, im Mannschaftsbus zu Auswärtsspielen anzureisen. Sofern die Anreise an Sonn- oder Feiertagen oder in der Nacht erfolgte, erhielten Spieler und Betreuer hierfür neben ihrem Grundgehalt **steuerfreie Lohnzuschläge**. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass für die bloßen Fahrtzeiten keine steuerfreien Zuschläge geleistet werden können (keine „belastende Tätigkeit“). Der hierauf entfallende Teil der Zuschläge sei daher

nachzuversteuern. Der Arbeitgeber wehrte sich erfolgreich gegen die Lohnsteuernachforderung:

Der BFH hat entschieden, dass die Steuerbefreiung für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit anwendbar ist, wenn ein Arbeitnehmer zu den begünstigten Zeiten im Interesse seines Arbeitgebers tatsächlich tätig wird, für diese Tätigkeit ein Vergütungsanspruch besteht und die Zuschläge zusätzlich gewährt werden. Ob sich die Reisezeiten im Mannschaftsbus für Spieler und Betreuer als **individuell belastende Tätigkeit** darstellen, ist unerheblich. Vielmehr genügt es, dass eine mit einem Grundlohn vergütete Tätigkeit (hier die gesamte Tätigkeit und damit auch die Fahrtätigkeit) tatsächlich zu den begünstigten Zeiten (sonntags, feiertags oder nachts) ausgeübt wird. Ob die zu diesen Zeiten verrichtete Tätigkeit den einzelnen Arbeitnehmer besonders fordert oder ihm „leicht von der Hand“ geht, ist demgegenüber nicht entscheidend.

#### Hilfsmaßnahmen

### Wie Sie die vom Krieg in der Ukraine

#### In dieser Ausgabe

- Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit:** Auch Fahrtzeiten können steuerfrei entlohnt werden ..... 1
- Hilfsmaßnahmen:** Wie Sie die vom Krieg in der Ukraine Geschädigten unterstützen können ..... 2
- Vergütung:** Worauf müssen Sie achten, um eine Mittelverwendung zu vermeiden? ..... 2
- Feststellungsbescheid:** Wie und in welcher Form ist der Satzungszweck anzugeben? ..... 3
- Eltern:** Besteht Unfallversicherungsschutz bei Hilfeleistung in einem Sportverein? ..... 3
- Beweislast:** Vergütungsanspruch bei Ehrenamt neben einem Arbeitsverhältnis? ..... 4
- Steuertipp:** Bei der Mittelverwendung wird nicht jeder (kleine) Fehler bestraft ..... 4

## Geschädigten unterstützen können

Weltweit engagieren sich Menschen für die Demokratie in der Ukraine, so auch in Deutschland. Das Bundesfinanzministerium hat zusammengefasst, worauf steuerbegünstigte Vereine bei der Unterstützung vom Krieg in der Ukraine Geschädigter achten müssen, um die Gemeinnützigkeit nicht zu gefährden.

**Spendenaktionen:** Auch wenn Sie nach Ihrer Satzung einen anderen Zweck verfolgen, können Sie aktuell (bis zum 31.12.2022) zu Spenden zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten aufrufen und diese Spenden zu Zwecken verwenden, die Sie nach Ihrer Satzung nicht fördern. Sie müssen jedoch auf diese Sonderaktion hinweisen (Beispiel: „Spenden-Sonderaktion zugunsten der Ukraine-Hilfe“). Diese Spendenmittel können Sie dann entweder an eine Hilfsorganisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts weitergeben.

**Einsatz von Mitteln:** Neben der Verwendung der eingeworbenen Spendenmittel ist es ausnahmsweise auch unschädlich für Ihre Steuerbegünstigung, wenn Sie sonstige bei Ihnen vorhandene Mittel, die keiner anderweitigen Bindungswirkung unterliegen, ohne Änderung der Satzung zur unmittelbaren Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten einsetzen.

**Beispiel:** Ein Verein hat eine freie Rücklage in Höhe von 10.000 € gebildet. Da diese Mittel keiner Bindung unterliegen, darf er sie für die Ukraine-Hilfe verwenden.

Ebenso ist die Überlassung von Personal und von Räumlichkeiten unschädlich.

**Beispiel:** Im Vereinsheim werden geflüchtete Menschen untergebracht.

Diese Maßnahme wird steuerlich dem begünstigten Bereich des **Zweckbetriebs** zugeordnet; das Gleiche gilt auch für die Verpflegung und Betreuung von Flüchtlingen. Diese Erleichterung gilt ebenfalls unabhängig davon, welchen steuerbegünstigten Zweck Ihr Verein satzungsmäßig verfolgt.

**Hinweis:** Auch wenn Sie (z.B. von der Gemeinde) für die Unterbringung ein Entgelt erhalten, wird es nicht beanstandet, wenn diese Betätigungen sowohl ertragsteuerlich als auch umsatzsteuerlich dem Zweckbetrieb zugeordnet werden.

## Vergütung

---

## Worauf müssen Sie achten, um eine Mittelfehlverwendung zu vermeiden?

Ein Verein, der steuerbegünstigte Zwecke verfolgt, darf keine Person durch Ausgaben, die dem Vereinszweck fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigen. Verstöße gegen dieses Gebot der **Selbstlosigkeit** wertet der Fiskus als Mittelfehlverwendungen, die den Gemeinnützigkeitsstatus gefährden und eine Nachversteuerung auslösen können. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat hierzu nun Folgendes geregelt:

Um eine Mittelfehlverwendung durch überhöhte Vergütungen an den Geschäftsführer einer gemeinnützigen Körperschaft festzustellen, ist ein Fremdvergleich anzustellen. Dabei sind die Grundsätze der **verdeckten Gewinnausschüttung** (vGA) zu berücksichtigen.

**Hinweis:** Eine vGA ist eine Vermögensminderung oder verhinderte Vermögensmehrung bei einer Körperschaft, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist, sich auf den Gewinn oder Verlust auswirkt und nicht auf einem den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften entsprechenden Gewinnverteilungsbeschluss beruht.

„Unverhältnismäßig“ im Sinne des Gebots der Selbstlosigkeit hat laut BMF im Grundsatz dieselbe Bedeutung wie „unangemessen“ im Bereich der vGA. Um eine vGA durch überhöhte Vergütungen eines Gesellschafter-Geschäftsführers festzustellen, gibt es zwei Möglichkeiten: Die Vergütung kann

- entweder mit den Entgelten verglichen werden, die Geschäftsführer oder Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens beziehen (**interner Fremdvergleich**),
- oder mit den Entgelten, die unter gleichen Bedingungen an Fremdgeschäftsführer anderer Unternehmen gezahlt werden (**externer Fremdvergleich**).

**Hinweis:** Maßstab des externen Fremdvergleichs können dabei auch die für vergleichbare Tätigkeiten von Wirtschaftsunternehmen gewährten Vergütungen sein.

Nicht nur ein bestimmtes Gehalt kann als „angemessen“ angesehen werden, sondern der Bereich des Angemessenen erstreckt sich auf eine gewisse **Bandbreite**. Unangemessen sind nur diejenigen Bezüge, die den oberen Rand dieser Bandbreite übersteigen. Eine nur geringfügige Überschreitung der Angemessenheitsgrenze begründet noch keine vGA; diese liegt erst bei einem „krassen Missverhältnis“ der Gesamtvergütung vor. Dies ist nach der Rechtsprechung des Bundesfi-

nanzhofs jedenfalls dann anzunehmen, wenn die Angemessenheitsgrenze um mehr als 20 % überschritten wird (vgl. Ausgabe 12/20).

**Hinweis:** Bei der Zahlung einer Vergütung ist eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen. Wir ermitteln gerne für Sie, wie hoch eine Vergütung sein darf.

#### Feststellungsbescheid

### Wie und in welcher Form ist der Satzungszweck anzugeben?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich mit der Frage befasst, wann eine geänderte Satzung den Anforderungen an die **satzungsmäßige Vermögensbindung** genügt.

Im Streitfall hatte eine gemeinnützige GmbH (gGmbH) ihre Satzung mehrfach geändert. Bei einer der Fassungen bemängelte das Finanzamt, dass die gemeinnützigen Zwecke nicht (wörtlich) benannt seien. Eine weitere geänderte Fassung enthielt zwar unter anderem Regelungen zur Vermögensbindung im Fall der Auflösung, aber nach wie vor nicht bei Wegfall des bisherigen Zwecks. Auch diese Neufassung beanstandete das Finanzamt. Es schlug der gGmbH vor, die Zwecke „Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens und der öffentlichen Gesundheitspflege“ sowie „Förderung mildtätiger Zwecke“ und die Verfolgung mildtätiger Zwecke aufzunehmen. Zudem schlug es erstmals vor, auch die **Regelung zur Auflösung** der Gesellschaft an die Mustersatzung anzupassen. Dem kam die gGmbH nicht nach, so dass das Finanzamt den Erlass des Feststellungsbescheids ablehnte.

Der erstinstanzliche Erfolg der gGmbH war nicht von langer Dauer. Der BFH hat die Revision des Finanzamts als begründet angesehen. Denn eine Satzung genügt nur dann dem Grundsatz der satzungsmäßigen Vermögensbindung, wenn sie auch eine ausdrückliche Regelung für den Wegfall des bisherigen Zwecks der Körperschaft enthält. Die gGmbH konnte sich auch nicht auf Vertrauensschutz hinsichtlich der bisherigen Satzung berufen, weil sie ausdrücklich nur gegen den Bescheid Einspruch eingelegt hatte, dessen Gegenstand allein die letzte Satzung war.

**Hinweis:** Die Frage, ob bei einer Satzungsänderung die gesamte Satzung in Übereinstimmung mit der Mustersatzung zu bringen ist, brauchte der BFH im Streitfall leider nicht zu beantworten.

Die Satzungsvorgaben betreffen gGmbHs und auch Vereine gleichermaßen, so dass das Urteil für beide relevant ist. Wir unterstützen Sie

gerne bei der Satzungsgestaltung.

#### Eltern

### Besteht Unfallversicherungsschutz bei Hilfeleistung in einem Sportverein?

Im Verein sind Eltern von Kindern, die Sport treiben, eine wichtige Hilfe. Problematisch kann es werden, wenn sich ein Elternteil während einer Tätigkeit als Helfer oder Betreuer verletzt. Die Frage ist dann, ob ein **Arbeitsunfall** vorliegt, der Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung begründen kann. Zu dieser Problematik hat sich das Sozialgericht Hamburg (SG) geäußert.

Die Mutter einer Basketballspielerin war regelmäßig bei den Spielen ihrer Tochter anwesend. Als erfahrene Spielerin unterstützte sie bei den Spielen oft den Trainer, indem sie Statistiken führte (gespielte Pässe etc.). Zudem übernahm sie Tätigkeiten beim Kampfgericht. Nach einem Spiel hatte sie sich beim Zusammenfahren der Tribüne schwer verletzt. Zum Unfallzeitpunkt war sie jedoch weder als Übungsleiterin tätig noch war sie Mitglied des Vereins. Da Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung abgelehnt worden waren, klagte sie - erfolglos - vor dem SG. Ein Versicherungsschutz hätte nur bestanden, wenn die Klägerin zum Unfallzeitpunkt als **„Wie-Beschäftigte“** anzusehen gewesen wäre. Eine „Wie-Beschäftigung“ ist anzunehmen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es muss sich um eine ernstliche Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert handeln.
- Die Tätigkeit muss einem fremden Unternehmen dienen.
- Sie muss dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entsprechen.
- Die Verrichtung muss einer Tätigkeit aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses ähnlich sein.
- Die Tätigkeit darf nicht auf einer Sonderbeziehung beruhen (z.B. als Vereinsmitglied).

Diese Kriterien dienen der Beurteilung, ob eine Tätigkeit, „infolge“ der sich ein Unfall ereignet hat, als versicherte Tätigkeit zu werten ist. Die Klägerin war aber aufgrund der **verwandtschaftlichen Sonderbeziehung** tätig, als sie stürzte.

**Hinweis:** Laut SG werden bestimmte Tätigkeiten von Eltern erwartet, ohne den Rahmen einer geringfügigen Hilfeleistung zu sprengen. Hierunter fallen regelmäßig auch die Vertretung oder das kurzzeitige Leiten des Trainings bei Verhinderung des Trainers, Tätigkeiten als Hilfsassistent oder ein Bringen bzw. Abholen der Kinder zu Spielen oder Turnieren (auch bei längeren (Auto-)Fahrzeiten. Solche Tätigkeiten sind der privaten, unversicherten Sphäre der Eltern-Kind-Beziehung zuzurechnen und fallen nicht in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung.

#### Beweislast

### **Vergütungsanspruch bei Ehrenamt neben einem Arbeitsverhältnis?**

Bei Vereinen beschäftigte Arbeitnehmer sind manchmal zusätzlich ehrenamtlich für ihren Arbeitgeber tätig. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) hat sich mit einem Fall befasst, in dem eine Arbeitnehmerin auch für ihr Ehrenamt eine Vergütung verlangte und deshalb vor das Arbeitsgericht zog.

Im Urteilsfall betrieb ein Verein zusammen mit einem weiteren Verein einen Lokalsender. Der Sender finanzierte sich aus Projekten, Mitgliedsbeiträgen und Sponsoring. Bei ihm waren im Schnitt bis zu zehn Arbeitnehmer, der Vorstand und über 100 ehrenamtliche „Mitmacher“, freiwillige Helfer sowie Praktikanten im Einsatz. Die Klägerin war aufgrund eines Arbeitsvertrags bei dem Verein beschäftigt. Später schloss der Verein mit ihr eine gesonderte Vereinbarung zur Programmverantwortung für ein Projekt. Danach sollte die Klägerin als Verantwortliche „unabhängig von den konkreten Anstellungsbedingungen, **notfalls auch ehrenamtlich**“ tätig sein.

Im Klageverfahren machte die Klägerin **Zahlungsansprüche** gegenüber dem Verein geltend. Sie habe ein zweites Arbeitsverhältnis über die Tätigkeit als Programmverantwortliche begründet, deren Erbringung nur gegen eine Vergütung erwartet werden könne. Wenn der Verein von ihr eine ehrenamtliche Erledigung dieser Zusatzaufgabe erwartet habe, sei das sittenwidrig.

Der Verein gab an, die Klägerin habe sich immer wieder freiwillig für Moderationen und Ähnliches gemeldet, was ansonsten von ehrenamtlichen Mitmachern erledigt worden wäre. Das habe sie freiwillig als ehrenamtliche Radiomacherin getan, um als Redakteurin und Moderatorin in Erscheinung zu treten. Nach Ansicht des LAG sprach für eine ehrenamtliche Tätigkeit, dass

- die Vereinbarung keinerlei zeitlichen Umfang für ein Tätigwerden bestimmte und keinerlei Weisungsrechte enthielt,
- eine Vergütungsabrede nicht getroffen war und
- ausdrücklich von einer „ehrenamtlichen“ Tätigkeit gesprochen wurde.

Da eine ehrenamtliche Tätigkeit keine Vergütungsansprüche bewirkt, war die Klage unbegründet. Etwas anderes konnte die Klägerin auch nicht beweisen. Der Verein war auf der sicheren Seite, weil es eine schriftliche Vereinbarung bezüglich der ehrenamtlichen Tätigkeit gab.

#### Steuertipp

### **Bei der Mittelverwendung wird nicht jeder (kleine) Fehler bestraft**

Selbst dem gewissenhaftesten Vorstand können Fehler unterlaufen. Sind die gesetzlichen Anforderungen an die tatsächliche Geschäftsführung nicht erfüllt, kann der **Entzug der Gemeinnützigkeit** drohen. In vielen Fällen haben Finanzbeamte einen gewissen Ermessensspielraum. Sie können zum Beispiel entscheiden, ob sie Verspätungszuschläge festsetzen, wenn eine Steuererklärung nicht fristgerecht abgegeben wird. Anders ist das, wenn zum Beispiel eine nicht in der Satzung geregelte oder eine überhöhte Vergütung an ein Vorstandsmitglied gezahlt wird. Hier muss die Finanzverwaltung handeln.

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs hat das Bundesfinanzministerium in diesem Zusammenhang einen wichtigen Hinweis gegeben: Der Entzug der Gemeinnützigkeit ist keine Ermessensentscheidung des Finanzamts. Das Verhältnismäßigkeitsprinzip und der ihm innewohnende **Bagatellvorbehalt** stellen ein unverzichtbares Korrektiv dar, um in Einzelfällen die einschneidende Rechtsfolge des Verlusts der Gemeinnützigkeit auszuschließen. Geringfügige Verstöße, beispielsweise gegen das Mittelverwendungsgebot, rechtfertigen daher nicht den Entzug der Gemeinnützigkeit.

**Hinweis:** Da der Begriff des „geringfügigen Verstoßes“ durchaus Interpretationsspielraum bietet, sollten Sie unser Beratungsangebot nutzen, um eine Haftung zu vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen