Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft · Rechtsanwälte

PKF Fasselt



PKF Themen NPO 2/2026

Neue Chancen und neue Pflichten für NPO

Aktuelle Entwicklungen von Arbeitsrecht bis Umsatzsteuer

Inhalt





Editorial 3

Top-Thema
Mitgliedsbeiträge im Sportverein: BFH rückt Verwaltungspraxis zurecht – aber die Detailprüfung bleibt 4

Gemeinnützigkeitsrecht
Anforderungen an die Satzung gemeinnütziger Körperschaften: Klarstellungen durch neue BFH-Rechtsprechung vom 20.11.2025 7

Steuerrecht
E-Rechnungs-Readiness: Was Vereine und Stiftungen jetzt tun müssen 11

Auslagerung des Spielbetriebs auf eine GmbH: Keine Entnahmebesteuerung – aber Vorsteuerberichtigung 13

Kooperationen und Servicegesellschaften: Ausweitung der Steuerfreiheit gem. § 4 Nr. 29 UStG aufgrund neuer EuGH-Rechtsprechung 15

Vereinsrecht
Weitergabe der E-Mail-Adressen von Vereinsmitgliedern: Vereinsdemokratie geht vor Datenschutz 18

Stiftungsrecht
Das Transparenzregister wird zum „Zentralregister" – Wesentliche Änderungen für Stiftungen 21

Sozialversicherungsrecht
Aufwandsentschädigung im Ehrenamt: Neue gerichtliche Leitplanken in einem Minenfeld 23

Arbeitsrecht
EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz: Aktueller Stand und Handlungsempfehlungen 26

Überleitung in die neuen AVR 2027: Eingruppierungsfehler wie behandeln? 31

Kurz notiert
Abgrenzung von Nebenamt/Ehrenamt und steuerpflichtigem Beschäftigungsverhältnis – Gute Praxishilfe für gemeinnützige Einrichtungen 36

Anhang
PKF-Autoren 37
Impressum 38

Editorial

Auf Vereine und andere gemeinnützige Organisationen kommen derzeit zahlreiche rechtliche und steuerliche Veränderungen zu. Neue Entscheidungen der Rechtsprechung, fortentwickelte Verwaltungsauffassungen und zusätzliche regulatorische Anforderungen führen dazu, dass bewährte Einordnungen und Prozesse teilweise überprüft werden sollten.

Im Mittelpunkt dieses Themenhefts steht ein BFH-Urteil mit erheblicher Praxisrelevanz für Sportvereine: **Mitgliedsbeiträge** können umsatzsteuerlich als **Entgelt für steuerbare Leistungen** einzuordnen sein – unabhängig davon, ob einzelne Mitglieder das jeweilige Angebot tatsächlich nutzen. Welche Handlungsempfehlungen sich daraus für Vereine ergeben, zeigen wir im Top-Thema.

Daneben greifen wir weitere Entwicklungen auf, die insbesondere Vereine und Stiftungen aktuell beschäftigen. Dazu gehören

- **die E-Rechnungs-Pflicht** und die daraus folgenden organisatorischen Anforderungen,
- umsatzsteuerliche Risiken bei der **Auslagerung des Spielbetriebs auf eine GmbH**,
- neue Rechtsprechung zur **Herausgabe von E-Mail-Adressen von Vereinsmitgliedern** sowie
- zu **sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenzen bei Aufwandsentschädigungen** im Ehrenamt.

Auch über den Vereinsbereich hinaus besteht Handlungsbedarf: Wir beleuchten aktuelle BFH-Rechtsprechung zu den **Anforderungen an die Satzung** gemeinnütziger Körperschaften und die mögliche Ausweitung der **Umsatzsteuerbefreiung bei Kostenteilungs- und Shared-Service-Modellen**. Außerdem bereiten wir Sie auf die künftigen **Meldepflichten** für Stiftungen im Zusammenhang mit dem Zentralregister (bisher Transparenzregister) vor.

In einem arbeitsrechtlichen Themenblock befassen wir uns mit den praktischen Auswirkungen der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** und mit Herausforderungen rund um die Überleitung in die **AVR 2027**. Mit einer Kurzinformation zu **Abgrenzungsfragen zwischen Nebenberuf/Ehrenamt** und einem steuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnis runden wir die Themenpalette ab.

Wir hoffen, Ihnen damit einen spannenden Einblick in aktuelle Problemlagen und passende Lösungsansätze vermitteln zu können. Bitte wenden Sie sich gerne an uns, wenn Sie dazu Fragen im Detail haben.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr PKF Fasselt Team

Top-Thema

Mitgliedsbeiträge im Sportverein: BFH rückt Verwaltungspraxis zurecht – aber die Detailprüfung bleibt

WP/StB/RA Ralph van Kerkom, Köln

Die verbreitete Verwaltungspraxis, Leistungen eines Sportvereins an seine Mitglieder bei „echten" Mitgliedsbeiträgen pauschal als nicht umsatzsteuerbar zu behandeln, ist gem. Klarstellung im BFH-Urteil vom 13.11.2025 (Az.: V R 4/23) mit Unionsrecht und der ständigen BFH-Rechtsprechung nicht vereinbar. Mitgliedsbeiträge können vielmehr Entgelt für steuerbare Leistungen sein – unabhängig davon, ob Mitglieder das Angebot tatsächlich nutzen. Ob die Umsätze im Ergebnis steuerfrei (insbesondere § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG), ermäßigt oder regelbesteuert sind, hängt jedoch vom konkreten Leistungsbild ab (einheitliche Leistung vs. mehrere Einzelleistungen). Weil vorinstanzlich das FG hierzu keine ausreichenden Feststellungen getroffen hatte, wurde der Fall zurückverwiesen.



1. Ausgangslage: Ein BFH-Urteil mit „Sprengkraft"

Viele Sportvereine finanzieren den Trainings- und Spielbetrieb, Anlagen sowie organisatorische Strukturen über Mitgliedsbeiträge. Umsatzsteuerlich war

(und ist) es in der Praxis verbreitet, diese Beiträge als „echte" Beiträge ohne Leistungsaustausch einzuordnen. Der BFH hält dem erneut entgegen: Jahresbeiträge können die Gegenleistung für Vereinsleistungen sein. Es kommt nicht darauf an, ob einzelne Mitglieder die Vorteile tatsächlich in Anspruch nehmen.

Hinweis
Der BFH betont außerdem, dass gesamtgesellschaftlich unerwünschte Folgen nicht durch das Festhalten an einer rechtswidrigen Verwaltungspraxis zu vermeiden seien, sondern ggf. durch eine gesetzgeberische Erweiterung von Steuerbefreiungen im Sportbereich.

2. Sachverhalt: Errichtung eines Kunstrasenplatzes

Ein gemeinnütziger Breitensportverein errichtete in 2015 u. a. einen Kunstrasenplatz. In der Umsatzsteuererklärung behandelte er Mitgliedsbeiträge als steuerpflichtig (7 %) und begehrte den Vorsteuerabzug aus den Errichtungskosten. Nach einer Sonderprüfung wurden die Beiträge unter Hinweis auf ein BMF-Schreiben als steuerfreie Teilnehmergebühren i. S. des § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG behandelt; der Vorsteuerabzug wurde weitgehend versagt. Das FG ging zwar auch von Steuerfreiheit nach § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG aus (organisierter Trainings-/Spielbetrieb), ließ aber Vorsteueranteile zu, soweit die Nutzung für den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb (1. Herrenmannschaft) beabsichtigt war.

3. Kernaussagen des BFH

3.1 Mitgliedsbeiträge als (steuerbares) Entgelt

Der BFH hält an seiner seit 2007 entwickelten Linie fest: Beiträge können Entgelt für Dienstleistungen des Vereins sein. Die administrative Unterscheidung von „Gesamtbelangen" (nicht steuerbar) und „Sonderbelangen" (steuerbar) sei unionsrechtlich nicht gedeckt; Art. 2 MwStSystRL kenne eine solche Ausnahme nicht. Für Sportvereine verweist der BFH u. a. auf die EuGH-Entscheidung im Fall „Kennemer Golf".

3.2 Beurteilung der Steuerfreiheit nach nationalem Recht

Für die Frage, ob und in welchem Umfang die Leistungen steuerfrei sind, stellt der BFH auf § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG ab („sportliche Veranstaltungen … soweit das Entgelt in Teilnehmergebühren besteht").

Hierbei gilt als „sportliche Veranstaltung" eine organisatorische Maßnahme, die aktiven Sportlern das Sporttreiben ermöglicht. Die Untergrenze ist nach der BFH-Rechtsprechung jedoch unterschritten, wenn es lediglich um die Nutzungsüberlassung von Sportgegenständen/-anlagen oder um eine einzelne konkrete Dienstleistung geht; außerdem äußert der BFH Zweifel daran, ob „freies Training" ohne Anleitung hierunter fällt.

3.3 Rückverweisung wegen nicht aufgeklärtem Leistungsbündel

Entscheidend ist die folgende für Vereine besonders praxisrelevante BFH-Botschaft: Wenn Mitgliedsbeiträge für die Bereitstellung einer Vielzahl von Angeboten in verschiedenen Sportarten gezahlt werden, muss das FG feststellen, welche Leistungen tatsächlich erbracht werden und ob umsatzsteuerlich eine einheitliche Leistung oder mehrere selbständige Leistungen vorliegen. Da diese Würdigung im o. g. Verfahren fehlte, kam es zur Zurückverweisung an das FG.

4. Einordnung der Bedeutung für die Praxis

4.1 Startsignal für strukturierte Einzelfallprüfung

Das BFH-Urteil ist weniger „Endpunkt" als vielmehr Startsignal für eine strukturierte Einzelfallprüfung folgender Tatbestände:

Gemeinnützigkeit ≠ Umsatzsteuerfreiheit
Steuerbarkeit ist der Regelfall, Befreiungen/Ermäßigungen sind danach zu prüfen.

Anwendung von § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG
Diese Vorschrift kann einschlägig sein, setzt aber eine Einordnung als „sportliche Veranstaltung" voraus; reine Nutzungsüberlassungen bzw. nicht hinreichend organisierte Angebote sind kritisch zu sehen.

Vorsteuerabzug als „Hebel"
In Investitionsphasen (Sportstättenbau, Sanierungen) entscheidet die Qualifikation der Ausgangsumsätze über die Reichweite und Aufteilung des Vorsteuerabzugs; darin liegt regelmäßig der wirtschaftliche Treiber der Streitigkeiten.

4.2 Empfehlungen zur Gestaltung der Prozesse

(1) Leistungsinventur statt „Beitragslabel"
Dokumentieren Sie je Sparte/Abteilung, welche Leistungen Mitglieder erhalten (z. B. angeleitetes Training, freies Training, Ligabetrieb/Wettkampforganisation, Kursangebote, Hallen-/Platznutzung). Maßgeblich ist die tatsächliche Ausgestaltung.

(2) Prüfung „einheitliche Leistung" vs. „mehrere Leistungen"
Wenn Beiträge ein Bündel unterschiedlicher Angebote abgelten, muss umsatzsteuerlich sauber abgegrenzt werden. Die fehlende Würdigung genau dieser Frage war der Grund für die Zurückverweisung – sie gehört damit zwingend auf die Prüfliste.

(3) § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG eng am BFH-Begriff ausrichten
Bewerten Sie, ob organisatorische Maßnahmen vorliegen, die den Verein zum „Veranstalter" machen – oder ob (teilweise) lediglich Anlagen überlassen werden. „Freies Training" ohne Anleitung ist dabei ein besonderer Risikopunkt.

(4) Investitionen frühzeitig umsatzsteuerlich strukturieren
Bei größeren Bau-/Sanierungsprojekten sollte bereits vor der Umsetzung geklärt werden, welche Ausgangsumsätze (steuerpflichtig/steuerfrei) dem Projekt zuzuordnen sind und welche Vorsteuerquote daraus folgt. Der Streitfall zeigt, dass nachgelagerte Korrekturen prozessual und finanziell belastend sein können.

Fazit
Der BFH räumt mit der verbreiteten Annahme auf, Mitgliedsbeiträge von Sportvereinen stünden typischerweise „außerhalb" der Umsatzsteuer. Im Ergebnis ist nicht abstrakt, sondern anhand der konkreten Leistung zu entscheiden: Organisation und Inhalt der Angebote, Abgrenzung von Veranstaltung vs. bloßer Nutzung sowie die Frage „einheitlich oder mehrfach?" sind die Stellschrauben. Vereine (und Berater) sollten ihre Beitrags- und Leistungsstrukturen ergebnisorientiert daher jetzt so aufbereiten, dass sie einer finanzgerichtsfesten Würdigung standhalten.

Anforderungen an die Satzung gemeinnütziger Körperschaften: Klarstellungen durch neue BFH-Rechtsprechung vom 20.11.2025

WP/StB Rainer Cech, Braunschweig

Mit den satzungsmäßigen Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit hat sich der insbesondere für Umsatzsteuer und Gemeinnützigkeit zuständige V. Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) am 20.11.2025 in drei Revisionsverfahren befasst. Die Urteile V R 10/24, V R 23/23 und V R 27/23 stehen in einem sachlichen Zusammenhang: Sie betreffen zum einen die Anforderungen an die Satzung und zum anderen die Rechtsfolgen von Satzungsmängeln. Im Folgenden werden die drei Entscheidungen dargestellt und mit den Konsequenzen aus ihren jeweiligen Aussagen zusammengeführt.



1. Satzungsmäßige Vermögensbindung (BFH-Az.: V R 10/24)

1.1 Gemeinnützigkeitsrechtliche Grundlagen

Das für gemeinnützige Körperschaften geltende Gebot der Selbstlosigkeit (§ 55 AO) konkretisiert sich u. a. im Grundsatz der Vermögensbindung des § 55 Abs. 1 Nr. 4 AO: „Bei Auflösung oder Aufhebung der Körperschaft oder bei Wegfall ihres bisherigen Zwecks darf das Vermögen der Körperschaft, soweit es die eingezahlten Kapitalanteile der Mitglieder und den gemeinen Wert der von den Mitgliedern geleisteten Sacheinlagen übersteigt, nur für steuerbegünstigte Zwecke verwendet werden (Grundsatz der Vermögensbindung). Diese Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn das Vermögen einer anderen steuerbegünstigten Körperschaft oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts für steuerbegünstigte Zwecke übertragen werden soll.“ Gem. § 61 Abs. 1 AO liegt eine steuerlich ausreichende Vermögensbindung vor, wenn der Zweck,

für den das Vermögen verwendet werden soll, „in der Satzung so genau bestimmt ist, dass aufgrund der Satzung geprüft werden kann, ob der Verwendungszweck steuerbegünstigt ist." Die gem. § 60 Abs. 1 AO als Anlage 1 zur AO beigefügte Mustersatzung enthält daraus abgeleitet zur Vermögensbindung folgende Varianten zur Formulierung der Vermögensbindung in der Satzung:

Variante 1
Konkrete Benennung einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder gemeinnützigen Körperschaft, die das erhaltene Vermögen (allgemein) für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke zu verwenden hat.

Variante 2
Konkrete Benennung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke für das erhaltene Vermögen, das durch eine nicht weiter konkretisierte juristische Person des öffentlichen Rechts oder eine gemeinnützige Körperschaft zu verwenden ist.

1.2 Sachverhalt
Gegenstand des dem BFH vorgelegten Verfahrens war eine GmbH, die erstmals gemeinnützige Zwecke verfolgen wollte. Sie beantragte die gesonderte Feststellung der satzungsmäßigen Voraussetzungen nach § 60a Abs. 1 AO. In ihrer Satzung war für den Fall der Auflösung oder des Wegfalls steuerbegünstigter Zwecke (lediglich) geregelt, dass das Vermögen an eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder an eine andere steuerbegünstigte Körperschaft fallen sollte, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige und mildtätige Zwecke zu verwenden habe. Das Finanzamt versagte die Feststellung der Gemeinnützigkeit mit der Begründung, dass die Satzung die Anforderungen an die Vermögensbindung nicht erfülle.

1.3 Entscheidung des BFH: Voraussetzungen der satzungsmäßigen Vermögensbindung
Der BFH bestätigt in seinem Urteil vom 20.11.2025 mit dem Az.: V R 10/24 die Entscheidung der Finanzverwaltung bzw. der Vorinstanz und weist die Revision zurück. Er führt aus, dass die satzungsmäßige Vermögensbindung nur dann vorliegt, wenn sich aus der Satzung eindeutig ergibt, wie das Vermögen im Auflösungsfall steuerbegünstigt verwendet wird.

Im Rahmen der Begründung stellt der BFH darauf ab, dass § 61 Abs. 1 AO verlangt, den Verwendungszweck des Vermögens so zu bestimmen, dass anhand der Satzung geprüft werden kann, ob eine steuerbegünstigte Verwendung sichergestellt ist. Eine ausreichende Vermögensbindung liegt nach der Entscheidung vor, wenn entweder:

- eine steuerbegünstigte Körperschaft oder juristische Person des öffentlichen Rechts hinreichend bestimmt bezeichnet wird oder
- ein steuerbegünstigter Zweck konkret festgelegt ist, für den das Vermögen zu verwenden ist.

Hinweis
Weiter führt der BFH aus, dass allgemeine Formulierungen nicht genügen. Die Satzung muss eine eigenständige und abschließende Regelung enthalten. Maßgeblich ist allein der Satzungstext; außerhalb der Satzung liegende Umstände sind für die Beurteilung nicht heranzuziehen.

2. Formelle Satzungsmäßigkeit (BFH-Az.: V R 23/23)

2.1 Sachverhalt

In diesem Verfahren hatte die Klägerin in ihrer Satzung lediglich festgelegt, dass sie „gemeinnützige Zwecke im Sinne der AO" verfolge. Eine weitere Konkretisierung der Zwecke erfolgte nicht. Die tatsächliche Tätigkeit bestand insbesondere in der Entwicklung von Software zur Unterstützung von Einrichtungen aus Wissenschaft und Forschung. Das Finanzamt hatte zunächst einen Feststellungsbescheid nach § 60a AO erlassen, diesen jedoch später wieder aufgehoben.

2.2 Entscheidung des BFH: Hinreichende Konkretisierung des verfolgten Zwecks

Der BFH bestätigt die Aufhebung des Feststellungsbescheids und stellt fest, dass die Satzung nicht den Anforderungen an die formelle Satzungsmäßigkeit entspricht. Nach § 60 Abs. 1 AO müssen Satzungszweck und Art der Zweckverwirklichung so genau bestimmt sein, dass allein aufgrund der Satzung geprüft werden kann, ob die Voraussetzungen der Steuervergünstigung vorliegen.

Im Einzelnen legt der BFH zur Begründung dar, dass die Satzung eine hinreichende Konkretisierung des verfolgten Zwecks enthalten muss. Ein bloßer Verweis auf „gemeinnützige Zwecke im Sinne der AO" erfüllt diese Voraussetzung nicht. Darüber hinaus muss die Satzung erkennen lassen, wie der Zweck verwirklicht wird. Es genügt nicht, dass sich die tatsächliche Tätigkeit als gemeinnützig darstellen könnte. Entscheidend ist die Beschreibung in der Satzung. Die BFH-Richter nehmen dabei Bezug auf § 59 AO, wonach sich aus der Satzung der steuerbegünstigte Zweck sowie dessen ausschließliche und unmittelbare Verfolgung ergeben müssen. Ferner stellt der BFH klar, dass Fehler in der Satzung, die die formelle Satzungsmäßigkeit betreffen, auch dann zu berücksichtigen sind, wenn zuvor ein Feststellungsbescheid erteilt worden ist. Es liege ein materieller Fehler i. S. des § 60a Abs. 5 Satz 1 AO vor, der zur Aufhebung eines Feststellungsbescheids nach § 60a Abs. 1 AO berechtige.

Hinweis

Mit der Entscheidung bestätigte der BFH darüber hinaus die in Nr. 7 AEAO zu § 57 Abs. 3 dargelegte Auffassung der Finanzverwaltung, dass ein planmäßiges Zusammenwirken gem. § 57 Abs. 3 AO „auch mit steuerbegünstigten Betrieben gewerblicher Art juristischer Personen des öffentlichen Rechts erfolgen (kann), nicht aber mit juristischen Personen des öffentlichen Rechts als solchen" (sog. Kooperationsprivileg des § 57 Abs. 3 AO).

3. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Vermögensbindung (BFH-Az.: V R 27/23)

3.1 Sachverhalt

In diesem dritten Streitfall hatte eine GmbH ihre Satzung geändert. In der neuen Fassung fehlte eine Regelung zur Vermögensbindung. Dieser Zustand bestand über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr. Später wurde die Satzung wieder angepasst und eine ordnungsgemäße Vermögensbindung aufgenommen. Das Finanzamt versagte die Steuerbefreiung rückwirkend für mehrere Jahre und änderte die entsprechenden Steuerbescheide.

3.2 Entscheidung des BFH: Möglichkeit einer nicht steuerbegünstigten Verwendung maßgeblich

Der BFH bestätigt auch hier die Vorgehensweise der Finanzverwaltung. Ein Verstoß gegen die satzungsmäßige Vermögensbindung führt zur Versagung der Steuerbefreiung. Eine abweichende Steuerfestsetzung aus Billigkeitsgründen nach § 163 AO kommt in diesem Zusammenhang nicht in Betracht.

Zur Begründung wird ausgeführt, dass § 61 Abs. 3 AO an das Fehlen einer ordnungsgemäßen Vermögensbindung in der Satzung anknüpft. Entscheidend ist allein, dass die Satzung die Voraussetzungen nicht erfüllt. Es kommt nicht darauf an, ob tatsächlich eine schädliche Mittelverwendung erfolgt ist. Maßgeblich ist, dass die Satzung die Möglichkeit einer nicht steuerbegünstigten Verwendung eröffnet.

Hinweis
Der BFH verneint zudem die Anwendung von Billigkeitsmaßnahmen. Die gesetzliche Regelung nehme die damit verbundenen Folgen in Kauf, sodass eine Korrektur über § 163 AO nicht in Betracht komme.

4. Zusammenhang der drei Entscheidungen vom 20.11.2025

Die drei Entscheidungen betreffen unterschiedliche Facetten derselben Thematik:

Im Urteil mit dem Az. V R 10/24 werden die Anforderungen an die Vermögensbindung als Bestandteil der Satzung nach § 61 AO konkretisiert. Die Entscheidung befasst sich mit der Frage, welche inhaltlichen Vorgaben die Satzung erfüllen muss, damit die Vermögensbindung als ordnungsgemäß gilt.

Hingegen ist die allgemeine formelle Satzungsmäßigkeit nach §§ 59, 60 AO Gegenstand des Urteils mit dem Az. V R 23/23. Es behandelt insbesondere die Anforderungen an die Bestimmtheit des Satzungszwecks und die Beschreibung der Zweckverwirklichung.

Im dritten Urteil befasst sich der BFH unter dem Az. V R 27/23 schließlich mit den Rechtsfolgen, wenn die Satzung die vorgenannten Anforderungen nicht erfüllt. Klargestellt wird, dass ein Verstoß gegen die Vermögensbindung zur Versagung der Steuerbefreiung führt und dass dies unabhängig von der tatsächlichen Mittelverwendung gilt.

5. Empfehlungen für die Formulierung von Satzungen

In Zusammenfassung der rechtlichen Aussagen in den drei Entscheidungen lassen sich folgende Empfehlungen für die Formulierung von Satzungen in der Gemeinnützigkeitspraxis ableiten:

- Die Satzung muss eine hinreichend bestimmte Vermögensbindung enthalten (§ 61 AO) und den steuerbegünstigten Zweck sowie dessen Verwirklichung konkret beschreiben (§§ 59, 60 AO). Die Prüfung des Vorliegens dieser Voraussetzungen erfolgt auf der Grundlage der Satzung selbst.

- Die Praxis hat sich darauf einzustellen, dass ein Verstoß gegen die vorbezeichneten Anforderungen zur Versagung der Steuerbefreiung (§ 61 Abs. 3 AO) führt. Zudem ist zu beachten, dass eine Korrektur über Billigkeitsmaßnahmen in diesen Fällen ausgeschlossen ist (§ 163 AO).

E-Rechnungs-Readiness: Was Vereine und Stiftungen jetzt tun müssen



WP/StB/RA Ralph van Kerkom, Köln

Seit dem 1.1.2025 ist die E-Rechnung für Umsätze zwischen inländischen Unternehmern (B2B) im Grundsatz verpflichtend eingeführt; flankiert wird dies durch Übergangsregelungen. Die beim Bundesfinanzministerium abrufbaren FAQ (Stand: März 2026) enthalten dazu einen kompakten Überblick; beantwortet wird dort unter Ziffer 5 ausdrücklich auch die Frage, ob Vereine unter die Regelungen fallen. Für gemeinnützige Organisationen gilt: Nicht die Gemeinnützigkeit ist der „Filter", sondern ob und in welchem Umfang die Organisation umsatzsteuerlich als Unternehmer auftritt (z. B. Sponsoring, Vermietung, Kursbetrieb, Catering, Shop/Ticketing).

1. Was bedeutet „Readiness" im Mindestumfang?

Die Anforderungen lassen sich für die praktische Anwendung in drei Mindestbausteine gliedern: Empfang, Verarbeitung/Lesbarmachung und GoBD-konforme Archivierung.

(1) E-Rechnungen empfangen

Minimalmaßnahme ist, dem Leistungserbringer eine E-Mail-Adresse für den Rechnungseingang mitzuteilen.

(2) E-Rechnungen verarbeiten bzw. für Menschen lesbar machen

Eine Visualisierung – falls kein menschenlesbares hybrides Format vorliegt – kann über Visualisierungstools erfolgen; notfalls ist auch eine manuelle Verarbeitung denkbar.

(3) GoBD-konform archivieren

Die GoBD-Änderung vom 14.7.2025 präzisiert für E-Rechnungen, dass grundsätzlich die Aufbewahrung des strukturierten Teils (z. B. XML) genügt; der menschenlesbare Datenteil (z. B. PDF-Teil einer ZUGFeRD-Rechnung) ist nur zusätzlich aufzubewahren, wenn darin steuerlich relevante Zusatz-/Abweichungsinformationen enthalten sind (z. B. Buchungsvermerke).

2. Praxisbeispiel: gemeinnütziger Sportverein mit Sponsoring & Hallenvermietung

Die Ausgangslage in diesem Praxisfall soll sein, dass ein gemeinnütziger Sportverein (e.V.) neben Mitgliedsbeiträgen

- Einnahmen aus Sponsoring (Bandenwerbung/Logo/Website-Nennung) und
- Mieteinnahmen erzielt, indem er seine Sporthalle stundenweise an Unternehmen für Betriebssport vermietet.

In diesen Bereichen kann der Verein umsatzsteuerlich als Unternehmer auftreten. Damit ergeben sich für ihn die folgenden drei Konsequenzen:

(1) Rechnungseingang muss „E-fähig" organisiert sein

Sobald der Verein als Unternehmer Rechnungen von inländischen Unternehmern erhält (z. B. Handwerker-Einsatz für Flutlicht, Caterer-Dienste während eines Turniers, Installation von Werbetechnik), muss er organisatorisch sicherstellen, dass E-Rechnungen zugehen können – z. B. über eine zentrale Rechnungseingangsadresse.

(2) Lesbarmachung und Weiterverarbeitung im Prozess

In der Praxis werden E-Rechnungen nicht immer „wie ein PDF" lesbar sein; daher ist ein Viewer-Einsatz bzw. sonstiger Visualisierungsschritt sinnvoll.

(3) Archivierung richtig aufsetzen

Der Verein muss die Aufbewahrung unter Beachtung des o. g. GoBD-Update so organisieren, dass der strukturierte Datenteil der E-Rechnung erhalten bleibt und unveränderlich archiviert wird; eine zusätzliche PDF-Ablage ist nur im Falle steuerlich relevanter Zusatzinformationen erforderlich (s. o. unter Abschn. 1).

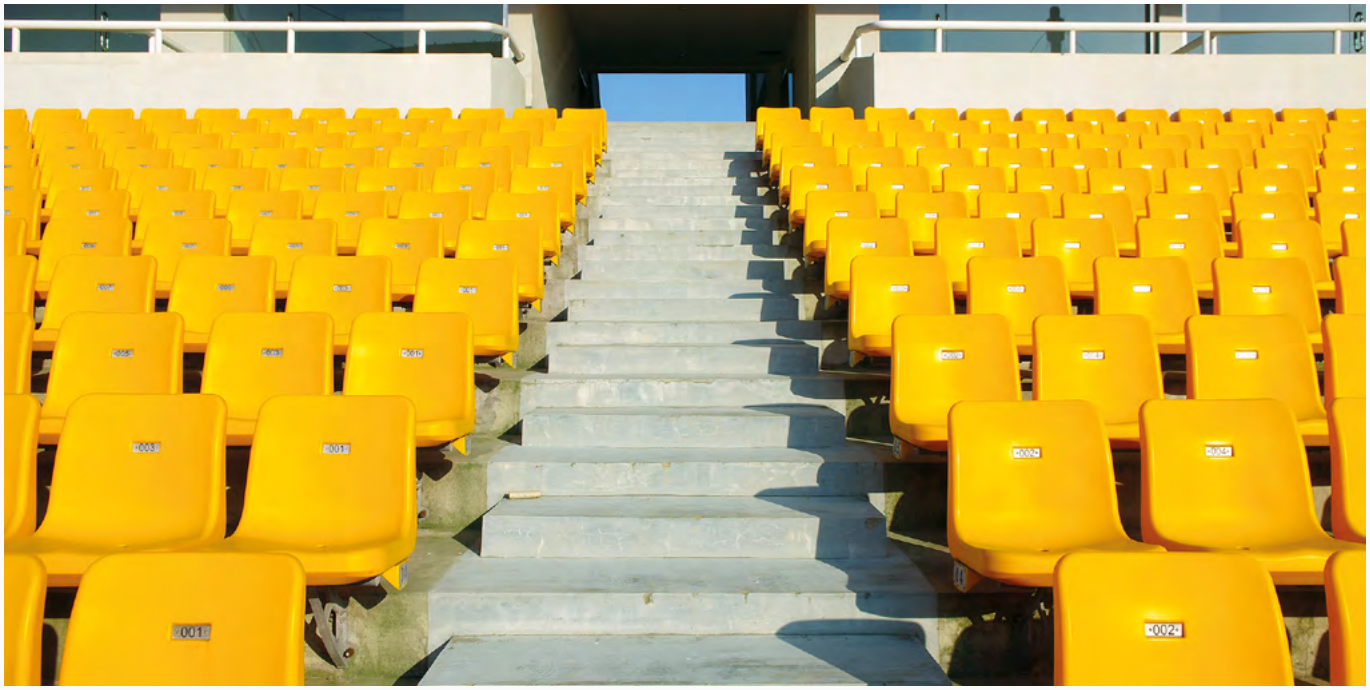
Hinweis

Ein typischer „Pain Point" besteht bei NPOs darin, dass Rechnungseingänge häufig dezentral laufen (Abteilungsleiter, Ehrenamt, Projektteams). E-Rechnungs-Readiness ist deshalb vor allem eine Organisations- und Verantwortlichkeitsfrage.

Auslagerung des Spielbetriebs auf eine GmbH: Keine Entnahmebesteuerung – aber Vorsteuerberichtigung

WP/StB/RA Ralph van Kerkom, Köln

Ein Sportverein, der den Spielbetrieb aus haftungsrechtlichen Gründen auf eine (beherrschte) GmbH auslagert und dieser die wesentliche Infrastruktur unentgeltlich überlässt, löst dadurch nicht automatisch eine Entnahmebesteuerung nach § 3 Abs. 9a UStG aus. Gleichwohl kann die unentgeltliche Nutzungsüberlassung eine „Änderung der Verhältnisse" i. S. des § 15a UStG begründen – mit der Folge einer Vorsteuerberichtigung. Zugleich bestätigt der BFH im Urteil vom 6.11.2025 (Az.: V R 36/23) die hohen Anforderungen an die wirtschaftliche Eingliederung im Rahmen einer umsatzsteuerlichen Organschaft.



1. Sachverhalt: Vorsteuerberichtigung nach Nutzungsüberlassung

Ein als gemeinnützig anerkannter Sportverein errichtete im Zusammenhang mit dem Spielbetrieb seiner Herren-Fußballmannschaften auf städtischem Gelände eine Stadiontribüne und eine Flutlichtanlage und machte aus den Eingangsleistungen Vorsteuer geltend.

Später übertrug der Verein die Durchführung des Spielbetriebs auf eine von ihm beherrschte GmbH und überließ dieser u. a. die Tribüne und die Flutlichtanlage (sowie die Spiellizenz) unentgeltlich zur Nutzung. Das Finanzamt nahm eine Vorsteuerberichtigung nach § 15a UStG vor.

2. Entscheidung des BFH mit drei Kernaussagen

2.1 Keine Entnahmebesteuerung nach § 3 Abs. 9a UStG

Als Vorinstanz hatte das Finanzgericht die unentgeltliche Überlassung als steuerbare unentgeltliche Wertabgabe angesehen. Der BFH verneint dies: Eine Entnahmebesteuerung setzt eine Verwendung „für Zwecke, die außerhalb des Unternehmens liegen",

voraus. Die Überlassung diente im Streitfall jedoch der unternehmerisch motivierten Auslagerung des Spielbetriebs (haftungsrechtliche Trennung) und damit nicht unternehmensfremden Zwecken.

2.2 Keine umsatzsteuerliche Organschaft zwischen Verein und GmbH

Der BFH bestätigt die Auffassung, dass eine Organschaft mangels wirtschaftlicher Eingliederung nicht vorliegt. Maßgeblich ist eine Verflechtung der Unternehmensbereiche; diese kann auf wesentlichen entgeltlichen Leistungen beruhen. Unentgeltliche Leistungen (wie die bloße Nutzungsüberlassung) begründen die wirtschaftliche Eingliederung hingegen nicht. Verwaltungsleistungen wie Buchführung oder laufende Personalverwaltung reichen ebenfalls nicht aus.

2.3 Vorsteuerberichtigung nach § 15a UStG möglich

Obwohl § 3 Abs. 9a UStG nicht greift, bleibt es im Ergebnis bei einer Belastungswirkung: Der BFH sieht eine Änderung der für den ursprünglichen Vorsteuerabzug maßgeblichen Verhältnisse als möglich an – ausgelöst durch die Umstellung auf eine unentgeltliche Nutzungsüberlassung, die nach der zusammengefassten Darstellung nicht (mehr) als wirtschaftliche Tätigkeit des Vereins zu behandeln ist. Damit kann der Anwendungsbereich des § 15a UStG eröffnet sein.

3. Bedeutung für die Praxis

Das Urteil befasst sich mit einer im Sport typischen Fallkonstellation: Risikotrennung durch Auslagerung des Spielbetriebs auf eine GmbH. Diese Vorgehensweise ist gesellschaftsrechtlich verbreitet, kann aber umsatzsteuerlich „Nebenwirkungen" entfalten – insbesondere, wenn der Verein zuvor bei Infrastrukturinvestitionen Vorsteuer gezogen hat und anschließend eine unentgeltliche Nutzungsüberlassung etabliert wird.

Empfehlung

Bei geplanten Auslagerungen sollten Vereine frühzeitig prüfen, ob Investitionen (Stadion/Flutlicht etc.) noch in Berichtigungszeiträumen liegen und ob die Nutzungs- und Leistungsbeziehungen so dokumentiert sind, dass die umsatzsteuerliche Einordnung (insbesondere § 15a UStG/Organschaft) belastbar vorgenommen werden kann.

Fazit

Die Auslagerung des Spielbetriebs auf eine GmbH führt bei unentgeltlicher Überlassung wesentlicher Infrastruktur nicht automatisch zu einer Entnahmebesteuerung nach § 3 Abs. 9a UStG. Gleichwohl ist die „Entwarnung" begrenzt: Zum einen kann § 15a UStG eine Vorsteuerkorrektur auslösen und zum anderen lässt sich eine Organschaft bei überwiegend unentgeltlicher Verflechtung regelmäßig nicht „mitdenken".

Kooperationen und Servicegesellschaften: Ausweitung der Steuerfreiheit gem. § 4 Nr. 29 UStG aufgrund neuer EuGH-Rechtsprechung

Dipl.-Finw. Felix Röpke, Braunschweig

Kostenteilungs- und Shared-Service-Modelle sind in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Sozialwirtschaft, Kirche, Wohlfahrtspflege und öffentliche Hand weit verbreitet. Bei der Frage, ob insoweit die Steuerfreiheit gem. § 4 Nr. 29 UStG greift, verhält sich die Finanzverwaltung bisher sehr restriktiv – neue EuGH-Rechtsprechung dürfte aber zu einem Umdenken zwingen.



1. Steuerfreie sonstige Leistungen gem. § 4 Nr. 29 UStG

Mit der Anwendung von § 4 Nr. 29 UStG soll verhindert werden, dass bei steuerfreien oder nichtunternehmerischen, dem Gemeinwohl dienenden Tätigkeiten eine definitive Umsatzsteuerbelastung allein deshalb entsteht, weil Leistungen nicht intern, sondern über einen sog. Personenzusammenschluss organisiert werden. Steuerfrei sind nach dieser Vorschrift sonstige Leistungen eines im Inland ansässigen selbständigen Personenzusammenschlusses an seine im Inland ansässigen Mitglieder, soweit diese Leistungen für unmittelbare Zwecke der begünstigten Tätigkeiten der Mitglieder verwendet werden. Korrespondierend hierzu müssen die genaue Erstattung des jeweiligen Kostenanteils und das Fehlen einer Wettbewerbsverzerrung vorliegen.

Hinweis

Der wirtschaftliche Hintergrund der Anwendung von § 4 Nr. 29 UStG ist, dass in einem solchen Zusammenschluss Mitglieder mit fehlendem oder eingeschränktem Vorsteuerabzug durch arbeitsteilige Kooperation nicht schlechter stehen sollen als bei einer internen Leistungserbringung.

Kooperationen und Servicegesellschaften: Ausweitung der Steuerfreiheit gem. § 4 Nr. 29 UStG aufgrund neuer EuGH-Rechtsprechung

2. Restriktive Verwaltungsauffassung: Allgemeine Verwaltungsleistungen nicht steuerfrei

Die Auffassung der Finanzverwaltung dazu ist einem BMF-Schreiben vom 19.7.2022 (Az.: III C 3 – S 7189/20/10001:001) zu entnehmen, in dem § 4 Nr. 29 UStG restriktiv ausgelegt wird. Hiernach muss die Leistung des Zusammenschlusses beim Mitglied unmittelbar zur Ausführung der begünstigten Tätigkeit verwendet werden. Leistungen, die diese Tätigkeit nur ermöglichen oder fördern, seien lediglich mittelbar und deshalb nicht steuerfrei. Sogar ausdrücklich von der Steuerfreiheit ausgenommen werden vom BMF insbesondere allgemeine Verwaltungsleistungen. Genannt werden u. a.

- Buchführung und Stammdatenpflege,
- Rechnungs- und Rezeptprüfung,
- Rechtsberatung und Backoffice-Tätigkeiten,
- Telefonzentrale und Fahrbereitschaft,
- Ablage- und Registrierungstätigkeiten,
- allgemeine Reinigungs- und Verpflegungsleistungen,
- Aufgaben in Organisation, Personalwesen und Vertrieb sowie
- die Raumüberlassung.

Hinweis
Diese enge Sichtweise hat in der Praxis und in der Literatur schon früh Widerspruch gefunden. Denn wirtschaftlich bedeutsame Kostenteilungsmodelle betreffen häufig gerade allgemeine Querschnitts- und Unterstützungsfunktionen wie Verwaltung, IT, Personal oder Infrastruktur. Wird deren Unmittelbarkeit pauschal verneint, bleibt für § 4 Nr. 29 UStG nur ein sehr enger Anwendungsbereich.

3. Neue EuGH-Rechtsprechung zu Reinigungsleistungen für Krankenhäuser bzw. Bildungseinrichtungen: Zu enge Sichtweise in Spanien …

Wie in Deutschland hatte sich auch in Spanien die Finanzverwaltung sehr restriktiv gezeigt und in zwei zum EuGH gelangten Fällen, in denen Zusammenschlüsse Reinigungsleistungen für Krankenhäuser bzw. Bildungseinrichtungen ihrer Mitglieder organisiert hatten, die Steuerfreiheit verneint. Zur Begründung wurde angeführt, dass es sich um Leistungen allgemeinen Charakters handele, die nicht unmittelbar und ausschließlich der steuerfreien Tätigkeit dienten und zudem zu Wettbewerbsverzerrungen führen könnten.

Der EuGH hat diese enge Sichtweise im Urteil vom 22.1.2026 (C-379/24 und C-380/24) klar zurückgewiesen. Für die Unmittelbarkeit genügt es demnach, dass die Leistung für die begünstigte Tätigkeit des Mitglieds erforderlich ist. Nicht notwendig ist dagegen, dass die Leistung ausschließlich mit dieser Tätigkeit verknüpft oder für einzelne Ausgangsumsätze unerlässlich im Sinne einer conditio-sine-qua-non (Kausalität) ist.

Hinweis
Besonders wichtig ist die Aussage, dass eine Dienstleistung nicht allein deshalb aus der Steuerbefreiung herausfällt, weil sie allgemeinen Charakter hat und grundsätzlich auch an andere Personen erbracht werden kann. Eine pauschale Ausgrenzung allgemeiner Dienstleistungen würde, so der EuGH, den Anwendungsbereich der unionsrechtlichen Befreiung in unzulässiger Weise verkürzen.

Ebenso hat der EuGH die Wettbewerbsklausel präzisiert. Aus dem nur allgemeinen Charakter einer Leistung darf nicht automatisch auf eine Wettbewerbsverzerrung geschlossen werden. Erforderlich ist vielmehr eine konkrete Prüfung, ob die Steuerbefreiung gerade durch ihre Gewährung eine reale und hinreichend greifbare Wettbewerbsverzerrung bewirken würde.

Kooperationen und Servicegesellschaften:
Ausweitung der Steuerfreiheit gem. § 4 Nr. 29 UStG aufgrund neuer EuGH-Rechtsprechung

4. ... auf Deutschland übertragbar

Das EuGH-Urteil vom 22.1.2026 setzt auch die deutsche Verwaltungsauffassung erheblich unter Druck. Die im BMF-Schreiben vom 19.7.2022 vorgenommene pauschale Ausgrenzung allgemeiner Verwaltungs- und Unterstützungsleistungen lässt sich nach der EuGH-Entscheidung jedenfalls nicht mehr in dieser Strenge aufrechterhalten. Vielmehr spricht viel dafür, dass auch allgemeine Dienstleistungen steuerfrei sein können, wenn sie funktional erforderlich für die begünstigte Tätigkeit des Mitglieds sind.

Damit bestätigt der EuGH zugleich die in Deutschland verbreitete Kritik, wonach das Merkmal der Unmittelbarkeit nicht formalistisch, sondern funktionsbezogen auszulegen ist. Allerdings ist das Urteil bislang noch nicht in nationale Verwaltungsauffassung eingeflossen. Das BMF-Schreiben vom 19.7.2022 gilt formal fort.

Empfehlung
In zweifelhaften Fällen werden Steuerpflichtige die weitergehende unionsrechtliche Auslegung deshalb derzeit häufig nur im Klageverfahren durchsetzen können, ggf. mit einer Sprungklage vor das Finanzgericht. Im Einspruchsverfahren sehen wir die Chancen derzeit sehr gering an, da das Finanzamt an die Verwaltungsmeinung (u. a. BMF-Schreiben) gebunden ist.

5. Auswirkungen in typischen Praxisfällen

Für NPO-Shared-Services ebenso wie für kommunale Kooperationen eröffnet die Entscheidung neue Spielräume. Gemeinsame Servicegesellschaften oder Kostenteilungsmodelle für Buchhaltung, Personal, IT, Backoffice oder Facility-Leistungen können nun deutlich besser mit dem Argument verteidigt werden, dass auch allgemeine Dienstleistungen für die begünstigte Tätigkeit funktional erforderlich sein können. Wichtig: Gleichwohl bleibt eine saubere Strukturierung entscheidend. Der Zusammenschluss muss selbständig sein, er darf nur Kosten erstatten lassen und die Leistungen müssen den begünstigten Tätigkeiten der Mitglieder zugeordnet werden können. Zudem sind eine sorgfältige Prüfung und Dokumentation zur Vermeidung konkreter Wettbewerbsverzerrungen erforderlich.

Fazit
Das EuGH-Urteil erweitert den Anwendungsbereich des § 4 Nr. 29 UStG spürbar. Solange die Finanzverwaltung ihre Auffassung nicht anpasst, bleibt die praktische Durchsetzung in Grenzfällen jedoch schwierig und muss aktuell wohl noch im Klageverfahren erstritten werden.

Weitergabe der E-Mail-Adressen von Vereinsmitgliedern: Vereinsdemokratie geht vor Datenschutz

RA/StB Dr. Franz Schulte, Duisburg

Vereine nehmen ihre Verantwortlichkeiten im Rahmen des Datenschutzes in aller Regel sehr ernst. Insbesondere E-Mail-Adressen von Vereinsmitgliedern werden ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen i. d. R. weder intern noch extern weitergegeben. Nicht selten wird Vereinsmitgliedern auch ausdrücklich zugesichert, dass keine Weitergabe erfolgt und die Adressen nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung verwendet werden. In Einzelfällen kann dies problematisch sein.



1. Hintergrund und Sachverhalt

Mit einer solchen Zusicherung auf Nicht-Weitergabe argumentierte auch ein Sportverein in einem Verfahren, das dem Bundesgerichtshof (BGH) kürzlich in dritter Instanz zur Entscheidung vorlag. Der Verein konnte den BGH jedoch nicht überzeugen. Folge war die Feststellung, dass vier Jahre zuvor gefasste Beschlüsse der Mitgliederversammlung nichtig waren (BGH-Urteil vom 10.12.2025, Az.: II ZR 132/24).

Was war passiert?

Geklagt hatte ein Mitglied des Sportvereins, das 2021 im Vorfeld einer Mitgliederversammlung beantragt hatte, ihm die E-Mail-Adressen seiner Vereinskolleginnen und -kollegen herauszugeben. Ziel des Klägers und weiterer Mitglieder war es, einen Beschluss der Mitliederversammlung über die Zustimmung zu einem Grundstücksverkauf zu verhindern. Dazu wollten sie im Vorfeld Argumente vorbringen und Mitstreiter

für ihr Ziel gewinnen. Der Sportverein verweigerte die Herausgabe der Adressen u. a. mit Hinweisen auf den Datenschutz: Man habe den Mitgliedern in den Aufnahmeunterlagen ausdrücklich zugesagt, ihre E-Mail-Adressen nur zur Mitgliedschaftsverwaltung zu verwenden. Immerhin verschickte der Sportverein aber zusammen mit der Einladung und der Tagesordnung ein Informationsschreiben der Mitgliederinitiative. Die Mitgliederversammlung stimmte dem Grundstücksverkauf dennoch zu.

2. BGH bestätigt Anspruch auf Bekanntgabe der E-Mail-Adressen

Nachdem die Klage in erster Instanz noch gescheitert war, stellten das Oberlandesgericht (OLG) München und anschließend der BGH die Nichtigkeit der Zustimmungsbeschlüsse der Mitgliederversammlung fest: Einem Vereinsmitglied steht kraft seiner Mitgliedschaft das Recht zu, die E-Mail-Adressen der Vereinskolleginnen und -kollegen zu erfahren. Voraussetzung ist die Darlegung eines berechtigten Interesses, dem weder ein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse des Vereins noch ein berechtigtes Interesse der Vereinsmitglieder gegenüberstehen. Abzustellen ist dabei auf den konkreten Einzelfall.

Ein berechtigtes Interesse kann bestehen, wenn die Kenntnis der E-Mail-Adressen (oder anderer in Mitgliederlisten enthaltener Informationen) ausnahmsweise erforderlich ist, um das mitgliedschaftliche Recht auf Mitwirkung an der vereinsrechtlichen Willensbildung wirkungsvoll ausüben zu können. Dies gilt vor allem (aber nicht nur) für größere Vereine, bei denen regelmäßig nur ein kleiner Teil der Mitglieder zu Versammlungen erscheint, so dass dortige Äußerungen einen großen Teil der Mitglieder nicht erreichen.

3. Kernaussagen des BGH zum berechtigten Interesse auf Herausgabe

Das Zusammenwirken der Mitglieder ist elementarer Bestandteil der Willensbildung in einem Verein. Direkte Kontaktversuche eines Mitglieds bieten die Möglichkeit, Erwägungen zu Vereinsangelegenheiten einem maßgeblichen Teil der anderen Mitglieder zur Kenntnis zu bringen. Im Einzelnen lassen sich der Urteilsbegründung für den Fall der Weitergabe von Kontaktdaten die folgenden Kernaussagen entnehmen:

- Wer einem Verein beitritt, muss damit rechnen, dass seine Kontaktdaten, u. a. auch seine E-Mail-Adresse, einem anderen Vereinsmitglied, das ein berechtigtes Interesse darlegt, mitgeteilt werden.
- Regelmäßig besteht ein berechtigtes Interesse, wenn die Kontaktaufnahme dazu dienen soll, anderen Mitgliedern Bedenken gegen eine vom Vorstand beabsichtigte Entscheidung zur Kenntnis zu bringen und ggf. eine Opposition dagegen zu organisieren.
- Die Herausgabe ist datenschutzkonform i. S. der DSGVO. Der BGH bezieht sich dazu konkret auf Art. 6 Abs. 1 Unterabschn. 1 Buchst. b (Herausgabe zur Vertragserfüllung).
- Ein etwaiges Interesse von Vereinsmitgliedern, nicht von anderen Mitgliedern in Vereinsangelegenheiten durch eine direkte Kontaktaufnahme belästigt zu werden, tritt dahinter zurück. Sie haben z. B. entsprechende Kontaktversuche per E-Mail hinzunehmen. Darüber, was sie tatsächlich zur Kenntnis nehmen, können sie schließlich selbst entscheiden.
- Das gilt selbst dann, wenn der Verein ausdrücklich zugesagt hat, die E-Mail-Adresse nur zur Mitgliederverwaltung zu verwenden. Das Informationsrecht kann weder durch die Satzung noch durch Zusagen zur Nichtherausgabe eingeschränkt werden.
- Ein Verein kann die Herausgabe der E-Mail-Adressen nicht durch Verweis auf andere Kontaktwege ersetzen, beispielsweise auf eine Vereinszeitschrift, ein vom Verein eingerichtetes Internetforum, einen Treuhänder oder durch Beifügung eines Informationsschreibens zur Tagesordnung einer Mitgliederversammlung.

4. Zusammenfassung

Vereine müssen und dürfen E-Mail-Adressen nur herausgeben, wenn ein berechtigtes Interesse nachvollziehbar begründet wird. Besteht im Einzelfall z. B. der Verdacht, dass es nicht um Vereinsangelegenheiten geht, sondern die E-Mail-Adressen für andere Zwecke verwendet werden sollen, kann und muss auch nach der aktuellen BGH-Entscheidung die Herausgabe verweigert werden. Auch Herausgabeverlangen, die offensichtlich zu Schikanezwecken gestellt werden, können und müssen abgelehnt werden.

Empfehlungen

Vereine, die in ihrer Satzung oder in Mitgliedsunterlagen „Nichtherausgabeklauseln" betreffend E-Mail-Adressen verwenden, sollten sich diese daraufhin ansehen, ob ein falscher Eindruck erweckt wird und sie ggf. anpassen. Etwaigen Diskussionen mit Mitgliedern, die auf solche Klauseln vertraut haben und ungebeten von anderen Mitgliedern E-Mails erhalten, wäre dann die Grundlage entzogen.

Falls ein Herausgabeverlangen gestellt wird, sollten Unterlagen dazu abgelegt werden, warum die Adressen herausgegeben wurden bzw. warum nicht.

Insbesondere im Vorfeld von anstehenden Mitgliederentscheidungen sollten angesichts der drohenden Beschlussnichtigkeit Mitgliederdaten eher ausnahmsweise herausgegeben als zurückgehalten werden.

Das Transparenzregister wird zum „Zentralregister" – Deutliche Ausweitung der Angabepflichten für Stiftungen



RA/StB Sebastian Thiel, Duisburg,
RA Jürgen W. Gärtner LL.M., Braunschweig

Ab dem 10.7.2027 gelten für das Transparenzregister neue Regelungen. Der bisherige Begriff des „wirtschaftlich Berechtigten" wird durch den Begriff des „wirtschaftlichen Eigentümers" ersetzt; hiermit ist auch eine inhaltliche Neudefinition verbunden, wer als wirtschaftlicher Eigentümer von Stiftungen anzusehen ist. Dies wird mit einer spürbaren Ausweitung der Angabepflichten verbunden sein: Letztendlich werden alle Stiftungen ihre wirtschaftlichen Eigentümer neu ermitteln und dem neugeschaffenen sog. „Zentralregister" mit den nachfolgend präzisierten Angaben melden müssen.

1. Meldung der wirtschaftlichen Eigentümer von Stiftungen

Zukünftig werden gemäß der EU-Geldwäscheverordnung (Verordnung (EU) 2024/1624 – „GwVO") ab dem 10.7.2027 dem Zentralregister als wirtschaftliche Eigentümer von Stiftungen folgende Personen zu melden sein:

- die Stiftenden selbst,
- die Mitglieder des Leitungsorgans, also des Stiftungsvorstands,
- die Mitglieder eines Aufsichtsorgans (z. B. eines Stiftungsrats, Beirats, Aufsichtsrats oder Kuratoriums),
- die Begünstigten (noch unbestimmte Begünstigte sind der Kategorie nach anzugeben),
- jede andere natürliche Person, die die Stiftung direkt oder indirekt kontrolliert.

Im Falle von Änderungen sind unverzüglich Meldungen ans Zentralregister vorzunehmen.

Hinweis
Nach bisheriger Rechtslage waren der Stifter sowie Mitglieder der Aufsichtsorgane selten und nur bei Vorliegen spezifischer Umstände zu melden, sodass diesbezüglich vielerorts Handlungsbedarf entsteht.

2. Notwendige Angaben

Für die wirtschaftlichen Eigentümer von Stiftungen sind dem Zentralregister wie bisher die folgenden Angaben zu melden (und bei Änderungen unverzüglich zu aktualisieren):

- alle Vornamen,
- der Nachname,
- das Geburtsdatum,
- der Wohnort,
- Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses (diese ergeben sich aus der Begründung der Stellung der natürlichen Person als wirtschaftlicher Eigentümer),
- alle Staatsangehörigkeiten.

Zusätzlich werden dem Zentralregister ab dem 10.7.2027 die folgenden Angaben zu den wirtschaftlichen Eigentümern zu melden (und unverzüglich zu aktualisieren) sein:

- die vollständige Wohnanschrift,
- der Geburtsort,
- die Nummer eines Ausweisdokuments,
- eine etwaig vorhandene eindeutige persönliche Identifikationsnummer.

Hinweis
Diese zusätzlichen Angaben sind aber der Einsichtnahme der Öffentlichkeit entzogen.

3. Handlungsbedarf für Stiftungen mit Unternehmensbeteiligungen

Als wirtschaftliche Eigentümer der Stiftungen gelten ab dem 10.7.2027 auch Eigentümer solcher Gesellschaften, an denen eine Eigentumsbeteiligung der Stiftung besteht oder die die Stiftung direkt oder indirekt durch Eigentumsbeteiligung oder anderweitig kontrollieren.

Nach bisheriger Rechtslage war ein beherrschender Einfluss eines wirtschaftlich Berechtigten auf die Stiftung notwendig, um diesen auch als wirtschaftlich Berechtigten in den Beteiligungsgesellschaften zu qualifizieren. Ein beherrschender Einfluss ist nach neuer Rechtslage aber gerade nicht mehr Voraussetzung. Vor diesem Hintergrund werden insbesondere Beteiligungsgesellschaften von Stiftungen in Abstimmung mit diesen ihre Mitteilungspflichten prüfen und wahrscheinlich in vielen Fällen neue Meldungen zum Zentralregister vornehmen müssen.

Hinweis
Weitere, nicht nur Stiftungen betreffende Neuerungen sind insbesondere die Dokumentationsanforderungen im Rahmen von laufend durchzuführenden Compliance-Prüfungen. Hierzu und zu weiteren Umsetzungsfragen informieren wir Sie gerne persönlich.

Aufwandsentschädigung im Ehrenamt: Neue gerichtliche Leitplanken in einem Minenfeld

RAin Astrid Schulte, Duisburg

Für Einrichtungen, die von Ehrenamtlichen unterstützt werden, stellt sich die sehr praxisrelevante Frage, ob eine von ihnen gewährte (pauschale) Aufwandsentschädigung sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden kann. Aus einem aktuellen Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Berlin-Brandenburg ergibt sich ein Betrag von 52,73 € pro Stunde als möglicher Orientierungsmaßstab zur Bestimmung der Höchstgrenze einer sozialversicherungsfrei zu gewährenden Aufwandsentschädigung für das Jahr 2026.



1. Mehr Rechtssicherheit in der praktischen Handhabung

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Aufwandsentschädigungen sind klare „Leitplanken" erforderlich, anhand derer für die praktische Handhabung Rechtssicherheit gewonnen werden kann – dies nicht zuletzt deshalb, weil die Deutsche Rentenversicherung Bund („DRV") seit einiger Zeit äußerst kritisch und mit zunehmender Häufigkeit im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV die an Vorstände gezahlten Aufwands-

entschädigungen dahingehend überprüft, ob diese als Vergütung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit der Folge der (nachträglichen) Verbeitragung anzusehen sind.

Umso erfreulicher ist es, dass sich in jüngerer Zeit insbesondere die Landessozialgerichte (LSG) um eine stringente Handhabung und praxistaugliche Lösungen bemühen. Ob die zugelassenen Revisionen zum Bundessozialgericht (BSG) zu einer Bestätigung durch das höchste Bundesgericht führen werden, bleibt aber abzuwarten.

In der Fachliteratur finden sich Stimmen, die das Merkmal der Unentgeltlichkeit im Rahmen einer Zusammenschau maßgeblich mit der zugrundeliegenden Motivation des Ehrenamtlichen bewerten wollen und weder die abstrakte Höhe der gezahlten Entschädigung noch eine strenge Orientierung an den Steuerfreibeträgen nach § 3 Nrn. 26, 26a EStG für zielführend erachten (vgl. die Nachweise bei Bögle, NZA-RR 2026 S. 57 ff.).

2. Abgrenzung zur verdeckten Entlohnung gem. LSG Berlin-Brandenburg

Im Rahmen der Entscheidung vom 14.1.2026 (Az.: L 9 BA 38/24) hatte das LSG Berlin-Brandenburg zu beurteilen, ob die Tätigkeit der Vizepräsidentin eines als Verein organisierten Berufsverbands als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder als sozialversicherungsfreies Ehrenamt zu bewerten ist. Diesbezüglich trifft das LSG folgende grundsätzliche Aussagen:

(1) Aufgaben und Tätigkeiten, die Ausfluss der organschaftlichen Stellung einer ein Ehrenamt ausübenden Person und die auch nicht für jedermann frei zugänglich sind, führen regelmäßig nicht zu der in § 7 Abs. 1 SGB IV für das Vorliegen einer nichtselbständigen Tätigkeit erforderlichen persönlichen Abhängigkeit (vgl. BSG-Urteil vom 23.2.2021, Az.: B 12 R 15/19 R).

(2) Sofern die Aufwandsentschädigung sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbstätigkeit darstellt, sind finanzielle Zuwendungen im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich unschädlich, wenn sie in Form von Aufwendungsersatz konkrete oder pauschal berechnete Aufwände abdecken oder zum Ausgleich für Zeitversäumnis oder Verdienstausfall erbracht werden.

Bei der Frage, ab wann von einer verdeckten Entlohnung einer Erwerbstätigkeit auszugehen ist, orientiert sich das LSG an Satz 2 des § 41 Abs. 2 SGB IV. Dort sind die Höchstgrenzen für die Entschädigung der ehrenamtlich Tätigen in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger festgelegt. Hiernach beträgt die Entschädigung für jede Stunde der versäumten regelmäßigen Arbeitszeit höchstens ein Fünfundsiebzigstel der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV. Gem. § 1 der Sozialversicherungsrechengrößen-VO 2026 beträgt diese Bezugsgröße für das Jahr 2026 47.460 €; umgerechnet auf den Monat ergeben sich 3.955 € und 1/75-stel dieser Monatsbezugsgröße beträgt mithin 52,73 €.

3. LSG Hessen zur Abgrenzung von ehrenamtlicher Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung (Museumsfall)

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch das Urteil des LSG Hessen vom 23.1.2025 (Az.: L 1 BA 64/23). Dort ging es um die Qualifizierung der Tätigkeit von vier Rentnern, die die Betreuung eines von einem gemeinnützigen Verein betriebenen Museums übernommen hatten und hierfür eine pauschale Aufwandsentschädigung von 5 € pro Stunde, insgesamt 30 € am Tag, erhielten. Die Sozialversicherung sah hierin ein Arbeitsverhältnis.

Das LSG Hessen tritt dieser Rechtsauffassung entgegen und stellt in seiner Entscheidung zunächst grundsätzlich heraus, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit ihr Gepräge durch ihre ideellen Zwecke und durch ihre Unentgeltlichkeit erhalte, während eine abhängige Beschäftigung regelmäßig durch die Zahlung von Arbeitsentgelt geprägt sei. Somit sei eine ehrenamtliche Tätigkeit, die aus altruistischen Motiven erbracht werde, auch dann unentgeltlich, wenn für sie eine Aufwandspauschale gezahlt werde, die über die steuerrechtliche Ehrenamtspauschale hinausgehe, solange die Vergütung evident hinter einer adäquaten Gegenleistung für die zu beurteilende Tätigkeit zurückbleibe.

Zur Begründung beruft sich das LSG Hessen auf § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (SvEV): Hiernach sind dem Arbeitsentgelt

- steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die
- in § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale bis zur Höhe von insgesamt 3.300 € im Jahr) sowie
- in § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale bis zur Höhe von insgesamt 960 € im Jahr)

genannten steuerfreien Einnahmen nicht zuzurechnen. Damit sagt diese normative Bezugsgrenze – so das LSG Hessen – nichts über die sozialversicherungsrechtliche Einordnung höherer Zuwendungen aus.

Weiter geben die LSG-Richter vor, dass bei pauschalen Aufwandsentschädigungen die Berechnungsgrundlage dahingehend zu prüfen ist, ob sie dem Grundgedanken der Entschädigung für aufgewendete Zeit usw. entspricht. Fehle es insoweit an nachvollziehbaren Begründungen und gehe der geleistete Geldbetrag erkennbar über den getätigten Aufwand hinaus, so könne eine abhängige Beschäftigung angenommen werden. Zwecks Mißbrauchskontrolle sei in diesen Fällen zu prüfen, ob die ehrenamtlich Tätigen ihren Lebensunterhalt anderweitig gesichert hätten.

4. Auswirkungen auf Haftungsprivilegien?

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass eine strikte Orientierung an den Höchstbeträgen gem. § 41 Abs. 2 Satz 2 SGB IV zu Auswirkungen auf zivilrechtliche Haftungsprivilegien führen kann.

Für bestimmte ehrenamtlich tätige Personen ist gesetzlich eine Haftungsprivilegierung vorgesehen. Diese ist in § 31a Abs. 1 Satz 1 BGB für Organmitglieder und besondere Vertreter eines Vereins sowie in § 84a Abs. 3 Satz 1 i. V. mit § 31a Abs. 1 Satz 1 BGB für Mitglieder von Stiftungsorganen geregelt. Sofern die dort adressierten Organmitglieder bzw. Vereinsvertreter unentgeltlich tätig sind oder für ihre Tätigkeit eine Vergütung erhalten, die 3.300 € jährlich nicht übersteigt, haften sie dem Verein bzw. der Stiftung für einen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten verursachten Schaden nur bei Vorliegen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Diese Privilegierung gilt auch für die Haftung gegenüber den Mitgliedern des Vereins.

Empfehlung
Bei der konkreten Festlegung der Höhe von Aufwandsentschädigungen sollte immer auch das Zusammenspiel mit den Vergütungshöchstgrenzen bei der Haftungsprivilegierung beachtet und eine wirtschaftlich sowie rechtlich ausgewogene Entscheidung getroffen werden!

EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz: Aktueller Stand und Handlungsempfehlungen

RAin Maha Steinfeld, Duisburg

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970) verschärft die Anforderungen an die Durchsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit". Sie erweitert bestehende Transparenz-, Informations- und Berichtspflichten. Damit soll nicht mehr nur auf Entgeltgleichheit abgezielt werden, sondern auf eine vorgelagerte Strukturkontrolle von Entgeltsystemen. Obwohl das nationale Umsetzungsgesetz bislang in Deutschland mit Stand 15.6.2026 noch nicht verabschiedet wurde, besteht jetzt schon Handlungsbedarf für Arbeitgeber. Sie sind gehalten, Vergütungsstrukturen, Prozesse und Zuständigkeiten systematisch und dauerhaft diskriminierungsfrei zu organisieren.



1. Wen betrifft die Richtlinie?

Die am 6.6.2023 in Kraft getretene EU-Richtlinie musste eigentlich bis zum 8.6.2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Sie gilt im Grundsatz für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer im öffentlichen und privaten Sektor und damit auch für Stiftungen, Vereine und gemeinnützige Einrichtungen. Sie betrifft auch Stellenbewerber. Für tarifgebundene oder tarifanwendende Unternehmen sind grundsätzlich keine Ausnahmen vorgesehen. Tarifbindung bietet daher keine Privilegierung; auch tarifliche Entgeltsysteme sind – nach derzeitigem Stand – auf diskriminierungsfreie Anwendung zu überprüfen.

Die Regelungen der EU-Richtlinie haben erhebliche praktische Auswirkungen (vgl. im Überblick die Tab. 1) auf

- Recruiting-Prozesse,
- laufende Arbeitsverhältnisse,

- Entgeltstrukturen und -systeme sowie auf
- Compliance-Maßnahmen.

Tabelle 1
Pflichten und Regelungen gem. Entgelttransparenz-RL im Überblick

Für alle Arbeitgeber (größenunabhängig)	Für Arbeitgeber mit einer Belegschaft ab 100 Mitarbeitenden
Bewerbungsverfahren: Transparenzpflichten	Berichtspflichten (nach Größe gestaffelt)
Laufendes Arbeitsverhältnis: Auskunftsansprüche	Abhilfeverfahren bei „Gender Pay Gap“
Regelungen zu Schadensersatz, Verjährung, Beweislastverteilung, Prozessstandschaft	Gemeinsame Entgeltbewertung ab 5 % „Gender Pay Gap“ mit AN-Vertretung
Sanktionen bei Pflichtverletzungen	

2. Zentrale Inhalte der Richtlinie

2.1 Objektive und geschlechtsneutrale Entgeltkriterien

Die Entgeltstrukturen müssen an objektive, geschlechtsneutrale Kriterien geknüpft werden; solche Kriterien sind Kompetenz, Verantwortung, Belastung, Arbeitsbedingungen und ggf. etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.
Die Kriterien sind nicht nur Prüfmaßstab im Streitfall, sondern sie müssen vorgelagert Grundlage der Entgeltfindung sein – etwa im Rahmen eines Arbeitsbewertungsverfahrens – und konsistent angewendet werden.

Hinweis
Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern die Informationen zu den Kriterien zur Festlegung des Entgelts und zu der Entgeltentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung zu stellen.

2.2 Transparenz im Bewerbungsverfahren

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses sind Arbeitgeber verpflichtet, Informationen zum Einstiegsentgelt oder zur Entgeltspanne nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien sowie über ggf. anwendbare Bestimmungen eines Tarifvertrags zu erteilen. Zugleich ist es verboten, Bewerbende nach ihrer bisherigen Vergütung oder Entgeltentwicklung zu befragen. Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen sind geschlechtsneutral auszugestalten.

Hinweis
Nach unserem bisherigen Kenntnisstand müssen die Informationen nicht veröffentlicht werden und können dem Bewerber z. B. mit dem Einladungsschreiben zum Bewerbungsgespräch übermittelt werden.

2.3 Auskunftsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis

Beschäftigte haben Anspruch auf Information über die individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht. Die Auskunft ist schriftlich innerhalb einer angemessenen Frist zu erteilen (max. innerhalb von zwei Monaten). Die Mitarbeitenden sind zudem jährlich über ihr Auskunftsrecht zu informieren.

3. Berichts- und Analysepflichten

Die Fristen und der Turnus der Berichterstattung sind, abhängig von der Größe, wie in Tab. 2 dargestellt, vorgesehen.

Tabelle 2
Berichterstattungspflichten

Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer	Erstmalige Bericht-erstattung	Turnus der Berichterstattung
250 oder mehr	7.6.2027	Jährlich in Bezug auf das vorangegangene Kalenderjahr
150 bis 249	7.6.2027	Alle drei Jahre in Bezug auf das vorangegangene Kalenderjahr
100 bis 149	7.6.2027	Alle drei Jahre in Bezug auf das vorangegangene Kalenderjahr

Zu berichten ist über folgende Tatbestände:

- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- den Anteil der Mitarbeitenden, die ergänzende oder variable Entgeltbestandteile erhalten;
- den Anteil der Mitarbeitenden in jedem Entgeltquartil;
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, aufgeschlüsselt nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen.

Hinweis
Es hat eine Bestätigung der Richtigkeit der Angaben durch die Leitungsebene des Arbeitgebers – nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter – stattzufinden.

4. Aktuell zu besetzende Handlungsfelder im Überblick

Öffentliche Arbeitgeber haben die Vorgaben der Richtlinie ab dem 8.6.2026 im Grundsatz unmittelbar anzuwenden, auch wenn das nationale Umsetzungsgesetz bis dahin nicht erlassen wurde.

Für private Arbeitgeber, also z. B. auch für gemeinnützige und nicht-gemeinnützige Stiftungen, Vereine und GmbHs, wirkt dagegen die Richtlinie ohne Erlass eines nationalen Umsetzungsgesetzes nicht unmittelbar. Allerdings sind ab dem 8.6.2026 die Vorgaben der EU-Richtlinie bei der Auslegung nationalen Rechts von den Gerichten zu beachten. Es bleibt abzuwarten, welche konkreten Pflichten daraus abgeleitet werden. Zu rechnen ist jedoch damit, dass auch ohne Verabschiedung des deutschen Umsetzungsgesetzes Equal-Pay-Ansprüche leichter durchsetzbar sind.

Unternehmen sollten sich also bereits vor der nationalen Umsetzung strukturell darauf vorbereiten. Die dabei zu besetzenden zentralen Handlungsfelder sind in der Tab. 3 zusammengestellt.

Tabelle 3
Aktuelle Handlungsfelder für öffentliche und private Arbeitgeber

Handlungsfeld	Maßnahmen
Analyse	▪ Überprüfung bestehender Vergütungs- und Bewertungssysteme ▪ Identifikation geschlechtsbezogener Entgeltunterschiede ▪ Bewertung der Datenqualität
Struktur und System	▪ Festlegung oder Überarbeitung objektiver Entgelt- und Bewertungskriterien ▪ Aufbau bzw. Anpassung eines transparenten Stellen- und Gehaltsgefüges
Vorbereitung der Prozesse	▪ Anpassung von Recruiting- und Bewerbungsprozessen ▪ Vorbereitung belastbarer Auskunfts- und Reportingprozesse
Zuständigkeiten und Dokumentation	▪ Klare Zuständigkeitszuweisung ▪ Dokumentation von Entgeltlogiken und Entscheidungsprozessen ▪ Etablierung eines laufenden Monitorings
Kommunikation und Organisation	▪ Schulung von Führungskräften ▪ Strukturierte interne Kommunikation ▪ Einbindung von Arbeitnehmervertretungen

Vorgesehen ist, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgebern mit weniger als 250 Arbeitnehmern und den betreffenden Arbeitnehmervertretern Unterstützung in Form von technischer Hilfe und Schulungen anbieten, um die Einhaltung der in der Richtlinie festgelegten Verpflichtungen zu erleichtern. Es bleibt abzuwarten, in welcher Form diese Unterstützungsmaßnahmen erfolgen werden.

Fazit

Stiftungen, Vereine, gemeinnützige Einrichtungen usw. als Arbeitgeber sollten die Zeit nutzen, um sich gezielt auf die Umsetzung der Richtlinie vorzubereiten, insbesondere in Bezug auf

- die Aufstellung diskriminierungsfreier Entgeltstrukturen,
- die Prüfung und ggf. Verbesserung entsprechender Datenbestände im Unternehmen und
- das Vorhandensein klarer Reportingstrukturen.

Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, die Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie ab dem 8.6.2026 zu erfüllen, auch wenn noch kein nationales Gesetz dazu erlassen wurde.

Überleitung in die neuen AVR 2027: Eingruppierungsfehler wie behandeln?

RAin Astrid Schulte, Duisburg

Die Überleitung in die neuen „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands (AVR) in der Fassung ab 1.1.2027" (nachfolgend kurz: AVR 2027) wird viele Einrichtungen und Träger in den kommenden Monaten intensiv beschäftigen. Entsprechende Schulungen laufen. Seit dem 1.6.2026 können Mitarbeitende eine verbindliche Auskunft über ihre Eingruppierung nach den AVR 2027 beantragen. Spätestens bis zum 6.11.2026 müssen die Mitarbeitenden, die mit Wirkung zum 1.1.2027 in die AVR 2027 wechseln wollen, einen entsprechenden Antrag stellen. Dienstgeber müssen sich also darauf einstellen, dass sie zeitnah Auskunftsersuchen und Überleitungsanträge zu bearbeiten haben. Insbesondere wird sich vielerorts die Frage stellen, was zu tun ist, wenn bei der Überleitung in die AVR 2027 Eingruppierungsfehler aus der Vergangenheit festgestellt werden.



1. Einführung

Ab dem 1.1.2027 werden die AVR 2027 gem. deren § 59 Abs. 1 Satz 2 für alle Mitarbeitenden gelten. Bezüglich der Bestandsmitarbeiter (zu verstehen als Mitarbeitende, deren Dienstverhältnisse bereits vor dem 1.1.2027 bestanden haben) ist hinsichtlich der Eingruppierung nach den Anlagen zu differenzieren:

(1) Sofern diese Mitarbeitenden (aktuell) in den **Anlagen 2, 2d, 2e** AVR eingruppiert sind, können sie entscheiden, ob sie in die neue Entgeltordnung (EGO) der AVR 2027 übergeleitet werden wollen; der Überleitungsantrag kann frühestens mit Wirkung zum 1.1.2027 und letztmalig mit Wirkung zum 1.1.2036 gestellt werden; er muss spätestens acht Wochen vor dem jeweiligen Stichtag in Textform vorliegen (vgl. § 3 Abs. 1-3 Teil I Anhang Überleitung AVR 2027).

Unabhängig von einem Überleitungsantrag können Mitarbeitende eine verbindliche Auskunft über die zukünftige Eingruppierung nach dem Anhang EGO AVR 2027 verlangen; diese Auskunft muss seitens des Dienstgebers spätestens innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen ab dem Auskunftsverlangen nach Maßgabe der §§ 2ff. Teil I Anhang Überleitung AVR 2027 in Textform erteilt werden.

Hinweis
Bei einer nicht nur vorübergehenden Veränderung der dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit nach dem 1.1.2027, die zu einer veränderten Eingruppierung führen würde, hat eine Eingruppierung in die EGO der AVR 2027 zu erfolgen (vgl. § 4a Teil II Anhang Überleitung AVR 2027).

(2) Bei Mitarbeitenden, die (aktuell) in den **Anlagen 20, 21, 21a, 30, 31, 32, 33** AVR eingruppiert sind, erfolgt keine Überleitung, sondern eine Umstellung kraft Tarifautomatismus; gem. § 59 Abs. 3 AVR 2027 hat die Neufassung der AVR keinen Einfluss auf die Eingruppierung und auf die jeweils erreichte Stufe sowie Stufenlaufzeit.

2. Beachtung der Mitbestimmungsrechte

Bei der Überleitung sind die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) zu beachten. Nach ständiger Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (KAGH) greift der in § 35 Abs. 1 Nr. 1 Rahmen-MAVO geregelte Mitbestimmungstatbestand auch für Fälle einer Überleitung in eine neue Vergütungsordnung, ist inhaltlich jedoch auf ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Rechtskontrolle beschränkt. Diese Rechtsauffassung korrespondiert mit dem Verständnis der Eingruppierung als Rechtsanwendungsakt im Sinne einer bewertenden Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit zu einer Vergütungs-/Fallgruppe und gerade keinem rechtsgestaltenden Akt bzw. einer Willenserklärung des Dienstgebers.

In seiner Entscheidung vom 31.8.2012 (Az.: M 08/12) hat der KAGH diesbezüglich ausgeführt, dass die Überleitung in das neue Entgeltgruppensystem eine Umgruppierung erfordert, die von dem Begriff der Eingruppierung erfasst wird. Dieser Mitbestimmungstatbestand greife nicht nur ein, wenn dem Mitarbeiter eine neue Tätigkeit zugewiesen werde, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspreche, sondern auch, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit des Mitarbeiters die Vergütungsordnung ändere. Das gilt gem. KAGH auch für die Überleitung in eine neue Vergütungsordnung, auch wenn sie sich automatisch aus letzterer ergibt und daher die auf sie bezogene Erklärung des Dienstgebers rein deklaratorischer Natur ist.

3. Verfahrensweise bei fehlerhaften Eingruppierungen

Anlässlich der Befassung mit der Überleitung der Bestandsmitarbeiter in die AVR 2027 kann sich in den Einrichtungen die praxisrelevante Frage stellen, was zu tun ist, wenn nunmehr festgestellt wird, dass eine bislang zugrunde gelegte Eingruppierung unzutreffend, insbesondere zu hoch ist?

3.1 Korrigierende Rückgruppierung als mögliches Mittel der Fehlerbehebung

(1) Definition: Von einer korrigierenden Rückgruppierung spricht man, wenn der Dienstgeber eine bisher zugrunde gelegte Eingruppierung später als objektiv fehlerhaft bewertet und deshalb künftig eine niedrigere Zuordnung ansetzen möchte. Sie dient nicht einer freien Neubewertung der bisherigen Eingruppierung, sondern der Korrektur eines Rechtsanwendungsfehlers.

(2) Umsetzung der Rückgruppierungsentscheidung: Der Dienstgeber kann in einem solchen Fall einseitig und grundsätzlich ohne Ausspruch einer Änderungskündigung eine Korrektur vornehmen, sofern er keine einzelvertragliche Zusage bezüglich der höheren Vergütung erteilt hat oder einer Rückgruppierung die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB: Verbot widersprüchlichen Verhaltens: venire contra factum proprium) entgegenstehen.

Hinweis
Wie im öffentlichen Dienst gilt auch für Anwender der AVR, dass ein Mitarbeiter ohne Hinzutreten weiterer Umstände regelmäßig nicht davon ausgehen kann, dass ihm ein eigenständiger, von den (tariflichen) Eingruppierungsbestimmungen unabhängiger Vergütungsanspruch nach der im Vertrag benannten Entgeltgruppe zustehen soll.

(3) Vertrauensschutz: Ein der korrigierenden Rückgruppierung möglicherweise entgegenstehender schützenswerter Vertrauenstatbestand kann etwa dadurch begründet worden sein, dass der Mitarbeiter in der Vergangenheit bei unveränderter Tätigkeit bereits wiederholt korrigierend rückgruppiert wurde, so dass er von einer besonderen Sorgfalt bei der Eingruppierungsprüfung ausgehen durfte. Auch kann z. B. der Vollzug eines Bewährungsaufstiegs nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) einen derartigen Vertrauensschutz begründen, da er über die Prüfung der Bewährung hinaus die Erfüllung der Eingruppierungsvoraussetzungen als solche voraussetzt.

Hinweis
Die Grundsätze zur korrigierenden Rückgruppierung finden nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (u. a. BAG, Urteil vom 13.12.2023, Az.: 4 AZR 322/22) auch bei einer formellen Umgruppierung aufgrund einer Überleitung in eine neue Vergütungsordnung Anwendung, wenn sich die maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierungsregelungen beider Regelwerke im Wesentlichen entsprechen.

3.2 Anwendung der Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bei Überleitungsfällen im Bereich des Öffentlichen Dienstes

Für den Bereich des kommunalen Überleitungstarifrechts (hier: §§ 28b, 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA) hat der KAGH in seinem Urteil vom 30.4.2021 (Az.: M 24/2020) des Weiteren klargestellt, dass die Anwendung der Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung nicht deshalb ausgeschlossen ist, weil der Mitarbeiter Bestandsschutz nach den Regelungen des Überleitungsrechts des TVöD erworben hat. Sei der Mitarbeiter vor der Überleitung zu hoch eingruppiert gewesen, sei er aus dieser zu hohen Entgeltgruppe in die neue Entgeltordnung übergeleitet worden. Anlässlich der Überleitung sei die Eingruppierung nicht überprüft worden. Diese tarifliche Besitzstandsregelung schließe eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung nur aus Anlass („aufgrund“) der Überleitung aus, nicht hingegen aus anderen Gründen.

Die Richter konnten für dieses Überleitungsrecht einen Willen der Tarifvertragsparteien, eine objektiv falsche Eingruppierung über den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung hinaus zu „zementieren“, nicht erkennen. Schützenswert sei vielmehr nur die nach altem Recht „richtige“ Eingruppierung. Diese Rechtsauffassung wurde bei der zugrundeliegenden Sachverhaltsgestaltung durch die Protokollerklärung zu §§ 12, 13 TVöD gestützt, wonach die Grundsätze der korrigierenden Eingruppierung unberührt bleiben.

3.3 Übertragbarkeit dieser Rechtsprechungsgrundsätze auf die Überleitung nach den AVR 2027?

Aufgrund der Aktualität der Thematik kann es naturgemäß noch keine speziell auf die AVR 2027 zugeschnittene (höchst)richterliche Rechtsprechung geben, so dass eine gewisse Rechtsunsicherheit besteht, inwieweit die dargestellten Grundsätze auf die Überleitung in die EGO der AVR 2027 übertragen werden können. Die „Mitarbeiterseite Arbeitsrechtliche Kommission Deutscher Caritasverband“ hat sich zu einigen in diesem Zusammenhang relevanten Fragestellungen wie folgt positioniert (Stand: 16.2.2026): „Die Zuordnungstabelle richtet sich nach der aktuellen Eingruppierung. Eingruppierungsfehler werden durch die Überleitung nicht geheilt oder korrigiert. Eine Korrektur

der Eingruppierung in den Anlagen 2, 2d und 2e ist nach einem Überleitungsantrag nicht mehr möglich. Ansonsten ist der Schutzzweck der Mindestzuordnung der Zuordnungstabelle nicht mehr gegeben. Der Mitarbeiter muss sich sicher sein können, dass er mindestens nach der Zuordnungstabelle übergeleitet wird."

Diese Sichtweise erscheint nicht zwingend. Der Wortlaut der §§ 3 Abs. 5, 4 Abs. 1 Anhang Überleitung Teil I stellt zunächst klar, dass eine Eingruppierung in die neue EGO nicht niedriger erfolgen darf als in der Zuordnungstabelle gem. § 2 Teil I Anhang Überleitung vorgesehen. Die Überleitung selbst rechtfertigt somit keine Herabgruppierung. Durch den Begriff der Mindestzuordnung wird herausgestellt, dass es Fälle geben kann, in denen eine höhere Eingruppierung gerechtfertigt erscheinen kann. Dafür, dass durch die Verwendung des Begriffs Mindestzuordnung hingegen fehlerhafte Eingruppierungen „zementiert" werden sollten, dürfte es nach dem Sinn und Zweck dieser Regelungen keine Anhaltspunkte geben, da auch die AVR 2027 mit der Anmerkung zu §§ 24, 25 eine der Protokollerklärung zu §§ 12, 13 TVöD vergleichbare Regelung enthalten, in der es heißt: „Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt."

Wie die verbindliche Auskunft des Dienstgebers in diesem Zusammenhang zu bewerten ist, ist ebenfalls noch ungeklärt. Hierzu vertritt die „Mitarbeiterseite Arbeitsrechtliche Kommission Deutscher Caritasverband" (Stand 11.12.2025) die Auffassung, dass die Auskunft des Dienstgebers zwar verbindlich ist, aber noch keine Tatsachen schafft, bei der die Mitarbeitervertretung zustimmen müsse. Durch die Auskunft des Dienstgebers erfolge noch keine Eingruppierung in der Entgeltordnung. Teilt man diese Einschätzung, ist der Auskunft zwar noch keine unmittelbare Eingruppierungsrelevanz beizumessen, allerdings könnte sie im Rahmen der Begründung schützenswerten Vertrauens Bedeutung entfalten.

Hinweis

Ungeklärt ist schließlich auch noch die Frage, ob sich die maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierungsregelungen der bisherigen AVR und der AVR 2027 angesichts des Umfangs der Reform im Wesentlichen entsprechen, was eine weitere Voraussetzung für die Anwendung der Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung ist (vgl. oben Hinweis unter Abschn. 3.1).

4. Empfehlungen für die praktische Handhabung

Da noch nicht abschließend geklärt ist, ob z. B. die Auskunftserteilung bzw. die Zuordnung zur neuen EGO der AVR 2027 Vertrauensschutz begründen und einer korrigierenden Rückgruppierung entgegenstehen können, dürfte es empfehlenswert sein, etwaige anlässlich der Überleitung in die AVR 2027 erkannte Unstimmigkeiten bei der bisherigen Eingruppierung frühzeitig mit dem Mitarbeitenden sowie der MAV zu kommunizieren und nicht erst im Rahmen späterer eingruppierungsrelevanter Zuordnungen zum Thema zu machen. Zwar erhöht diese Vorgehensweise den im Rahmen der Auskunftserteilung bzw. Überleitung zu betreibenden Aufwand, bietet im Gegenzug aber auch ein höheres Maß an Rechtssicherheit bei der Zuordnung.

Aufgrund der Komplexität der in Rede stehenden Rechtsfragen ist eine sorgfältige Einzelfallprüfung unbedingt anzuraten. Fakt ist, dass nur eine korrekte bisherige Eingruppierung auch zu einer inhaltlich zutreffenden Zuordnungsentscheidung führen kann. Davon abzugrenzen ist die Frage, ob und bis zu welchem Zeitpunkt es dem Dienstgeber einseitig und ohne Ausspruch einer Änderungskündigung noch möglich ist, einen Eingruppierungsfehler zu korrigieren.

5. Zur Darlegungs- und Beweislast bei der korrigierenden Rückgruppierung

Auszugehen ist von dem Grundsatz, dass der Mitarbeitende (zunächst) darauf vertrauen darf, dass der Dienstgeber seiner Pflicht, die Eingruppierung sorgfältig und korrekt vorzunehmen, aufgrund seiner Sachnähe und Kompetenz nachgekommen ist. Der Mitarbeitende kann sich deshalb im ersten Schritt auf die zuvor vom Dienstgeber als maßgebend mitgeteilte Vergütungsgruppe berufen.

Der Dienstgeber hat dann darzulegen und zu beweisen, dass die bisherige Eingruppierung objektiv fehlerhaft ist. Eine objektive Fehlerhaftigkeit liegt vor, wenn es jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die als zutreffend mitgeteilte Eingruppierung fehlt und daher die Vergütungsgruppe nicht diejenige ist, in die der Mitarbeiter zuzuordnen war.

6. Ausschlussfristen

Zwar sind Ausschlussfristen generell zu beachten; die Eingruppierung eines Mitarbeiters selbst unterliegt aber keinen Ausschlussfristen. Als Rechtsanwendungsakt existiert kein Anspruch bzw. Recht auf Eingruppierung, der/das Gegenstand von Ausschlussfristen sein könnte. Allerdings unterliegen der sich aus der Eingruppierung ergebende Vergütungsanspruch des Mitarbeiters sowie im Falle der korrigierenden Rückgruppierung Rückzahlungsansprüche des Dienstgebers einem möglichen Verfall in Folge der Anwendung von Ausschlussfristen.

Mehr Zeit für Stiftungsarbeit.
Stiftungsforum Rhein-Ruhr 2026 Jetzt anmelden!
Duisburg | 10. November 2026 | 14.30 - 18.00 Uhr
Lehmbruck Museum

Abgrenzung von Nebenamt/Ehrenamt und steuerpflichtigem Beschäftigungsverhältnis – Gute Praxishilfe für gemeinnützige Einrichtungen

RA/StB Dr. Franz Schulte, Duisburg

Gemeinnützige Bildungsträger, Sportvereine, Altenhilfeeinrichtungen, Lebensmitteltafeln und viele andere gemeinnützige Einrichtungen beschäftigen eine Vielzahl von Personen als Übungsleitungen (§ 3 Nr. 26 EStG) oder im Ehrenamt (§ 3 Nr. 26a EStG). In der Praxis stellen sich oft Abgrenzungsfragen zwischen Nebenberuf/Ehrenamt und einem steuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnis.



Beispiele

- Wie ist der zulässige zeitliche Umfang zu berechnen, wenn eine Nebenbeschäftigung nicht ganzjährig besteht?
- Gibt es Unterschiede zwischen Mutterschutz und anderen Unterbrechungsgründen?
- Wann und wie werden mehrere Nebenbeschäftigungen zusammengerechnet?
- usw.

Im Nachgang zur Erhöhung der entsprechenden Freibeträge durch den Gesetzgeber ab 2026 auf 3.300 € und 840 € (vgl. Übersicht im PKF-Themenheft 1/2026 unter www.pkf-fasselt.de) hat die Bayerische Finanzverwaltung mit Schreiben vom 1.2.2026 (Az.: S 2121.2.1 - 29/34 St 36) ihren „Leitfaden zur Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten i. S. des § 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG“ aktualisiert. Wie bisher enthält der Leitfaden eine Vielzahl von konkreten Abgrenzungsbeispielen.

Empfehlung

Zwar hat das Schreiben aus Bayern für die Finanzverwaltungen der anderen Bundesländer keine unmittelbare formelle Bedeutung, da es die dortigen Finanzverwaltungen nicht bindet. Dennoch bietet es für die dort ansässigen gemeinnützigen Einrichtungen eine gute Orientierungshilfe für die tägliche Praxis, so dass sich die Kenntnisnahme lohnt.

Ihre PKF-Autorinnen und Autoren im Überblick



Rainer Cech
Braunschweig



Jürgen W. Gärtner
Braunschweig



Ralph van Kerkom
Köln



Felix Röpke
Braunschweig



Astrid Schulte
Duisburg



Dr. Franz Schulte
Duisburg



Maha Steinfeld
Duisburg



Sebastian Thiel
Duisburg

Impressum

PKF Fasselt Partnerschaft mbB

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

EUREF-Campus 10/11
10829 Berlin
Telefon +49 30 306907 - 0

info@pkf-fasselt.de
www.pkf-fasselt.de

Die Inhalte dieser PKF Fasselt-Publikation können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Fasselt-Publikation dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen.

Die PKF Fasselt Partnerschaft mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft Rechtsanwälte ist Mitglied von PKF Deutschland, dem deutschen Netzwerk von Mitgliedsunternehmen der PKF Deutschland GmbH gemäß § 319 b HGB und PKF Global, dem Netzwerk von Mitgliedsunternehmen von PKF International Limited. Jedes Mitgliedsunternehmen ist ein eigenständiges und rechtlich unabhängiges Unternehmen und übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für die Handlungen oder Unterlassungen der einzelnen nationalen oder internationalen Mitglieder oder Korrespondenzunternehmen von PKF Global. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf-fasselt.de einsehbar.

„PKF“ und das PKF-Logo sind eingetragene Marken, die von PKF International Limited und deren Mitgliedsunternehmen verwendet werden. Sie dürfen nur von einem ordnungsgemäß lizenzierten Mitgliedsunternehmen des Netzwerks verwendet werden.