



RA Dr. K. Jan Schiffer  
[www.schiffer.de](http://www.schiffer.de)

## Liebe Leserinnen und Leser,

die Mitarbeiterführung in gemeinnützigen Stiftungen und sonstigen gemeinnützigen Körperschaften ist ein unterschätztes Thema. Das habe ich in jüngerer Zeit mehrfach erlebt. Sie mögen sich fragen: Gelten da Besonderheiten?

Auch für gemeinnützige Einrichtungen gilt das Arbeitsrecht, ggf. einschließlich der oft kritisierten Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts. Zusätzlich gilt das gemeinnützigkeitsrechtliche Gebot der angemessenen Mittelverwendung. Der BFH (Beschluss vom 23.09.1998, Az. I B 82/98, Abruf-Nr. 214956) hat dazu in einem Fall beispielhaft erläutert, dass ein Ausgabeverhalten einer gemeinnützigen Körperschaft unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls dann angemessen i. S. v. § 55 AO ist, wenn es wirtschaftlich sinnvoll ist und dazu beiträgt, dass ein möglichst hoher Anteil der Mittel der Körperschaft unmittelbar und effektiv hilfsbedürftigen Personen zugutekommt. Daraus ist mit der herrschenden Meinung zwar kein absolutes Gebot der sparsamen Mittelverwendung abzuleiten, aber ein Wirtschaftlichkeitsgebot, das in dem Angemessenheitsgebot des § 55 AO enthalten ist, so etwa Hüttemann (Gemeinnützigkeits- und Spendenrecht, 4. Aufl., 2018, Rz. 5.34). Dazu bedarf es, so Hüttemann, „zumindest bei größeren Einrichtungen regelmäßig professioneller, gut ausgebildeter und motivierter Mitarbeiter“.

Wenn schon nach der Rechtsprechung (etwa BGH, Urteil vom 20.11.2014, Az. III ZR 509/13, Abruf-Nr. 173593) eine unzulässige Vermögensanlage zu einem Schadenersatzanspruch führen kann, kann nichts anderes bei anderweitiger „Mittelverschwendung“ gelten. Wer etwa als Organmitglied einer NPO unangemessene Kosten durch die Fehlbehandlung von Arbeitnehmern verursacht, geht eben nicht angemessen mit den Mitteln der NPO um und haftet dafür gegebenenfalls. Dazu ein typisiertes Praxisbeispiel:

Die Geschäftsführerin einer gemeinnützigen GmbH/Stiftung behandelt Mitarbeitende immer wieder so, dass es zu unberechtigten Abmahnungen, zu Kündigungen, zahlreichen Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht und im Ergebnis zu Zahlungen von erheblichen Abfindungen kommt. Neue Mitarbeitende müssen dann aufwendig gesucht werden. Das Ganze ist im Einzelfall auch statistisch auffällig. Im Ergebnis werden hier Mittel der gemeinnützigen Körperschaft unangemessen verwendet. Das Aufsichtsorgan (Beirat/Stiftungsrat), bei einer Stiftung zudem die Stiftungsaufsicht und bei einer gGmbH die Gesellschafterversammlung müssen prüfen, ob die Geschäftsführerin schadenersatzpflichtig ist. Sie werden zudem dafür zu sorgen haben, dass das schädigende Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden beendet wird.

Auch im Personalwesen gilt also für gemeinnützige Körperschaften der Grundsatz: Besonders aufmerksam bitte!