

Zu den neuen Mindestlohn-Regelvorgaben in der Sportvereins-Praxis

Bereits seit dem 1. Januar 2015 gelten auch für Vergütungs- und Gehaltsabrechnungen die gesetzlichen Vorgaben des Mindestlohngesetzes für viele Vereine, Verbände, Stiftungen und auch die gemeinnützige GmbH, somit grundsätzlich für die verschiedensten engagierten Körperschaften, unabhängig von der Rechtsform mit Sitz in Deutschland.

Die Vorgabe ist nachvollziehbar: Seit dem 1.1.2015 wurde über die Neuregelung gesetzlich verankert, dass jeder in Deutschland tätige Arbeitnehmer über 18 Jahre einen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 € je Zeitstunde hat.

Die wenigen Ausnahmen hiervon, diese für bestehende tarifvertragliche/branchenbezogene Regelungen mit einer besonderen Übergangsfrist bis Anfang 2017/2018 können wegen der fehlenden Auswirkungen in der Vereins- und Verbandspraxis vorliegend unberücksichtigt bleiben.

Wobei es schon lange feststand, dass diese Mindestlohnregelung, die es in vergleichbarer Weise durchaus auch in anderen EU-Staaten bereits gibt, nun auch in Deutschland kommen wird. Feststellbar ist allerdings, dass sich selbst größere Verbände erst so richtig kurz vor dem Jahreswechsel mit dieser Thematik und den drohenden Auswirkungen für die Vereine beschäftigten. Wobei allerdings auch bereits das federführende Bundesarbeitsministerium bei der Vorbereitung des Entwurfs und den laufenden parlamentarischen Beratungen offensichtlich die Bedeutung der neuen Mindestlohnregelung in der Vereinspraxis unterschätzte, denn eine gezielte Verbandsanhörung von bestimmten gemeinnützigen Organisationen/Spitzenverbänden erfolgte nicht. Das Bundesarbeitsministerium reagierte auf offene Bedenken bisher zu Nachbesserungswünschen nur mit dem Hinweis, dass bereits das Gesetz selbst eine Ausnahmeregelung in § 22 Abs. 3 MiLoG vorsehen würde.

Auch im Hinblick auf unzählige Änderungswünsche durch Eingaben oder Gegenvorstellungen aus dem Bereich der freien Wirtschaft wurde daher offensichtlich der Stellenwert bei den Auswirkungen für die in Deutschland aktiven Vereine und Verbände etwas unterschätzt. Ausgehend von der Linie der Bundesregierung, für den Gesetzentwurf keine weiteren gesetzgeberischen Änderungen herbeizuführen, wurde dann doch noch über eine politische Initiative mit einer Anhörung und Beschlussfassung im Sozialausschuss des Bundestags frühzeitig erreicht, dass man sich unabhängig vom laufenden Gesetzgebungsverfahren, auch unabhängig von der Gesetzesbegründung, darauf verständigte, dass ein ergänzender besonderer Handlungsbedarf bzw. eine besondere gesetzliche

Regelung nicht erforderlich sei. Durch den bereits Mitte 2014 erfolgten Beschluss des Bundestagsausschusses (BT-Drucks.18/2100, S. 15) wurde klargestellt, dass unabhängig von der gebotenen weiten Auslegung der Ausnahmeregelung in § 22 Abs. 3 MiLoG mit der Befreiung der „Ehrenamtlich Tätigen“, man auf die schon damals vorliegende Kritik von Sportvereinen reagierte und in dem Beschluss ausdrücklich festhielt, dass selbst bei gezahlten Vergütungen an Vertragsamateure und Vertragsspieler, sogar bei üblicher Abrechnung über ein Minijob-Verhältnis, wegen fehlender wirtschaftlicher Interessen der Sportler dies nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen würde.

Mit der so dokumentierten damaligen Auffassung dieses BT- Ausschusses für den Sportbereich wurde erreicht, dass sogar unabhängig von der Zahlungshöhe man im Regelfall von einer vorrangigen mitgliedschaftsrechtlich orientierten Bindung an den Sportverein ausgeht, damit auch ein Leistungsanreiz bis hin zu einem gewollten Hinzuverdienst bei Vertragsamateuren und Sportler nicht vorliegen würde.

Wie bekannt, wurde das Mindestlohngesetz am 11.8.2014 parlamentarisch verabschiedet (BGBl 2014 I S. 1348). Die auch über den Bundestagsausschuss zuvor vertretene Auffassung, dass damit auch für die Vereins- und Verbandspraxis alles geklärt sei, erwies sich nicht unbedingt als rechtssichere Lösung für die Vereins-Abrechnungspraxis ab Jahresanfang 2015.

Die Unruhe nahm dann zudem noch kurz vor dem Jahreswechsel zu, als überraschenderweise die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) von sich aus aktiv wurde und durch ihr Anschreiben an alle erfassten Sportvereine verlangte, dass man sich über ihren Status und auch über die Höhe der gezahlten Beträge an Amateursportler erklären sollte. Im Weiteren wurde in dem Anschreiben vom Dezember 2014 von diesem Unfallversicherungsträger erstmals konkreter erläutert, für welche Fälle, völlig unabhängig von der gesetzlichen Regelung im MiLoG, nun künftig eine Unfall- Absicherung der bei den Vereinen aktiven (Amateur-)Sportler überhaupt erlangt werden könnte. Die VBG stellte hierbei klar, dass zunächst für den Unfallversicherungsschutz durch die Vereine vorausgesetzt wird, dass eine Vergütung von mindestens 200 € pro Monat vom Verein gezahlt wird, im Weiteren als ganz neues Kriterium damals bereits verlangt wurde, dass die Vergütung für sich betrachtet mindestens 8,50 € pro Zeitstunde, ggf. umgerechnet beim Monatslohn, betragen muss.

Diese Vorgabe führte wiederum insbesondere bei den angeschlossenen Verbänden zu zahlreichen Rückfragen, ob man tatsächlich auch noch den umgerechneten Mindestlohn bei Sportlervergütungen nun teilweise recht mühsam herausrechnen muss.

Bis auch wiederum die VBG von sich aus klarstellte, dass für die erforderliche Arbeitszeitberechnung, auch für die Umrechnung bei der gezahlten Monatsvergütung grundsätzlich nur die reinen Spielzeiten, etwa bei Wettkämpfen/Spielaustragungen („Anpfiff bis Abpfiff“) zu berücksichtigen seien. Zudem stellte die VBG klar, dass MiLoG-relevant nur fest vereinbarte regelmäßige Vergütungen sind, keinesfalls z. B. auch etwa die steuerfreien Reisekosten oder Einmalzahlungen mit zu berücksichtigen sind.

Wiederum stieg der Druck auf die Spitzensportverbände, zumal es im Sportbereich durchaus übliche Aktivitäten gibt, bei denen der Verein bei längeren Anfahrten zu Auswärtsspielen/sportlichen Begegnungen etc., dies als „Arbeitszeit“ schon bisher intern dokumentierte. Es gab nach dem Jahreswechsel auch bereits die ersten Sportvereine, die Teile ihrer vorgegebenen Trainingsezeiten absetzten, weil zu befürchten war, dass man schon rein nach der Stundenberechnung und Umrechnung zu fast minimalen Vergütungen unter dem Mindeststundenlohn gelangte.

Über ein weiteres sog. „Spitzengespräch“ mit den beteiligten Spitzen-Sportverbänden wurde versucht, beim Bundesarbeitsministerium eine weitere Klärung für den Sportbereich zu erreichen. Die damaligen Vorstöße dahingehend, doch einmal bis zu einer ergänzenden gesetzlichen Regelung oder dem Erlass einer verbindlichen Verwaltungsanweisung von einem Vollzug des MiLoG für den Sportbereich zunächst abzusehen, scheiterten jedoch.

Die Klarstellung durch das Bundesarbeitsministerium, dass man das MiLoG ausschließlich unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten beurteilt, d. h. den Anwendungsbereich nur dann bejaht, wenn arbeitsrechtlich überhaupt eine den Verein und den Sportler oder sonstigen Mitwirkenden bindende Vereinbarung vorliegt, war in der Folge bei einem ersten Treffen mit der Bundesarbeitsministerin und den Spitzenfunktionären des DFB/DOSB eine wichtige Aussage. Einvernehmen gab es insbesondere bei der Beurteilung, dass man wie bisher bei den gezahlten Vergütungen an Vertragsspieler und Vertragsamateure davon ausgeht, dass es sich um eine (arbeitsrechtliche) Entlohnung handelt, die nur für die Mitwirkung und Bindung dieser Vereinsmitglieder an ihren Verein jeweils angesehen wird.

Da jedoch auch zwischenzeitlich unzählige Vereine erhebliche Bedenken hatten, die Ausnahmeregelung nach § 22 Abs. 2 MiLoG für die so bezeichneten ehrenamtlich Tätigen auch für andere bezahlte Vereinshelfer bis hin zu Übungsleitern/Trainern und Ausbildern anwenden zu können, gab es daraufhin am 6.3.2015 ein weiteres Spitzen-Treffen mit der Ministerin. Mit der weiteren bekannten und auch veröffentlichten Klarstellung, dass die Zahlungen an Vertragsamateure/Vertragsspieler sogar bis zu 450 € im Monat, ggf. sogar darüber, vorbehaltlich einer Einzelfallprüfung, die zahlenden Vereine/Verbände davon entbindet, die Einhaltung des Mindestlohns genau zu prüfen und den nicht einfachen Dokumentationspflichten zusätzlich nachzukommen. Damit erfreulicherweise die Amateursportler vom MiLoG ganz freistellte, unabhängig davon, ob der Verein über seine Arbeitgeberstellung dies über Mini--Jobs anrechnete.

Wobei nun auch auf Anfragen der vielen engagierten Übungsleiter, Ausbilder, Betreuer im Sportbereich reagiert wurde, mit der – zusammengefassten – Aussage, dass man bei Einhaltung der Freibetragsgrenze nach der gesetzlichen Regelung entsprechend § 3 Nr. 26, § 3 Nr. 26a EStG davon ausgeht, dass es sich im Regelfall eben um gar keine Entlohnung, sondern um eine Anerkennungsgeste des Vereins, um eine Aufwandsentschädigung, handeln würde.

Was in der Konsequenz für die vielen Vereine bedeutet, dass der neu geltende Mindestlohn von 8,50 € oder auch die Dokumentationspflichten eben nicht unbedingt beachtet werden müssten. Mehr noch: Ausdrücklich hingewiesen wurde darauf, dass man selbst bei mehrfachen Tätigkeiten auf

dieser Basis bei verschiedenen Vereinen/Verbänden dies getrennt jeweils so nutzen könnte. Was sogar die Bundesarbeitsministerin in der Pressekonferenz hierzu veranlasste, eine Empfehlung auszusprechen, von der üblichen Abrechnung über Minijob-Verhältnisse bei dieser Sachlage doch künftig sogar ganz Abstand zu nehmen – bis hin zu gebotenen Abmeldungen wegen der Einstufung als sozialversicherungsrechtlich unbeachtliche Aufwandsentschädigung nach ihrer Einschätzung.

Dies führte insbesondere auch im Bereich der steuer- und rechtsberatenden Berufe zu weiterführenden, nicht unerheblichen Verunsicherungen. Denn vor dem Mindestlohngesetz galt stets der zu beachtende Grundsatz für jegliche Vereinsführungen, dass man bei Beschäftigungsverhältnissen dies zweckmäßigerweise über Minijob-Verhältnisse abrechnete, um dadurch Sorge tragen zu können, dass selbst höhere Monatsvergütungen diese auf jeden Fall netto und für den „Empfänger“ steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden konnten. Das entsprach den bisherigen gesetzgeberischen Vorgaben im Sozialversicherungsrecht, stand im Einklang auch mit den Besprechungsergebnissen der Sozialversicherungsträger, war zudem über die Verwaltungsanweisungen auch im Steuerbereich so zutreffend definiert.

Eine derartige MiLoG-Beurteilung, dass man selbst bei Zahlung von moderaten Vergütungen dies als Ausdruck des rein ehrenamtlichen Engagements würdigen kann, begegnet seither durchaus weiterhin erhebliche Skepsis, bis hin zu offener Kritik.

Sicherlich sind dabei alle neuen Beurteilungen und Stellungnahmen begrüßenswert, die dazu führen, dass der ohnehin schwierige Bereich der Abrechnungspraxis bei Vereinen und Verbänden vereinfacht wird. Dies war letztendlich doch auch die gesetzgeberische Zielsetzung und Intention des Ehrenamts-Stärkungsgesetzes aus dem Jahre 2013.

Staunen muss man jedoch, zumindest jetzt noch im Frühjahr 2015, darüber, dass selbst die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger davon absehen, sich zu dieser MiLoG-Problematik nun nachvollziehbar zu äußern. Selbst auf eine konkrete Anfrage an den GKV-Spitzenverband der Krankenkassen bereits Anfang März 2015, erfolgte gegenüber dem Unterzeichner die schriftliche Stellungnahme, dass für die sozialversicherungsrechtliche Würdigung die früheren Besprechungsergebnisse zur versicherungsrechtlichen Beurteilung sogar der Amateursportler (zuletzt vom 31.3.2013) weiterhin gültig seien und die Spitzenorganisation der Sozialversicherung derzeit die Ansicht vertreten, dass sich die Ausführungen der Spitzensportverbände bei der Besprechung vom 6.3.2015 mit der Ministerin ausschließlich auf die Anwendungsbereich des MiLoG beziehen, jedoch nicht für die Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen im Sinne der Sozialversicherung ergänzend herangezogen werden könnten.

Zudem die plausible Erklärung erfolgte, dass man für das MiLoG zwar unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten eine anderweitige Auffassung bei gezahlten Vergütungen annehmen kann, im weiteren jedoch die bisherigen Abgrenzungskriterien in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht bestehen bleiben.

Was in der Konsequenz bei direkten Anfragen von Vereinen oder ihren Beratern gegenüber einzelnen Sozialversicherungsträgern dazu führte, dass bislang zur Beurteilung, ob es sich hier um ein

sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt handelt oder nicht, die bestehenden, im SGB verankerten gesetzlichen Regelungen bzw. ergänzenden Auslegungen nach den bisherigen Besprechungsergebnissen allenfalls zu einer unmittelbaren sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung führen können. Ob das MiLoG nun greift oder nicht, kann damit selbst über eine übliche Statusanfrage etwa gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund offenbar auch nicht ergänzend und vor allen Dingen rechtsverbindlich geklärt werden.

Was tun?

Ausgehend von den dokumentierten Auffassungen für den Sportbereich, sehen viele Sportvereine nun konkret davon ab, bei Vergütungen an Sportler auch noch die MiLoG-Vorgaben ergänzend zu beachten. Somit bleiben selbst monatliche Zahlung im Durchschnitt von bis zu 450 € sogar vom MiLoG an Vertragsamateure und Vertragsspieler verschont.

Wobei – als ergänzender kleiner Hinweis – nicht der Fehler gemacht werden sollte, bei Beibehaltung einer Abrechnung über ein Minijob-Verhältnis über die bekannte gemeinnützigkeitsrechtlich bedeutsame 400-€-Monatsgrenze für Vergütungen an Sportler hinauszugehen, mit Hinweis auf den sonst eintretenden Status als bezahlter Sportler.

Eine allgemeine Tendenz, mit Minijob-Abmeldungen auf die Einschätzung der Bundesarbeitsministerin zu reagieren, ist nicht derzeit erkennbar, sollte auch keinesfalls als (eben nicht unbedingt verbindliche) Anweisung/Vorgabe derzeit so umgesetzt werden.

Es bleibt derzeit jedoch die Kernfrage, wie die Sozialversicherung diese Entwicklung beurteilt, insbesondere unter dem Aspekt, dass man bisherige Vergütungen als (sozialversicherungsfreie) Aufmerksamkeiten, somit als Aufwandsentschädigung einstuft?

Denn kritisch wird es doch spätestens dann, wenn Vergütungen gezahlt werden, die über den Freibeträgen liegen. Wie soll ein Verein, auch eine ehrenamtliche Vereinsführung unterstellt, von sich aus zutreffend beurteilen, ob die Tätigkeit eines Übungsleiters, Ausbilders – geschlechtsneutral – mit der Zahlung von monatlichen Vergütungen von 200 bis sogar bis zu 650 € (bei Ausschöpfung des Freibetrags und Kombination mit Minijob) nun keine verbindliche arbeitsrechtliche Einbindung bedeutet bzw. ob es sich nur um einen „kleinen“ Hinzuverdienst für ein engagiertes Vereinsmitglied handelt, das keinesfalls zur existenziellen Absicherung, geschweige denn als Leistungsanreiz von diesen engagierten Personen genutzt wird? Damit im Ergebnis eben doch nur eine „Aufwandsentschädigung“ wegen der Vereinsbindung und des Mitgliederstatus darstellen soll?

Klarer strukturiert sind zumindest weitere Vergütungsvorgänge, etwa das gezahlte Sitzungsgeld oder die Aufwandsentschädigung an ein Vorstandsmitglied, mit Hinweis auf die steuerliche Einordnung als üblicherweise sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 3 EStG und MiLoG befreit, soweit das keine als bewusste klassische Vorstandsvergütung bei vollberuflichem Anstellungsstatus ist. Außen vor sind auch unproblematisch die vielen Selbstständigen/Freiberufler/Fremdauftragnehmer, dies mit Blick auf den fehlenden Arbeitnehmerstatus.

Auch kommen die Vereine noch zurecht, wenn es um den Anwendungsbereich der gesetzlich nachvollziehbaren Ausnahmeregelungen nach § 22 Abs.3 MiLoG geht, etwa für die zeitbezogene Tätigkeiten von Praktikanten, Auszubildenden, Schülern, um nur die im Gesetz genannten sonstigen Ausnahmefälle neben dem „Ehrenamt“ aufzugreifen.

Erwartet wird eigentlich immer noch eine nachvollziehbare, abgestimmte und nachvollziehbare sozialversicherungsrechtliche Beurteilung. Oder kommt doch noch eine Gesetzesänderung/gebotenen Ergänzung, wenn auch die Ministerin zuletzt noch im April 2015 in einem Spiegel- Interview recht deutlich klarstellte, dass sie überhaupt keinen Handlungsbedarf angesichts der vorhandenen Klarheit der derzeitigen Gesetzesregelung erkennen kann.

Zudem die aktuelle Tagung der Koalitionsrunde der Bundesregierung gerade Ende April 2015 auch keinen erkennbaren Handlungsbedarf aufzeigte.

Wiederum unabhängig von der (erfreulichen) Sonderregelung im Sportbereich erwarten durchaus auch unzählige andere gemeinnützigen Organisationen in ihrer Arbeitgeberstellung, dass hinreichend nun geklärt ist, ob es tatsächlich eine Nichtbeanstandungsgrenze etwa für die Nutzung von Freibeträgen und Beträgen bis zu dieser Höhe verbindlich jeweils gibt. Ob man vielleicht auch wiederum abweichend von den strikten Vorgaben mit Bußgeldandrohung zu § 17 MiLoG auf erleichterte Dokumentationsnachweise doch noch zurückgreifen kann.

Hinweis: Zumindest bei derzeitigen Aufzeichnungs- Pflichten hat das Bundesarbeitsministerium signalisiert, dass man vorhandene eigene vereinsinterne Aufzeichnungen oder sonstige Tätigkeitsnachweise mit Stundenvermerken bei Vereinen offenbar akzeptieren will.

Dennoch: Es fehlt jedoch nach wie vor die verbindliche Stellungnahme der Sozialversicherungsträger, dass man ggf. abweichend von allen weiter bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben aus Vereinfachungsgründen auf die Einhaltung der MiLoG-Kernvorschriften bei bestimmten Abrechnungsvorgängen verzichten kann. Wobei, ohne dies juristisch noch weiter zu vertiefen, die Frage offen bleibt, ob nicht später einmal etwa nach Sozialversicherungsprüfungen bei Vereinen/Verbänden die Sozialgerichte sich auch dieser Auffassung anschließen. Ob auch die Arbeitsgerichte auf etwaige Zahlungsklagen um Gewährung des Mindestlohns möglicherweise dies arbeitsrechtlich konträr beurteilen, muss für Streitfälle erst abgewartet werden.

Es gibt offenbar eine Tendenz bei einigen Sozialversicherungsträgern, die MiLoG-bedingten Überprüfungen, ähnlich etwa wie bei der Mitüberprüfung auch der Künstlersozialabgabe, zurückzustellen, derzeit zurückzustellen. Denn sicherlich dürfte auch der Zoll als zuständige Überwachungsbehörde mit seinen vorgegebenen Überwachungsmaßnahmen in ganz anderen Bereichen derzeit vorrangig aktiv werden.

Eine Meinungsbildung bei den Vereinen lässt sich auch dadurch ablesen, dass tatsächlich nach wie vor einige Vereine mit Blick auf die Klärungsvorgaben „zur Sicherheit“ auf jeden Fall interne Stundenaufzeichnungen vornehmen.

Eine gebotene Klarstellung zum Schluss: Bei üblichen Beschäftigungsverhältnissen im Verein oder Verband, ob halbtags oder ganztags Beschäftigten, ob Anstellungsverhältnisse mit Abrechnung auf Minijob-Basis oder als bezahlte Aushilfen, sieht bereits der klassische Arbeitnehmerstatus die Einhaltung der MiLoG-Vorgaben unstreitig seit Jahresanfang 2015 vor.

Sicherlich freuen würde sich jedoch sicherlich jeder gemeinnützige Verein, wenn er über den Bereich der Amateursportler hinaus (dann rechtssicher) auch vom (zusätzlichen) Minijob-Aufwand etwa bei der Abrechnung der engagierten Übungsleiter, Ausbilder und sonstiger Helfer etc. Abstand nehmen könnte.

Problematisch sind nach wie vor auch die vielen Beschäftigungsfälle von Helfern mit Zahlungsansprüchen, die der Höhe nach über dem Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26 a EStG mit 720 € pro Jahr liegen.

Wobei – wiederum zur Klarstellung – derzeit ein gewisser Abbau von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen feststellbar ist, mit allem Respekt aber sicherlich nicht auf die Auswirkungen im Vereinsbereich jetzt schon zurückzuführen ist.

Angesichts der auch wiederum hier nur teilweise aufgezeigten Probleme beim Vollzug dieses MiLoG in der Vereinspraxis, wird man zumindest in haftungsrechtlicher Hinsicht für die vielen betroffenen Vereinsvorstände eine gewisse nachvollziehbare Entwarnung dafür geben können, dass bei Nichtbeachtung der Dokumentationspflichten oder Unterschreitung des (umgerechneten) Mindest-Stundenlohns sich bußgeldrechtliche Sanktionen bei dieser Rechtslage eigentlich verbieten.

Wobei erkennbar im Frühjahr 2015 größere Vereine/Verbände nach zeitnaher Ermittlung des jeweiligen Stundenlohns bereits dazu übergehen, bei sog. „regulären“ Arbeitsverhältnissen und mit dem Einvernehmen der Mitarbeiter die Stundenleistung zurückzufahren, wenn die Zeitstunde mit 8,50 € vergütungsrechtlich eben nicht erreicht wurde.

Der relativ seltene Fall, dass zusätzliches Personal eingestellt wird, lässt sich auf die bisherigen Vereins-Etatplanungen und finanzielle Leistungsfähigkeitsprobleme überwiegend außerhalb des Sportbereichs, zurückführen. Wobei es auch echter Aufklärungsarbeit bedarf, ehrenamtlichen Vereinsvorständen zu vermitteln, dass selbst im beiderseitigen Interesse stehende interne Regelungen und vertragliche Vereinbarungen intern, dass eben Stundenlöhne unter 8,50 € für die Vereinsmitarbeit, egal in welcher Funktion, weiter gezahlt werden, schlichtweg unwirksam sind. Es sei denn- es liegt tatsächlich eine MiLoG- befreite Aufwandsentschädigung im Ergebnis vor!

Abzuwarten bleibt, ob sich, wie angekündigt, ein weiteres Signal entweder von der Politik noch vor der Jahresmitte 2015 hierzu kommt oder in hoffentlich abgestimmter Weise aus dem Kreis der Sozialversicherungsträger diese nach wie vor erwartete Klarstellung für die Vereinspraxis erfolgen wird.

Autor:

Prof. Gerhard Geckle ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht mit Sitz in Freiburg.

Kontakt: Gerhard.Geckle@stilz-partner.de

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de