



Gemeinnützigkeits-Rundschreiben I 2024

- Aktuelle Themen
- Aktuelle Urteile zum Gemeinnützigkeitsrecht
- Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale, Aufwendersatz, Aufwenderspende
- Überblick über die Änderungen im Stiftungsrecht



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Ihnen mit diesem Rundschreiben einen Überblick über die Änderungen im **Gemeinnützigkeitsrecht** und im **Stiftungsrecht** verschaffen, die im Jahr 2023 beschlossen worden sind und nunmehr im Jahr 2024 in Kraft getreten sind bzw. sukzessive in Kraft treten werden. Sollten einige Hinweise auf Sie zutreffen, dann sprechen Sie uns bitte an, gerne helfen wir bei der Beachtung und Umsetzung.

RTG Revisions- und Treuhand GmbH
Dr. Bömer und Partner
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Geschäftsführung



Aktuelle Themen

- 1 Zuwendungsempfängerregister startet ab 1. Januar 2024
- 2 Elektronische Zuwendungsbestätigung
- 3 Formelle Satzungsmäßigkeit bei Kooperationen
- 4 Vereinssitz
- 5 Sozialversicherungspflicht I: selbständige Trainer
- 6 Sozialversicherungspflicht II: Lehrkräfte als selbständige Tätige

Aktuelle Urteile zum Gemeinnützigkeitsrecht

- 7 Urteil des Bayerisches Landessozialgericht (LSG) vom 18. Januar 2023, Az. L 3 U 66/21
- 8 Urteil des FG Hamburg vom 26. September 2023 (5 K 11/23)

Überblick über die Änderungen im Stiftungsrecht

- 9 Stiftungsrechtsreform

Aktuelle Themen

1 Zuwendungsempfängerregister startet ab 1. Januar 2024

Ab Januar 2024 wird das Zuwendungsempfängerregister beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) online erreichbar sein. Das Register ist frei zugänglich und eine einfache und unkomplizierte Möglichkeit, sich über den Gemeinnützigkeitsstatus von Organisationen zu informieren. Die Daten zu den inländischen Zuwendungsempfängern werden von den Finanzämtern dem BZSt sukzessive automatisiert übermittelt.

Daher werden zum Start des Registers nicht sofort alle für das Zuwendungsempfängerregister berechtigten Organisationen angezeigt werden können. Das möglicherweise anfängliche Fehlen von berechtigten Organisationen oder das Fehlen von einzelnen Daten zu berechtigten Organisationen im Zuwendungsempfängerregister hat in der Aufbauphase des Zuwendungsempfängerregisters keine Auswirkung auf den durch die Finanzämter festgestellten gemeinnützigkeitsrechtlichen Status bzw. den Status als Zuwendungsempfänger der Organisation.

Die Organisationen erhalten in einer späteren Ausbaustufe die Möglichkeit, freiwillig Bankverbindungen zu Spendenkonten sowie Angaben zu der eigenen Homepage der Organisation in das Register einzupflegen. Sobald dies möglich ist, wird das BZSt hierüber gesondert informieren.

Hinweis: Gemeinnützige Einrichtungen sollten überlegen, ob sie das Zuwendungsempfängerregister in ihr Spendenfundraising einbinden. Immerhin liefert es den Nachweis, dass die Organisation tatsächlich berechtigt ist, Spendenbescheinigungen auszustellen.

2 Elektronische Zuwendungsbestätigung

Zuwendungsbestätigungen sind und bleiben grundsätzlich erforderlich (§ 50 Abs. 1 Satz 1 EStDV).

Bei Zuwendungen bis EUR 300 ist neben dem Bareinzahlungsbeleg oder der Buchungsbestätigung eines Kreditinstituts zusätzlich ein selbsterstellter Beleg mit Angabe der Freistellung der Empfängerkörperschaft, Verwendungszweck und Art der Zuwendung (Spende oder Mitgliedsbeitrag) gemäß § 50 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b EStDV erforderlich.

Gemäß Richtlinie R 10b.1 Abs. 4 EStR reicht als Nachweis bei einer maschinell erstellten Zuwendungsbestätigung ohne eigenhändige Unterschrift einer zeichnungsberechtigten Person aus, wenn der Zuwendungsempfänger die Nutzung eines entsprechenden Verfahrens dem zuständigen Finanzamt angezeigt hat. Mit der Anzeige ist zu bestätigen, dass folgende Voraussetzungen erfüllt sind und eingehalten werden:

- die Zuwendungsbestätigungen entsprechen dem amtlich vorgeschriebenen Vordruck,
- die Zuwendungsbestätigungen enthalten die Angabe über die Anzeige an das Finanzamt,
- eine rechtsverbindliche Unterschrift wird beim Druckvorgang als Faksimile eingeblendet oder es wird beim Druckvorgang eine solche Unterschrift in eingescannter Form verwendet,
- das Verfahren ist gegen unbefugten Eingriff gesichert,
- das Buchen der Zahlungen in der Finanzbuchhaltung und das Erstellen der Zuwendungsbestätigungen sind miteinander verbunden und die Summen können abgestimmt werden, und
- Aufbau und Ablauf des bei der Zuwendungsbestätigung angewandten maschinellen Verfahrens sind für die Finanzbehörden innerhalb angemessener Zeit prüfbar (analog § 145 AO); dies setzt eine Dokumentation voraus, die den Anforderungen der Grundsätze ordnungsmäßiger DV-gestützter Buchführungssysteme genügt.

Die Regelung gilt nicht für Sach- und Aufwandsspenden.

Empfängerkörperschaft kann dem Zuwendenden eine Zuwendungsbestätigung auch per E-Mail zusenden, die Datei muss schreibgeschützt sein (BMF v. 6.2.2017, BStBl. I 2017, 287).

Geplant: Ein vollständig digitalisierter Spendenabzug. Die technische Umsetzung ist derzeit noch nicht bekannt, weitere rechtliche Grundlagen sollen dem Vernehmen nach im Laufe des Jahres 2024 geschaffen werden.

3 Formelle Satzungsmäßigkeit bei Kooperationen

Gemäß § 57 Abs. 3 AO verfolgt eine Körperschaft ihre steuerbegünstigten Zwecke auch dann unmittelbar, wenn sie satzungsgemäß durch planmäßiges Zusammenwirken mit mindestens einer weiteren Körperschaft, die im Übrigen die Voraussetzungen der §§ 51 bis 68 erfüllt, einen steuerbegünstigten Zweck verwirklicht.

Wenn mehrere Körperschaften, die außer dem Unmittelbarkeitsgrundsatz alle Voraussetzungen der §§ 51 bis 68 AO erfüllen, satzungsgemäß durch planmäßiges Zusammenwirken einen gemeinnützigen Zweck verfolgen, ist das Kriterium der Unmittelbarkeit für alle beteiligten Körperschaften erfüllt.

Planmäßiges Zusammenwirken bedeutet das gemeinsame, inhaltlich aufeinander abgestimmte und koordinierte Wirken von zwei oder mehreren steuerbegünstigten Körperschaften, um einen ihrer steuerbegünstigten Satzungszwecke zu verwirklichen.

Das Zusammenwirken mit anderen Körperschaften zur Verwirklichung des eigenen steuerbegünstigten Satzungszwecks muss in der Satzung als Art der Zweckverwirklichung festgehalten sein. Die Körperschaften, mit denen kooperiert wird, und die Art und Weise der Kooperation müssen in den Satzungen der Beteiligten bezeichnet werden. Bei mehreren Kooperationspartnern genügt es, wenn diese anhand der Satzung konkret nachvollziehbar sind, beispielsweise bei einer Kooperation innerhalb eines Konzern- oder Unternehmensverbundes durch Bezeichnung des Konzerns oder des Unternehmensverbundes. Eine namentliche Benennung der einzelnen Kooperationspartner muss sich dann aus einer Aufstellung ergeben, die der Finanzverwaltung bei Beginn der Kooperation und bei Änderung der Kooperationspartner zusätzlich zur Satzung vorzulegen ist.

Empfehlungen:

- Bei einem Kooperationspartner (z.B. Tochter-KapG): namentliche Nennung in der Satzung
- „Verbundklausel“: ausreichend ist die Bezeichnung des Konzerns bzw. Verbunds in der Satzung und Fertigung einer Aufstellung mit namentlicher Nennung ohne Satzungsqualität

Bei Beginn der Kooperation und bei Änderungen möglichst zeitnah:

- Art und Weise: Beitragsleistung jedes Kooperationspartners (z.B. Überlassung von Grundvermögen oder Personal, Übernahme der Geschäftsführung) sowie gemeinsame ideelle bzw. zweckbetriebliche Tätigkeit (z.B. zugunsten des Betriebs einer Kita, einer Fortbildungseinrichtung)
- das planmäßige Zusammenwirken zugunsten eines gemeinsamen begünstigten Zwecks muss erkennbar werden; nicht ausreichend: unspezifische Öffnungsklauseln
- Abstimmung mit der Finanzverwaltung wie im „regulären“ Verfahren zur Errichtung und Änderung von Satzungen (Finanzverwaltung unterbreitet regelmäßig Formulierungsvorschläge und ist an Einigung interessiert!)

4 Vereinssitz

Beim „Sitz“ des Vereins gibt es oft Unsicherheiten. Dabei kann der Verein hier frei wählen. Eine tatsächliche Tätigkeit am Vereinssitz ist bezüglich des Registersitzes jedenfalls nicht erforderlich. Im Einzelnen:

Eingetragene Vereine müssen in der Satzung ihren Sitz festlegen. Üblicherweise gibt der Verein dabei nur die Gemeinde an. Dann ist ein Adresswechsel innerhalb der Gemeinde kein Sitzwechsel. Dabei gilt:

- Der Sitz muss sich in Deutschland befinden und eindeutig einer Gemeinde zugeordnet sein.
- Ein Verein kann nur 1 satzungsmäßigen Sitz haben.

Nach § 24 BGB gilt als Sitz eines Vereins, „wenn nicht ein anderes bestimmt ist“, der Ort, an welchem die Verwaltung geführt wird. Die Satzung kann also den Vereinssitz abweichend vom Verwaltungssitz bestimmen.

Dabei kann nach herrschender Rechtsauffassung auch ein fiktiver Sitzungssitz festgelegt werden, an dem also keinerlei Vereinsaktivitäten stattfinden. Das darf aber nicht missbräuchlich geschehen. Das wäre vor allem dann der Fall, wenn sich der Verein so dem Zugriff von Gläubigern oder der (gerichtlichen) Zustellung von Schriftstücken entziehen will.

Es gibt also keinerlei Notwendigkeit, dass der Verein an seinem Sitzungssitz auch irgendeine Verwaltung hat. Der Verwaltungssitz muss gegenüber dem Vereinsregister nicht festgelegt oder gar in der Satzung bestimmt werden. Ein Verein kann auch mehrere Verwaltungssitze haben.

Nach dem Sitz des Vereins richtet sich die Zuständigkeit des Registergerichts. Auch der Gerichtsstand des Vereins richtet sich nach dem Sitz.

Unverzichtbar ist nur, dass der Verein postalisch über den eingetragenen Sitz erreichbar ist. Die Post muss dort aber nicht bearbeitet werden. Deswegen gibt es auch keine Bedenken gegen ein Postfach oder einen Nachsendeauftrag. In jedem Fall sichergestellt sein muss dabei, dass Schreiben des Registergerichts zustellbar sind. Kann der Verein an seinem Satzungssitz keine zustellfähige Adresse nachweisen, muss er den Sitz ändern. Das geht nur per Satzungsänderung. Die wird erst mit Eintragung ins Vereinsregister wirksam.

Der Satzungssitz gilt nach § 11 Abgabenordnung auch als steuerlicher Sitz. Das spielt aber regelmäßig keine Rolle, weil sich die örtliche Zuständigkeit des Finanzamtes nach dem Ort der Geschäftsleitung richtet.

Der Verein kann eine Betriebsstätte haben, die vom Sitz abweicht. Eine Rolle spielt das bei gewerblichen Betriebsstätten vor allem hinsichtlich der Gewerbesteuer, weil je nach Gemeinde, in der der Verein seinen Sitz hat, unterschiedliche Gewerbesteuerhebesätze gelten können. Damit das nicht missbräuchlich genutzt werden kann, erkennt das Finanzamt einen Unternehmenssitz nur dann als Betriebsstätte an, wenn von dort dauerhaft die geschäftsleitende Tätigkeit ausgeht. Betriebsstätten kann ein Verein auch mehrere haben.

5 Sozialversicherungspflicht I: selbstständige Trainer

Für selbstständige Trainer hat der Deutschen Sportbund zusammen mit den Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger einen Mustervertrag erstellt. Das Hessische Landessozialgericht (LSG) hat den Vertrag in einem konkreten Rechtsfall geprüft und kam zu dem Ergebnis, dass eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, wenn der Vertrag unterlegt und auch eingehalten wird.

Nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung Bund sind nebenberufliche Übungsleiter, die auf der Grundlage dieses Vertrags tätig werden, selbstständig.

Zwar kommt es immer auf den konkreten Einzelfall an und darauf, ob der Vertrag tatsächlich auch „gelebt“ wird. Das Vertragsmuster liefert dafür aber eine verlässliche rechtliche Grundlage.

Mustervertrag

Der Mustervertrag wurde gemeinsam mit der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bzw. der Deutschen Rentenversicherung Bund, den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger und dem Haufe-Verlag speziell für den Sportbereich entwickelt und wird fortlaufend mit Blick auf Änderungen des materiellen Rechts und der Rechtsprechung überprüft.

Das LSG sah keine relevanten Abweichungen der tatsächlichen Ausgestaltung der Tätigkeit der Trainer von den vertraglichen Vorgaben. Die sprachen für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit. Das LSG hat den Vertrag damit faktisch abgesegnet.

Ausgangspunkt der Prüfung ist so das LSG zunächst das Vertragsverhältnis. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht aber der formellen Vereinbarung regelmäßig vor.

Die Regelungen des Mustervertrages lassen sich auch auf andere Honorarverhältnisse – z.B. Lehrkräfte – übertragen.



Worauf es ankommt

Das LSG stellt mit Verweis auf den Mustervertrag folgende Punkte heraus, die bei der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung eine Rolle spielen:

Keine Weisungsgebundenheit

Es darf keine Weisungsgebundenheit des Trainers im Hinblick auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Trainertätigkeit bestehen.

Keine Eingliederung in die organisatorischen Abläufe des Vereins

Im Mustervertrag wird die Weisungsfreiheit bzw. das Fehlen eines Direktionsrechtes mehrfach ausdrücklich betont. Dabei muss Rücksicht genommen werden auf die üblichen Gegebenheiten des Spiel- und Trainingsbetrieb einer Vereinsmannschaft. Die betreffenden Vertragsklauseln wurden auch in der praktischen Ausgestaltung so umgesetzt.

Fachliche Vorgaben des Auftraggebers

Dass der Vertrag vorsieht, dass der Trainer die fachlichen Vorgaben des Auftraggebers soweit zu beachten hat, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert, spielt keine Rolle. Im Kerngehalt – so das LSG – bedeutet dieser Passus, dass der Trainer die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung schuldet und ihm darauf gerichtete Vorgaben gemacht werden können. Entsprechende vertragliche Pflichten sind aber jedem Dienst-, Werks- und Arbeitsvertrag immanent.

Höhe der Vergütung

Die Modalitäten und die Höhe der Vergütung (80 € pro Stunde) stellen – so das LSG – keine aussagekräftigen Indizien für den sozialversicherungsrechtlichen Status dar. Bei abhängig beschäftigten Mannschaftstrainern im Spitzensport fehlt es an einer üblichen Vergütungshöhe, die als Maßstab zugrunde gelegt werden könnte.

Unternehmerisches Risiko

Da es sich bei der zu bewertenden Tätigkeit des Trainers um eine reine Dienstleistung handelt, für deren Ausübung kein Einsatz von Risikokapital erforderlich ist, steht das fehlende unternehmerische Risiko insoweit der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit nicht entgegen.

Auch hier darf keine Rolle spielen, dass die Honorarkraft auf Räumlichkeiten und Großtechnik des Vereins bzw. Auftraggebers angewiesen ist. Andernfalls käme eine selbstständige Tätigkeit in diesen Bereich kaum in Frage.

6 Sozialversicherungspflicht II: Lehrkräfte als selbstständige Tätige

Lehrkräfte gehören zu dem Kreis von Auftragnehmern in Vereinen und gemeinnützigen Organisationen, die am häufigsten „auf Honorarbasis“ – also als selbstständig Tätige – beschäftigt werden. Bisher kam ihnen sozialversicherungsrechtlich eine Sonderstellung zu – die die aktuelle Rechtsprechung in Frage stellt.

Bei der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung hat sich in der Rechtsprechung eine Sonderstellung für Lehrkräfte herausgebildet. Diese beruht auf einer rentenversicherungsrechtlichen Sonderregelung.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VI sind selbstständig tätige Lehrer und Erzieher, die regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, rentenversicherungspflichtig. Hier wird also – ausnahmsweise – für Selbstständige eine Versicherungspflicht festgelegt. Damit – so die bisherige Rechtsauffassung – werde im Ergebnis bereits vom Gesetzgeber "anerkannt", dass der

Beruf einer Lehrkraft sowohl in Form einer abhängigen Beschäftigung als auch in Form einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt werden könne.

Geringere Anforderungen als bei anderen Selbstständigen

Aus dieser Sonderstellung hat die Rechtsprechung bisher abgeleitet, dass die üblichen Bedingungen, unter denen Lehrkräfte tätig sind, nicht bereits gegen eine Selbstständigkeit sprechen. Typisch für solche Lehrtätigkeiten ist, dass

- die Räume mit entsprechender Technikausstattung vom Lehrinstitut gestellt werden – die Lehrkräfte nutzen also überwiegend fremde Betriebsmittel,
- die Lehrkräfte sich an vorgegebene Unterrichtszeiten halten müssen und damit einer zeitlichen Weisungsbindung unterliegen,
- die Lehrkräfte meist einen festen Stundensatz erhalten und damit keinen Einfluss auf die Vergütungshöhe nehmen können. Es fehlt also – abgesehen vom möglichen unvergüteten Ausfall der Unterrichtsstunden – ein unternehmerisches Risiko.

Es muss im jeweiligen Einzelfall lediglich aber abgeprüft werden, ob sich tatsächliche Umstände feststellen lassen, die im Rahmen einer Gesamtschau zwingend zu einer Beurteilung des Vertragsverhältnisses als abhängige Beschäftigung führen (Bundessozialgericht, Urteil vom 14.03.2018, B 12 R 3/17). Solange dabei keine zwingenden Gesichtspunkte für eine abhängige Beschäftigung sprachen, kam den – so auch gelebten – vertraglichen Vereinbarungen ein erhebliches Gewicht zu.

Neue Rechtsprechung des BSG

Für nichtlehrende Tätigkeiten hat das Bundessozialgericht (BSG) dagegen den Grundsatz aufgestellt, dass die Fremdbestimmtheit der Arbeit schon über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt werden kann (Urteil vom 04.06.2019, B 12 R 11/18 R).

Allein der Umstand, dass ein Auftraggeber dem Auftragnehmer keinen für Beschäftigte typischen sozialen Schutz gewährt (wie eine Entgeltzahlung im Krankheits- und Urlaubsfall), genügt hier noch nicht zur Annahme eines unternehmerischen Risikos. Einem solchen Risiko müssten vielmehr auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft und/oder größere Verdienstchancen gegenüberstehen (BSG, Beschluss vom 27.04.2016, B 12 KR 17/14 R).

Diese Grundsätze wendet das BSG in einem neueren Urteil auch auf Lehrkräfte an (28.06.2022, B 12 R 3/20 R). Das Urteil geht über eine bloße besondere Bewertung des Einzelfalls hinaus und definiert die Kriterien für lehrende Tätigkeiten nicht mehr abweichend von anderen Berufen.

Aus der Regelung des § 2 Abs 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI leitet das BSG nicht mehr einen Sonderstatus von Lehrkräften ab. Vielmehr stellt er klar, dass sie grundsätzlich abhängig beschäftigt sind, aber auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen können. Auch für die Statusbeurteilung von Lehrern gelten – so das BSG – die Abgrenzungskriterien für andere Berufs- und Tätigkeitsbilder.

Das BSG interpretiert die Regelung in § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI jetzt dahingehend, dass durch die Systematik der Regelungen in §§ 1 und 2 SGB VI deutlich werde, dass Lehrkräfte grundsätzlich abhängig beschäftigt sind, aber auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen können.

Bei Dienstleistungen höherer Art, wie sie bei freiberuflichen Tätigkeiten vorliegen, besteht – so das BSG – weitgehend fachliche Weisungsfreiheit. Dennoch kann die Dienstleistung in solchen Fällen fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung eines fremden Betriebs erhält. Die Wei-

sungsgebundenheit kann insbesondere bei Hochqualifizierten oder Spezialisten sehr stark eingeschränkt sein.

Auch in typischen Arbeitsverhältnissen würden Arbeitnehmern immer mehr Freiheiten zur zeitlichen, örtlichen und teilweise auch inhaltlichen Gestaltung ihrer Arbeit eingeräumt. Werden lediglich Rahmenvorgaben vereinbart, spricht das erst dann für eine Selbstständigkeit, wenn die Tätigkeit durch typische unternehmerische Freiheiten geprägt ist, die dem Betroffenen eigenes unternehmerisches Handeln mit entsprechenden Chancen und Risiken erlauben.

Fazit

Noch ist unklar, ob sich die sozialversicherungsrechtliche Bewertung von Lehrtätigkeiten grundsätzlich ändern wird. Bildungseinrichtungen sollten aber künftig genauer darauf achten, ob sich aus den Auftragsverhältnissen mit selbstständigen Lehrer/innen Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung ergeben.

Urteile zum Gemeinnützigkeitsrecht

7 Urteil des Bayerisches Landessozialgericht (LSG) vom 18.01.2023, Az. L 3 U 66/21

Ehrenamtliche Tätige sind in Vereinen grundsätzlich nicht (über die Berufsgenossenschaft) gesetzlich unfallversichert. Eine Ausnahme stellen arbeitnehmerähnliche, wenn auch unbezahlte Tätigkeiten dar.

Nach der Regelung des § 2 Abs. 2 SGB VII sind Tätigkeiten versichert, die einer Ausübung einer Beschäftigung vergleichbar ist. Es muss dazu eine ernstliche, einem fremden Unternehmen dienende, dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert verrichtet werden, die ihrer Art nach sonst von Personen verrichtet werden könnte und regelmäßig verrichtet wird, die in einem fremden Unternehmen dafür eingestellt sind.

Dafür gelten die folgenden Voraussetzungen:

Keine unternehmerische Tätigkeit

Es darf sich um keine selbstständige (unternehmerischer Tätigkeit handeln). Unternehmer ist nach der gesetzlichen Definition in § 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII derjenige, dem das Ergebnis seines Unternehmens unmittelbar zum Vor- und Nachteil gereicht. Dafür ist kein Geschäftsbetrieb oder eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit erforderlich.

Auf die Beweggründe, die eine Person zum Tätigwerden veranlassen, kommt es dabei für den Unfallversicherungsschutz nicht an. Deswegen sprechen ideelle Motive nicht gegen ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis.

Keine Verpflichtung aufgrund der Vereinssatzung

Bei einer Wie-Beschäftigung darf keine unmittelbare Verpflichtung zum Tätigwerden aufgrund der Vereinssatzung, durch Vereinsbeschluss oder durch Eigenverpflichtung bestehen. Gekennzeichnet sind diese geringfügigen Tätigkeiten im Allgemeinen dadurch, dass sie nur wenig zeitlichen oder sachlichen Arbeitsaufwand erfordern. Dabei kann die Geringfügigkeit bei jedem Verein verschieden zu bewerten sein.



Nicht versichert sind Tätigkeiten, die ein Verein von jedem seiner Mitglieder erwarten kann und die von den Mitgliedern dieser Erwartung entsprechend auch verrichtet werden, z.B. regelmäßige Arbeiten zur Herrichtung und Reinigung von Sportplätzen, Verkauf von Eintrittskarten oder Ordnungsdienst bei Veranstaltungen.

Keine Tätigkeit aufgrund allgemeiner Vereinsübung

Neben einer allgemeinen mitgliedschaftsrechtlichen Verpflichtung kann eine Verpflichtung zu Tätigkeiten auch durch „allgemeine Vereinsübung“ bestehen. Dazu gehören geringfügige Tätigkeiten, die ein Verein von seinen Mitgliedern erwarten kann und die von diesen der Erwartung entsprechend auch tatsächlich verrichtet werden.

Hier kommt es auch auf den Umfang der Arbeit an, ob trotz der mitgliedschaftlichen Bindung ein Beschäftigungsverhältnis zum Verein vorliegt. Die Geringfügigkeitsgrenze ist überschritten, wenn sich eine Arbeitsleistung von wirtschaftlichem Wert deutlich erkennbar von dem Maß an vergleichbarer Aktivität abhebt, die die Vereinsmitglieder üblicherweise einbringen.

8 Urteil des Finanzgerichts Hamburg vom 26. September 2023 (5 K 11/23)

§ 57 Abs. 3 AO wurde im Zug der Reform des Gemeinnützigkeitsrechts eingeführt und ermöglicht mittels planmäßigen Zusammenwirkens gemeinnützigkeitsrechtlich anerkannte Kooperationen. Insbesondere umfasst ist die Erbringung von Serviceleistungen, wie z.B. Catering, Reinigungsleistungen, Verwaltungsleistungen etc.

Das planmäßige Zusammenwirken muss satzungsgemäß erfolgen. Die Finanzverwaltung vertritt diesbezüglich die Auffassung, dass dazu sowohl die Satzung des Leistungserbringers als auch die Satzung des Leistungsempfängers angepasst werden muss.

Das FG Hamburg war mit genau dieser Frage konfrontiert und entschied mit Urteil vom 26. September 2023 (5 K 11/23), dass das seitens der Finanzverwaltung geforderte „doppelte Satzungserfordernis“ für die Anwendung des § 57 Abs. 3 AO entbehrlich ist.

Im Urteilsfall erbrachte eine Servicegesellschaft Dienstleistungen im Bereich der Finanzbuchhaltung und des Rechnungswesens an eine gemeinnützige Stiftung. Die Satzung der Servicegesellschaft erfüllte die Vorgaben des Gemeinnützigkeitsrechts und sah vor, dass der Satzungszweck mittels planmäßigen Zusammenwirkens mit der Stiftung verwirklicht wird. Die Satzung der Stiftung enthielt hingegen keinen Passus zum planmäßigen Zusammenwirken. Die Finanzverwaltung erkannte daraufhin die Gemeinnützigkeit der Servicegesellschaft nicht an.

In der Urteilsbegründung führt das FG Hamburg aus, dass die Kooperation zwischen der Servicegesellschaft und der Stiftung gemeinnützigkeitsrechtlich (§ 57 Abs. 3 AO) anzuerkennen sei. Es könne nicht darauf ankommen, ob die Servicegesellschaft bzw. die Kooperation in der Satzung der Stiftung aufgenommen worden sei.

Demnach ergibt sich weder aus dem Wortlaut des § 57 Abs. 3 AO noch im Wege der Auslegung die Notwendigkeit eines „doppelten Satzungserfordernisses“. Das FG weist darauf hin, dass die Finanzverwaltung zur Überprüfung der gemeinnützigen Kooperation die Möglichkeit hat, die Satzungen aller Beteiligten sowie ggf. vorliegende Verträge anzufordern. Im Ergebnis kommt es für die Anerkennung der Leistungen der Servicegesellschaft als planmäßiges Zusammenwirken nicht auf eine Satzungsänderung bei der gemeinnützigen Stiftung an.

Das Urteil ist von grundsätzlicher Bedeutung und die erste Rechtsprechung zu diesem Thema. Daher wurde die Revision zugelassen.

Für gemeinnützige Kooperationen bedeutet dies aktuell, entweder weiterhin eine doppelte Satzungsanpassung vornehmen oder die Gemeinnützigkeit von Servicegesellschaften auf dem Rechtsweg erstreiten zu müssen. Zudem sollten etwaige Kooperationsverträge möglichst rechtssicher ausgestaltet sein, da diesen ebenfalls Indizwirkung für ein planmäßiges Zusammenwirken zukommen kann.

Überblick über die Änderungen im Stiftungsrecht

9 Stiftungsrechtsreform

Die Stiftungsrechtsreform (Gesetz zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts v. 16.7.2021, BGBl. 2021 I, S. 2947) ist am 1.7.2023 in Kraft getreten. Seither ist das Stiftungszivilrecht abschließend in den §§ 80 ff. BGB geregelt:

- Neue Legaldefinition der rechtsfähigen Stiftung und Regelung zum Stifterwillen,
- Nähere Vorschriften zum Stiftungsvermögen, seiner Erhaltung und Verwaltung,
- Regelungen zur Stellung der Stiftungsorgane,
- Ausführliche Regelungen zu Zweck- und Satzungsänderungen, Zu- und Zusammenlegung, Auflösung und Aufhebung von Stiftungen.

Beachte: Das neue Stiftungsregister mit Publizitätswirkung kommt erst zum 1.1.2026. Bis dahin müssen Stiftungen weiterhin sog. Vertretungsbescheinigungen vorlegen.

Bereits bestehende Stiftungen sollten prüfen, ob sie ihre Satzung an das neue Recht anpassen. Eine Anpassung wird nach geltendem Stiftungsrecht in der Regel zulässig sein, wenn davon ausgegangen werden kann, dass der Stifter eine solche Regelung aufgenommen hätte, wenn er zum Zeitpunkt der Errichtung der Stiftung die Änderung des BGB vorausgesehen hätte. Bestehende Stiftungen sollten ihre Satzungen in Zusammenschau mit dem noch geltenden einschlägigen Landesstiftungsgesetz auf Änderungsmöglichkeiten überprüfen. In dem Zusammenhang sollten Stiftungen keine Mühen scheuen, den historischen Stifterwillen zu ermitteln.

Satzungsänderungen

Die Voraussetzungen für die Änderung der Stiftungssatzung sind nunmehr bundeseinheitlich und abschließend im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt (§§ 85 bis 85b BGB). Bislang sind die Voraussetzungen in den noch geltenden Landesstiftungsgesetzen sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Künftig unterscheidet das BGB zwischen drei Arten von Satzungsänderungen. Je stärker eine Satzungsänderung dabei das Wesen einer Stiftung berührt, desto strenger sind die Voraussetzungen. So unterliegen beispielsweise Änderungen des Satzungszwecks in der Regel strengeren Voraussetzungen als Änderungen der Binnenverfassung. Änderungen des Satzungszwecks können ihrerseits unterschiedlich strengen Voraussetzungen unterliegen. Dabei stellt nicht jede Änderung der Zweckbestimmung einer Stiftung zugleich eine Änderung des Satzungszwecks dar. In nicht wenigen Praxisfällen ist die Änderung der Zweckbeschreibung lediglich eine Klarstellung des tatsächlichen oder mutmaßlichen historischen Stifterwillens.



Gestaltungsfreiheit des Stifters

Der Stifter – und auch nur er – kann im Stiftungsgeschäft (einschließlich der Errichtungssatzung) die Voraussetzungen für eine Satzungsänderung abweichend von den gesetzlichen Voraussetzungen regeln. Der Stifter kann eine Satzungsänderung auch unter *erleichterten* Voraussetzungen zulassen. Dies gilt allerdings nur für Satzungsänderungen, die durch die Stiftungsorgane beschlossen werden (nicht aber für Satzungsänderungen durch die Stiftungsbehörde). Eine vom Gesetz abweichende Regelung setzt voraus, dass der Stifter den Inhalt und den Umfang von möglichen Satzungsänderungen bereits in der entsprechenden Satzungsermächtigung hinreichend bestimmt festgelegt hat. Der Stifter darf demnach keine Blanko- oder Pauschalermächtigung zur Änderung der Satzung erteilen. Vielmehr muss er den Stiftungsorganen Leitlinien und Orientierungspunkte für die Satzungsänderung vorgeben.

=====