

Wissenswertes für Vereine

Im April 2015

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

die Zukunft der **Vertragsamateure** im Sport ist laut Bundesministerin Andrea Nahles gesichert. Wir zeigen, warum das **Mindestlohngesetz** nicht für Vertragsamateure gilt. Außerdem erfahren Sie, was sich im Anwendungserlass zur Abgabenordnung bei der **Vermietung von Sportstätten und Betriebsvorrichtungen** geändert hat. Für den **Steuertipp** haben wir ein Anwendungsschreiben des Bundesfinanzministeriums zur **Ehrenamtspauschale** für Sie ausgewertet.

Sport

Mindestlohn für Vertragsamateure?

Der Mindestlohn von 8,50 € gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, ausgenommen sind jedoch unter anderem **ehrenamtlich Tätige**. Gerade in Sportvereinen bestand Unsicherheit, ob das Mindestlohngesetz (MiLoG) auch für Vertragsamateure gilt. Das sind Vereinsmitglieder, die eine geringe Bezahlung für ihre Spieltätigkeit erhalten und in der Regel als Minijobber angemeldet sind. Um rechtliche Fragen im Bereich der Vertragsamateure zu erörtern, hat ein Gespräch zwischen der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, und Vertretern des Spitzensports (Deutscher Olympischer Sportbund und Deutscher Fußball-Bund) stattgefunden. Die wichtigen Aussagen sind:

Eine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale ist in der Regel mit der **Arbeitnehmereigenschaft** verbunden, so dass der Mindestlohn zu zahlen ist.

Die Koalitionsfraktionen und das Ministerium haben aber während des Gesetzgebungsverfahrens ihr gemeinsames Verständnis zum Ausdruck gebracht, dass Vertragsamateure nicht unter das MiLoG fallen sollen. Das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeige, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die **Förderung des Vereinszwecks** und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Somit sei davon auszugehen, dass es sich trotz Mini-

job nicht um ein Arbeitsverhältnis handle und der Mindestlohn nicht anzuwenden sei. Damit werde den Sportvereinen eine einfach handhabbare Lösung entlang der bisherigen Praxis angeboten.

Hinweis: Ob die Gerichte dem folgen werden, lässt sich nicht vorhersehen. Bislang soll bei Zahlungen von bis zu 200 € keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und damit keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt werden. Zahlungen, die diesen Freibetrag überschreiten, führen zu einem Beschäftigungsverhältnis, das dem MiLoG unterliegt.

Sorgfaltspflichten

Wie Sie sich vor der Rückforderung von Fördermitteln schützen können

Vereine, die Fördermittel beantragen, müssen die Anträge sorgfältig bearbeiten. Sie haben Mitwirkungspflichten zu beachten, um sich nicht dem Risiko einer **Erstattungspflicht** auszusetzen. Wie sich eine fehlende Mitwirkung auswirken kann, zeigt eine Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen (LSG).

In dieser Ausgabe

- **Sport:** Mindestlohn für Vertragsamateure?1
- **Sorgfaltspflichten:** Wie Sie sich vor der Rückforderung von Fördermitteln schützen können1
- **Sozialfürsorge:** Wann ist die Personalgestaltung von der Umsatzsteuer befreit?2
- **Gastmitglieder:** Wer darf Ihre Sportstätten und Betriebsvorrichtungen nutzen?3
- **Übungsleiter:** Sozialversicherungspflicht von Trainern3
- **Steuertipp:** Steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit4

Geklagt hatte ein Verein, der Lohn- und Sachkostenzuschüsse als Förderleistungen von der ARGE erhalten hatte. In der Bewilligung wurde der Verein darauf hingewiesen, dass er innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung der Maßnahme die **Unterlagen vorlegen** muss, die für eine abschließende Beurteilung erforderlich sind. Darüber hinaus enthielt der Bescheid den Hinweis, dass die Fördermittel zu erstatten sind, wenn die Unterlagen nicht eingereicht werden.

Da der Verein die Unterlagen erst verspätet eingereicht hatte, forderte die ARGE die Mittel in voller Höhe zurück. Nachdem der Widerspruch des Vereins verworfen worden war, klagte er vor dem Sozialgericht (SG). Er habe die Frist versäumt, weil die zuständige ehrenamtliche Mitarbeiterin aus dem Verein ausgeschieden sei. Der Vorstand habe erst später von der Frist erfahren. Zudem argumentierte er, die ARGE hätte ihn ausdrücklich auf die Rückforderungsmöglichkeit hinweisen müssen. Nachdem das SG dem Verein gefolgt war, beurteilte das LSG den **Erstattungsbescheid** jedoch als **rechtmäßig**.

Nach Ansicht des LSG ist die Versäumung der Frist dem Verein zuzurechnen. Er könne sich nicht darauf berufen, dass die ehrenamtliche Mitarbeiterin ausgeschieden und der Vorstand nicht informiert worden sei. Der Vorstand hätte dafür sorgen müssen, dass die Geschäfte des Vereins ordnungsgemäß weitergeführt und die behördlichen Vorgaben und Auflagen erfüllt werden. Nach Ablauf der **Ausschlussfrist** können keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden. Bei einer Ausschlussfrist ist auch keine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand möglich. Daher blieb es bei der vollen Erstattungspflicht.

Hinweis: Die Mitwirkungspflicht besteht laut LSG unabhängig davon, ob die Behörde zur Vorlage von Unterlagen aufgefordert hat und ob die Maßnahme materiell rechtmäßig und tatsächlich abgewickelt wurde. Die Rückforderung der Mittel ist eine Sanktion, die gesetzlich gedeckt ist. Wir unterstützen Sie gerne bei der Abwicklung solcher Projekte, um derart drastische Folgen zu vermeiden.

Sozialfürsorge

Wann ist die Personalgestellung von der Umsatzsteuer befreit?

Viele Vereine arbeiten mit anderen Einrichtungen zusammen. Darüber hinaus kommt es auch vor, dass Mitarbeiter des Vereins für eine andere Einrichtung tätig werden. Das Finanzgericht Münster (FG) hat geklärt, wie in diesem Zusammenhang fließende Zahlungen **umsatzsteuerrechtlich** zu beurteilen sind.

Geklagt hatte ein gemeinnütziger Verein, der Mitglied im Diakonischen Werk war. Er hatte einen **Personalabordnungsvertrag** mit einem Landschaftsverband geschlossen. Aufgrund dieses Vertrags stellte der Verein eine Mitarbeiterin zur fachlichen Koordinierung eines Drogenberatungsprojekts zur Verfügung. Das Gehalt zahlte weiter der Verein; gegenüber dem Landschaftsverband bestand ein Erstattungsanspruch. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass es sich hier um eine **umsatzsteuerpflichtige sonstige Leistung** handelt, und setzte Umsatzsteuer fest. Die dagegen eingelegten Einsprüche wurden zurückgewiesen, so dass der Verein Klage erhob.

Das FG sah die Klage als begründet an, weil das Finanzamt die Umsätze zu Unrecht als umsatzsteuerpflichtig angesehen habe. Die Umsätze seien zwar nicht nach dem deutschen, dafür aber nach dem europäischen Umsatzsteuerrecht von der Umsatzsteuer befreit. Bei der Personalgestellung handle es sich um eine eng mit der **Sozialfürsorge** und der sozialen Sicherheit verbundene Dienstleistung. Das FG bezog sich bei der Beurteilung der Frage, wann eine solche Verbundenheit vorliegt, auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Danach müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Personalgestellung muss das Mittel darstellen, um unter den bestmöglichen Bedingungen in den Genuss der Hauptleistung zu kommen.
- Sowohl die eigentliche Leistung als auch die mit ihr eng verbundene Personalgestellung werden von Einrichtungen im Sinne der Richtlinienbestimmung erbracht.
- Die Personalgestellung ist von solcher Art oder Qualität, dass ohne Rückgriff auf eine derartige Dienstleistung keine Gleichwertigkeit der Leistung der Zieleinrichtung gewährleistet wäre.
- Die Personalgestellung ist nicht im Wesentlichen auf die Erzielung zusätzlicher Einnahmen gerichtet und wird nicht in unmittelbarem Wettbewerb zu gewerblichen Unternehmen erbracht.

Diese Voraussetzungen sah das FG als erfüllt an. Da die Mitarbeiterin das Projekt wesentlich mitgestaltet hatte, wäre die Weiterentwicklung ohne sie nicht in gleichwertiger Form möglich gewesen. Auch die letzte Voraussetzung war erfüllt, da der Verein durch die Entsendung keine zusätzlichen Einnahmen erzielte.

Hinweis: Der Beurteilung stand auch nicht entgegen, dass der Verein nur die Mitarbeiterin überlassen und ansonsten keine Leistungen erbracht hatte. Ob diese Grundsätze auf andere Personalüberlassungen übertragbar sind, muss jeweils im Einzelfall geprüft werden. Wir beraten Sie gerne dazu.

Gastmitglieder**Wer darf Ihre Sportstätten und Betriebsvorrichtungen nutzen?**

Die Vermietung von Sportstätten und Betriebsvorrichtungen ist grundsätzlich keine begünstigte sportliche Veranstaltung, sondern ein **wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb**. Wenn die Mieter Vereinsmitglieder sind, wird dies als begünstigter Zweckbetrieb angesehen.

Bei der **Vermietung an Nichtmitglieder** auf kurze Dauer tritt der Verein in größerem Umfang zu nichtbegünstigten Vermietern in Wettbewerb, als es bei der Erfüllung seiner steuerbegünstigten Zwecke unvermeidbar ist. Diese Art der Vermietung gilt deshalb als steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb. Diese Regelung im Anwendungserlass zur Abgabenordnung führte dazu, dass Sportvereine in ihrer Satzung besondere Mitgliedschaften vorsahen, die teilweise sehr kurze Kündigungsfristen hatten oder Mitgliedschaftsrechte ausschlossen.

Das Bundesfinanzministerium hat nun festgelegt, was für eine Mitgliedschaft spricht, die nur darauf gerichtet ist, die Nutzung der Sportstätten und Betriebsvorrichtungen eines Vereins zu ermöglichen. **Indizien** sind

- die Dauer der Mitgliedschaft,
- die Höhe der Beiträge, die die Mitglieder zu entrichten haben, oder auch
- zivilrechtlich eingeschränkte Rechte der Mitglieder.

Für die Zuordnung der entgeltlichen Überlassung von Sportstätten und Betriebsvorrichtungen an ein **Gastmitglied** zum Zweckbetrieb wird es daher nicht beanstandet, wenn die Gastmitgliedschaft wie eine Vollmitgliedschaft ausgestaltet ist. Sie darf außerdem nicht nur für einen kurzen Zeitraum eingegangen werden.

Dagegen ist die entgeltliche Überlassung der Sportstätten und Betriebsvorrichtungen an ein Gastmitglied dem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zuzuordnen, wenn

- dem Gastmitglied per Satzung nur eingeschränkte Rechte eingeräumt werden oder
- die Mitgliedschaft lediglich für einen kurzen Zeitraum (weniger als sechs Monate) eingegangen wird.

Hinweis: Sollte Ihre Satzung solche „Gastmitgliedschaften“ vorsehen, könnte das Finanzamt daraus negative Schlussfolgerungen ziehen. Die Nutzung Ihrer Sportstätten und Betriebsvorrichtungen durch diese Mitglieder könnte das Finanzamt als wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb ansehen.

Übungsleiter**Sozialversicherungspflicht von Trainern**

In Sportvereinen ist eine sportliche Aktivität ohne Trainer nicht vorstellbar. Ob und in welchem Umfang an sie gezahlte Gelder sozialversicherungspflichtig sind, hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg entschieden.

Im Streitfall hatte der Sozialversicherungsträger eine **Betriebsprüfung** bei einem Verein durchgeführt und festgestellt, dass die Trainer abhängig beschäftigt waren. Daher wurden Sozialversicherungsabgaben in beträchtlicher Höhe nachgefordert. Dagegen ging der Verein vor: Die Trainer seien selbständig tätig, so dass keine Sozialversicherungspflicht bestehe.

Das LSG sah die Forderung der Rentenversicherung als begründet an. Die Versicherungspflicht setze ein **abhängiges Beschäftigungsverhältnis** voraus. Davon sei auszugehen, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert sei und einem Weisungsrecht bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der Tätigkeit unterliege. Wenn der Trainer auf die Zahl der Trainingsteilnehmer keinen Einfluss hat und ein davon unabhängiges Entgelt erzielt, spricht das für eine abhängige Beschäftigung. Auch eine eigenverantwortliche Trainingsgestaltung führt zu keinem anderen Ergebnis. Der Verein bedient sich der qualifizierten Übungsleiter vor allem, um deren Fähigkeiten zu einer eigenständigen Gestaltung des vom Verein angebotenen Trainings zu nutzen.

Eine **selbständige Tätigkeit** ist demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass

- eine eigene Betriebsstätte vorhanden ist,
- über die eigene Arbeitskraft verfügt werden kann,
- die Tätigkeit und die Arbeitszeit weitgehend frei gestaltet werden können und
- ein Unternehmerrisiko besteht.

Das **Unternehmerrisiko** besteht in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital zu verlieren; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat. Auch dies sprach für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses, da der wirtschaftliche Erfolg der sportlichen Leistung unmittelbar dem Verein zugutekam.

Der Hinweis des Vereins, dass die praktizierten Sportarten nicht profimäßig ausgeübt werden, führte nicht zu einer anderen Beurteilung. Auch wenn die Trainertätigkeit als **Nebenbeschäftigung** ausgeübt werde, führe dies nicht zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit.

Hinweis: Insbesondere wenn den Übungsleitern Entgelte gezahlt werden, die über der Übungsleiterpauschale liegen, muss geprüft werden, ob eine Abgabepflicht besteht. Wir unterstützen Sie dabei gerne.

Steuertipp

Steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat zusammengefasst, unter welchen Voraussetzungen die Ehrenamtspauschale bei Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich beansprucht werden kann.

Anders als bei der Übungsleiterpauschale ist bei der Ehrenamtspauschale keine Beschränkung auf bestimmte Tätigkeiten vorgesehen. Von dem Freibetrag profitieren können zum Beispiel

- Bürokräfte,
- Reinigungspersonal,
- Schiedsrichter im Amateurbereich und
- Mitglieder des Vorstands.

Hinweis: Bei Zahlungen an Mitglieder des Vorstands ist zwingend eine Satzungsregelung erforderlich.

Voraussetzung ist eine nebenberufliche Tätigkeit (nicht mehr als 1/3 einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit) für den ideellen Bereich.

Der **Auftraggeber** oder **Arbeitgeber** muss entweder eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder eine als gemeinnützig anerkannte Körperschaft sein.

Amateursportler können den Freibetrag nicht beanspruchen. Tätigkeiten in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb und bei der Verwaltung des Vermögens sind ebenfalls nicht begünstigt. Zudem kann der Freibetrag nicht in Anspruch genommen werden, wenn für die Einnahmen aus derselben Tätigkeit ganz oder teilweise eine andere Steuerbefreiung gewährt wird oder werden könnte. In Betracht kommen hier Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen oder der Übungsleiterfreibetrag. Eine Ausnahme gilt nur, wenn

- die Tätigkeiten voneinander trennbar sind,
- gesondert vergütet werden und
- die dazu getroffenen Vereinbarungen eindeutig sind und durchgeführt werden.

Der Höchstbetrag von 720 € ist ein **personenbezogener Jahresbetrag**. Ein nichtausgeschöpfter Teil des Höchstbetrags kann nicht auf den Ehe- oder Lebenspartner übertragen werden.

Ob ein Abzug von **Werbungskosten** oder **Betriebsausgaben**, die wirtschaftlich unmittelbar mit den steuerfreien Einnahmen zusammenhängen, auch möglich ist, wenn die Einnahmen aus der Tätigkeit den Freibetrag nicht übersteigen, wird bisher kontrovers diskutiert. Das BMF hat dies leider verneint.

Beispiel: Der Platzwart eines Sportvereins erzielt Einnahmen von 300 € jährlich und weist Werbungskosten von 480 € nach.

Beim Platzwart entsteht nach Ansicht des BMF kein Verlust aus nichtselbständiger Arbeit in Höhe von 180 €, da die Einnahmen den steuerfreien Betrag von 720 € nicht übersteigen. Aufwendungen werden erst berücksichtigt, wenn die Einnahmen und gleichzeitig auch die Ausgaben mehr als 720 € betragen.

Hinweis: Sie müssen sich - jährlich - von Ihren Arbeitnehmern bestätigen lassen, dass der Freibetrag nicht bereits in einem anderen Dienst- oder Auftragsverhältnis berücksichtigt worden ist oder wird. Diese Erklärung müssen Sie zum Lohnkonto nehmen.

Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag ist übrigens nur anzusetzen, wenn er nicht bei anderen Dienstverhältnissen verbraucht ist.

Mit freundlichen Grüßen