

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/3146



UVNord Postfach 9 10 24758 Rendsburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Frau Vorsitzende Barbara Ostmeier
Landeshaus
Postfach 71 21
24171 Kiel

per E-Mail: Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Vereinigung der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

Hauptgeschäftsführer
Michael Thomas Fröhlich

Telefon 04331 1420-43
Telefax 04331 1420-50
E-Mail froehlich@uvnord.de

Rendsburg, 07.07.2014
Fr./Ch.

UVNord-Gesamtstellungnahme

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Gesetzentwurf der Fraktion der PIRATEN, Drucksache 18/1746

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

zum vorgenannten Gesetzentwurf der Fraktion der PIRATEN nehmen wir nachfolgend Stellung und teilen das Ergebnis vorangestellt aber dahingehend mit, dass wir denselbigen

ablehnen.

Begründung:

Der Vorschlag der Fraktion der PIRATEN entspricht in der Tat in wesentlichen Zügen den Regelungen in Bremen, Thüringen und Hessen. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass die vorgenannten Bundesländer unterschiedlich lange Nachlaufzeiten geregelt haben.

In Bremen: 1 Jahr nach dem Tag der Wahl (§ 2 Abs. 2 Satz 4 Bremisches AbgG)

In Thüringen und Hessen: jeweils 3 Monate nach dem Tag der Wahl (§ 2 Abs. 3 Satz 2 THAbgG und § 2 Abs. 3 Satz 2 HEAbgG).

Mit Ausnahme von Bremen ist in norddeutschen Bundesländern eine derartige Regelung fremd.

Ungeachtet dessen, welche Regelungen andere Bundesländer für sich erforderlich halten, ist die Begründung der PIRATEN für den beabsichtigten nachwirkenden Kündigungsschutz für Wahlbewerber in Schleswig-Holstein nicht überzeugend:

1. Es bedarf keiner Erwähnung, dass die Implementierung eines Sonderkündigungsschutzes einen erheblichen Eingriff in die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellt. Ferner führt sie zur Benachteiligung ansonsten sozialschutzwürdiger Arbeitnehmer, z. B. im Rahmen der betrieblichen Sozialauswahl bei betriebsbedingten Änderungs- oder Beendigungskündigungen. Ein Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber muss daher mit einem überwiegenden öffentlichen Interesse verbunden sein. Ein solches lässt der Gesetzentwurf und seine Begründung nachvollziehbar nicht erkennen.

Ein wesentliches Argument des Entwurfes ist der sogenannte „faktische Druck“, der auf einen Kandidaten oder eine Kandidatin lasten soll. Der Entwurf lässt aber aus, wie dieser Druck bestehen soll. Auch empirische Untersuchungen werden nicht genannt und liegen diesseits auch belastbar nicht vor.

Im Übrigen müssen wir darauf verweisen, dass ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen einer bloßen Kandidatur und einer Kündigung weit hergeholt erscheint. Ganz anders als z. B. im Rahmen einer Wahl zum Betriebsrat (nachfolgender Sonderkündigungsschutz auch für Wahlbewerber gemäß § 15 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz) stellt sich der Bewerber für ein Landtagsmandat nicht in ein direktes Spannungsfeld, das unter Umständen auch zu Konfrontation mit dem Arbeitgeber führen kann. Dass anhand der Kandidatur erkennbar wird, welcher politischen Richtung der Mitarbeiter angehört, kann in Zeiten des AGG als Argument nicht herhalten. Zudem müsste dann der Sonderkündigungsschutz auch auf Kandidaten für kommunalpolitische Mandate ausgeweitet werden, was ernsthaft wohl nicht gewollt sein kann.

Die von der Fraktion vermeintlich erkannte Gefahr, dass sich geeignete Kandidaten gar nicht erst aufstellen lassen, wenn sie keinen aussichtsreichen Listenplatz erlangen, erscheint ebenfalls gering. Zudem sollte die Motivation, sich auf ein politisches Mandat zu bewerben, auch ausschließlich politisch bleiben.

Wir weisen nur darauf hin, dass für die Landtagswahlen die PIRATEN als Partei 30 Listenkandidaten aufgestellt haben und 6 Sitze bekamen.

Die Aufnahme auf eine beliebig zu verlängernde Kandidatenliste sollte nicht den Anschein erwecken, dass sich jemand durch plötzlich stark ausgeprägtes politisches Interesse in einem eventuell bevorstehenden Stellenabbau einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen sucht.

2. Wir weisen ferner darauf hin, dass die Richtung des politischen Engagements für Arbeitgeber nicht entscheidend ist, schon längst nicht für den Bestand des Arbeitsverhältnisses.
3. Der Gesetzesentwurf bleibt darüber hinaus unklar, als das fraglich bleibt, ob ein Arbeitsverhältnis nur bei wichtigem Grund kündbar wäre: Wegen der Bewerbung für ein Mandat sowie der Annahme oder Ausübung eines Mandats soll eine Kündigung oder Entlassung unzulässig, eine Kündigung (und nicht eine Entlassung) im Übrigen nur aus wichtigem Grund zulässig sein.
4. Abschließend weisen wir darauf hin, dass auch der Hinweis nicht greift, dass in 3 Bundesländern ein entsprechender Schutz verankert ist, denn in allen übrigen 13 Bundesländern fehlt es - aus triftigem Grund - an einem solchen.

Für einen vertieften Dialog zum Entwurf jederzeit gerne zur Verfügung stehend, verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen



Michael Thomas Fröhlich