

Antrag 27/I/2022**KDV Neukölln****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Kündigungsschutz für Ehrenamtliche Richter*innen im Bund**

1 Wir fordern, dass der Gesetzgeber das Kündigungsschutz-
 2 gesetz dahingehend ändert, dass die Kündigung einer*ei-
 3 nes ehrenamtlichen Richters*in unzulässig ist und mit
 4 der Aufnahme des definierten Wortlauts "eines ehren-
 5 amtlichen Richters" im 1. Absatz, des 1. Satzes, des §15
 6 Unzulässigkeit der Kündigung Kündigungsschutzgesetz
 7 (KSchG) gewährleistet sein würde, vergleichbar mit der
 8 Unzulässigkeit von Kündigungen von Betriebsratsmitglie-
 9 dern, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Bordver-
 10 tretung u.ä. (§15 Kündigungsschutzgesetz).

11

12

13

14

Begründung

16 Es gilt zwingend eine Gleichstellung / Gleichbehandlung
 17 zwischen einen ehrenamtlichen Arbeitsrichter (EhRi) der
 18 in Brandenburg und der im Bundesgebiet beschäftigt ist,
 19 herzustellen.

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

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 Dienstherrn 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-
 sondern starke Kündigungsschutz von Arbeitnehmer*in-
 nenvertretungen im Betrieb bzw. Personalvertreter*innen
 hat mit deren Verhältnis zum Arbeitgeber/Dienstherrn
 zu tun. Die Rolle und Aufgaben sind indessen nicht ver-
 gleichbar mit der Situation einer Person, die ehrenamtlich

48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

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 verkennt 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.