
Mandanten-Information für Vereine

Im November 2023

**Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,**

der Gesetzgeber plant im Rahmen des **Wachstumschancengesetzes**, den Anwendungsbereich des **ermäßigten Umsatzsteuersatzes** für gemeinnützige Organisationen abzusichern. Wir beleuchten das Vorhaben. Darüber hinaus zeigen wir, worauf Sie im Vorfeld Ihrer nächsten **Weihnachtsfeier** achten sollten. Der **Steuertipp** widmet sich einer interessanten Gestaltungsmöglichkeit im Zusammenhang mit dem **Spendenabzug** bei **Gewährung eines Darlehens**.

Gesetzgebung

Klarstellung zur Steuerermäßigung für gemeinnützige Einrichtungen geplant

Auf Umsätze, die im Rahmen eines Zweckbetriebs erzielt werden, ist grundsätzlich der ermäßigte Umsatzsteuersatz anzuwenden. Diese gesetzliche Regelung gilt aber nur, wenn der Zweckbetrieb nicht in erster Linie der Erzielung zusätzlicher Einnahmen durch die Ausführung von Umsätzen dient, die in unmittelbarem Wettbewerb mit dem allgemeinen Steuersatz unterliegenden Leistungen anderer Unternehmer ausgeführt werden. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat im Jahr 2021 entschieden, dass diese **Wettbewerbsklausel** auch auf allgemeine Zweckbetriebe anzuwenden ist.

Hinweis: Ein allgemeiner Zweckbetrieb liegt nur vor, wenn unter anderem der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb zu nichtbegünstigten Be-

trieben derselben oder ähnlicher Art nicht in größerem Umfang in Wettbewerb tritt, als es bei Erfüllung der steuerbegünstigten Zwecke unvermeidbar ist.

Im Streitfall hatte ein gemeinnütziger Verein zur Förderung des **Wohlfahrtswesens** Umsätze aus Gastronomieleistungen und der Zurverfügungstellung einer öffentlichen Toilette erzielt. Nach dem Urteil des BFH sind diese Umsätze selbst dann nicht ermäßigt zu besteuern, wenn die Leistungen der Verwirklichung satzungsmäßiger Zwecke gedient haben. Die Gastronomieleistungen des Bistros und die Zurverfügungstellung der öffentlichen Toilette haben laut BFH in erster Linie den Zwecken der Besucher und der Nutzer gedient, die nicht vom gemeinnützigen Zweck der Einrichtung des Vereins erfasst werden.

Diese Rechtsprechung des BFH führt dazu, dass Leistungen von Zweckbetrieben regelmäßig dem

In dieser Ausgabe

- ☒ **Gesetzgebung:** Klarstellung zur Steuerermäßigung für gemeinnützige Einrichtungen geplant 1
- ☒ **Mindestlohnkommission:** Die nächste Mindestloohnerhöhung zwingt zu Vertragsanpassungen..... 2
- ☒ **Sozialversicherung:** Wenn ein GmbH-Geschäftsführer auch Vorstand der Vereinsmutter ist 2
- ☒ **Personalakten:** Wer Ansprüche nach der Datenschutz-Grundverordnung hat 2
- ☒ **Fitnesskurse:** Sind Kursleiter freie Mitarbeiter oder abhängig beschäftigt? 3
- ☒ **Fristen:** Was Sie gegen eine drohende Verjährung tun können..... 3
- ☒ **Weihnachtsfeier:** Die Grenze von 110 € je Teilnehmer gilt auch für den Vorsteuerabzug!..... 4
- ☒ **Steuertipp:** Wann ist eine Spende unentgeltlich? 4

regulären Steuersatz unterliegen. Denn Sachverhalte, bei denen Zweckbetriebe nicht zu herkömmlichen Unternehmen in Wettbewerb treten, sind kaum denkbar. Die Finanzverwaltung wendet dieses BFH-Urteil bisher nicht an.

Im Rahmen des Wachstumschancengesetzes soll nun klargestellt werden, dass bei Leistungen von allgemeinen Zweckbetrieben keine umsatzsteuerrechtliche **Prüfung der Wettbewerbsrelevanz** dieser Leistungen stattfindet. Zudem soll hinsichtlich der „Katalogzweckbetriebe“ Folgendes geregelt werden: Körperschaften verwirklichen ihre steuerbegünstigten satzungsgemäßen Zwecke selbst, wenn die Leistungsempfänger oder an der Leistungserbringung beteiligte Personen vom steuerbegünstigten Zweck der Einrichtung erfasst werden. Damit wären künftig zum Beispiel auch Inklusionsbetriebe privilegiert.

Mindestlohnkommission

Die nächste Mindestloohnerhöhung zwingt zu Vertragsanpassungen

Planen Sie schon das Haushaltsjahr 2024? Dann müssen Sie bei Gehaltszahlungen den Mindestlohn besonders im Blick haben. Dieser soll zum 01.01.2024 **auf 12,41 € steigen**, ein Jahr später dann auf 12,82 €.

Hinweis: Die derzeitige Höhe des Mindestlohns von 12 € ist bis zum 31.12.2023 gesetzlich festgeschrieben. Für Zeiträume ab dem 01.01.2024 legt wieder die Mindestlohnkommission die Höhe alle zwei Jahre fest.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil muss nun die Empfehlung der Mindestlohnkommission noch per Verordnung umsetzen, was er aber schon angekündigt hat.

Durch die Erhöhung können Anpassungen bei bereits bestehenden Verträgen erforderlich sein.

Beispiel: Eine geringfügig Beschäftigte erhält 520 € und muss dafür 43 Stunden pro Monat in Ihrem Verein arbeiten. Dies entspricht rechnerisch einem Stundenlohn von 12,09 €. Das Gehalt liegt damit aktuell noch über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12 €. Ab dem 01.01.2024 darf die Beschäftigte nur noch 41,90 Stunden für den Verein arbeiten, da der Mindestlohn zu diesem Zeitpunkt steigt.

Damit die Einhaltung des Mindestlohngesetzes überprüft werden kann, sind Sie verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen und die Aufzeichnungen zwei Jahre aufzubewahren. Bei der **Dokumentation** sollten Sie äußerst sorgfältig vorgehen und eine lückenlose Erfassung der geleisteten Stunden nachweisen können.

Hinweis: Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Zudem gilt es als Ordnungswidrigkeit, wenn Sie den Mindestlohn nicht zahlen. Im schlimmsten Fall droht ein Bußgeld von bis zu 500.000 €.

Sozialversicherung

Wenn ein GmbH-Geschäftsführer auch Vorstand der Vereinsmutter ist

Nach einem Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (LSG) ist der Geschäftsführer einer GmbH, deren alleiniger Gesellschafter ein eingetragener Verein ist, **abhängig beschäftigt**. Im Urteilsfall war der GmbH-Geschäftsführer auch alleinvertretungsberechtigtes Mitglied des aus drei Personen bestehenden Vereinsvorstands. Dieser Umstand begründet laut LSG keine selbstständige Tätigkeit.

Der GmbH-Geschäftsführer hatte argumentiert, er leite als Vorstandsmitglied des Trägervereins die GmbH **wie ein Gesellschafter-Geschäftsführer**. Dem hat das LSG widersprochen. Der Geschäftsführer sei nicht GmbH-Gesellschafter, sondern nur Vorstandsmitglied des einzigen Gesellschafters gewesen. Er sei auch nicht an der Gesellschafterin, dem Verein, beteiligt gewesen. Laut LSG verfügte er weder über eine Kapitalbeteiligung an der GmbH noch am Gesellschafter und trug daher keinerlei unternehmenstypisches Risiko. Er sei nicht in seinem „eigenen“ Unternehmen, sondern einem fremden Betrieb tätig gewesen. Dass der Geschäftsführer der GmbH eine monatliche, als „Honorar“ bezeichnete Vergütung für seine Tätigkeit in Höhe von 2.500 € nebst Umsatzsteuer in Rechnung gestellt hatte, änderte nichts an dieser Beurteilung.

Personalakten

Wer Ansprüche nach der Datenschutz-Grundverordnung hat

Das Oberlandesgericht Dresden (OLG) hat entschieden, dass juristische Personen - zu denen auch **eingetragene Vereine** zählen - keine Ansprüche nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geltend machen können.

Im Urteilsfall war eine GmbH gegen eine Gewerkschaft vorgegangen. Die GmbH hatte unter Berufung auf die DSGVO die Unterlassung der Verwendung von Daten aus ihrer Lohnbuchhaltung - darunter auch Urlaubslisten - verlangt. Diesen Anspruch hat das OLG abgelehnt. Die

DSGVO solle nur Schutz für die Verarbeitung personenbezogener Daten **natürlicher Personen** gewähren und gelte nicht für die Verarbeitung personenbezogener Daten juristischer Personen.

Fitnesskurse

Sind Kursleiter freie Mitarbeiter oder abhängig beschäftigt?

Viele Sportvereine bieten spezielle Kurse an, die zum Beispiel von vereinsfremden Fitnesstrainern geleitet werden. Ob solche fremden Fitnesstrainer selbständig oder abhängig beschäftigt sind, ist eine Frage des **Einzelfalls**. Hinweise, worauf Sie achten müssen, ergeben sich aus einem Urteil des Landessozialgerichts Bayern (LSG).

Im Urteilsfall hatte ein Fitnessstudio seinen Kunden Einzel- und Gruppentraining sowie Fitnesskurse angeboten. Dafür wurden diverse Trainer als „freie Mitarbeiter“ eingesetzt, die Kurse in den Räumen des Studios anboten. Die Trainer stellten dem Fitnessstudio **Rechnungen** nach vereinbarten Stunden- bzw. Minutensätzen.

Im Rahmen einer **Betriebsprüfung** beanstandete die Rentenversicherung die Vereinbarung von freier Mitarbeit. Die Rentenversicherung stufte die Vertragsverhältnisse als abhängige und damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein und forderte vom Fitnessstudio als Arbeitgeber entsprechend Sozialversicherungsbeiträge nach. Das Fitnessstudio versuchte, diese Nachforderung der Beiträge im Rahmen eines Eilverfahrens zu verhindern. Das Sozialgericht lehnte den diesbezüglichen Eilantrag ab; zu Recht sei die Prüfbehörde von einer abhängigen Beschäftigung der Fitnesstrainer ausgegangen.

Das LSG hat die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt. Ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliege, sei im Einzelfall anhand der wesentlichen Umstände zu beurteilen. Dabei komme es insbesondere auf die **Eingliederung** des Betreffenden in den Betrieb des Auftraggebers an. Zu untersuchen sei auch, ob der Auftragnehmer eine unternehmerische Tätigkeit mit entsprechendem unternehmerischen Risiko einerseits und unternehmerischen Gewinnchancen andererseits ausübe.

Die Fitnesstrainer seien nach Annahme des Kursleitungsauftrags allesamt in die betriebliche Organisation des Fitnessstudios eingebunden gewesen. Das Studio habe das Angebot an Trainingsmöglichkeiten und Kursen bestimmt, ebenso, ob Kurse bei fehlender Auslastung nicht stattfänden, und habe die Kunden akquiriert. Die Kursleiter hätten nur die Aufgabe gehabt, das vorgegebene

Programm auszufüllen. Sie hätten das Kursangebot nicht nach eigenem Gutdünken verändern oder durch andere Kurse ersetzen können. Die Kurse seien in den Räumen des Studios durchzuführen gewesen. Die Kursleiter hätten damit faktisch **keine unternehmerischen Gestaltungsfreiheiten** gehabt. Sie seien zudem nach Stunden bzw. geleisteten Minuten bezahlt worden. Hieraus ergebe sich kein Unternehmerrisiko, da geleistete Arbeit stets vergütet worden sei.

Fristen

Was Sie gegen eine drohende Verjährung tun können

Vereine finanzieren sich neben Spenden und Mitgliedsbeiträgen gegebenenfalls aus Sponsoringeinnahmen. Spenden sind eine freiwillige Leistung, auf die Vereine keinen Anspruch haben. Dagegen besteht auf die anderen Mittel des Vereins ein **durchsetzbarer Anspruch**, der allerdings der normalen Verjährung unterliegt. Mit dem Eintritt der Verjährung können Sie diese Mittel nicht mehr einfordern, wenn Sie nicht die erforderlichen Maßnahmen einleiten.

Die **regelmäßige Verjährungsfrist** beläuft sich auf drei Jahre und beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Zudem müssen Sie von den Umständen Kenntnis haben, die den Anspruch begründen. Wann der Anspruch auf Zahlung der Mitgliedsbeiträge entsteht, richtet sich nach Ihrer Satzung. Üblicherweise werden die Mitgliedsbeiträge jährlich erhoben. Bei einem Sponsoringvertrag kommt es auf die Fälligkeit der zugesagten Mittel an.

Beispiel: Ein Verein hat 2022 einen Sponsoringvertrag abgeschlossen, der vorsieht, dass ab 2023 Mittel fließen sollen. Der Anspruch entsteht im Jahr 2023. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem 31.12.2023. Der Anspruch verjährt mit Ablauf des 31.12.2026.

Sie müssen Kenntnis von dem Anspruch und von der Person des Schuldners haben. Der positiven Kenntnis steht die **grob fahrlässige Unkenntnis** gleich. Diese liegt vor, wenn Sie die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlichem Maße verletzt und auch ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt haben.

Hinweis: Bei jugendlichen Mitgliedern zahlen meist die Eltern die Mitgliedsbeiträge. In solchen Fällen müssen Sie Namen und Anschrift der Erziehungsberechtigten kennen und diese zur Zahlung auffordern.

Die Verjährungsfrist beträgt bei **Mitgliedsbeiträgen** und vertraglichen Ansprüchen drei Jahre.

Damit verjähren Ansprüche aus dem Jahr 2020 nun zum 31.12.2023 (24:00 Uhr).

Um nicht den Verlust dieser Ansprüche zu riskieren, sollten Sie bis zum Jahresende Maßnahmen zur **Hemmung** der Verjährung einleiten. Die Verjährung wird durch die Erhebung einer Klage oder die Zustellung eines Mahnbescheids gehemmt. Hierzu ist es ausreichend, wenn die Klage oder der Antrag auf Erlass eines Mahnbescheids bei Gericht eingereicht wird.

Hinweis: Nehmen Sie die Verfolgung dieser Ansprüche ernst, da Sie als Vorstand eine Vermögensbetreuungspflicht trifft! Vermeiden Sie eine Haftung, indem Sie die geeigneten Schritte einleiten. Noch ist genügend Zeit, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Weihnachtsfeier

Die Grenze von 110 € je Teilnehmer gilt auch für den Vorsteuerabzug!

Bei zahlreichen Vereinen steht bald die traditionelle Weihnachtsfeier an. Mittlerweile werden häufig spezielle Events gebucht, die mitunter teuer sind. Für die Eingangsleistungen zur Durchführung einer Betriebsveranstaltung (z.B. Weihnachtsfeier) ist der Verein als Arbeitgeber grundsätzlich zum Vorsteuerabzug berechtigt. Diese Berechtigung bleibt laut Bundesfinanzhof (BFH) dem Grunde nach erhalten, wenn der auf den einzelnen teilnehmenden Arbeitnehmer entfallende **Kostenanteil 110 € nicht überschreitet**. Die Umsatzbesteuerung einer unentgeltlichen Wertabgabe unterbleibt. Führt der Arbeitgeber allerdings auch steuerfreie Umsätze aus, kann der Vorsteuerabzug aus diesem Grund teilweise zu versagen sein. Übersteigt der auf den einzelnen teilnehmenden Arbeitnehmer entfallende Anteil den Betrag von 110 €, scheidet eine Vorsteuerabzugsberechtigung von vornherein aus.

Der BFH hat damit die Verwaltungsauffassung bestätigt. Er hat jedoch darauf hingewiesen, dass die Betragsgrenze von 110 € umsatzsteuerlich als **Freigrenze** und nicht wie im Lohnsteuerrecht als Freibetrag zu sehen ist. Diese Differenzierung führt jedoch hinsichtlich des Vorsteuerabzugs nicht zu einem anderen Ergebnis.

Hinweis: Eine anteilige Berücksichtigung der Vorsteuer - wie bei der Lohnsteuer - ist ausgeschlossen. Hinsichtlich der Umsatzsteuer herrscht ein „Alles-oder-nichts-Prinzip“.

Noch können wir klären, wie Sie Ihre Weihnachtsfeier gestalten sollten, um steuerlich auf der sicheren Seite zu sein.

Steuertipp

Wann ist eine Spende unentgeltlich?

Spenden und das Geld gleichzeitig behalten können? Das hört sich zu verlockend an, um wahr zu sein. In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Fall ging es um den Spendenabzug bei Gewährung eines **Darlehens** an den Stifter im zeitlichen Zusammenhang mit einer Spende an die Stiftung. Die Grundsätze der Entscheidung bezüglich der Anerkennung einer Spende sind auf Vereine übertragbar.

Im Urteilsfall hatte ein Stifter „seiner“ Stiftung zweimal jeweils 200.000 € gespendet - am 19. und am 29.12.2011. Am 27.12.2011 schloss er mit der Stiftung zwei Darlehensverträge über jeweils 200.000 € ab, die weder das Finanzamt noch das Finanzgericht (FG) anerkannten. Der BFH hat die Entscheidung des FG aufgehoben und den Rechtsstreit an das FG zurückverwiesen. Allein der Umstand, dass eine Stiftung einen in ihr Vermögen gezahlten Betrag dem Zahlenden in engem zeitlichen Zusammenhang mit diesem Vorgang als verzinsliches Darlehen zur Verfügung stelle und mit den Zinserträgen ihre steuerbegünstigten **satzungsmäßigen Zwecke** fördere, sei für sich genommen noch kein Grund, den Spendenabzug zu versagen.

Ein Spendenabzug setze voraus, dass sich die Zahlung an die steuerbegünstigte Körperschaft als **unentgeltlich** darstelle. Mit einer Darlehensgewährung dürfe also kein Vorteil für den Zuwendenden verbunden sein. An einem solchen Vorteil fehle es, wenn sowohl die Gewährung des Darlehens dem Grunde nach als auch die vereinbarten Darlehensbedingungen einem Fremdvergleich standhielten und die tatsächliche Durchführung des Darlehensvertrags keinerlei Zweifel an dem aus Sicht des Zuwendenden nunmehr bestehenden Fremdkapitalcharakter dieser Mittel aufwerfe. Bei einem **Fremdvergleich** sei immer eine Gesamtwürdigung vorzunehmen. Hier könnten zum Beispiel auch andere Darlehen herangezogen werden, die der Spender bei seiner „Hausbank“ aufgenommen habe.

Hinweis: Der BFH hat offengelassen, ob für einen steuerlichen Spendenabzug eine „Spendenmotivation“ seitens des Spenders als zusätzliches subjektives Tatbestandsmerkmal erforderlich ist.

Mit freundlichen Grüßen