

Inhalt:

1. Wann sind Vergütungen überhöht?
2. Mittelbindung für Vermögen vor Erwerb der Gemeinnützigkeit
3. BSG zieht weite Grenze für Beitragsfreiheit von Aufwandsentschädigungen im Ehrenamt

1. Wann sind Vergütungen überhöht?

In gemeinnützigen Einrichtungen gibt es oft Unsicherheit darüber, wie hoch Vergütungen an festangestellte oder freie Mitarbeiter sein dürfen. Ein Urteil des Finanzgerichtes (FG) Mecklenburg-Vorpommern trifft dazu recht konkrete Klarstellungen.

Hohe Vergütungen können gegen das Gebot der Selbstlosigkeit verstoßen. In § 55 Abgabenordnung heißt es dazu: „Die Körperschaft darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Körperschaft fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigen.“

Was das für die Praxis bedeutet, war bisher aber nicht näher geklärt.

Das FG Mecklenburg-Vorpommern nennt zunächst ein allgemeines Kriterium: Das Ausgabeverhalten der gemeinnützigen Einrichtung muss angemessen sein, um die satzungsmäßigen steuerbegünstigten Zwecke zu verfolgen. Das ist nur der Fall, soweit es wirtschaftlich sinnvoll ist und dazu beiträgt, dass ein möglichst hoher Anteil der Mittel unmittelbar und effektiv den steuerbegünstigten Satzungszwecken zugutekommt.

Der angemessene Betrag – so das FG – muss im Einzelfall durch Schätzung ermittelt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass häufig nicht nur ein bestimmtes Gehalt als angemessen angesehen werden kann, sondern der Bereich des Angemessenen sich auf eine gewisse Bandbreite von Beträgen erstreckt.

Die Vergütung darf grundsätzlich marktgerecht sein. Das orientiert sich nicht am gemeinnützigen Sektor, sondern an den branchenüblichen Vergütungen allgemein.

Maß für die Vergütungshöhe

Orientierung ist aber nicht der Branchendurchschnitt, sondern das obere Quartil der Vergütungen für vergleichbare Tätigkeiten. Das ist ein statistisches Maß, bei dem 25 % der Befragungsergebnisse über, der Rest unter diesem Wert liegen. Im Gegensatz zum Mittelwert (Durchschnitt) schlagen hier starke „Ausreißer“ weniger durch.

Das bedeutet: Die Vergütung darf nicht höher sein als das, was drei Viertel der Beschäftigten in der Branche für eine vergleichbare Tätigkeit bekommen. Auch Vergütungen über dem Branchendurchschnitt sind also grundsätzlich nicht gemeinnützigkeitsschädlich.

Oft fehlen aber Vergleichszahlen. Dann kann der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) herangezogen werden. Dabei ist eine gewisse Überschreitung der dort genannten Tariflöhne in aller Regel nicht problematisch.

Vergütungshöhe meist kein Thema

In der Praxis ist die Höhe der Vergütung also kaum ein Thema. Die Faustregel wird lauten, dass im gemeinnützigen Sektor kaum so viel bezahlt werden kann, dass das gemeinnützigkeitsrechtlich bedenklich wäre. Am ehesten dürften Gesellschaftergeschäftsführer gemeinnütziger GmbH betroffen sein. Hier gelten die Kriterien für verdeckte Gewinnausschüttungen.

Problematischer sind oft die Zahlungsmodalitäten und -regelungen. Unbedingt darauf achten sollten gemeinnützige Einrichtungen, dass

- die Gehälter nicht sprunghaft steigen
- Vergütungsansprüche vertraglich klar geregelt sind
- keine Zahlungen geleistet werden, die nicht vereinbart waren (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld)

Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.12.2016, 3 K 272/13.

2. Mittelbindung für Vermögen vor Erwerb der Gemeinnützigkeit

Die Vermögensbindung des § 55 Abs. 1 Nr. 4 Abgabenordnung umfasst das gesamte Vermögen einer gemeinnützigen Körperschaft. Das gilt auch für den Teil des Vermögens das schon vor Gewährung der Gemeinnützigkeit angesammelt wurde.

Das stellt das Finanzministerium Sachsen-Anhalt in Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden des Bundes und der anderen Länder klar.

Das bedeutet, dass auch das schon vor Erhalt der Gemeinnützigkeit vorhandene Vermögen nicht an die Gesellschafter oder Mitglieder ausgeschüttet werden darf, wenn die Körperschaft aufgelöst wird oder Gemeinnützigkeit verloren geht.

Tipp: Um das zu ermöglichen sollte u.U. geprüft werden, ob das Vermögen oder Teile davon vor Beantragung der Gemeinnützigkeit ausgeschüttet und später als Einlage (Darlehen oder Kapitalanteile) eingebracht wird. Solche Einlagen unterliegen nicht der Vermögensbindung.

Hinweis: Unklar bleibt, ob für das „Altvermögen“ auch die zeitnahe Mittelverwendung gilt. Das ist insofern von Bedeutung als es dann ertragswirksam angelegt werden kann und nicht für die Satzungszwecke verwendet werden muss.

Finanzministerium Sachsen-Anhalt, Schreiben vom 19.01.2017, 46 - S 0174 - 3

3. BSG zieht weite Grenze für Beitragsfreiheit von Aufwandsentschädigungen im Ehrenamt

Die Frage, wann bei pauschalen Aufwandsentschädigungen an Ehrenamtler eine sozialversicherungspflichtiges Gehalt vorliegt, hat die Sozialgerichte wiederholt beschäftigt. Das Bundessozialgericht (BSG) zieht jetzt eine recht weite Grenze.

Ehrenämter sind in der gesetzlichen Sozialversicherung grundsätzlich auch dann beitragsfrei, wenn dafür eine angemessene pauschale Aufwandsentschädigung gewährt wird und neben Repräsentationspflichten auch Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden, die unmittelbar mit dem Ehrenamt verbunden sind. Dies hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 16.08.2017 entschieden (B 12 KR 14/16 R).

Geklagt hatte eine Kreishandwerkerschaft. Für die laufenden Geschäfte unterhält sie eine eigene Geschäftsstelle mit Angestellten und beschäftigt einen hauptamtlichen Geschäftsführer. Ihr steht ein Kreishandwerksmeister vor, der diese Aufgabe neben seiner Tätigkeit als selbstständiger Elektromeister ehrenamtlich wahrnimmt. Er hielt jährliche „Aufwandsentschädigungen“ zwischen 6.420 und 6.600 Euro.

Im Nachgang zu einer Betriebsprüfung nahm die Deutsche Rentenversicherung Bund an, dass der Kreishandwerksmeister geringfügig beschäftigt sei und forderte pauschale Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von rund 2.600 Euro nach.

Das Bundessozialgericht hat der Kreishandwerkerschaft in letzter Instanz recht gegeben. Ehrenämter zeichneten sich durch die Verfolgung eines ideellen, gemeinnützigen Zweckes aus und unterschieden sich damit grundlegend von beitragspflichtigen, erwerbsorientierten Beschäftigungsverhältnissen. Die Gewährung von Aufwandsentschädigungen ändere daran nichts, selbst wenn sie pauschal und nicht auf Heller und Pfennig genau entsprechend dem tatsächlichen Aufwand erfolge. Auch die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben sei unschädlich, soweit sie unmittelbar mit dem Ehrenamt verbunden seien, wie zum Beispiel die Einberufung und Leitung von Gremiensitzungen. Zur Stärkung des Ehrenamts – so das BSG – sei eine gesetzliche Klarstellung wünschenswert.

Hinweis: Offen bleibt die steuerliche Behandlung. Auch wenn die Vergütungen sozialversicherungsfrei bleiben, weil kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, können sie lohnsteuer- bzw. einkommensteuerpflichtig sein. Liegt kein Beschäftigungsverhältnis vor handelt es sich steuerlich um Sonstige Einkünfte, die nach § 22 Einkommensteuergesetz steuerfrei bleiben, wenn sie unter 256 Euro pro Jahr bleiben.

BSG, Pressemitteilung 38/2017 vom 16.08.2017

Vereinsknowhow.de – Vereinsinfobrief Nr. 333 – Ausgabe 13/2017 – 4.10.2017

Aktuelle Informationen für Vereine und gemeinnützige Organisationen
Ein Service von **vereinsknowhow.de** und **bnve e.V.**

Rund um den Vereinsinfobrief

- **Kopieren!** Verwenden Sie **einzelne** unsere Beiträge für Ihre Newsletter, Publikationen oder Zeitschriften – kostenlos und unverbindlich. Einzige Bedingung: Sie verweisen mit einem Link am Ende des Beitrages auf **www.vereinsknowhow.de**.
- **Empfehlen!** Empfehlen Sie den **Vereinsinfobrief**, indem Sie ihn einfach weiterleiten. Danke!
- **Content-Sharing!** Auf Ihrer eigenen Website frei einbinden können Sie unsere Newsrubrik.
- **Werben im Vereinsinfobrief:** Infos zu Preisen und aktueller Abonnentenzahl unter www.vereinsknowhow.de/werbung.htm

Verantwortlich für den Inhalt ist, soweit nicht anders angegeben:
Wolfgang Pfeffer, Ringstr. 10, 19372 Drefahl