

**Inhalt:**

1. Satzungsmäßige Voraussetzungen für echte Mitgliedsbeiträge
2. Kein Unfallversicherungsschutz bei Pflichtarbeitsstunden
3. Welche Gehälter sind für Führungspositionen in gemeinnützigen Organisationen angemessen?

**1. Satzungsmäßige Voraussetzungen für echte Mitgliedsbeiträge**

**Körperschaftsteuerfreie (echte) Mitgliedsbeiträge liegen nur vor, wenn die Satzung oder eine dort verankerte Beitragsordnung entsprechende Regelungen trifft und diese auch eingehalten werden.**

Nach § 8 Abs. 5 Körperschaftsteuergesetz (KStG) sind Mitgliedsbeiträge körperschaftsteuerfrei, die auf Grund der Satzung von den Mitgliedern lediglich in ihrer Eigenschaft als Mitglieder erhoben werden.

Das Finanzgericht (FG) Münster zeigt in einem konkreten Fall, wann diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind: Die Satzung hatte die Höhe der zu leistenden Mitgliedsbeiträge nicht regelt, sondern auf eine gesonderte Beitragsordnung verwiesen. Diese Beitragsordnung gab es aber offensichtlich nicht. Außerdem konnte der Verein nicht darstellen, wie die Höhe der Gesamtbeitragseinnahmen zustande kam. Nur rund die Hälfte der Mitglieder hatte den behaupteten satzungsmäßigen Mitgliedsbeitrag bezahlt. Diese Unstimmigkeiten gehen zu Lasten des Vereins.

*Empfehlung:* Vereine sollten darauf achten, dass

- die Satzung eine Regelung zur Erhebung von Mitgliedsbeiträgen enthält,
- diese auch umgesetzt wird
- dass die aktuelle Beitragshöhe durch entsprechende Protokolle dokumentiert ist
- und die Beiträge in dieser Höhe auch tatsächlich erhoben werden.

Finanzgericht Münster, Urteil vom 24.06.2020, Az. 13 K 2480/16 K,G

## 2. Kein Unfallversicherungsschutz bei Pflichtarbeitsstunden

**Sieht die Satzung eines Vereins Pflichtarbeitsstunden vor, sind Mitglieder bei der Ableistung dieser Arbeitsstunden nicht als sog. „Wie-Beschäftigung“ versichert.**

Das stellt das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen klar. Nach der Satzung des betroffenen Vereins musste jedes Mitglied im Rahmen seiner Beitragspflicht eine Anzahl von „Baustunden“ leisten. Ein Mitglied des Vereins verunglückte beim Fällen eines Baumes auf dem Vereinsgelände. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Feststellung eines Arbeitsunfalls ab, weil es sich bei den Baumfällarbeiten um eine mitgliedschaftliche Verpflichtung gehandelt habe. Der Verunglückte vertrat dagegen die Auffassung, dass er als sog. „Wie-Beschäftigter“ versichert sei, da die Arbeiten sehr gefährlich gewesen seien und eine besondere Fachkunde erfordert hätten.

Das LSG war wie die Berufsgenossenschaft die Auffassung, dass der Versicherungsschutz entfällt, wenn der Unfall bei einer Tätigkeit aufgrund von Mitgliedspflichten nach der Vereinssatzung geschieht. Die Arbeiten seien nicht über die normalen Pflichten als Vereinsmitglied hinausgegangen. Denn nach der Vereinssatzung hätten die Mitglieder 60 Arbeitsstunden pro Jahr zu leisten, wozu ausdrücklich auch die Baumfällarbeiten gehörten.

Etwas anderes könnte sich nur ergeben, wenn Sonderaufgaben ausgeführt würden, die über die geregelten Arbeiten aus der Vereinssatzung hinausgingen.

*Hinweis:* Tätigkeiten, die typischerweise Mitglieder im Verein ausüben, sind nicht gesetzlich unfallversichert. Wenn es sich dagegen um Tätigkeiten handelt, die regelmäßig im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ausgeübt werden („Wie-Beschäftigung“), gilt ein beitragsfreier Versicherungsschutz in der Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft.

*Empfehlung:* Wenn die Satzung alle Vereinsmitglieder zur Erbringung von Tätigkeiten verpflichtet, besteht kein arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis (Wie Beschäftigung). Der Verein sollte dann insbesondere bei gefahrgeneigten Tätigkeiten die Mitglieder über eine Gruppenunfallversicherung oder die freiwillige Versicherung bei der Berufsgenossenschaft schützen.

LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss v. 28.08.2019, L 6 U 78/18

### **3. Welche Gehälter sind für Führungspositionen in gemeinnützigen Organisationen angemessen?**

**Der Bundesfinanzhof (BFH) beschäftigt sich detailliert mit der Frage nach der Angemessenheit von Geschäftsführervergütungen in gemeinnützigen Einrichtungen (Urteil vom 12.03.2020, V R 5/17).**

Der Fall betraf eine gemeinnützige GmbH, die im sozialpsychiatrischen Bereich tätig ist. Das Gehalt des Geschäftsführers, das über die Jahre z.T. sprunghaft ansteigt, belief sich einschließlich freiwilliger sozialer Leistungen auf bis zu 283.000 Euro im Jahr. Außerdem erhielt er Vorsorgeleistungen von der GmbH (Unfall- und Lebensversicherung). Die GmbH erzielte Jahresumsätze bis zu 17 Millionen und Gewinne bis zu 488.000 Euro. Sie hatte bis zu 290 Mitarbeiter.

Die Betriebsprüfung war der Auffassung, dass die Bezüge des Geschäftsführers unangemessen hoch seien. Das Finanzamt entzog der GmbH deswegen die Gemeinnützigkeit.

#### **Ermittlung der angemessenen Vergütungshöhe**

Die Vergütung bezieht sich auf die "Gesamtausstattung" des Geschäftsführers. Darunter fallen alle Vorteile, die der Geschäftsführer im maßgeblichen Zeitraum von der Gesellschaft oder von Dritten für deren Rechnung bezieht (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Versicherungsbeiträge, PKW-Nutzung und Pensionszusagen).

Die angemessene Höhe der Vergütung wird durch Fremdvergleich ermittelt. Dabei kann entweder Bezug genommen werden auf die Vergütung, die andere Geschäftsführer oder Arbeitnehmer der betreffenden Einrichtung beziehen (interner Fremdvergleich) oder auf die Entgelte, die unter gleichen Bedingungen Fremdgeschäftsführer anderer Unternehmen erhalten (externer Fremdvergleich). Das Finanzamt darf sich dabei auf einschlägige Branchenstudien (Gehaltsstrukturuntersuchungen) beziehen.

#### **Keine Besonderheiten für den gemeinnützigen Sektor**

Wichtig ist vor allem eine Feststellung des BFH: Für die Prüfung der Angemessenheit von Gehältern gelten für gemeinnützigen Organisationen keine Besonderheiten. Eine Gehaltszahlung ist angemessen, wenn sie den Gehältern für eine vergleichbare Tätigkeit in nicht steuerbegünstigten Unternehmen entspricht.

Der BFH begründet das damit, dass es keinen speziellen Arbeitsmarkt für Beschäftigte bei gemeinnützigen Organisationen gibt und diese deswegen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit gewerblichen Unternehmen um geeignete Mitarbeiter konkurrieren.

#### **Median der Vergütungen als Maßstab**

Das statistische Maß für die Angemessenheit der Vergütung ist nach Auffassung des BFH in der Regel der Median der Gehaltshöhe der in der Branche vergleichbar Beschäftigten.

Der Medianwert ist in der statistischen Verteilung der Wert, bei dem die Hälfte der erfassten Einzeldaten darunter und die andere Hälfte darüber liegt. Hier also die Gehaltshöhe, unter der die Hälfte der vergleichbar Beschäftigten liegt und die andere Hälfte darüber.

Nur im Sonderfall hält der BFH eine höhere als Grenze für angemessen. Das ist dann der Fall, wenn sich das betreffende Unternehmen mit seinen Umsätzen und Gewinnen im obersten Viertel der Branche bewegt.

Überschreitet die Vergütung die Angemessenheitsgrenze nur geringfügig, ist das noch nicht schädlich für die Gemeinnützigkeit. Dafür – so der BFH – muss die Gesamtvergütung in einem "krassen Missverhältnis" stehen. Das ist dann der Fall, wenn die Angemessenheitsgrenze um mehr als 20 % überschritten ist.

### **Fazit**

Das Urteil des BFH bedeutet für die allermeisten gemeinnützigen Einrichtungen Entwarnung. Typischerweise liegen ja die Vergütungen im gemeinnützigen Sektor unter denen der gewerblichen Wirtschaft.

Zu verdeckten Gewinnausschüttungen kommt es bei gemeinnützigen Einrichtungen meist nur dann, wenn keine (klaren) vertraglichen Regelungen vorliegen oder, diese nicht eingehalten werden. Das gilt z.B. für vertraglich nicht vereinbarte Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Ebenfalls problematisch sind Vergütungen, die an die Höhe der Einnahmen oder Einrichtung gekoppelt sind.

### **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!
- **Werben** im **Vereinsinfobrief**: Infos zu Preisen und aktueller Abonnentenzahl unter [www.vereinsknowhow.de/werbung.htm](http://www.vereinsknowhow.de/werbung.htm)

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