
Arbeitsrecht in Stiftungen

Oftmals brauchen Stiftungen Mitarbeiter, die sich der eigenen Mission etwas mehr verschrieben haben als die Kollegen aus einem Wirtschaftsunternehmen. Dem trägt auch das Arbeitsrecht Rechnung, wenn es hierbei zu Konflikten kommt. Zudem sind das Kündigungsschutzgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in etlichen Fällen nur bedingt anwendbar.

Von Sandra E. Wassermann

Quelle: panthermedia/Erwin Wodicka

Können Stiftungen mehr Einsatz verlangen?

Auch wenn eine Stiftung noch so edle Ziele verfolgt: Sie kann von ihren Mitarbeitern grundsätzlich nur fordern, dass sie während der Dienstzeiten stets im Sinne ihrer Organisation handeln. Was sie nach Feierabend und am Wochenende machen, geht die Stiftung nichts an.

Etwas anderes ergibt sich nur dann, wenn es sich bei der Organisation um einen so genannten Tendenzbetrieb handelt. Gemeint ist damit ein Betrieb oder ein Unternehmen, der/das nicht nur erwerbswirtschaftliche Zwecke, sondern auch Ziele verfolgt, die politischen, konfessionellen, karitativen, koalitionspolitischen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Zwecken dienen. Darüber hinaus muss der Zweck unmittelbar mit dem Betrieb erreicht werden. Dies ist nur dann der Fall, wenn der Stiftungszweck selbst auf die Tendenz ausgerichtet und nicht nur geeignet ist, den eigentlichen Tendenzbetrieb zu unterstützen. Als klassisches Beispiel für Stiftungen, die als Tendenzunternehmen eingeordnet werden, sind parteinahe Stiftungen wie die [Friedrich-Ebert-Stiftung](#), die Konrad-Adenauer-Stiftung und die Friedrich-Naumann-Stiftung zu nennen. Sie sind wegen ihrer allgemeinen politischen Zielsetzungen Tendenzunternehmen.

Im Gegensatz hierzu verfolgt beispielsweise die Robert Bosch Stiftung eine Vielzahl gemeinnütziger Zwecke, die nicht unbedingt die klassischen Ziele eines Tendenzunternehmens berühren. Hier kann nicht zwingend von einem Tendenzunternehmen ausgegangen werden.

Ist die Stiftung als Tendenzbetrieb zu bewerten, so kann sie von ihren sogenannten Tendenzträgern ein hohes Maß an Loyalität verlangen. Sie sind verpflichtet, auch im außerdienstlichen Bereich nicht gegen die Tendenz des Arbeitgebers zu verstoßen. Tendenzträger haben zu jeder Zeit solche Äußerungen und Handlungen zu unterlassen, die der Tendenz des Unternehmens nachhaltig zuwiderlaufen. Es bestehen im Gegensatz zu den übrigen Arbeitsverhältnissen gesteigerte Rücksichtnahmepflichten.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gilt ein Mitarbeiter dann als Tendenzträger, wenn er in verantwortlicher Stellung tätig ist und unmittelbar einen maßgeblichen Einfluss auf die Tendenzverwirklichung hat. Daran fehlt es, wenn sein Gestaltungsspielraum bezogen auf die Tendenz stark eingeschränkt ist. Nicht zu den Tendenzträgern zählen also solche Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die unabhängig von der Eigenart des Tendenzbetriebes in jedem Betrieb anfallen. Hierzu zählen z.B. administrative Tätigkeiten wie Buchhaltung, Bürogehilfetätigkeiten, Lagerarbeiten, Registratoren, Sekretariatsaufgaben u.Ä.

Was ist bei Einstellungsgesprächen zu beachten?

Auch wenn Stiftungen als Tendenzbetrieb einzuordnen sind, müssen sie bei der

Personalauswahl – wie alle Unternehmen – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), landläufig auch als Antidiskriminierungsgesetz bekannt, beachten. § 1 AGG zählt insgesamt acht Merkmale auf, die nicht Anlass für eine Benachteiligung sein dürfen. Hierzu zählen z.B. Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit oder auch die sexuelle Orientierung.

Einbezogen sind hierbei nicht nur die reinen aufgezählten Merkmale, sondern auch Eigenschaften und Verhaltensweisen, die mit diesen im unmittelbaren Zusammenhang stehen. Stellt ein Arbeitgeber Fragen, die gegen § 1 AGG verstoßen, kann im Allgemeinen der künftige Mitarbeiter hierauf unrichtige Antworten geben, ohne dass ihm dadurch ein Nachteil entsteht.

Etwas anderes gilt, wenn ein Tendenzbetrieb neue Tendenzträger einstellt, also Mitarbeiter, die durch ihre Stellung auf den Betriebszweck Einfluss nehmen können oder ihn präsentieren. Hier besteht den Bewerbern gegenüber ein erweitertes Fragerecht, durch das ihre Ansicht zu dem ideellen Zweck des Betriebes offenbart werden soll. In diesem Fall hat ein Kandidat die an ihn gestellten Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Falls die Antworten zu einer Absage führen, stellt dies keine Benachteiligung dar, da eine Diskriminierung aufgrund der Besonderheit des Tendenzunternehmens gerechtfertigt wäre.

War nun die Frage zulässig, wurde diese aber seitens des Bewerbers falsch beantwortet, und wird dieser daraufhin eingestellt, kann der Arbeitsvertrag im Anschluss an die Einstellung aufgrund arglistiger Täuschung vom Arbeitgeber angefochten werden. Die Folge ist, dass der angefochtene Vertrag als von Anfang nichtig gilt. Hat der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Anfechtung bereits gearbeitet, wirkt die Anfechtung nur für die Zukunft, sodass das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zum Anfechtungszeitpunkt beendet ist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Wie viel Kündigungsschutz genießen Stiftungsmitarbeiter?

Durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) werden nur Mitarbeiter geschützt, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und in deren Unternehmen regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt werden. Aufgrund der schlanken Personalstrukturen im Dritten Sektor ist das KSchG daher bei den allermeisten Stiftungen gar nicht anwendbar.

Mitarbeiter einer Stiftung in Form einer Stiftungsholding genießen, soweit kein Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Holding und den Tochtergesellschaften besteht, regelmäßig nur dann Kündigungsschutz, wenn die Stiftungsholding ihrerseits dem Kündigungsschutz unterliegt.

Ausnahmsweise kann es zu einem arbeitgeberübergreifenden Kündigungsschutz kommen, wenn sich zwei oder mehrere Unternehmen zur gemeinsamen Führung eines Betriebes verbunden haben, sodass der Kern der Arbeitgeberfunktion im sozialen und personellen Bereich von derselben Leitung ausgeübt wird. Hierfür reicht es aber nicht aus, dass die Holding berechtigt ist, gegenüber dem zuständigen Organ der Tochtergesellschaft in bestimmten Bereichen Anordnungen zu treffen. Vielmehr ist ein sogenannter einheitlicher Leitungsapparat erforderlich.

Doch auch wenn eine Stiftung dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt, kann sie sich von ihren Tendenzträgern leichter trennen als von den übrigen Mitarbeitern. So können die Kündigungen von Tendenzträgern sowohl durch ein betriebliches als auch außerbetriebliches Verhalten gerechtfertigt sein, sofern das Verhalten nicht mit dem Betriebszweck vereinbar ist. Danach ist eine Kündigung bereits dann wirksam, wenn eine Weiterbeschäftigung des betroffenen

Mitarbeiters nicht möglich ist, ohne die Verwirklichung der Tendenz des Unternehmens zu gefährden. Handeln Tendenzträger entgegen der Tendenz des Unternehmens, kann dies eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung rechtfertigen.

Wenn also ein dienstliches Verhalten des Mitarbeiters geeignet ist, der tendenzbezogenen Zweckbestimmung der Stiftung so zu widersprechen, dass die betrieblichen Interessen der Stiftung berührt sind, kann der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung gerechtfertigt sein.

Personenbedingte Kündigungsgründe könnten sich daraus ergeben, dass der Mitarbeiter zwar seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachkommt, seine persönliche Einstellung oder Haltung der Stiftung gegenüber aber im Außenverhältnis für Dritte wahrnehmbar der Tendenz der Stiftung widerspricht.

Fazit

Eine Stiftung, die als Tendenzbetrieb einzuordnen ist, obliegt im Bereich des Kündigungsschutzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie in anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen Besonderheiten, die im Einzelfall je nach Ausgestaltung der Stiftung und deren Stiftungszweck sowie der Übertragung der Aufgaben an ihre Mitarbeiter zu beurteilen sind und keine allgemein gültige Aussage ermöglichen.

Sandra E. Wassermann ist Rechtsanwältin und Partnerin der Kanzlei b&c baumert & collegen Anwälte für Unternehmer in Mannheim und berät Arbeitgeber in allen Fragestellungen des Arbeitsrechts.