

Antrag 26/I/2022**KDV Neukölln****Der Landesparteitag möge beschließen:****Kündigungsschutz für Ehrenamtliche Richter*innen in Berlin**

1 Wir fordern, dass die Arbeitnehmer*innen, die in Berlin
 2 dem Amt des ehrenamtlichen Richters /der ehrenamt-
 3 lichen Richterin nachgehen, einen gesetzlichen Kündi-
 4 gungsschutz bekommen.

5

6 Weiterhin sollte gesetzlich verankert werden, dass
 7 • den ehrenamtlichen Richtern*innen dürfen durch
 8 ihre Tätigkeit keine Nachteile entstehen.
 9 • Während ihrer Amtszeit ist eine Kündigung oder
 10 Entlassung nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen,
 11 die den Arbeitgeber oder Dienstherren zur fristlosen
 12 Kündigung berechtigen.
 13 • Ehrenamtliche Richter können eine Vertretung an
 14 den Gerichten wählen, die ihre Interessen wahr-
 15 nimmt. In ihrer Funktion haben ehrenamtliche Rich-
 16 ter einen Anspruch auf Weiterbildung.
 17 • Nachwirkung des Kündigungsschutzes endet nach
 18 einem Jahr, nachdem die ehrenamtliche Tätigkeit
 19 geendet hat.

20

21

Begründung

22 Es gilt zwingend eine Gleichstellung / Gleichbehandlung
 23 zwischen einen ehrenamtlichen Arbeitsrichter (EhRi) der
 24 in Brandenburg oder in Berlin beschäftigt ist, herzustellen.
 25 Der Brandenburger EhRi hat einen besonderen Kündi-
 26 gungsschutz in der Brandenburger Verfassung verankert
 27 bekommen.

28 Unter dem 6. Abschnitt (Die Rechtspflege), Artikel 110 (Eh-
 29 renamtliche Richter) ist folgendes zu finden:

30 (1) Den ehrenamtlichen Richtern dürfen durch ihre Tätig-
 31 keit keine Nachteile entstehen. Während ihrer Amtszeit ist
 32 eine Kündigung oder Entlassung nur zulässig, wenn Tatsa-
 33 chen vorliegen, die den Arbeitgeber oder Dienstherren zur
 34 fristlosen Kündigung berechtigen.

35 (2) Ehrenamtliche Richter können eine Vertretung an den
 36 Gerichten wählen, die ihre Interessen wahrnimmt. In ih-
 37 rer Funktion haben ehrenamtliche Richter einen Anspruch
 38 auf Weiterbildung.

39 Diese rechtliche Würdigung des EhRi in Brandenburg hat
 40 hier seit der Erstellung der Verfassung, vom 14. Juni 1992
 41 seinen Platz gefunden.

42 Auch der DGB hat in einem Beitrag vom 07.04.2021
 43 "Kündigungsschutz ehrenamtlicher Richterinnen und
 44 Richter in Brandenburg" (Link zum Beitrag: [https://berlin-
 45 brandenburg.dgb.de/themen/++co++154b846c-24e8-
 46 11e1-5c9f-00188b4dc422](https://berlin-brandenburg.dgb.de/themen/++co++154b846c-24e8-11e1-5c9f-00188b4dc422)).

47 In diesem Beitrag wird explizit darauf hingewiesen, dass
 48

Empfehlung der Antragskommission**Ablehnung (Konsens)****(LPT I-2022 - Überweisen an: ASJ)****Stellungnahme zu Antrag 26/I/2022 und 27/I/2022 KDV Neukölln - Votum ASJ: Ablehnung****Begründung:**

Die mit dem Antrag verfolgten Ziele sind bereits gesetz-
 lich geregelt (Schutz vor Benachteiligung, Interessenver-
 tretung, Anspruch auf Weiterbildung), die weitergehen-
 den Forderungen (Ziffer 2+4) sind abzulehnen (erweiter-
 ter Kündigungsschutz).

1. Nach § 45 Abs. 1a DRiG darf niemand in der Übernahme
 oder Ausübung des Amtes als ehrenamtlicher Richter be-
 schränkt oder wegen der Übernahme oder Ausübung des
 Amtes benachteiligt werden. Ehrenamtliche Richter sind
 für die Zeit ihrer Amtstätigkeit von ihrem Arbeitgeber von
 der Arbeitsleistung freizustellen. Die Kündigung eines Ar-
 beitsverhältnisses wegen der Übernahme oder der Aus-
 übung des Amtes ist unzulässig. Weitergehende landes-
 rechtliche Regelungen bleiben unberührt. Für die ehren-
 amtlichen Richter an den Arbeitsgerichten gibt es zudem
 einen speziellen Schutz in § 26 ArbGG:

*„Niemand darf in der Übernahme oder Ausübung des Am-
 tes als ehrenamtlicher Richter beschränkt oder wegen der
 Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt wer-
 den. Wer einen anderen in der Übernahme oder Ausübung
 seines Amtes als ehrenamtlicher Richter beschränkt oder
 wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benach-
 teiligt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit
 Geldstrafe bestraft.“*

2. Hinsichtlich der weitergehenden Forderungen (Ziffer
 2+4), eine Kündigung der ehrenamtlichen Richter*in sol-
 le während der Amtszeit nur zulässig sein, wenn Tatsa-
 chen vorliegen, die den Arbeitgeber oder Dienstherren zur
 fristlosen Kündigung berechtigen würden und der Nor-
 mierung, die Nachwirkung eines generellen Kündigungs-
 schutzes solle erst ein Jahr nach Beendigung des ehren-
 amtlichen Richteramtes enden (2. + 4.), orientiert sich
 offenbar am Kündigungsschutz von Betriebsratsmitglie-
 dern (§ 15 Abs. 1 S. 1 KSchG). Der dort notwendige, be-
 sonders starke Kündigungsschutz von Arbeitnehmer*in-
 nenvertretungen im Betrieb bzw. Personalvertreter*innen
 hat mit deren Verhältnis zum Arbeitgeber/Dienstherren
 zu tun. Die Rolle und Aufgaben sind indessen nicht ver-
 gleichbar mit der Situation einer Person, die ehrenamtlich

ein EhRi nur in besonderen Umständen gekündigt werden darf.

Für die Mehrheit der Arbeitgeber ist es in Ordnung, wenn Ihre Mitarbeiter einem richterlichen Ehrenamt nachgehen. Doch einige sehen diese Mitarbeiter als Störenfriede innerhalb des Unternehmens. Ähnlich wie ein Betriebsrat, der seine Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), für die beschäftigten Arbeitnehmer*innen wahrnimmt.

Diese Berliner ehrenamtlichen Richter*innen sind der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt und müssen immer mit der Angst leben, aus welchen unerfindlichen Gründen auch immer, gekündigt zu werden. In keiner anderen Gerichtsbarkeit kommt es so oft zu Meinungsverschiedenheiten bzgl. der Ausführungspflicht des Ehrenamtes, wie in der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Hier muss ein gesetzlicher Schutz her, so wie es in der Brandenburger Verfassung schon länger steht.

als Richter von ihrer Arbeit im Betrieb freigestellt wird (der Arbeitgeber verliert hier lediglich temporär die Arbeitsleistung und muss ansonsten keine unmittelbaren oder mittelbaren Einbußen für seinen Betrieb befürchten, die mit dem Zusammenschluss von Arbeitnehmern als Einheit zu tun hätten).

Anders als bei Kollektivvertreter*innen ist bei ehrenamtlichen Richter*innen nicht zu erwarten, dass der Arbeitgeber oder Dienstherr das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres nach der Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter beendet, um sich am Arbeitgeber für die Wahrnehmung des Amtes zu „rächen“. Sollte ein Arbeitgeber eine/n ehrenamtliche/n Richter*in wegen ihrer Eigenschaft kündigen wollen, steht dem bereits § 45a DRiG entgegen.

Die Forderung würde die Differenzierungen des KSchG völlig durcheinanderbringen. So könnte es in der Folge vorkommen, dass bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Person, die im Rahmen einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl schutzbedürftig wäre und deshalb eigentlich nicht gekündigt werden dürfte wegen einer anderen, an sich sozial nicht schutzbedürftigen Person, die aber vor einem Jahr noch ehrenamtlicher Richter(In) war, wirksam gekündigt werden könnte. Schließlich könnte der starke Kündigungsschutz sogar dazu führen, dass Personen aufgrund sachfremder Motive ehrenamtliche Richter werden. Daher sind die Forderungen abzulehnen.

3. Die Forderung nach einer eigenen Interessenvertretung erkennt die bereits bestehenden Regelungen:

- § 63 des Richtergesetzes des Landes Berlin (Berliner Richtergesetz - RiGBln) lautet: „*Schöffinnen und Schöffen, Handelsrichterinnen und Handelsrichter, ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit sowie in Landwirtschaftssachen können an den Gerichten, an denen sie tätig sind, Vertretungen wählen, die aus jeweils drei Mitgliedern bestehen. Die Vertretungen werden in Angelegenheiten beteiligt, die die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter betreffen, und nehmen deren Interessen wahr. Das Nähere über die Aufgaben der Vertretungen in den Gerichtszweigen sowie die Wahl der Vertretungen kann das für Justiz zuständige Mitglied des Senats durch Rechtsverordnung bestimmen. Der Gerichtsvorstand beruft spätestens vier Wochen nach Beginn der Amtszeit eine Versammlung der jeweiligen Gruppe der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter ein. Die Versammlung entscheidet zunächst darüber, ob sie gewillt ist, eine Vertretung zu wählen. Im Fall der Entscheidung für die Wahl einer Vertretung beschließt die Versammlung das Wahlverfahren, sofern es an einer Rechts-*

verordnung nach Satz 3 fehlt. Die Vertretung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit richtet sich nach § 29 des Arbeitsgerichtsgesetzes und § 23 des Sozialgerichtsgesetzes.“

- § 29 ArbGG lautet:

Ausschuß der ehrenamtlichen Richter

(1) Bei jedem Arbeitsgericht mit mehr als einer Kammer wird ein Ausschuß der ehrenamtlichen Richter gebildet. Er besteht aus mindestens je drei ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in gleicher Zahl, die von den ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in getrennter Wahl gewählt werden. Der Ausschuß tagt unter der Leitung des aufsichtführenden oder, wenn ein solcher nicht vorhanden oder verhindert ist, des dienstältesten Vorsitzenden des Arbeitsgerichts.

(2) Der Ausschuß ist vor der Bildung von Kammern, vor der Geschäftsverteilung, vor der Verteilung der ehrenamtlichen Richter auf die Kammern und vor der Aufstellung der Listen über die Heranziehung der ehrenamtlichen Richter zu den Sitzungen mündlich oder schriftlich zu hören. Er kann den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts und den die Verwaltung und Dienstaufsicht führenden Stellen (§ 15) Wünsche der ehrenamtlichen Richter übermitteln.

4. Für den Anspruch auf Weiterbildung gibt es bereits eine gesetzliche Regelung im Bildungszeitgesetz des Landes Berlin, es bedarf keiner weiteren Regelung. § 1 Abs. 3 BiZG lautet ausdrücklich: „Bildungszeit dient der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung und der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.“

Absatz 3 lautet: „Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten soll die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements fördern.“ Der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber umfasst einen Umfang von 10 Tagen über zwei Jahre hinweg (Freistellung + Entgeltfortzahlung). Ein weitergehender Freistellungsanspruch ist nicht erforderlich.