



19.10.2020

Hallo Karen, Hallo Heiko,

mit diesem Newsletter informieren wir Sie regelmäßig über interessante Themen und Trends aus der und für die Verbandswelt. Sie finden in unserem Newsletter auch aufbereitete Themen, die Sie für Ihre Verbandsmedien einsetzen können.

TOPICS:

[01: Förderprogramm für Vereine und Verbände - Anträge noch bis zum 1.11.2020 möglich](#)

[02: Das Verbände-Barometer 2020 startet bald](#)

[03: Änderung bei Sachbezügen und der 44-Euro-Grenze](#)

[04: Kinderbetreuung in Zeiten von Corona - Lohnfortzahlung für Eltern verlängert](#)

[05: Digitalisierung im Vereinssport - Broschüre mit Anregungen](#)

[06: DSGVO kein Thema mehr für Vereine und Verbände?](#)

Förderprogramm für Vereine und Verbände - Anträge noch bis zum 1.11.2020 möglich

Die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt hat ihr erstes Förderprogramm gestartet, um gemeinnützige Organisationen, Engagement und Ehrenamt in der Corona-Pandemie zu unterstützen.

Es besteht aus 3 Schwerpunktthemen:

1. Innovation und Digitalisierung in der Zivilgesellschaft
2. Nachwuchsgewinnung
3. Struktur- und Innovationsstärkung in strukturschwachen und ländlichen Räumen.

Einzelprojekte können bis zu 100.000 € gefördert werden. Es ist grundsätzlich möglich, jeweils einen Antrag pro Schwerpunktthema zu stellen.

Anträge können von allen gemeinnützigen Organisationen, die über einen Freistellungsbescheid vom Finanzamt verfügen, sowie juristischen Personen des öffentlichen Rechts bis zum 01.11.2020 gestellt werden.

[Hier bekommen Sie weitere Informationen](#)

Das Verbände-Barometer 2020 startet bald

Alles wandelt sich, so auch das Verbände-Barometer, welches wir jedes Jahr im Spätherbst durchführen. In den letzten 17 Jahren bekamen 4.000 Verbände den Fragebogen per Post zugeschickt, mit der Bitte, ihre Einschätzung zu verschiedenen Aspekten der aktuellen Lage von Verbänden und Vereinen abzugeben. Parallel dazu konnte der Fragebogen bereits seit einigen Jahren auch online ausgefüllt werden.

Nachdem immer mehr Teilnehmer diese Möglichkeit nutzten, haben wir uns entschlossen, ab diesem Jahr das Verbände-Barometer nur noch online durchzuführen und den entsprechenden Link per E-Mail zu versenden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie weiterhin an unserer kurzen Umfrage teilnehmen. Alle Teilnehmer erhalten die Ergebnisse exklusiv einige Wochen vor der Veröffentlichung als kleines Dankeschön für ihre Teilnahme.

Sollten Sie bisher nicht in unserem Verteiler sein, aber gerne am Verbände-Barometer

teilnehmen, schicken Sie uns einfach eine kurze [E-Mail](#), dann sind Sie im November mit dabei.

Änderung bei Sachbezügen und der 44-Euro-Grenze

Sachbezüge, die der Arbeitgeber kostenlos oder vergünstigt gewährt, sind bis zur Grenze von 44 Euro im Monat steuerfrei. Seit 2020 gilt im Zusammenhang mit der Sachbezugsfreigrenze eine Neuregelung für Gutscheine, Geldkarten und zweckgebundene Geldleistungen. Der Entwurf für ein Anwendungsschreiben ist inzwischen den Verbänden übersandt worden; die endgültige Veröffentlichung soll bald folgen.

Was ist zu erwarten?

Im Rahmen des „Jahressteuergesetz 2019“ („Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“) wurde eine gesetzliche Regelung zur Behandlung von Gutscheinen getroffen. Die Neuregelung ist zwar eher moderat, bringt aber doch einige Änderungen und neue Zweifelsfragen mit sich. Mit dem nun geplanten Verwaltungserlass (BMF, Schreiben v. 12.6.2020, IV C 5 – S 2334/19/10007:002; DOK 2020/0577892) wird es kritisch insbesondere für sog. Geldkarten, die im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können sowie für Gutscheine mit unbegrenzten Einlösungsmöglichkeiten. Die Herausgabe eines endgültigen BMF-Schreibens ist noch in 2020 zu erwarten. Die neuen Grundsätze sollen rückwirkend ab Januar 2020 gelten!

Neuregelung ab 2020: Definition Begriff Geldleistung

Durch die Rechtsprechung entstandene Unsicherheiten bei der Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug sollen durch die ab 2020 eingeführte gesetzliche Regelung beseitigt werden. Sie hat das Ziel, den Begriff der Geldleistung in Abgrenzung zum Begriff des Sachbezugs klar zu definieren, um damit mehr Rechtssicherheit zu schaffen. Ob das wirklich gelingt, bleibt abzuwarten. Die Änderungen sind am 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Mit dem Jahressteuergesetz 2019 wurde die Sachbezugsregelung wie folgt konkretisiert (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG): Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Mit der neuen gesetzlichen Definition wird festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind. Das führt dazu, dass die Übergabe von Geld an den Arbeitnehmer, auch wenn dieses als zweckgebundene Leistung für einen Sachbezug hingegeben wird, ab 2020 steuerpflichtig ist. Ebenso sind nachträgliche Kostenerstattungen als Barlohn vom ersten Euro an steuerpflichtig.

Ausnahmeregelung für Gutscheine und Geldkarten: weiterhin als Sachbezug möglich

Gutscheine und Geldkarten sind jedoch ein flexibles Mittel der Sachzuwendung im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze und gerade in der heutigen digitalen Zeit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern weit verbreitet. Daher ist eine Ausnahmeregelung in das Gesetz aufgenommen worden (§ 8 Abs. 1 Satz 3 EStG): Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechnen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes erfüllen.

Diese Regelung hat das Ziel, bestimmte zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten, die nicht als Zahlungsdienste gelten, als Sachbezug zu belassen, damit die 44-Euro-Grenze anwendbar bleibt. Hierzu sollen u.a. aufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel, Centergutscheine und "City-Cards" gehören. Solche Karten berechnen, Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins bzw. bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen zu beziehen. Die Gutscheinkarte darf ausschließlich bei Akzeptanzstellen eingelöst werden, die direkt mit dem Herausgeber der Karte eine Vereinbarung (Akzeptanzvertrag) geschlossen haben. Die Nutzung des Gutscheins bzw. der Karte darf zudem nur im Inland möglich sein. Nicht mehr begünstigt sind – vorbehaltlich einer genaueren Regelung in einem demnächst zu erwartenden BMF-Schreiben - ab 2020 durch den Arbeitgeber selbst erstellte Gutscheine, weil es sich im Ergebnis dabei um eine nachträgliche Kostenerstattung handelt.

Voraussetzungen für die Sachbezugseigenschaft von Gutscheinen und Geldkarten

Als Sachbezug gelten ab 2020 gemäß der neuen Regelung nur Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Danach sind drei verschiedene Kategorien erlaubt:

1. Limitierte Netze (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG): Hierunter fallen Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.
2. Limitierte Produktpalette (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG): Hierunter fallen z.B. Tankkarten ("Alles, was das Auto bewegt"), Gutscheinkarten für einen Buchladen, Beauty- oder Fitnesskarten sowie Kinokarten.
3. Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG): Hierzu gehören z.B. Essensgutscheine sowie Aufmerksamkeiten bei einem besonderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers.

Geldersatz schädlich: bestimmte Geldkarten ab 2020 steuerpflichtig

Die Ausnahmeregelung ist jedoch nicht anzuwenden bei Geldkarten, die als Geldersatz im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Als Geldleistung zu behandeln sind daher insbesondere bestimmte Geldkarten, die

- über eine Barauszahlungsfunktion oder
- über eine eigene IBAN verfügen,
- die für Überweisungen (z.B. Paypal) oder • für den Erwerb von Devisen (z.B. Pfund, US-Dollar, Franken) verwendet sowie
- als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

Solche Karten sind seit Januar 2020 vom ersten Euro an steuerpflichtig. Diese Einschränkungen bestätigt der beabsichtigte Verwaltungserlass. Schädlich sollen demnach auch sog. Prepaid-Geldkarten sein. Betroffene Anbieter oder Karten werden jedoch auch in dem Erlass erwartungsgemäß nicht genannt.

So legt die Finanzverwaltung die neuen Regeln aus

In ihrem Entwurf erläutert die Finanzverwaltung im Schwerpunkt die Kriterien nach dem ZAG für lohnsteuerliche Zwecke und gibt dazu zahlreiche Anwendungsbeispiele. Daraus wird deutlich, dass Arbeitgeber und Mitarbeiter bei Gutscheinen und Geldkarten ab 2020 genauer hinschauen müssen und ggf. auch ihre Gewohnheiten anpassen sollten, um die steuerfreie Gewährung im Rahmen der 44-Euro-Grenze nicht zu gefährden.

Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug: Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken

Das ist der Ausnahmefall. Gutscheine oder Geldkarten gehören auch zu den Sachbezügen, wenn sie

- unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen
- aufgrund von Verträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen
- Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen (sog. Zweckkarte).

Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. Begünstigt hiernach sind insbesondere Verzehrkarten in Form von Essensgutscheinen, Restaurantschecks sowie sog. digitale

Essenmarken. Ein „begünstigter“ sozialer oder steuerlicher Zweck soll aber gerade nicht die Inanspruchnahme der monatlichen 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge sein, ebenso nicht die Grenze von 60 Euro für Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses oder die 30-Prozent-Pauschalsteuer nach § 37b EStG bei Sachzuwendungen.

Zufluss von Gutscheinen und Geldkarten

Der Verwaltungsentwurf enthält auch Hinweise zum Zuflusszeitpunkt. Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt

- bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei einem Dritten einzulösen sind, im Zeitpunkt der Hingabe
- bei Geldkarten frühestens im Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält
- bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die beim Arbeitgeber einzulösen sind, im Zeitpunkt der Einlösung.

Weitere Voraussetzung: zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Gutscheine und Geldkarten fallen im Übrigen seit Januar 2020 nur noch dann unter die 44-Euro-Freigrenze, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG). Der steuerliche Vorteil soll damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen werden.

Kinderbetreuung in Zeiten von Corona - Lohnfortzahlung für Eltern verlängert

Durch Kita- und Schulschließungen müssen viele Eltern bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ihre Kinder zu Hause betreuen. Im März hatte der Gesetzgeber beschlossen, dass betroffene Eltern für sechs Wochen eine Unterstützung erhalten. Die Bundesregierung hat jetzt die geltende Lohnfortzahlung von sechs auf zehn Wochen verlängert.

Ist das Kind krank, dürfen Eltern zu Hause bleiben und es pflegen. Das regelt der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wobei Tarifverträge oder der Arbeitsvertrag dieses recht einschränken können. Berufstätige bekommen für diese "nicht erhebliche Zeit" ihren Lohn weiterhin, wenn z.B. die Großeltern nicht einspringen können. Bis jetzt galt: Elternpaare bekommen zusammen 20 bezahlte Krankentage (jeder Elternteil zehn) und Alleinerziehende insgesamt 20. Das gilt für alle Kinder unter zwölf Jahren. Wegen der Corona-Krise in diesem Jahr wird die Anzahl der Kinderkrankentage aufgestockt. Elternpaare bekommen jeweils fünf weitere Tage, Alleinerziehende zusätzliche zehn Tage bezahlt. Macht zusammen 30 Tage Kinderkrankengeld. Allerdings gilt dies nur für 2020!

Krankenkasse springt ein

Als "nicht erhebliche Zeit" gilt in der Regel ein Zeitraum von höchstens fünf Tagen am Stück. Wenn im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass der Arbeitgeber grundsätzlich kein Kinderkrankengeld zahlt, springt immer die Krankenkasse ein. Voraussetzung ist ein Attest vom Kinderarzt am ersten Krankheitstag. Privatversicherte haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld!

So beantragen Sie das Kinderkrankengeld

1. Attest vom Kinderarzt holen.
2. Auf der Vorderseite stehen die Daten des Kindes und die Dauer der Erkrankung. Auf der Rückseite muss der Antragsteller die eigenen Daten eintragen: Name und Anschrift, Geburtsdatum, Versichertennummer und Bankverbindung.
3. Ankreuzen, dass man laut Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, ggf.

ob man alleinerziehend ist.

4. Unterschreiben und an die Krankenkasse schicken. Der Arbeitgeber bekommt eine Kopie oder einen Durchschlag per Post oder E-Mail.

Digitalisierung im Vereinssport - Broschüre mit Anregungen

Wir wurden auf eine von der Alexander-Otto-Stiftung herausgegebene umfangreiche Broschüre mit Tipps zur Digitalisierung im Vereinssport aufmerksam gemacht. Vielleicht gibt sie auch anderen Vereinen und Verbänden eine Hilfestellung. Verschaffen Sie sich selbst einen Eindruck.

[Hier können Sie die Broschüre herunterladen:](#)

DSGVO kein Thema mehr für Vereine und Verbände?

In den letzten Monaten ist es rund um das Thema DSGVO und Vereine und Verbände sehr ruhig geworden. Wir sehen das an den Kundenanfragen und den Seminarbuchungen. Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Einerseits ist mit der Corona-Pandemie eine neue Baustelle aufgetaucht, die die Aufmerksamkeit der Verantwortlichen in Vereinen und Verbänden im großen Maße abfordert und Ressourcen bindet. Andererseits haben viele Menschen auch noch Vorbehalte gegen Präsenzseminare und verzichten deshalb auf eine Anmeldung zu einem Seminar. (Um nicht falsch verstanden zu werden: Dafür haben wir absolutes Verständnis).

Trotzdem sollten Verantwortliche in Vereinen und Verbänden das Thema DSGVO nicht aus den Augen verlieren. Denn es ist selbstverständlich nach wie vor aktuell. Sowohl Mitglieder als auch Aufsichtsbehörden fordern nach wie vor zu Recht die Einhaltung der Vorschriften ein.

Gerade die zunehmende Digitalisierung auch in der Vereins- und Verbandsarbeit führt sogar zu noch mehr Berührungspunkten mit der DSGVO. Das fängt an mit der datenschutzgerechten Auswahl von Programmen zur Durchführung von Videokonferenzen, Onlinemitgliederversammlungen usw. Spätestens die neueste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ("Privacy shield"; EuGH, 16.7.2020 – C-311/18, "Schrems II") führt dazu, dass die Nutzung weitverbreiteter Programme von US-Anbietern sehr kritisch betrachtet werden muss.

Wir raten daher dazu, das Thema DSGVO bei der Vereins- und Verbandsarbeit weiter im Blick zu behalten und ggf. noch notwendige Anpassungen in der Organisation vorzunehmen. Es ist ein Dauerthema, das unabhängig von allen aktuellen Entwicklungen die Vereins- und Verbandsarbeit immer begleiten wird.

Unser Tipp: Nutzen Sie das letzte Quartal des Jahres, um eine selbstkritische Bestandsaufnahme zum Thema Umsetzung der DSGVO in ihrer Organisation zu machen. Damit erfüllen Sie gleich eine Vorgabe der DSGVO, denn Ihr System von technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit (TOM) muss stets aktuell gehalten werden. Beziehen Sie das in Ihre Bestandsaufnahme mit ein.

impressum

Herausgeber: 2K-verbandsberatung GbR vertreten durch Karen Konopka und Heiko Klages
fehrsweg 20
22335 hamburg
tel.: 040 - 4711 4027
fax: 040 - 4711 4028

skype: verbandsberatung-2k
info@2K-verbandsberatung.de
www.2K-verbandsberatung.de
www.update-vereinsrecht.de
www.twitter.com/2K_germany
www.facebook.com/2kverbandsberatung.de

USt-Ident-Nummer gem. § 27 UStG: DE220008023

ViSdP und inhaltlich verantwortlich: RA Heiko Klages

Dieser Newsletter ist kostenfrei.

Urheberrecht: Die Weiterverwendung des Newsletters und seiner Inhalte ist ausdrücklich gestattet (solange Urheberrechte Dritter - etwa in Hinblick auf Inhalte verlinkter Webseiten - nicht entgegen stehen). Für die Angabe der Quelle sind wir dankbar.

Haftungsausschluss: Trotz sorgfältiger Recherche übernehmen wir für die Inhalte des Newsletters und der durch Link zu erreichenden Internetseiten keine Haftung. Aus rechtlichen Gründen müssen wir darauf hinweisen, dass wir uns die Inhalte verlinkter Seiten nicht zu Eigen machen. Für diese sind ausschließlich die Betreiber der jeweiligen Internetseiten verantwortlich. Links zu rechtswidrigen oder sittenwidrigen Webseiten löschen wir, sobald uns dieser Umstand bekannt wird.

info@2k-verbandsberatung.de
www.2k-verbandsberatung.de

[Hier können Sie sich von dem Newsletter abmelden.](#)