
AUS DER FORSCHUNG

Die gemein- nützige Stiftung als arbeits- rechtlicher Sonderfall

*Eine Untersuchung der arbeitsrechtlichen Besonderheiten
bei Stiftungsmitarbeiter*innen und -vorstand*

VON PROF. DR. IUR. DIETHARD BREITKOPF, LL.M.

Ausgangspunkt des Forschungsvorhabens war die Frage, welchen Stellenwert das Arbeitsrecht im Stiftungswesen hat. Hintergrund ist, dass das deutsche Arbeitsrecht als Recht der Industriegesellschaft entstanden und nach wie vor am Leitbild des industriellen Großbetriebes orientiert ist, in dem die Arbeitsbeziehungen nicht nur anonymisiert und entpersonalisiert sind, sondern auch von fortlaufenden Interessenkonflikten der Arbeitsvertragsparteien dominiert werden. Dagegen sind viele Stiftungen von einer anderen Kultur geprägt. Rund 95 % aller rechtsfähigen Stiftungen bürgerlichen Rechts in Deutschland verfolgen gemeinnützige Zwecke. Dementsprechend liegt die Motivation der Menschen, die sich in einer Stiftung engagieren, nicht im materiellen Bereich: Die Stiftungsorgane sind üblicherweise ehrenamtlich tätig. Für die in einer Stiftung beschäftigten Mitarbeiter*innen sind insbesondere die persönliche Werteorientierung und der ideelle Wert ihrer Arbeit von Bedeutung. Insoweit ordnen diese Menschen eigene materielle Interessen dem gemeinnützigen Zweck unter.

Ziel des Forschungsvorhabens war es, für die Praxis im Stiftungswesen eine fundierte personalrechtliche Orientierungshilfe zu gewinnen. Es war deshalb zunächst die vertragliche Grundlage der Tätigkeit von Stiftungsvorstand und -personal zu erarbeiten. In der Regel besteht jeweils bei einer unentgeltlichen Tätigkeit ein Auftragsverhältnis (§§ 622 ff. BGB) und bei einer entgeltlichen Tätigkeit eine Anstellung auf der Grundlage eines Dienstvertrages (§§ 611 ff. BGB) oder Arbeitsvertrages (§ 611a BGB). Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben sich hier bei der Zahlung einer Aufwandsentschädigung, die auch Vergütungsbestandteile enthalten und daher insbesondere beim Stiftungspersonal ein (ungewolltes) Arbeitsverhältnis begründen kann.

Nach der arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Einordnung der Vergütung folgte eine vertiefte Auseinandersetzung mit Haftungsfragen, insbesondere mit der Haftung ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen, die im Ergebnis uneingeschränkt haften. Anschließend wurden die Beendigung der Vertragsverhältnisse und die betrieblichen Mitbestimmungsrechte beleuchtet. Ein Betriebsrat kann auch in Stiftungen gebildet werden. Es gelten dann grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber anderen Unternehmen. Nur wenn die Stiftung als Tendenzunternehmen einzuordnen ist, sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt.

Im Ergebnis konnte im Rahmen der Untersuchung festgestellt werden, dass das für Stiftungen geltende Arbeitsrecht („Stiftungsarbeitsrecht“) an sich deckungsgleich mit dem allgemein geltenden Arbeitsrecht ist. Besonderheiten ergeben sich jedoch für Stiftungen wegen ihrer in Deutschland verbreiteten Erscheinungsform: Sie verfolgen üblicherweise gemeinnützige Zwecke und sind deshalb häufig auch als sog. Tendenzunternehmen einzuordnen. Zudem haben Stiftungen

meist nur wenige, sogar größtenteils weniger als fünf Arbeitnehmer, so dass ihre Betriebe als sog. Kleinbetriebe gelten. Die Gemeinnützigkeit begründet auch Privilegien für das Personal unter anderem bei Abgaben und Haftung und vergrößert den rechtlichen Raum für die Beschäftigung von Nichtarbeitnehmern. Zudem sind Tendenzunternehmen und Kleinbetriebe arbeitsrechtlich relevante Kriterien, die zu einer nur beschränkten Anwendbarkeit des Arbeitsrechts führen können. Das Arbeitsrecht im Stiftungswesen ist also – wie die Untersuchung gezeigt hat – keine eigene Rechtsmaterie, sondern lediglich durch das typische Bild einer Stiftung gekennzeichnet.

Das Forschungsvorhaben führte zur Veröffentlichung von zwei Beiträgen beim Erich Schmidt Verlag, zum einen in der Beilage „Rote Seiten“ der Zeitschrift *Stiftung & Sponsoring* 5/2020 und zum anderen in Hans Fleisch, Jörg Martin, Berthold Theuffel-Werhahn und Katharina Uffmann (Hrsg.): *StiftungsManager – Recht, Organisation, Finanzen*, Loseblattsammlung, Lfg. 1/2021.



DIETHARD BREITKOPF

ist Inhaber der Professur für Wirtschaftsprivatrecht mit der Vertiefung Arbeitsrecht an der BELS. Er war 18 Jahre lang als Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht tätig. Seit 2017 ist er Hochschulprofessor.