

	<p>CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL RECHTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT</p> <p>Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht</p> <p>Univ.-Prof. Dr. Hartmut Oetker</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

CAU Kiel – Rechtswissenschaftliche Fakultät – Univ.-Prof. Dr. H. Oetker

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/3112

Leibnizstraße 6
D-24118 Kiel
T +49/(0)431/880-3525
F +49/(0)431/880-5377
sekoetker@law.uni-kiel.de
www.uni-kiel.de/prof-oetker

An den Innen- und Rechtsausschuss

Schriftliche Stellungnahme

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Schleswig-Holsteinischen Landtages – LT-Drucks. 18/1746

Der seitens der Fraktion der PIRATEN eingebrachte Gesetzesentwurf baut auf § 2 Abs. 2 AbgG SH auf, der Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat untersagt. Als *lex specialis* soll im Hinblick auf Kündigungen der in § 3 Abs. 3 AbgG SH normierte Kündigungsschutz auf Wahlbewerber ausgedehnt werden. Das betrifft nicht nur die Beschränkung der Kündigung auf das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 AbgG SH), sondern auch den nachwirkenden Kündigungsschutz (§ 2 Abs. 3 Satz 4 AbgG SH), in den auch nicht gewählte Bewerber einbezogen werden sollen.

Die seitens der Fraktion der PIRATEN vorgeschlagene Ausdehnung des Kündigungsschutzes findet eine Entsprechung in einzelnen landesgesetzlichen Regelungen (§ 2 Abs. 3 AbgG Bremen, § 2 Abs. 3 AbgG Hessen, § 2 Abs. 3 AbgG TH), weicht im Übrigen jedoch von der konzeptionellen Beschränkung des sondergesetzlichen Kündigungsschutzes ab, weil dieser stets statusbezogen auf das Parlament und das Mandat bezogen ist. Insoweit wird treffend von einem statusbezogenen Kündigungsschutz gesprochen (siehe z.B. *Greiner*, in: *Ascheid/Schmidt/Preis* [Hrsg.], *Kündigungsrecht – Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*, 4. Aufl. 2012, § 2 AbG Rdnr. 1; *Weigand*, in: *Etzel u.a., KR – Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften*, 10. Aufl. 2013, *ParlKSch. Rdnr.* 3, 24). Eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf nicht gewählte Bewerber,

der ein regelungstechnisches Vorbild in § 15 Abs. 3 KSchG findet, wurde bei den Beratungen zum Abgeordnetengesetz des Bundes ausdrücklich erwogen, jedoch mit der Begründung verworfen, dass hierdurch der Regelungsbereich des Abgeordnetengesetzes überschritten werde und eine Erweiterung des Kündigungsschutzes nicht geboten sei (BT-Drucks. VII/5903, S. 9).

Auch ohne den auf Mandatsträger bezogenen Kündigungsschutz ist der abgelehnte Bewerber nicht ohne Schutz vor ordentlichen Kündigungen. Im Unterschied zu Mandatsträgern ist bei nicht gewählten Bewerbern zwar eine ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen, diese unterliegt aber den Bestimmungen zum Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen durch das Kündigungsschutzgesetz. Zudem begründet das in den Abgeordnetengesetzen normierte allgemeine Benachteiligungsverbot (z.B. § 2 Abs. 2 AbgG SH) zugunsten nicht gewählter Bewerber einen relativen Kündigungsschutz, der auch nach der Feststellung des Wahlergebnisses einer im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat erklärten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung entgegensteht (siehe *Bensch*, Der verfassungsrechtlich geforderte Mindestkündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2005, S. 327; *Däubler/Brecht-Heitzmann*, in: *Kittner/Däubler/Zwanziger* [Hrsg.], KSchR – Kündigungsschutzrecht, 8. Aufl. 2011, § 2 AbgG Rdnr. 8; ferner *Weigand*, in *Etzel u.a.*, KR – Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 10. Aufl. 2013, ParlKSch. Rdnr. 35).

Mit der von der Fraktion der PIRATEN angestrebten Erweiterung des Kündigungsschutzes würde der Landesgesetzgeber über den durch Art. 4 der Verfassung von Schleswig-Holstein etablierten Schutz hinausgehen. Dieser bezieht das Verbot einer Kündigung ausdrücklich auf die Übernahme oder Ausübung des Abgeordnetenmandats, obwohl sich der Schutz durch den Verfassungsartikel nach Maßgabe der Amtlichen Überschrift sehr pauschal auf die „Kandidatur“ erstreckt. Aus der Ausgestaltung in der Verfassungsbestimmung wird jedoch ersichtlich, dass der Kündigungsschutz explizit mit dem Abgeordnetenmandat verknüpft ist und im Lichte dieser statusbezogenen Betrachtung durch das Abgeordnetengesetz ausgeformt wird. Mit der Normierung eines Kündigungsschutzes für nicht gewählte Wahlbewerber würde diese statusbezogene Anknüpfung verlassen, auf der auch das AbgG SH beruht, da dieses ausweislich des Gesetzstitels die „Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Schleswig-Holsteinischen Landestages“ ausgestaltet. Aus dieser Perspektive ist die Etablierung eines nachwirkenden Kündigungsschutzes für nicht gewählte Bewerber eine systemwidrige Durchbrechung des legislativen Schutzkonzepts und nicht als dessen harmonische Fortentwicklung zu bewerten.

Ein nachwirkender Kündigungsschutz für erfolglose Bewerber ist auch aus dem spezifischen Zweck des Kündigungsschutzes als Teil der staatsbürgerlichen Betätigungsfreiheit im Einklang mit den Vorstellungen des historischen Gesetzgebers zu § 2 Abs. 3 AbgG (Bund) nicht geboten. Eine Privilegierung erfolgloser Bewerber und deren Abschirmung vor einer ordentlichen Kündigung bewirkt zwar eine Optimierung des Schutzes, ist andererseits aber auch aus teleologischer Perspektive nur geboten, wenn eine ordentliche Kündigung im Zusammenhang mit der früheren werbenden Tätigkeit des Arbeitnehmers um ein Mandat im Zusammenhang steht. Aus diesem Blickwinkel trägt der relative Kündigungsschutz durch § 2 Abs. 2 AbgG SH dem berechtigten

Schutzanliegen ausreichend Rechnung.

Parallelbetrachtungen zu § 15 Abs. 3 KSchG sind nicht geeignet, die vorstehende Bewertung in Frage zu stellen, da der dort normierte Kündigungsschutz in besonderem Maße durch die Wahlwerbung im Betrieb bzw. der Dienststelle und die hierdurch bestehende Gefahrenlage für das Arbeitsverhältnis legitimiert ist. Aus dieser Perspektive stellt sich die Notwendigkeit einer Abkühlungsphase bei erfolglosen Wahlbewerbern in gleicher Weise wie bei Amtsträgern. Eine unmittelbare Konfrontation im Verhältnis zum Arbeitgeber tritt bei Wahlbewerbern für ein Mandat im Schleswig-Holsteinischen Landtag jedoch nicht in vergleichbarer Weise auf.

Kiel, 01.07.2014

Univ.-Prof. Dr. Hartmut Oetker