

Was wurde entschieden?

Ausgangspunkt war eine Kontrolle der Finanzpolizei beim Acoustic Lakeside Festival 2023. Die Behörde warf dem Verein vor, **192 mitarbeitende Vereinsmitglieder nicht vor Arbeitsantritt bei der Sozialversicherung angemeldet** zu haben. Daraus entstanden zunächst Verwaltungsstrafen von insgesamt rund **140.000 Euro**. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Der entscheidende Schritt kam am **3. Juli 2026**: Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) wies die Revision des Amtes für Betrugsbekämpfung als unbegründet ab (**Ra 2025/08/0048**). Das Erkenntnis enthält erstmals sehr klare Aussagen darüber, wann die Mitarbeit eines Vereinsmitglieds **keine Pflichtversicherung nach dem ASVG** auslöst.

[Verwaltungsgerichtshof](#)

[VwGH-Mitteilung zum Erkenntnis Ra 2025/08/0048](#)

[Volltext des VwGH-Erkenntnisses im RIS](#)

Danach stellte das Landesverwaltungsgericht Kärnten mit Erkenntnis vom **27. August 2026** das verbliebene Verfahren ein; darüber wurde Anfang September berichtet. [kaernten.ORF.at](#)

Der entscheidende Grundsatz zur Sozialversicherung

Der VwGH sagt im Wesentlichen: **Nicht jede Arbeitsleistung eines Vereinsmitglieds für seinen Verein ist ein Dienstverhältnis.**

Wenn Mitglieder Tätigkeiten als Beitrag zum **gemeinsamen ideellen Vereinszweck** erbringen, liegt grundsätzlich kein Dienstverhältnis vor. Dann gibt es weder eine Pflichtversicherung als Dienstnehmer nach **§ 4 Abs. 2 ASVG** noch als freier Dienstnehmer nach **§ 4 Abs. 4 ASVG**. Folglich besteht auch **keine Anmeldepflicht nach § 33 ASVG**. [RIS](#)

Besonders interessant ist: Das gilt nicht nur für völlig formlose Hilfe. Beim Acoustic Lakeside waren die Helfer durchaus in die Organisation des Festivals eingebunden und arbeiteten nach Vorgaben der Vereinsführung. **Diese organisatorische bzw. persönliche Abhängigkeit allein reicht nicht**, wenn die Arbeitsleistung aus dem Vereinsverhältnis heraus zur Erreichung des gemeinsamen ideellen Vereinszwecks erbracht wird.

[Verwaltungsgerichtshof](#)

Was ist mit Essen, Getränken und Gratis-Eintritt?

Genau das war einer der wichtigsten Streitpunkte.

Die Helfer bekamen während ihrer Tätigkeit **Essen und Getränke**, teilweise geringwertige Sponsorengeschenke und freien Eintritt zum Festival. Ein normales Ticket kostete **96 Euro**. Die Finanzpolizei sah darin Anhaltspunkte für Entgelt. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Der VwGH differenziert aber: Entscheidend ist, **warum** jemand den Vorteil bekommt. Stammt der Vorteil aus der Vereinsmitgliedschaft und ist er Teil des Vereinsverhältnisses, wird er nicht automatisch zum Arbeitsentgelt.

Beim Acoustic Lakeside war der freie Eintritt laut Statuten ein Recht der Vereinsmitglieder. Die Mitarbeit wiederum war ein Beitrag zum gemeinsamen Vereinszweck. Deshalb wurde der Eintritt nicht als Gegenleistung für eine individuelle Arbeitsleistung behandelt. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Das ist wahrscheinlich der praktisch wichtigste Punkt des Urteils: **Gratis-Eintritt, Verpflegung oder andere mit der Mitgliedschaft verbundene Vorteile machen ehrenamtliche Vereinsmitglieder nicht automatisch zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern.**

Aber: Das Urteil ist kein Freibrief für jede „freiwillige“ Mitarbeit

Der VwGH verlangt eine Betrachtung der **wahren Verhältnisse**. Wenn ein angeblich ehrenamtliches Vereinsmitglied tatsächlich für seine individuelle Arbeitsleistung bezahlt wird – insbesondere mit Geld – kann sehr wohl ein Dienstverhältnis und damit Sozialversicherungspflicht entstehen. [RIS](#)

Vereinfacht kann man die Grenze so ziehen:

Eher echte Vereinstätigkeit	Eher Dienstverhältnis
Mitglied arbeitet für gemeinsamen ideellen Vereinszweck	Person arbeitet wirtschaftlich für den Verein wie ein Arbeitnehmer
Tätigkeit wurzelt in der Mitgliedschaft	Arbeitsleistung beruht auf eigenständiger Arbeitsverpflichtung
freiwillig/vereinsbezogen	Arbeit gegen individuelle Gegenleistung
kein individuelles Arbeitsentgelt	Geld oder sonstige Leistung gerade für die Arbeit
Mitgliedervorteile aufgrund der Mitgliedschaft	Vorteil als Gegenleistung für konkrete Arbeitsstunden/-leistung

Der VwGH formuliert dazu einen wichtigen allgemeinen Rechtssatz: Das Verhältnis zwischen Verein und Mitglied ist grundsätzlich **„entgeltfremd und nicht auf einen Leistungsaustausch gerichtet“**. Arbeitsleistungen können genauso wie Geldbeiträge Beiträge eines Mitglieds zum Vereinszweck sein. [RIS](#)

Auch die Gemeinnützigkeit ist nicht entscheidend

Ein weiterer interessanter Punkt: Für diese sozialversicherungsrechtliche Frage ist **nicht ausschlaggebend, ob der Verein steuerlich als gemeinnützig nach § 34 BAO anerkannt wird**. Auch bei einem Verein, der Interessen seiner Mitglieder verfolgt, können Mitglieder unentgeltlich für die Gemeinschaft tätig sein. [LexisNexis 360](#)

Das macht die Entscheidung potenziell weit über Kulturvereine hinaus relevant.

Zwei Fälle waren anders

Im früheren Teil des Verfahrens wurden allerdings **zwei Helfer anders beurteilt**. Nach damaliger Darstellung des Vereinsanwalts waren sie bei einem Subunternehmer tätig; für diese beiden Fälle akzeptierte der Verein die verhängten Strafen. [kaernten.ORF.at](#)

Das unterstreicht die Einzelfallprüfung: Man kann nicht einfach jede Person zum Vereinsmitglied machen und damit eine ansonsten bestehende Beschäftigung „ehrenamtlich“ nennen.

Warum das Urteil für andere Vereine wichtig ist

Der VwGH hat nicht bloß gesagt „Acoustic Lakeside gewinnt“, sondern **allgemeine Rechtssätze zur Pflichtversicherung von Vereinsmitgliedern** formuliert. Deshalb kann das Erkenntnis künftig auch für Sport-, Kultur-, Brauchtums-, Rettungs- oder andere Vereine relevant sein. [RIS](#)

Für die Praxis würde ich das Ergebnis daher so zusammenfassen:

Vereinsmitglied + Mitarbeit für den gemeinsamen ideellen Vereinszweck + kein individuelles Arbeitsentgelt = grundsätzlich kein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis.

Entscheidend bleiben aber die tatsächlichen Verhältnisse. Eine schriftliche Erklärung „freiwillig und unentgeltlich“ ist hilfreich, aber sie kann eine tatsächlich entgeltliche Beschäftigung nicht einfach umetikettieren.

Was der VwGH tatsächlich entschieden hat

Der zentrale Satz steht sinngemäß in Rz 77 des Erkenntnisses:

Wenn die Arbeitsleistung eines Mitglieds **im Vereinsverhältnis wurzelt** und als Beitrag zum **gemeinsamen ideellen Vereinszweck** erbracht wird, liegt bereits **kein Dienstverhältnis** vor. Deshalb entsteht weder die Pflichtversicherung als Dienstnehmer nach § 4 Abs. 2 ASVG noch jene als freier Dienstnehmer nach § 4 Abs. 4 ASVG. [RIS](#)

Das ist stärker als die bloße Aussage „ehrenamtliche Arbeit ist erlaubt“. Selbst wenn Helfer **Dienstpläne, Anweisungen, fixe Einsatzorte oder organisatorische Vorgaben** haben, führt das laut VwGH nicht automatisch zur Sozialversicherungspflicht. Auch eine Einbindung in die vom Verein vorgegebene Ablauforganisation kann mit echter Vereinstätigkeit vereinbar sein. [RIS](#)

Praktische Checkliste für einen Verein

Bei einem Festival, Konzert, Sportfest oder einer ähnlichen Vereinsveranstaltung würde ich anhand des Urteils insbesondere diese Punkte prüfen:

- **Echte Mitgliedschaft:** Ist die Person tatsächlich Vereinsmitglied und nicht bloß für die Veranstaltung formal zum Mitglied erklärt worden?
- **Statuten:** Ist die Mitarbeit der Mitglieder bzw. deren Beitrag zur Vereinstätigkeit in den Statuten nachvollziehbar verankert?
- **Vereinszweck:** Dient genau diese Tätigkeit dem gemeinsamen ideellen Vereinszweck?
- **Kein individueller Leistungsaustausch:** Bekommt die Person kein Geld oder eine andere Leistung gerade dafür, dass sie beispielsweise acht Stunden Ausschank macht?
- **Mitgliedervorteile:** Stehen Vorteile wie Veranstaltungsbesuch oder freier Eintritt aufgrund der Mitgliedschaft zu und nicht als „Bezahlung“ für eine bestimmte Schicht?
- **Tatsächliche Verhältnisse:** Stimmen Statuten, Vereinbarungen und die tatsächliche Durchführung überein?

Der letzte Punkt ist besonders wichtig. Der VwGH betont, dass auf die **wahren Verhältnisse** abzustellen ist. Ein Verein kann selbstverständlich auch eigene Mitglieder als Arbeitnehmer beschäftigen. Zahlt er einem Mitglied tatsächlich ein individuelles Arbeitsentgelt für dessen Tätigkeit, kann daher trotz Vereinsmitgliedschaft ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis entstehen. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Beispiel: Helfer an der Bar

Nehmen wir einen Kulturverein, dessen Zweck unter anderem die Durchführung eines Festivals ist.

Ein Vereinsmitglied übernimmt am Samstag von 18 bis 24 Uhr eine Schicht an der Bar. Es bekommt gesagt, wann es dort sein muss und welche Aufgabe es übernimmt. Dafür erhält es **keinen Lohn**. Während des Einsatzes gibt es Essen und Getränke. Als Vereinsmitglied darf es außerdem das Festival besuchen.

Nach der Logik des Acoustic-Lakeside-Erkenntnisses kann das weiterhin **Vereinsarbeit und kein Dienstverhältnis** sein. Dass es einen Schichtplan und Anweisungen gibt, entscheidet die Frage nicht. [RIS](#)

Interessanterweise waren beim Acoustic Lakeside gerade typische „Arbeitsaufgaben“ betroffen: Verkauf von Essen und Getränken, Merchandising, Einlass- und Sicherheitskontrolle sowie Arbeiten im Backstagebereich. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Essen und Getränke

Hier ist die Entscheidung ziemlich konkret. Die während des Festivals freiwillig und ohne Rechtsanspruch bereitgestellten **Speisen und Getränke waren kein sozialversicherungsrechtliches Entgelt**. Der VwGH verweist dafür auf § 49 Abs. 3 Z 12 und 13 ASVG. [Defacto Legal](#)

Auch geringwertige Sponsorengeschenke waren im konkreten Fall kein Arbeitsentgelt. Entscheidend war unter anderem, dass sie nicht als Gegenleistung für die individuelle Arbeitsleistung anzusehen waren. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Der Festivalpass für €96 ist besonders interessant

Hier korrigierte der VwGH sogar einen Teil der Argumentation der Vorinstanz.

Der Festivalzugang war durchaus ein **geldwerter Vorteil**: Normale Besucher mussten €96 bezahlen, während die Mitglieder das Festivalarmband bekamen und außerhalb ihrer Schichten das Festival besuchen konnten. Der Vorteil war also grundsätzlich geeignet, ein Sachbezug zu sein. [Defacto Legal](#)

Trotzdem war er **kein Arbeitsentgelt**.

Warum? Das Recht zur Teilnahme an Vereinsveranstaltungen ergab sich aus den Vereinsstatuten und stand den Mitgliedern aufgrund ihrer **Mitgliedschaft** zu. Es war deshalb keine Gegenleistung nach dem Schema „du arbeitest X Stunden → dafür bekommst du ein Ticket“. [Defacto Legal](#)

Das ist für andere Veranstaltungsvereine eine wichtige Unterscheidung:

Mitgliedervorteil aufgrund der Mitgliedschaft ≠ automatisch Arbeitsentgelt.

Vorsicht bei Geldzahlungen

Hier verläuft eine wichtige Grenze. Der VwGH sagt ausdrücklich, dass regelmäßig ein Dienstverhältnis anzunehmen sein kann, wenn Mitglieder nicht nur die aus der Mitgliedschaft resultierenden Vorteile bekommen, sondern **für ihre individuelle Arbeitsleistung Entgelt – insbesondere Geld – erhalten**. [Verwaltungsgerichtshof](#)

Auch „wir haben keinen Lohn vereinbart“ genügt nicht automatisch. Wenn tatsächlich ein Dienstverhältnis besteht, kann nach § 1152 ABGB ein angemessenes Entgelt als vereinbart gelten. Die Unentgeltlichkeit muss daher nach den tatsächlichen Umständen plausibel sein. [RIS](#)

Daraus ergibt sich für die Praxis

Ein Verein sollte also nicht primär versuchen, Helfer mit einem Formular als „ehrenamtlich“ zu deklarieren. Wesentlich sinnvoller ist eine saubere Struktur: **echte Mitgliedschaft → klarer Vereinszweck → statutarische Grundlage der Mitarbeit → Mitarbeit für diesen gemeinsamen Zweck → keine individuelle Bezahlung der Arbeitsleistung → Mitgliedervorteile klar von Arbeitsentgelt trennen**.

Gerade dieser Zusammenhang hat Acoustic Lakeside geholfen: Die Durchführung von Musikveranstaltungen bzw. die Schaffung von Auftrittsmöglichkeiten war Vereinszweck, die Mitarbeit beim Festival war statutarisch als Beitrag der Mitglieder vorgesehen und auch der Veranstaltungsbesuch war ein statutarisches Mitgliederrecht. [Defacto Legal](#)

Originalquellen: [VwGH – offizielle Zusammenfassung zu Ra 2025/08/0048](#) und [RIS – vollständiges Erkenntnis Ra 2025/08/0048](#).

Wenn du mir sagst, **wie euer Verein die Helfer konkret organisiert** (Mitgliedschaft, Statuten, Schichten, Eintritt, Essen/Getränke, Aufwandsentschädigungen usw.), kann ich das als Nächstes Punkt für Punkt **gegen die Kriterien aus dem Acoustic-Lakeside-Erkenntnis spiegeln** und die Stellen markieren, bei denen sozialversicherungsrechtlich noch Klärungsbedarf besteht.