

Pflichten und Haftung des Vorstands im Steuer- und Sozialversicherungsrecht

1. Pflichten des Vorstands

Der Vorstand eines Vereins tritt gemäß § 34 der Abgabenordnung (künftig. „AO“) in ein unmittelbares Pflichtenverhältnis zur Finanzbehörde. Der Vorstand hat alle Pflichten zu erfüllen, die dem Verein auferlegt sind. Dazu gehören z.B. die Buchführungs-, Erklärungs-, Mitwirkungs- und Auskunftspflichten (§§ 140 ff., 90, 93 AO), die Verpflichtung, Steuern zu zahlen und die Vollstreckung in dieses Vermögen zu dulden (§ 77 AO).

1.1. Aufzeichnungspflichten

Bereits aus § 27 in Verbindung mit §§ 259, 666 BGB ergibt sich die Verpflichtung des Vorstands eines Vereins zur Rechnungslegung. Danach hat der Verein fortlaufend alle Einnahmen und Ausgaben der Zeitfolge nach aufzuzeichnen.

Aus der Rechnungslegungspflicht des Vorstands leitet der Gesetzgeber in § 140 AO auch die Buchführungs- und Aufzeichnungspflicht für steuerliche Zwecke ab:

„Wer nach anderen Gesetzen als den Steuergesetzen Bücher und Aufzeichnungen zu führen hat, die für die Besteuerung von Bedeutung sind, hat die Verpflichtungen, die nach den anderen Gesetzen obliegen, auch für die Besteuerung zu erfüllen“.

Die Kleingartenvereine treffen in aller Regel die Aufzeichnungspflichten für ihren wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb. Buchführungspflicht tritt auch für Vereine erst ein, wenn die Umsätze 500.000,00 € oder der Gewinn aus wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb 50.000,00 € überschreiten.

Aus den Aufzeichnungen der Einnahmen und Ausgaben hat der Vorstand für steuerliche Zwecke eine Gewinnermittlung für den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zu erstellen. Der daraus ermittelte Gewinn ist Grundlage für die Berechnung der Körperschaft- und der Gewerbesteuer.

Auch für die Umsatzsteuer hat der Vorstand Aufzeichnungen aller steuerpflichtigen Einnahmen und Ausgaben sowie die darin enthaltenen Umsatzsteuer- und Vorsteuerbeträge zu führen (§ 22 Umsatzsteuergesetz). Diese Aufzeichnungen sind Grundlage für Berechnung der Umsatzsteuer.

Die gezahlten Vergütungen aus Beschäftigungsverhältnissen, die steuerpflichtigen und die sozialabgabenpflichtigen Bezüge, die einbehaltenen Lohnsteuern, die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge –gesondert für jeden Arbeitnehmer- und die Ermittlung der abzuführenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die jeweils zuständige Krankenkasse sind ebenfalls aufzuzeichnen. Diese Pflichten ergeben sich aus § 41 Einkommensteuergesetz (für die Lohnsteuer) sowie aus § 28 f Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV für die Sozialabgaben.

An die Berufsgenossenschaft hat der Vorstand des Vereins jeweils im Januar des folgenden Jahres den Jahresarbeitslohn aller Arbeitnehmer in einer sogenannten „Entgeltsmeldung“ mitzuteilen.

1.2. Erklärungspflichten

Steuerpflicht bedeutet, dass der Verein zur Abgabe von Steuererklärungen und Zahlung der nach den steuerlichen Einzelgesetzen festzusetzenden Steuern verpflichtet ist.

Die Pflicht zur Abgabe von Steuererklärungen ergibt sich aus den § 149 AO. Die Abgabenordnung ist ein übergeordnetes Gesetz im deutschen Steuerrecht. In diesem Gesetz sind die Rechte und Pflichten der Steuerbürger und des Staates sowie alle Verfahrensfragen im Zusammenhang mit dem Steuerrecht geregelt. Welche Steuererklärung ein Verein abzugeben hat, regeln die einzelnen Steuergesetze (s.u.).

Gemäß § 34 AO hat **der Vorstand** (§ 26 BGB) die Erklärungspflichten des Vereins zu erfüllen. Dazu gehören die Abgabe der Steuererklärungen für die Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und die Umsatzsteuer sowie die Lohnsteueranmeldungen und evtl. Umsatzsteuer-Voranmeldungen. Der Vorstand des Vereins ist auch verpflichtet, die erklärten bzw. angemeldeten Steuern aus den Mitteln des Vereins zu entrichten.

Die Erklärungspflichten des Vereins ergeben sich aus den Einzelsteuergesetzen:

Körperschaftsteuererklärung	§ 31 Körperschaftsteuergesetz
Gewerbesteuererklärung	§ 14 a Gewerbesteuergesetz
Umsatzsteuererklärung	§ 18 Abs. 3 Umsatzsteuergesetz
Umsatzsteuervoranmeldungen	§ 18 Abs. 1 Umsatzsteuergesetz
Lohnsteueranmeldungen	§ 41 a Einkommensteuergesetz

Über die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind der zuständigen Krankenkasse als Einzugsstelle für alle Sozialversicherungsbeiträge (mit Ausnahme der gesetzlichen Unfallversicherung) monatliche Beitragsnachweise zu übermitteln und die Beiträge zu zahlen (§28 f Sozialgesetzbuch IV).

Wie die Lohnsteuer bis zum 10. des Folgemonats angemeldet und gezahlt werden muss, werden die Sozialversicherungsbeiträge bis spätestens 6. letzten bundesweiten Arbeitstag jeden Monats angemeldet und bis spätestens 3. letzten Arbeitstag gezahlt.

1.3. Zahlungspflichten

Grundsätzlich ist der Verein Steuerschuldner. Der Vorstand ist aber verpflichtet, die Zahlungen vorzunehmen, d.h. festgesetzte und angemeldete Steuern aus dem Vermögen des Vereins zu bezahlen. Kommt der Vorstand dieser Zahlungsverpflichtung nicht nach, muss er die Vollstreckung in das Vermögen des Vereins dulden (§ 77 AO)

2. Haftung des Vorstands

Der Vorstand und die Mitglieder des Vereins haften nicht für die ordnungsgemäß erklärten und angemeldeten Steuern.

Kann der Verein wegen fehlender Mittel diese Steuern nicht bezahlen, können der Vorstand und die Vereinsmitglieder in der Regel nicht für die Steuerschulden in Haftung genommen werden.

Eine Haftung des Vorstands (vertretungsberechtigter Vorstand nach § 26 AO) kann jedoch gemäß § 69 AO eintreten, wenn

„Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis in Folge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihnen auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt oder soweit in Folge dessen Steuervergütungen oder Steuererstattungen ohne rechtlichen Grund gezahlt werden. Die Haftung umfasst auch die infolge der Pflichtverletzung zu zahlenden Säumniszuschläge.“

Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit können dann vorliegen, wenn der Vorstand Steuererklärungen oder Steueranmeldungen nicht oder nicht rechtzeitig oder wissentlich falsch beim Finanzamt abgibt.

Eine Haftung des Vorstands kann also eintreten, wenn ein Verein einen steuerpflichtigen Gewinn aus dem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb erzielt, der die genannten Freibeträge übersteigt und keine Steuererklärungen abgibt.

Eine Haftung des Vorstands kann auch eintreten, wenn die Umsatzsteuerpflicht infolge der Überschreitung der Kleinunternehmergrenze eintritt und Steuererklärungen nicht abgegeben werden.

Das Gleiche gilt, wenn der Verein Arbeitnehmer beschäftigt, aber Lohnsteuer nicht anmeldet und abführt.

Eine Haftung des Vorstands kann auch eintreten, wenn er wissentlich falsche Steuererklärungen abgibt, z.B. wissentlich Einnahmen aus wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb zu niedrig angibt.

Das Finanzamt kann kraft dieser Bestimmungen ohne gerichtliches Urteil ein oder mehrere Vorstandsmitglieder –nach billigem Ermessen- in Haftung nehmen. Den Vorstandsmitgliedern obliegt es dann, gerichtlich gegen eine mutmaßlich gesetzwidrige Inanspruchnahme oder eine unbillige Ermessensausübung des Finanzamts vorzugehen.

In diesen Fällen der Nichtabgabe von Steuererklärungen und Steueranmeldungen kann § 31 a BGB keine Anwendung finden:

Der Haftungsausschluss nach § 31 a BGB tritt nur bei (einfachem) fahrlässigem Handeln des Vorstands ein. Können jedoch Steuern nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt werden, weil der Vorstand seiner Verpflichtung zur Abgabe von

Steuererklärungen nicht nachgekommen ist, handelt der Vorstand zumindest grob fahrlässig. Damit haftet er auch nach § 31 a BGB für die nicht entrichteten Steuern.

Etwas anderes kann gelten, wenn der Vorstand seinen Verpflichtungen zur Abgabe von Steuererklärungen oder Steueranmeldungen vollständig nachgekommen ist, die Steuererklärungen jedoch Fehler enthalten, die beispielsweise durch Unkenntnis oder falsche Beurteilung des steuerlichen Sachverhalts entstanden sind.

In diesen Fällen geht die Finanzverwaltung von fahrlässigem Handeln (einfache Fahrlässigkeit) aus. Kommt es aufgrund der Fehler in den Steuererklärungen zu Steuernachzahlungen, haftet der Vorstand gemäß § 31 a BGB nicht.

Eine Haftung kommt auch bei einem Spendenverstoß in Frage. Nach § 10 b Absatz 4 Satz 2 Einkommensteuergesetz haftet, „wer vorsätzlich oder grob fahrlässig eine unrichtige Bestätigung ausstellt oder wer veranlasst, dass Zuwendungen nicht zu den in der Bestätigung angegebenen steuerbegünstigten Zwecken verwendet werden“.

Der Gesetzgeber hat in dieser Vorschrift auch gleich die Höhe der Steuer festgesetzt, sei beträgt 30 % des zugewendeten (gespendeten) Betrags.

Nur Vereine, die von den Finanzbehörden als steuerlich gemeinnützig anerkannt sind, können Zuwendungsbestätigungen (Spendenquittungen) ausstellen, und zwar nur für Spenden, die für satzungsgemäße gemeinnützige Zwecke verwendet werden. Diese sind vom vertretungsberechtigten Vorstand, in der Regel der / die 1. Vorsitzende, zu unterschreiben.

Wird eine Zuwendungsbestätigung wissentlich falsch ausgestellt, haftet der Aussteller, also der Vorstand, persönlich. Hat der Vorstand die Verwendung der Zuwendung für nicht begünstigte Zwecke veranlasst (z.B. für die Verwendung im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb), haftet zunächst der Verein. Kann der Verein die fällige Steuer nicht bezahlen, dann kann auch in diesem Fall die Finanzbehörde den Vorstand in Haftung nehmen.

Für die Lohnsteuer des Arbeitnehmers gelten noch einmal besondere Haftungsvorschriften für den Verein als Arbeitgeber. Zwar ist die einzubehaltende Lohnsteuer dem Grunde nach die Einkommensteuer des Arbeitnehmers. Gemäß § 42d Absatz 3 Einkommensteuergesetz sind der Arbeitgeber (Verein) und der Arbeitnehmer Gesamtschuldner der Lohnsteuer. Nach § 42d Absatz 1 Einkommensteuergesetz haftet der Arbeitgeber (Verein) für die Lohnsteuer, die er vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen hat oder durch fehlerhafte Angaben im Lohnkonto oder in der Lohnsteuerbescheinigung verkürzt hat.

Nur in bestimmten Fällen kann der Arbeitnehmer für die Nichteinbehaltung oder fehlerhafte Einbehaltung der Lohnsteuer in Anspruch genommen werden, sodass in aller Regel das Finanzamt vom Arbeitgeber die Lohnsteuer verlangt.

Die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge (also auch der Arbeitnehmeranteile) schuldet der Arbeitgeber (Verein).

Die Haftung des Vorstands für die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen richtet sich nach bürgerlichem Recht. Das Sozialversicherungsrecht enthält keine eigenen Regelungen zur Haftung von Vertretern und Vorständen von Vereinen.

Eine Haftung des Vorstands kann nach § 823 BGB in Verbindung mit § 266 a StGB in Frage kommen, wenn der Vorstand einbehaltene Arbeitnehmerbeiträge nicht an die zuständige Krankenkasse anmeldet und abführt. Die Beiträge, die der Verein als Arbeitgeber aus dem Arbeitslohn des Arbeitnehmers einbehält, verwaltet der Verein nur treuhänderisch. Die Nichtanmeldung und die Nichtweiterleitung an die Krankenkasse ist ein strafbewehrtes, grob fahrlässiges Handeln durch den Vorstand. Ein Haftungsausschluss des Vorstands kommt nach § 31 a BGB also nicht in Frage.

Allerdings können die Krankenkassen –anders als das Finanzamt- ihre Ansprüche und Haftungsansprüche nur über gerichtliche Verfahren geltend machen.

Beschäftigungsverhältnisse im Kleingärtnerverein

3. Thema

Unser Verband / Verein zahlt Vergütungen. Haben wir nicht alle die Sorge, dass wir die Vergütungen steuerlich und sozialversicherungsrechtlich richtig behandeln? Wenn nicht, was kann auf unseren Verband oder Verein zukommen? Muss ich – als Vorstand - persönlich dafür gerade stehen?

Kleingarten – Verbände beschäftigen Mitarbeiter in der Geschäftsstelle oder im Lehrgarten. Vereine und Verbände zahlen Aufwandsentschädigungen an Vorstandsmitglieder. Vereine lassen von einem Mitglied – gegen Bezahlung - das Vereinsheim oder die Toiletten reinigen. Reparaturen und Instandhaltungen an Wasserleitung, Vereinsheim, Stromversorgung, Außenzaun, Gemeinschaftswegen und –einrichtungen – sind heute oft nicht mehr kostenlos im Rahmen der Gemeinschaftsarbeit möglich.

4. Leistung und Gegenleistung

Eine **Leistung** im wirtschaftlichen (und steuerlichen) Sinne kann

- in der Lieferung eines Gegenstands und
- in der Erbringung einer Dienstleistung (sonstige Leistung)

bestehen.

Die **Gegenleistung** (das Entgelt) besteht regelmäßig in einer Bezahlung. Sie kann jedoch auch wieder in Form der Lieferung eines Gegenstands oder der Erbringung einer sonstigen Leistung bestehen.

Es sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

4.1. Der Verband / Verein erbringt eine Leistung an Mitglieder oder an jeden Anderen und kassiert ein Entgelt dafür.

Die Leistungen, die ein Kleingärtnerverein /-verband zu erbringen hat, ergeben sich aus seiner Satzung, z.B. also die Bereitstellung und die Verpachtung von Parzellen mit allen möglichen Nebenleistungen, um den Kleingärtnern die Möglichkeit zu eröffnen, einen Kleingarten zu bewirtschaften. Zu den satzungsmäßigen Leistungen und Aufgaben gehören auch die Fachberatung, die Vereinsverwaltung, Mitgliederbetreuung, usw.

Diese Leistungen werden im so genannten ideellen Bereich, also im gemeinnützigen Bereich des Vereins / Verbands erbracht. Sie werden überwiegend ohne Gegenleistung und damit ohne Entgelt erbracht.

Wenn keine Gegenleistung / Entgelt vereinbart und erbracht wird, entsteht auch keine Steuerpflicht.

Soweit für Leistungen im gemeinnützigen (ideellen) Bereich Gegenleistungen vereinbart sind, z.B. Pacht für die Parzellen, Entgelt für Wasser und Strom, entsteht ebenfalls keine Steuerpflicht, weil sie als untergeordnete Nebenleistung zu der ideellen Hauptleistung anzusehen und damit ausdrücklich aus der Besteuerung herausgenommen sind.

Der Verein / Verband kann aber auch Leistungen gegen Entgelt erbringen, die nicht gemeinnützig sind. Dazu rechnen beispielsweise Verkauf von Speisen und Getränken bei Garten- und Vereinsfesten oder in Vereinsheimen. Es handelt sich hierbei u. Leistungen, mit denen der Verein in unmittelbare Konkurrenz zu Betrieben der freien Wirtschaft tritt, insbesondere das Gastgewerbe.

Diese Leistungen gehören zum wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb und sind steuerpflichtig. Gewinne daraus unterliegen der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer, die Einnahmen unterliegen der Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer). Steuerbegünstigte (gemeinnützige) Vereine genießen Freigrenzen und Freibeträge.

4.2. Mitglieder oder jeder Andere erbringt eine Leistung an den Verband / Verein. Der Verband / Verein zahlt ein Entgelt dafür.

Die Leistungen, die Andere an einen Kleingärtnerverein oder –verband erbringen, können vielfältig sein. Wenn ein Entgelt für eine Leistung gezahlt wird, dann müssen hierfür grundsätzlich Steuern gezahlt werden.

Ob Steuern für eine Leistung bezahlt werden müssen, hängt von der erbrachten Leistung ab. Das hat derjenige zu prüfen, der die Leistung erbracht hat.

Daher spielt in dieser Fallgruppe die Gemeinnützigkeit grundsätzlich keine Rolle. Andere, nicht Gemeinnützige, erbringen die Leistung. Der Verein ist nur Leistungsempfänger, und er zahlt das Entgelt.

Nun könnte man eigentlich hier die Ausführungen beenden.

Wenn nicht der Gesetzgeber in einer bestimmten Fallkonstruktion nicht den Leistungserbringer, sondern den Leistungsempfänger dazu verpflichtet hätte, die Versteuerung der Leistung vorzunehmen.

Nämlich dann, wenn die Leistung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht wird.

5. Abgrenzung Beschäftigungsverhältnis zur Selbständigkeit

Negativ ausgedrückt bedeutet dies, erbringt ein Dritter eine Leistung an den Verein **nicht** im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, dann muss dieser Dritte auch selbst die Leistung versteuern. Der Verein hat dann nichts mit der Versteuerung zu tun.

Der Dritte ist in diesem Fall ein „Selbständiger“, oder auch Unternehmer oder auch Gewerbetreibender.

Wie unterscheidet sich aber ein Selbständiger von einem „Beschäftigten“?

Das Sozialgesetzbuch definiert, wann ein Beschäftigungsverhältnis entsteht:

„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach den Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

§ 7 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IV

Die Rechtsprechung hat daraus Merkmale für die Abgrenzung des Beschäftigungsverhältnisses zu einer selbständigen Tätigkeit entwickelt:

- kann der Beschäftigte seine Arbeitszeit frei gestalten?
- trägt der Beschäftigte ein eigenes Unternehmerrisiko?
- hat der Beschäftigte eigenes Kapital eingesetzt?
- erhält der Beschäftigte eine Erfolgsvergütung (statt Zeitvergütung)?
- hat er eigene Betriebsräume?
- hat er eigenes Werkzeug und Maschinen?
- Bekommt er auch Entgelt, wenn er krank ist, Urlaub hat oder aus sonstigen Gründen nicht arbeitet?
- Setzt er eigene Arbeitnehmer ein?
- Ist er fachlich selbständig oder braucht er überwiegend Anleitung vom Auftraggeber?

Die Abgrenzung ist oft schwierig. Maßgebend ist das Gesamtbild des Beschäftigungsverhältnisses.

Wie ist ein Fall zu beurteilen, wenn ein Mitglied, das selbst in einem festen Arbeitsverhältnis steht, für den Verein eine Leistung erbringt und dafür ein Entgelt erhält?

Es wird zunächst die Leistung und die fachliche Anforderung untersucht. Wird ein fundiertes Fachwissen für Leistungserbringung benötigt wie zum Beispiel für die Reparatur einer Wasserleitung, kann das für eine Selbständigkeit sprechen. Insbesondere dann, wenn der Leistungserbringer, das Mitglied oder ein Dritter, diese Fachkenntnisse mitbringt, ihm fachlich niemand herein reden kann, er bei der Erledigung zeitliche und organisatorische Freiräume hat und eigenes Werkzeug und Geräte verwendet.

Bei einfachen Arbeiten, z.B. Toilettenreinigung, die praktisch jeder ohne Fachkenntnisse erbringen kann, wird man regelmäßig von einem

Beschäftigungsverhältnis ausgehen. Zumal regelmäßige und feste Arbeitszeiten und die Beistellung von Putzgeräten und Putzmittel zum Bild dieses Beschäftigungsverhältnisses gehören.

Dann zur Frage, welche Folgen am Ergebnis dieser Fragestellung hängen.

Ist der Leistungserbringer ein Selbständiger oder ist er als Selbständiger zu behandeln, dann muss er das Entgelt selbst versteuern, der Verein hat nichts damit zu tun.

Wird die Leistung aber im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht, dann wird damit der Verein ein „Arbeitgeber“. Der Verein muss dann in die Versteuerung vornehmen. Und nicht nur das, für das Entgelt, den Arbeitslohn, muss der Verein Beiträge an die Gesetzliche Sozialversicherung bezahlen und ggf. vom Arbeitslohn einbehalten.

Neben den erheblichen finanziellen Belastungen für den Verein / Verband kommen noch die Schwierigkeiten durch die Unkenntnis der gesetzlichen Vorschriften und der Handhabung der Abläufe hinzu, die einen Verein / Verband vor schier unlösbare Herausforderungen stellen können.

Welche Möglichkeiten hat aber der Verein, um diese Aufgaben zu lösen?

6. Ehrenamtszuschale

Der Gesetzgeber hat in 2007 eine sogenannte Ehrenamtszuschale eingeführt. Einnahmen bis zur Höhe von 720,00 Euro im Kalenderjahr (§ 3 Nr. 26 a Einkommensteuergesetz) bleiben steuerfrei. Die Anhebung erfolgte (rückwirkend) zum 01.01.2013, bis 2012 betrug die Freistellung bis maximal 500,00 €.

Einnahmen aus bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeiten bleiben steuerfrei und sozialversicherungsfrei.

Ob Selbständiger oder Beschäftigungsverhältnis wird bei der Ehrenamtszuschale nicht unterschieden.

Voraussetzung ist, dass der Verein oder der Verband steuerlich gemeinnützig ist. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Vergütungen steuerpflichtig und sozialversicherungspflichtig sind, wenn sie von Vereinen / Verbänden gezahlt werden, die nicht ausdrücklich als steuerlich gemeinnützig anerkannt sind.

Begünstigt sind alle Tätigkeiten, die im gemeinnützigen Bereich ausgeübt werden. Umgekehrt, nicht begünstigt sind Vergütungen im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, also z.B. Reinigung der Gaststätte / Kantine.

Die Tätigkeit ist nur dann begünstigt, wenn sie nebenberuflich ausgeübt wird. Als nebenberuflich gilt, wenn die Arbeitszeit weniger als ein Drittel der Arbeitszeit einer Vollzeit - Arbeitskraft beträgt. Richtwert: Bis zu 600 Arbeitsstunden im Kalenderjahr gelten als nebenberuflich.

Der Freibetrag bezieht sich immer auf den Empfänger. Übt der Empfänger der Zahlungen mehrere gemeinnützige Tätigkeiten aus, für die er Vergütungen bekommt, bleiben insgesamt nur 720,00 € steuerfrei. (z.B. Aufwandsentschädigungen im Verein und im Stadt- und Kreisverband.)

Die Zahlung von Aufwandsentschädigungen muss in der Satzung ausdrücklich vorgesehen sein. Grundsätzlich ist die Vorstandsarbeit ehrenamtlich und unentgeltlich. Daher sollte folgende Satzungsregelung als „Öffnungsklausel“ gewählt werden:

"Der Vorstand übt seine Tätigkeit grundsätzlich ehrenamtlich aus. Er hat jedoch Anspruch auf eine angemessene pauschale Aufwandsentschädigung und Ersatz seiner Auslagen."

Soweit die derzeitige Satzung etwas anderes aussagt, musste sie bis spätestens 31.12.2010 geändert werden. Sonst droht dem Verein / Verband bei Zahlung von pauschalen Aufwandsentschädigungen der Entzug der steuerlichen Gemeinnützigkeit wegen Mittelfehlverwendung.

Diese Rechtslage ergab sich bisher aus dem Verweis in § 27 Abs. 3 BGB auf §§ 664 bis 670 BGB. In § 662 BGB ist geregelt, dass das Auftragsverhältnis –und damit ein Vorstandsamt im Verein- unentgeltlich zu besorgen ist. Nunmehr ist in § 27 Abs. 3 BGB ausdrücklich festgelegt, dass Vorstandsmitglieder eines Vereins unentgeltlich tätig sind. Die Anwendung dieser Vorschrift soll erst zum 01.01.2015 wirksam werden. Jedoch muss die „Öffnungsklausel“ bereits jetzt in der Satzung stehen, sonst kann der Verein bei Zahlung pauschaler Aufwandsentschädigungen die steuerliche Gemeinnützigkeit verlieren.

Über die Zahlung von Vergütungen und Aufwandsentschädigungen muss eine klare und eindeutige Vereinbarung getroffen werden. Es wird empfohlen, Aufwandsentschädigungen durch die Mitgliederversammlung beschließen und festsetzen zu lassen.

Der Freibetrag von 720,00 € wird zunächst von den gezahlten Vergütungen abgezogen. Wenn der verbleibende Betrag 256,00 € nicht übersteigt, ist auch dieser steuerfrei. Der Betrag von 256,00 € ist eine Freigrenze, d.h. wenn die Vergütungen diesen Betrag (nach Abzug der Ehrenamtszuschale) übersteigen, sind die übersteigenden Beträge insgesamt steuerpflichtig (§ 22 Absatz 3 Einkommensteuergesetz)

Eine sogenannte "Rückspende" ist zulässig, d.h. die steuerfrei gezahlten Vergütungen können gegen Ausstellung einer Zuwendungsbescheinigung an den Verein / Verband zurückgespendet werden. Aus dem Spendenabzug ergibt sich dann ggf. im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung eine Steuerersparnis für den Spender.

7. Übungsleiterfreibetrag

Neben der Ehrenamtszuschale sieht das Einkommensteuergesetz einen Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 2.400,00 € vor.

Einnahmen für bestimmte Tätigkeiten als Übungsleiter sind danach beim Empfänger bis zu einem Betrag von 2.400,00 € steuerfrei (§ 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz):

„... nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, ...“

Vergütungen für allgemeine ehrenamtliche Tätigkeiten (Vorstandstätigkeit, Gemeinschaftsarbeit u.a.) fallen ausdrücklich **nicht** unter diesen Freibetrag.

Eine Ausnahme gilt für Vergütungen für Referenten, die Vorträge halten zur Aus- und Fortbildung beispielsweise von Vorstandsmitgliedern halten. Diese Vortragstätigkeit ist eine dem Ausbilder bzw. Erzieher vergleichbare Tätigkeit.

Wie bei der Ehrenamtszuschale kommt dieser Freibetrag nur für nebenberufliche Tätigkeiten in Frage. Vergütungen für Vorträge, die Ausfluss des Hauptberufs des Referenten sind, sollen nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht unter diese Steuerbegünstigung fallen.

8. Minijob

Ist die Ehrenamtszuschale nicht anwendbar oder übersteigen die Zahlungen den Betrag von 720,00 € im Jahr, kommt die Abrechnung als Minijob in Frage.

Arbeitsverhältnisse mit einem durchschnittlichen monatlichen Arbeitslohn von bis zu 450,00 € (seit 01.01.2013, bis 2012 = 400,00 € mtl.) können als Minijob abgerechnet werden.

Bei einem Minijob betragen die Abgaben 30 %. Sie setzen sich zusammen aus Krankenversicherungs – Beitrag 13 %, Rentenversicherungs – Beitrag 15 % und pauschale Lohnsteuer 2 %.

Die Abgaben trägt allein der Arbeitgeber.

Die pauschale Lohnsteuer kann auch vom Arbeitnehmer getragen werden.

Mit der Pauschalierung der Lohnsteuer ist die Besteuerung dieser Einkünfte abgeschlossen. Der Arbeitslohn aus einem Minijob wird nicht noch einmal in der Einkommensteuererklärung angegeben.

Der Arbeitnehmer kann auch die Versteuerung auf Lohnsteuerkarte wählen. Dann muss der Arbeitslohn in der Steuererklärung angegeben und mitversteuert werden. Das ist nur vorteilhaft für Arbeitnehmer, die kein oder nur ein geringes Einkommen haben.

Mit der Anhebung des Höchstbetrags auf 450,00 € tritt eine Änderung in Kraft: Die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge auf den regulären Satz (zurzeit 18,9 %) ist künftig der gesetzliche Regelfall. Den Aufstockungsbetrag muss der Arbeitnehmer selbst tragen. Der Arbeitnehmer kann aber die Aufstockung abwählen. Dazu hat die Minijobzentrale einen Vordruck entwickelt, der im Internet abrufbar ist, unbedingt verwendet werden sollte, vom Arbeitnehmer unterschrieben und vom Arbeitgeber (Verein, Verband) zu den Akten genommen werden muss.

Grundsätzlich soll ein Arbeitnehmer nur einen Minijob haben. Übt der Arbeitnehmer mehrere Minijobs aus, dürfen diese in Summe der Bezüge nicht mehr als 450,00 € im Monat betragen.

Aus diesem Grund wird von allen Seiten dringend empfohlen, den Arbeitnehmer eine Erklärung unterschreiben zu lassen. Darin bestätigt der Arbeitnehmer, keinem weiteren Minijob nach zu gehen und die Aufnahme eines weiteren Minijobs anzuzeigen.

Dagegen ist ein Minijob neben einem regulären Arbeitsverhältnis zulässig.

Minijobber haben Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für sechs Wochen. Für die Erstattung dieser Kosten (70 %) zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Umlage von 0,7 % der Minijob-Arbeitslöhne. Diese Umlage wird U1 genannt. Daneben zahlt der Arbeitgeber eine Umlage für Entgeltfortzahlung bei Mutterschutz (genannt U2) in Höhe von 0,14 % der Minijob-Arbeitslöhne und eine Insolvenzgeldumlage (genannt U3) in Höhe von 0,04 %.

Minijobber haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, mindestens 24 Tage.

Minijobber haben Anspruch auf freiwillige Leistungen, wenn sie im Betrieb des Arbeitgebers für regulär Beschäftigte üblich sind (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld).

Das Verfahren für die

- An- und Abmeldung der Minijobber
- Übermittlung der Beitragsnachweise
- Zahlung der Beiträge und Steuern
- Jahresentgeltmeldungen

ist identisch mit dem für reguläre Beschäftigungsverhältnisse (s.u.).

Zuständige Krankenkasse ist die Knappschaft Bahn See. Sie kassiert auch die pauschale Lohnsteuer von 2 %.

9. Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist begrenzt auf 2 Monate oder maximal 50 Arbeitstage im Jahr. Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden (z.B. regelmäßig jeden Monat zwei oder drei Tage).

Die kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei.

Sie kann pauschal mit 25 % versteuert werden, wenn

- sie nicht länger als 18 zusammen hängende Arbeitstage ausgeübt wird und
- der durchschnittliche Stundenlohn nicht mehr als 12 € beträgt und
- der durchschnittliche Tageslohn nicht mehr als 62 € beträgt.

Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber.

Ist die Pauschalierung der Steuer nicht möglich, erfolgt reguläre Besteuerung nach Lohnsteuerkarte.

10. Gleitzone(n)regelung (Midijob)

Die Gleitzone(n)regelung greift bei Arbeitslöhnen zwischen 450,00 € und 850,00 € monatlich.

Der Arbeitnehmer zahlt Sozialversicherungs - Beiträge von 9 % (bei 450,01 €) langsam ansteigend auf den vollen Beitragssatz von mindestens 20,5 % (bei 850,00 €)

Vorteil für den Arbeitnehmer: geringere Abzüge und höherer Nettolohn.

Der Arbeitgeber zahlt in jedem Fall den vollen Beitragssatz.

Der Arbeitslohn unterliegt auch in der Gleitzone der Lohnsteuer nach der Lohnsteuertabelle. Eine Pauschalierung ist nicht möglich.

Die Berechnung der Sozialversicherungs – Beträge des Arbeitnehmers innerhalb erfolgt nach einer komplizierten Formel. Erleichterung schafft auch hier ein Lohnabrechnungsprogramm.

11. Reguläres Beschäftigungsverhältnis

Darunter fallen Arbeitsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitslohn von mehr als 850,00 € im Monat. Eigentlich fallen auch die Arbeitsverhältnisse in der Gleitzone(n)regelung unter diesen Begriff.

Das Arbeitsverhältnis wird begründet mit einem Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf einen schriftlichen Vertrag.

Es kann eine Probearbeitszeit vereinbart werden. Diese kann bis sechs Monate betragen und verlängert werden. Allerdings greift nach Ablauf von sechs Monaten der allgemeine Kündigungsschutz.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen betragen

während der Probezeit	2 Wochen	
nach Ablauf der Probezeit	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende
nach 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	1 Monat	zum Monatsende
nach 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 Monate	zum Monatsende
nach 8 Jahre Betriebszugehörigkeit	3 Monate	zum Monatsende
nach 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	4 Monate	zum Monatsende
nach 12 Jahre Betriebszugehörigkeit	5 Monate	zum Monatsende
nach 15 Jahre Betriebszugehörigkeit	6 Monate	zum Monatsende

nach 20 Jahre Betriebszugehörigkeit 7 Monate zum Monatsende

Längere Kündigungsfristen können im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Kürzere nicht.

Ein Arbeitsverhältnis kann von vornherein befristet werden. Die Dauer muss genau bezeichnet sein, sonst ist die Befristung unwirksam. Sie kann maximal dreimal verlängert werden. Sie darf die Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschreiten.

Arbeitnehmer haben Urlaubsanspruch von mindestens 24 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine individuelle Altersvorsorge. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf die Angebote hinzuweisen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers erfolgt die Durchführung seiner Altersvorsorge über die Lohnabrechnung. Der Arbeitnehmer kann damit Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge sparen.

12. Der Verband / Verein als Arbeitgeber

Beschäftigt der Verband / Verein (künftig: Arbeitgeber) zum erstem Mal einen Arbeitnehmer, benötigt er eine Betriebsnummer. Die bekommt man bei der Bundesagentur für Arbeit (früher Arbeitsamt). Dafür hat die Bundesagentur für Arbeit eine zentrale Servicestelle in Saarbrücken eingerichtet, die über Internet oder telefonisch (01801 664466) erreicht werden kann.

Der Arbeitnehmer wird bei der Krankenkasse angemeldet. Die Wahl der Krankenkasse trifft der Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche Lohnabrechnung.

Der Brutto – Arbeitslohn unterliegt der Sozialversicherung und der Lohnsteuer.

Die gesetzliche Sozialversicherung umfasst

- die Krankenversicherung	Beitragssatz	14,60 % *)
- die Pflegeversicherung	Beitragssatz	2,05 % *)
- die Arbeitslosenversicherung	Beitragssatz	3,00 %
- die Rentenversicherung	Beitragssatz	18,90 %

Die Sozialversicherungsbeiträge tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte mit folgenden Ausnahmen:

*) Arbeitnehmer zahlen einen Zuschlag zur Krankenversicherung von 0,9 % allein. Kinderlose Arbeitnehmer zahlen zudem einen Zuschlag zur Pflegeversicherung von 0,25 % allein.

Arbeitgeber zahlen Umlagen für Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle (bis zu 3 %) und für Mutterschutz (bis zu 1 %) allein. Diese Umlagen werden jeweils an die Krankenkasse abgeführt, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Dafür erstattet die Krankenkasse – auf Antrag – die fortgezahlten Arbeitsentgelte im Krankheitsfalle zu 50 % bis 80 % des Bruttoarbeitslohns. Während des Mutterschutzes übernimmt die Krankenkassen – auf Antrag – alle Aufwendungen.

Die Lohnsteuer trägt der Arbeitnehmer allein. Zur Lohnsteuer gehören auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer.

Zur Berechnung der Lohnsteuer übergibt der Arbeitnehmer seine Lohnsteuerkarte an den Arbeitgeber. Sie enthält die notwendigen Daten wie zum Beispiel die Lohnsteuerklasse, die Kirchenzugehörigkeit, Anzahl der Kinderfreibeträge usw.

Die Lohnsteuerdaten sind zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und jeweils zum Jahresbeginn beim Finanzamt abzufragen.

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für

- die ordnungsgemäße Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer
- den ordnungsgemäßen Einbehalt dieser Beiträge und Steuern (vom Arbeitslohn)
- die ordnungsgemäße (An-) Meldung dieser Beiträge und Steuern
- die ordnungsgemäße Zahlung dieser Beiträge und Steuern.

In 2010 wurden letztmals Lohnsteuerkarten in Papierform herausgegeben. Sie galten auch noch für 2011 und 2012.

Arbeitnehmer müssen Änderungen Ihrer Lohnsteuerdaten beim Finanzamt melden und abändern lassen.

13. Anmeldung und Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungs – Beiträge sind bis zum sechstletztten Werktag eines Monats an die zuständige Krankenkasse zu melden (= Beitragsnachweis). Und zwar für den laufenden Monat.

Die Betriebsnummer wird angegeben. Sie ist der Schlüssel für die richtige Zuordnung der Beitragsnachweise und der Zahlungen.

Steht der Arbeitslohn für den laufenden Monat zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest, werden der Arbeitslohn und die Beiträge geschätzt. Die genaue Abrechnung erfolgt dann im nächsten Monat – zusammen mit der Schätzung für den nächsten Monat.

Die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge wird am viertletztten Werktag des Monats fällig. Die Zahlung erfolgt an die jeweils zuständige Krankenkasse. Es empfiehlt sich Einzugsermächtigung an die Krankenkassen zu erteilen.

Werden mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, die bei verschiedenen Krankenkassen versichert sind, erhält jede Krankenkasse jeden Monat einen Betragsnachweis und die Zahlung.

14. Anmeldung und Fälligkeit der Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist jeweils spätestens zum. 10. des folgenden Monats an das Finanzamt zu melden.

Zuständig ist das Finanzamt des Arbeitgebers. Die Steuernummer wird bei diesem Finanzamt erfragt oder beantragt.

Die Zahlung wird ebenfalls zum 10. des Folgemonats fällig. Es empfiehlt sich Einzugsermächtigung zu erteilen.

Das Finanzamt kann die Abgabezeiträume auf vierteljährlich oder jährlich verlängern. Dies ist abhängig von der Höhe der Lohnsteuer.

15. Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

Zum Jahresende übermittelt der Arbeitgeber das Jahres - Arbeitsentgelt (Jahres – Arbeitslohn) an die zuständige Krankenkasse. Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers während des Jahres gilt das Gleiche.

Der Arbeitnehmer erhält eine schriftliche Ausfertigung dieser Entgeltmeldung.

Zum Jahresende (und beim Ausscheiden) übermittelt der Arbeitgeber die Lohn- und Lohnsteuerdaten an das Finanzamt.

Der Arbeitnehmer erhält eine schriftliche Ausfertigung dieser Lohnsteuerbescheinigung. Die Lohnsteuerkarte wird zum Jahreswechsel nicht mehr an den Arbeitnehmer ausgehändigt. Die Lohnsteuerkarten werden gesammelt für alle Arbeitnehmer an das Finanzamt übersandt.

Der Arbeitnehmer ist gesetzlich unfallversichert.

Zuständig ist für unsere Verbände und Vereine die Verwaltungs – Berufsgenossenschaft. Die bietet auch die Versicherung für Ehrenamtliche an.

Die Versicherung für Ehrenamtliche ist eine freiwillige Versicherung. Die Unfallversicherung für Arbeitnehmer ist dagegen eine Pflichtversicherung.

Zum 20. Januar des Folgejahres wird das Jahresentgelt aller Arbeitnehmer an diese Berufsgenossenschaft gemeldet. Über den Beitrag erstellt die Berufsgenossenschaft eine Rechnung mit individueller Fälligkeit.

Der Arbeitgeber führt ein Lohnkonto für jeden Beschäftigten. Er zeichnet Arbeitslöhne, Steuerabzüge, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Bezüge und Abzüge auf.

16. Elektronisches Verfahren, Programme

Sowohl Finanzamt als auch die Krankenkassen verlangen, dass alle Daten auf elektronischem Weg per Datenübertrag übermittelt werden.

Für das Finanzamt sind das die monatlichen Lohnsteuer – Anmeldungen sowie die Jahres – Lohnsteuerbescheinigungen.

Für die Krankenkassen sind dies die An- und Abmeldungen, die monatlichen Beitragsnachweise sowie die jährlichen Entgeltmeldungen.

Ein PC mit Internetanschluss ist also erforderlich.

Übergangsregelungen auf Antrag (Anmeldungen und Beitragsnachweise in Papierform) sind abgelaufen.

Einzig die Berufsgenossenschaft kann (noch) in Papierform bedient werden.

Für die Datenübermittlung haben Finanzamt und Krankenkassen kostenlose Programme zur Verfügung gestellt.

Das Programm des Finanzamts heißt „ELSTER“. Es kann kostenlos aus dem Internet heruntergeladen werden. Die Nutzung von ELSTER muss beim Finanzamt angemeldet werden. Daten der Lohnsteuer - Anmeldung und der Lohnsteuer - Bescheinigung können in ELSTER erfasst und übertragen werden.

Das Programm der Krankenkassen heißt „SV – NET“. Es kann kostenlos aus dem Internet heruntergeladen werden. Die Nutzung von SV-NET muss bei den Krankenkassen angemeldet werden. Dazu haben die Krankenkassen eine zentrale Erfassungsstelle geschaffen, die „ITSG“. Die Daten der Beitragsnachweise, der An- und Abmeldungen sowie der Jahresentgelts - Meldungen können in SV - NET erfasst und übertragen werden.

Lohnabrechnung per Hand oder mittels Exceltabelle: so gut wie nicht mehr möglich.

Der Fachhandel bietet Programme für die Lohnabrechnungen an. Mit diesen kann man nicht nur die monatlichen Lohnabrechnungen durchführen. Sie haben auch die Daten - Übertragungsprogramme ELSTER und SV-NET integriert.

Die Datenübertragung erfolgt dann aus diesem Lohnprogramm heraus. Vorteil: Fehler bei der manuellen Eingabe der Übertragungsdaten werden dadurch vermieden. Und Zeitersparnis.

Anbieter ist beispielsweise der Haufe Verlag, das Programm heißt „Lexware Lohn und Gehalt“. Kosten Anschaffung ca. 400 €, jährliches Update ca. 300 €.

17. Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz

Pauschale Aufwandsentschädigungen an Vorstandsmitglieder können der Lohnsteuer und der gesetzlichen Sozialversicherung unterliegen.

Die Entscheidung trifft die Deutsche Rentenversicherung. Als Abgrenzung hat die Dt. Rentenversicherung Merkmale entwickelt. Gehören zur Arbeit der Vorstandsmitglieder überwiegend repräsentative sowie Leitungs- und Führungsaufgaben, und setzen für Organisations- und Umsetzungsaufgaben überwiegend Hilfskräfte oder Arbeitnehmer ein, dann sollen sie wie Selbständige behandelt werden und sind von der Sozialversicherung befreit.

Pauschalbesteuerung mit 20 % Lohnsteuer (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) ist möglich, wenn die Aufwandsentschädigung 400 € monatlich nicht übersteigt.

Alternativ können die Aufwandsentschädigungen individuell vom Empfänger in Rahmen der Einkommensteuer versteuert werden.

Der Empfänger kann dann seine Ausgaben (z.B. Fahrtkosten, Telefonkosten, Verpflegungspauschalen) als Werbungskosten geltend machen. Mit geschickter Verhandlung erkennt das Finanzamt die Werbungskosten auch pauschal mit 25 % bis 40 % an.

Übersteigt dann der Überschuss der Einnahmen die geltend gemachten und vom Finanzamt anerkannten Aufwendungen den Betrag von 256,00 € nicht, ist dieser Überschuss steuerfrei (§ 22 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes).

Die meisten Vorstandsmitglieder müssen jedoch auch einfache Arbeiten meist selbst erledigen, ihre pauschalen Aufwandsentschädigungen unterliegen dann auch der Sozialversicherungspflicht.

Dann kommt nur noch eine Abrechnung als Minijob in Frage.

Ersatz von Auslagen gegen Einzelnachweis unterliegt nicht der Lohnsteuer und auch nicht der gesetzlichen Sozialversicherung.

Die Erstattung erfolgt für nachgewiesene Fahrtkosten, Verpflegungspauschalen, Telefonkosten und andere Auslagen.

18. Gemeinschaftsarbeit, sonstige Leistungen

Gemeinschaftsarbeit ist bindender Bestandteil der Mitgliedschaft oder des Pachtvertrags in Kleingartenvereinen. Sie ist kostenlos zu erbringen.

Gelegentlich wird Gemeinschaftsarbeit von den Vereinen vergütet, soweit sie über die Pflichtstundenzahl hinausgeht.

In diesen Fällen kommt bei den Empfängern die Ehrenamtszuschale in Frage, wenn der Verein die steuerliche Gemeinnützigkeit besitzt.

Besitzt der Verein / Verband nicht die steuerliche Gemeinnützigkeit oder übersteigen die Vergütungen 720,00 € beim Empfänger, liegt eine steuerpflichtige und sozialversicherungspflichtige Vergütung vor.

Es muss geprüft werden, ob eine Abrechnung

- als Minijob (bis 450 €),
- als kurzfristige Beschäftigung (maximal 50 Arbeitstage / Jahr)
- als reguläres Arbeitsverhältnis

möglich bzw. erforderlich ist.

Einzelne Vereine erheben die Abgeltung der Gemeinschaftsarbeit im Voraus (zu Beginn des Jahres). Wer seine Gemeinschaftsarbeit erbringt, erhält die Vorausleistung zurück.

Die Vorausleistung hat den Charakter einer Kautions. Die Rückzahlung ist nicht steuerpflichtig.

Handwerklich versierte Mitglieder werden gern zu Spezialaufgaben herangezogen (z.B. Installation oder Reparatur von Versorgungsleitungen, Außenzaun, Vereinsheim).

Auch wenn das Mitglied keinen organisierten Gewerbebetrieb hat, kann eine selbständige Tätigkeit vorliegen. Entscheidungskriterien sind:

- Fachkenntnisse des Mitglieds
- Selbständige Erledigung der Arbeiten
- Keine Weisungsgebundenheit im Arbeitsablauf

Der Empfänger (das Mitglied) sollte in der Quittung bestätigen

- dass er die Einkünfte selbst versteuert,
- dass er den Verein von Steuern und Sozialabgaben freistellt,
- seine Steuernummer,
- die erbrachte Leistung,
- Datum / Zeitraum der Erbringung der Leistung.

Liegen diese Voraussetzungen vor, handelt es sich nicht um Arbeitslohn. Der Verein muss die Vergütung nicht der Lohnsteuer oder der Sozialversicherung unterwerfen.

19. Besonderheiten bei Arbeitnehmern (Stand 01.01.2012)

Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente (Rentenbeginn vor dem 01.01.2001)

Personen, die eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit beziehen, müssen bestimmte Hinzuverdienstgrenzen beachten. Werden diese Hinzuverdienstgrenzen überschritten, wird die Rente gekürzt und kann sogar komplett entfallen.

Wer Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht, darf maximal 400,00 € monatlich hinzuverdienen. Da diese Hinzuverdienstgrenze in 2008 mit der Grenze für Minijobs vereinheitlicht wurde, kommt bei der derzeit geplanten Erhöhung der Minijobgrenze auf 450,00 € auch eine entsprechende Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze in Frage.

Wird die Hinzuverdienstgrenze von 400,00 € überschritten, wird die Rente nur noch als Berufsunfähigkeitsrente gezahlt. Die ist deutlich niedriger als die Erwerbsunfähigkeitsrente.

Bezieher einer Berufsunfähigkeitsrente (Rentenbeginn vor dem 01.01.2001)

Für die Bezieher von Berufsunfähigkeitsrenten gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen, d.h. die Hinzuverdienstgrenzen werden nach den persönlichen Daten jedes einzelnen ermittelt, insbesondere nach den Entgeltspunkten des letzten Kalenderjahres vor Eintritt der Berufsunfähigkeit. D.h. die Bezieher von Berufsunfähigkeitsrenten können bzw. müssen sich die genaue Höchstgrenze für ihren Hinzuverdienst durch die Dt. Rentenversicherung ausrechnen lassen.

Allerdings gibt es Mindest - Hinzuverdienstgrenzen. Berufsunfähigkeitsrenten werden in voller Höhe, in Höhe von zwei Dritteln oder in Höhe von einem Drittel gezahlt. Die Mindest – Hinzuverdienstgrenzen betragen danach (monatlich):

Volle Berufsunfähigkeitsrente:	748,13 € (West)	663,70 € (Ost)
Zweidrittel Berufsunfähigkeitsrente:	997,50 € (West)	884,93 € (Ost)
Eindrittel Berufsunfähigkeitsrente:	1.233,75 € (West)	1.094,52 € (Ost)

Für Bezieher von Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrenten besteht eine Meldepflicht: Sie müssen jährlich der Dt. Rentenversicherung die Höhe ihres Hinzuverdienst melden.

Es wird beim Hinzuverdienst nicht unterschieden, ob er aus einem Beschäftigungsverhältnis oder aus selbständiger Tätigkeit erzielt wird.

Bezieher einer Erwerbsminderungsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rentenbeginn nach dem 31.12.2000)

Für die Bezieher von Erwerbsminderungsrenten wegen teilweiser Erwerbsminderung gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen, d.h. die Hinzuverdienstgrenzen werden nach den persönlichen Daten jedes einzelnen ermittelt, insbesondere nach den Entgeltspunkten des letzten Kalenderjahres vor Eintritt der teilweisen Erwerbsminderung. D.h. die Bezieher von Berufsunfähigkeitsrenten können bzw. müssen sich die genaue Höchstgrenze für ihren Hinzuverdienst durch die Dt. Rentenversicherung ausrechnen lassen.

Allerdings gibt es Mindest - Hinzuverdienstgrenzen. Die Mindest - Hinzuverdienstgrenzen betragen danach (monatlich):

Bei einer Vollrente:	905,93 € (West)	803,43 € (Ost)
Bei einer halben Rente	1.102,50 € (West)	978,08 € (Ost)

Bezieher einer Erwerbsminderungsrente wegen voller Erwerbsminderung (Rentenbeginn nach dem 31.12.2000)

Wer eine Vollrente wegen voller Erwerbsminderung bezieht, darf maximal 400,00 € monatlich hinzuverdienen.

Bei Teilrenten wegen voller Erwerbsminderung gelten folgende Mindest - Hinzuverdienstgrenzen:

Bei $\frac{3}{4}$ der Vollrente	669,38 € (West)	593,84 € (Ost)
Bei $\frac{1}{2}$ der Vollrente	902,63 € (West)	803,43 € (Ost)
Bei $\frac{1}{4}$ der Vollrente	1.102,50 € (West)	978,08 € (Ost)

Bezieher einer Altersfrührente

Wer eine Vollrente wegen voller Erwerbsminderung bezieht, darf maximal 400,00 € monatlich hinzuverdienen.

Bei Überschreiten dieser Hinzuverdienstgrenze wird die Altersfrührente gekürzt, je nach Höhe des Hinzuverdiensts.

Bezieher von Arbeitslosengeld II

Die Hinzuverdienstgrenze beträgt 100,00 €. Beträgt der Hinzuverdienst mehr als 100,00 €, wird der Hinzuverdienst teilweise auf das Arbeitslosengeld II angerechnet:

Bei einem Hinzuverdienst von mehr als 100,00 € monatlich bleiben weitere 20 % des 100,00 € übersteigenden Betrags anrechnungsfrei. Das gilt bis zu einem Hinzuverdienst von 1.200,00 €, bei Empfängern mit Kinder bis 1.500,00 €.

Bezieher von Witwenrenten und Soldaten im vorgezogenen Ruhestand

Die Hinzuverdienstgrenzen können nur individuell berechnet werden vom Rententräger

20. Form weiblich / männlich

Soweit in diesem Schriftsatz Bezeichnungen - aus Vereinfachungsgründen - in männlicher Form genannt werden, gelten diese gleichermaßen auch in weiblicher Form (Beispiel: Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin).