



Univ.-Prof. Dr. Florian Becker, LL.M.

Univ.-Prof. Dr. Florian Becker, LL.M. - Institut für Öffentliches Wirtschaftsrecht  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel - Olshausenstraße 75 - 24118 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Innen- und Rechtsausschuss  
Frau  
Barbara Ostmeier  
Die Vorsitzende  
Postfach 7121  
24171 Kiel

Telefon: 0431 880-5378  
Telefax: 0431 880-5374  
Durchwahl: 0431 880-1504

E-Mail: f.becker@law.uni-kiel.de  
Homepage: www.becker.jura.uni-kiel.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 18/3125

Kiel, 03.07.2014

Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der PIRATEN (LT-Drs. 18/1746)  
zur Änderung des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Schleswig-  
Holsteinischen Landtages.

Sehr geehrte Frau Ostmeier,  
sehr geehrte Frau Schönfelder,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete des Innen- und Rechtsausschusses,

mit Schreiben vom 22. Mai 2014 haben Sie mir freundlicherweise die Gelegenheit eingeräumt, zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen, welche die oben bezeichnete Fraktion des Schleswig-Holsteinischen Landtags vorgelegt hat. Ihrer Bitte komme ich gerne nach.

## I. Einleitung

Art. 4 Satz 3 Verf SH i.V.m. § 2 Abs. 3 SH AbgG erklärt die Kündigung oder Entlassung wegen der Annahme oder Ausübung eines Mandats ab der Aufstellung des Bewerbers für unzulässig. Zudem gilt der besondere Kündigungsschutz ein Jahr nach Beendigung des Mandats fort (§ 2 Abs. 3 Satz 4 SH AbgG). Hingegen endet der besondere Kündigungsschutz für nicht gewählte Bewerber bisher sobald die Nichtwahl eines Wahlbewerbers festgestellt ist. Ab diesem Zeitpunkt gilt für diese nur noch der allgemeine Kündigungsschutz.<sup>1</sup> Eine ordentliche Kündigung der nicht gewählten Bewerber ist somit nach diesem Zeitpunkt wieder unmittelbar

<sup>1</sup> Berkowsky, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2009, § 138 Rn. 10.

möglich. Der besondere Kündigungsschutz nach der Wahl soll durch den vorliegenden Gesetzentwurf nunmehr auch auf nicht gewählte Bewerber ausgedehnt werden, jedoch im Gegensatz zu dem Kündigungsschutz nach Mandatsende nur für sechs Monate.

## II. Gesetzgebungskompetenz des Landes

Gegen die Erweiterung des besonderen Kündigungsschutzes für nicht gewählte Bewerber bestehen in formeller Hinsicht keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Landesgesetzgeber darf entsprechende Regelungen treffen. Kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen unterfallen dem Kompetenztitel Arbeitsrecht aus Art. 72 Nr. 12 GO und sind damit ein Fall der konkurrierenden Gesetzgebung. Der Bund hat von seiner Gesetzgebungskompetenz im Hinblick auf das Kündigungsschutzrecht jedoch nicht abschließend Gebrauch gemacht, so dass die Länder eigene Regelungen treffen und bestehende Regelungslücken ausfüllen können. Durch das Kündigungsschutzgesetz ist nur der Normalfall der arbeitsrechtlichen Kündigung geregelt. Darüber hinausgehende Vorschriften sieht das Arbeitsrecht nicht vor. Den Bundesländern ist damit die Möglichkeit gegeben, bestimmte Personengruppen einem besonderen Kündigungsschutz zu unterstellen.<sup>2</sup>

## III. Vereinbarkeit mit der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG)

Die Erweiterung des Kündigungsschutzes auf nicht gewählte Bewerber ist auch mit der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) vereinbar. Die Berufsfreiheit umfasst das Recht des Arbeitgebers Kündigungen gegenüber seinen Arbeitnehmern auszusprechen.<sup>3</sup> Die Erweiterung des Kündigungsschutzes auch für nicht erfolgreiche Bewerber bewirkt einen Eingriff in die Berufsfreiheit der Arbeitgeber, da diese nicht mehr nach Belieben über die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze disponieren können. Eingriffe in die Berufsfreiheit des Arbeitgebers bedürfen einer verfassungsrechtlichen Rechtfertigung, die ihrerseits mit Art. 12 GG vereinbar und vor allem verhältnismäßig ist.

Dies ist hier der Fall. Der erweiterte Kündigungsschutz verfolgt ein legitimes Ziel. Es dient dem Schutz vor politisch motivierten Repressalien oder Sanktionen des Arbeitgebers und damit der Wahlfreiheit des Arbeitnehmers, sich politisch durch Inanspruchnahme des verfassungsrechtlich gewährleisteten passiven Wahlrechts zu engagieren. Durch die Erweiterung des Kündigungsschutzes auch auf nicht gewählte Bewerber soll ein umfassender Schutz der abhängig beschäftigten Kandidaten bewirkt werden, um zu verhindern, dass aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Zwänge, die ein drohender Arbeitsplatzverlust nach sich zieht, die

<sup>2</sup> BVerfG, Beschluss vom 11. April 2000- 1 BvL 2/00, DVBl. 2000, 1119.

<sup>3</sup> Scholz, in: MainzJDürig, GG, Art. 12 Rn. 59 (Loseblatt 70. Erg. Lieferung, Stand: 2013).

Bewerbung um ein Mandat unterbleibt. Insoweit wird ein einheitlicher Schutz sowohl für erfolgreiche Bewerber als auch für nicht gewählte Bewerber sichergestellt. Die Erweiterung des Kündigungsschutzes betrifft insbesondere Bewerber kleinerer Parteien und jene, für die aufgrund weniger aussichtsreicherer Listenplätze geringe Wahlchancen bestehen.

Der erweiterte Kündigungsschutz ist auch geeignet, das legitime Ziel zumindest zu fordern, da es nicht ausgeschlossen ist, dass potentielle Bewerber eher geneigt sind sich aufstellen zu lassen, wenn auch im Falle der Nichtwahl die Kündigung erschwert wird.

Die allgemeinen arbeitsrechtlichen Kündigungsvorschriften nach § 622 BOB sind zwar ein milderes Mittel, jedoch nicht gleich geeignet zur Erreichung des legitimen Zwecks. Der Bewerber kann nach den bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften ohne Angabe von Gründen innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis entlassen werden. Hingegen ermöglicht der in dem Gesetzentwurf vorgesehene Kündigungsschutz die Kündigung eines nicht erfolgreichen Bewerbers nur aus wichtigem Grund. Damit ist der Schutz vor Repressalien des Arbeitgebers für diese Gruppe durch die bestehenden gesetzlichen Kündigungsfristen nicht in gleichem Maße sichergestellt. Zugleich bedeutet dies auch, dass der Arbeitgeber gegenüber der Aufrechterhaltung eines für ihn aus anderen Gründen nicht mehr zumutbaren Arbeitsverhältnisses geschützt bleibt.

Auch das allgemeine Maßregelungsverbot aus § 612a BOB ist nicht gleich geeignet, das gesetzliche Ziel zu erreichen. Diese Vorschrift erfasst die Inanspruchnahme eines Amtes und die Ausübung der damit einhergehenden Aufgaben als legitime Ausübung der Rechte des Arbeitnehmers und verhindert Repressalien aufgrund dieser Tätigkeiten.<sup>4</sup> Es ist aber nur die Wahrnehmung von Rechten geschützt, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sie greift damit nicht bei der Kündigung eines nicht gewählten Bewerbers, da er sich im Gegensatz zu einem gewählten Bewerber nicht auf seine mit der Wahl einhergehenden und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Rechte, etwa das Recht auf Freistellung, berufen kann.

Als milderes, aber gleich geeignetes Mittel kommt indes eine kürzere Schutzfrist als sechs Monate in Betracht. Die Abgeordnetengesetze in Hessen (§ 2 Abs. 3 HessAbgG) und Thüringen (§ 2 Abs. 3 ThürAbgG) sehen lediglich einen Schutz für drei Monate vor, während das Bremische Abgeordnetengesetz gemäß § 2 Abs. 4 sogar für ein Jahr Schutz bietet.

Dass der Schleswig-Holsteinische Landesgesetzgeber den Schutz für sechs Monate für erforderlich hält, um das politische Engagement zu schützen, ist aber wohl noch von seiner Einschätzungsprärogative gedeckt. Mit sechs Monaten wird eine moderate Zeitspanne festgelegt,

---

<sup>4</sup> Kittner, DVBl. 2010, 893 (900).

die auch im Vergleich zu den Regelungen anderer Bundesländer und im Vergleich zu aus-  
schiedenen Mandatsträgern, denen gemäß § 2 Abs. 3 Satz 4 SH AbgG eine Schutzfrist von  
einem Jahr zusteht, angemessen erscheint.

Die Regelung ist schließlich angemessen. Vorliegend streitet das Interesse des nicht gewähl-  
ten Bewerbers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes gegen das Interesse des Arbeitgebers,  
eine bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern in seinem Betrieb zu beschäftigen und diese den  
Umständen entsprechend zu variieren.<sup>5</sup> Zudem sieht die Schleswig-Holsteinische Landesver-  
fassung in Art. 4 Verf SH ein Behinderungsverbot für den Fall vor, dass sich eine Person für  
einen Sitz in einer Volksvertretung bewirbt. Dieses verfassungsrechtlich fundierte *Verbot*  
überlagert auch die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und -nehmer unmit-  
telbar.<sup>6</sup> Der Gesetzgeber muss diese kollidierenden Verfassungsgüter in einen schonenden  
Ausgleich bringen.

Der erweiterte Kündigungsschutz schränkt die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers hinsicht-  
lich seiner Arbeitsplätze ein. Allerdings ist der betroffene Zeitraum von sechs Monaten nicht  
von erheblicher Dauer. Auch räumt die Landesverfassung dem Schutz des Bewerbens um die  
Abgeordnetentätigkeit durch das Behinderungsverbot ein Gewicht bei, welches betriebliche  
Interessen überwiegen kann.

Die Situation des nicht gewählten Bewerbers ist zudem mit dem eines Bewerbers vergleich-  
bar, dessen Mandat abgelaufen ist. Hier wie dort besteht nicht mehr die Gefahr, dass der Ar-  
beitgeber Einfluss auf die Ausübung des Mandates nimmt. Dennoch genießt der gewählte  
Bewerber nach Mandatsende für einen Zeitraum von einem Jahr besonderen Kündigungss-  
chutz. Dass ein nicht gewählter Bewerber eine geringere Schutzbedürftigkeit aufweist, da  
dieser im Gegensatz zum gewählten Bewerber kein Amt ausgeführt hat, spiegelt sich in der  
kürzeren Schonfrist wider. Die Regelung ist damit angemessen.

Sollten Sie weitere Fragen in dieser Angelegenheit haben, stehe ich Ihnen insoweit gerne zur  
Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Univ.-Professor Dr. Florian Becker

<sup>5</sup> Kittner, DVBl. 2010, 893 (897).

<sup>6</sup> Berkowsky, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2009, § 138 Rn. 1.