

► Umsatzsteuer

### Kost und Logis bei Seminaren: Begünstigte Besteuerung sichern

| Die OFD Niedersachsen hat gemeinnützigen Seminaranbietern eine Steilvorlage gegeben, wie diese gewährleisten, dass Einnahmen, die auf Kost und Logis entfallen, nur mit dem begünstigten Steuersatz besteuert werden. |

**Hintergrund** | Die Unterbringung und Verpflegung von Seminarteilnehmern ist nach § 68 Nr. 8 AO ein Zweckbetrieb. Sie wird aber nicht mit dem ermäßigten Steuersatz besteuert, wenn sie vorrangig der Erzielung zusätzlicher Einnahmen dient (§ 12 Abs. 2 Nr. 8a UStG). Das ist regelmäßig der Fall, wenn es sich nicht um bloße Nebenleistungen zur Seminarteilnahme handelt oder Verpflegung und Unterbringung für die Seminarteilnahme nicht unverzichtbar sind (BFH, Urteil vom 8.3.2012, Az. V R 14/11; Abruf-Nr. 121803). Nach Auffassung der OFD dient ein Zweckbetrieb aber nur dann der Erzielung zusätzlicher Einnahmen, wenn er mehr als 50 Prozent seiner gesamten steuerpflichtigen Umsätze durch zusätzliche und wettbewerbsrelevante Leistungen erzielt. Dazu zählen aber nicht die Leistungen, die auch bei anderen Unternehmern dem ermäßigten Steuersatz unterliegen – also die Beherbergungsumsätze (OFD Niedersachsen, Schreiben vom 27.6.2014, Az. S 7242 a – 28 – St 184; Abruf-Nr. 143117).

**PRAXISHINWEIS** | Einnahmen für Beherbergung und Verpflegung sind also nur dann nicht begünstigt, wenn der Anteil der Verpflegung mehr als 50 Prozent ausmacht. Gemeinnützige Seminaranbieter haben es also in gewissem Umfang selbst in der Hand, durch einen entsprechenden Ausweis der Kosten bei den Teilnehmerrechnungen die Regelbesteuerung zu vermeiden; nämlich indem die berechneten Verpflegungskosten nicht höher sind als die Übernachtungskosten.

► Arbeitsrecht

### Erweitertes Führungszeugnis: Wann kann der Verein es verlangen?

| Insbesondere Vereine, die als Träger der öffentlichen Jugendhilfe anerkannt sind, müssen sich von Mitarbeitern ein Führungszeugnis vorlegen lassen. Dabei müssen aber die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters und das Informationsinteresse des Vereins gegeneinander abgewogen werden. Deswegen muss – so das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm – ein erweitertes Führungszeugnis nur derjenige Mitarbeiter vorlegen, der tatsächlich mit Minderjährigen arbeitet. |

Im konkreten Fall hatte die Mitarbeiterin eines Kinder- und Jugendhilfe-Vereins die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verweigert. Der Verein mahnte sie deswegen ab. Die Mitarbeiterin klagte dagegen. Das LAG gab ihr Recht. Ein erweitertes Führungszeugnis muss nur vorgelegt werden, wenn Mitarbeiter Kontakt zu Minderjährigen haben, der zu einer besonderen Gefahrensituation führen kann. Das war hier nicht der Fall. Die bloße Möglichkeit aber, dass ein Arbeitnehmer künftig mit minderjährigen Klienten, Praktikanten oder Auszubildenden in Kontakt treten kann – etwa durch Verset-

Einnahmen aus Verpflegung dürfen nicht höher sein als aus Übernachtung

Vorlage nur bei tatsächlichem Kontakt zu Minderjährigen forderbar