

03 | 2022

Aktuelle Informationen für Vereine

Rechtsprechung und Gesetzgebung

Digitale Mitgliederversammlungen: Gesetzesinitiative läuft	1
Einfache Mitglieder haben regelmäßig kein Beschwerderecht	1
Besonderer Vertreter: Satzungsanforderung darf ungenau sein	1
Fitness-Studio schließt wegen Corona: Beitragspflicht ruht	2
Kein Schutz bei Hilfeleistungen von Eltern im Sportverein	2
Verwirklichung begünstigter Zwecke im Ausland: Neuer Erlass	2

Vereinspraxis

Die Energiepreispause: Wer bekommt Sie im Verein?	3
So wirkt sich Erhöhung von Minijob-Grenze und Mindestlohn in der Vereinspraxis aus	7

Vertretungsberechtigungen im Vorstand sinnvoll gestalten	9
Kassenprüfung: Typische Problemstellungen und Handlungsoptionen für den Verein	12
FG Münster: Buchführung mit Excel ist finanzamtssicher	14
BFH: Verwaltungsleistungen Gemein- nütziger regelmäßig umsatzsteuerpflichtig	17

Vereine fragen, Experten antworten

Darf der Vorstand Auskünfte verweigern?	19
Umfasst eine Vorsorgevollmacht die Stimmrechtsübertragung?	19
Darf ein Verein wegen Corona seine Vereinstätigkeit einstellen?	20

MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Digitale Mitgliederversammlungen: Gesetzesinitiative läuft

| Der Freistaat Bayern hat einen Gesetzesentwurf eingebracht, der zum Ziel hat, digitale Mitgliederversammlungen über die pandemische Situation hinaus zu ermöglichen. Der Bundesrat hat das „Gesetz zur Ermöglichung digitaler Mitgliederversammlungen im Vereinsrecht“ im Mai beraten und in die Ausschüsse verwiesen. Am 10.06.2022 hat er beschlossen, den Gesetzesentwurf beim Deutschen Bundestag nach Maßgabe der beschlossenen Änderungen einzubringen (Art. 76 Nr. 1 GG) |

Hintergrund | Derzeit können Mitgliederversammlungen nur dann virtuell stattfinden, wenn die Satzung dies ausdrücklich vorsieht oder alle Mitglieder ausdrücklich zustimmen. Die pandemiebedingte Sonderregelung, die es Vereinen auch ohne entsprechende Satzungs-

regelung erlaubt, Mitgliederversammlungen virtuell durchzuführen, läuft am 31.08.2022 aus. Angesichts der voranschreitenden Digitalisierung sei die Regelung des § 5 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3a CO-VMG aber auch über die pandemische Situation hinaus sinnvoll, betont die Initiative aus Bayern.

VEREINSREGISTER

Einfache Mitglieder haben regelmäßig kein Beschwerderecht

| Lehnt das Registergericht die Löschung von Vorstandsmitgliedern wegen angeblichen Rücktritts ab, ist die Beschwerde eines Vereinsmitglieds unzulässig, weil es an einer unmittelbaren Rechtsbeeinträchtigung fehlt. In Bezug auf die Eintragungen im Vereinsregister ist ein Vereinsmitglied allenfalls mittelbar beeinträchtigt. Diese Auffassung vertritt das KG Berlin. |

Ein Vereinsmitglied hatte die Löschung von Vorstandsmitgliedern aus dem Vereinsregister beantragt, weil sämtliche Vorstandsmitglieder ihren Rücktritt erklärt haben. Eine unmittelbare Beeinträchtigung des Stimmrechts lag nicht vor, weil das Mitglied sein Recht auf Mitbestimmung bei der Auswahl eines Vorstands allein im Rahmen der Wahlen auf der Mitgliederversammlung ausüben kann. Das Recht wird durch die Eintragung nicht beeinträchtigt. Auf die Einhaltung der Satzung und der Verfahrensvorschriften hat ein einzelnes Mitglied keinen Anspruch. Es ist auf das Minderheitenbegehren nach § 37 Abs. 1 BGB verwiesen (KG Berlin, Beschluss vom 16.12.2021, Az. [22 W 57/21](#)).

PRAXISTIPP | Etwas anderes gilt nur, wenn das Mitglied selbst als Vorstandsmitglied im Register eingetragen werden soll oder ein Sonderrecht, das ihm zusteht, betroffen ist. Dann ist es direkt betroffen und somit beschwerdeberechtigt. Einfache Mitglieder haben ferner die Möglichkeit, das Registergericht zu bitten, von Amts wegen einzuschreiten. Zwar gibt es hier für das Mitglied keine formalen Rechtsmittel, das Gericht muss aber in vielen Fällen von sich aus tätig werden. Das gilt z. B., wenn der Vorstand erforderliche Anmeldungen unterlässt.

VEREINSREGISTER

Besonderer Vertreter: Satzungsanforderung darf ungenau sein

| Vereinssatzungen sehen neben dem Vorstand oft einen Geschäftsführer vor, der die laufenden Geschäfte des Vereins führt. Diese Vorgaben genügen, um einen solchen Geschäftsführer als besonderen Vertreter ins Vereinsregister einzutragen. Die Satzung muss nicht ausdrücklich den Begriff „besonderer Vertreter“ benutzen, vielmehr kann sich aus ihrer Auslegung ergeben, dass er die Befugnisse eines besonderen Vertreters haben soll (KG Berlin, Beschluss vom 21.04.2022, Az. [22 W 12/22](#)). |

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.

SPORTANGEBOTE

Fitness-Studio schließt wegen Corona: Beitragspflicht ruht

| Ein Fitness-Studio hat für den Zeitraum einer coronabedingten Schließung keinen Anspruch auf Zahlung der Beiträge. Diese Entscheidung des AG Hamburg-Mitte gilt grundsätzlich für alle Sportangebote (auch von Vereinen), die durch laufende Zahlungen vergütet werden. Anders sieht es nur bei den Mitgliedsbeiträgen aus. Hier beruht die Zahlungsverpflichtung nämlich auf der Mitgliedschaft, ohne dass ihr bestimmte Leistungen des Vereins gegenüberstehen. |

Im konkreten Fall hatte ein Mitglied die Zahlung weiterer Mitgliedsbeiträge verweigert, als das Fitness-Studio auf behördliche Anweisung hin schließen musste. Auch die zur Kompensation vom Studio angebotenen Gutscheine lehnte es ab. Zu Recht, wie das AG Hamburg-Mitte entschied. Aufgrund der behördlich ange-

ordneten Schließung war es dem Studio unmöglich geworden, die vertraglich geschuldete Leistung (das Überlassen der Fitnessgeräte) zu erbringen. In dem Fall entfällt auch die Gegenleistungspflicht der Mitglieder, also die Zahlungsverpflichtung (AG Hamburg-Mitte, Urteil vom 11.06.2021, Az. [9 C 95/21](#)).

UNFALLVERSICHERUNG

Kein Schutz bei Hilfeleistungen von Eltern im Sportverein

| Die Mithilfe von Eltern im Sportverein ihres Kindes ist regelmäßig nicht unfallversichert. Das entschied das SG Hamburg im Fall einer Mutter, die als ehrenamtliche Betreuerin für die Basketballmannschaft ihrer Tochter tätig war und dabei einen Unfall erlitt. |

Hintergrund | Da kein Beschäftigungsverhältnis bestand, kam nur ein Versicherungsschutz als „Wie-Beschäftigte“ nach § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII in Frage. Nach dieser Regelung sind Personen unfallversichert, die zwar keine Vergütungen erhalten, aber in einem beschäftigungsähnlichen Verhältnis stehen. Dafür nennt das SG die folgenden von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien:

- Es muss sich um eine ernste, dem fremden Unternehmen dienende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert handeln.
- Die Tätigkeit muss dem ausdrücklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entsprechen.
- Sie muss dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugänglich sein, d. h. typischerweise auch von Personen verrichtet werden können, die in

einem Beschäftigungsverhältnis stehen, und konkret arbeitnehmerähnlich sein.

Diese Kriterien waren nach Auffassung des SG Hamburg im konkreten Fall aber nicht erfüllt. Die Mutter war nicht arbeitnehmerähnlich tätig geworden, sondern aufgrund einer verwandtschaftlichen Sonderbeziehung. Das zeigte sich insbesondere darin, dass sie ausschließlich für die Mannschaft ihrer Tochter tätig war. Sind Hilfeleistungen selbstverständlich oder ist die Tätigkeit durch die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft oder sozial geprägten Beziehung gekennzeichnet, fehlt es aber an der konkreten Arbeitnehmerähnlichkeit und in der Folge am Versicherungsschutz der Mutter (SG Hamburg, Gerichtsbescheid vom 26.05.2021, Az. [S 40 U 167/20](#)).

GEMEINNÜTZIGKEIT

Verwirklichung begünstigter Zwecke im Ausland: Neuer Erlass

| Das Finanzministerium Sachsen-Anhalt hat einen neuen Erlass zur Verwirklichung steuerbegünstigter Zwecke im Ausland herausgegeben. Im Mittelpunkt stehen die Mittelverwendung im Ausland durch inländische Körperschaften und die Verfolgung steuerbegünstigter Zwecke, durch ausländische Körperschaften (FinMin Sachsen-Anhalt, Erlass vom 01.03.2022, Az. [42 – S 0170 – 220](#)). |

VERGÜTUNGEN

Die Energiepreispauschale: Wer bekommt Sie im Verein?

Im „Steuerentlastungsgesetz 2022“ ist als Maßnahme zum Umgang mit den hohen Energiekosten u. a. eine einmalige Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro geregelt. Sie wird ab dem 01.09.2022 durch den Arbeitgeber ausgezahlt und betrifft auch Vereine in nicht unerheblichem Maß, denn der Kreis der Begünstigten ist weit gefasst. Insbesondere kommen Mitarbeiter in den Genuss, die nur im Rahmen des Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrags vergütet werden. Nachfolgend erfahren Sie, wer im Verein begünstigt ist und was Vereine veranlassen müssen. |

Wer erhält die Energiepreispauschale

Die Energiepreispauschale (EPP) erhalten alle einkommensteuerpflichtigen Beschäftigten und Selbstständigen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sie für die entsprechenden Einkünfte tatsächlich Einkommensteuer zahlen.

Anspruch auf EPP setzt bei vier Einkünften an

Einen Anspruch auf die EPP haben alle Personen mit Aufenthalt in der Bundesrepublik im Jahr 2022, die im Steuerjahr 2022 Einkünfte aus zumindest einer der folgenden Einkunftsarten erzielen:

- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 13 EStG)
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb (§ 15 EStG)
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit (§ 18 EStG)
- Einkünfte als Arbeitnehmer aus einer aktiven Beschäftigung (§ 19 EStG)

Wichtig | Gesetzlich geregelt ist, dass der Anspruch auf die EPP am 01.09.2022 entsteht. Es kommt aber nicht darauf an, dass das Beschäftigungsverhältnis am 01.09.2022 noch oder schon besteht. Der 01.09.2022 ist also kein Stichtag für die Anspruchsvoraussetzung. Anspruch auf die Zahlung hat jede Person, die irgendwann im Jahr 2022 eine der o. g. Einkunftsarten erzielt hat.

Allerdings hängt von diesem Stichtag ab, wer die EPP auszahlt. Nur wenn zu diesem Zeitpunkt ein Beschäftigungsverhältnis besteht, ist der Arbeitgeber für die Auszahlung zuständig. Andernfalls kann der Steuerzahler die EPP im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beantragen und bekommt sie direkt vom Finanzamt ausgezahlt. Bei freien Mitarbeitern (Honorarkräften) wird die Pauschale also mit den Einkommensteuervorauszahlungen verrechnet. Hier müssen lediglich im Jahr 2022 entsprechende Einkünfte vorliegen.

Auch Minijobber haben Anspruch

Die Pauschale wird auch für kurzfristig oder geringfügig Beschäftigte (Minijobber) gewährt. Es spielt dabei keine Rolle, wie hoch die monatliche Vergütung ist.

Außerdem erhalten auch folgende Gruppen die EPP:

- Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst und Jugendfreiwilligendienst
- Arbeitnehmer, die steuerpflichtige oder steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers erhalten (z. B. nach dem Mutterschutzgesetz)
- Werkstudenten und Studenten im entgeltlichen Praktikum
- Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig sind
- Arbeitnehmer mit einem aktiven Dienstverhältnis, die dem Progressionsvorbehalt unterliegende Lohnersatzleistungen beziehen, z. B. Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld, Verdienstausschüttungen nach dem Infektionsschutzgesetz, Transferkurzarbeitergeld etc.

Bezieher von Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale sind begünstigt

Auch Personen, die ausschließlich steuerfreien Arbeitslohn beziehen, erhalten die EPP. Das gilt insbesondere für Zahlungen im Rahmen des Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrags und bei ehrenamtlichen Betreuern mit Aufwandentschädigungen nach § 1835a BGB. Das war bis dato nicht klar und ergibt sich auch nicht aus dem Wortlaut des Gesetzes.

Wichtig | Werden die Freibeträge bereits voll ausgeschöpft, wird die EPP evtl. steuerpflichtig. Hier kommt es auf den Einzelfall an.

■ Beispiele

- Ein Fußballtrainer erhält 250 Euro pro Monat, die im Rahmen der Übungsleiterpauschale steuerfrei sind. Da er neben seinem Hauptberuf noch einen Minijob von monatlich 450 Euro hat, kann der Verein die EPP nicht pauschal besteuern. Sie wird zusammen mit den Haupteinkünften steuerpflichtig, bleibt aber sozialversicherungsfrei.
- Eine Helferin in einer Schulkantine eines Schulfördervereins erhält 70 Euro pro Monat (Ehrenamtspauschale). Da sie keine weitere Beschäftigung ausübt, fällt die EPP, weil damit der Freibetrag überschritten ist, unter die Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) und bleibt damit abgabenfrei (s. u.).

Empfänger von Sozialleistungen

Auch Empfänger von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld (ALG) I und II oder Sozialhilfe erhalten die EPP, wenn sie zusätzlich entsprechende Einkünfte haben. Das gilt insbesondere auch für Beschäftigte in Vereinen, die neben Sozialleistungen Einkünfte im Rahmen des Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrags haben.

Wichtig | Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag sind bei einkommensabhängigen Sozialleistungen wie z. B. ALG anrechnungsfrei. Das gilt – so das BMF – auch für die EPP, weil sie ebenfalls eine staatliche Sozialleistung darstellt.

Lohnsteuerliche Einordnung der EPP

Die EPP ist sozialversicherungsfrei, aber lohnsteuerpflichtig. Entsprechend müssen sie die Arbeitgeber bei der Lohnabrechnung erfassen.

Elektronische Lohnsteuerbescheinigung mit Großbuchstabe E

Die EPP wird in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit dem Großbuchstaben E angegeben. Das Finanzamt kann so Doppelzahlungen ausschließen (Auszahlung über den Arbeitgeber und zusätzlich im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung 2022).

Wichtig | Im Lohnsteuerabzugsverfahren wird die EPP bei der Berechnung der Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 S. 5 Nr. 3 a bis c EStG nicht berücksichtigt. Das ist aber eine abrechnungstechnische Frage, die über die Lohnabrechnungssoftware abgebildet werden muss.

Steuerlich fällt die EPP immer in den Veranlagungszeitraum 2022, auch wenn sie evtl. erst im Folgejahr ausbezahlt wird.

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, für die die Lohnsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal erhoben wird, muss der Arbeitgeber keine Lohnsteuerbescheinigung ausstellen. Gibt der Arbeitnehmer eine Einkommensteuerklärung für 2022 ab, muss er in der Erklärung angeben, dass er die EPP evtl. bereits vom Arbeitgeber erhalten hat.

Keine Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung

Arbeitnehmer, an die die EPP über den Arbeitgeber ausgezahlt wird, sind allein deshalb nicht verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Zahlt der Arbeitgeber die EPP nicht aus, kommt der Steuerzahler nur dann in den Genuss der EPP, wenn er eine Einkommensteuererklärung abgibt.

Prinzip „Auszahlung- und-Erstattung“

Arbeitnehmer erhalten die EPP durch ihren Arbeitgeber – mit der ersten, nach dem 31.08.2022 fälligen regelmäßigen Lohnzahlung. Arbeitgebern wird die ausbezahlte Pauschale dann wieder vom Finanzamt erstattet. Das geschieht durch Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer. D. h. der Arbeitgeber behält die Pauschalen von der nächsten Lohnsteuerzahlung ein. Ist die Summe der ausgezahlten Energiepreispauschale höher als die abzuführende Lohnsteuer, wird der entsprechende Betrag dem Arbeitgeber vom Finanzamt erstattet. Technisch wird dies über eine sog. Minus-Lohnsteuer-Anmeldung abgewickelt. Ein gesonderter Antrag des Arbeitgebers ist dazu nicht erforderlich.

In jedem Fall, in dem für das Jahr 2022 eine Einkommensteuererklärung abgegeben wird, prüft das Finanzamt, ob ein Anspruch auf die EPP besteht. Auch Arbeitnehmer, die ihre EPP noch nicht über den Arbeitgeber erhalten haben, bekommen sie anhand ihrer Angaben in der Steuererklärung für das Jahr 2022. Ein besonderer Antrag ist nicht erforderlich. Im Steuerbescheid wird dann neben der Einkommensteuer auch die EPP festgesetzt.

Der Arbeitgeber kann die EPP vom Gesamtbetrag der abzuführenden Lohnsteuer entnehmen, und zwar bei

- monatlichem Anmeldezeitraum bis zum 12.09.2022,
- bei vierteljährlichem Anmeldezeitraum bis zum 10.10.2022 und
- bei jährlichem Anmeldezeitraum bis zum 10.01.2023

Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Die Auszahlung der EPP ist beim Arbeitgeber eine Betriebsausgabe, die Refinanzierung über die Lohnsteuer-Anmeldung eine Betriebseinnahme. Im Ergebnis sind die Zahlungsvorgänge zur EPP also ohne Folgen für den steuerlichen Gewinn.

Wichtig | Die EPP wird buchhalterisch als Lohnzahlung behandelt.

Wann zahlt Arbeitgeber die EPP aus?

Arbeitnehmer erhalten die EPP vom Arbeitgeber ausgezahlt, wenn sie unbeschränkt steuerpflichtig sind und am 01.09.2022

- in einem ersten Dienstverhältnis stehen, das über die Steuerklassen I bis V abgerechnet wird,
- im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung pauschal besteuerten Arbeitslohn beziehen („Minijobber“) und dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt.

Wichtig | Bei einer Abrechnung auf Steuerklasse VI besteht ein weiteres Arbeitsverhältnis. Die EPP wird dann darüber ausgezahlt. Auch wenn der Beschäftigte Lohnersatzleistungen (z. B. Kranken-, Eltern oder Kurzarbeitergeld) bezieht, zahlt der Arbeitgeber die EPP aus, solange ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Besteht am 01.09.2022 kein Beschäftigungsverhältnis, kann der Arbeitnehmer die EPP nur dann erhalten, wenn er eine Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 abgibt.

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist von Januar bis September 2022 arbeitslos gemeldet und hat auch keinen Minijob. Er beginnt am 01.10.2022 eine Tätigkeit bei Ihrem Verein.

Folge: Sie dürfen die EPP nicht auszahlen. Der Minijobber hat aber Anspruch darauf. Er muss sie sich über die Steuererklärung 2022 holen.

Verein beschäftigt nur Ehrenamtler

Dieses Auszahlungsverbot gilt auch, wenn Ihre Einrichtung ausschließlich Vergütungen im Rahmen von Ehrenamts- und Übungsleiterpauschalen zahlt, also keine Lohnsteuer abführt. Ihre Ehrenamtler müssen dann, um die EPP zu erhalten, für 2022 eine Einkommensteuererklärung abgeben. Und zwar selbst dann, wenn sie keine anderen steuerpflichtigen Einkünfte haben.

PRAXISTIPP | Weisen Sie insbesondere Ihre ehrenamtlich Tätigen auf dieses Verfahren hin.

Wann erfolgt die Auszahlung?

Regelmäßig wird die EPP mit dem Septembergehalt ausgezahlt. Arbeitgeber mit vierteljährlichem Anmeldezeitraum können die EPP abweichend davon im Oktober 2022 auszahlen. Arbeitgeber mit jährlichem Anmeldezeitraum können auf die Auszahlung an den Arbeitnehmer ganz verzichten. In dem Fall kann ein anspruchsberechtigter Arbeitnehmer die EPP dann über die Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 erhalten.

Erfolgt die Auszahlung aus organisatorischen oder abrechnungstechnischen Gründen nicht mehr fristgerecht im September 2022, kann sie mit der Gehaltsabrechnung für einen späteren Abrechnungszeitraum des Jahres 2022 vorgenommen werden.

Auszahlung durch das Finanzamt

Der Arbeitgeber zahlt die EPP nicht an einen Arbeitnehmer aus, wenn

- am 01.09.2022 kein Dienstverhältnis bestand,
- der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben (z. B. weil die Höhe der Arbeitslöhne so gering ist, dass keine Lohnsteuer anfällt, oder der Arbeitgeber ausschließlich Minijobber hat, bei denen die Lohnsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal erhoben wird),
- der Arbeitgeber mit jährlichem Anmeldezeitraum auf die Auszahlung an den Arbeitnehmer verzichtet hat,
- der Arbeitnehmer bei der Pauschalbesteuerung von Minijobs dem Arbeitgeber nicht schriftlich bestätigt hat, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt,

- der Arbeitnehmer kurzfristig beschäftigt ist oder
- der Arbeitnehmer keinen inländischen Arbeitgeber hat.

Die Arbeitnehmer erhalten die EPP sodann nach Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 im Rahmen der Veranlagung.

Zu Unrecht ausgezahlte EPP

Lagen, wie sich evtl. später herausstellt, die Voraussetzungen für die Auszahlung der EPP nicht vor, muss der Arbeitgeber die bereits ausgezahlte EPP vom Arbeitnehmer bis zur Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung zurückfordern und die auf die EPP entfallende Lohnsteuer nach den allgemeinen Regeln korrigieren.

Besonderheiten bei Minijobs

Um sicherzustellen, dass die Pauschale nicht bereits über ein anderes Arbeitsverhältnis ausbezahlt wird, müssen die Minijobber dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Für diese Erklärung bietet das BMF folgendes Muster an:

BESTÄTIGUNG / Erstes Dienstverhältnis

„Hiermit bestätige ich ... (Arbeitnehmer), dass mein am 01.09.2022 bestehendes Dienstverhältnis mit ... (Arbeitgeber) mein erstes Dienstverhältnis ist. Mir ist bekannt, dass bei einer unrichtigen Angabe der Tatbestand einer Steuerstraftat oder -ordnungswidrigkeit vorliegen kann.“

Hinweis: Die Energiepreispauschale steht jeder anspruchsberechtigten Person nur einmal zu, auch wenn im Jahr 2022 mehrere Tätigkeiten ausgeübt werden. In den Fällen einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) darf der Arbeitgeber die Energiepreispauschale nur dann an den Arbeitnehmer auszahlen, wenn es sich bei der Beschäftigung um das erste Dienstverhältnis (Haupt-Dienstverhältnis) handelt. Dadurch soll verhindert werden, dass die Energiepreispauschale an einen Arbeitnehmer mehrfach ausgezahlt wird.“

Hat der Arbeitnehmer zum 01.09.2022 neben seiner Hauptbeschäftigung auch einen Minijob, kann er nicht wählen, welcher Arbeitgeber die EPP auszahlt. Die Auszahlung erfolgt immer durch den Hauptarbeitgeber. Da die EPP nicht sozialversicherungspflichtig ist, wird sie auch nicht in die Obergrenze für Minijobs eingerechnet.

Der zusammenfassende Überblick über den Kreis der EPP-Berechtigten

Die nachfolgenden Personen in Ihrem Verein haben – unberücksichtigt von Nebeneinkünften – Anspruch auf die EPP.

AUF EINEN BLICK / Wer profitiert im Verein von der EPP?		
Person	Anspruch	Auszahlung
Im Verein beschäftigte Arbeitnehmer (Vollzeit, Teilzeit, Aushilfen, Azubis)	Ja	Grundsätzlich mit der Steuerfestsetzung für 2022 Ausnahme: Auszahlung durch den Verein mit dem Septemberlohn/-gehalt, wenn am 01.09.2022 in einem aktiven ersten Dienstverhältnis beschäftigt
Im Verein beschäftigte Minijobber	Nein Ausnahme: Schriftliche Bestätigung des Minijobbers, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt	Grundsätzlich mit der Steuerfestsetzung für 2022 Ausnahme: Auszahlung durch den Verein mit dem Septemberlohn/-gehalt, wenn am 01.09.2022 in einem aktiven ersten Dienstverhältnis beschäftigt
Übungsleiter und Ehrenamtler mit Vergütung innerhalb der Freibeträge des § 3 Nr. 26 und § 3 Nr. 26a EStG	Ja	Grundsätzlich mit der Steuerfestsetzung für 2022
Selbstständige Honorarkräfte im Verein	Ja	Im Rahmen der Steuerfestsetzung für 2022 durch das Finanzamt

VERGÜTUNGEN

So wirkt sich die Erhöhung von Minijob-Grenze und Mindestlohn in der Vereinspraxis aus

I Minijobber können künftig 520 Euro statt 450 Euro durchschnittlich pro Monat verdienen. Ab dem 01.10.2022 steigt zudem der Mindestlohn auf zwölf Euro pro Stunde. Die Minijob-Grenze orientiert sich damit an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Wir machen Sie mit den Neuerungen für Vereine vertraut. |

Überschreiten der Minijob-Grenze

Überschreitet der durchschnittliche Monatsverdienst die Minijob-Grenze, liegt kein Minijob mehr vor. Ausgenommen hiervon sind gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreitungen. Diese Regelung ergibt sich bisher ausschließlich aus den Geringfügigkeits-Richtlinien. Künftig ist dieses Überschreiten gesetzlich geregelt. Gelegentlich ist dann ein unvorhersehbares Überschreiten bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres möglich. Darüber hinaus darf die Überschreitung maximal 520 Euro monatlich betragen, sodass auf Jahressicht ein maximaler Verdienst bis zur Höhe des 14-fachen der Minijob-Grenze möglich ist.

Ein Minijobber darf also grundsätzlich 6.240 Euro über zwölf Monate und in begründetem Ausnahmefall höchstens 7.280 Euro im Jahr verdienen.

Midijob-Grenze wird angehoben

Mit dem neuen Gesetz wird auch die Verdienstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich erhöht. Bisher liegt ein sog. Midijob vor, wenn das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Übergangsbereich 450,01 Euro bis 1.300 Euro beträgt. Künftig liegen die Grenzen bei 520,01 Euro und maximal 1.600 Euro pro Monat.

Im neuen Übergangsbereich werden Arbeitgeber stärker belastet als heute. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers beläuft sich im unteren Bereich des Übergangsbereichs (ab 520,01 Euro) auf ca. 28 Prozent und wird gleitend bis 1.600 Euro auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Midijobber profitieren dadurch, dass der Belastungssprung beim Übergang vom Mini- zum Midijob geglättet wird. Das soll Anreiz für Minijobber sein, ihre Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus auszuweiten.

Mindestlohn und Freibeträge

Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag sind nach herrschender Auffassung nicht mindestlohnpflichtig. Das ergibt sich aus § 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz. Befreit sind danach ehrenamtlich tätige Personen. Darunter fallen auch Vergütungen, die den Rahmen der steuerfreien Beträge nach § 3 Nr. 26 EStG und § 3 Nr. 26a EStG nicht übersteigen.

Häufig bei Vereinen ist die Kombination von Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale und Minijob. Es wird also für ein und dieselbe Tätigkeit eine Vergütung gezahlt, die über die Pauschalen hinausgeht und dieser Teil auf Minijob-Basis abgerechnet. Dieses Verfahren ist von den Sozialversicherungsträgern anerkannt, solange die Tätigkeit insgesamt nebenberuflich bleibt.

Damit ergeben sich folgende Verdienstgrenzen, bei denen in der Kombination von Freibetrag und Minijob die Pauschalierung noch möglich ist:

Ehrenamtsfreibetrag	590 Euro monatlich (70 Euro + 520 Euro)
Übungsleiterfreibetrag	770 Euro monatlich (250 Euro + 520 Euro)

Über die Freibeträge hinaus gezahlte Vergütungen sind aber mindestlohnpflichtig – und das wirkt sich auch auf die Freibeträge aus. Sozialversicherungsrechtlich wird nämlich regelmäßig von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen. Die Mindest-Stundenvergütung betrifft damit auch den nach § 3 Nr. 26, 26a EStG steuerfreien Bereich. Das ist für gemeinnützige Einrichtungen vielfach ein Problem, weil die Vergütungen hier nicht marktüblich sind, sondern die Mitarbeiter stark ideell motiviert sind.

Praxistipp | Sie sollten in Ihrem Verein unbedingt ihre Minijob-Verträge prüfen und bei Bedarf die vereinbarten Arbeitszeiten anpassen.

Getrennte Tätigkeiten bei Minijob und Freibeträgen?

In bestimmten Fällen lässt sich die Überschreitung der Freibeträge – mit der Folge der Mindestlohnpflicht für die gesamte Vergütung – gestalten.

Grundsätzlich können beim selben Arbeitgeber nämlich auch zwei Arbeitsverhältnisse bestehen, die arbeits- und sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich behandelt werden. Wegen des Mindestlohns ist eine solche Gestaltung für gemeinnützige Einrichtungen natürlich besonders attraktiv.

Hier ist aber Vorsicht geboten. Eine willkürliche Aufteilung wird bei einer Außenprüfung der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht akzeptiert werden. Die Prüfer werden regelmäßig ein einheitliches Arbeitsverhältnis unterstellen. Diese Vermutung kann aber widerlegt werden.

Eine als Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag begünstigte Nebentätigkeit neben einem Minijob beim gleichen Arbeitgeber ist durchaus möglich, es muss aber eine klare Abgrenzung geben. Um für eine Nebentätigkeit zu einer lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit den Übungsleiterfreibetrag gewähren zu können, sind vor allem folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Die Nebentätigkeit muss getrennt vertraglich geregelt, abgerechnet und vergütet werden. Es sollte auch keine Bindung der Verträge aneinander bestehen, etwa dadurch, dass die beiden Arbeitsverträge zum gleichen Datum beginnen oder – bei befristeten Verträgen – zum gleichen Zeitpunkt enden.
- Die Nebentätigkeit muss sich klar von der Haupttätigkeit abgrenzen lassen. Das gilt für den Inhalt der Tätigkeit ebenso wie für das Anforderungsprofil.
- Nach Möglichkeit sollten die Nebentätigkeiten nicht zum gleichen Leistungsangebot des Arbeitgebers gehören, sondern unabhängig davon angeboten und durchgeführt werden.
- Auf keinen Fall darf im Hauptarbeitsvertrag eine Klausel enthalten sein, nach der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch für andere, vergleichbare Tätigkeiten einsetzen kann.

Es muss sich also um unterschiedliche Tätigkeiten handeln, die voneinander nach Inhalt, Ort der Tätigkeit oder anderen Kriterien unterscheidbar sind. Ansonsten liegt ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor, dessen Vergütung auch dann insgesamt mindestlohnpflichtig ist, wenn es teilweise auf Basis der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale abgerechnet wird.

■ Beispiel

Ein Übungsleiter betreut im Verein abends eine Jugendmannschaft. Daneben reinigt er – mit entsprechendem Arbeitsvertrag auf Minijob-Basis – die Räumlichkeiten desselben Vereins.

Ergebnis: Die Tätigkeiten lassen sich trennen. Der Mindestlohn gilt damit nur für die vertraglich auf Minijobbasis vereinbarten Reinigungsarbeiten.

Anders sieht es aus, wenn eine einheitliche Tätigkeit nur unterschiedlich abgerechnet wird oder keine entsprechenden vertraglichen Regelungen bestehen.

■ Beispiel

Ein Übungsleiter erhält pauschal 650 Euro monatlich in einem Sportverein für seine Tätigkeiten, wozu neben der Anleitung und Betreuung von Sportlern auch die Materialpflege sowie Kontrolle der Trainingsstätten fällt.

Dieser Betrag setzt sich aus 200 Euro Übungsleiterpauschale und einem Minijob von 450 Euro zusammen. Einen Arbeitsvertrag, der zwischen den Tätigkeiten differenziert, gibt es nicht.

Ergebnis: Da sich Inhalt und Umfang der Beschäftigung als Minijobber nicht klar von der über die Übungsleiterpauschale abgerechneten Teil der Tätigkeit abgrenzen lassen, fällt die gesamte Tätigkeit unter den Mindestlohn.

Die bisher übliche einheitliche Handhabung von Ehrenamt und Minijob ist zwar sozialversicherungsrechtlich zulässig, verstößt aber gegen das Mindestlohngesetz, wenn der Stundenlohn von künftig zwölf Euro nicht eingehalten wird.

Darüber hinausgehende ehrenamtliche Tätigkeiten können dann durch eine Aufwandsentschädigung bzw. die Übungsleiterpauschale abgegolten werden.

VORSTAND

Vertretungsberechtigungen im Vorstand sinnvoll gestalten

Die Vertretungsmacht des Vorstands ist grundsätzlich unbeschränkt. Vereine setzen sich also einem gewissen Risiko aus, dass der Vorstand diese Vertretungsmacht missbraucht oder unangemessen weit auslegt. Wir geben Ihnen Empfehlungen zur Ausgestaltung der entsprechenden Vertretungsregelungen. |

Persönliche Vertretungsbeschränkung

Bei der Ausgestaltung der persönlichen Vertretungsberechtigung – welche Vorstandsmitglieder den Verein also vertreten dürfen – sind beliebige Kombinationen aus einzelner und gemeinsamer Vertretungsberechtigung möglich; wie z. B.:

■ Beispiele

- Der Vorstandsvorsitzende vertritt den Verein allein, die anderen Vorstandsmitglieder jeweils zu zweit gerichtlich und außergerichtlich.
- Jeweils zwei Vorstandsmitglieder vertreten den Verein gemeinsam gerichtlich und außergerichtlich.

Bei der Ausgestaltung der Vertretungsberechtigungen sollte zunächst auf die Handlungsfähigkeit des Vereins geachtet werden, wenn Vorstandsmitglieder ausfallen oder zurücktreten. Der Grundsatz lautet deshalb, dass zumindest beim Ausfall eines Vorstandsmitglieds der Verein weiter vertreten werden kann. Das bedeutet:

- Besteht der Vorstand nur aus zwei Mitgliedern, sollten beide einzelvertretungsberechtigt sein.
- Besteht der Vorstand aus drei oder mehr Mitgliedern und ist keine Einzelvertretungsberechtigung gewünscht, sollten jeweils zwei Vorstandsmitglieder den Verein gemeinsam vertreten können.

Unpraktikabel ist in der Regel eine Vertretung durch mehr als zwei Vorstandsmitglieder.

PRAXISTIPP | In der Praxis stellt sich die Frage nach der Vertretungsberechtigung ohnehin nur bei größeren und dann meist schriftlich gefassten Geschäften. Theoretisch gelten die Vorgaben der Satzung zwar auch für Bagatelgeschäfte, kein Geschäftspartner wird das aber prüfen. Der Verein könnte aber auch in dem Fall die Zustimmung

verweigern und das Vorstandsmitglied damit dem Geschäftspartner persönlich haften bzw. vom Verein in Haftung genommen werden.

Selbstkontrahierungsverbot als Vertretungsbeschränkung

Eine Beschränkung der Vertretungsmacht besteht auch durch das Verbot von Inselfgeschäften nach § 181 BGB. Das betrifft die Fälle, in denen ein Vorstandsmitglied mit dem Verein ein Rechtsgeschäft abschließen will. Dieses Selbstkontrahierungsverbot verlangt die Zustimmung der Mitgliederversammlung bzw. weiterer Vorstandsmitglieder, weil sonst die Gefahr des Missbrauchs der Vertretungsmacht besteht.

Hier gilt: Kann der Verein auch ohne das entsprechende Vorstandsmitglied vertreten werden, können die anderen Vorstandmitglieder den Vertrag mit ihm abschließen. Andernfalls ist die Zustimmung der Mitgliederversammlung erforderlich.

Das Verbot von Inselfgeschäften gilt aber nur im Innenverhältnis. Dennoch bietet es einen Schutz davor, dass einzelne Vorstandsmitglieder die Vertretungsmacht missbrauchen.

Vertretungsberechtigung nach außen

Nicht eintragungsfähig ist eine bedingte Vertretungsberechtigung – also Regelungen, nach denen ein Vorstandsmitglied nur vertreten darf, wenn ein anderes verhindert ist. Möglich wäre eine solche Regelung im Innenverhältnis.

KLAUSEL / Bedingte Vertretungsberechtigung im Innenverhältnis

Der Vorsitzende vertritt den Verein allein, die anderen Vorstandsmitglieder jeweils zu zweit gerichtlich und außergerichtlich. Im Innenverhältnis dürfen die anderen Vorstandsmitglieder den Verein nur vertreten, wenn der Vorstandsvorsitzende verhindert ist.

In diesem Fall wären Geschäfte, die von zwei weiteren Vorstandsmitgliedern abgeschlossen wurden, für den Verein zwar bindend. Die Vorstandsmitglieder, die ohne tatsächliche Verhinderung des Vorsitzenden handeln, machen sich aber dem Verein gegenüber schadenersatzpflichtig.

Sachliche Vertretungsbeschränkung

Auch sachliche Vertretungsbeschränkungen können ins Vereinsregister eingetragen werden und haben dann Wirkung gegen Dritte. Die Beschränkung muss sich aber aus der Eintragung selbst erkennen lassen. Ein Verweis auf die Satzung genügt dazu nicht. Damit eine Vertretungsbeschränkung eingetragen werden kann, muss die entsprechende Satzungsbestimmung eindeutig erkennen lassen, dass eine Beschränkung der Vertretungsmacht gewollt ist und nicht nur vereinsintern gelten soll.

Wichtig | Hier kommt es regelmäßig zu Rückfragen der Registergerichte. Evtl. sollte die Satzung deswegen zusätzlich klarstellen, dass die Beschränkung gegenüber Dritten (nicht) gelten soll.

Wofür kann die Vertretungsmacht sachlich beschränkt werden?

Mögliche sachliche Beschränkungen der Vertretungsmacht können

- das Verbot bestimmter Geschäfte (z. B. Erwerb von Beteiligungen oder Belastung von Grundstücken),
- eine betragsmäßige Begrenzung der Geschäfte,
- die Geschäfte von der Zustimmung der Mitgliederversammlung, aller Vorstandsmitglieder oder anderer Vereinsorgane (z. B. Beirat) abhängig zu machen oder
- Formvorschriften für bestimmte Geschäfte (z. B. dass der Vorstand mit eigenen Namen und dem des Vereins zeichnen muss) sein.

Empfehlungen für sachliche Vertretungsbeschränkungen

Vertretungsbeschränkungen sollen den Verein vor einem Missbrauch durch den Vorstand schützen. Zugleich sollten sie die laufende Vorstandsarbeit nicht unnötig erschweren. Drei Empfehlungen haben sich bewährt:

- Betragsmäßige Beschränkungen sollten nicht zu niedrig sein. Das liegt daran, dass sich das Finanzvolumen eines Vereins mit den Jahren ändern kann und dann eine Satzungsanpassung erforderlich wäre.

- Ein Zustimmungserfordernis durch die Mitgliederversammlung sollte vermieden werden oder auf Sonderfälle beschränkt bleiben. Sonst müssen regelmäßig außerordentliche Mitgliederversammlungen einberufen werden.

- Im Mehrpersonenvorstand sollte sich ein Zustimmungserfordernis regelmäßig auf die anderen Vorstandsmitglieder beschränken. Die Mitgliederversammlung sollte nur für den Fall einbezogen werden müssen, dass sich der Vorstand nicht einigen kann.

Kombination aus sachlicher und persönlicher Beschränkung

Sachliche und persönliche Vertretungsbeschränkungen können kombiniert werden. Denkbar ist z. B., dass

- bestimmte Rechtsgeschäfte nur von allen Vorstandsmitgliedern gemeinsam durchgeführt werden können, oder
- die Vorstandsmitglieder nur bis zu Geschäften mit einem bestimmten Volumen alleinvertretungsberechtigt sind. Darüber hinaus müssen alle oder mehrere Vorstandsmitglieder den Verein vertreten.

Vertretungsbeschränkung nach Betrag

Am häufigsten sind sicher betragsmäßige Beschränkungen der Vertretungsmacht. Die entsprechenden Obergrenzen sollten nicht zu niedrig gewählt werden, weil das die laufende Finanzverwaltung sehr erschweren kann.

Bedenken sollte der Verein dabei, dass auch Banken diese Vertretungsbeschränkungen beachten. Der Zahlungsverkehr kann dadurch erschwert werden. In der Regel wird eine sachliche Beschränkung der Einzelvertretungsberechtigung ausreichen. Die Zustimmung der Mitgliederversammlung einholen zu müssen, ist aufwändig und sollte nur in besonderen Fällen erforderlich sein.

KLAUSEL / Generelle betragsmäßige Vertretungsbeschränkung

Bei Rechtsgeschäften, die den Verein bis zu einem Betrag von 5.000 Euro verpflichten, wird der Verein vom Vorsitzenden des Vorstands alleine vertreten. Bei Rechtsgeschäften über einem Betrag von 5.000 Euro wird der Verein von allen Vorstandsmitgliedern gemeinsam vertreten.

Denkbar ist eine unterschiedliche Begrenzung bei Verpflichtungs- und Erfüllungsgeschäften. So können z. B. schuldrechtliche Verpflichtungen ab einer bestimmten Betragshöhe von der Zustimmung aller Vorstandsmitglieder abhängig gemacht werden. Die Begleichung der Verbindlichkeit kann dagegen in unbeschränkter Höhe erlaubt werden.

KLAUSEL / Betragsmäßige Beschränkung nach Art des Geschäfts

Bei Rechtsgeschäften, die den Verein bis zu einem Betrag von 5.000 Euro verpflichten, wird der Verein vom Vorsitzenden des Vorstands alleine vertreten. Bei Rechtsgeschäften über einem Betrag von 5.000 Euro wird der Verein von allen Vorstandsmitgliedern gemeinsam vertreten. Diese Beschränkung gilt nicht für Geschäfte, die in der bloßen Erfüllung einer Verbindlichkeit bestehen.

Rechtsgeschäftbezogene Beschränkung

Eine Beschränkung der Vertretungsberechtigung ist auch bei Rechtsgeschäften sinnvoll, die den Verein dauerhaft binden oder sein Vermögen belasten. Hier kann auch eine Zustimmung der Mitgliederversammlung sinnvoll sein. Da der Vorstand dabei meist seinen „gewöhnlichen Geschäftskreis“ überschreitet, sollte er diese Zustimmung ohnehin einholen, um eine Inhaftungnahme durch den Verein auszuschließen.

KLAUSEL / Rechtsgeschäftbezogene Vertretungsbeschränkung

Für die folgenden Rechtsgeschäfte ist die Zustimmung der Mitgliederversammlung erforderlich:

- Abschluss von Miet- und Arbeitsverträgen
- Aufnahme von Darlehen über mehr als 5.000 Euro
- Kauf, Verkauf und Belastung von Grundstücken
- Abschluss aller weiteren Dauerschuldverhältnisse, die den Verein mit mehr als 3.000 Euro pro Jahr belasten.

Vertretung bei Bankgeschäften

Die sachlichen und persönlichen Vertretungsbeschränkungen gelten auch bei Bankgeschäften. Banken lassen sich bei der Kontoeröffnung grundsätzlich den Registerauszug vorlegen.

Eine gemeinsame Vertretung mehrerer Vorstandsmitglieder bedeutet, dass Überweisungsbelege jeweils gemeinsam unterschrieben werden müssen. Im Onlinebanking ist das in vergleichbarer Weise nicht möglich. Um daran teilzunehmen, muss der vertretungsbeauftragte Vorstand einem Vorstandsmitglied deswegen eine Vollmacht erteilen.

Um Bankgeschäfte auf die heute übliche Weise abzuwickeln, muss der Vorstand die Vertretungsbeschränkung damit faktisch unterlaufen. Insbesondere beim Zugriff auf die Finanzmittel zeigt sich, dass die Schutzwirkung, die mit einer gemeinsamen Vertretung erreicht werden soll, vielfach nicht praktikabel ist. Alle Bankgeschäfte belegbasiert durchzuführen, ist nicht nur aufwändig, sondern auch mit hohen Gebühren verbunden.

PRAXISTIPP | Ein gewisser Schutz entsteht aber durch die üblicherweise eingerichteten Überweisungslimits pro Tag und die Begrenzung der täglichen Verfügung an Bankautomaten.

Fazit für die Vereinspraxis

Eng gefasste Vertretungsregelungen entstehen oft nicht nur, um den Vorstand zu kontrollieren. Vielfach will der Vorstand dadurch das Vertrauen der Mitglieder sicherstellen. Die dargestellten Fälle zeigen aber, dass eng gefasste Vertretungsbeschränkungen die Arbeit des Vorstands in der Praxis erheblich erschweren können. Sie sollten deswegen mit Bedacht eingeführt werden.

Die Empfehlung wird deshalb vielfach lauten, dem Vorstand relativ freie Hand zu geben und Vertretungsbeschränkungen nur im Innenverhältnis zu regeln. Das muss dann auch nicht per Satzung erfolgen. Ein entsprechender Beschluss der Mitgliederversammlung genügt, um dem Vorstand verbindliche Vorgaben zu machen, die eine Inhaftungnahme bei Verstößen ermöglichen. Im Gegenzug kann der Vorstand Vertrauen schaffen, indem er große Transparenz herstellt.

Will die Mitgliederversammlung dem Vorstand detaillierte Vorgaben machen, wird sich meist eine entsprechenden Vereinsordnung (Finanzordnung) empfehlen. Die dort zu treffenden Regelungen entsprechen den oben dargestellten, gelten dann aber automatisch nur im Innenverhältnis.

RECHNUNGSPRÜFUNG

Kassenprüfung: Typische Problemstellungen und Handlungsoptionen für den Verein

! Probleme bei der Durchführung von Kassenprüfungen sind kein „corona-spezifisches“ Vereinsproblem. Sie sind Vereinsalltag. Wir haben deshalb die typischen Problemfälle recherchiert und Lösungsmöglichkeiten für Satzung und Vereinspraxis erarbeitet. !

Vier typische Problemfälle

Die folgenden vier Problemfälle kommen in Vereinen in punkto Kassenprüfung am häufigsten vor:

Fall 1: Kassenprüfer fallen aus

Die Kassenprüfer werden durch die Mitgliederversammlung gewählt und sollen nach Schluss des Geschäftsjahrs die Kasse prüfen. Als der Schatzmeister (Kassierer) im neuen Jahr einen Termin absprechen möchte, stellt er fest, dass einer der beiden Kassenprüfer zum Ende des vergangenen Jahres seine Mitgliedschaft gekündigt hat.

Ist noch ein Kassenprüfer vorhanden, sollte die Prüfung mit ihm durchgeführt werden. Keine Option ist es dagegen, dass sich der Vorstand „selbst“ einen neuen Kassenprüfer sucht und einsetzt. Fehlt auch der einzige Kassenprüfer, kann eine Kassenprüfung nicht stattfinden. In der Satzung sollte deshalb immer auch ein Ersatz-Kassenprüfer bestellt werden.

MUSTERKLAUSEL / Bestellung eines Ersatz-Kassenprüfers

Die Mitgliederversammlung wählt zwei Kassenprüfer sowie einen stellvertretenden Kassenprüfer. Letzterer ist zur Prüfung berufen, wenn einer der gewählten Kassenprüfer ausfällt.

Fall 2: Es finden sich keine Kassenprüfer

Es kommt oft vor, dass sich gar keine Kassenprüfer finden. Dieses Problem können Sie proaktiv angehen, indem Sie die Anforderungen an die Kassenprüfer nicht zu hoch ansetzen. Die folgende Übersicht zeigt in der linken Spalte eine Auswahl an eher ungünstigen Satzungsregelungen, die in der Vereinspraxis vorkommen. Rechts sind dann mögliche Verbesserungsvorschläge skizziert.

■ Übersicht

Satzungsregelungen	Verbesserungsvorschläge
Durch die Mitgliederversammlung werden drei Kassenprüfer bestellt.	Sehen Sie nur so viele Kassenprüfer vor, wie tatsächlich benötigt werden.
Diese müssen zudem seit mindestens vier Jahren Mitglied des Vereins sein.	Die Kassenprüfer müssen nicht zwingend Mitglieder sein; es muss auch nicht eine bestimmte Vereinszugehörigkeit bestehen.
Die zu bestellenden Kassenprüfer dürfen nicht direkt vor ihrem Amt ein Amt im Verein ausgeübt haben.	Hierbei handelt es sich um eine sinnvolle Regelung, da der Kassenprüfer ansonsten sich selbst prüfen würde.
Die Kassenprüfer müssen vertiefte Kenntnisse im Vereins- und Steuerrecht sowie Buchführung haben.	Auch wenn es sinnvoll erscheint, einen solchen „Profi“ zu finden, wird es in der Praxis schwierig, diese „eierlegende Wollmilchsau“ zu finden.

Wichtig ! Ist die Kassenprüfung derart komplex, sollten Sie ohnehin überlegen, ob sie diese nicht von einem Profi (Steuerberater) durchführen lassen. Eine weitere Option wäre, dass Sie das Amt des Kassenprüfers mit der Möglichkeit der Ehrenamtspauschale i. S. v. § 3 Nr. 26a EStG „attraktiver“ gestalten.

SATZUNGSKLAUSEL / Ehrenamts- pauschale für Kassenprüfer

§ xx Kassenprüfung
Den Kassenprüfern kann auf Beschluss der Mitgliederversammlung eine Ehrenamtspauschale i. S. v. § 3 Nr. 26a EStG gewährt werden.

Fall 3: Ist die Verschiebung der Kassenprüfung möglich?

Hier gilt der Grundsatz: „Wenn es nicht geht, geht es nicht“. Unabhängig von der Frage, warum eine Kassenprüfung nicht stattfinden kann,

muss deren Verschiebung möglich sein. Dies gilt auch, wenn die Satzung eine jährliche Kassenprüfung vorsieht. Ein „einklagbarer“ Anspruch auf Durchführung der Kassenprüfung ergibt sich nicht.

Fall 4: Die digitale Kassenprüfung

Während der Corona-Pandemie hat der Vereinsbereich einen enormen Digitalisierungsschub erlebt. Virtuelle Sitzungen und Beschlussfassungen sind mittlerweile in vielen Vereinen Normalität geworden. Eine „digitale Kassenprüfung“ ist zwar schwieriger, aber prinzipiell möglich. Problematisch wären hier allenfalls die Kontrolle des Barkassenbestands oder eine gezielte Belegeinsicht. Aber auch das lässt sich bewerkstelligen.

Wichtig | Die digitale Kassenprüfung sollte dahingehend vorbereitet werden, dass der Kassier dem Kassenprüfer die Jahresrechnung und andere verfügbare Unterlagen (z. B. Rücklagenpiegel, Vorstandsprotokolle) zuvor elektronisch übermittelt. In einer digitalen Besprechung zwischen den Kassenprüfern und dem Kassier können dann auch Zweifelsfragen geklärt werden und Unterlagen (in die Kamera) gezeigt werden. Auch der Barkassenbestand kann vor der Kamera gezählt werden.

Entlastung des Vorstands

Rechtlich gesehen hat die Entlastung durch die Mitgliederversammlung die Wirkung eines negativen Schuldanerkenntnisses (§ 397 Abs. 2 BGB). Die Mitgliederversammlung gibt mit dem Beschluss zum Ausdruck, dass sie den Vorstand nicht in Anspruch nehmen wird, also auf Bereicherungs- und Schadenersatzansprüche verzichtet. Diese Verzichtswirkung kann sich jedoch nur auf das beziehen, was der Mitgliederversammlung überhaupt bekannt ist.

Ein wichtiger Punkt dieser „Informationsquellen“ für die Mitgliederversammlung ist der Kassenprüfungsbericht. Die Kassenprüfer prüfen stellvertretend für die Mitglieder, ob der Vorstand die Kasse korrekt geführt hat. Ohne Kassenprüfung fehlt ein wichtiger Informationsbaustein. Die Entlastung kann trotzdem erteilt werden.

In vielen Vereinen besteht der Vorstand aus mehreren Personen („mehrgliedriger Vorstand“). Damit stellt sich bei der Mitgliederversammlung die Frage, ob der Vorstand „einzeln“ oder „gesamt“ entlastet wird.

Die „Gesamt-Entlastung“ hat den Nachteil, dass das (Fehl-) Verhalten einzelner Vorstandsmitglieder nicht hinreichend gewürdigt werden kann.

■ Beispiel

Der Vorstand besteht aus dem Vorsitzenden, dem Schriftführer und dem Kassier. Während Vorstand und Schriftführer ihr Amt tadellos geführt haben, ist dem Verein durch Unzulänglichkeiten bei der Amtsführung des Kassiers ein Schaden entstanden (Mahngebühren durch unpünktliche Zahlungen von Rechnungen, Überziehungszinsen durch den nicht rechtzeitigen Einzug der Mitgliedsbeiträge etc.).

Die Einzelentlastung

Bei einer Gesamtversagung der Entlastung würden die redlichen Vorstandsmitglieder mit dem Kassier „bestraft“, obwohl sie ordentlich gearbeitet haben. Das vermeidet die Einzelentlastung. In dem Fall hätte eine ausgefallene Kassenprüfung direkte Auswirkungen auf die Entlastung des Kassiers. Sie kann zwar erteilt werden, hat jedoch keine „umfassende“ Verzichtswirkung für den Kassier. Hier sollte die Entlastung deshalb erst beschlossen werden, wenn alle Kassenprüfungsberichte vorliegen.

Die Gesamtentlastung

Soll der Vorstand insgesamt entlastet werden, bezieht sich die Entlastung nicht nur auf den finanziellen Bereich, sondern auch auf die weitere Geschäftsführung des Vorstands. Es kann sich anbieten, dass die Entlastung mit einem Vorbehalt versehen wird.

FORMULIERUNGSHILFE / Entlastung in Mitgliederversammlung

Die Entlastung wird vorbehaltlich der positiven Feststellung durch die Kassenprüfer erteilt.

In diesem Fall müsste dann auf der nächsten Mitgliederversammlung die „vorbehaltlose“ Entlastung erteilt werden.

FAZIT | Eine ausgefallene Kassenprüfung ist misslich, aber rechtlich tolerabel. Vielleicht kann man im Vorfeld bereits einige Stellschrauben drehen, dass es nicht zu einem Ausfall kommt oder weicht auf digitale Elemente aus, um die Kassenprüfung nicht ausfallen zu lassen.

RECHNUNGSLEGUNG

FG Münster: Buchführung mit Excel ist finanzamtssicher

! Viele Vereine arbeiten mit Tabellenkalkulationen als Buchhaltungslösung. Bei diesen einfachen, günstigen und oft sehr praktikablen Systemen wird aber oft in Frage gestellt, ob sie „finanzamtssicher“ sind. Das FG Münster hat das bejaht und der Finanzverwaltung eine Niederlage beschert. Wir stellen Ihnen die gesetzlichen Vorgaben für die Vereinsbuchhaltung vor und ordnen die Entscheidung des FG Münster ein. !

Das sind die gesetzlichen Vorgaben

Der Gesetzgeber fordert, dass eine Buchung oder Aufzeichnung nicht in einer Weise verändert werden darf, dass der ursprüngliche Inhalt nicht mehr feststellbar ist (§ 146 Abs. 4 AO). § 146 Abs. 5 AO regelt zugleich, dass Bücher und sonst erforderliche Aufzeichnungen auch in der geordneten Ablage von Belegen bestehen können.

Folge: Immer dann, wenn Belege in Papierform oder einer digitalen Form vorliegen, die veränderungssicher ist (z. B. pdf), ist die Belegerfassung mit der Tabellenkalkulation oder ähnlichen Systemen gar nicht Teil der gesetzlich vorgeschriebenen Buchhaltung. Sie ist also eine „zusätzliche“ Erfassung, während die eigentlichen Aufzeichnungen in Form der Belege bestehen.

Natürlich zählen Belege sich nicht selbst zusammen. Es sind also entsprechende – heute fast immer digital geführte – Erfassungssysteme erforderlich. Diese oft als eigentliche Aufzeichnungen betrachteten Tabellen sind aber nicht Bestandteil der Pflichtaufzeichnungen, sondern „überobligatorisch“. Gegen solche Aufzeichnungen mit Excel und Co. kann es also aus steuerrechtlicher Sicht keine Einwände geben.

Digitale Belege

Anders sieht es aus, wenn die (Eigen-)Belege selbst in einer änderbaren Form erstellt werden. Das gilt z. B. für:

- Tageskassenabrechnungen,
- Kopien von Ausgangsrechnungen,
- Fahrtenbücher oder Einzelbelege für Reisekostenabrechnungen.

Hier handelt es sich um sog. Ursprungsbelege. Für diese muss eine Form gewählt werden, bei der eine spätere Änderung ausgeschlossen ist, die den ursprünglichen Inhalt unkenntlich macht. Sie müssen also entweder in Papierform erstellt wer-

den oder in einem entsprechenden digitalen Format (z. B. pdf). So gibt es keine Bedenken, wenn von verschickten Rechnungen nur eine Kopie als pdf aufbewahrt wird, soweit das pdf zeitgleich mit der Papierrechnung erstellt und abgelegt wird.

Die Kassenberichte

Kasseneinnahmen und Kassenausgaben müssen täglich festgehalten werden (§ 146 Abs. 1 S. 2 AO). Eine zeitgerechte Verbuchung der Kasseneinnahmen und Kassenausgaben reicht dazu nicht immer aus. Die erforderliche tägliche Abstimmung des Kassenbestands ist in der Regel nur möglich, wenn Kasseneinnahmen und Kassenausgaben täglich aufgezeichnet wurden. Dabei bestimmt die Kasseneigenschaft die Art der Aufzeichnung. Werden die Bareinnahmen in einer offenen Ladenkasse erfasst, erfordert das einen täglichen Kassenbericht, der auf der Grundlage eines tatsächlichen Auszählens der Bareinnahmen erstellt worden ist.

Wichtig ! Als „offene Ladenkasse“ gelten Barkassen, die ohne jede technische Unterstützung geführt werden. Dazu gehören alle Behältnisse für das Bargeld, z. B. Schubladen in der Ladentheke, herkömmliche Geldkassetten, Zigarrenkisten oder einfach nur ein Karton.

■ Beispiel eines Kassenberichts

Tagesendbestand (Endbestand zum Geschäftsschluss)	
./.	Anfangsbestand (Kassenbestand am Ende des Vortags)
=	Zwischensumme (Saldo aus Tageseinnahmen und Tagesausgaben)
+	Kassenausgaben des Tages
+	Geldtransit auf das Bankkonto oder weitere Kassen
./.	Sonstige Tageseinnahmen
=	Summe der Kasseneinnahmen

Wichtig | Ein eigenes Kassenbuch ist nicht erforderlich. Den gleichen Zweck erfüllt die Ablage (nach Datum) aneinandergereihter Kassenberichte.

Kassenbücher und Barkasse

Beim Begriff „Kassenbuch“ herrscht oft Verwirrung darüber, was damit eigentlich gemeint ist.

Kassenbuch in Excel ist zulässig

Gemeint ist die fortlaufende Aufzeichnung aller Kassenbelege, auch der täglichen Kassenberichte. Man muss hier also unterscheiden zwischen den Kassenberichten (Tageskassenabrechnungen) als Einzelbelege (Ursprungsbelege) und der Erfassung von Kassenberichten und anderen Barbelegen im Kassenbuch.

Geführt werden müssen – im Fall von Barumsätzen ohne Einzelbelege – nur tägliche Kassenberichte. Es besteht also keine Verpflichtung, ein Kassenbuch zu führen, sofern der Gewinn – wie bei den meisten Vereinen – durch eine Einnahmen-Überschuss-Rechnung ermittelt wird (BFH, Urteil vom 16.02.2006, Az. [X B 57/05](#)).

Bei bilanzierenden Vereinen ist das Kassenbuch das Konto „Kasse“ in der Finanzbuchhaltung.

Dass ein solches Kassenbuch (nicht aber die Kassenberichte) in Form eines Excel-Dokuments geführt wird, spricht nicht gegen eine ordnungsmäßige Buchführung. Nicht zulässig ist eine Tabellenkalkulation hier aber, wenn damit die Tageskassenabrechnung erstellt und diese lediglich – für jeden Tag – in diesen Dateiformat abgespeichert wird. Hier ist die Tageskassenabrechnung ein Ursprungsbeleg, der nicht änderbarer Form aufbewahrt werden muss.

Kassenbericht nur bei Bareinnahmen ohne Einzelbelege erforderlich

Das gilt aber nur für Bareinnahmen ohne Einzelbelege. Liegen für alle Barzahlungen Einzelbelege vor, erfüllt die geordnete Ablage dieser Belege die Aufzeichnungspflichten. Die täglichen Abrechnungen müssen dagegen in nicht änderbarer Form erstellt werden, wenn – und das ist ja zulässig – Bareinnahmen erfolgen, ohne dass für jeden Betrag ein Einzelbeleg ausgestellt wird.

Wichtig | Für Ausgaben müssen immer Fremdbelege vorliegen. Gibt es keine Bareinnahmen ohne Einzelbelege, muss weder eine Tageskassenabrechnung erstellt noch muss ein Kassenbuch geführt werden.

Umgang mit Aufzeichnungen bei Einnahmen-Überschuss-Rechnern

Die Übersicht zeigt, wie Einnahmen-Überschuss-Rechner „kassenrelevante“ Vorgänge aufzeichnen bzw. aufbewahren müssen.

Unterlagen	Aufbewahrung
Fremdbelege	Im Original oder eingescannt (nicht änderbar)
Digitale Fremdbelege	In digitaler Ursprungsform
Eigenbelege	Auf Papier oder digital (nicht änderbar)
Kassenberichte (Tagesabrechnungen)	Auf Papier oder digital (nicht änderbar)
Kassenbücher	Nicht erforderlich, Form der Aufzeichnung beliebig, auch in änderbaren Formaten (z. B. Excel)
Weitere Aufzeichnungen zur Ermittlung des Überschusses/Fehlbetrags	Nicht zwingend erforderlich, Form der Aufzeichnung beliebig, auch in änderbaren Formaten (z. B. Excel)

Unterschiede bei elektronischen und offenen Ladenkassen

Elektronische Kassen müssen mit einem entsprechenden Sicherungssystem versehen sein, das keine nachträgliche Änderung an den Abrechnungen erlaubt. Bei offenen Ladenkassen müssen statt der automatischen Erfassungen manuell Kassenberichte erstellt werden. Grundlage dafür ist das tatsächliche Auszählen der Bareinnahmen. Einnahmen, die nicht aus Ausgangsumsätzen stammen (z. B. Einlagen), müssen besonders vermerkt und zur Ermittlung der Tageslosung vom Kasseneingang abgezogen werden.

Wichtig | Werden elektronische Kassen und offene Ladenkassen nebeneinander geführt, gelten für alle Kassen die jeweiligen Vorschriften. Gegen ein Nebeneinander der beiden Kassensysteme gibt es keine Bedenken. Mängel beim Einsatz einer Kasse wirken sich nicht auf die anderen Kassen aus.

■ Beispiel

Der Verein führt eine Getränkekasse als offene Ladenkasse und nutzt für den Ticketverkauf eine elektronische Kasse mit Bonausgabe. Ist die Getränkekasse mangelhaft, darf das Finanzamt nur die Führung dieser Kasse verwerfen und Umsätze (z. B. auf Basis des Getränkeeinkaufs) korrigieren (erhöhen).

Wann darf das Finanzamt die Buchhaltung verwerfen?

Buchführung und die Aufzeichnungen Ihres Vereins, die den Vorschriften der §§ 140 bis 148 AO entsprechen, werden der Besteuerung zugrunde gelegt, soweit nach den Umständen des Einzelfalls kein Anlass besteht, ihre sachliche Richtigkeit zu beanstanden. Das regelt § 158 AO. Das bedeutet, dass das Finanzamt die Buchhaltung grundsätzlich akzeptieren muss.

Darum ging es vor dem FG Münster

Im konkreten Fall vor dem FG Münster beanstandete das Finanzamt im Rahmen einer Betriebsprüfung – neben kleineren Mängeln, etwa in Bezug auf die Verbuchung von Gutscheinen – insbesondere die Verwendung der Excel-Tabelle im Rahmen der Kassenführung. Wegen der jederzeitigen Änderbarkeit erfülle die Verwendung eines solchen Computerprogramms nicht die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Buchführung. Auf Grundlage einer überschlägigen Kalkulation nahm es zu den erklärten Umsätzen von jährlich gut 300.000 Euro Sicherheitszuschläge zum Umsatz und Gewinn zwischen 15.000 Euro und 29.000 Euro pro Jahr vor. Hiergegen wandte die Klägerin ein, dass ihre Buchführung ordnungsgemäß sei, da die Ursprungsaufzeichnungen (Z-Bons, Belege über EC-Kartenzahlungen und Ausgaben) unabänderlich seien.

Die Entscheidung des FG Münster

Nach Auffassung des FG Münster heißt das, dass formell ordnungsmäßig geführte Bücher bzw. Aufzeichnungen als sachlich richtig gelten, solange keine Umstände vorliegen, die diese Vermutung erschüttern. Für buchführungspflichtige Steuerpflichtige gilt, dass eine Buchführung erst dann formell ordnungswidrig ist, wenn sie wesentliche Mängel oder eine Vielzahl

an unwesentlichen Mängeln aufweist (FG Münster, Urteil vom 29.04.2021, Az. [1 K 2214/17 E,G,U,F](#)).

Wesentlicher Mangel macht Buchführung formell ordnungswidrig

Doch auch wenn Mängel vorliegen, darf das Finanzamt nicht die gesamte Buchhaltung verwerfen. Das gilt z. B. für eine mangelhafte Kassenführung. Es sei denn, die Geschäftsvorfälle sind überwiegend bar, dann kann das den gesamten Aufzeichnungen die Ordnungsmäßigkeit nehmen.

■ Beispiele

- Ein solcher wesentlicher Mangel liegt vor, wenn ein Verein für Sonderveranstaltungen offene Ladenkassen eingesetzt und keine täglichen Kassenberichte – mit tatsächlicher Auszahlung der Bareinnahmen – erstellt hat. Es liegt dann keine ordnungsmäßige Buchführung vor.
- Die Buchführung ist aber ordnungsgemäß, wenn der Verein eine elektronische Registrierkasse nutzt und alle Kasseneinnahmen und -ausgaben belegbar ordnet. Für Zwecke eines täglichen Kassensturzes darüber hinaus erstellte überobligatorische Kassenberichte in Form eines Excel-Dokuments stehen einer ordnungsmäßigen Buchführung nicht entgegen (FG Münster).

Bei wesentlichen Mängeln der Buchführung bzw. den Aufzeichnungen kann das Finanzamt die Buchhaltung verwerfen und die Besteuerungsgrundlagen schätzen. Bei gemeinnützigen Einrichtungen geht das regelmäßig mit dem Entzug der Gemeinnützigkeit einher, weil ausreichende Nachweise über die „tatsächliche Geschäftsführung“ fehlen.

FAZIT | Die Verwendung von Excel-Tabellen bei der Einnahmen-Überschussrechnung ist alleine schon deswegen zulässig, weil bei einem Überschuss-Rechner keine Pflicht zur (elektronischen) Buchführung besteht – sondern nur eine Aufzeichnungspflicht, die durch die geordnete Ablage der Ursprungsbelege erfüllt ist.

UMSATZSTEUER

BFH: Verwaltungsleistungen Gemeinnütziger sind regelmäßig umsatzsteuerpflichtig

Ein Verein, der für Dritte Verwaltungsleistungen übernimmt, muss das Entgelt der Umsatzsteuer unterwerfen. Das hat der BFH am Beispiel von Dienstleistungen für Medizinische Dienste der Krankenversicherungen (MDK) entschieden. Die Entscheidung betrifft auch andere Einrichtungen, die im sozialen Bereich tätig sind.

Um diesen Fall ging es beim BFH

In dem Fall ging es um einen MDK in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, der gegen Entgelt die Verwaltungsaufgaben anderer MDK übernahm. Dazu gehörte z. B. die Erstellung von Gutachten oder die Archivierung und Vernichtung von Akten gegen Entgelt. Der MDK führte keine Umsatzsteuer ab, weil er der Auffassung war, seine Verwaltungsleistungen seien umsatzsteuerfrei. Das Finanzamt behandelte die Einnahmen dagegen als steuerpflichtig. Das Finanzgericht bestätigte das in der Vorinstanz.

Auch der BFH folgt dieser Auffassung. Die Verwaltungsleistungen sind weder nach § 4 Nr. 15a UStG noch nach Art. 132 Abs. 1 Buchst. g Mehrwertsteuersystemrichtlinie (MwStSystRL) von der Umsatzsteuer befreit (BFH, Urteil vom 21.04.2021, Az. [XI R 31/20](#)).

Gesetz sieht keine Befreiung vor

Eine Befreiung nach dem nationalen Recht des § 4 Nr. 15a UStG kam nach Auffassung des BFH nicht in Frage. Unter diese Befreiungsvorschrift fallen nämlich nur die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen der MDK, wie z. B. die medizinische Begutachtung von Versicherten. Die Übernahme von Verwaltungsaufgaben anderer MDK gehöre nicht zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen einer MDK, sodass sie nicht nach § 4 Nr. 15a UStG von der Umsatzsteuer befreit werden können.

Keine Steuerbefreiung nach EU-Recht

Auch eine Befreiung nach Art. 132 Abs. 1 Buchst. g MwStSystRL lehnte der BFH ab. Nach dieser Vorschrift steuerbefreit sind „eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Dienstleistungen (...), einschließlich derjenigen, die durch (...) Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder andere von dem betreffenden Mit-

gliedstaat als Einrichtungen mit sozialem Charakter anerkannte Einrichtungen bewirkt werden“.

Verwaltungstätigkeiten fallen nicht darunter. Der BFH verweist auf eine andere Entscheidung. Danach ist die Gestellung von Personal keine Dienstleistung, die mit der Sozialfürsorge und sozialen Sicherheit eng verbunden ist. Gleiches gilt für allgemeine Geschäftsführungs- und Verwaltungsleistungen.

Nach der EuGH-Rechtsprechung setzt „eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbunden“ voraus, dass die betreffenden Lieferungen von Gegenständen bzw. Dienstleistungen jedenfalls für die der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit unterfallenden Umsätze unerlässlich sein müssen. Daran fehlt es hier nach Auffassung des BFH. Die Verwaltungsleistungen können auch von anderen Wirtschaftsteilnehmern erbracht werden.

Zudem erbringen andere MDK diese Leistungen im Rahmen ihrer Aufgaben selbst. Auch das zeigt, so der BFH, dass solche Dienstleistungen für die der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit unterfallenden Umsätze nicht unerlässlich sind.

Die Konsequenz für die Praxis

Aus der neuen BFH-Entscheidung resultieren folgende Konsequenzen für die Praxis:

Verwaltungsleistungen normalerweise nicht befreit

Eine Konklusio lautet, dass Verwaltungsleistungen normalerweise nicht befreit sind. Die Bewertung des BFH im entschiedenen Fall deckt sich mit ähnlichen Fällen, in denen es um Hilfsleistungen im Verwaltungsbereich ging.

- Bei Verwaltungsdienstleistungen eines Verbands an seine Mitgliedsvereine handelt es

sich um keine Leistung für wohltätige Zwecke oder im Bereich der sozialen Sicherheit (BFH, Urteil vom 23.07.2009, Az. [V R 93/07](#)). Hier fehlt es zudem an der unmittelbaren Leistungserbringung an die bedürftigen Personen.

- Die Durchführung von Projektträgerschaften im Forschungsbereich (BFH, Urteil vom 30.11.1995, Az. V R 29/91)
- Die Bearbeitung von Förderanträgen für ein Landesministerium (FG Niedersachsen, Urteil vom 08.07.1999, Az. V 362/97)
- Die Entwicklung eines Krankenhausfinanzierungssystems (BFH, Urteil vom 07.03.2007, Az. [I R 90/04](#))

Sonderfall: Verwaltungsleistungen im Zusammenhang mit dem Zivildienst

Eine Ausnahme stellen Verwaltungsleistungen im Zusammenhang mit dem Zivildienst dar. Sie sind nach Art. 132g MwStSystRL befreit. Die Befreiung gilt für Leistungen, die ein Verein aufgrund eines nach dem Zivildienstgesetz geschlossenen Vertrags erbringt und die dazu dienen, dass Zivildienstleistende für amtliche Beschäftigungsstellen im sozialen Bereich tätig sind (BFH, Urteil vom 23.07.2009, Az. [V R 93/07](#)).

Konkret ging es um einen Verein, der für das Bundesamt für Zivildienst verschiedene Verwaltungsaufgaben erbrachte – u. a. die Beratung und Betreuung von Beschäftigungsstellen und Zivildienstleistenden, Prüfungen bei der Gewährung von Zuschüssen und die Mitwirkung bei der Datenerhebung. Der Verein führte laut Vertrag die Aufgaben im Auftrag und im Namen des Bundesamtes durch und erhielt dafür eine feste Vergütung. Nach der (alten) Regelung des § 4 Nr. 18 UStG waren diese Leistungen nicht befreit, weil sie nicht unmittelbar an einen begünstigten Personenkreis erbracht wurden.

Der BFH sah aber eine Befreiung nach Art. 132 Abs. 1 Buchst. g MwStSystRL, weil ohne diese Leistungen der Einsatz der Zivildienstleistenden bei den einzelnen Beschäftigungsstellen weder vorbereitet noch koordiniert oder überwacht werden kann. Die erforderliche Anerkennung als Einrichtung mit sozialem Charakter ergab sich nach Auffassung des BFH aus der Zugehörigkeit zu einem anerkannten Verband der freien Wohlfahrtspflege.

Verwaltungstätigkeiten sind regelmäßig auch kein Zweckbetrieb

Die ertragsteuerliche Bewertung folgt regelmäßig der umsatzsteuerlichen. Die Verwaltungsleistungen sind also kein Zweckbetrieb. Das liegt daran, dass die Anforderung an einen allgemeinen Zweckbetrieb nach § 65 AO nicht erfüllt sind. Auch wenn eine Zwecknähe zur Satzungstätigkeit besteht, scheitert die Zweckbetriebseigenschaft regelmäßig

- an der fehlenden Zwecknotwendigkeit (weil die Leistungen auch anderweitig bezogen werden können),
- am Konkurrenzverbot, d. h. es gibt auch nicht begünstigte Anbieter, die diese Leistungen anbieten.

Kooperationen als Modell zur steuerlichen Optimierung

Die mit dem Jahressteuergesetz 2020 neu geschaffene Steuerbegünstigung für Kooperationen kann speziell auch für die verschiedenen Verwaltungsleistungen eine steuerliche Optimierung bilden. Das gilt sowohl ertrag- als auch umsatzsteuerlich. Dazu gibt es zwei Modelle:

1. Gemeinnützige Einrichtungen kooperieren und erbringen ihre Verwaltungstätigkeiten gemeinsam.
2. Sie lagern die Verwaltungstätigkeit auf eine Servicegesellschaft aus, die dann die Leistungen in Kooperation mit den Trägereinrichtungen erbringt.

Die Regelung des § 57 Abs. 3 AO, die das seit 2020 ermöglicht, fingiert auf diese Weise einen Zweckbetrieb, der außerhalb der Kooperation nicht besteht. Die Folgen:

- Die Einkünfte aus diesen Verwaltungstätigkeiten sind körperschaft- und gewerbsteuerfrei.
- Statt des Regelsteuersatzes gilt regelmäßig der ermäßigte Umsatzsteuersatz für Zweckbetriebe (§ 12 Abs. 2 Nr. 8a UStG).

Wichtig | Nach Auffassung der Finanzverwaltung muss dabei in der Satzung geregelt sein, mit wem die Einrichtungen kooperieren und wie die Kooperation erfolgt. Eine bloß punktuelle Erbringung solcher Leistungen ist deswegen regelmäßig nicht begünstigt, bzw. dafür wäre eine Satzungsanpassung zu aufwändig.

INFORMATIONENRECHTE

Darf der Vorstand Auskünfte verweigern?

| In unserem Verein ist es zu einem erbitterten Streit über die künftige Ausrichtung gekommen. Der Vorstand hat die Mehrheit der Mitglieder hinter sich. In der Mitgliederversammlung hat er Mitgliedern der „Gegenpartei“ auf deren Nachfragen hin Auskünfte zu Geschäftszahlen verweigert und sich das durch einen Beschluss absegnen lassen. Darf er das? Unsere Satzung sagt dazu nichts. |

ANTWORT: Das Informationsrecht der Mitglieder ist grundsätzlich individuell. Nur im Sonderfall darf der Vorstand Auskünfte verweigern.

Auskunftsrecht ist gesetzlich verankert

Nach § 27 Abs. 3 BGB finden auf die Geschäftsführung des Vorstands die für den Auftrag geltenden Vorschriften (§§ 664 bis 670 BGB) Anwendung. § 666 BGB gibt dem Auftraggeber (der Mitgliederversammlung) ein umfassendes Auskunftsrecht, das sich sowohl auf zurückliegende Jahre (Rechenschaftspflicht) als auch auf laufende Geschäfte bezieht. Es spielt demnach keine Rolle, wenn die Satzung dazu keine Regelungen trifft. Das Informationsrecht der Mitglieder ist umfassend und muss nicht erst durch die Satzung geschaffen werden.

Umfassende Informationsrechte der Mitglieder

Das Informationsrecht der Mitglieder muss regelmäßig in der Mitgliederversammlung wahrgenommen werden. Es ist umfassend und persönlich. Der Grundsatz lautet: Ein Mitglied muss alle Informationen bekommen, die es benötigt, um die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sinnvoll und sachgerecht ausüben zu können.

Das betrifft alle Geschäftsführungsangelegenheiten des Vorstands, wozu insbesondere die Vermögensverwaltung gehört. Auskünfte zu einzelnen Ausgaben oder Einnahmen kann der Vorstand also grundsätzlich nicht verweigern. Selbst die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern des Vereins stehen hinter diesem Informationsrecht zurück. In der Regel ist also auch der Datenschutz kein ausreichender Grund, Auskünfte zu verweigern.

Da das Auskunftsrecht individuell ist, kann es auch nicht per Beschluss der Mitgliederversammlung eingeschränkt oder ausgehebelt werden.

Informationsverweigerung nur im Sonderfall

Der Vorstand hat nur in einem Fall das Recht, Informationen zu verweigern: Wenn die Gefahr besteht, dass diese Informationen zu vereinsfremden Zwecken verwendet werden und dem Verein dadurch ein erheblicher Schaden entstehen könnte. Das wird aber die seltene Ausnahme sein. Doch selbst in diesem Fall muss die Mitgliederversammlung über die Auskunftsverweigerung entscheiden.

MITGLIEDSCHAFTSRECHTE

Umfasst eine Vorsorgevollmacht die Stimmrechtsübertragung?

| Ein Vereinsmitglied ist schwer erkrankt. Deshalb hat es seiner Tochter eine Vorsorgevollmacht erteilt, mit der sie auch das Stimm- und Rederecht des Vaters auf der Mitgliederversammlung unseres Vereins, wahrnehmen wollte. Das hat unser Vereinsvorstand mit Verweis auf die Gesetzeslage verweigert. Zu Recht? |

ANTWORT: Eine solche Vorsorgevollmacht reicht nur im Sonderfall aus. Dazu müsste die Satzung die Stimmrechtsübertragung erlauben und die Vollmacht an sich die Anforderungen an diese Übertragung erfüllen.

Persönliches Stimmrecht und Vollmacht

Nach § 38 BGB sind die Mitgliedschaftsrechte – und damit auch das Stimmrecht – nicht über-

tragbar. Diese Vorschrift ist zwar „nachgiebig“, abgeändert werden kann sie aber nur per Satzung. Eine Vorsorgevollmacht würde also eine Stimmrechtsübertragung nur dann umfassen, wenn die Satzung diese grundsätzlich zulässt. Doch auch dann wäre fraglich, ob eine allgemeine Vorsorgevollmacht die Satzungsanforderungen an eine solche Stimmrechtsübertragung erfüllt. In der Regel wird das nicht der Fall

sein, weil der Verein nicht prüfen kann, ob das Mitglied sein Stimmrecht noch selbst ausüben kann. Die Satzung könnte aber eine entsprechende Möglichkeit schaffen. Das Gleiche gilt für eine Betreuungsverfügung. Damit schlägt die Person dem Betreuungsgericht lediglich bestimmte Personen als Betreuer vor.

Mitglieder unter Betreuung

Etwas anderes gilt, wenn für das Mitglied gerichtlich eine Betreuung angeordnet wurde. Hier kommt es dann auf Art und Umfang der Betreuung an. Ist der Betreute geschäftsunfähig (das gilt auch für Kinder bis zum Beginn des siebten Lebensjahrs), hat er selbst kein Teilnahmerecht an der Mitgliederversammlung. Dieses Recht (und damit auch das Antrags-, Rede- und Stimm-

recht) übt dann der Betreuer für ihn aus.

Statt die vollständige Geschäftsunfähigkeit festzustellen, kann das Gericht aber auch umfassende Einwilligungsvorbehalte anordnen. Diese können auch die mitgliedschaftlichen Rechte betreffen. Dann kann der Betreute sein Stimmrecht nur mit Zustimmung des Betreuers ausüben. Hier gilt dann grundsätzlich das Gleiche wie für beschränkt geschäftsfähige jugendliche Mitglieder (im Alter von sieben bis 17 Jahren). Eine besondere Satzungsregelung ist in diesen Fällen nicht erforderlich. Die Satzung könnte aber das Stimmrecht für diesen Personenkreis ausschließen. Von der Teilnahme an der Versammlung ausgeschlossen werden können aber nur Geschäftsunfähige.

HAFTUNG

Darf ein Verein wegen Corona seine Vereinstätigkeit einstellen?

I Der Vorstand unseres Sportvereins will wegen der anhaltenden Pandemielage auf Spiele und Wettkämpfe verzichten. Das wird mit den anhaltend hohen Inzidenzen und der Rücksicht auf Mitglieder mit gefährdeten Familienmitgliedern begründet. Lt. aktueller Gesetze bzw. Landesverordnung dürfen Spiele/Wettkämpfe stattfinden. Ist eine solche Anordnung des Vorstands zulässig? **I**

ANTWORT: Hier sollte der Vorstand auf jeden Fall einen „Alleingang“ vermeiden. Sonst können Haftungsfolgen drohen.

Unterschiedliche rechtliche Folgen

Bei der Einstellung der Vereinstätigkeit handelt es sich um eine vereinsinterne Angelegenheit. Die Frage ist also weniger, ob das zulässig ist, sondern welche zivilrechtlichen Folgen es nach sich ziehen kann. Hier muss unterschieden werden bezüglich einer möglichen Haftung des Vorstands dem Verein gegenüber und des Vereins den Mitgliedern gegenüber.

Mitgliederversammlung muss entscheiden

Entscheidet der Vorstand allein über die Einstellung des Spielbetriebs, riskiert er eine Inhaftungnahme durch den Verein. Voraussetzung für eine zivilrechtliche Haftung ist zwar immer, dass dem Verein ein messbarer Schaden entsteht. Davon wird man aber wohl ausgehen müssen, weil mit der Einstellung des Spielbetriebs auch Einnahmen wegfallen (Vermögensschaden).

Der Vorstand sollte in dieser Sache deshalb unbedingt das Votum der Mitgliederversammlung einholen. Beschließt diese (mit einfacher Mehr-

heit) die einstweilige Einstellung des Spielbetriebs, kann der Vorstand nicht mehr in Haftung genommen werden. Außerdem ist es schon aus Gründen der demokratischen Mitbestimmung geboten, die Mitglieder zu befragen.

Haben Mitglieder Ansprüche gegen den Verein?

Schwieriger zu beantworten ist die Frage, ob Mitglieder Ersatzansprüche geltend machen können, wenn der Verein den Spielbetrieb einstellt. Zwar sind die Leistungen des Vereins an seine Mitglieder (Teilnahme an Veranstaltungen, Nutzung von Vereinsanlagen) meist keine satzungsmäßigen Mitgliederrechte. Als Vorteilsrechte ergeben sie sich aber aus dem Vereinszweck und begründen damit grundsätzlich einen – auch einzelnen – Anspruch der Mitglieder. Gibt es also keine zwingenden Gründe (durch behördliche Auflagen), die Vereinstätigkeit einzustellen, kann das Schadenersatzansprüche der Mitglieder begründen. Wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes wäre vor allem eine teilweise Einstellung des Sportbetriebs problematisch, wenn sie nur bestimmte Sportarten betrifft. Es sei denn, das lässt sich damit begründen, dass sich hier die Pandemieauflagen unterschiedlich auswirken.