DER PARITÄTISCHE
Gesamtverband

VIELFALT OHNE ALTERNATIVE

Gemeinnützig und demokratisch: Rechtliche Orientierung für soziale Organisationen

Inhalt

1. Politische Betätigung und Gemeinnützigkeitsrecht 2
2. Rechtsextremismus am Arbeitsplatz 6
3. Satzungsgestaltung gegen Rechtsextremismus 10

Vorwort

Gemeinnützige Organisationen stehen vor der Herausforderung, sich für demokratische Werte stark zu machen und zugleich die rechtlichen Rahmenbedingungen ihrer gemeinnützigen Tätigkeit zu beachten. Dabei stellen sich viele Organisationen oft dieselben Fragen: Wie können wir Haltung zeigen, ohne unsere Gemeinnützigkeit zu gefährden? Wie gehen wir mit menschenfeindlichen und rechtsextremen Vorfällen im Arbeitsumfeld um? Und wie können wir unsere Organisation präventiv schützen?

Die vorliegende Publikation bietet praxisnahe Orientierung, um demokratische Werte rechtssicher intern und extern zu vertreten. Drei FAQ-Kapitel bündeln rechtliche Orientierung, Praxisbeispiele und Empfehlungen zu politischer Betätigung und Gemeinnützigkeitsrecht, zum Umgang mit Rechtsextremismus am Arbeitsplatz sowie zur Satzungsgestaltung gegen antidemokratische Bestrebungen.

Die Publikation ersetzt keine individuelle Rechtsberatung. Vielmehr soll sie helfen, informierte Entscheidungen zu treffen und bei Bedarf gezielt juristische Unterstützung einzuholen. Weitere Informationen und Unterstützungsangebote finden Sie auf der Website Vielfalt ohne Alternative des Paritätischen Gesamtverbands sowie in den ergänzenden Handreichungen unserer Rechtsabteilung.

Hrsg: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V. ! Oranienburger Str. 13-14 | 10178 Berlin
V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Rock | www.paritaet.org | www.vielfalt-ohne-alternative.de

1. Politische Betätigung und Gemeinnützigkeitsrecht

Weiterführende Informationen bietet die ergänzende Handreichung *„Rechtliche Rahmenbedingungen der politischen Betätigung von gemeinnützigen Organisationen“* aus der Rechtsabteilung.
PDF hier herunterladen

Was bedeutet politische Betätigung?

Politische Betätigung meint das öffentliche Einmischen in gesellschaftliche Debatten – etwa durch Stellungnahmen, Kampagnen, Veranstaltungen oder Aufrufe –, um auf politische Meinungsbildung oder Entscheidungsprozesse Einfluss zu nehmen.

Dürfen sich gemeinnützige Organisationen politisch betätigen?

Politische Betätigung ist für gemeinnützige Organisationen möglich, wenn die Aktivitäten an die eigenen gemeinnützigen Satzungszwecke anknüpfen und diese fördern (z. B. Förderung von Menschenrechten, Gleichstellung oder Demokratie). Deshalb sollten zuerst die Satzungszwecke überprüft werden. Sollte die politische Betätigung den Satzungszwecken dienen, muss sie darüber hinaus inhaltlich sachlich erfolgen, darf nicht parteipolitisch geprägt sein und darf die gemeinnützige Tätigkeit unterstützen, aber nicht ersetzen.

Folgende politische Betätigungen sind bei Erfüllung der oben genannten Punkte beispielsweise möglich:

- Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben
- Aufrufe zur Beteiligung an demokratischen Prozessen
- Veranstaltungen zur Demokratiebildung
- Kampagnen gegen Rechtsextremismus, Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
- Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt, Demokratie und Toleranz
- Aufklärung über Positionen politischer Akteur*innen, sofern sachlich und bezogen auf die Satzungszwecke
- Mitwirkung in zivilgesellschaftlichen Bündnissen

Sind einmalige politische Stellungnahmen außerhalb des Satzungszwecks erlaubt?

Gelegentliche, anlassbezogene Stellungnahmen zu politischen Ereignissen sind erlaubt, auch wenn sie nicht ausdrücklich im Satzungszweck stehen. Diese dürfen jedoch nicht regelmäßig erfolgen oder dauerhaft die Arbeit der Organisation prägen.

Ist politische Bildung erlaubt?

Politische Bildung ist Teil der gemeinnützigen Zwecke nach § 52 AO und dementsprechend erlaubt, wenn sie an die eigenen gemeinnützigen Satzungszwecke anknüpft (z. B. Bildung, Demokratie, Jugendhilfe). Deshalb sollten zuerst die Satzungszwecke überprüft werden. Zu beachten ist, dass politische Bildung immer in geistiger Offenheit erfolgen muss und eine Pflicht zur Objektivität und Neutralität besteht. Politische Bildung darf zur selbstständigen Urteilsbildung befähigen, aber nicht einseitig beeinflussen sowie indoktrinierend oder agitatorisch sein.

Welche politische Betätigung ist nicht erlaubt?

Nicht erlaubt ist **jede Form parteipolitischer Betätigung**. Dazu zählen:

- Aufrufe zur Wahl oder Nichtwahl bestimmter Parteien oder Kandidat*innen
- Beteiligung an parteipolitischen Kampagnen oder Wahlkampfveranstaltungen
- Spenden an Parteien oder direkte Unterstützung durch Organisation oder Personal
- politische Agitation ohne Bezug zum Satzungszweck
- ein Überwiegen politischer Aktivitäten gegenüber der satzungsgemäßen Arbeit („Allround-Politik“)

Müssen gemeinnützige Organisationen ein Neutralitätsgebot beachten?

Für gemeinnützige Organisationen gilt **kein allgemeines Neutralitätsgebot**. Dieses richtet sich ausschließlich an staatliche Stellen wie Behörden, Schulen oder Gerichte. Es darf nicht automatisch auf freie Träger oder zivilgesellschaftliche Organisationen übertragen werden – auch dann nicht, wenn diese staatlich gefördert werden oder öffentliche Aufgaben übernehmen. Gemeinnützige Organisationen dürfen sich positionieren, solange sie sachlich und zweckbezogen argumentieren.

Parteipolitische Neutralität ist hingegen grundsätzlich einzuhalten. Wahlwerbung für oder gegen Parteien oder Kandidat*innen, die Teilnahme an parteipolitischen Kampagnen oder eine institutionellen Parteinähe sind unzulässig. Aber: Kritik an Parteien ist erlaubt, wenn sie sachlich und zweckbezogen ist. Eine Verpflichtung, alle Parteien gleich zu behandeln (z. B. Einladung zu Veranstaltungen), besteht nicht.

Müssen gemeinnützige Organisationen auch die AfD zu Veranstaltungen einladen?

Nein, es besteht keine Verpflichtung jede Partei einzuladen, auch nicht im Wahlkampf. Ein Ausschluss der AfD von Veranstaltungen ist also erlaubt. Der Paritätische spricht sich eindeutig gegen die Einladung der AfD und ihrer Vertreter*innen zu eigenen Veranstaltungen aus. Eine Partei, deren Agenda und deren Vertreter*innen die Gleichwertigkeit aller Menschen bestreiten und rechtsextremistische Positionen in der Gesellschaft befördern, kann kein Gesprächspartner des Paritätischen sein.

Für alle anderen, demokratischen Parteien gilt: Bei der Einladung von Vertreter*innen von Parteien sollte nach der tatsächlichen Bedeutung der jeweiligen Partei für die inhaltliche Ausrichtung der Veranstaltung ausgewählt werden.

Formulierungsvorschlag für die Kommunikation nach außen:

*„Die bisherigen Erfahrungen mit der AfD und ihren Vertreter*innen offenbaren eine Strategie, die versucht, Menschen und zivilgesellschaftliche Organisationen öffentlich zu diskreditieren, die sich für unsere verbandlichen Grundwerte Toleranz, Offenheit und Vielfalt, einsetzen. Der Paritätische hat daher beschlossen, den Vertreter*innen dieser Partei keine Bühne zu bieten und sie nicht einzuladen. Bitte nehmen Sie das beiliegende Positionspapier des Gesamtverbands zur Kenntnis.“*

Positionspapier des Gesamtverbands als PDF hier herunterladen

Dürfen sich gemeinnützige Organisationen öffentlich kritisch zu politischen Parteien äußern?

Gemeinnützige Organisationen dürfen öffentlich Kritik an politischen Parteien äußern, wenn sich diese Kritik auf politische Positionen, Programme oder Äußerungen bezieht, die den eigenen Satzungszwecken widersprechen (z. B. Förderung von Menschenrechten, Gleichstellung oder Demokratie). Die Kritik muss inhaltlich begründet, sachlich und satzungsbezogen sein.

Folgende Kritik ist **zulässig**:

- Benennung und Ablehnung demokratie- oder menschenfeindlicher Positionen
- Abgrenzung zum Schutz der eigenen Satzungszwecke (Beispiel: „Die von der AfD vertretenen Positionen widersprechen unserem satzungsgemäßen Einsatz für Menschenrechte und die Gleichwertigkeit aller Menschen.“)
- Sichtbare Haltung durch Erklärungen oder Kampagnen
- Verweigerung der Zusammenarbeit mit Vertreter*innen solcher Positionen, z. B. Ausschluss von Veranstaltungen

Folgende Kritik ist **unzulässig**:

- Pauschale oder polemische Parteikritik
- Wahlbezogene Formulierungen wie Aufrufe zur Nichtwahl
- Beteiligung an Kampagnen, die gezielt gegen eine Partei gerichtet sind

Dürfen gemeinnützige Organisationen an Demonstrationen teilnehmen?

Eine Teilnahme an Demonstrationen ist zulässig, wenn sie dem Satzungszweck dient und keine Partei unterstützt wird.

Auch wenn einzelne Parteien an einer Demonstration beteiligt sind, ist eine Teilnahme grundsätzlich möglich. Wichtig ist jedoch, dass die Organisation sich nicht aktiv an parteipolitischen Elementen beteiligt (keine Mitwirkung an Wahlkampfreden, keine Verwendung von Parteisymbolen, keine gemeinsame Pressearbeit mit Parteien). Die Organisation muss ihre Unabhängigkeit und den Fokus auf die Inhalte deutlich machen.

Demonstrationen vor Parteizentralen können zulässig sein, wenn dies ein Mittel ist, um den gemeinnützigen Zweck zu erreichen und sich der Protest gegen konkrete politische Entscheidungen einer Partei richtet (z. B. drohende Kürzungen im Sozialetat) und nicht gegen die Partei als solche. Eine Demonstration überschreitet die Grenzen der Gemeinnützigkeit, wenn die Kritik an einer Partei vom Mittel zum Zweck der Demonstration wird.

Darf man parteipolitisch aktiv sein und gleichzeitig eine leitende oder repräsentative Funktion (z. B. im Vorstand) in einer gemeinnützigen Organisation innehaben?

Grundsätzlich ist es erlaubt, sich parteipolitisch zu engagieren und zugleich eine leitende oder repräsentative Funktion in einer gemeinnützigen Organisation auszuüben. Wichtig ist jedoch eine klare Trennung der Rollen: Parteipolitische Aktivitäten (z. B. Wahlkampf, öffentliche Auftritte oder Social-Media-Beiträge im Namen einer Partei) dürfen nicht im Namen der Organisation erfolgen und müssen deutlich von der gemeinnützigen Tätigkeit getrennt sein. Im Rahmen der Organisation darf keine parteipolitische Werbung stattfinden. Es dürfen weder Räume, Mittel, Kommunikationskanäle oder andere Ressourcen für parteipolitische Zwecke genutzt werden.

Wer eine Funktion mit Außenwirkung innehat (z. B. Vorstand, Geschäftsführung, Sprecher*in), sollte transparent machen, in welcher Rolle er oder sie jeweils spricht, d. h. als Privatperson oder Vertreter*in der Organisation. In der Regel sehen Anstellungsverträge mit Geschäftsführer*innen vor, in welchem Rahmen die Person sich äußern darf. Wer sich als Vorstand zu parteipolitischen Themen äußert, sollte stets die Interessen der Organisation und ihrer Mitglieder beachten.

Wie lässt sich politische Betätigung rechtssicher gestalten?

Zur Absicherung empfiehlt sich:

- Satzung regelmäßig prüfen und ggf. anpassen
- Positionierungen sachlich und am Satzungszweck ausrichten
- Politische Beschlüsse und Aktivitäten intern dokumentieren (Anlass, Ziel, Bezug zum Satzungszweck)
- bei Förderauflagen auf die Wahrung der Vereinsautonomie achten, wenn diese die Verpflichtung zur parteipolitischen Neutralität enthalten
- Im Zweifel juristisch oder über den Landesverband bzw. Paritätischen Gesamtverband beraten lassen

2. Rechtsextremismus am Arbeitsplatz

Weiterführende Informationen bietet die ergänzende Handreichung *„Extremistische Äußerungen am Arbeitsplatz“* aus der Rechtsabteilung. PDF hier herunterladen

Was ist unter rechtsextremer Einstellung am Arbeitsplatz zu verstehen?

Rechtsextremismus kennzeichnet sich durch politische und gesellschaftliche Einstellungen, die die ethnische Zugehörigkeit überbewerten und das Gleichheitsprinzip der Menschen ablehnen.

Rechtsextreme Einstellungen zeigen sich vor allem durch:

- Rassismus
- Antisemitismus
- Nationalismus
- Befürwortung autoritärer Herrschaftsformen
- Verharmlosung des Nationalsozialismus
- Sexismus und Heteronormativität

Dabei geht es nicht um Meinungen, sondern um menschenfeindliche Ideologien, die im Widerspruch zu den Werten der sozialen Arbeit stehen.

Wie kann ich rechtsextreme Einstellungen erkennen?

Die Ausdrucksformen für die Zurschaustellung einer rechtsextremen Gesinnung sind vielfältig und wandeln sich ständig. Folgende Merkmale sind zu beachten:

- diskriminierende Sprache oder abwertende „Witze“
- Kleidung mit rechtsextremen Symbolen oder Marken
- Kontakte zu rechtsextremen Gruppen (auch online)
- gezielte Störungen demokratischer Strukturen oder Diskussionen im Team

Tipp: Die Broschüre „Wahrnehmen – Deuten – Handeln. Rechtsextremismus in der Sozialen Arbeit keinen Raum bieten“ des Paritätischen Gesamtverbandes enthält weiterführende Informationen.

Was kann ich tun, wenn ich henfeindliche oder rechtsextreme Aussagen oder Verhaltensweisen beobachte oder selbst von diesen betroffen bin?

Menschenverachtende Sprache und die damit verbundenen Ideologien der Ungleichwertigkeit sind mit den Werten des Paritätischen unvereinbar. Im Akutfall ist es wichtig, dass Betroffene Unterstützung vom Arbeitsumfeld erfahren und nicht allein gelassen werden.

Folgende Schritte sind möglich:

1. Wenn möglich: Deutlich für Menschenrechte und gegen diskriminierende Äußerungen positionieren. Widersprechen Sie und machen damit auch Umstehenden klar, dass solche Einstellungen im Betrieb nicht toleriert werden.

2. Aussagen oder Vorfälle möglichst genau dokumentieren (Datum, Wortlaut, Beteiligte/Zeug*innen).

3. Gespräch suchen, z. B. mit Vorgesetzten oder dem Betriebsrat.

4. Beschwerderecht nutzen (§ 13 AGG) und offiziell Beschwerde schriftlich beim Arbeitgeber einreichen. Bei einem solchen Beschwerdetermin kann man gemäß § 84 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) von einem Betriebsratsmitglied begleitet werden. Leistet der Arbeitgeber keine Abhilfe, kann der Betriebsrat mitunter weitere Schritte einleiten (§§ 84 Abs. 2, 85 BetrVG).

5. Bei Bedarf externe Beratung einholen (z. B. bei der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus, Rechtsstelle einer Gewerkschaft oder Rechtsanwalt*anwältin).

Was können soziale Träger und Einrichtungen präventiv gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz tun?

Wer Haltung zeigt, schützt sich. Diese vier Maßnahmen können präventiv wirken:

1. Klar formulierte Leitbilder mit demokratischer Grundhaltung

Ein Leitbild sollte neben der Ausformulierung der eigenen Werte den Widerspruch zu Rechtsextremismus und der Arbeit der Einrichtung **möglichst konkret formulieren**. Es hilft, Bewerber*innen mit menschenfeindlicher Gesinnung abzuschrecken. Bei rechtlichen Auseinandersetzungen kann das Leitbild den Träger juristisch stärken. Es ist aber nicht rechtsverbindlich wie z. B. eine Betriebsvereinbarung.

Hinweise für die Formulierung eines Leitbildes:

- Das Leitbild sollte die Einrichtung als menschenrechtsorientiert definieren: Soziale Arbeit bedeutet, die Gleichwertigkeit aller Menschen zu vertreten.
- Es sollte praxisnah formuliert und gemeinsam mit Mitarbeitenden entwickelt werden – z. B. im Team oder in Workshops.
- Es sollte in Einarbeitung, Öffentlichkeitsarbeit, Projektentwicklung und Personalentscheidungen einfließen.
- Mitarbeitende und Ehrenamtliche müssen das Leitbild kennen und im Alltag erleben.

Die „Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus“ des Paritätischen Gesamtverbandes kann als Beispiel für ein Leitbild dienen.

2. Hausordnung / Netiquette, die diskriminierendes Verhalten ausschließt

Die Hausordnung bringt die Werte des Leitbilds in den Alltag: Sie schafft klare Regeln, Handlungssicherheit sowie Schutz für Mitarbeitende und Klient*innen.

Folgende Inhalte sollten u.a. in einer Hausordnung enthalten sein:

- Regeln für das Verhalten gegenüber Klient*innen, Kolleg*innen und in Teams (z. B. respektvoller Umgang, keine diskriminierenden Sprüche)
- Verbot bestimmter Symbole, Kleidung, oder Codes (z. B. rechtsextreme Marken, Tattoos)
- klare Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten (z. B. rassistische Sprüche, Abwertung von Klient*innen)

Im digitalen Raum (Social Media) übernimmt eine Netiquette diese Funktion. Sie legt fest, wie in Kommentarspalten kommuniziert werden darf.

3. Betriebsvereinbarungen, die klare Regeln zu Symbolen, Kleidung und Verhalten enthalten

Betriebsvereinbarungen sind rechtsverbindlich und können für alle Beschäftigten gelten. Sie sind das wirksamste Mittel, um konkrete Regeln gegen rechtsextremes Verhalten durchzusetzen. Diese können z. B. Verbote bestimmter Symbole, Kleidung oder Codes, Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten sowie klare Konsequenzen bei Verstößen (z. B. innerbetriebliche Verfahrensregelungen) enthalten. Eine Betriebsvereinbarung muss verhältnismäßig sein.

Wichtig: In Betrieben mit Betriebsrat müssen bei der Einführung solcher Regelungen Mitbestimmungsrechte beachtet werden. In Einrichtungen ohne Betriebsrat können die Inhalte über Arbeitsverträge oder das Direktionsrecht geregelt werden. Das AGG gilt immer – auch ohne Betriebsvereinbarung.

4. Einbindung des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann sowohl in der Prävention als auch bei Vorfällen aktiv gegen Rechtsextremismus werden. Die konkreten Möglichkeiten des Betriebsrats werden in der Frage „Wie kann der Betriebsrat gegen Rechtsextremismus tätig werden?“ aufgelistet.

Wie kann der Betriebsrat gegen Rechtsextremismus tätig werden?

Der Betriebsrat kann:

- Maßnahmen gegen Rechtsextremismus mitgestalten (z. B. Hausordnung, Betriebsvereinbarungen) und im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 1 des BetrVG selbst initiieren.
- Befragungsrecht nutzen, um das Klima in der Einrichtung zu erfassen.
- Betriebsversammlung nutzen, um über das Thema Rechtsextremismus zu informieren.
- Mitarbeitende beraten und begleiten (z. B. bei Beschwerden).
- Bei drohenden schwerwiegenden verbalen oder körperlichen Übergriffen die Zustimmung zur Einstellung einer Person verweigern, deren rechtsextreme Gesinnung bereits bekannt ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG). Der Arbeitgeber kann dann erwägen, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten, über dessen Ausgang das Arbeitsgericht entscheidet.
- Sich bei konkreten Vorfällen für eine Abmahnung oder Kündigung einsetzen (§ 104 BetrVG).

Wie verbindlich sind Betriebsvereinbarungen, ein Antidiskriminierungskodex oder Klauseln gegen rechtsextremes Verhalten im Arbeitsvertrag bzw. entsprechende Zusatzvereinbarungen?

Betriebsvereinbarungen sind nach § 77 Abs. 4 BetrVG rechtlich verbindlich für alle Beschäftigten im Rahmen ihres persönlichen Geltungsbereichs, auch ohne individuelle Zustimmung. Sie sind das wirksamste Instrument zur Regelung von Verhalten im Betrieb.

Kodizes (z. B. Antidiskriminierungskodex, Ethikrichtlinien) sind nur verbindlich, wenn:

- in Betrieben mit Betriebsrat dessen Mitbestimmungsrechte beachtet wurden,
- oder in Betrieben ohne Betriebsrat der Kodex zum Bestandteil des Arbeitsvertrags gemacht wurde (z. B. durch schriftliche Zusatzvereinbarung).

Verhaltensklauseln im Arbeitsvertrag stärken die Haltung des Trägers und wirken abschreckend, sie ersetzen aber nicht die gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz. Auch bei Pflichtverstößen ist in der Regel eine Abmahnung vor Kündigung erforderlich, außer es liegt ein gravierender Verstoß (z. B. Straftat) vor. Außerdienstliches Verhalten bleibt meist unberührt, außer es hat klare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.

Können Mitarbeitende gekündigt werden, weil sie Mitglied einer rechtsextremen Partei oder Organisation sind?

Nein, die bloße Mitgliedschaft einer rechtsextremen Partei oder Organisation reicht nicht aus, um arbeitsrechtliche Schritte wie eine Kündigung zu rechtfertigen. Die Mitgliedschaft in einer (nicht verbotenen) Partei ist verfassungsrechtlich geschützt durch die Meinungs- und Vereinigungsfreiheit (Art. 5 und 9 GG). Zudem gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Meinungsfreiheit hat jedoch klare Grenzen. Strafbar und im Einzelfall kündigungsrelevant können sein:

- Beleidigung aufgrund von Herkunft, Weltanschauung o.ä. (§ 185 StGB)
- Holocaust-Leugnung (§ 130 Abs. 3 StGB)
- Volksverhetzung (§ 130 Abs. 1 StGB), z. B. „Aufstacheln zum Hass“ gegen Teile der Belegschaft
- Verwendung von Nazisymbolen wie etwa dem Hakenkreuz (§ 86a StGB)

Wenn sich rechtsextreme Einstellungen nachweisbar negativ auf die Arbeit, das Team oder die Klient*innen auswirken, kann eine Kündigung in Betracht kommen. Dies kann z. B. bei Pflichtverletzungen, Loyalitätskonflikten oder Störungen des Betriebsfriedens der Fall sein. Ob diese arbeitsrechtlich relevanten Umstände vorliegen, kommt stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an, die in der Praxis häufig ein komplexes Zusammenspiel aus be- und entlastenden Aspekten bilden.

Die Messlatte für eine Kündigung aus den genannten arbeitsrechtlichen Umständen ist hoch. Dafür muss der Arbeitgeber sein Vorgehen konkret belegen. Erforderlich ist eine lückenlose Dokumentation einer z. B. rassistisch motivierten Straftat oder eines ähnlich schwerwiegenden Verstoßes gegen die in § 75 BetrVG und im AGG genannten Diskriminierungsverbote.

Weiterführende Informationen bietet die Handreichung „Extremistische Äußerungen am Arbeitsplatz“ aus der Rechtsabteilung.

3. Satzungsgestaltung gegen Rechtsextremismus

Weiterführende Informationen und Formulierungshilfen bietet die ergänzende Handreichung *„Möglichkeiten der Satzungsgestaltung, gegen extremistische Bestrebungen vorzugehen“* aus der Rechtsabteilung. PDF hier herunterladen

Können gemeinnützige Organisationen den Beitritt von rechtsextremistischen Personen ablehnen?

Ja. Vereine sind nach § 58 BGB verpflichtet, Bestimmungen zum Eintritt und Austritt von Mitgliedern in ihrer Satzung zu regeln. Sie unterliegen aber keinem Aufnahmezwang. Aufgrund der Vereinsautonomie kann ein Verein selbst festlegen, welche Personen aufgenommen werden dürfen. Auch wenn eine offene Formulierung („jede Person kann Mitglied werden“) verwendet wird, ist der Verein nicht zwangsläufig verpflichtet, jede Person aufzunehmen. Dies gilt beispielsweise, wenn deren Haltung den Zielen des Vereins gemäß der Satzung widerspricht. In diesem Fall sollte die Vereinbarkeit des Beitritts mit den Satzungszielen geprüft werden.

Mögliche Satzungsformulierung:

„Mitglied des Vereins kann jede natürliche Person werden, die die Ziele des Vereins unterstützt. Über den Antrag auf Aufnahme in den Verein entscheidet der Vorstand (alternativ: die Mitgliederversammlung).“

Wie kann eine Satzung gestaltet werden, um Rechtsextremismus klar auszuschließen?

Satzungen können klare inhaltliche Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft definieren. Es empfiehlt sich, in den Zwecken des Vereins dessen Ziele und Werte zu konkretisieren. Bezug kann etwa auf die freiheitlich-demokratische Grundordnung, Vielfalt und Gleichwertigkeit genommen werden. Zusätzlich kann die Satzung Ausschlusskriterien für extremistische Einstellungen enthalten.

Wenn die Satzung entsprechend angepasst werden soll, ist eine Satzungsänderung notwendig.

Können Mitglieder ausgeschlossen werden, wenn sie rechtsextremistische Haltungen vertreten?

Ja, sofern die Satzung eine entsprechende Regelung enthält. Wenn in der Satzung keine Regelung enthalten ist, ist ein Ausschluss nur dann möglich, wenn das Verhalten des Mitglieds die Belange des Vereins so stark berührt, dass dem Verein eine Fortsetzung der Mitgliedschaft unzumutbar ist. Deutlich rechtssicherer ist eine Ausschlussregelung in der Satzung.

Wichtig: Beim Ausschlussverfahren muss das formale Ausschlussverfahren unbedingt eingehalten werden, da dies im Streitfall vom Gericht überprüft wird. Dem Mitglied muss immer die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Wird dem Mitglied keine Anhörung gewährt, ist der Ausschluss unwirksam. Zuständig für den Ausschluss ist die Mitgliederversammlung, es sei denn, die Satzung bestimmt etwas anderes.

Empfohlene Formulierungen:

„Mitglieder, die wiederholt gegen die Satzung verstoßen, durch ihr Verhalten das Ansehen des Vereins schädigen oder eine mit (im Zweck definierte) unvereinbare Gesinnung offenbaren, werden aus dem Verein ausgeschlossen. Soll ein Mitglied aus dem Verein ausgeschlossen werden, ist ihm Gelegenheit zu einer Stellungnahme zu geben.“ (LG Bremen, Az.: 7 O 24/12 vom 31.01.2013).

„Ein Mitglied kann ausgeschlossen werden, wenn es Äußerungen tätigt, welche mit den Zielen des Vereins nicht vereinbar sind, insbesondere solche extremistischer Art. Das Tragen und Zeigen extremistischer Zeichen und Symbole steht dem gleich.“ (Röcken, ZStV 2012, 144 (146))

Was ist bei einem Ausschlussverfahren zu beachten?

Ein Ausschluss muss formal korrekt erfolgen, da er im Streitfall gerichtlich überprüfbar ist.

Folgende Hinweise sind zu beachten:

- Die Satzung sollte die Zuständigkeit regeln (z. B. Mitgliederversammlung oder Vorstand).
- Der Ausschluss muss auf die Tagesordnung gesetzt werden.
- Dem Mitglied muss die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen einer Anhörung gegeben werden.
- Eine Frist für die Versammlung / Vorstandssitzung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, sie muss aber „zeitnah“ erfolgen.

Empfohlene Ergänzung in der Satzung:

„Der Vorstand kann bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Ausschlussverfahrens das Ruhen der Mitgliedschaft anordnen.“

Können Satzungsänderungen vorgenommen werden, um demokratische Werte stärker zu verankern?

Ja. Vereine können ihre Satzung jederzeit mit 2/3-Mehrheit der Mitgliederversammlung anpassen, um Position zu beziehen, etwa gegen Rechtsextremismus, Rassismus oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Dies schafft Klarheit und schützt den Verein.

Empfehlungen:

- Werte wie Demokratie, Vielfalt, Gleichwertigkeit und Menschenrechte im Zweck des Vereins benennen
- Extremismus, Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ausdrücklich ausschließen
- Mitgliedschaft an ein Bekenntnis zu diesen Werten knüpfen