

Wenn der Newsletter nicht richtig dargestellt wird, [klicken Sie hier](#).



Der Vereinsrechtsnewsletter 2/2026

Neues und Wissenswertes aus dem
Vereinsrechtsdschungel

Ein Service von www.vereinsrecht.at

Inhaltsverzeichnis:

- Willkommen!
- Aus dem Vereinsrecht:
- Follow up zur
Auflösungsbestimmung
- Kommunalsteuer und
heiße News aus der
Gerichtbarkeit
- Linz – eine LPD mit
Sonderwünschen
Empfehlung oder Mangel?
Manchmal übertreiben es
die Vereinsbehörden
- Rücktritt aus dem
Vorstand – geht das auch
sofort?

Willkommen, bienvenu, welcome

Fremde, étrangers, strangers

Glücklich zu sehen, nous sommes enchantés

Happy to see you

Bleibe, reste, stay

Willkommen, bienvenu, welcome

Beim Infobrief (naja ...), au bulletin, to Newsletter!

Mit anderen Worten: da ist er, der

Vereinsrechts-Newsletter 2/2026

Und es geht gleich medias in res (gesperrte Satzstellung nennt man das – ein Hoch auf alle Maturanten, die Latein geschafft haben!), wir schließen an den letzten Newsletter an:

Aus dem Vereinsrecht

- Kündigung wegen Kirchenaustritt?
- Präsensquorum nicht erreicht – was tun?
- Mitgliederdaten: wie geheim sind die eigentlich?
- And now for something competely different!
- Mediation im Verein: Konflikte konstruktiv nutzen statt vermeiden
- **Und nun zum Steuerrecht!**
- Spendenabsetzbarkeit
- Kommunalsteuer
- Kapitalertragsteuer
- Interessensvertretungen
- gemeinnützig versus eigennützig
- Formalerfordernisse
- **Termine, Termine...**
- Grundrechtetag der österreichischen RechtsanwältInnen - Meinungsfreiheit unter Druck?
- Fundraising Rechts-Check: Worauf es bei Ihren Statuten ankommt
- Seminar der Anwaltsakademie: Vereinsrecht - Grundlagen und Aktuelles
- **Impressum**

Follow up zur Auflösungsbestimmung

Wir hatten uns mit der Liquidationsklausel beschäftigt, die regeln soll, was mit dem Vermögen eines gemeinnützigen Vereins bei Auflösung oder Wegfall des begünstigten Zwecks geschieht. **Das Vermögen bleibt für gemeinnützige Zwecke gebunden.**

Wichtig ist aber, dass die Bindung an die eigenen Satzungszwecke **nur für spendenbegünstigte Organisationen** erforderlich ist. Diese engere Zweckbindung im Auflösungsfall (bzw bei Wegfall des begünstigten Zwecks) ergibt sich aus § 4a Abs 4 Z 3 lit c EStG und ist damit nur erforderlich, wenn die Körperschaft die Spendenbegünstigung anstrebt (oder bereits diesen Status besitzt). Für alle anderen gemeinnützigen Körperschaften gelten „nur“ die Bestimmungen der BAO – und demnach reicht eine abstrakte Vermögensbindung für abgabenrechtlich begünstigte Zwecke (siehe auch Vereinsrichtlinien Rz 109). Ungeachtet dieser gesetzlichen Vorgaben schadet es natürlich auch dem nicht spendenbegünstigten Verein nicht, eine Vermögensbindung an den eigenen Satzungszweck vorzusehen – so wäre es wohl unverständlich, würde ein Fußballverein im Auflösungsfall sein Vermögen beispielsweise dem Tierschutz zuwenden.

Kommunalsteuer und heiße News aus der Gerichtsbarkeit

Unter dieser Überschrift berichteten wir im März-Newsletter von einem Verein, der in der Vergangenheit für alle seine Beschäftigten 3% Kommunalsteuer abgeführt hatte, obwohl das nur für jene Mitarbeiter:innen notwendig gewesen wäre, die im „**unternehmerischen Bereich**“ **des Vereins**, und nicht im gemeinnützigen, tätig waren. Und wir haben angekündigt, dass das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich im Lauf des Frühjahrs entscheiden werde. Das hat es mittlerweile, aber nicht zur Freude des Vereins. Er hatte nämlich die von ihm

seiner Ansicht nach zu Unrecht abgeführten Kommunalsteuerbeträge von der Gemeinde zurückgefordert – zu Unrecht, sagt das LVwG nun. Denn grundsätzlich sei schon richtig, dass bei einem Verein für den Bereich der Kommunalsteuer ein **unternehmerischer neben einem nichtunternehmerischen Bereich** existiere, was aber nicht ausschließe, dass die Betätigung des Vereins zur Gänze dem unternehmerischen Bereich zuzuordnen ist, wenn **die Beitragsleistungen der Mitglieder zur Gänze als Leistungsentgelte**, also als **unechte Mitgliedsbeiträge**, anzusehen sind.

Und im konkreten Fall, so das Gericht, sei dies so: Der Verein erbringe seinen Mitgliedern **Leistungen**, und auch wenn diese nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen würden, sei dies nicht entscheidend. Die Mitglieder würden die Mitgliedschaft nicht erwerben, um den abstrakten Vereinszweck zu unterstützen, sondern um von dessen Leistungen zu profitieren, und dafür zahlten sie den Mitgliedsbeitrag, der daher ein unechter sei, also sei der Verein **zur Gänze im unternehmerischen Bereich** tätig.

Der Verein meint nun – und nach unserer bescheidenen Ansicht: durchaus zu Recht – dass das Gericht hier allzu oberflächlich über den konkreten Sachverhalt drübergefahren sei und wird wahrscheinlich den Verwaltungsgerichtshof anrufen. Dessen Entscheidung wird wohl eine Zeit lang auf sich warten lassen, aber wir werden jedenfalls weiter berichten.

Genauer steht in § 8 Z 2 Kommunalsteuergesetz: *Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen, soweit sie mildtätigen Zwecken und/oder gemeinnützigen Zwecken auf dem Gebiet der Gesundheitspflege, Kinder-, Jugend-, Familien-, Kranken-, Behinderten-, Blinden- und Altenfürsorge dienen (§§ 34 bis 37, §§ 39 bis 47 der Bundesabgabenordnung).*

Grundsätzlich fällt Kommunalsteuer aber nur im unternehmerischen Bereich eines Vereins an. Und wenn dieser Verein im unternehmerischen Bereich z. B. auf dem Gebiet der Gesundheitspflege oder der Krankenpflege tätig ist, dann ist die Befreiung von Relevanz. Hat er aber Dienstnehmer im nicht-unternehmerischen Bereich, dann stellt sich die Frage der Befreiung gar nicht, weil im nicht-unternehmerischen Bereich die Kommunalsteuer auf keinen Fall anfällt.

Um und Auf ist die Frage, ob der **Verein unternehmerisch tätig** ist oder nicht. Und da stellt sich im konkreten Fall die Behörde auf den Standpunkt, dass es sich bei den vom Verein vereinnahmten Förderungen nicht um Förderungen im eigentlichen Sinn handelt, sondern eigentlich um Leistungsentgelt, da die Fördergeber im Rahmen dieser Projekte bestimmte Gegenleistungen erwarteten. Man muss sich also genau anschauen, wie die Förderverträge ausschauen – echte Förderverträge oder eigentlich Leistungsverträge?

Linz – eine LPD mit Sonderwünschen
Empfehlung oder Mangel? Manchmal übertreiben es
die Vereinsbehörden

Ein Verein hatte Statuten eingereicht und erhielt folgende Mitteilung der Behörde: „... die Vereinserrichtung ist bei der Landespolizeidirektion OÖ eingelangt. Nach Prüfung der Statuten sind folgende Mängel aufgetreten: Gemäß § 3 Abs. 2 Z 6 VerG haben die Statuten jedenfalls die Rechte und Pflichten der Vereinsmitglieder zu enthalten:

- *Das Leitungsorgan hat gemäß § 3 Abs. 3 VerG den Vereinsmitgliedern auf Verlangen die Statuten auszufolgen.*
- *Gemäß § 20 VerG ist das Leitungsorgan verpflichtet, in der Generalversammlung die Mitglieder über die Tätigkeit und die finanzielle Gebarung des Vereins zu informieren. Wenn*

mindestens ein Zehntel der Mitglieder dies unter Angabe von Gründen verlangt, hat das Leitungsorgan eine solche Information den betreffenden Mitgliedern auch sonst binnen vier Wochen zu geben.

- *Mindestens ein Zehntel der Mitglieder kann gem. § 5 Abs. 2 VerG vom Leitungsorgan die Einberufung einer Generalversammlung verlangen.*

Die Behörde ersucht um Übermittlung der Korrektur bis ...“

Das ist natürlich alles schön und gut und auch nicht falsch, und natürlich **kann** man das in die Statuten hineinschreiben. **Man kann, aber man muss nicht.** Mit anderen Worten: das, was die Behörde hier aufzeigt, sind jedenfalls keine Mängel.

Denn was in den Statuten stehen **muss**, regelt **§ 3 Abs. 2 VerG**. Und dort ist weder die Rede von dem, was in Abs. 3 steht – es sollte wohl klar sein, dass der einleitende Satz „Die Statuten müssen jedenfalls enthalten“ sich ausschließlich auf die in diesem Absatz folgende Auflistung 1. – 10. bezieht. Dort ist auch keine Rede von den gesetzlichen Rechten der Mitglieder im Zusammenhang mit der Vereinsgebarung und auch nicht von jenen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ersatzansprüchen, ebenso ist dort keine Rede vom Minderheitenrecht, eine Generalversammlung zu verlangen.

Für das, was die Behörde da will, gibt es keine rechtliche Grundlage. Oder anders gesagt: All das sind Normen des Vereinsgesetzes, die in jedem Fall gelten, ganz egal, ob sie in den Statuten explizit zitiert werden oder nicht. Also was tun? Das ist jetzt eine Frage des individuellen Temperaments, oder auch, wie eilig man es mit den Statuten hat. Man kann der Behörde den Gefallen tun und das alles reinschreiben (falsch ist es ja nicht), und das Verfahren nimmt endlich seinen Gang. Oder man macht

der Behörde unter Hinweis auf das Gesetz klar, dass sie einfach falsch liegt, vielleicht in einer persönlichen Vorsprache: Die Vereinsbehörde hat sich ausschließlich am Wortlaut des Gesetzes zu orientieren, wenn sie im Sinn des § 12 Abs. 1 prüft, ob der Verein nach seinem Zweck, seinem Namen oder seiner Organisation gesetzwidrig wäre. Und der zitierte Wortlaut des Gesetzes (§ 3 Abs. 2), der ganz klar sagt, was die Statuten jedenfalls zu enthalten haben, lässt es zwar offen, dass Statuten über diese Aufzählung hinaus weitere Regeln enthalten, das liegt aber dann in der Autonomie des Vereins. Und es liegt auch in der Autonomie des Vereins, ob er Regeln, die aufgrund des Gesetzes ohnedies gelten, auch in die Statuten übernimmt – es steht der Behörde aber nicht zu, über den Wortlaut des § 3 Abs. 2 hinaus zu fordern, dass diese Regeln in den Statuten zu stehen haben.

Rücktritt aus dem Vorstand – geht das auch sofort?

In den Musterstatuten des BMI steht beim Vorstand folgendes (und daher steht das auch in den Statuten sehr vieler Vereine, die das einfach abgeschrieben haben:

Die Vorstandsmitglieder können jederzeit schriftlich ihren Rücktritt erklären. Die Rücktrittserklärung ist an den Vorstand, im Falle des Rücktritts des gesamten Vorstands an die Generalversammlung zu richten. Der Rücktritt wird erst mit Wahl bzw Kooptierung (Abs. 2) eines Nachfolgers wirksam.

Ist das sinnvoll? Und ist das überhaupt rechtens? Aus der Sicht eines Vorstandsmitglieds, das zurücktreten will, ist das **keinesfalls sinnvoll**. Man stelle sich vor, im Vorstand werden Beschlüsse gefasst, die dem Verein schaden, und eine/r will da nicht mittun. Oder es werden sogar Beschlüsse gefasst, die (jedenfalls die vertretungsbefugten) Vorstandsmitglieder der Gefahr von Haftungen aussetzen, wenn also steuerlich riskante Manöver unternommen werden oder Dienstgeberbeiträge

zur Sozialversicherung nicht abgeführt werden. Warum sollte es da im Belieben der anderen Vorstandsmitglieder sein, ein Mitglied nicht aus dem Vorstand rauszulassen? Denn wann dann die nächste Wahl stattfindet, steht vielleicht in den Sternen. Und genau aus diesem Grund halten wir eine solche Bestimmung auch für **nichtig**. Jedenfalls sollte man sie aus den Statuten streichen.

Ja, in einem anderen Gesetz ist dieser Fall geregelt: Im GmbH-Gesetz wurde erst vor kurzem die Regelung getroffen, dass ein Rücktritt von der Funktion als Geschäftsführer, sofern dafür kein wichtiger Grund vorliegt, erst nach Ablauf von 14 Tagen wirksam wird (§ 16a GmbHG; dies erfolgte, so die Erläuterungen zur Regierungsvorlage, "um der Gesellschaft Gelegenheit zu geben, erforderlichenfalls für einen geeigneten Ersatz zu sorgen.").

Davon könnte man sich natürlich auch inspirieren lassen, und den sofortigen Rücktritt auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes einschränken, was bedeuten würde, dass ein Verbleib im Vorstand dem betreffenden Mitglied aus objektiven Gründen unzumutbar sein müsste.

Eines muss aber klar sein: Ein **Rücktritt zur Unzeit**, der dem Verein also unmittelbar schadet (weil er zB gerade in Vertragsverhandlungen ist, die durch den Rücktritt platzen würden), wäre zwar wirksam, kann aber den Rücktrittler **schadenersatzpflichtig** machen.

Kündigung wegen Kirchenaustritt?

Die Caritas kann einer Mitarbeiterin nicht aus dem alleinigen Grund kündigen, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Das gilt zumindest, wenn die Kirche auch nicht-katholische Mitarbeiter:innen in dieser Position beschäftigt. Zwar dürften Gerichte nicht das Ethos der Kirchen an sich beurteilen. Es sei aber Sache der Gerichte und nicht der Kirche zu prüfen, ob eine berufliche

Anforderung angesichts dieses Ethos wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden (Urt. v. 17.03.2026, Az. C-258/24)

Präsenzquorum nicht erreicht – was tun?

Die meisten Vereinsstatuten sehen für die **Beschlussfähigkeit einer Mitgliederversammlung** vor, dass zumindest ein **gewisser Prozentsatz der Mitglieder anwesend** sein muss, und meist steht dann im nächsten Satz, dass bei Nichterreichen der Beschlussfähigkeit zu Beginn der Versammlung diese nach Verstreichen von 30 Minuten auf jeden Fall beschlussfähig sein soll. Diese 30 Minuten sind meist die ödesten im Leben eines jeden Vereinsmitglieds, man sitzt herum und wartet; 15 Minuten reichen wahrscheinlich auch, weil wer dann nicht da ist, kommt eh nicht mehr.

Aber was tun, wenn die Statuten zwar ein bestimmtes Präsenzquorum vorsehen, aber dieses Hintertür mit den 30 oder 15 Minuten nicht öffnen? Natürlich kann man dann, und wird dies wahrscheinlich auch, eine **weitere Mitgliederversammlung zu einem späteren Zeitpunkt** einberufen, vielleicht klappt es ja dann. Sinnvollerweise wird man in dieser Einladung ganz explizit auf das Präsenzquorum hinweisen und die Mitglieder mit Nachdruck ersuchen, doch zu erscheinen. Und wenn es wieder nicht klappt? Dann wird man wohl die Entscheidung der Statuten respektieren müssen, dass dann **nie und nimmer ein Beschluss zustandekommt**, auch keiner, der dieses Präsenzquorum (durch entsprechende Statutenänderung) herabsetzen könnte. In unserem „Das Recht der Vereine“ (übrigens: die 7. Auflage sollte noch vor dem Sommer erscheinen) schreiben wir dazu in einer Fußnote: Ein möglicher Ausweg aus so einer Situation sei, weil offen rechtswidrig, in die Fußnote verbannt: *Die Statuten trotz mangelnder Beschlussfähigkeit im Sinn einer praktikablen Lösung ändern und darauf hoffen, dass keine*

Anfechtung erfolgt. Ob dieser dann treuwidriger Missbrauch (Schikane) entgegengehalten werden könnte, ist eine Frage des Einzelfalls.

Einen anderen, originellen, aber durchaus gangbaren Weg weist uns Rechtsanwalt Sebastian Pribas in seinem Aufsatz „Die Versammlung nach der Versammlung“: Wenn schon nicht die Statuten explizit das unentschuldigte Nichterscheinen zu einer Vereinsversammlung als grob vereinswidrig (und damit als Ausschlussgrund) qualifizieren (was natürlich auch eine gute Idee ist), liegt es doch nahe, ein **derartiges Verhalten als Nichterfüllung wesentlicher Bedingungen der Statuten** zu qualifizieren – und damit als **Ausschlussgrund!**

Und in der Tat: es findet sich sogar eine gesetzliche Grundlage für ein derartiges Vorgehen. § 1213 ABGB: *„Tritt in der Person eines Gesellschafters ein Umstand ein, der nach § 1210 für jeden der übrigen Gesellschafter das Recht begründet, die Auflösung der Gesellschaft zu verlangen, so kann vom Gericht aufgrund einer Klage aller übrigen Gesellschafter anstatt der Auflösung der Ausschluss dieses Gesellschafters aus der Gesellschaft ausgesprochen werden.“* Und was sagt uns dieser zitierte § 1210? *„Aufgrund der Klage eines Gesellschafters kann die Auflösung ausgesprochen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein solcher Grund ist insbesondere vorhanden, wenn ein anderer Gesellschafter eine ihm nach dem Gesellschaftsvertrag obliegende wesentliche Verpflichtung vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit verletzt ...“* Na bitte. Also verabschieden wir uns doch von diesen ignoranten Mitgliedern, die nicht einmal trotz des flehentlichen Ersuchens des Vorstands, zu einer weiteren Mitgliederversammlung zu erscheinen, nicht gekommen sind (ein Rauswurf schon bei bloß einmaligem Nichterscheinen erschiene doch allzu drakonisch), womit wir dann wenigstens im dritten Anlauf wahrscheinlich die Beschlussfähigkeit erreichen.

Und wenn wir schon von **Quoren** reden: Das VereinsG sieht vor, dass die Statuten regeln müssen, wie die Organe ihre Beschlüsse fassen, und das heißt, dass nicht nur das **Präsensquorum** (notwendige Anwesenheit) zu regeln ist, sondern auch das **Konsensquorum** (notwendige Mehrheit/en). Ob Sie sich dabei vom alten Geheimrat Goethe inspirieren lassen wollen, bleibt Ihnen überlassen: „Nichts ist widerwärtiger als die Majorität: sie besteht aus wenigen Vorgängern, aus Schelmen, die sich akkommodieren, aus Schwachen, die sich assimilieren, und der Masse, die nachtröht, ohne nur im mindesten zu wissen, was sie will.“ (aus: Wilhelm Meisters Wanderjahre, 1829.) Was bei der Art der Stimmzählung allerdings geht, ist eine **Gewichtung** der Stimmen (nach sachlichen Kriterien). Inspiriert von Schiller? (aus dem unvollendeten Drama Demetrius, 1805) „Man soll Stimmen wägen und nicht zählen.“

Mitgliederdaten: wie geheim sind die eigentlich?

Oder anders gefragt: Hat ein Mitglied **Anspruch auf Mitteilung der E-Mail-Adressen der anderen Vereinsmitglieder?** Zum Beispiel, wenn es gemäß § 20 VereinsG die Informationspflicht des Leitungsorgans in Anspruch nehmen will, was ein Minderheitsrecht von 10 % der Mitglieder ist. Und diese 10 % muss man sich natürlich erst einmal organisieren.

Es gibt ja so gut wie nichts (o. k., sagen wir: nur wenig), das unser großartiges Buch „Das Recht der Vereine“ (übrigens: die 7. Auflage sollte noch vor dem Sommer kommen) nicht beantworten würde. Und da schreiben wir: „Es wäre geradezu absurd anzunehmen, dass der Gesetzgeber im VerG gewisse Minderheitenrechte vorsieht, diese allerdings mangels entsprechenden Auskunftsrechts praktisch nicht durchgesetzt werden könnten. Das einzelne Vereinsmitglied kann seine vollen Mitgliedschaftsrechte nur effektiv wahrnehmen, wenn es den Mitgliedern außerhalb der Mitgliederversammlung

seine Anliegen bekanntmachen kann – was nur durch einen entsprechenden Auskunftsanspruch möglich ist. Das zwischen Verein und seinen Mitgliedern bestehende **Treuepflichtverhältnis** beinhaltet für den Verein auch die **Pflicht, dem einzelnen Mitglied eine ungehinderte und sachgemäße Wahrnehmung seiner Mitgliedschaftsrechte zu ermöglichen** und alles zu unterlassen, was dieses Recht beeinträchtigen könnte – und zu diesen Mitgliedschaftsrechten zählen die gesetzlichen **Minderheitenrechte.**“

Ja und der **Datenschutz?** Der wird natürlich gern als Ausrede der Informationsverweigerung angeführt. Auch dazu schreiben wir etwas: „Die Weitergabe von Mitgliederdaten an Mitglieder ist eine Verarbeitung iSd Art 4 Z 2 DSGVO. Eine Übermittlung ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des Art 6 DSGVO erfüllt sind. Die Durchsetzung der im VerG vorgesehenen Minderheitenrechte ist durch die DSGVO gedeckt, da die Verarbeitung zulässig ist, wenn die personenbezogenen Daten aufgrund eines berechtigten Interesses des Verantwortlichen iSd Art 6 Abs 1 lit f DSGVO verarbeitet werden. Ein solches ‚**berechtigtes Interesse**‘ liegt jedenfalls (unter anderem) dann vor, wenn ein Mitglied **gesetzlich gewährleistete Ansprüche durchsetzen** möchte. Es ist nicht anzunehmen, dass der Gesetzgeber mit der einen Hand eine Befugnis gibt, um deren Durchsetzung mit der anderen Hand praktisch zu verunmöglichen.“

Eine aktuelle Entscheidung des deutschen BGH (ZR 132/24) bestätigt diese Sichtweise - schon das Berufungsgericht hatte dem Kläger Recht gegeben, als dieser den anderen Mitgliedern eine Gegendarstellung zur Empfehlung des Vereinspräsidiums, der beabsichtigten Grundstücksveräußerung zuzustimmen, kommunizieren wollte. Denn bei dieser Veräußerung ging es um existenzielle Interessen des Vereins, und es sollte per Brief – also ohne vorherige Diskussion – abgestimmt werden.

Das Berufungsgericht: Die angegriffenen Beschlüsse seien nichtig, weil die Weigerung des Beklagten, dem Kläger die E-Mail-Adressen der Vereinsmitglieder zu überlassen, wodurch ihm verwehrt worden sei, diese persönlich anzuschreiben, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bzw. den Grundsatz der Chancengleichheit verstoße. Dem Kläger habe kraft seines Mitgliedschaftsrechts ein **Anspruch auf Herausgabe der E-Mail-Adressen der Mitglieder** des Beklagten zugestanden. Das berechnigte Interesse des Klägers an der Herausgabe der E-Mail-Adressen folge daraus, dass er eine Opposition gegen die beabsichtigte Beschlussfassung über die Vorschläge des Präsidiums habe organisieren wollen. Das Interesse der übrigen Vereinsmitglieder, nicht von anderen Mitgliedern in Vereinsangelegenheiten belästigt zu werden, stehe nicht entgegen. Die Vereinsmitglieder seien mit ihrem Beitritt zum Beklagten in eine gewollte Rechtsgemeinschaft zu den anderen, ihnen weitgehend unbekanntem Mitgliedern des Beklagten getreten, zu denen auch der Kläger zähle. Sie hätten es deshalb jedenfalls hinzunehmen, dass der Kläger in berechtigter Verfolgung vereinspolitischer Ziele an sie heranträte. Der Herausgabe der E-Mail-Adressen stehe auch nicht das Datenschutzrecht entgegen. Die Verarbeitung der Daten sei zur Vertragserfüllung gemäß Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 b DSGVO erforderlich.“

Der Verein wäre also **verpflichtet** gewesen, **dem Kläger die Adressen seiner Vereinskollegen mitzuteilen**. Aber was folgt daraus? „Die Verweigerung der Herausgabe der E-Mail-Adressen sei ein relevanter, zur Nichtigkeit führender formeller Beschlussmangel. Die Kontaktaufnahme mit der Vielzahl von Mitgliedern, von denen regelmäßig nur ein kleiner Teil an der Mitgliederversammlung teilnehme, um so eine Opposition gegen die vom Präsidium eingeschlagene Richtung der Vereinsführung zu organisieren, sei ähnlich gewichtig wie eine von der Rechtsprechung als relevant beurteilte ordnungsgemäße Einberufung, die den Mitgliedern eine sachgerechte Vorbereitung und eine Entscheidung, ob sie

an der Versammlung teilnehmen wollten, ermöglichen solle.“ Also: **Nichtigkeit des Beschlusses, mit dem die Zustimmung zur beabsichtigten Veräußerung erteilt wurde!**

So also schaut's aus mit der Vereinsdemokratie in Deutschland. Könnte man diesen Gedanken auch für das österreichische Vereinsrecht übernehmen? Nach der Rechtsprechung des BGH (II ZR 219/09) steht einem Vereinsmitglied kraft seines Mitgliedschaftsrechts ein Recht auf Einsicht in die Bücher und Urkunden des Vereins zu, wenn und soweit es ein berechtigtes Interesse darlegen kann, dem kein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse des Vereins oder berechnete Belange der Vereinsmitglieder entgegenstehen. Ein solches Interesse kann auch, so der BGH, zu bejahen sein, wenn aufgrund der Umstände des konkreten Falls die in der Mitgliederliste enthaltenen Informationen ausnahmsweise erforderlich sind, um das sich aus der Mitgliedschaft ergebende Recht auf Mitwirkung an der vereinsrechtlichen Willensbildung wirkungsvoll ausüben zu können (II ZR 219/09). Und was sagt der **OGH** zu dem Thema? Der will es mit den Mitgliederrechten und der Vereinsdemokratie lieber nicht übertreiben: „Dem Mitglied verbleibt in solchen Fällen ja immer noch die Möglichkeit einer Beschwerde an die Generalversammlung oder eines Antrages auf Satzungsänderung, sodass der Vorwurf, wonach ihm ein "Mindeststandard an Rechtsschutz" versagt sei, ins Leere gehen muss. Die bloße Meinung, eine Regelung sei wünschenswert, rechtfertigt ebenfalls nicht die Annahme einer Gesetzeslücke“ (10 Ob 2014/96s). Ähnlich auch der OGH in 2 Ob 196/01i: Wenn in der Satzung nichts von Kontrollrechten steht, dann gibt's auch keine (das war vor dem Vereinsgesetz 2002, also noch vor dem eingangs zitierten § 21).

Aber vielleicht lässt sich die Rechtsprechung ja noch weiterentwickeln. Nötig hätte sie's.

And now for something completely different!

Unsere Jahrestagung zum Recht der Non- Profit- Organisationen, wie immer hervorragend organisiert von Manz, brachte natürlich (auch wie immer, no na) eine Fülle wertvoller Informationen, dargeboten von (auch wie immer, no na) exzellenten ReferentInnen. Wenn Sie nicht dort waren, haben Sie natürlich was versäumt, aber um Ihren Kummer darob wenig zu mildern, konnten wir einen Referenten überreden, aus seinem Beitrag einen solchen für diesen Newsletter zu machen: Ladies and gentlemen, please give a warm round of applause for our distinguished Gastbeiträger Dr. Mathias Schuster!

Mediation im Verein: Konflikte konstruktiv nutzen statt vermeiden

Konflikte gehören zum Alltag von Vereinen. Wo engagierte Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven, Rollen und Erwartungen zusammenarbeiten, entstehen Spannungen fast zwangsläufig. Gerade weil es um gemeinsame Werte, Überzeugungen und oft auch persönliche Identifikation geht, werden Konflikte nicht selten emotional geführt – oder im Gegenteil zu lange vermieden. Beides kann die Zusammenarbeit nachhaltig belasten. Die entscheidende Frage ist daher nicht, ob Konflikte auftreten, sondern wie Vereine damit umgehen. Mediation bietet hier einen strukturierten und zugleich praxistauglichen Ansatz, um Konflikte konstruktiv zu bearbeiten und langfristig vorzubeugen.

Typische Konfliktdynamiken im Verein

In der Praxis zeigen sich immer wieder ähnliche Konfliktfelder:

- Unklare Rollen zwischen Vorstand und Geschäftsführung
- Spannungen zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen
- Unterschiedliche Erwartungen an Engagement,

Verantwortung und Entscheidungsprozesse

- Ressourcenknappheit und Priorisierungsfragen
- Informelle Machtstrukturen und fehlende Transparenz

Viele dieser Konflikte beginnen auf der Sachebene, entwickeln sich aber rasch zu Beziehungskonflikten. Wenn Erwartungen unausgesprochen bleiben, Kommunikation stockt oder Verantwortlichkeiten unklar sind, entstehen Missverständnisse, die sich mit der Zeit verhärten.

Frühwarnsignale sind etwa vermehrte Abwesenheiten oder sogar Rückzug, angespannte Atmosphäre, „Wir-gegen-die“-Denken, zunehmende Schuldzuweisungen und das Zurückhalten von Informationen. Werden solche Dynamiken nicht rechtzeitig erkannt, eskalieren Konflikte oft unnötig.

Kommunikation als Schlüssel

Ein zentraler Hebel im Umgang mit Konflikten ist die Kommunikation. In vielen Fällen sind Konflikte weniger durch unvereinbare Interessen geprägt als durch fehlende oder missverständliche Kommunikation. Konstruktive Kommunikation in Vereinen bedeutet vor allem:

- **Klare Erwartungen und Rollen:** Wer ist wofür zuständig? Was wird von wem erwartet? Transparenz reduziert Interpretationsspielräume.
- **Offene Feedbackkultur:** Spannungen werden angesprochen, bevor sie sich verfestigen. Kritik ist erlaubt und erwünscht, solange sie konstruktiv bleibt.
- **Dialog statt Monolog:** Unterschiedliche Perspektiven werden gehört und auch ernst genommen.

Gerade schwierige Gespräche sind dabei entscheidend. Eine empathische Grundhaltung, aktives Zuhören und der Fokus auf den zugrundeliegenden Interessen und

Bedürfnissen können Konflikte oft bereits deutlich entschärfen.

Mediation als strukturierter Lösungsansatz

Wenn Konflikte bereits eskaliert sind oder festgefahren wirken, kann Mediation wirksam sein. Sie bietet einen klaren, strukturierten Rahmen, in dem Konfliktparteien mit Unterstützung einer dritten Person gemeinsam Lösungen finden können.

Typische Einsatzbereiche im Vereinskontext sind:

- Konflikte innerhalb von Teams
- Spannungen zwischen Vorstand und Geschäftsführung
- Auseinandersetzungen zwischen Mitgliedern oder Projektbeteiligten
- Konflikte zwischen Ehrenamt und Hauptamt

Der Mediationsprozess folgt dabei einem klaren Ablauf: von der Auftragsklärung bis hin zur Entwicklung konkreter Vereinbarungen. Entscheidend ist, dass die Beteiligten ihre Sichtweisen einbringen können, gegenseitiges Verständnis entsteht und tragfähige Lösungen gemeinsam hergestellt werden.

Mediation ist freiwillig, vertraulich und stärkt die Eigenverantwortung. Gerade in Vereinen, in denen langfristige Zusammenarbeit wichtig ist, liegt darin ein großer Vorteil.

Prävention: Konfliktkompetenz als Vereinsaufgabe

Neben der Bearbeitung konkreter Konflikte gewinnt die Prävention zunehmend an Bedeutung. Ein konfliktfähiger Verein erkennt Spannungen frühzeitig und schafft Rahmenbedingungen, in denen diese konstruktiv bearbeitet werden können. Dabei können zentrale Ansatzpunkte sein:

- Klare Strukturen schaffen: Unklare Zuständigkeiten und Entscheidungswege sind häufig Konfliktursache. Transparente Rollen und

nachvollziehbare Prozesse beugen Missverständnissen vor.

- Kommunikationsräume etablieren: Regelmäßige Teamreflexionen, Feedbackgespräche oder moderierte Austauschrunden ermöglichen es, Themen frühzeitig anzusprechen.
- Konfliktkompetenz stärken: Mitarbeitende, Führungskräfte und Ehrenamtliche benötigen Sicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen. Gezielte Schulungen können hier unterstützen.
- Führung in die Verantwortung nehmen: Führungskräfte prägen die Konfliktkultur maßgeblich. Ob Konflikte angesprochen oder vermieden werden, hängt stark vom Führungsverhalten ab.
- Strukturelle Verankerung sicherstellen: Konfliktleitlinien oder Mediationsklauseln in den Statuten können dazu beitragen, den Umgang mit Konflikten verbindlich zu regeln und zu professionalisieren.

Vom konfliktvermeidenden zum konfliktfähigen Verein

Das Ziel ist nicht, Konflikte zu vermeiden, sondern einen Verein zu entwickeln, der mit ihnen professionell umgehen kann. Konflikte sind kein Zeichen von Scheitern, sondern oft ein Hinweis darauf, dass unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse aufeinandertreffen – und damit auch eine Chance für Weiterentwicklung. Ein konfliktfähiger Verein zeichnet sich dadurch aus, dass:

- Konflikte frühzeitig sichtbar werden dürfen
- unterschiedliche Sichtweisen ernst genommen werden
- konstruktive Lösungen möglich sind, ohne Beziehungen zu beschädigen
- Kommunikation auch in schwierigen Situationen gelingt

Gerade im Vereinskontext, wo Zusammenarbeit oft

langfristig und auf Vertrauen aufgebaut ist, zahlt sich dieser Zugang besonders aus.

Fazit

Mediation ist weit mehr als ein Instrument zur Konfliktlösung im Einzelfall. Richtig eingesetzt, unterstützt sie Vereine dabei, eine konstruktive Konfliktkultur zu entwickeln, Kommunikation zu verbessern und langfristig wirksamer zusammenzuarbeiten.

Wer Konflikte frühzeitig erkennt, strukturiert bearbeitet und konstruktiv gemeinsam löst, stärkt nicht nur die Zusammenarbeit, sondern auch die Stabilität und Zukunftsfähigkeit des gesamten Vereins.

Autor des Gastbeitrags

Dr. Mathias Schuster ist Jurist, Unternehmensberater und eingetragener Mediator mit Schwerpunkt Non-Profit-Organisationen. Er unterstützt regelmäßig Vereine bei akuten Konfliktsituationen und bietet maßgeschneiderte Programme sowie Trainings zu wirksamer Kommunikation, konstruktiver Zusammenarbeit und nachhaltiger Konfliktprävention für Vereine an.

Und jetzt – geben Sie's zu, Sie fiebern schon die ganze Zeit dem nächsten Beitrag unseres neuen Gastautors **Mag. Hannes M. Saghy** entgegen – endlich ins Steuerrecht!

Der Verein im Steuerrecht - Aktuelles, Altbekanntes und Hinweise aus der Praxis

In der Beratungspraxis gibt es Themen, die regelmäßig wiederkehren und Aha-Momente auslösen. Nachfolgend haben wir einige davon zusammengefasst. Wenn Sie so wollen: Mitten im Frühling, der auch heuer wieder Blumen und Kräuter in voller Pracht sprießen lässt, ein buntes Potpourri an Anmerkungen und Hinweisen.

1) Spendenabsetzbarkeit:

Bekannterweise wurde der Antrag auf Spendenabsetzbarkeit durch das Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023 wesentlich vereinfacht. Wenig überraschend ist damit die Anzahl der Anträge massiv gestiegen. Ergo ist die Finanz (auch) deswegen stark überlastet. Wir haben im Jahr 2025 eine Vielzahl an Anträgen eingebracht. Bis dato wurden hiervon rund 15% bearbeitet. Für jene Organisationen, die bereits auf der Liste der spendenbegünstigten Organisationen stehen, ist dies eher unbeachtlich, da sie ja bereits auf der Liste stehen. Für all jene Organisationen, die noch nicht auf der Liste stehen, ist die lange Bearbeitungszeit natürlich bitter. Wir haben dies mehrfach bei der Finanz vorgebracht, die Bearbeitungszeiten konnten wir leider nicht beschleunigen. Wir können daher nur raten:

- Bringen Sie Anträge ehestmöglich ein, wenn eine mehr oder weniger realistische Chance bestehen soll, dass Ihre Organisation am Weihnachtsspendengeschäft „mitnascht“.
- Achten Sie auf die Aktualität der Statuten: Sofern es bislang Nachfragen der Finanz zu eingebrachten Anträgen gab, betrafen diese größtenteils die Statuten. Die Finanz achtet darauf wie der berühmte „Haftelmacher“¹ Jene Kanzlei, die diesen wunderbaren Newsletter veröffentlicht, kann Ihnen bei der Überarbeitung der Statuten profund helfen. (Anmerkung der wunderbaren Kanzlei: *Yes, we can!*)

¹ Der Haftlmacher (österreichisch/bayrisch): ursprünglich ein historischer Handwerker, der kleine Haken und Ösen („Hafteln“) zur Kleiderbefestigung herstellte. „Aufpassen wie ein Haftelmacher“ bedeutet, extrem aufmerksam, sorgfältig oder scharf hinzusehend zu sein.

2) Kommunalsteuer:

Vereine sind nicht per se von der Kommunalsteuer befreit.

Ein Verein unterliegt der Kommunalsteuer, wenn er unternehmerisch tätig ist und in einer inländischen Betriebsstätte seines Unternehmens Dienstnehmer iSd KommStG 1993 beschäftigt. § 3 KommStG 1993 knüpft hier an den Unternehmerbegriff iSd § 2 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 UStG 1994 an. Demnach umfasst das Unternehmen die gesamte gewerbliche oder berufliche Tätigkeit des Unternehmers. Gewerblich oder beruflich ist hier jede selbständige, nachhaltige Betätigung zur Erzielung von Einnahmen. ACHTUNG: Dies auch dann, wenn die Absicht, Gewinn zu erzielen, fehlt.

Bei gemeinnützigen Vereinen, die zwar die Voraussetzungen einer Begünstigung auf abgabenrechtlichem Gebiet erfüllen, aber nicht unter die Befreiung des § 8 Z 2 KommStG 1993 fallen (zB gemeinnütziger Sportverein gemäß § 6 Abs. 1 Z 14 UStG 1994), zählen auch die unentbehrlichen Hilfsbetriebe iSd § 45 Abs. 2 BAO sowie vermögensverwaltende Tätigkeiten (zB Mietwohnhaus) zum unternehmerischen Bereich (RZ 570 VereinsR 2001).

Das Thema ist durchaus komplex, genaues Hinschauen auf den konkreten Sachverhalt kann sich lohnen, da es immer wieder entsprechende Nachforderungen im Bereich der Kommunalsteuer gibt.

3) Kapitalertragsteuer:

Vereine sind grundsätzlich mit ihren Einkünften aus Kapitalvermögen beschränkt steuerpflichtig. Nur dann, wenn der Verein einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb unterhält und das Bankguthaben eindeutig zum Betriebsvermögen dieses Geschäftsbetriebes gehört, kann der Verein den Kapitalertragsteuerabzug vermeiden.

In der Praxis begegnen und immer wieder Vereine, die per se davon ausgehen, von der Kapitalertragsteuer befreit zu sein, weil „irgendwann“ eine so genannte KEST-

Befreiungserklärung bei der Bank abgegeben wurde.

4) Interessensvertretungen:

Reine Interessensvertretungen sind in der Regel im steuerrechtlichen Sinn nicht gemeinnützig, da sie primär die spezifischen beruflichen oder wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder fördern und nicht die Allgemeinheit. Achten Sie daher auf Ihre Statuten und den tatsächlich gelebten Vereinszweck, um Nachforderungen im Bereich der Körperschaftsteuer und Umsatzsteuer zu vermeiden.

5) gemeinnützig versus eigennützig

In letzter Zeit häufen sich vor allem im Kunst- und Kulturbereich Fälle, in denen die Finanz die Gemeinnützigkeit aberkennt, da der Verein primär eigennützigen Zwecken dient. Ein Beispiel zur Erläuterung:

Ein Kunst- und Kulturverein besteht aus drei Vorstandsmitgliedern und hat keine Mitglieder. Der Verein beantragt Förderungen für Kunstaufführungen. Die Förderung wird im Wesentlichen dafür verwendet, Honorare von Künstlern zu bezahlen, die an den Aufführungen mitwirken. Die Vorstandsmitglieder sind selbst auftretende Künstler und erhalten dafür Honorare und somit einen wesentlichen Teil der beantragten Förderung. Hier unterstellt die Finanz zunehmend ein eigennütziges Interesse der Vorstandsmitglieder („Die Vorstände wollen sich unter Zuhilfenahme des Vereins einen Namen machen und nutzen Förderungen dafür, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten“).

6) Formalerfordernisse:

Gerade kleine Vereine mit kleinem Vorstand und wenigen Mitgliedern übersehen oft, dass es zwingend einzuhaltende Formalerfordernisse (Generalversammlung, Aufstellung eines Jahresabschlusses, Rechnungsprüfung

etc) gibt. Die Finanz prüft zunehmend, ob diese Formalerfordernisse eingehalten wurden. Liegen diese nicht vor, wird daraus geschlossen, dass der Verein ein eigennütziges Vehikel ist, um Vorteile im Bereich der Abgabepflicht zu erlangen. In diesen Kontext passt auch eine Aussage von Vereinsgründern, die wir oftmals in der täglichen Beratungspraxis hören: „Ich habe einen Verein“. Bitte beachten Sie, dass Sie niemals einen Verein „haben“ im Sinn von „der Verein gehört mir“. Sobald derart gedacht wird, liegt die Vermutung nahe, dass der Verein nicht gemeinnützig, sondern eigennützig im (ausschließlichen) Interesse der Gründer tätig ist. Der Verlust der Gemeinnützigkeit kann schwerwiegende abgabenrechtliche Folgen (Umsatzsteuerpflicht, Körperschaftsteuerpflicht, Rückzahlung von Förderungen etc) haben.

An dieser Stelle muss unsere bunte Auswahl an aktuellen Themen wohl stoppen, um den Umfang des Newsletters nicht zu sprengen. Wir werden weiterhin regelmäßig berichten. Langweilig wird es sicherlich nicht. Ich wünsche Ihnen frohe und erholsame Frühlingstage.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung (s. Impressum).

Und für die, die's ganz genau wissen wollen, hier noch ein

Buchtip:

Haftung von leitenden Angestellten und Geschäftsführern

Betrifft natürlich auch Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer von Vereinen.

Herausgegeben von M. Walbert, in 2. Aufl. soeben erschienen bei Manz.

Termine, Termine...

9. Juni 2026
Grundrechtstag der österreichischen RechtsanwältInnen -
Meinungsfreiheit unter Druck?

Thomas Höhne referiert über die Meinungsfreiheit im (semi)öffentlichen Raum. Teilnahmebeitrag: EUR 95.00 (exkl. 20% USt.) für Rechtsanwaltsanwärter, EUR 95.00 (exkl. 20% USt.) für Rechtsanwälte und andere Berufsgruppen. Die Teilnahme ist für Angehörige in- und ausländischer Universitäten kostenfrei.

[Weitere Infos und Anmeldung](#)

9. Juni 2026
Fundraising Rechts-Check: Worauf es bei Ihren Statuten
ankommt

Sind Ihre Vereinsstatuten noch aktuell? Passen sie zu den tatsächlichen Aktivitäten Ihrer Organisation? Und was sollte in den Statuten stehen, wenn Sie sich mit Fragen der Spendenabsetzbarkeit beschäftigen? In diesem kompakten Webinar (11:00-12:00 Uhr) von **Maximilian Kralik** geht es um die rechtliche Basis Ihres Vereins. Sie erfahren, worauf Sie bei der Überprüfung Ihrer Statuten achten sollten, wo in der Praxis häufig Schwachstellen liegen und welche Anpassungen sinnvoll sein können.

[Weitere Infos und Anmeldung](#)

18. 19. Juni 2026
Seminar der Anwaltsakademie
Vereinsrecht - Grundlagen und Aktuelles

Am 18.6. (17:00–20:30 Uhr) und 19. 6. (09:00–12:30 Uhr) gibt es von **Thomas Höhne und Maximilian Kralik** einen kompakten, praxisorientierten Überblick über das österreichische Vereinsrecht. Dieses Seminar bringt sowohl die Basics des Vereinsrechts als auch einen Überblick über aktuelle Judikatur und sensibilisiert für die Besonderheiten des Vereinsrechts.

[Weitere Infos und Anmeldung](#)

Bis zum nächsten Newsletter dann!

Und wenn Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung!

Maximilian Kralik

Thomas Höhne

LPA Law, In der Maur & Partner
Rechtsanwälte GmbH & Co KG
A-1070 Wien, Mariahilfer Straße 20
Telefon +43 1 521 75 – 31
E-Mail m.kralik@lpalaw.at
lpalaw.at | lpalaw.com

Hannes M. Saghy

Junia Wirtschaftstreuhand & Steuerberater
Johannesplatz 3/8, 2361 Laxenburg
+43 664 236 88 42
www.junia.at

Impressum:

Medieninhaber: *LPA Law, In der Maur & Partner Rechtsanwälte GmbH & Co KG*
Mariahilfer Straße 20
A-1070 Wien
Telefon (43 - 1) 521 75 - 0.
www.lpalaw.at
office@lpalaw.at

Vollständiges Impressum und Offenlegung
gem. § 24 und § 25 MedienG abrufbar
unter:

<https://lpalaw.at/impressum-credits/>

Unsere Datenschutzerklärung finden Sie hier.

Sie erhalten diesen Newsletter, da Sie entweder zu unseren Klienten zählen oder auf einem unserer Seminare sich mit der

Zusendung einverstanden erklärt haben. Sollten Sie den Newsletter nicht mehr erhalten wollen, klicken Sie hier: [Newsletter abbestellen](#)
