

Kein Kündigungsschutz, aber Sozialversicherungspflicht

Was bei der Anstellung von hauptamtlichen Stiftungsvorständen zu beachten ist

Vorstände, die mit der Stiftungsarbeit ihren Lebensunterhalt verdienen, haben eine besondere Rolle: Im Gegensatz zu angestellten Projektmanagern, Fundraisern oder Assistenten genießen sie per se keinen Kündigungsschutz, noch haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Denn sie sind Dienstleister und keine Arbeitnehmer. Dennoch müssen Stiftungen für ihre Vorstände Sozialversicherungsbeiträge abführen. Wird dies vergessen, stehen sowohl die Organisation als auch ihre Organe in der Verantwortung. **VON TOBIAS GRAMBOW**

Wird dem Projektmanager einer Stiftung angeboten, in den Vorstand zu wechseln, sollte er dieses Angebot genau prüfen. Denn Mitglieder des Stiftungsvorstandes sind in aller Regel keine Arbeitnehmer. Bei Vertragsschluss gehen sie mit „ihrer“ Stiftung ein Dienst-, aber kein Arbeitsverhältnis ein. Mitglieder des Stiftungsvorstandes müssen sich zwar bei ihrer Tätigkeit an die Vorgaben der Stiftungssatzung und an Recht und Gesetz halten; eine für Arbeitsverhältnisse typische Weisungsgebundenheit ist dies aber nicht. Die Vorstandsmitglieder üben für die Stiftung vielmehr deren Stellung als Arbeitgeber gegenüber den sonstigen Stiftungsmitarbeitern aus.

Wird ein Arbeitnehmer der Stiftung zum Mitglied des Vorstands „befördert“ und ein neuer Anstellungsvertrag geschlossen, wird dadurch das bisherige Arbeitsverhältnis – auch ohne ausdrückliche Regelung – aufgehoben. Endet das Vorstandsamt wieder, lebt das frühere Arbeitsverhältnis nicht wieder auf. Allerdings können Stiftung und Vorstandsmitglied etwas anderes vereinbaren.

Gibt es einen Mindestschutz für Vorstandsmitglieder?

Stiftungsvorstände werden durch das Arbeitsrecht grundsätzlich nicht geschützt. So können sich Vorstandsmitglieder

beispielsweise nicht auf den Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) berufen. Arbeitnehmer, die zu Vorständen bestellt werden, verlieren einen etwaigen Kündigungsschutz. Auch haben Vorstandsmitglieder keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Für Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitgliedes sind auch nicht die Arbeitsgerichte, sondern die ordentlichen Gerichte zuständig, also Amts- bzw. Landgerichte.

Gleichwohl wird auch Vorstandsmitgliedern ein gewisser Mindestschutz zubilligt. So haben Stiftungsvorstände zwar keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Aus der Fürsorgepflicht der Stiftung gegenüber ihren Organmitgliedern ist jedoch die Verpflichtung herzuleiten, bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Maßstab kann hierbei der gesetzliche Mindesturlaub von vier Wochen sein.

Im Falle der ordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrages muss die Stiftung die gesetzlichen Kündigungsfristen beachten, die auch bei arbeitgeberseitigen Kündigungen von Arbeitsverträgen eingehalten werden müssen. Je länger also das Anstellungsverhältnis besteht, umso länger werden die von der Stiftung zu beachtenden Kündigungsfristen (siehe dazu § 622 BGB).

Die Stiftung darf das Anstellungsverhältnis mit einem Vorstandsmitglied auch

nicht ohne wichtigen Grund fristlos kündigen. Erforderlich ist eine so erhebliche Pflichtverletzung des Vorstandsmitgliedes, dass der Stiftung die Weiterbeschäftigung des Vorstandsmitgliedes bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ablauf des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann (z.B. Straftaten wie Diebstahl, Unterschlagung, Untreue etc.; schwerwiegende außerdienstliche Verfehlungen des Vorstandsmitgliedes, die das Ansehen der Stiftung schädigen; ein schwerwiegendes Zerwürfnis mit einem anderen Vorstandsmitglied der Stiftung usw.).

Literatur

Ausführliche Informationen zu zahlreichen Aspekten der Bestellung, Anstellung, Abberufung und Kündigung von Stiftungsvorständen sind in dem Buch „**Organe von Vereinen und Stiftungen**“ (Beck Verlag, 260 S., 29 EUR, ISBN-13: 978-3406608384) zu finden, das in diesen Tagen erscheint. Zusätzlich enthält der Ratgeber von Tobias Grambow auch einen Muster-Anstellungsvertrag und ein Muster für eine Aufhebungsvereinbarung.



Die Stiftung kann dem Vorstand im Anstellungsvertrag weitergehende Rechte einräumen, die denen von Arbeitnehmern entsprechen (z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Teilzeit, Elternzeit etc.). Dabei sind jedoch stets der Stiftungszweck und das Gebot der Erhaltung des Stiftungsvermögens im Auge zu behalten. Die gemeinnützige Stiftung hat darüber hinaus die Grundsätze der selbstlosen Mittelverwendung zu beachten.

Warum sind auch Vorstände sozialversicherungspflichtig?

Obwohl Mitglieder des Stiftungsvorstands nicht Arbeitnehmer sind, sondern Arbeitgeberfunktionen ausüben, sind sie gleichwohl grundsätzlich in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung). Für die Sozialversicherungspflicht ist nämlich entscheidend, ob ein sogenanntes Beschäftigungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied besteht. Und dies umfasst grundsätzlich jede nichtselbstständige Arbeit. Diese kann im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden, aber auch in einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis ist. Die Tätigkeit von Vorständen – nicht nur in Stiftungen – wird von der sozialgerichtlichen Rechtsprechung deshalb grundsätzlich als nichtselbstständige Arbeit angesehen.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden anteilig von der Stiftung und dem

pflichtversicherten Vorstandsmitglied getragen. Die Stiftung ist verpflichtet, den kompletten Beitrag abzuführen.

Sofern Mitglieder des Vorstandes eine hohe Vergütung beziehen, die oberhalb der jeweiligen Jahresarbeitsentgeltgrenze (2011: 49.500 EUR) liegt, können sie sich privat oder freiwillig krankenversichern. In diesem Fall besteht gegenüber der Stiftung ein Anspruch auf einen Beitragszuschuss zu dieser privaten bzw. freiwilligen Krankenversicherung.

Welche Folgen hat ein Irrtum über die Versicherungspflicht?

Gehen Stiftung und Vorstandsmitglied fälschlich davon aus, dass keine Sozialversicherungspflicht besteht, hat dies für die Stiftung und das Vorstandsmitglied erhebliche Folgen: So muss die Stiftung im Falle einer späteren Feststellung der Sozialversicherungspflicht rückwirkend die gesamten Sozialversicherungsbeiträge bis zur Grenze der Verjährung nachentrichten. Die Verjährungsfrist beträgt in der Regel vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge eigentlich hätten gezahlt werden müssen.

Das für die Anmeldung zur Sozialversicherung zuständige Vorstandsmitglied kann sich gegenüber der Stiftung schadenersatzpflichtig machen, wenn es seine Anmeldung zur Sozialversicherung und/oder die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge unterlässt. Hinzu kommt, dass die Nichtabführung von

Sozialversicherungsbeiträgen einen Straftatbestand darstellt, der schlimmstenfalls eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren nach sich ziehen kann (vgl. § 266a StGB). Da der Vorstand die Stiftung gesetzlich vertritt, trifft ihn grundsätzlich die volle strafrechtliche Verantwortung.

Fazit

Bei der Gestaltung von Anstellungsverträgen mit hauptamtlichen Stiftungsvorständen sollten sich Stiftung und Vorstand auf Regelungen zu einem sozialen Mindestschutz verständigen (Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit in einem bestimmten zeitlichen Umfang etc.). Bei Zweifeln über die Sozialversicherungspflicht des Vorstands kann sowohl die Stiftung als auch das Vorstandsmitglied ein sogenanntes Statusverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung beantragen, in dem verbindlich über die Sozialversicherungspflicht entschieden wird (vgl. § 7a SGB IV).



Tobias Grambow ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG. Er berät u.a. Stiftungen, Vereine, Kapitalgesellschaften sowie deren Organmitglieder in arbeits-, dienst- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Anzeige

Die VermögensManager
von Munich Re und ERGO

MEAG

Investieren Sie nachhaltig ertragreich.

MEAG FairReturn I (ISIN DE000A0RFJW6)

Der Fonds richtet sich an Stiftungen, die einen stetigen Ertrag aus ihren Kapitalanlagen erwarten. Deshalb wenden wir unser nachhaltiges Absolute-Return-Konzept an, das sich seit 2002 auch in schwierigen Marktphasen bewährt hat. Zusätzlich berücksichtigen wir ökonomische, ökologische und soziale Kriterien.

MEAG MUNICH ERGO Kapitalanlagegesellschaft mbH
Oskar-von-Müller-Ring 18, 80333 München
Telefon 089 | 28 67 - 29 81, Telefax 089 | 28 67 - 31 29 81
www.meag.com

Wertpapiere und Geldmarktinstrumente bestimmter Ausprägungen gemäß § 63 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesvermögensgesetzes. Die Details entnehmen Sie bitte den Verkaufsprospekten. Diese Informationen dienen ausschließlich als Werbemaßnahmen und stellen keine verbindliche Anlageempfehlung dar. Sie sind nicht für Privatanleger bestimmt. Alle verbindliche Unterlagen für die Anlageentscheidung sind dem Emittenten vorzulegen. Alle hierin enthaltenen Informationen sind ausschließlich für den Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2011 gültig. Die MEAG MUNICH ERGO Kapitalanlagegesellschaft mbH ist eine Tochtergesellschaft der MEAG (Bundesrepublik Deutschland) (bestimmte Ausprägungen: MEAG FairReturn I und MEAG Nachhaltigkeitsfonds). Alle Daten mit Stand 31.12.2010.

Besuchen
Sie uns auf
dem
Deutschen Stiftungstag
2011
am 11. und 12. Mai
in Stuttgart