

03 | 2026

Aktuelle Informationen für Vereine

Rechtsprechung und Gesetzgebung

- Auch eine selbstständige Tätigkeit kann das Kriterium der Nebenberuflichkeit erfüllen **1**
- Abstimmung in der Mitgliederversammlung: Feststellung der anwesenden Mitglieder nicht erforderlich **1**
- BFH: Nicht alle Vermögensregelungen in der Satzung sind gemeinnützigkeitsrelevant **2**
- Von Vereinsausschluss betroffene Mitglieder müssen Klagen zeitnah erheben **2**
- Vereinsfinanzierung über Bußgeldmarketing: Insolvenzverwalter kann Bußgelder vom Verein zurückfordern **3**
- Vereinsfortsetzung nach Insolvenz: Kein zweiter Beschluss der Mitgliederversammlung nötig **3**
- Neu seit 01.07.2026: Minijobber können Befreiung von der Rentenversicherung wieder rückgängig machen **4**

Vereinspraxis

- Schadenersatzansprüche an den Vorstand: So macht der Verein sie geltend **5**
- Neue Übergangsregelung zur Sozialversicherungspflicht von Honorarkräften: Das ist für Vereine als Auftraggeber jetzt veranlasst **6**
- Der drohende Entzug der Gemeinnützigkeit: Aus diesen Gründen kann das Finanzamt gegenüber Ihrem Verein aktiv werden **9**
- Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie im Verein: Was Sie als Arbeitgeber jetzt wissen müssen **13**

Vereine fragen, Experten antworten

- Wann ist ein Vorstand geschäftsunfähig und was ist dann veranlasst? **16**
- Vereinsbeitritt durch einseitige Erklärung? **16**
- Verein stellt Landkreis Leistungen in Rech-

ÜBUNGSLEITERFREIBETRAG

Auch eine selbstständige Tätigkeit kann das Kriterium der Nebenberuflichkeit erfüllen

Der Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag kann nur genutzt werden, wenn die entsprechende Tätigkeit nebenberuflich ist. Dazu muss sie sich von einem evtl. ausgeübten Hauptberuf unterscheiden und darf für sich genommen nicht mehr als 14 Stunden pro Woche umfassen. Als Kriterium für eine Nebenberuflichkeit kann dabei auch gelten, dass die Haupttätigkeit abhängig beschäftigt, die nebenberufliche Tätigkeit aber freiberuflich ausgeübt wird.

Das Bayerische Landesamt für Steuern (BayLfSt) hat dies anhand eines Beispiels erläutert: Eine Person ist bei einem Rettungsverband sowohl im Rettungsdienst (500 Stunden jährlich) als auch als Erste-Hilfe-Ausbilder (300 Stunden jährlich) tätig. Obwohl der Zeitumfang der Tätigkeiten zusammengekommen die Nebenberuflichkeitsgrenze überschreitet, ist die Arbeit als Erste-Hilfe-Ausbilder begünstigt. Bezüglich der Nebenberuflichkeit ist nämlich die Tätigkeit im Rettungsdienst und für die Tätigkeit als Erste-Hilfe-Ausbilder getrennt zu beurteilen, weil es sich dabei um keine gegenseitigen Nebenpflichten handelt und nicht beide Tätigkeiten der Weisung und Kontrolle des Rettungsverbands unterliegen.

Die Dozententätigkeit als Erste-Hilfe-Ausbilder kann wegen der eigengestalterischen Art der Wissensvermittlung grundsätzlich als weisungsfrei angesehen werden. Das gilt selbst dann, wenn sich der Dozent an einen Stundenplan halten muss und Lehrinhalte über Lehrmaterial vorgegeben werden. Die Freiheit in der Art der Wissensvermittlung stellt das wesentliche Kriterium bei einer Dozententätigkeit für die Weisungsfreiheit dar. Das gilt unabhängig von der Frage, ob die Dozententätigkeit selbst als nichtselbstständige oder als selbstständige Tätigkeit anzusehen ist (BayLfSt, Download-Dokument „Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten i. S. v. § 3 Nr. 26/26a EStG“, Stand Februar 2026, www.iww.de/s15905).

MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Abstimmung in der Mitgliederversammlung: Feststellung der anwesenden Mitglieder nicht erforderlich

Trifft die Satzung keine besonderen Regelungen, muss die Zahl der anwesenden Mitglieder bei Abstimmungen nicht festgestellt werden. Das hat das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg klargestellt.

Hintergrund – Nach § 32 Abs. 1 S. 3 BGB werden nur die abgegebenen Stimmen gezählt. Enthaltungen werden nicht mitgezählt. Auf die Zahl der tatsächlich anwesenden Mitglieder, die nicht für oder gegen die Beschlussvorlage gestimmt haben, kommt es deswegen nicht an. Es spricht für das OLG Brandenburg auch nicht gegen eine ordnungsgemäß durchgeführte Stimmabgabe oder -auszählung, wenn zu den unterschiedlichen Beschlussvorlagen unterschiedlich viele Stimmen abgegeben und Enthaltungen gezählt wurden.

Das OLG begründet das damit, dass die Anzahl der abgegebenen Stimmen nicht bei jedem Beschluss zwingend gleich hoch sein muss. Es wird vielmehr regelmäßig vorkommen, dass Mitglieder zu unterschiedlichen Zeiten angekommen und wieder gegangen sind oder sich nicht an der Abstimmung beteiligt haben, nicht einmal durch eine Enthaltung. Etwas anderes gilt deshalb nur, wenn in der Satzung ausdrücklich geregelt ist, dass Enthaltungen als Gegenstimmen gezählt werden (OLG Brandenburg, Beschluss vom 08.10.2025, Az. [10 U 1/25](#)).

HAFTUNGSAUSSCHLUSS – Die Texte dieser Ausgabe sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

GEMEINNÜTZIGKEIT

BFH-Urteil: Nicht alle Vermögensregelungen in der Satzung sind gemeinnützigkeitsrelevant

Verstöße gegen Satzungsbestimmungen, die nicht durch die §§ 51 bis 68 Abgabenordnung (AO) vorgegeben sind, sind für die Steuerbefreiung ohne Bedeutung. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) bei einer Organisation klargestellt, die gegen eine Klausel in der eigenen Satzung verstoßen hatte.

Hintergrund – § 63 Abs. 1 AO verlangt eine tatsächliche Geschäftsführung, die auf die ausschließliche und unmittelbare Erfüllung der steuerbegünstigten Zwecke gerichtet sein und den Bestimmungen entsprechen muss, die die Satzung über die Voraussetzungen für Steuerbegünstigungen enthält. Verstöße gegen Satzungsbestimmungen, die sich nicht aus den allgemeinen gemeinnützigkeitsrechtlichen Vorschriften ergeben, sind dagegen für die Gemeinnützigkeit ohne Bedeutung.

Insbesondere – so der BFH – kennt das steuerliche Gemeinnützigkeitsrecht keinen eigenstän-

digen „Grundsatz der Erhaltung des Stiftungsvermögens“, wie ihn § 83c Abs. 1 S. 1 BGB für das Grundstockvermögen vorsieht (BFH, Urteil vom 04.12.2025, Az. [V R 11/24](#)).

Wichtig – Vor diesem Hintergrund wäre auch fraglich, ob ein Vergütungsverbot, das die Satzung vorsieht (Ehrenamtsklausel), auch gemeinnützigkeitsrechtlich bindet. Das gleiche gilt für eine Satzungserlaubnis für Vorstandsvergütungen, die die Finanzverwaltung aus § 27 Abs. 3 BGB als erforderlich ableitet (BMF, Schreiben vom 21.11.2014, Az. [IV C 4 – S 2121/07/0010 :032](#)).

VEREINSRECHT

Von Vereinsausschluss betroffene Mitglieder müssen Klagen zeitnah erheben

Aus der Mitgliedschaft ergibt sich eine Treuepflicht des Mitglieds. Feststellungsklagen muss es deswegen zumutbar schnell erheben. Das hat das Kammergericht (KG Berlin) festgestellt.

Im konkreten Fall hatte das Mitglied gegen den entsprechenden Beschluss des Schiedsgerichts erst nach über einem Jahr Klage erhoben. Das Gericht wies die Klage ab, weil es das Klagerecht durch Zeitablauf als verwirkt ansah.

Für Mitglieder – so das KG – gilt aufgrund der Treuepflicht gegenüber dem Verein ein Beschleunigungsgebot. Das greift nicht nur bei der Anfechtung von Beschlüssen oder Wahlen, sondern auch, wenn Verhältnisse eines einzelnen Mitglieds betroffen sind, also wie hier bei Feststellungsklage gegen den Ausschluss. Zwar ist eine solche Klage grundsätzlich nicht fristgebunden. Die Treuepflicht des Mitglieds verlangt aber, eine beabsichtigte Klage gegen Vereins-

maßnahmen mit zumutbarer Beschleunigung zu erheben.

Diese Treuepflicht besteht auch nach dem Ausschluss des Mitglieds fort. Inhalt und der Umfang der Treuepflicht hängen maßgeblich von dem jeweils verfolgten Vereinszweck und der Struktur des Vereins ab. Es kommt deswegen auf die Gesamtheit der Umstände des Einzelfalls an, wann das Mitglied die Feststellungsklage spätestens zu erheben hat. Die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren spielt hier keine Rolle. Im konkreten Fall hielt das KG eine Frist von maximal sechs Monaten für angemessen (KG Berlin, Urteil vom 15.04.2026, Az. [26 U 14/25](#)).

ZUWENDUNGEN

Vereinsfinanzierung über Bußgeldmarketing: Insolvenzverwalter kann Bußgelder vom Verein zurückfordern

Zahlt ein späterer Schuldner eine Geldauflage zur Einstellung eines Strafverfahrens unmittelbar an eine gemeinnützige Einrichtung, kann der Insolvenzverwalter die Zahlung anfechten. Die Forderung richtet sich dabei direkt gegen die Einrichtung und nicht etwa gegen die Staatskasse. Das entschied der Bundesgerichtshof (BGH) in einem Insolvenzfall, bei dem der Schuldner zuvor eine Geldauflage bei Einstellung eines Strafverfahrens gegen ihn in Höhe von 100.000 Euro an das Land Hessen und drei gemeinnützige Vereine gezahlt hatte.

Der BGH bestätigt in seiner Entscheidung, dass gezahlte Geldauflagen insolvenzrechtlich anfechtbar sind und damit ein Rückzahlungsanspruch besteht. Anders als die Vorinstanz urteilte, besteht aber ein Rückforderungsanspruch gegen die gemeinnützige Einrichtung und nicht etwa gegen die Staatskasse. Die Erfüllung einer Geldauflage unterliegt im Verhältnis zur gemeinnützigen Einrichtung oder der Landeskasse der Anfechtung als sog. inkongruente

Deckung. Die liegt vor, wenn ein Gläubiger eine Zahlung erhält, auf die er in der konkreten Art, zu diesem Zeitpunkt oder in dieser Form keinen Anspruch hatte. Das trifft bei Geldauflagen auf den gemeinnützigen Empfänger zu. Die Geldauflage ist eine Leistung ohne Rechtsgrund. Der Empfänger der Geldauflage hat deswegen gegenüber den Insolvenzgläubigern keine bevorrechtigte Stellung (BGH, Urteil vom 12.03.2026, Az. [IX ZR 18/25](#)).

VEREINSINSOLVENZ

Vereinsfortsetzung nach Insolvenz: Kein zweiter Beschluss der Mitgliederversammlung nötig

Steht schon im von der Mitgliederversammlung bestätigten Insolvenzplan, dass der Verein fortgesetzt wird, wenn sich das Insolvenzverfahren positiv entwickelt, muss die Mitgliederversammlung über die Vereinsfortsetzung nicht noch einmal abstimmen. Das hat das KG Berlin klargestellt.

Hintergrund – Wird ein Verein insolvent, ist er grundsätzlich aufgelöst. Nach § 42 Abs. 1 S. 2 BGB kann die Mitgliederversammlung ihn aber fortsetzen – allerdings erst, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind: Das Insolvenzgericht hat einen Insolvenzplan bestätigt, der den Fortbestand des Vereins vorsieht. Und das Insolvenzverfahren ist anschließend aufgehoben worden.

Nach dem Wortlaut der Vorschrift wäre anschließend ein gesonderter Beschluss über die Fortsetzung des Vereins denkbar. Genau diesen zweiten Beschluss hält das KG Berlin aber für entbehrlich, wenn die Mitglieder bereits im

Insolvenzverfahren über den Plan abgestimmt haben. Denn der Erörterungs- und Abstimmungstermin nach § 235 InsO entspricht funktional einer Mitgliederversammlung. Die Vereinsmitglieder müssen dazu geladen werden und den Plan bzw. dessen Inhalt vorab erhalten. Stimmen sie dort dem Plan zu, ist eine gesonderte Abstimmung nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens nicht erforderlich (KG Berlin, Beschluss vom 13.05.2026, Az. [22 W 15/26](#)).

Wichtig – Die Liquidatoren müssen die Fortsetzung des Vereins aber zum Vereinsregister anmelden.

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Neu seit 01.07.2026: Minijobber können Befreiung von der Rentenversicherung wieder rückgängig machen

Wenn Sie in Ihrem Verein Minijobber beschäftigen, sollten Sie eine Gesetzesänderung kennen, die am 01.07.2026 in Kraft getreten ist. Minijobber können seitdem die Befreiung von der Rentenversicherung wieder rückgängig machen.

Hintergrund – Minijobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie können sich aber auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Bisher galt die Befreiung für die gesamte Dauer des Minijobs. Sie konnte nicht widerrufen werden. Das hat sich zum 01.07.2026 geändert. Minijobber können seitdem die Befreiung rückgängig machen. Sie sind dann wieder rentenversicherungspflichtig und

zahlen neben den Arbeitgeberbeiträgen eigene Beiträge zur Rentenversicherung.

Minijobber, die das anstreben, müssen bei Ihnen die Aufhebung der Befreiung beantragen. Sie müssen den Eingang des Antrags dokumentieren, die Änderung in den Entgeltunterlagen festhalten und die Aufhebung der Befreiung an die Minijob-Zentrale melden.

VEREINSRECHT

Wann kann ein Notvorstand bestellt werden?

Die Bestellung eines Notvorstands nach § 29 BGB ist eine Sonderregelung, die von der Rechtsprechung eng ausgelegt wird. Ein Fall vor dem KG Berlin zeigt die Anforderungen an die Bestellung.

Er betraf einen Verein, dessen Vorstandsmitglieder wegen Ablauf der Amtszeit ausgeschieden waren. Die Neuwahl des Vorstands war unwirksam, weil zur Mitgliederversammlung nicht ordnungsgemäß eingeladen worden war. Der alte Vorstand war aber bereits aus dem Vereinsregister gelöscht. Vor dem KG ging es um die Frage, ob in dem Fall vom Amtsgericht ein Notvorstand bestellt werden kann.

Diese Voraussetzungen waren im Urteilsfall erfüllt. Unter Schaden versteht das KG jede (rechtliche oder faktische) Beeinträchtigung von Rechtspositionen, nicht nur einen Vermögensschaden. Dieser lag vor, die Bestellung des Notvorstandes war auch dringlich. Vielfach ist das nicht so, weil die Vereinsorgane selbst in der Lage wären, den Mangel binnen angemessener Frist zu beheben.

Das KG Berlin hat das bejaht (KG Berlin, Beschluss vom 02.12.2025, Az. [22 W 46/25](#)). Es hat klargestellt, dass die Bestellung eines Notvorstands durch das Amtsgericht nur im Sonderfall in Frage kommt. Nämlich dann, wenn

- die erforderliche Anzahl von Mitgliedern des Vertretungsorgans fehlt,
- die zeitweise Behebung des Mangels dringend ist, weil ein Schaden droht, und
- der Verein den Mangel nicht selbst beheben kann.

Nicht in Betracht kommt die Bestellung insbesondere dann, wenn

- die Amtszeit des Vorstands abgelaufen ist,
- für die Neuwahl eine Mitgliederversammlung einberufen werden muss und
- der bisherige Vorstand noch im Vereinsregister eingetragen ist.

Der darf dann nämlich die Mitgliederversammlung noch einberufen. Das war hier aber nicht der Fall, weil der bisherige Vorstand bereits gelöscht war.

VORSTANDSHAFTUNG

Schadenersatzansprüche an den Vorstand: So macht der Verein sie geltend

Wenn Vorstandsmitglieder sich ohne Erlaubnis Zahlungen aus der Vereinskasse gönnen oder nach Amtsende Vereinseigentum nicht herausgeben wollen, hat der Verein durchaus rechtliche Mittel, sich dagegen zu wehren. Das lehrt ein Urteil des Landgerichts (LG) Essen.

Der Fall vor dem LG Essen

In dem Fall machte ein Verein Schadenersatzansprüche gegen ein ehemaliges Vorstandsmitglied geltend. Konkret forderte er

1. die Herausgabe bzw. eine Ersatzzahlung für eine Reihe von elektronischen Geräten, die der Vorstand mutmaßlich einbehalten hatte,
2. die Rückzahlung der Vergütung, die der Vorstand während der Amtszeit erhalten hatte,
3. den Ersatz sämtlicher materieller Schäden, die dem Verein durch die Aberkennung der Gemeinnützigkeit entstanden sind.

So entschied das LG Essen

Das Gericht gab dem Verein immerhin in den letzten beiden Punkten recht (LG Essen, Urteil vom 28.11.2025, Az. [16 O 66/25](#)).

1. Nachweis über Inbesitznahme der Gegenstände fehlte: Fehlen beim Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds Gegenstände aus dem Eigentum des Vereins, muss er nachweisen, dass sie das Vorstandsmitglied tatsächlich in Besitz hat. Das Gericht sah aber keinen ausreichenden Nachweis, dass das Vorstandsmitglied die Gegenstände aus den Vereinsräumen entfernt hatte. Er konnte konkrete Angaben machen, wo er die Gegenstände zurückgelassen hatte.

2. Vorstandsvergütungen: Im Fall der gezahlten Vergütungen war nach Auffassung des LG die Rechtslage klar. Zwar machte das Vorstandsmitglied geltend, die Zahlung wäre mit den Kassenwarten abgesprochen worden. Das lieferte aber für das LG keine rechtliche Grundlage für die Zahlungen.

Zunächst fehlte eine Satzungserlaubnis für Vorstandsvergütungen, die nach § 27 Abs. 3 BGB erforderlich ist. Ohne Satzungsregelung kann weder der Vorstand noch die Mitgliederversammlung eine Vergütung rechtswirksam erlauben. Selbst wenn diese bestanden hätte, fehlte dem Vorstand aber die Vertretungsbefugnis für die Gewährung der Vergütung. Hier greift näm-

lich das Verbot von Insichgeschäften des § 181 BGB. Es gilt: Ist nur ein Vorstandsmitglied vertretungsberechtigt, muss die Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot durch die Mitgliederversammlung erfolgen. Sind mehrere Vorstandsmitglieder vertretungsberechtigt, können die anderen Vorstandsmitglieder die Befreiung erteilen, wenn sie – allein oder zusammen – vertretungsberechtigt sind.

Weder aus der Satzung noch aus einem Beschluss der Mitgliederversammlung ging aber eine Befreiung von diesem Verbot hervor. Möglich wäre dann noch eine Erlaubnis durch den übrigen vertretungsberechtigten Vorstand. Da aber das betreffende Vorstandsmitglied hier nicht beteiligt sein kann, muss der Vorstand ohne ihn in vertretungsberechtigter Zahl die Erlaubnis erteilen. Es genügt nach Satzung dabei nicht die Zustimmung nur eines weiteren Vorstandsmitglieds. Aus einer Duldung durch die anderen Vorstandsmitglieder folgt keine nachträgliche Genehmigung der Zahlungen.

Wichtig – Das zeigt, dass es keinen besonderen Regelungsbedarf gibt, wenn Vorstandsämter ehrenamtlich ausgeübt werden. Für den Fall einer Vergütungserlaubnis sollte aber geregelt werden, wer über die Höhe der Vergütung entscheidet. Am sichersten ist es, wenn die Mitgliederversammlung die Erlaubnis erteilen muss.

3. Schaden aus Gemeinnützigkeitsverlust: Das LG stellte fest, dass das ehemalige Vorstandsmitglied dem Verein sämtliche materiellen Schäden ersetzen muss, die aus der Aberkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins infolge seines pflichtwidrigen Verhaltens bereits entstanden sind oder künftig noch entstehen werden. In der Klageschrift hatte der Verein den Schaden konkret beziffert. Das sah das Gericht als unbegründet an, weil ein etwaiger Steuerschaden nur drohte und noch nicht eingetreten war. Der war auch nicht hinreichend sicher, so dass es an einem feststellbaren Schaden fehlte.

SOZIALVERSICHERUNG

Neue Übergangsregelung zur Sozialversicherungspflicht von Honorarkräften: Das ist für Vereine als Auftraggeber veranlasst

Mit § 127 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) hat der Gesetzgeber eine Übergangsregelung für den Sozialversicherungsstatus von Lehrtätigkeiten geschaffen. Diese Regelung war zunächst bis zum 31.12.2026 befristet. Sie ist jetzt bis zum 31.12.2027 verlängert worden. Lernen Sie nachfolgend die Hintergründe der Verlängerung und deren Praxisfolgen für Ihre Organisation kennen.

Der Hintergrund der Verlängerung bis zum 31.12.2027

Geregelt ist die Verlängerung im „Dreizehnten Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ vom 16.04.2026. Damit erhalten Bildungsträger und selbstständige Lehrkräfte mehr Zeit, sich auf die Änderung einzustellen, die sich aus dem „Herrenberg-Urteil“ des Bundessozialgerichts (BSG) ergeben hatte.

Das Herrenberg-Urteil des BSG als Auslöser aller Übergangsregelungen

Das BSG hatte entschieden, dass für Lehrkräfte keine Sonderregelungen bezüglich des sozialversicherungsrechtlichen Status gelten (BSG, Urteil vom 28.06.2022, Az. B 12 R 3/20 R).

Bis dahin war die Rechtsauffassung gewesen, dass wegen der eigenständigen Rentenversicherungspflicht bei Lehrkräften grundsätzlich eine selbstständige Tätigkeit vorliegen kann und deswegen die typischen Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Tätigkeit ausgeübt wird, die Selbstständigkeit nicht regelmäßig ausschließen dürfen. Entsprechend weit wurden von der Rechtsprechung die Kriterien ausgelegt, die sonst für eine abhängige Beschäftigung sprechen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten auf die BSG-Rechtsprechung mit einer Änderung ihrer Prüfkriterien reagiert. Nach diesen Vorgaben wäre ein selbstständiger Sozialversicherungsstatus von Lehrkräften die Ausnahme, weil nach Auffassung des GKV-Spitzenverbands die typischen Tätigkeitsmerkmale bei Lehrkräften für eine abhängige Beschäftigung sprechen.

Die erste gesetzliche Übergangsregelung

Der Gesetzgeber hatte deswegen mit § 127 SGB IV zunächst eine Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten geschaffen. Er hatte darin festgelegt, dass es bis Ende 2026 ohne Wirkung bleiben soll, wenn die Versicherungsträger (also insbesondere die Rentenversicherung Bund) bei einer Lehrkraft den Sozialversicherungsstatus als „abhängig beschäftigt“ einstuft. Deren Versicherungspflicht würde dann also erst ab dem 01.01.2027 beginnen.

Die neue Übergangsregelung bis zum 31.12.2027

Diese Frist ist jetzt mit dem neuen Gesetz bis zum 31.12.2027 verlängert worden.

Die Grundbedingungen der SV-Freiheit

Die SV-Freiheit solcher Verträge soll unter zwei Voraussetzungen gelten:

1. Die Vertragsparteien sind bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen.
2. Die Lehrkraft hat dieser Einordnung zugestimmt.

Das Gleiche gilt, wenn die Lehrtätigkeit die Voraussetzungen des Künstlersozialversicherungsgesetzes erfüllen würde. Das betrifft insbesondere Musiklehrer. Hier muss allerdings der Auftraggeber die Beiträge abführen (die aber weit geringer sind als die Regelbeiträge bei einer abhängigen Beschäftigung).

Wichtig – Die Auftraggeber/Vertragspartner können die Zeit nutzen, um neue Organisations- und Geschäftsmodelle zu schaffen. So sollen dauerhaft tragfähige Lösungen oder notwendige

Finanzierungen (für die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge) gefunden werden.

Welche Tätigkeiten sind betroffen?

Eine Lehrtätigkeit im Sinne der Übergangsregelung ist die Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern i. S. v. § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI. Danach umfasst die Lehrtätigkeit die Vermittlung von Wissen, Können und Fertigkeiten. Betroffen von der Übergangsregelung sind insbesondere Lehrkräfte, die an

- Universitäten,
- Hoch- und Fachhochschulen,
- Fachschulen, Volkshochschulen sowie
- an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen lehrend tätig sind.

Wichtig – Der Begriff Lehrkraft ist dabei weit ausgelegt. Auch Trainer und Übungsleiter fallen regelmäßig darunter, ebenso Erzieherinnen.

So ist die Übergangsregelung ausgestaltet

Nicht geklärt hat der Gesetzgeber, wie die Vereinbarung über eine selbstständige Tätigkeit ausgestaltet sein muss. Grundsätzlich wird gelten, dass bereits Begriffe wie „Honorarvertrag“ oder „freie Mitarbeit“ darauf schließen lassen, dass die Vertragsparteien bei Abschluss des Vertrags von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sind.

Hat der Auftraggeber die Lehrkraft nicht bei der Sozialversicherung angemeldet und auch keine Beiträge gezahlt, spricht dies auch für eine gewollte Selbstständigkeit.

Wichtig – Im Zweifel sollte – soweit das noch nicht geschehen ist – eine nachträgliche Klärstellung erfolgen. Das erfolgt dann sinnvollerweise mit der Zustimmung der betroffenen Lehrkraft zur Anwendung der Übergangsregelung. Diese kann schriftlich oder elektronisch erfolgen und ist an keine bestimmte Form gebunden. Eine mündliche Zustimmung genügt aber nicht.

Die Zustimmung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 S. 1 Nr. 20 der Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages).

Die Zustimmung bewirkt, dass ab Beginn der vertraglichen Tätigkeit keine Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung besteht. Das gilt sowohl für Tätigkeiten vor dem Inkrafttreten des § 127 SGB IV (vor dem 01.03.2025) als auch für solche ab Inkrafttreten.

Die Erklärung der Zustimmung muss nicht zeitgleich mit Vertragsabschluss erfolgen. Sie kann von der Lehrkraft auch zu einem späteren Zeitpunkt erklärt werden. Aus Vereinfachungsgründen wird es sich aber empfehlen, die Zustimmung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses einzuholen. Die Zustimmungserklärung wird erst wirksam, wenn sie dem Bildungsträger zugeht.

Löst die „Neue Selbstständigkeit“ das Problem?

Die Folgen für Lehrkräfte und Bildungsträger sind aber mit der Übergangsregelung nicht aufgehoben, sondern nur aufgeschoben. Für Bildungseinrichtungen im gemeinnützigen Sektor ist damit das Geschäftsmodell gefährdet, weil eine Festanstellung der Lehrkräfte aus unterschiedlichen Gründen oft nicht infrage kommt.

Gesetz liegt als Referentenentwurf vor

Mittlerweile liegt ein Gesetzesvorhaben der Bundesregierung als Referentenentwurf vor (Gesetz zur Erleichterung der Feststellung des Erwerbsstatus der Selbstständigkeit im Sozialversicherungsrecht vom 26.03.2026). Der Gesetzesbegründung nach bezieht er sich nicht auf den Sozialversicherungsstatus von Lehrkräften.

Er nennt als Grund für die Neuregelungen vielmehr „Wandel der Arbeitswelt“, etwa in Bereichen wie „Remote Work, flachere Hierarchien und der Trend zum Einsatz von hochqualifizierten Honorarkräften für Projektarbeit“.

Neue Selbstständigkeit auch für Lehrkräfte?

Auf den ersten Blick könnte die gesetzliche Neuregelung zur Schaffung einer „neuen Selbstständigkeit durch Ergänzung des § 7 SGB IV. auch Gestaltungsmöglichkeiten für Bildungsträger bieten. Für diesen neuen selbstständigen Sozialversicherungsstatus müssen vier Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Vertragsparteien vereinbaren ausdrücklich eine selbstständige Tätigkeit.
- Die Tätigkeit weist typische Merkmale unternehmerischen Handelns auf.
- Es bestand kein vorhergehendes Anstellungsverhältnis mit dem Auftragnehmer.
- Der Auftraggeber meldet die Tätigkeit bei der Einzugsstelle.

Da Lehrkräfte schon bisher rentenversicherungspflichtig sind, ändert sich für sie durch die verpflichtenden Beiträge zur Rentenversicherung nichts. Es geht lediglich die Melde- und Abführungspflicht auf den Auftraggeber über. Die Beitragslast trägt weiter allein die Lehrkraft.

Was sind typische Merkmale unternehmerischen Handelns?

Während sich die anderen Voraussetzungen für die neue Selbstständigkeit gestalten lassen bzw. vorliegen müssen, ist das Kriterium des unternehmerischen Handelns problematisch. Es soll nach der geplanten Neuregelung erfüllt sein, wenn zwei der folgenden vier Merkmale erfüllt sind. Der Auftragnehmer

- hat Verlustrisiken und Gewinnchancen,
- ist nicht im Wesentlichen nur für diesen Auftraggeber tätig,
- trägt unternehmertypische Aufwendungen,
- tritt werbend am Markt auf (z. B. eigene Website oder Anzeigenwerbung).

Wichtig bei der Neuregelung ist, dass nicht alle Kriterien erfüllt sein müssen. Der häufige Fall, dass eine Lehrkraft allein für einen Auftraggeber tätig ist, schließt also die Selbstständigkeit nicht aus. Das Gleiche gilt für das Fehlen unternehmertypischer Aufwendungen oder von Verlustrisiken und Gewinnchancen.

Verlustrisiken und Gewinnchancen

Lt. Gesetzesbegründung sind Verlustrisiken und Gewinnchancen auch dann gegeben, wenn eine Pauschalvergütung – wie sie bei Lehrtätigkeiten üblich ist – für die Erbringung einer bestimmten Leistung vereinbart wird. Dann soll der Auftragnehmer aber über die Beeinflussung des Zeitaufwands den Verdienst beeinflussen können. Das gilt aber regelmäßig nur für Werk- nicht für Dienstverträge. Stundenbasierte Vergütungen, wie sie bei Lehrkräften üblich sind, haben aber

Dienstvertrags-Charakter. Auch wenn der mögliche Ausfall von Aufträgen ein Verlustrisiko darstellt, sind Gewinnchancen praktisch kaum zu realisieren.

Tätigkeit wesentlich nur für einen Auftraggeber

Recht großzügig legt der Gesetzesentwurf das Kriterium aus, dass der Auftragnehmer im Wesentlichen nicht nur für einen Auftraggeber tätig sein darf. Das soll erst dann der Fall sein, wenn der Auftragnehmer fünf Sechstel oder mehr seiner gesamten Einnahmen allein von einem Auftraggeber bezieht. Für die Ermittlung des Anteils wird dabei ein Zeitraum von zwölf Monaten zugrunde gelegt. Dieses Kriterium wird also vielfach erfüllt sein.

Unternehmertypische Aufwendungen

Unternehmertypische Aufwendungen sind den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf zufolge „alle Ausgaben und Kosten für die Begründung und Aufrechterhaltung einer selbstständigen Tätigkeit“. Dazu zählen z. B. der Einsatz von eigenen Betriebsmitteln und das Tragen von Nutzungsentgelten (etwa Raummieten), die Unterhaltung einer Betriebsstätte, Personalkosten und Investitionen. Für Lehrkräfte gilt allerdings typischerweise, dass die Betriebsmittel überwiegend vom Bildungsträger gestellt werden und keine eigene Betriebsstätte besteht.

Werbendes Auftreten auf dem Markt

Das Kriterium, dass der Auftragnehmer werbend am Markt auftreten muss, ist dagegen recht leicht zu erfüllen. Nach den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf genügt es, wenn der Auftragnehmer z. B. über eine eigene Website wirbt, Einträge in einschlägigen Portalen macht oder Anzeigen schaltet.

FAZIT – Sind die beiden Kriterien erfüllt, dass die Lehrkraft im Wesentlichen nicht nur für einen Auftraggeber tätig ist und werbend am Markt auftritt, sind die Voraussetzungen für die neue Selbstständigkeit gegeben. Lehrkräfte könnten diesen neuen sozialversicherungsrechtlichen Status also häufig nutzen. Die Rentenversicherungspflicht besteht ohnehin, hier ändert sich also lediglich die Zuständigkeit für die Meldung und Abführung der Beiträge.

GEMEINNÜTZIGKEIT

Der Entzug der Gemeinnützigkeit: Aus diesen Gründen kann das Finanzamt gegenüber Ihrem Verein aktiv werden

Für den Entzug der Gemeinnützigkeit gibt es viele Gründe. Schon ein einzelner Verstoß gegen die Vorgaben des Gemeinnützigkeitsrechts kann dem Finanzamt Anlass zur Aberkennung geben. Das betrifft die Grundsätze Selbstlosigkeit, Ausschließlichkeit und Unmittelbarkeit. Auch Gesetzesverstöße außerhalb des Gemeinnützigkeitsrechts rechtfertigen den Entzug. Erfahren Sie deshalb, wann das Finanzamt eingreift und wie Ihr Verein den Verlust der Gemeinnützigkeit vermeidet.

Entzugsgrund Eins: Fehlerhafte Satzungsänderungen

Da die Satzung bei der Gewährung der Gemeinnützigkeit nach § 60a AO geprüft wird, genießt sie Vertrauensschutz. Falls das Finanzamt nachträglich Fehler feststellt, muss es Ihnen eine ausreichende Frist zur Änderung der Satzung setzen und dabei die organisatorischen Gegebenheiten in der Körperschaft berücksichtigen (etwa die Dauer zur Einberufung einer Mitgliederversammlung).

Anders sieht es aus, wenn Ihre Körperschaft die Satzung ändert und dann Anforderungen des Gemeinnützigkeitsrechts nicht mehr erfüllt sind. Das betrifft neben den Pflichtklauseln aus Anhang 1 zu § 60 AO insbesondere die Satzungszwecke. Das Finanzamt muss Ihnen hier die Gemeinnützigkeit selbst dann entziehen, wenn es zu keiner gemeinnützigkeitsschädlichen Mittelverwendung gekommen war. Ein Ermessen des Finanzamts gibt es hier nicht (BFH, Urteil vom 20.11.2025, Az. [V R 27/23](#)).

Wichtig – Deswegen sollten Sie Satzungsänderungen, die für die Gemeinnützigkeit relevant sind, unbedingt mit dem Finanzamt abstimmen. D. h. dem Finanzamt wird der Entwurf der Änderung zur Prüfung vorgelegt. Bei Vereinen wird die Satzungsänderung erst mit Eintragung ins Vereinsregister wirksam. Ein Beschluss der Mitgliederversammlung über die Satzungsänderung hat also noch keine rechtliche Wirkung.

Entzugsgrund Zwei: Verstöße bei tatsächlicher Geschäftsführung

Gemäß § 63 AO muss die tatsächliche Geschäftsführung Ihres Vereins auf die ausschließliche und unmittelbare Erfüllung der steuerbegünstigten Zwecke gerichtet sein und darf nicht gegen die Satzung verstoßen. Bei

Verstößen gegen diese Regelung droht der Entzug der Gemeinnützigkeit. Hier kommen eine Reihe von Gründen in Frage.

1. Untätigkeit des Vereins

Drei Fälle prägen das gemeinnützigkeitsrelevante Nicht-Tätigwerden:

- Eine neu gegründete Organisation setzt in der Anlaufphase noch keine satzungsmäßigen Zwecke um.
- Eine Einrichtung kann (z. B. wegen fehlender personeller Ressourcen) vorübergehend keine Satzungstätigkeiten ausüben.
- Eine Organisation hat mehrere gemeinnützige Satzungszwecke und verfolgt einen oder mehrere davon für längere Zeit nicht mehr.

Die Vorgabe, die steuerbegünstigten Satzungszwecke tatsächlich auch auszuüben, leitet sich aus § 52 Abs. 1 S. 1 AO ab (BFH, Beschluss vom 17.11.2025, Az. [V B 37/24](#)). Das bedeutet aber nicht, dass die entsprechenden Tätigkeiten auch vollendet werden müssen. Es genügen unter Umständen schon vorbereitende Handlungen (BFH, Urteil vom 13.12.1978, Az. I R 39/78). So kann auch schon die Verbreitung von Informationen zu dem steuerbegünstigten Zweck eine darauf gerichtete Tätigkeit sein.

2. Verein mit mehreren Satzungszwecken setzt einen Teil davon nicht um

Nicht einheitlich geklärt ist, wie es gemeinnützigkeitsrechtlich zu bewerten ist, wenn eine gemeinnützige Körperschaft mit mehreren Satzungszwecken einen Teil davon nicht tatsächlich umsetzt. Ein Problem sind hier regelmäßig „Vorratszwecke“, also gemeinnützige Zwecke, die „für später“ in die Satzung aufgenommen wurden, aber zunächst nicht ausgeübt werden. Hier ist bisher durch die Rechtsprechung nicht geklärt, ob das einen Verstoß gegen den Grundsatz der gegenwärtigen Zweckerfüllung darstellt.

3. Verstöße gegen fakultative Satzungsregelungen

Nicht nur die Vermögensbindungsvorschriften des Gemeinnützigkeitsrechts sind verbindlich. Eine Körperschaft kann sich durch die Satzung zusätzlich freiwillige Beschränkungen auferlegen. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist auch ein Verstoß gegen diese Regelungen gemeinnützigkeitsschädlich.

Der typische Fall ist eine Regelung, nach der die Tätigkeiten im Verein ehrenamtlich ausgeübt werden. Auf solche Regelungen sollten Vereine grundsätzlich verzichten. Die Gefahr, dass sich der Vorstand unkontrolliert Vergütungen zahlt, besteht nämlich nicht, weil hier immer die Mitgliederversammlung zustimmen muss.

Wichtig – Ob das Finanzamt hier tatsächlich die Gemeinnützigkeit entziehen kann, ist nach neuerer Rechtsprechung des BFH fraglich (Urteil vom 04.12.2025, Az. [V R 11/24](#)). Er hat nämlich festgestellt, dass Verstöße gegen Satzungsbestimmungen, die nicht durch die §§ 51 bis 68 AO vorgegeben sind, für die Steuerbefreiung ohne Bedeutung sind.

4. Unerlaubte Zuwendungen an Mitglieder

Vereinsmitglieder dürfen in ihrer Eigenschaft als Mitglieder keine Zuwendung aus Vereinsmitteln erhalten (§ 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 AO). Erlaubt sind aber Annehmlichkeiten, sofern sie allgemein üblich und angemessen sind (AEAO Nr. 10 zu § 55). Hier akzeptiert die Finanzverwaltung 40 bis 60 Euro pro Mitglied und Jahr sowohl bei Vereins- als auch persönlichen Anlässen.

Beispiel

Der Verein schenkt seinem Ehrenvorsitzenden zum 80. Geburtstag einen Hotelgutschein für ein Kurhotel im Wert von 400 Euro. Das Geschenk ist nicht mehr üblich und angemessen. Die Gemeinnützigkeit kann aberkannt werden.

Hier muss aber schon eine erhebliche Überschreitung der akzeptierten Grenzen vorliegen.

5. Überhöhte Vergütungen

Zahlt Ihr Verein überhöhte Vergütungen, stellt dies einen Verstoß gegen das Selbstlosigkeitsgebot dar. Die Gemeinnützigkeit ist gefährdet.

Es spielt keine Rolle, ob die überhöhten Vergütungen an Vereinsmitglieder oder Dritte bezahlt werden. Nach der Rechtsprechung des BFH (Urteil vom 12.03.2020, Az. [V R 5/17](#)) gilt hier:

- Ob unverhältnismäßig hohe Vergütungen gewährt wurden, wird durch einen Fremdvergleich ermittelt.
- Dabei müssen alle geldwerten Vorteile einbezogen werden, die der Beschäftigte erhält.
- Vergleichsmaßstab ist die gewerbliche Wirtschaft, nicht der gemeinnützige Sektor.
- Angemessen darf im Regelfall nicht höher sein als das, was 50 Prozent der vergleichbar Beschäftigten erhalten.
- Dabei muss ein Sicherheitszuschlag von 20 Prozent hinzugerechnet werden.
- Eine nur geringfügige Überschreitung dieser Grenze ist unschädlich.

Wichtig – Häufiger als überhöhte Vergütungen sind fehlende und unklare Vereinbarungen über die Vergütungen. Hier sollten unbedingt schriftliche Verträge geschlossen werden, um den Rechtsanspruch auf die Vergütung nachzuweisen. Das gilt insbesondere für (Vorstands-)Mitglieder, weil das Finanzamt hier eher eine unerlaubte Begünstigung unterstellt.

6. Keine Unmittelbarkeit

Ihr Verein muss die gemeinnützigen Zwecke selbst verwirklichen. Ausnahmen gelten nur bei der Einschaltung von Hilfspersonen gemäß § 57 Abs. 1 S. 2 AO bei Fördervereinen (§ 58 Nr. 1 AO) und Holdinggesellschaften (§ 57 Nr. 4 AO).

Beispiel

Ein gemeinnütziger Kindergartenverein lagert seine gemeinnützigen Aktivitäten auf eine Tochter-GmbH aus. Die GmbH ist keine Hilfsperson, weil ihre Tätigkeit nicht der Regie des Vereins unterliegt. Der Verein verliert dadurch wegen fehlender Unmittelbarkeit die Gemeinnützigkeit. Bei richtiger Gestaltung lässt sich dies vermeiden, z. B. indem ein Teil der gemeinnützigen Aktivitäten beim Verein verbleibt.

Ein Entzug der Gemeinnützigkeit droht aber nur dann, wenn Sie Ihre eigenen unmittelbaren Tätigkeiten völlig einstellen. Eine Mittelweitergabe an andere gemeinnützige Einrichtungen ist unbeschränkt erlaubt.

7. Keine zeitnahe Mittelverwendung

Gemeinnützige Vereine müssen ihre Mittel zeitnah für die gemeinnützigen Zwecke ausgeben, d. h. bis zum Ende des zweiten auf den Zufluss folgenden Kalenderjahres (§ 55 Abs. 1 Nr. 5 AO). Zu diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen, z. B. wenn zulässigerweise Rücklagen gebildet werden dürfen. Verstößt ein Verein gegen die zeitnahe Mittelverwendung, wird die Gemeinnützigkeit nicht sofort aberkannt. Das Finanzamt setzt eine Frist zur Verwendung der Mittel (§ 63 Abs. 4 AO). Diese Frist sollten Sie beachten, ansonsten ist die Gemeinnützigkeit verloren.

Wichtig – Das Gebot der zeitnahen Mittelverwendung betrifft seit 2026 nur noch Körperschaften mit Gesamteinnahmen von über 100.000 Euro.

8. Mittelfehlverwendung

Gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 1 AO dürfen die Mittel des Vereins nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Werden Mittel in nennenswertem Umfang für satzungsfremde Zwecke verwendet, droht der Entzug der Gemeinnützigkeit, weil ein Verstoß gegen die Vermögensbindung vorliegt. Das gilt auch, wenn diese Zwecke zwar gemeinnützigkeitsfähig sind, aber nicht den eigenen Satzungszwecken entsprechen.

9. Dauerverluste im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb

Ein spezieller Fall einer Mittelfehlverwendung sind Verluste in steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben. Das gilt aber regelmäßig nur dann, wenn die Verluste über mehrere Jahre mit Mitteln des steuerbegünstigten Bereichs gedeckt werden. Das ist rechnerisch immer der Fall, wenn die Verluste nicht durch Darlehen finanziert werden, die aus Erträgen dieser Betriebe getilgt und verzinst werden.

Beispiel

Ein Sportverein richtet eine Vereinsgaststätte ein. Diese entwickelt sich schlechter als erwartet und es ergeben sich von Anfang an Verluste. Um Mahnbescheide und Vollstreckungsmaßnahmen in das Vereinsvermögen zu vermeiden, werden die Verluste mit Mitteln des ideellen Bereichs (Mitgliedsbeiträge und Spenden) gedeckt. Die Gemeinnützigkeit ist dadurch gefährdet.

Das Finanzamt hat hier aber einen großen Ermessensspielraum. Es darf davon ausgehen, dass steuerbegünstigte Körperschaften steuerpflichtige wirtschaftliche Geschäftsbetriebe regelmäßig nur unterhalten, um dadurch zusätzliche Mittel für die Verwirklichung der steuerbegünstigten Zwecke zu beschaffen. Folglich wird unterstellt, dass etwaige Verluste bei Betrieben, die schon längere Zeit bestehen, auf einer Fehlkalkulation beruhen (AEAO, Ziff. 8 zu § 55 AO). Der Entzug der Gemeinnützigkeit droht Ihnen aber insbesondere dann, wenn Verluste mit Verstößen gegen das Selbstlosigkeitsgebot einhergehen. Etwa wenn die Verluste entstehen, weil Sie überwiegend Mitglieder bewirten und die Preise nicht kostendeckend sind.

Wichtig – Nehmen Sie bei drohenden Verlusten rechtzeitig mit dem Finanzamt Rücksprache, um zu klären, ab wann es die Verluste als kritisch bewertet.

10. Überhöhte Verwaltungskosten

Eine Mittelfehlverwendung liegt auch vor, wenn eine gemeinnützige Organisation zu hohe Verwaltungskosten hat. Die rechtliche Grundlage für die Gemeinnützigkeitsschädlichkeit überhöhter Verwaltungsaufwendungen liefert § 55 Abs. 1 Nr. 1 und 3 AO. Dort steht, dass Sie Mittel des Vereins nur für satzungsmäßige Zwecke verwenden dürfen und dass zweckfremde und überhöhte Vergütungen verboten sind.

Gelder, die in Verwaltungsaufwendungen gehen, sind für die eigentlichen Satzungszwecke verloren. Zudem verbergen sich hinter hohen Verwaltungskosten oft überhöhte Vergütungen oder gar verdeckte Gewinnausschüttungen an Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Agenturen oder andere Dienstleister.

Als Verwaltungskosten gelten alle Aufwendungen, die nicht unmittelbar den steuerbegünstigten Zwecken zugutekommen, sondern durch den allgemeinen Funktionserhalt der Organisation entstehen. Darunter können also viele Kostenarten fallen: Mieten und Personalkosten ebenso wie Büro- und Kommunikationskosten, Reisekosten oder Werbeausgaben.

Wichtig – Das Augenmerk der Finanzbehörden ruht dabei besonders auf Ausgaben des ideellen Bereichs – speziell in Zusammenhang mit Spen-

den- und Beitragseinnahmen. Verwaltungskosten lassen sich generell kaum vermeiden. Zentrales Kriterium ist, ob die (erhöhten) Verwaltungsausgaben wirtschaftlich sinnvoll sind. Deswegen gelten in der Aufbauphase andere Maßstäbe. Hier fließt in der Regel unvermeidbar ein sehr hoher Anteil der Mittel in die Verwaltung und Spendenwerbung.

11. Eigenwirtschaftliche Zwecke überwiegen

In vielen Vereinen glaubt man fälschlicherweise, die Gemeinnützigkeit wäre gefährdet, wenn im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb die Einnahmengrenze von 50.000 Euro überschritten wird. Diese Grenze ist aber nur maßgebend für die Frage, ob der Gewinn aus dem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb steuerpflichtig ist. Ein steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb ist für die Gemeinnützigkeit deshalb grundsätzlich nicht problematisch.

Eine Gefahr für die Gemeinnützigkeit droht aber, wenn Ihr Verein in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke verwirklicht. Das ist der Fall, wenn die wirtschaftliche Tätigkeit zur faktischen Haupttätigkeit wird. Dabei spielt die Höhe der Einnahmen keine Rolle. Es ist daher möglich, dass sich ein Verein zu 90 Prozent aus Gewinnen aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben finanziert und nur zu zehn Prozent aus Mitgliedsbeiträgen und Spenden. Entscheidend ist, dass die überwiegende Zeit im Verein für die ideellen Zwecke verwendet wird und nicht für den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb.

Beispiel

In einem Sportverein wird der Großteil der Zeit für gemeinnützige Zwecke verwendet, z. B. Training, Wettkämpfe. Ein kleinerer Teil entfällt auf ein mehrtägiges Fest mit Festzeltbetrieb und die selbst bewirtschaftete Vereinsgaststätte. Die eigenwirtschaftlichen Zwecke überwiegen nicht. Die Gemeinnützigkeit ist nicht in Gefahr.

Ein Überwiegen eigenwirtschaftlicher Zwecke kommt nicht über Nacht. In der Regel weist Sie das Finanzamt darauf hin, wenn das problematisch wird. Durch Verpachtung oder Ausgründung des Betriebs in eine Tochtergesellschaft lässt sich die Gemeinnützigkeit erhalten.

12. Verspätete Abgabe der Steuererklärung

Werden Steuererklärungspflichten verletzt, kann das zur Versagung der Gemeinnützigkeit führen. Das gilt sowohl für nicht eingereichte Steuerformulare als auch für die erforderlichen zusätzlichen Unterlagen (Gewinnermittlung und Tätigkeitsberichte).

Werden Steuerklärungen endgültig nicht abgegeben, wird die Gemeinnützigkeit regelmäßig wegen eines fehlenden Nachweises der ordnungsgemäßen Mittelverwendung versagt. Die verspätete Abgabe der Steuerklärungen darf das Finanzamt aber nicht in jedem Fall mit dem Entzug der Gemeinnützigkeit ahnden (FG Münster, Urteil vom 30.06.2011, Az. [9 2649/10 K](#)). Das gilt auch für erhebliche Verspätungen. Sprechen Sie mit dem Finanzamt rechtzeitig über eine Fristverlängerung.

13. Gesetzesverstöße

Ein gemeinnütziger Verein muss sich selbstverständlich an die Rechtsordnung halten. Dazu zählt auch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Bei Verstößen kann die Gemeinnützigkeit aberkannt werden. Hier muss der Verein aber in der Regel vorsätzlich gehandelt haben.

Beispiel

Ein Sportverein will sich die Lohnsteuer und Sozialabgaben auf die Trainervergütung „sparen“ und bezahlt seit Jahren mehrere Trainer schwarz. Im Jahr 2025 wird dies im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung entdeckt.

Zum einen wird der Verein bzw. Vorstand für die nicht abgeführte Lohnsteuer in Haftung genommen. Zum anderen wird das Finanzamt wegen der erheblichen Steuerhinterziehung dem Verein rückwirkend die Gemeinnützigkeit entziehen.

Ein weiterer Gesetzesverstoß, der mit dem Entzug der Gemeinnützigkeit geahndet werden kann, ist das vorsätzliche Ausstellen falscher Spendenbescheinigungen.

In § 51 AO ist ferner eigens geregelt, dass verfassungsfeindliche Bestrebungen und Verstöße gegen den Gedanken der Völkerverständigung schädlich für die Gemeinnützigkeit sind.

VEREIN ALS ARBEITGEBER

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie im Verein: Was Sie in Ihrer Arbeitgeber-Eigenschaft jetzt wissen müssen

Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie musste bis zum 07.06.2026 in deutsches Recht umgesetzt sein, ist es aber nicht. Trotzdem wirkt sie sich schon heute auf Arbeitgeber aus und bringt neue Herausforderungen mit sich. Das fängt bei neuen Anforderungen an Bewerbungsprozesse an und geht über die Gehaltsverhandlungen bis hin zu Berichts- und Informationspflichten sowie Auskunftsansprüchen der Arbeitnehmer. Die Vorgaben der Richtlinie betreffen auch gemeinnützige Einrichtungen und Vereine, die Arbeitnehmer beschäftigen – unabhängig von ihrer Größe. Erfahren Sie, was jetzt für Sie veranlasst ist.

Warum sich Vereine jetzt schon vorbereiten sollten

Schon seit 2017 gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Mit dem EntgTranspG erfüllt Deutschland schon einige Anforderungen der EU-Richtlinie. Es muss das Gesetz von 2017 „nur“ überarbeiten. Für Arbeitgeber bedeutet das, dass weitere detaillierte Pflichten auf sie zukommen.

Wichtig – Für private Arbeitgeber wie Vereine gilt die Richtlinie nicht unmittelbar, nachdem sie noch nicht in deutsches Recht umgesetzt ist. Trotzdem sollten sie sich auf die Neuregelung einstellen, weil die Umsetzung nur eine Frage der Zeit ist – und diese Zeit gilt es für Anpassungsprozesse zu nutzen.

Für welche Arbeitgeber die EU-Richtlinie gilt

Die Entgelttransparenzrichtlinie soll strukturelle, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) in regulären Beschäftigungsverhältnissen aufdecken und beseitigen. Sie betrifft grundsätzlich alle Arbeitgeber in der EU, unabhängig von Rechtsform, Größe oder Branche. Auch

- eingetragene Vereine,
- gGmbH,
- Stiftungen und
- andere Non-Profit-Organisationen

unterliegen als Arbeitgeber den Vorgaben der Richtlinie.

Für welche Arbeitnehmer die Richtlinie gilt

Da es sich bei der Entgelttransparenzrichtlinie um Unionsrecht handelt, gilt der unionsrecht-

liche Arbeitnehmerbegriff. Danach ist jeder Arbeitnehmer, der während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistung erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält.

Arbeitnehmer sind die Mitarbeiter des Vereins, die geringfügig Beschäftigten (Minijobber) im Verein und die Mitarbeiter, die über den Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag vergütet werden; nicht aber selbstständig Tätige (z. B. freie Trainer ohne Arbeitnehmerstatus). Auch Führungskräfte des Vereins werden vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst.

Die Auswirkungen auf den Bewerbungsprozess

Die Richtlinie hat auch Auswirkungen auf den Bewerbungsprozess.

Informationspflichten zum Einstiegsentgelt

Im Einstellungsverfahren müssen Arbeitgeber Bewerbern das Einstiegsentgelt oder eine Vergütungsspanne auf Basis objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien mitteilen. Dabei ist sowohl eine konkrete Summe als auch ein Gehaltsband möglich, z. B. in Stellenausschreibungen oder vor dem Vorstellungsgespräch.

„Entgelt“ ist bewusst weit gefasst: Erfasst sind alle Zuwendungen, die Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in Geld oder Sachleistung erbringen. Darunter fallen neben dem vereinbarten Grundgehalt auch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, ÖPNV-Zuschüsse oder die Inflationsausgleichsprämie.

Kein Entgelt sind dagegen z. B. Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildungsmaßnah-

men oder sonstige immaterielle Vorteile, die nicht in Geld oder Sachleistung bestehen. Bei Tarifbindung sind die geltenden Tarifklauseln als maßgeblicher Rahmen zu benennen.

Die Information muss zudem rechtzeitig erfolgen, vor der Verhandlung über die Entgelthöhe und spätestens vor Abschluss des Arbeitsvertrags.

Verbot der Frage nach dem bisherigen Entgelt

Verboten sind Fragen nach dem Entgelt aus laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen. Hintergrund ist, dass das bisherige Gehaltsniveau die Verhandlungsposition dauerhaft prägt und strukturelle Nachteile fort schreibt – genau dies soll die Richtlinie unterbinden. Zulässig bleiben aber Fragen zu Qualifikation, Berufserfahrung und den konkreten Anforderungen der Stelle.

Erfüllen Sie als Arbeitgeber die Informationspflicht nicht, löst dies automatisch eine Beweislastumkehr aus. Einheitliche Ausschreibungsmuster und klare Entgeltbänder sind daher nicht bloß „bürokratischer Aufwand“, sondern ein wichtiger Baustein zur Risikominimierung.

PRAXISTIPP – Für jede Position in Ihrem Verein empfiehlt sich eine schriftlich dokumentierte Vergütungsstruktur auf Basis objektiver Kriterien. Recruiting-Teams sollten gezielt geschult werden – insbesondere zum Verbot der Frage nach dem bisherigen Gehalt und zu zulässigen Gesprächsinhalten.

Die neuen Mitteilungs- und Auskunftspflichten

Arbeitgeber treffen bestimmte Mitteilungs- und Auskunftspflichten.

Proaktive Mitteilung von Entgeltkriterien

Alle Arbeitgeber müssen ihrer Belegschaft Informationen darüber, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden, in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stellen.

Diese Pflicht ist proaktiv, was bedeutet, dass Beschäftigte nicht danach fragen müssen. Die

Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein, dürfen nicht mit dem Geschlecht zusammenhängen und müssen – soweit eine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist – mit dieser vereinbart worden sein.

Es genügt nicht, pauschal auf „betriebliche Übung“ oder „unternehmerische Entscheidung“ zu verweisen. Beschäftigte sollen verstehen können, warum sie eine bestimmte Vergütung erhalten und unter welchen Voraussetzungen diese steigen kann.

Individuelles Auskunftsrecht aller Beschäftigten

Beschäftigte – unabhängig von der Betriebsgröße – haben das Recht, schriftlich Auskunft über ihre eigene Entgelthöhe sowie über die durchschnittlichen Entgelthöhen der Beschäftigten zu verlangen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten; dabei müssen diese Durchschnittswerte nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein. Arbeitgeber müssen innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung antworten. Ein Spielraum für Fristverlängerungen besteht nach der Richtlinie nicht.

Arbeitgeber müssen ihre Belegschaft zudem jährlich auf das Auskunftsrecht hinweisen (Art. 7 Abs. 3 EntgTrRL).

PRAXISTIPPS – Ihr Verein sollte folgende Konsequenzen ziehen:

- Gehaltsverschwiegenheitsklauseln werden unwirksam. Streichen Sie diese deshalb aus Vertragsvorlagen.
- Arbeitnehmer dürfen erhaltene Informationen über das Entgelt anderer ausschließlich zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsanspruchs nutzen. Weiten Sie Mitarbeiter auf diese Zweckbindung bei jeder Auskunftserteilung schriftlich hin.
- Richten Sie einen internen Prozess zur Bearbeitung von Auskunftersuchen ein – mit klaren Zuständigkeiten, dokumentiertem Fristbeginn und nachweisbarer Antwort. Denn jede Fristüberschreitung löst automatisch eine Beweislastumkehr aus.
- Wenn Sie tarifliche Vergütungssysteme anwenden, verfügen Sie häufig bereits über transparente Entgeltstrukturen. Dennoch müssen Sie die neuen Informations- und Berichtspflichten beachten.

Unterschiedliche Pflichten je nach Zahl der Beschäftigten

Je nach Zahl der Beschäftigten gelten unterschiedliche Pflichten.

Entgeltberichterstattung

Die Pflicht zur regelmäßigen Entgeltberichterstattung betrifft Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten.

Beschäftigtenzahl	Erster Bericht fällig	Turnus danach
100 bis 149	bis 07.06.2031	alle 3 Jahre
150 bis 249	bis 07.06.2027	alle 3 Jahre
ab 250	bis 07.06.2027	jährlich

Wichtig – Wenn Ihr Verein die Schwelle von 100 Beschäftigten nicht erreicht, sind Sie damit nicht berichtspflichtig.

Gemeinsame Entgeltbewertung

Als neues Pflichtinstrument eingeführt wird künftig die gemeinsame Entgeltbewertung, wenn Ihr Verein mindestens 100 Beschäftigte hat. Sie ist obligatorisch, wenn drei Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Ausgangspunkt ist zunächst ein Berichtsbe- fund, bei dem die Auswertung für eine Grup- pe vergleichbarer Tätigkeiten ein durch- schnittliches Vergütungsgefälle von fünf Pro- zent oder mehr zeigt.
- Hier stellt sich die Folgefrage, ob Ihr Verein dafür sachliche, geschlechtsneutrale Gründe benennen kann.
- Ist das nicht möglich und bleibt der Unter- schied zudem über den Zeitraum von einem halben Jahr nach dem Berichtsstichtag hin- aus unkorrigiert bestehen, ist die vertiefte Bewertung zwingend durchzuführen. Der Mechanismus setzt damit Anreize, vorhande- ne Gefälle entweder zu erklären oder zeitnah zu beseitigen.

Wichtig – Problematisch sind historisch ge- wachsene Vergütungsstrukturen mit individuel- len Absprachen und ungeklärten Zulagen. Auch Konstellationen, in denen Rückkehrer aus der Elternzeit keine zeitgerechten Gehaltsanpas- sungen erfahren. Solche Abweichungen sollten Sie im Verein systematisch prüfen und ihre ob- jektive Rechtfertigung nachvollziehbar schrift- lich dokumentieren.

Sanktionen bei Verstößen gegen Entgelttransparenz

Bei Verstößen gegen die Entgelttransparenz- richtlinie können Arbeitnehmer einen vollständigen Schadenersatz ohne gesetzliche Ober- grenzen fordern. Dazu gehört unter anderem die Nachzahlung entgangener Entgelte und Zusatzleistungen. Darüber hinaus dürfen Behörden und Gerichte die Unterlassung von Verletzungen oder strukturelle Abhilfemaßnah- men anordnen. Wird der Anordnung keine Folge geleistet, drohen Zwangsgelder.

Was Vereine jetzt tun müssen

Als Sofortmaßnahmen seinen Ihnen die folgen- den sechs Dinge ans Herz gelegt:

- Entgeltbestandteile dokumentieren
- Stellenausschreibungen überarbeiten (geschlechtsneutral, mit Gehaltsspanne)
- Bewerbungsprozess anpassen (Verbot der Frage nach Verdienst)
- Datenbasis zentralisieren (für Auskunftsan- sprüche und Berichte)
- Bei mindestens 100 Beschäftigten: Vorberei- tung auf Entgeltbericht und ggf. gemeinsame Entgeltbewertung
- Ehrenamtliche und Minijobber prüfen: Sind sie Arbeitnehmer? Ja – Richtlinie gilt.

VEREINSFORUM

Wann ist ein Vorstand geschäftsunfähig und was ist veranlasst?

Ein Verein fragt: Wir haben in unserer Satzung zwei Vorstandsmitglieder vorgesehen, die jeweils einzelvertretungsberechtigt sind. Anfang des Jahres ist eines der Vorstandsmitglieder überraschend zurückgetreten. Da wir noch handlungsfähig waren, haben wir von einer Nachwahl abgesehen. Nun haben wir erfahren, dass das letzte Vorstandsmitglied krankheitsbedingt geschäftsunfähig ist und einen Betreuer zugeteilt bekommen hat. Kann der Betreuer die Vereinsgeschäfte leiten?

ANTWORT: Nein, ein Betreuer kann das Vorstandsamt nicht ausüben. Der Verein braucht einen Notvorstand.

Die Vorstandsfähigkeit endet, wenn eine Geschäftsunfähigkeit besteht bzw. festgestellt wird. Das damit einhergehende Ende der Vertretungsbefugnis muss zur Eintragung ins Vereinsregister angemeldet werden (BGH, Urteil vom 01.07.1991, Az. II ZR 292/90 für eine GmbH). Steht ein Vorstandsmitglied „unter Betreuung“, entscheidet der Betreuer für den Betreuten. Damit steht jedoch nicht der Betreuer im Vorstandsamt! Da der Betreuer nicht das Amt des Vorstands ausübt, ist der Verein in Ihrem Fall nicht mehr handlungsfähig. Da die „zur Vertre-

tung des Vereins erforderlichen Personen fehlen“, müssen Sie einen Notvorstand nach § 29 BGB durch das Registergericht bestellen lassen. Hier sind alle Vereinsmitglieder antragsberechtigt (OLG Zweibrücken, Beschluss vom 04.07.2013, Az. [3 W 50/13](#)).

PRAXISTIPP – Sehen Sie in Ihrer Satzung ausreichend Vorstandsmitglieder vor! Man kann nie voraussehen, wie das Leben spielt. Ein Ausfall von Vorstandsmitgliedern kann nicht nur durch Rücktritt oder Tod passieren; auch eine länger andauernde Krankheit kann zu einer Handlungsunfähigkeit führen.

PRAXISFALL

Vereinsbeitritt durch einseitige Erklärung?

Die Satzung unseres Vereins regelt zur Aufnahme von Mitgliedern lediglich, dass „der Vorstand dafür zuständig“ ist. Nun behauptet der Geschäftsführer eines Vereins, der bei unserem Verein Mitglied ist, er sei auch selbst Mitglied, weil die Satzung kein Aufnahmeverfahren vorsieht und er un widersprochen an der letzten Mitgliederversammlung teilgenommen habe. Hat er Recht?

ANTWORT: Nein. Auch wenn die Satzung kein spezielles Aufnahmeverfahren vorsieht, kann eine Mitgliedschaft nicht einseitig erklärt werden. Die Teilnahme an der Mitgliederversammlung reicht dafür nicht.

Der Erwerb der Vereinsmitgliedschaft erfordert einen Aufnahmevertrag zwischen Bewerber und Verein (§§ 145 ff. BGB). Dieser Vertrag kommt dadurch zustande, dass der Verein den Aufnahmeantrag des Bewerbers annimmt. Die Annahme ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie wird also erst wirksam, wenn sie

dem Mitgliedschaftsbewerber mitgeteilt wird. Eine Ausnahme bestünde nur, wenn der Verein auf die Annahme des Aufnahmeantrags ausdrücklich verzichtet. Das könnte z. B. durch die Satzung geschehen, wäre aber sehr ungewöhnlich und natürlich nicht ratsam.

Weil es für den Vereinsbeitritt keine gesetzlichen Formvorschriften gibt, kann er auch stillschweigend und durch schlüssiges Handeln zustande kommen. Dieses Handeln muss aber eindeutig sein. Das wäre etwa der Fall, wenn der Beitrittswillige den Mitgliedsbeitrag zahlt und

der Verein ihn zur Mitgliederversammlung einlädt. Die Tatsache, dass eine Person, ohne eingeladen worden zu sein, an der Mitgliederversammlung teilnimmt, die Versammlungsleitung also die Teilnahme duldet, begründet aber noch keine Mitgliedschaft.

Zwar sind Mitgliederversammlungen grundsätzlich nicht öffentlich, aber der Verein muss nicht kontrollieren, ob Nichtmitglieder teilnehmen.

Aus der Satzungsregelung, dass der Vorstand für die Aufnahme von Mitgliedern zuständig ist, folgt zunächst nur, dass er ohne Zustimmung der Mitgliederversammlung neue Mitglieder aufnehmen darf. Selbst ein Beschluss des Vorstands über die Aufnahme stellt aber noch keine Aufnahmeerklärung dar. Hier geht es nur um die interne Willensbildung, die noch keine rechtliche Erklärung gegenüber dem Beitrittswilligen darstellt. Der Vorstandsbeschluss muss ihm also erst mitgeteilt werden.

UMSATZSTEUER

Verein stellt Landkreis Leistungen in Rechnungen: Echter oder unechter Zuschuss?

Unser Verein wird ein integratives Sportfest mit Unterstützung von Landkreis und Stadt ausrichten. Wir können an den Landkreis für Auf- und Abbau, Durchführung eines Turniers, Stellen von Helfern und Bereitstellung der Sportflächen und Utensilien (Tische, Bänke etc.) eine Rechnung stellen. Handelt es sich hier noch um einen echten Zuschuss ohne Mehrwertsteuer bei der Rechnung?

ANTWORT: Es kommt hier wesentlich darauf an, wie die Vereinbarung mit den Zuwendungsgebern ausgestaltet ist.

Ein unechter – und damit umsatzsteuerpflichtiger – Zuschuss läge nur vor, wenn der Verein Leistungen an den Zuwendungsgeber erbringt. Dass der Mittelabruf als „Rechnung“ bezeichnet wird, spielt dabei keine Rolle. In Ihrem Fall scheint die Zuwendungsvereinbarung (auch wenn sie nicht schriftlich vorliegt) darauf hinauszulaufen, dass Ihr Verein ein Bündel von Leistungen an Landkreis bzw. Stadt erbringt, indem er im Auftrag der öffentlichen Hand Organisationsleistungen übernimmt. Es spielt hier keine Rolle, ob dabei Einzelleistungen vereinbart sind oder die Durchführung der Veranstaltung als komplexes Leistungspaket. Dabei muss der Verein nicht zwingend konkrete inhaltliche Vorgaben von Landkreis bzw. Stadt bekommen.

Die Durchführung einer Veranstaltung stellt sich dann als komplexe Organisationsleistung dar, die der Verein im Auftrag von Landkreis und Stadt ausführt. Leistungsempfänger sind also nicht die Besucher der Sportveranstaltung, sondern die öffentliche Hand, die die Durchfüh-

rung beauftragt und bezuschusst. Der Zuschuss ist umsatzsteuerbar und -pflichtig.

Um zur steuerlichen Bewertung als echter Zuschuss zu kommen, muss in der Vereinbarung mit den Zuwendungsgebern klargestellt werden, dass der Verein mit dem Zuschuss nur unterstützt werden soll, damit er seine Tätigkeit – das Sportfest – ausüben kann. Das lässt sich gut dann darstellen, wenn es sich bei dem Sportfest um eine typische Tätigkeit des Vereins handelt und nicht um eine Aufgabe des Zuwendungsgebers, die der Verein nur übernimmt. Das gilt insbesondere, wenn die öffentliche Hand nicht alle Kosten trägt. Vermieden werden sollte die „Abrechnung“ einzelner Leistungen. Es ist deswegen empfehlenswert, den Zuschuss nicht als „Rechnung“ abzurufen, sondern lediglich eine Aufstellung aller Kosten beizufügen.

Wichtig – In jedem Fall kann die Durchführung des Sportfests dem Zweckbetrieb zugeordnet werden. Es greift deswegen der ermäßigte Steuersatz. Unter Umständen ist die Umsatzbesteuerung für den Verein sogar vorteilhaft, weil er die Vorsteuer aus den Aufwendungen für das Sportfest ziehen kann.