

Wissenswertes für Vereine

Im November 2015

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

diesmal beleuchten wir, unter welchen Voraussetzungen ein Bundesligaverein die Vorsteuer aus **Rechnungen von Spielervermittlern** abziehen kann. Im Zusammenhang mit einer Freimaurerloge zeigen wir außerdem, warum ein Ausschluss weiblicher Mitglieder der Gemeinnützigkeit entgegensteht. Im **Steuertipp** stellen wir Ihnen Vereinfachungen für private Spender und steuerbegünstigte Organisationen vor, die **Flüchtlingen helfen** möchten.

Bundesliga

Ist die Vorsteuer aus Rechnungen von Spielervermittlern abziehbar?

In höheren Ligen wird der Transfer von Berufsfußballspielern meist über Spielervermittler abgewickelt. Ob ein Verein die Vorsteuer aus deren Rechnungen abziehen kann, hat das Finanzgericht Düsseldorf (FG) geklärt.

Geklagt hatte ein Fußballverein, dem das Finanzamt den Vorsteuerabzug aus 19 Rechnungen von Spielervermittlern unter Hinweis auf den fehlenden **Leistungsaustausch** zwischen Vermittlern und Verein versagt hatte. Das Finanzamt meinte, der Verein habe die den Berufsfußballspielern gegenüber den Spielervermittlern obliegende Zahlungsverpflichtung übernommen. Außerdem seien in den Rechnungen die ausgeführten Leistungen nicht genau genug bezeichnet worden. Das FG ist dem Verein weitgehend gefolgt, weil zwischen dem Verein und den Spielervermittlern ein unmittelbarer Leistungsaustausch stattgefunden hat. Auftraggeber der Spielervermittler war der Verein. Die Leistungen der Spielervermittler bestanden darin, dass bestimmte Spieler neue Verträge unterzeichnet oder bestehende verlängert hatten. Die zivilrechtliche Grundlage bestand in mündlich geschlossenen **maklerähnlichen Verträgen**, nach denen die Spielervermittler an den Verein Vermittlungs- und Beratungsleistungen gegen Entgelt zu erbringen hatten.

Das Honorar war auch kein (zusätzliches) **Entgelt von dritter Seite**, weil zwischen den einzelnen Spielern und den Vermittlern kein Leistungsaustausch stattfand. Dem FG reichten auch die Leistungsbeschreibungen in den Rechnungen der Spielervermittler aus, da der Name des jeweiligen Spielers und die Leistung des Vermittlers aufgeführt waren. Lediglich bei zwei Rechnungen, bei denen aus Sicht des Gerichts eine Leistung an den Spieler erbracht wurde, versagte es dem Verein den Vorsteuerabzug gänzlich.

Fördermaßnahme

Wann ist eine Ausbildungsvergütung angemessen?

Jugendliche ohne Ausbildungsstelle haben kaum Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb gibt es zahlreiche **öffentlich geförderte Programme**, um ihnen zu helfen. Da die Mittel begrenzt sind, kann häufig nur eine geringe Ausbildungsvergütung gezahlt werden. Wann eine solche Vergütung noch angemessen ist, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) geklärt.

Eine Auszubildende hatte gegen einen überörtlichen Ausbildungsverbund geklagt, weil sie eine angemessene Ausbildungsvergütung durchsetzen wollte.

In dieser Ausgabe

- **Bundesliga:** Ist die Vorsteuer aus Rechnungen von Spielervermittlungen abziehbar?1
- **Fördermaßnahme:** Wann ist eine Ausbildungsvergütung angemessen?.....1
- **Gewinnsschätzung:** Wenn Vereine Zahngold sammeln und verwerten.....2
- **Übungsleiter:** Nebenberufliche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber3
- **Freimaurer:** Kann ein Verein, der Frauen ausschließt, gemeinnützig sein?3
- **Betriebsverfassungsrecht:** Blutspendedienst unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung.....4
- **Steuertipp:** Vereinfachungen im Spendenrecht bei Hilfen für Flüchtlinge.....4

Der Beklagte hielt eine geringe Vergütung für angemessen, weil die Fördermaßnahme vollständig **aus öffentlichen Mitteln** finanziert worden sei. Die Begrenztheit dieser Mittel und das gesellschaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen durch eine Berufsausbildung den Zugang zum Erwerbsleben zu eröffnen, rechtfertige eine deutlich geringere als die tarifliche Ausbildungsvergütung.

Das BAG hat der Klägerin Recht gegeben. Auszubildende hätten Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Die Ausbildungsvergütung habe drei Funktionen: Sie solle

- den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen,
- die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und
- die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang „entlohnen“.

Ob eine Ausbildungsvergütung in diesem Sinne angemessen ist, beurteilt sich nach der Verkehrsschauung. Wichtigster Anhaltspunkt sind die einschlägigen **Tarifverträge**. Angemessen ist regelmäßig ein Lohn, der mindestens 80 % der einschlägigen Vergütung erreicht. Etwas anderes kann für Einrichtungen gelten, die sich teilweise oder überwiegend durch öffentliche Mittel oder Spenden finanzieren. In diesen Fällen oder wenn kein Tarifvertrag besteht, muss man sich bezüglich der Angemessenheit an den allgemeinen Lebenshaltungskosten orientieren. Hier bietet der **BAföG-Satz** einen Anhaltspunkt. Ein Betrag, der höher ist als zwei Drittel dieses Bedarfs, stellt nach Ansicht der Richter jedenfalls noch einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten dar und ist als angemessen anzusehen.

Hinweis: Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung hat sich laut BAG nicht am Budget zu orientieren. Bereits bei der Vereinbarung des Budgets sei die vorgesehene Anzahl von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Wir beraten Sie gerne zur Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen.

Gewinnsschätzung

Wenn Vereine Zahnaltgold sammeln und verwerten

Gemeinnützige Organisationen sind erfinderisch, wenn es um die **Mittelbeschaffung** geht. Mit der

Frage, inwieweit es möglich ist, Zahnaltgold „zu versilbern“, hat sich das Finanzgericht Thüringen (FG) auseinandergesetzt.

Geklagt hatte ein gemeinnütziger Verein, der mit einer GmbH eine Vereinbarung geschlossen hatte, derzufolge die GmbH verpflichtet war, für den Verein Altgold zu sammeln und zu verwerten. Dazu sprach die GmbH Zahnärzte an, um in deren Praxen Sammelboxen aufzustellen, diese bei Bedarf auszutauschen und das Altgold einschmelzen zu lassen. Zudem verpflichtete sich die GmbH, regelmäßig Dankschreiben zu verfassen und die Spenderpraxen telefonisch zu betreuen. Das Gold wurde nach der Vereinbarung zum aktuellen Tageskurs für Industriegold abgerechnet, wobei die GmbH 2,81 € pro Gramm Feingold für ihre Tätigkeit einbehält. Nebenmetalle, auch Fehlmengen, die sich aus den endgültigen Analysen ergaben, wurden jeweils zu Gunsten oder zu Lasten der GmbH abgerechnet.

Der Verein berief sich gegenüber dem Finanzamt auf eine besondere Vorschrift der Abgabenordnung. Danach können Überschüsse aus der Verwertung unentgeltlich erworbenen Altmaterials außerhalb einer ständig dafür vorgehaltenen Verkaufsstelle, die der Körperschaft- und der Gewerbesteuer unterliegen, in Höhe des branchenüblichen **Reingewinns geschätzt** werden.

Weder das Finanzamt noch das FG hielten diese Vorschrift jedoch für anwendbar. Altgold stellt laut FG zwar „**Altmaterial**“ dar, die Modalitäten der Sammlung und Verwertung wurden aber nicht im Sinne der Vorschrift durchgeführt. Nicht der Verein, sondern die GmbH organisierte die Sammlung und Verwertung, vom Aufstellen der Boxen bis zum Verkauf im eigenen Namen an die Scheideanstalten. Die Abrechnungen der GmbH wiesen nur den für den Verein verbleibenden Nettobetrag aus.

Die Zahnaltgoldsammlung und -verwertung diente auch nicht der Verwirklichung der satzungsmäßigen gemeinnützigen Zwecke des Vereins. Im Vordergrund stand allein die Beschaffung zusätzlicher Mittel für seine Tätigkeit. Darüber hinaus konnte der Verein sich nicht auf die Vereinfachungsregelung berufen, weil er die Einnahmen und Ausgaben nicht **gesondert aufgezeichnet** hatte. Die intern von der GmbH erstellten Gutschriften reichten den Richtern nicht aus, um die Höhe der aus der Zahnaltgoldsammlung erzielten Einnahmen erkennen zu können.

Hinweis: Dem Bundesfinanzhof liegt mittlerweile eine Nichtzulassungsbeschwerde vor, so dass der Fall noch nicht endgültig entschieden ist. Wir informieren Sie dazu weiter.

Übungsleiter

Nebenberufliche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber

Vereinzelte wird eine Tätigkeit als Übungsleiter neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Tätigkeit als angestellter Sportlehrer bei demselben Sportverein ausgeübt. Das Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) hat sich in einem solchen Fall mit der Frage beschäftigt, ob der Rentenversicherungsträger die **Gesamtsozialversicherungsbeiträge** nachfordern darf.

Der Kläger ist ein Sportverein, der einen Sporterschülerhort betreibt. Vereinsmitglieder wurden in den Abendstunden von den angestellten Sportlehrern trainiert, die dafür einen Übungsleiterzuschuss erhielten. Der Betriebsprüfer des Sozialversicherungsträgers kam zu dem Ergebnis, dass ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorlag. Die Tätigkeiten wurden bei nur **einem Arbeitgeber** ausgeübt. Der Verein hatte auch ein einheitliches Lohnkonto geführt. Somit kann keine Nebenberuflichkeit vorliegen. Weder die Klage noch die Berufung des Vereins führten zu einem anderen Ergebnis.

Nach Ansicht des LSG hing die Übungsleitertätigkeit mit der abhängigen Hauptbeschäftigung zusammen. Eine einheitliche Beschäftigung ist anzunehmen, wenn zwei Beschäftigungen so miteinander verbunden sind, dass die eine Beschäftigung nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt werden kann und insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint. Im Urteilsfall war die Übungsleitertätigkeit schon rechtlich **Teil eines Beschäftigungsverhältnisses**. In einem Arbeitsvertrag und seinem Anhang waren sogar jeweils sowohl die Hauptbeschäftigung als auch die zusätzliche Nebentätigkeit geregelt. Beide Arten von Tätigkeiten dienten den Zwecken des Vereins, nämlich der Förderung der Bewegung. Auch auf Seiten der Sportlehrer bestand ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen der Übungsleitertätigkeit und den Haupttätigkeiten. Sie konnten auch bei den Übungsleitertätigkeiten auf ihre Ausbildung und darüber hinaus auf ihre erzieherischen und pädagogischen Fähigkeiten, die sie auch in der Hauptbeschäftigung sammelten, zurückgreifen.

Der Übungsleiterzuschuss wurde nicht zusätzlich zum Bruttogehalt gezahlt, sondern stellte Entgelt für

die Übungsleitertätigkeit dar.

Hinweis: Das Urteil macht deutlich, dass in einem solchen Fall eine klare Trennung zwischen den Tätigkeiten erforderlich ist. Neben getrennten Vereinbarungen ist auch eine getrennte Abrechnung zwingend.

Freimaurer

Kann ein Verein, der Frauen ausschließt, gemeinnützig sein?

Um als gemeinnützig anerkannt zu werden, muss eine Organisation die **Allgemeinheit fördern**. Wie dieses Kriterium zu verstehen ist, hat das Finanzgericht Düsseldorf (FG) geklärt.

Geklagt hatte eine Freimaurerloge, die eine Anerkennung als gemeinnützige Organisation anstrebte. Das hielt das FG aus mehreren Gründen nicht für möglich. Die Allgemeinheit wird nicht gefördert, wenn der Personenkreis, dem die Förderung zugutekommt, fest abgeschlossen ist oder nach räumlichen oder beruflichen Merkmalen dauernd nur sehr klein sein kann. Da **Frauen die Mitgliedschaft versagt** war, fand der wichtigste Teil der Tätigkeit ausschließlich unter Männern statt. Dem FG genügte es auch nicht, dass ein Teil der Aktivitäten (z.B. Vortragsabende mit Diskussion) öffentlich war, weil der Hauptzweck der Loge nicht gemeinnützig ist.

Die Loge führte zwar regelmäßig Sammlungen für gemeinnützige Körperschaften durch, das macht sie selbst aber nicht zu einer gemeinnützigen Körperschaft. Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke ist zwar als Förderung der Allgemeinheit anzuerkennen. Die Freimaurerloge verfolgt aber **keine gemeinnützigen Zwecke**, weil sie aufgrund des Ausschlusses der Frauen als Mitglieder nicht die Allgemeinheit fördert. Sie verfolgt auch **keine mildtätigen Zwecke**. Dazu müsste die Tätigkeit darauf gerichtet sein, Personen selbstlos zu unterstützen, die infolge ihres körperlichen, geistigen oder seelischen Zustands oder aufgrund der wirtschaftlichen Lage auf die Hilfe anderer angewiesen sind. Das Sammeln der Spenden ist nur Nebenzweck der Loge, der es - da ihr Hauptzweck nicht gemeinnützig ist - nicht rechtfertigt, sie als gemeinnützig anzuerkennen. Im Übrigen waren die Spenden auch nur geringfügig.

Hinweis: Die Anerkennung als gemeinnützige Organisation ist also nur gerechtfertigt, wenn der Hauptzweck gemeinnützig ist. Das gilt auch für bestehende Organisationen.

Betriebsverfassungsrecht

Blutspendedienst unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung

Wenn ein Unternehmen überwiegend karitativen Bestimmungen dient, spricht man von einem **Tendenzbetrieb**. Bei solchen Betrieben sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt. Kürzlich hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) geklärt, wie der Begriff des karitativen Zwecks auszulegen ist.

Das BVerfG wurde von einer gGmbH angerufen, die einen Blutspendedienst betrieb. Die Blutspenden wurden durch die GmbH medizinisch getestet, aufbereitet und anschließend entgeltlich an Krankenhäuser und Ärzte abgegeben. In dem Betrieb verlangte der Betriebsrat die Bildung eines Wirtschaftsausschusses, was nicht möglich wäre, wenn der Betrieb Tendenzschutz genießen würde. Dies hatte das Bundesarbeitsgericht zuvor verneint, weil der Dienst den **leidenden Menschen direkt zugutekommen** muss, um als karitativ zu gelten. Diese enge Auslegung des Begriffs „karitativ“ hat das BVerfG nicht beanstandet und die Verfassungsbeschwerde abgewiesen. Anhaltspunkte dafür, dass die Tätigkeit des Blutspendedienstes durch die Bildung eines Wirtschaftsausschusses unzumutbar beeinträchtigt würde, fehlten laut BVerfG.

Hinweis: Der Tendenzschutz im Betriebsverfassungsrecht besteht auch für Vereine, die (koalitions-)politische, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke verfolgen. Darüber hinaus unterliegen Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dem Tendenzschutz.

Steuertipp

Vereinfachungen im Spendenrecht bei Hilfen für Flüchtlinge

Täglich sehen wir das Elend und die Not von Flüchtlingen, die uns erreichen. Die Hilfsbereitschaft der Menschen ist groß. Dieses Engagement will die Bundesregierung fördern. Damit auch Vereine helfen können, hat das Bundesfinanzministerium steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge getroffen. Diese Verwaltungs-

regelungen gelten für die folgenden Maßnahmen, die vom 01.08.2015 bis zum 31.12.2016 durchgeführt werden:

Amtlich anerkannte **Verbände der freien Wohlfahrtspflege** und ihre Mitgliedsorganisationen können Sonderkonten einrichten. Für die Spenden gilt der vereinfachte Zuwendungsnachweis; also reicht der Bareinzahlungsbeleg, die Buchungsbestätigung (z.B. Kontoauszug) eines Kreditinstituts oder der PC-Ausdruck bei Onlinebanking aus. Die betragsmäßige Begrenzung auf 200 € gilt hier nicht. Bevor ein Sonderkonto eingerichtet wird, können auch andere Konten genutzt werden.

Gemeinnützige Vereine können ebenfalls Spendenaktionen zugunsten von Flüchtlingen durchführen und diese Mittel an die entsprechenden Stellen weiterleiten, obwohl sie laut Satzung andere Zwecke verfolgen. Bei der Zuwendungsbestätigung müssen sie jedoch ausdrücklich auf diese Sonderaktion hinweisen. Sie können auch direkt ihre eigenen Mittel für die Flüchtlingshilfe verwenden. Auf den sonst erforderlichen Nachweis der Hilfsbedürftigkeit kann bei Flüchtlingen verzichtet werden.

Auch **nichtsteuerbegünstigte Spendensammler** können Spendenkonten zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge einrichten und zu Spenden aufrufen. Sie müssen für die Spenden ein Treuhandkonto einrichten. Diese Mittel können dann weitergeleitet werden. Zur Erstellung von Zuwendungsbestätigungen muss dem Zuwendungsempfänger eine Liste mit den einzelnen Spendern und dem jeweiligen Anteil an der Spendensumme übergeben werden.

Arbeitnehmer können auf Teile ihres Arbeitslohns oder ihres angesammelten Wertguthabens zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Körperschaft verzichten. Diese Teile bleiben bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsvorgabe erfüllt und dies dokumentiert. Der Arbeitgeber muss den außer Ansatz bleibenden Arbeitslohn im Lohnkonto aufzeichnen. Auf die Aufzeichnung kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Arbeitnehmer seinen Verzicht schriftlich erklärt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen worden ist. Das Gleiche gilt für Aufsichtsratsvergütungen.

Mit freundlichen Grüßen