
Mandanten-Information für Vereine

Im März 2018

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

wenn Sie ehrenamtliches Engagement im Rahmen des **Übungsleiter-Freibetrags oder der Ehrenamtspauschale** honorieren, sollten Sie besonderes Augenmerk auf das Kriterium der Nebenberuflichkeit richten. Wir fassen zusammen, worauf es ankommt. Zudem zeigen wir, wie sich kostenlos **Rechtssicherheit** in lohnsteuerlichen (Zweifels-)Fragen erreichen lässt. Der **Steuertipp** befasst sich mit den Grundregeln des **Sonderausgabenabzugs** für Spenden.

Ehrenamt

Nebenberuflichkeit ist entscheidend

Den **Übungsleiter-Freibetrag oder die Ehrenamtspauschale** können Sie Ihren nebenberuflich tätigen Vereinshelfern mit Beträgen von bis zu 2.400 € bzw. 720 € steuerfrei auszahlen. Hinsichtlich des Kriteriums der Nebenberuflichkeit sollten Sie allerdings einige Besonderheiten beachten, die das Bayerische Landesamt für Steuern kürzlich zusammengefasst hat.

Von einer nebenberuflichen Tätigkeit können Sie ausgehen, wenn die Tätigkeit nicht mehr als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit in Anspruch nimmt. Zur Vereinfachung können Sie von einer regelmäßigen **Wochenarbeitszeit von 14 Stunden** ausgehen.

Wenn das Vertragsverhältnis nicht im ganzen Kalenderjahr bestanden hat, ist auf die tatsächlich **kürzere Vertragsdauer** abzustellen.

Beispiel: Sie beschäftigen eine Trainerin, die im Januar und im Februar jeweils 30 Wochenstunden tätig ist; ab März befindet sie sich in Mutterschutz und ab April in Elternzeit.

Sie müssen hier auf die kürzere Vertragsdauer (Januar bis März) abstellen. Von Januar bis März ist das Kriterium der Nebenberuflichkeit nicht erfüllt.

Abwandlung: Wäre die Trainerin ab März dauerhaft erkrankt, würde es bei der jahresbezogenen Betrachtungsweise bleiben.

Problematisch ist es, wenn Sie Arbeitskräfte immer nur **für kurze Zeit** beschäftigen und dafür jeweils neue Verträge abschließen. In solchen Fällen kann es schnell passieren, dass die Tätigkeit nicht mehr als nebenberuflich gilt.

Beispiel: Sie stellen einen Trainer jeweils für Januar, Juli und November mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein.

Hier wird die Eindrittelgrenze jeweils nur für die Beschäftigungsmonate ermittelt, weil das

In dieser Ausgabe

- Ehrenamt:** Nebenberuflichkeit ist entscheidend..... 1
- Reisekosten:** Wenn Sie Arbeitnehmern des Vereins eine BahnCard überlassen..... 2
- Erziehungsbeistand:** Abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit? 2
- Werbemobile:** Darf sich ein Werbevertrag automatisch verlängern? 3
- Fristlose Kündigung:** Kein Pardon bei Spannern 3
- Rechtssicherheit:** Anrufungsauskunft richtig nutzen..... 4
- Steuertipp:** Was ist bei Spenden zu beachten? 4

Vertragsverhältnis nicht im ganzen Kalenderjahr bestanden hat. Die Tätigkeit ist nicht begünstigt, denn das Kriterium der Nebenberuflichkeit ist nicht erfüllt.

Wenn Ihre Helfer einen **unregelmäßigen Stundenaufwand** haben, aber über das gesamte Jahr für Ihren Verein tätig sind, können Sie die Stundenzahl auf das gesamte Jahr umlegen.

Beispiel: Ein Trainer arbeitet in den Sommermonaten (Juni bis August) jeweils 30 Wochenstunden (3 x 4 x 30 = 360 Stunden); in den anderen Monaten arbeitet er nur fünf Stunden wöchentlich (9 x 4 x 5 = 180 Stunden). Insgesamt hat der Trainer in diesem Jahr 540 Stunden geleistet.

Auf 52 Wochen umgelegt hat er lediglich 10,38 Wochenstunden geleistet, so dass eine Nebenberuflichkeit gegeben ist.

Hinweis: Sie sehen, der Teufel steckt im Detail. Lassen Sie sich in Zweifelsfällen beraten, um keine steuerlichen Nachteile für Ihren Verein und Ihre Helfer zu riskieren.

Reisekosten

Wenn Sie Arbeitnehmern des Vereins eine BahnCard überlassen

Gibt es in Ihrem Verein Mitarbeiter, die häufig unterwegs sind und hohe Reisekosten verursachen? Dann sollten Sie über die Anschaffung einer BahnCard nachdenken. So lassen sich die Reisekosten senken und man tut noch etwas für die Umwelt. Geben Sie eine BahnCard 50 oder 100 zur **dienstlichen und zur privaten Nutzung** an Ihre Arbeitnehmer weiter, unterscheidet die Oberfinanzdirektion Frankfurt/Main zwischen zwei Fallgestaltungen:

Prognose einer Vollamortisation: Falls die ersparten Kosten für Einzelfahrscheine, die im Rahmen der Auswärtstätigkeit ohne Nutzung der BahnCard anfallen würden, die Kosten der BahnCard erreichen oder übersteigen, nimmt der Fiskus ein überwiegend „eigenbetriebliches“ Interesse des Vereins an der Überlassung an. In diesem Fall stellt die Überlassung der BahnCard an den Arbeitnehmer keinen Arbeitslohn dar. Tritt die prognostizierte Vollamortisation aus unvorhersehbaren Gründen (z.B. Krankheit) nicht ein, erfolgt keine Nachversteuerung.

Prognose einer Teilamortisation: Erreichen die durch die Nutzung der überlassenen BahnCard ersparten Fahrtkosten nach der Prognose zum Zeitpunkt der Hingabe der BahnCard die Kosten der Karte voraussichtlich nicht vollständig, ist der Wert der BahnCard zunächst in voller Höhe

steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die während der Gültigkeitsdauer der BahnCard für dienstliche Fahrten ersparten Fahrtkosten können jedoch monatsweise oder auch am Ende des Gültigkeitszeitraums als Korrekturbetrag den steuerpflichtigen Arbeitslohn mindern. Um dessen Höhe zu ermitteln, können aus Vereinfachungsgründen statt einer quotalen Aufteilung (Nutzung zu dienstlichen Zwecken im Verhältnis zur Gesamtnutzung) auch die ersparten Reisekosten für Einzelfahrscheine zugrunde gelegt werden. Hierbei gilt allerdings eine Begrenzung auf die Höhe der tatsächlichen Kosten der BahnCard.

Hinweis: Bei diesem komplexen Thema unterstützen wir Sie - wie bei allen anderen Fragen der Lohnbuchhaltung - gerne.

Erziehungsbeistand

Abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit?

Die Abgrenzung zwischen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und einer freien Mitarbeit ist oft schwierig. Ein hilfreiches Urteil hat das Bundessozialgericht (BSG) gefällt.

Streitig war die Beurteilung der Tätigkeit eines Erziehungsbeistands für einen Landkreis im Rahmen der öffentlichen Jugendhilfe. Die Sozialversicherung sah diese Tätigkeit als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis an. Das BSG hat dagegen entschieden, dass **keine abhängige Beschäftigung** vorlag.

Dafür muss ein Arbeitnehmer nämlich vom Arbeitgeber **persönlich abhängig** sein. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Dagegen ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, eine eigene Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild prägen.

Ein solches **Weisungsrecht** bestand im Urteilsfall nicht. Aus den Hilfeplänen ergab sich die aktuelle Situation in den Familien, denen gegenüber Leistungen der Jugendhilfe erbracht wurden. Konkrete Anweisungen zur Zielerreichung enthielten die Hilfepläne jedoch nicht. Die Arbeit an der Realisierung der im jeweiligen Hilfeplan vereinbarten Ziele war gerade die vom Erziehungsbeistand geschuldete Hauptleistungspflicht. Inso-

fern wurden seine vertraglichen Verpflichtungen über die Hilfepläne nur konkretisiert, diese enthielten aber keine Weisung hinsichtlich der Art und Weise ihrer Erfüllung.

Der Erziehungsbeistand war auch nicht in die Arbeitsorganisation des Landkreises eingegliedert. Der Kontakt zwischen ihm und dem Landkreis beschränkte sich nach der Auftragserteilung regelmäßig allein auf ein Auswertungsgespräch über die Erreichung der vereinbarten Ziele. Un-erheblich war auch das Fehlen einer eigenen Betriebsstätte, die nur dann indizielle Bedeutung hat, wenn sie bei Tätigkeiten der fraglichen Art zu erwarten oder notwendig ist.

Hinweis: Liegt das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und lässt es dadurch Eigenvorsorge zu, ist dies laut BSG ein gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit.

Hier war zwar ein Landkreis beteiligt, die Grundsätze des Urteils sind aber auf Vereine als Auftraggeber übertragbar.

Werbemobile

Darf sich ein Werbevertrag automatisch verlängern?

Viele Vereine brauchen für ihre Tätigkeiten Fahrzeuge. Da die Anschaffung und die Unterhaltung kostspielig sind, werden die Fahrzeuge oft gesponsert. Welche vertraglichen Probleme hierbei auftreten können, zeigt eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH).

Die Klägerin vermietet **Werbeflächen auf Fahrzeugen**, die sie erwirbt, um sie an soziale Institutionen zu verleihen. Sie schloss mit der Beklagten einen Vertrag über eine Werbefläche auf einem Sozialmobil, das einem Pflegestift überlassen wurde. Vereinbart war eine Basislaufzeit von fünf Jahren zu einem Bruttogesamtpreis von 2.299 €. Zum Streit kam es aufgrund einer Klausel, nach der sich der Vertrag automatisch ohne Neubeantragung um weitere fünf Jahre verlängert, wenn nicht sechs Monate vor Ablauf des Vertrags schriftlich gekündigt wird. Nach fünf Jahren wies die Klägerin darauf hin, dass mangels Kündigung eine Vertragsverlängerung um weitere fünf Jahre eingetreten sei, und stellte für die zweite Werbepériode eine erste Rate in Rechnung. Daraufhin focht die Beklagte den Vertrag wegen arglistiger Täuschung an, erklärte den Rücktritt vom Vertrag und kündigte diesen.

Die Klage auf die Vergütung (von erneut 2.299 € nebst Zinsen) für die verlängerte Vertragslaufzeit

wurde zurückgewiesen. Auch die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Der BGH sieht die Bestimmungen über die Verlängerung in den allgemeinen Geschäftsbedingungen als unwirksam an, weil sie den **Vertragspartner unangemessen benachteiligen**. Bei Vertragsbeginn stand nicht eindeutig fest, bis wann die Kündigung zur Abwendung der Verlängerung spätestens ausgesprochen werden musste. Schon der Vertragsbeginn war nicht eindeutig. So blieb unklar, ob die Auslieferung an die Klägerin oder an die gemeinnützige Institution maßgeblich sein sollte. Die Unsicherheit über den Vertragsbeginn und den Ablauf der Kündigungsfrist führten dazu, dass die Verlängerungsklausel unwirksam war.

Fristlose Kündigung

Kein Pardon bei Spannern

Sie können ein Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer Ihnen dessen Fortsetzung bis zum **Ablauf der Kündigungsfrist** nicht zugemutet werden kann. Wichtig ist, dass Sie alle Umstände des Einzelfalls und die Interessen beider Seiten abwägen. Ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, wenn ein Trainer in der Umkleidekabine heimlich Videoaufnahmen anfertigt, hat kürzlich das Arbeitsgericht Berlin (ArbG) geklärt.

Ein Radsporttrainer hatte am Olympiastützpunkt Berlin mit versteckter Kamera Sportlerinnen in der Umkleidekabine gefilmt. Wegen der Schwere der Verstöße hatte sich die Staatsanwaltschaft eingeschaltet und ermittelt. Nach **Einsicht in die Ermittlungsakte** kündigte der Verein dem Trainer fristlos. Dagegen setzte sich der Trainer zur Wehr. Das ArbG sah die fristlose Kündigung jedoch als gerechtfertigt an.

Hinweis: Eine fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnismachung der maßgeblichen Umstände erfolgen. Hierbei kommt es auf die Kenntnis des Vereinsvorstands an. Bei einem mehrgliedrigen Vorstand reicht die Kenntnis eines Vorstandsmitglieds aus.

Diese **gesetzliche Frist** hat der Verein nach Ansicht des ArbG eingehalten. Erst durch die Akteneinsicht bei der Staatsanwaltschaft hatte er zuverlässige Kenntnis von dem Sachverhalt erhalten. Die Akteneinsicht war ihm erst nach mehreren Anfragen gewährt worden. Im Anschluss daran hatte er innerhalb von zwei Wochen die Kündigung ausgesprochen.

Hinweis: Gerade bei fristlosen Kündigungen sollten Sie also schnell reagieren, wenn es um schwerwiegende Verstöße geht.

Rechtssicherheit

Anrufungsauskunft richtig nutzen

Helfer von Vereinen werden teilweise finanziell entschädigt. Ob solche Zahlungen eine **Lohnsteuerpflicht** begründen, ist manchmal unklar. Rechtssicherheit lässt sich durch eine kostenlose Anrufungsauskunft beim Finanzamt zu lohnsteuerlichen (Zweifels-)Fragen erreichen. Was Antragsteller beachten sollten, hat das Bundesfinanzministerium zusammengefasst.

Antragsberechtigt sind der Verein als (potentieller) Arbeitgeber, der Helfer als (potentieller) Arbeitnehmer und der Vorstand, weil er unter Umständen für die nichtabgeführte Lohnsteuer in Haftung genommen werden kann.

Eine besondere Form für den Antrag sieht das Gesetz nicht vor. Das Finanzamt soll die Anrufungsauskunft aber schriftlich erteilen, auch wenn der Fragesteller die Auskunft nur formlos erbeten hat. Erteilt das Finanzamt eine Anrufungsauskunft, sind die Finanzämter des Vereins und des Arbeitnehmers im Rahmen des **Lohnsteuerabzugsverfahrens** daran gebunden. Die Bindungswirkung einer Anrufungsauskunft erstreckt sich allerdings nicht auf das Veranlagungsverfahren. Das Finanzamt des Arbeitnehmers kann daher bei dessen Einkommensteueranmeldung einen anderen Rechtsstandpunkt als das Finanzamt des Vereins einnehmen.

Das Finanzamt kann seine Anrufungsauskunft **befristen**. Auch darf es die Auskunft mit Wirkung für die Zukunft aufheben oder ändern. Die Bindungswirkung entfällt zudem automatisch, wenn der Gesetzgeber die Rechtsvorschriften ändert, auf denen die Auskunft beruht.

Da es sich um eine **förmliche Bescheidung** handelt, können Sie die Anrufungsauskunft auch im Rechtsbehelfsverfahren inhaltlich überprüfen lassen. Die Finanzgerichte prüfen allerdings nur, ob der dargestellte Sachverhalt zutreffend erfasst wurde und die rechtliche Beurteilung des Finanzamts nicht evident fehlerhaft ist.

Hinweis: Der Sachverhalt muss im Antrag präzise formuliert und später ohne Abweichungen in die Tat umgesetzt werden. Wir unterstützen Sie gerne bei der Antragstellung und bei der späteren Umsetzung.

Steuertipp

Was ist bei Spenden zu beachten?

Spenden und Mitgliedsbeiträge können mit bis zu 20 % des Gesamtbetrags der Einkünfte als **Son-**

derausgaben abgezogen werden. Damit das Finanzamt des Spenders diese „milde Gabe“ anerkennt, muss sie der Förderung mildtätiger, kirchlicher, religiöser, wissenschaftlicher und anderer als besonders förderungswürdig anerkannter Zwecke dienen. Die Steuerberaterkammer Stuttgart hat dargelegt, welche Grundsätze für den Spendenabzug gelten:

- **Art der Spende:** Spenden können in Form von Geld, Sachleistungen oder durch den Verzicht auf eine zuvor vereinbarte Vergütung für eine ehrenamtliche Tätigkeit (Aufwandsspende) bewirkt werden.
- **Wert der Spende:** Wird Geld gespendet, lässt sich der Wert der Spende eindeutig beziffern. In diesem Fall ist der nominale Geldbetrag abzugsfähig. Bei Sachspenden muss in der Regel der Markt- oder Verkehrswert angesetzt werden. Bei neuen gespendeten Gegenständen ist dieser Wert leicht zu ermitteln, da er identisch mit dem Einkaufspreis ist, den der Spender durch den Kaufbeleg nachweisen kann. Bei gebrauchten Gegenständen muss der Preis ermittelt werden, der bei einem Verkauf zu erzielen wäre. Hierbei ist zu berücksichtigen, ob auf dem Markt überhaupt jemand einen solchen Gegenstand kaufen würde. Wer seinen Arbeitseinsatz an einen Verein spendet, muss im Vorfeld der Tätigkeit schriftlich eine angemessene Vergütung vereinbaren - und später auf das Geld verzichten. Die ausbleibende Vergütung für geleistete Dienste ergibt dann den abzugsfähigen Spendenbetrag.
- **Spendennachweis:** In der Regel muss dem Finanzamt die Spende durch eine Zuwendungsbestätigung nach amtlich vorgeschriebenem Muster nachgewiesen werden. Bei Spenden in Katastrophenfällen und Spendenbeträgen bis 200 €, die an gemeinnützige Organisationen, staatliche Behörden oder politische Parteien fließen, gilt eine vereinfachte Nachweisführung: Diese milden Gaben können dem Finanzamt per Bareinzahlungsbeleg oder Buchungsbestätigung der Bank (Kontoauszug, Lastschrifteinzugsbeleg oder PC-Ausdruck beim Onlinebanking) nachgewiesen werden, sofern darauf Name und Kontonummer von Auftraggeber und Empfänger sowie Betrag und Buchungstag ersichtlich sind. Sogar Spenden über Onlinezahlungsdienste (z.B. PayPal) sind zulässig.

Mit freundlichen Grüßen

