

Michael Röcken

Rechtsanwalt

Plittersdorfer Straße 158 · 53173 Bonn · Tel.: (0228) 96 39 98 94 · Fax: (0228) 96 39 98 95 · Mail: info@ra-roecken.de · Web: www.ra-roecken.de

Mandanten-Information für Vereine

Im Juni 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt auch bei der Beschäftigung von **Minijobbern**. Wir stellen Ihnen dazu eine aktuelle Entscheidung vor. Darüber hinaus befassen wir uns mit der umsatzsteuerlichen Komponente von Leistungen im Rahmen von **Freiwilligendiensten**. Der **Steuertipp** beleuchtet die **Haftungsanspruchnahme** gesetzlicher Vertreter.

Geringfügige Beschäftigung

Minijobber dürfen bei der Vergütung nicht diskriminiert werden

Die geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ist im Vereinsbereich weit verbreitet. Minijobber üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie festangestellte Mitarbeiter des Vereins. Problematisch wird es, wenn Minijobber **umgerechnet weniger verdienen** als Vollzeitbeschäftigte. Dies stellt eine nichtgerechtfertigte Ungleichbehandlung dar, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden hat.

Ein im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses tätiger Rettungsassistent hatte auf eine höhere Vergütung geklagt. Während Rettungsassistenten in Vollzeit und Teilzeit einen Stundenlohn von 17 € brutto erhielten, erhielt der Kläger nur 12 € brutto. Der Arbeitgeber sah den geringeren Stundenlohn als gerechtfertigt an und begründete dies unter anderem mit einem höheren Planungsaufwand. Die unterschiedliche Vergütung resultiere aus den verschiedenen Arbeitszeitmodellen, weshalb die Gruppen nicht vergleichbar seien. Sowohl in der zweiten als auch nun in der dritten Instanz hatte der Kläger Erfolg.

Die haupt- und die nebenamtlichen Rettungsas-

sistenten seien gleich qualifiziert und übten die gleiche Tätigkeit aus. Der vom Arbeitgeber angeführte erhöhte Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten rechtfertige die **Ungleichbehandlung** nicht.

Es sei bereits nicht erkennbar, dass dieser Aufwand unter Berücksichtigung der erforderlichen „24/7-Dienstplanung“ und der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zur Besetzung der Rettungs- und Krankenwagen signifikant höher sei. Selbst wenn man unterstelle, dass der Arbeitgeber durch den Einsatz der hauptamtlichen Rettungsassistenten mehr Planungssicherheit habe, weil er diesen einseitig Schichten zuweisen könne, sei er hierbei jedoch nicht frei, da das Arbeitszeitgesetz Grenzen bezüglich der Arbeitszeit und der Ruhepausen vorgebe. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten bildeten insoweit seine Einsatzreserve.

Hinweis: Unerheblich war für das BAG, dass die nebenamtlichen Rettungsassistenten frei in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit waren. Denn sie hatten weder nach Lage noch nach zeitlichem Umfang Anspruch auf Zuweisung der

In dieser Ausgabe

- Geringfügige Beschäftigung:** Minijobber dürfen bei der Vergütung nicht diskriminiert werden 1
- Zweigverein:** Untergliederungen eines Gesamtvereins können Arbeitgeber sein 2
- Ergänzung:** Neuregelungen zum Vorsteuerabzug bei Forschungstätigkeiten erlassen 2
- Sozialfürsorge:** Umsatzsteuer und Leistungen im Rahmen von Freiwilligendiensten 3
- Rechtsanwalt:** Leistungen aus einer Tätigkeit als Schuldnerberater sind nicht steuerfrei 3
- Reha-Verein:** Sind Mitgliedsbeiträge als außergewöhnliche Belastungen abziehbar? 3
- Übungsleiter-Freibetrag:** Tätigkeit in Impf- und Testzentren ist begünstigt 4
- Steuertipp:** Geschäftsführer kann sich nicht auf eigene Unfähigkeit berufen 4

von ihnen gewünschten Dienste.

Dass sich ein Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers zu bestimmten Dienstzeiten einfinden müsse, rechtfertige in der gebotenen Gesamtschau keine höhere Stundenvergütung gegenüber einem Arbeitnehmer, der frei sei, Dienste anzunehmen oder abzulehnen.

Zweigverein

Untergliederungen eines Gesamtvereins können Arbeitgeber sein

Ein Vereinsverband ist ein Zusammenschluss von selbständigen Vereinen. Dagegen bildet der Gesamtverein Untergliederungen („Zweigvereine“), denen er seine Mitglieder zuweist. Letztere sind in der Regel **keine eingetragenen Vereine**. Dass eine unselbständige Untergliederung gleichwohl Arbeitgeberin sein kann, hat nun das Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) festgestellt.

In dem Rechtsstreit war zunächst zu klären, ob der Gesamtverein oder die regionale Untergliederung die Arbeitgeberstellung innehatte. Die Arbeitsverträge waren zwar mit dem Gesamtverein abgeschlossen worden, die Untergliederung war aber in den Vorgang eingebunden, da die Verträge auch von Vertretern der Untergliederung unterzeichnet wurden. Die Mitarbeiter waren auch bei der Untergliederung beschäftigt.

Hinweis: Arbeitgeber ist stets derjenige, dem der Anspruch auf die vom Beschäftigten nach Maßgabe des Weisungsrechts geschuldete Arbeitsleistung zusteht und der dem Beschäftigten dafür als Gegenleistung zur Entgeltzahlung verpflichtet ist.

Auch wenn die Untergliederung kein im Vereinsregister eingetragener Verein war, besitzt sie dennoch die für die Arbeitgeberstellung erforderliche **Rechtsfähigkeit**. Die Untergliederung war ein selbständiger Zweigverein. Sie verfügte über die einen selbständigen Verein kennzeichnende körperschaftliche Organisation (Mitgliederversammlung und Vorstand). Die Vorstände entsprachen dem gesetzlichen Vorstand. Sie waren ermächtigt und bevollmächtigt, im Rahmen der genehmigten Haushaltspläne die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Rechtsgeschäfte abzuschließen. Darüber hinaus durften sie über die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel rechtsgeschäftliche Verfügungen treffen.

Da auch nichteingetragene Vereine rechtsfähig sind, war dies ausreichend für das Innehaben der Arbeitgeberstellung.

Hinweis: Das Verfahren endete mit einer saf-

tigen Nachzahlung, die die Untergliederung zu leisten hatte. Sozialversicherungsbeiträge hatte diese nicht abgeführt, so dass sie auch strafrechtliche Konsequenzen zu tragen hatte.

Ergänzung

Neuregelungen zum Vorsteuerabzug bei Forschungstätigkeiten erlassen

Finanzämter haben die unternehmerischen Betätigungen von Forschungseinrichtungen steuerlich bisher unterschiedlich behandelt. Um künftig eine bundeseinheitliche Beurteilung des Vorsteuerabzugs bei Forschungstätigkeiten sicherzustellen, hat das Bundesfinanzministerium (BMF) den Umsatzsteuer-Anwendungserlass ergänzt. Neu sind spezielle Regelungen zur Abgrenzung des unternehmerischen vom nichtunternehmerischen Bereich der Forschungseinrichtungen. Dabei zeigt sich das BMF bei der Qualifizierung als vorsteuerabzugsberechtigter Unternehmer großzügig und stuft jede Forschungseinrichtung mit der Absicht, ihre Forschungsergebnisse nachhaltig zur **Einnahmenerzielung** zu verwenden, als Unternehmerin ein.

Unterschieden wird zwischen **Eigen- und Auftragsforschung** - hierbei ist die Verwendungsabsicht maßgeblich. Die Eigenforschung erfolgt aus eigener Initiative und unentgeltlich. Auftragsforschung liegt vor, wenn von einem Dritten initiierte Forschung entgeltlich für diesen betrieben wird. Dabei ist die Grundlagenforschung ausdrücklich mit einzubeziehen, soweit sie dazu dient, die unternehmerische Verkaufstätigkeit zu steigern und die Marktposition zu stärken.

Die **Grundlagenforschung** wird als notwendige Vorbereitungshandlung zur unternehmerischen Verwertung betrachtet. Somit besteht das Recht auf Vorsteuerabzug. Ausnahmen gelten jedoch, wenn die Grundlagenforschung (Eigenforschung) in einem abgrenzbaren Teilbereich ausgeübt wird, der keine nachhaltigen Einnahmen erzielt (z.B. getrenntes Institut). Dann ist dieser Teilbereich dem nichtunternehmerischen Bereich zuzuordnen; der Vorsteuerabzug wird versagt.

Hinweis: Für viele Forschungseinrichtungen dürfte sich der Vorsteuerabzug verbessern. Allerdings sind auch die Anforderungen des Gemeinnützigkeits-, Zuwendungs- und Beihilferechts zu berücksichtigen, um die Rückforderung von Zuschüssen oder den Verlust der Gemeinnützigkeit zu vermeiden.

Sozialfürsorge

Umsatzsteuer und Leistungen im Rahmen von Freiwilligendiensten

Häufig unterstützen Vereine und Verbände, die im sozialen Bereich tätig sind, den **Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst**. Was hierbei umsatzsteuerlich zu beachten ist, hat das Bundesfinanzministerium zusammengefasst.

Umsatzsteuerfrei sind eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Leistungen. Voraussetzung ist, dass diese von Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder anderen Einrichtungen, die keine systematische Gewinnerzielung anstreben, erbracht werden. Etwaige Gewinne, die trotzdem anfallen, dürfen nicht verteilt, sondern müssen zur Erhaltung oder Verbesserung der durch die Einrichtung erbrachten Leistungen verwendet werden. Zudem sind Leistungen der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit steuerfrei, wenn sie unmittelbar an hilfsbedürftige Personen erbracht werden.

Leistungen im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstgesetzes sind steuerfrei, wenn die Freiwilligen Aufgaben im Bereich der Sozialfürsorge oder der sozialen Sicherheit erfüllen. Dagegen ist der Einsatz der Freiwilligen **in anderen**, nicht eng mit der Sozialfürsorge verbundenen **Bereichen** nicht befreit. Hierunter fallen insbesondere: Umwelt- oder Naturschutz, Landschaftspflege, Kultur und Denkmalpflege, Sport sowie Zivil- und Katastrophenschutz.

Hinweis: Auch Leistungen, die ein Träger des Jugendfreiwilligendienstes, der gesetzlich zur Gewährung von Geld- und Sachleistungen an die Freiwilligen verpflichtet ist, an die Einsatzstelle der Freiwilligen erbringt und die dem Träger von der Einsatzstelle durch eine monatliche Pauschale vergütet werden, sind von der Steuerbefreiung umfasst.

Rechtsanwalt

Leistungen aus einer Tätigkeit als Schuldnerberater sind nicht steuerfrei

Vereine, die auf dem Gebiet der Schuldnerberatung tätig sind, beauftragen häufig Rechtsanwälte. Ob diese Tätigkeit der Anwälte steuerpflichtig oder steuerfrei ist, hat das Finanzgericht Niedersachsen (FG) geklärt.

Geklagt hatte ein Rechtsanwalt, der für seine Tätigkeit als Schuldnerberater für einen Verein umsatzsteuerfreie Umsätze erklärt hatte. Dagegen stufte das Finanzamt die Leistungen aus der Schuldnerberatung als steuerpflichtig ein und erließ entsprechende Bescheide mit **steuerpflichtigen Umsätzen zu 19 %**.

Das FG hat dem Finanzamt recht gegeben. Eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Leistungen könnten zwar befreit sein, wenn sie von Einrichtungen erbracht würden, die keine **systematische Gewinnerzielung** anstreben. Bei der Beantwortung der Frage, ob es sich um eine solche Einrichtung handle, seien sämtliche Tätigkeiten eines Unternehmers zu berücksichtigen. Der Kläger habe eine systematische Gewinnerzielung angestrebt, da er sowohl als Schuldnerberater als auch als Rechtsanwalt tätig gewesen sei. Er habe auch nicht als „Hilfsperson“ im Sinne des Gemeinnützigkeitsrechts behandelt werden können, da die Hilfsperson selbst die Voraussetzungen der Steuerbefreiung erfüllen müsse.

Reha-Verein

Sind Mitgliedsbeiträge als außergewöhnliche Belastungen abziehbar?

Inwieweit sind Aufwendungen für die Durchführung von Funktionstraining in einem **Fitnessstudio** als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähig? Diese Frage hat das Finanzgericht Niedersachsen (FG) kürzlich beantwortet.

Die Klägerin ist behindert. Der Grad der Behinderung beträgt 30. Zur Behandlung ihrer zunehmend schmerzhaften Bewegungseinschränkungen wurde ihr vom Arzt ein Funktionstraining in Form von **Wassergymnastik** verordnet. Die Krankenkasse übernahm ein Jahr lang die Kosten für ein wöchentliches Training. Zunächst führte die Klägerin die Kurse in einem Verein durch, entschied sich dann aber für ein Fitnessstudio, das näher an ihrem Wohnort lag.

Erfolg hatte die Klage hinsichtlich der Abzugsfähigkeit der zwangsläufig angefallenen Beiträge für einen Reha-Verein, der die ärztlich verordneten Kurse in einem Fitnessstudio durchführt. Diese zählen laut FG zu den als außergewöhnliche Belastungen anzuerkennenden Heilbehandlungskosten. Zum Abzug zuzulassen seien zudem die Aufwendungen für die Fahrten zum Fitnessstudio, die ausschließlich im Zusammenhang mit der Durchführung der ärztlich verordneten Kurse anfallen. Diese teilten das Schicksal der Kurskosten als zwangsläufige Heilbehandlungskosten (im Streitfall: Übernahme der Kurskosten durch die

Krankenkasse) und stellten daher ebenfalls außergewöhnliche Belastungen dar.

Hinweis: Um eine Berücksichtigung der ihr zwangsläufig entstehenden Aufwendungen für die (Teil-)Mitgliedschaft in dem Fitnessstudio als außergewöhnliche Belastungen zu erreichen, hat die Klägerin Revision eingelegt.

Übungsleiter-Freibetrag

Tätigkeit in Impf- und Testzentren ist begünstigt

Im Kampf gegen die Corona-Pandemie haben sich viele ehrenamtliche Helfer nebenberuflich in Impfzentren und mobilen Impfteams engagiert. Personen, die im Impfbereich tätig waren, können für ihre daraus erzielten Einnahmen in den Steuerjahren 2020 bis einschließlich 2023 den Übungsleiter-Freibetrag beanspruchen. Er beträgt in den Jahren 2021, 2022 und 2023 je 3.000 € (2020: 2.400 €). Bis zu diesem Betrag bleiben alle Einkünfte aus dem **nebenberuflichen Engagement** steuerfrei. Erfasst werden alle Tätigkeiten in unmittelbarem Zusammenhang mit der Impfung, auch solche zur Vor- und Nachbereitung der Impfungen, wie die Registrierung der zu impfenden Personen, die Aufbereitung des Impfstoffs, die Dokumentation der Impfungen und die Überwachung der geimpften Personen.

Wer nebenberuflich in der Verwaltung oder Organisation von Impfzentren gearbeitet hat (z.B. in der Impfzentrenleitung oder im Sicherheitsmanagement), kann die **Ehrenamtspauschale** von 840 € jährlich (2020: 720 €) abziehen.

Diese Abzugsgrundsätze gelten analog auch für eine in den Jahren 2020 bis 2023 ausgeübte nebenberufliche Tätigkeit in **Corona-Testzentren**: Wer hier bei der Durchführung der Tests oder bei deren Vor- und Nachbereitung (z.B. Personenregistrierung, Dokumentation) geholfen hat, kann die Übungsleiterpauschale beanspruchen, für andere Tätigkeiten kann gegebenenfalls die Ehrenamtspauschale in Betracht kommen.

Steuertipp

Geschäftsführer kann sich nicht auf eigene Unfähigkeit berufen

„Mein Name ist Hase, ich weiß von nichts.“ Wenn diese Redewendung auf einen GmbH-Geschäftsführer zutrifft, schützt ihn das nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs (BFH) nicht vor einer **Haftungsinspruchnahme**.

Hinweis: Die Entscheidungsgrundsätze sind eins zu eins auf Vereinsvorstände als gesetzliche Vertreter übertragbar.

Der Kläger war von seinem Sohn als alleiniger Geschäftsführer einer GmbH eingesetzt worden. Der Sohn selbst war faktischer Geschäftsführer und zog im Hintergrund die Fäden. Prüfungen der Steuerfahndung deckten später auf, dass die GmbH zahlreiche Scheinrechnungen und beleglose Buchungen in ihre Buchführung eingestellt hatte. Tatsächlich lagen diesen Vorgängen jedoch keine Leistungen zugrunde. Nachdem über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, nahm das Finanzamt den Vater als Geschäftsführer für die **Steuerschulden der GmbH** in Haftung. Hiergegen wandte dieser ein, er sei aufgrund seines fortgeschrittenen Alters, seiner persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gar nicht in der Lage gewesen, Geschäftsvorfälle in der Firmen-EDV nachzuvollziehen.

Der BFH hat jedoch bestätigt, dass die Haftungsanspruchnahme gerechtfertigt war. GmbH-Geschäftsführer haften für Steuerschulden ihrer Gesellschaft, soweit die Steuern infolge **vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung** der ihnen auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt werden. Sie haben die Pflicht, Steuererklärungen vollständig, richtig und rechtzeitig abzugeben und unzutreffende Erklärungen unverzüglich zu berichtigen. Diese Pflicht hatte der Geschäftsführer verletzt, weil er die Steuererklärungen der GmbH entweder gar nicht oder in unzutreffender Form abgegeben hatte.

Er hatte überdies auch schuldhaft gehandelt. Denn er war verpflichtet, sich ständig so eingehend über den Geschäftsgang der GmbH zu unterrichten, dass ihm das Fehlverhalten beauftragter Dritter rechtzeitig hätte auffallen müssen. Werden zur Pflichterfüllung (hier: zur Buchführung) herangezogene Personen mangelhaft überwacht, liegt regelmäßig eine grob fahrlässige Pflichtverletzung (**Überwachungsverschulden**) vor. Unerheblich war laut BFH, dass der Vater vorgeblich nicht in der Lage war, die EDV der Firma zu bedienen. Niemand könne sich auf das eigene Unvermögen berufen, den Aufgaben eines Geschäftsführers nachzukommen. Wer den Anforderungen an einen gewissenhaften Geschäftsführer nicht entsprechen könne, dürfe eine solche Position einfach nicht übernehmen.

Mit freundlichen Grüßen

