

Ausschussvorlage INA 19/41 – öffentlich –

Stellungnahmen der Anzuhörenden

zu dem

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz

– Drucks. [19/3428](#) –

1.	Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern	S. 1
2.	Hessischer Handwerkstag	S. 7
3.	Hessischer Landkreistag	S. 9
4.	Hessischer Städtetag	S. 10
5.	dbb Hessen – Beamtenbund und Tarifunion, Landesbund Hessen	S. 13
6.	Ingenieurkammer Hessen	S. 14
7.	Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen	S. 15
8.	Landesfeuerwehrverband Hessen	S. 22
9.	Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände	S. 24



Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern | 60284 Frankfurt

Hessischer Landtag
Frau Dr. Ute Lindemann
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
I A 2.1, 19.07.2016

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom
ARGE KG 8

Telefon
0611 1500-151

Frankfurt am Main
11.10.2016

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz - Drucks. 19/3428 -

Sehr geehrte Frau Dr. Lindemann,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz.

Betroffen sind alle IHKn und alle IHK-Mitglieder, deren Arbeitnehmer sich ehrenamtlich in den Freiwilligen Feuerwehren in Hessen engagieren.

Um die ehrenamtliche Tätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr zu würdigen und zu unterstützen sowie einen Anreiz für eine ehrenamtliche Beteiligung bei der Feuerwehr zu schaffen, sollen ehrenamtlich Tätige im Rahmen der Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz arbeitsrechtliche Begünstigungen erfahren. Dabei sollen derart freiwillig Tätige keine Behinderung der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit oder Benachteiligung am Arbeitsplatz erfahren. Aktive Feuerwehrangehörige, die der Einsatzabteilung der freiwilligen Feuerwehr angehören, sollen nur aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Darüber hinaus soll ein ehrenamtlicher Feuerwehrangehöriger nur auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz oder einen anderen Beschäftigungsort versetzt werden können, wenn der Feuerwehrangehörige zustimmt oder dem Arbeitgeber das Belassen des Arbeitsplatzes nach Abwägung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Ziel dieser Änderungen ist es, eine Motivation für das ehrenamtliche Engagement zu schaffen und somit wieder mehr Menschen für eine Mitwirkung bei der Freiwilligen Feuerwehr zu animieren.



Wir haben aus der Unternehmerschaft ein vielschichtiges Meinungsbild zu dieser wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe sammeln können. Der Freiwilligen Feuerwehr geht der Nachwuchs aus, sei es aus demographischen Gründen, mangelndem gesellschaftlichen Engagement, Unattraktivität der Rahmenbedingung der Aufgabe oder schlicht mangels interessiertem Nachwuchs:

Jede Stadt oder Gemeinde in Hessen muss eine Feuerwehr aufstellen, da der Brandschutz und die Allgemeine Hilfe (z.B. Hilfe bei Unfällen) kommunale Aufgabe ist. In Hessen gibt es sechs Berufsfeuerwehren (Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Kassel, Offenbach und Gießen) mit rund 1.700 Feuerwehrbeamten. Alle anderen Feuerwehren in Hessen sind Freiwillige Feuerwehren (FF), die fast ausschließlich mit Ehrenamtlichen arbeiten. Insgesamt gibt es über 2.500 Orts- und Stadtteilfeuerwehren, von denen nur wenige (zusätzliche) hauptamtliche Einsatzkräfte haben – allerdings in der Regel nur ein oder zwei Gerätewarte, die die Ausstattung instand halten. Städte mit mehr als 100.000 Einwohnern müssen eine Berufsfeuerwehr aufstellen, in Städten mit mehr als 50.000 Einwohnern gibt es eine kleine hauptamtliche Mannschaft, die zum Ersteinsatz ausrückt. Ansonsten stellen die FF den Brandschutz und die Allgemeine Hilfe mit ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen sicher. In den Freiwilligen Feuerwehren arbeiteten 2012 insg. 356 hauptamtliche und rund 72.700 ehrenamtliche Einsatzkräfte. Effektiver Brand- und Katastrophenschutz kann in Hessen nur durch die ehrenamtlichen Mitglieder in der FF geleistet werden. Der Bestand der FF und seiner ehrenamtlichen Mitglieder ist unabdingbar für Hessen. Maßnahmen zum Erhalt von ehrenamtlichen Mitglieder*innen und zur Werbung neuer Ehrenämter*innen in der FF wird grundsätzlich begrüßt.

Pro:

- Gesellschaftliche Aufmerksamkeit für Freiwillige Tätigkeit
- Motivator, einer freiwilligen Tätigkeit nachzugehen
- Würdigung der Tätigkeit bei der Feuerwehr, als verantwortungsvollen Dienst an der Allgemeinheit
- Stärkung der Feuerwehr und ihrer Mitglieder durch gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung als sinnvoller Anreiz

Contra:

- Eventuell Benachteiligung bei der Einstellung durch späteren Kündigungsschutz
- Keine vollwertige Erbringung der Arbeitsleistung durch ehrenamtliche Tätigkeit und damit Beeinträchtigung des Arbeitgebers
- Regelungen beziehen sich nur auf Feuerwehrleute, Diskriminierung anderer ehrenamtlich Tätigen
- Regelungen über den Erhalt des Arbeitsplatzes schwer durchsetzbar, wenn betriebliche Schwierigkeiten bestehen, ein Betriebsübergang stattfindet oder der Arbeitsplatz wegfällt.
- Behinderung der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten; Eingriff in die Selbstbestimmung der Arbeitgeber
- Wettbewerbsnachteile
- Benachteiligung von Feuerwehrleuten bei der Einstellung/ schwierigere Ausgangslage bei Bewerbungsverfahren



- Fördert ggf. „Scheinmitgliedschaften“; falsche Motivation, die die falschen Personen anlockt
- Aktive Mitgliedschaft/ Teilnahme am Feuerwehrleben nicht gewährleistet oder überprüfbar
- „Freibrief“ für Kündigungsschutz, gleich welche Leistung erbracht wird
- Vergünstigungen sollen von Unternehmen finanziert werden/ Aufwendungen zu Lasten des Mittelstandes
- Potentielle Arbeitslosigkeit oder Ortswechsel hindert nicht an der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit
- Abstufung nach der betrieblichen Größenordnung unabdingbar
- Versetzung innerhalb des Geschäftsgebietes muss weiterhin möglich sein
- Alleinige Besserstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrleute gegenüber anders engagierten Mitarbeiter/innen/ Diskriminierung anderer ehrenamtlich Tätigen

Der Sonderkündigungsschutz des § 11 Abs. 14 Hessisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz (HBKG) mag bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen für die Ehrenamtler der FF einen begrüßenswerten Schutz darstellen. Hinsichtlich Neueinstellungen hingegen werden Arbeitgeber angesichts des Sonderkündigungsschutzes eine Einstellung der Betroffenen zumindest überdenken. Dabei lässt der Gesetzesvorschlag außer Acht, dass gerade ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter bei Arbeitgeberinnen gerne gesehen sind, da diese oft als besonders motiviert, zuverlässig, teamfähig und führungsstark gelten. Ein starrer Kündigungsschutz kann dabei – zumindest in kleineren Betrieben, die eine gewisse Flexibilität benötigen – gegenteilige, als die beabsichtigte, Wirkungen erzielen. Dies gilt es zu beachten und gegebenenfalls mit einer Flexibilisierung des Sonderkündigungsschutzes, ausgerichtet nach der Betriebsgröße, zu begegnen.

Fraglich ist, in wie weit eine Beschränkung allein auf den Bereich der freiwilligen Feuerwehrangehörigen vertretbar ist. In vielen Bereichen – vor allem angesichts der jüngsten Vergangenheit (Stichwort „Flüchtlingskrise“) – wird durch die Bevölkerung starkes ehrenamtliches Engagement gezeigt, aber auch benötigt. Dieser Personenkreis ist nicht durch den Gesetzesentwurf erfasst. Fraglich ist, in wie weit diese Nicht-Berücksichtigung vertretbar ist. Dabei ist auf das Bundesland Rheinland-Pfalz zu verweisen. Nach § 18 a Abs. 2 Gemeindeordnung Rheinland-Pfalz gilt: „Wer ein Ehrenamt oder eine ehrenamtliche Tätigkeit ausübt, darf, wenn er in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht, nicht aus diesem Grunde entlassen, gekündigt oder in eine andere Gemeinde versetzt werden.“ Durch die Erfassung aller ehrenamtlich Tätigen wird damit eine etwaige Benachteiligung gewisser Gruppen umgangen.

Kritisch ist der beabsichtigte Sonderkündigungsschutz zudem, da dieser völlig unabhängig von der tatsächlichen Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber den Arbeitgeber besteht. Fraglich ist, ob nicht vielmehr ein Kündigungsschutz eingeführt werden sollte, welches allein im Zusammenhang mit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit steht.

Die Einschränkung von Versetzungsmöglichkeiten übersieht die, auch gerade durch jüngere Rechtsprechung verstärkte, Schwierigkeit der Versetzung von Arbeitnehmern, soweit arbeitsvertraglich nichts Gegenteiliges festgehalten wurde. Eine zusätzliche Normierung scheint damit überflüssig. Zumal auch an anderen Arbeitsstätten ehrenamtliche Arbeit im Bereich der FF geleistet werden könne und somit aus diesem Blickwinkel nicht ersichtlich ist, weshalb der Versetzungsschutz zum Zuwachs von freiwilligen Mitgliedern führen sollte. Zudem wird übersehen, dass oftmals Arbeitnehmer*innen Interesse an einer Versetzung haben, die ihnen



verwehrt würde. Zumindest müsste aber auch diese Normierung sich auf ein Versetzungsverbot wegen der Ausübung der Ehrenamtlichen Tätigkeit beziehen. Somit also in Zusammenhang mit der dem Ehrenamt gesetzt werden.

Letztlich ist zu berücksichtigen, dass das Land Hessen für die Bereitstellung eines ausreichenden Brand- und Katastrophenschutzes als Teil der öffentlichen Daseinsfürsorge zuständig ist. Dieser wird im Land Hessen hauptsächlich durch ehrenamtliches Engagement gewährleistet. Der Gesetzesentwurf überträgt zur Gewährleistung der öffentlichen Daseinsfürsorge, eine Grundleistungspflicht des Landes, Pflichten und damit Einschränkungen auf den Arbeitgeber in der Privatwirtschaft. Dieser Ansatz ist grundsätzlich bedenklich.

Unser abwägendes Ergebnis zeigt, dass Alternativen möglich sind:

Gewährung von mehr Urlaubstagen im Falle der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit

Längere Kündigungsfristen

Treffen einer einheitlichen Regelung zur Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeit im Betrieb, abgestuft nach der betrieblichen Größenordnung, sowie Aufklärung über Möglichkeiten der Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit, sodass jeder Betrieb entsprechend seiner Möglichkeiten ehrenamtliche Arbeit fördern kann.

Bewusstsein in der Bevölkerung schaffen, dass der Brand- und Katastrophenschutz in Hessen hauptsächlich auf Freiwilligenarbeit beruht.

Arbeitgebern von ehrenamtlichen FF-Mitgliedern Würdigungen erteilen (Prinzip der „Belohnung“).

Umsetzung allein auf öffentlich rechtliche Arbeitgeber beschränken.

Für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige Einführung von Vergünstigungen im Bereich des öffentlichen Sektors – beispielsweise vergünstigte Fahrkarten zur Benutzung des ÖPNV.

Zur Umgehung des allgemeinen Benachteiligungsverbotes könnte vielmehr auf alle Ausübenden eines öffentlichen Ehrenamtes abgestellt werden.

Flexibilisierung des Sonderkündigungsschutzes, ausgerichtet nach der Betriebsgröße.

Sonderkündigungsschutz allein bezüglich der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit. Sodass jemand, der ein Ehrenamt ausübt und in einem Dienst oder Arbeitsverhältnis steht, aus diesem Grund nicht entlassen oder gekündigt werden darf.



Für die arbeitsrechtlichen Praxis stellen sich zudem noch folgende Fragen:

Woher soll der Arbeitgeber Kenntnis von der ehrenamtlichen Tätigkeit erlangen? Reicht eine Anzeige der Zugehörigkeit nach Zugang der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung, um die Kündigung gegenstandslos werden zu lassen?

Selbst bei Schwerbehinderten bzw. Personen, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden, gibt es die Möglichkeit, im Falle des Vorliegens der Zustimmung des Integrationsamts bzw. des Amts für Arbeitsschutz wirksam eine ordentliche Kündigung aussprechen zu können und das Arbeitsverhältnis zu beenden. Nicht ersichtlich ist, dass dies bei den Feuerwehrleuten in ähnlicher Form möglich sein soll. Diese besondere Verpflichtung des Arbeitgebers, erscheint bei Betriebsratsmitgliedern, die auf bestimmte Zeit gewählt sind, vertretbar, bei ehrenamtlich Tätigkeiten, deren "Tätigkeitszeit" weder durch eine Wahl legitimiert noch durch einen sonstigen Zeitlauf limitiert ist, jedoch in einem besonderen Masse unverhältnismäßig.

Werden bei den Feuerwehren verlässliche und nicht "ergänzbar" Listen in Bezug auf die "aktiven" Feuerwehrangehörigen, die der Einsatzabteilung angehören geführt? Wenn nein, wie kann der Nachweis "gerichtsfest" geführt werden?

Welche Voraussetzungen sind zu erfüllen, um als der "Einsatzabteilung angehörig" zu gelten? Wer entscheidet darüber, ob eine entsprechende Zugehörigkeit gegeben ist? Die Wehr selbst, eine übergeordnete Stelle?

Wie lange muss die Zugehörigkeit bestehen? Ohne zeitliche Eingrenzung erscheint es nicht unwahrscheinlich, dass in wirtschaftlich angespannten Phasen, ganze Belegschaften aktive Feuerwehrmitglieder werden.

Die vermeintlichen Definitionen in dem Gesetzesänderungsvorschlag erscheint für die arbeitsgerichtliche Praxis daher bisher keineswegs ausreichend.

Das Ansinnen der Gesetzänderung ist sicher aller Ehren wert, dies über den Weg der Installation eines besonderen Kündigungsschutzes zu versuchen, erscheint in der vorgelegten Gesetzesänderung wenig bis nicht mit der arbeitsrechtlichen Praxis vereinbar.

Der Einsatz und das ehrenamtliche Engagement der Feuerwehrangehörigen wird wertgeschätzt. Eine Förderung dieses Engagements ist unabdingbar, dementsprechend wird auch die Motivation des Gesetzesvorschlags und gerade § 11 Abs. 13 HBKG begrüßt. Hingegen nachteilig zu werten ist, dass das Land Hessen seine Pflicht zur Sicherung der öffentlichen Daseinsfürsorge auf die Privatwirtschaft umwälzt. Zumal zur Steigerung der Attraktivität der Mitgliedschaft bei einer Freiwilligen Feuerwehr auch alternative Modelle denkbar sind, die nicht den privaten Sektor beanspruchen (vgl. oben „Alternativen“).

Zudem könnte durch den Ausschluss anderer ehrenamtlich Tätiger – zumal die Freiwillige Feuerwehr ein gewisses Mindestmaß an körperlicher Fitness erfordert und damit nicht von Jedem ausgeübt werden kann – eine juristisch möglicherweise nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung und damit sogar eine mittelbare Diskriminierung vorliegen.

Letztlich ist zu bemängeln, dass der Gesetzesentwurf eher starr und unflexibel ist und sich beispielsweise nicht nach Betriebsgrößen richtet.

Insgesamt ist der Ansatz zu begrüßen, doch die aktuell vorgesehene Umsetzung erweist noch grundsätzliche Mängel.



Der Freiwilligen Feuerwehr geht der Nachwuchs aus, sei es aus demographischen Gründen, mangels interessierten Nachwuchses, Unattraktivität der Rahmenbedingungen der Aufgabe oder steigender Notwendigkeit zu beruflicher Mobilität. Thematisiert wurde dies bereits in ARD und ZDF: Versiegen die ehemaligen Zielgruppen dieses ehrenamtlichen Engagements, erschließen sich derzeit doch neue Zielgruppen für Vereinswesen und auch Ehrenamt. Flüchtlinge könnten auch hierbei eine besondere Integration erfahren, die sie am gesellschaftlichen Leben mit höchster Verantwortung teilnehmen und vielleicht sogar erlittene Traumata aufarbeiten lässt.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsgemeinschaft hessischer
Industrie- und Handelskammern

Matthias Gräßle
Geschäftsführer

Industrie- und Handelskammer Wiesbaden
Geschäftsfeld Recht

Dr. Friedemann Götting-Biwer
Federführer



**HESSISCHER
HANDWERKSTAG**



Hessischer Handwerkstag · Postfach 29 60 · 65019 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Herrn Vorsitzenden
des Innenausschusses
Horst Klee
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

Ihr Zeichen: I A 2.1
Ihre Nachricht vom: 19. Juli 2016
Unser Zeichen: II.1 10/2016

Ansprechpartner: Franz-Josef Herter
Telefon: 0611 136-168
Telefax: 0611 136-8168
E-Mail: franz-josef.herter@
hwk-wiesbaden.de

Datum: 7. Oktober 2016

per E-Mail

Mündliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz
- Drucksache 19/3428 -

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Klee,

die hessische Handwerksorganisation dankt für die Möglichkeit der Stellungnahme zur gesetzgeberischen Initiative der SPD Landtagsfraktion für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz. Diese Stellungnahme wird vom Hessischen Handwerkstag als der Dachorganisation aller hessischen Handwerksorganisationen abgegeben und damit auch im Namen der ebenfalls angeschriebenen Arbeitgeberverbände des Hessischen Handwerks und der Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern, die daher jeweils keine eigenen Stellungnahmen mehr einreichen.

Nach bundesweiten statistischen Erhebungen hat rund die Hälfte der mehr als eine Million Aktiven in den Freiwilligen Feuerwehren sowie nahezu alle Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes in den Berufsfeuerwehren ein Handwerk gelernt. Die Feuerwehren profitieren von der Berufserfahrung der Handwerker in ihren Reihen. Feuerwehren und Handwerk in Hessen arbeiten bei der Nachwuchswerbung und im Ehrenamt erfolgreich zusammen. Die berufliche Erfahrung der Einsatzkräfte aus verschiedensten Gewerken des Handwerks, ihr technisches und fachliches Wissen sowie ihre Fähigkeit, Menschen anzuleiten und zu führen, bereichern die Arbeit der Freiwilligen Feuerwehren. Das Handwerk unterstützt Aktionen der Jugendfeuerwehren und wirbt beim Feuerwehrynachwuchs für eine Berufsausbildung im Handwerk.



..2

Der hessischen Handwerksorganisation sind keine Fälle bekannt, bei denen Mitarbeiter von Handwerksbetrieben wegen Ihres Engagements in der Freiwilligen Feuerwehr berufliche Nachteile hatten. Handwerksbetriebe unterstützen das ehrenamtliche Engagement der Feuerwehrangehörigen in einer Vielzahl von Fällen, indem sie Mitarbeiter für die Ausübung der Feuerwehrdienste freistellen, obwohl gerade in Kleinbetrieben bei überraschenden Einsätzen das Fehlen einer Fachkraft schwer zu kompensieren ist. Handwerksunternehmer schätzen Feuerwehrleute als Mitarbeiter oft als besonders zuverlässig, motiviert, teamfähig und führungsstark ein und sind an einer langjährigen Zusammenarbeit interessiert.

Es ist auch zu berücksichtigen, dass das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist. Danach dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter bei der Beschäftigung nicht benachteiligen oder diskriminieren. Mit diesem allgemeinen Benachteiligungsverbot wird bereits ein umfassender arbeitsrechtlicher Schutz der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren gewährleistet. Eine Änderung des arbeitsrechtlichen Status für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr hätte zur Folge, dass freiwillige Mitglieder im Katastrophenschutz und karitativer Dienste gleiches Recht für die Mitglieder dieser weit verzweigten Hilfsorganisationen fordern würden.

Anfang des Jahres hatte das Hessische Innenministerium mit der Aktion "Wirtschaft trifft Blaulicht" die freiwillige gegenseitige Rücksichtnahme und Kooperation zwischen den Freiwilligen Feuerwehren und anderen Hilfsorganisationen und den Wirtschaftsorganisationen in den Mittelpunkt gestellt. Bestandteil dieser Aktion war auch die Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung 'Freiwillige Feuerwehren - unverzichtbar für das Gemeinwesen'. Wir halten diese Vorgehensweise, die bewusst auf das einvernehmliche und freiwillige Miteinander abstellt, für deutlich besser, als den Weg über einen doch recht rigiden Eingriff in das Arbeitsrecht. Gerade die freiwillige Abwägung zwischen Belangen des Arbeitgebers und des jeweiligen Feuerwehreinsatzes steigern die Akzeptanz dieses für das Gemeinwesen unverzichtbaren Engagements bei den Freiwilligen Feuerwehren.

An der mündlichen Anhörung im Innenausschuss des Landtages werden wir nicht teilnehmen. Aus der Sicht des hessischen Handwerks ist keine hessische Gesetzesinitiative für einen Sonderkündigungsschutz und ein Versetzungsverbot für freiwillige Feuerwehrleute erforderlich.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Ehinger
Präsident



Bernhard Mundschenk
Geschäftsführer



Hessischer
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Herrn Horst Klee
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden

Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 12

Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72

e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: ruder@hlt.de

www.HLT.de

Datum: 12.10.2016

Az. : Ru/re/140.0

Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz

Ihr Schreiben vom 19.07.2016, Az.: I A 2.1

Sehr geehrter Herr Klee,

für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme möchten wir vorab herzlich danken. Gerne machen wir von dieser im Folgenden Gebrauch.

Der zuständige Fachausschuss des Hessischen Landkreistages, der Rechts- und Europaausschuss hat den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des HBKG beraten. Hierbei wurden auch die Rückäußerungen aus den hessischen Landkreisen sowie das fachliche Votum der Arbeitsgemeinschaft der Kreisbrandinspektoren im Hessischen Landkreistag berücksichtigt. Der Ausschuss kam zu der Einschätzung, dass die Intension des Gesetzentwurfes, namentlich die Verbesserung des Schutzes von ehrenamtlich bei der freiwilligen Feuerwehr engagierten Menschen, zwar uneingeschränkt zu teilen ist. Der in dem Entwurf vorgesehene gesetzliche Kündigungsschutz, der den entsprechenden Regelungen für ehrenamtliche Mandatsträger in den kommunalen Gebietskörperschaften nachempfunden ist, wird jedoch skeptisch gesehen. Insbesondere wird befürchtet, dass die Normierung eines derart umfassenden Schutzes bei potentiellen Arbeitgebern zu der nicht gewünschten Reaktion führen könnte und diese von der Einstellung von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren „abgeschreckt“ werden könnten. Die aktuell bestehenden Regelungen werden insoweit als ausreichend angesehen.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

An den
Vorsitzenden des Innenausschusses des
Hessischen Landtags
Herrn Horst Klee

Per E-Mail an: U.Lindemann@ltg.hessen.de

**Gesetzentwurf der SPD für ein Gesetz zur Änderung des
Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die
Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz - Drucks.
19/3428 -**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir danken für die Gelegenheit, zu dem Gesetzentwurf der
SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes
über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den
Katastrophenschutz Stellung nehmen zu können. Zu diesem
Gesetzentwurf haben wir eine Umfrage unter unseren
Mitgliedern durchgeführt.

Der Hessische Städtetag teilt die Einschätzung der SPD
Landtagsfraktion des Gesetzentwurfs, dass das ehrenamtliche
Engagement der Freiwilligen Feuerwehr eine herausragende
Bedeutung für das Gemeinwohl hat. Ebenso beobachten wir
die Entwicklung der Mitgliederzahlen in der Freiwilligen
Feuerwehr mit Sorge. Daher können wir die Intention des
Entwurfs voll und ganz nachvollziehen.

Ihre Nachricht vom:
19.07.2016

Ihr Zeichen:
I A 2.1

Unser Zeichen:
130.31 Ri/In

Durchwahl:
0611/1702-21

E-Mail:
risch@hess-staedtetag.de

Datum:
17.10.2016

Stellungnahme-Nr.:
084-2016

Verband der kreisfreien und
kreisangehörigen Städte im
Lande Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden
Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

Nassauische Sparkasse Wiesbaden
BIC: NASSDE55
IBAN: DE79 5105 0015 0100 0727 77

Im Gegensatz zur SPD Landtagsfraktion sind wir allerdings der Ansicht, dass der Gesetzentwurf zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht zweckdienlich ist. Hierfür sprechen im Wesentlichen fünf Gründe:

- Der Vergleich der Angehörigen der freiwilligen Feuerwehren mit Gemeindevertretern, die in der wörtlichen Übernahme des Textes des § 35a HGO zum Ausdruck kommt, ist nach unserer Einschätzung nicht angemessen. Die Belastungen durch beide Ehrenämter sind nur schwer miteinander vergleichbar. Der besondere Schutz der Gemeindevertreter ist auch darin begründet, dass diese Entscheidungen treffen, die Bedeutung für den jeweiligen Arbeitgeber haben. Zu denken ist nur an Steuern und Abgaben, aber auch an bauplanerische Entscheidungen. Dieser Sachgrund ist bei Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr nicht gegeben.
- Der Entwurf schafft eine Einstellungshürde für Angehörige der freiwilligen Feuerwehr. Wenn im HBKG ein Kündigungsschutz verankert wird, könnte dies Arbeitgeber davon abhalten, Angehörige der freiwilligen Feuerwehr überhaupt anzustellen.
- Darüber hinaus verlagert der Entwurf ein hohes Maß an Verantwortung auf die zumeist ebenfalls ehrenamtlich tätigen Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren. Wenn der Kündigungsschutz eine Rechtsfolge der aktiven Mitwirkung in der Einsatzabteilung ist, ist es für die Führungskräfte notwendig, sehr genau darauf zu achten, wer wirklich aktiv ist. Streitigkeiten über das notwendige Maß an Aktivität sind dann absehbar.
- Unsere Mitglieder haben uns nicht berichtet, dass es derzeit eine praktische Notwendigkeit gäbe, das HBKG zu ändern. Uns sind keine Fälle bekannt, bei denen Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr allein wegen ihrer Mitgliedschaft eine Kündigung erhielten.
- Schließlich hat der Hessische Städtetag erst im Sommer dieses Jahres die gemeinsame Erklärung „Freiwillige Feuerwehr – unverzichtbar für das Gemeinwesen“ unterzeichnet. Diese gemeinsame Erklärung setzt auf eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Städten und Gemeinden als Träger der Feuerwehr und Arbeitgebern. Wie bei allen freiwilligen Selbstverpflichtungserklärungen verbindet sich damit die Erwartung, dass eine gesetzliche Regelung zunächst nicht notwendig wird. Aus unserer Perspektive wäre es daher verfrüht, nur fünf Monate nach Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung zu einer gesetzlichen Regelung überzugehen. Über einen solchen Schritt sollte erst diskutiert werden, wenn klar werden sollte, dass die gemeinsame Erklärung die in sie gesteckten Erwartungen nicht erfüllt.

Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Ben Michael Risch
Referatsleiter



dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M.

Hessischer Landtag
-Innenausschuss-
Herrn Vorsitzenden
Horst Klee, MdL
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Frankfurt, 14.10.2016

AZ: I A 2.1

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz; Drucks. 19/3428

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wir teilen die Sorge der Fraktion der SPD um die Zukunftsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr ausdrücklich. Daher begrüßen wir auch das grundsätzliche Bemühen, die Position der hier ehrenamtlich Tätigen in ihrem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis zu stärken.

Jedoch stellen die vorgeschlagenen Lösungsansätze im Gesetzentwurf solch tiefgehende Eingriffe in die seit vielen Jahren im Bemühen um Gerechtigkeit und Gleichbehandlung ausartierten arbeitsrechtlichen Regelungen dar, dass sie in der Praxis nicht handhabbar sein werden. Andere Arbeitnehmer könnten die vermeintliche (auch nicht wirksam gegen Missbrauch zu schützende) „Besserstellung“ anprangern.

Im ungünstigsten Fall könnte es dazu kommen, dass einem Bewerber auf eine Arbeitsstelle die Eigenschaft als Angehöriger der Freiwilligen Feuerwehr seitens der Personalverantwortlichen nachteilig angerechnet wird.

Wir schlagen vor, Überlegungen anzustellen, ob Arbeitgebern Anreize bspw. über Steuervorteile angeboten werden können, wenn sie Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr beschäftigen. Sie die eingesparten Mittel für einen gewissen Personalausgleich verwenden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Heini Schmitt', with a stylized flourish at the end.

Heini Schmitt
Landesvorsitzender

Ingenieurkammer Hessen | Gustav-Stresemann-Ring 6 | 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
- Dr. Ute Lindemann -
Schloßplatz 1 - 3
65183 Wiesbaden

Gustav-Stresemann-Ring 6
65189 Wiesbaden
Tel.: +49 (0) 611 / 97457-0
Fax: +49 (0) 611 / 97457-29
www.ingkh.de
info@ingkh.de

IBAN-Code:
DE08 5105 0015 0213 0979 70
SWIFT-BIC: NASSDE55XXX

Ihre Zeichen:
I A 2,1

Unsere Zeichen:
me/gü

Wiesbaden, 19. Oktober 2016

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz

Sehr geehrte Damen und Herren,

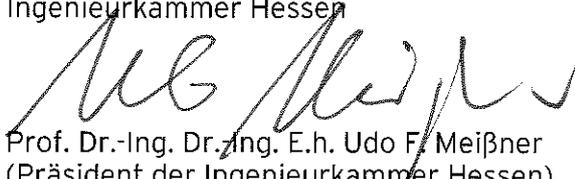
wir nehmen Bezug auf den übersandten Gesetzentwurf und bedanken uns für die Möglichkeit einer Stellungnahme.

Das Gesetzgebungsvorhaben wird von uns ausdrücklich begrüßt. Ein effektiver, abwehrender Brandschutz ist nur mit der Beteiligung von ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren flächendeckend zu gewährleisten.

Hierfür müssen die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu gehört auch, die Feuerwehrangehörigen in ihren Arbeitsverhältnissen besonders zu schützen. Das Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren darf keinen Nachteil in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen verursachen. Die in § 11 des bestehenden Gesetzes neu eingefügten Absätze stellen diese Anforderung sicher. Insbesondere der Kündigungsschutz im neuen Absatz 14 sichert die Feuerwehrangehörigen vor Existenzgefährdung und ist daher sinnvoll.

Von einer Teilnahme an der Anhörung am 10. November 2016 möchten wir absehen.

Mit freundlichen Grüßen
Ingenieurkammer Hessen


Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Udo F. Meißner
(Präsident der Ingenieurkammer Hessen)



KAV Hessen e.V., Postfach 10 31 31, 60101 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Herrn Vorsitzenden des Innenausschusses
Horst Klee
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

Vorab per E-Mail über: u.lindemann@ltg.hessen.de

Ihr Schreiben vom/Ihr Zeichen
19. Juli 2016 / I A 2.1

Unser Zeichen
Sp

Auskunft erteilt
Herr Dr. Markus Sprenger

Telefon Durchwahl
(069) 92 00 47-22

Frankfurt am Main
21. Oktober 2016

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (LT-Drs. 19/3428)

Stellungnahme des KAV Hessen e. V.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Einladung zur Mündlichen Anhörung am 10. November 2016, an der für unseren Verband

Herr Verbandsreferent Michael Bock

teilnehmen wird.

Sehr gerne möchten wir im Vorfeld der Anhörung mit diesem Schreiben die Gelegenheit wahrnehmen, zu dem o. g. Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

In unseren Gremien wurde der Entwurf überwiegend kritisch bewertet. Das Präsidium unseres Verbandes, das mit ranghohen Vertretern der Verbandsmitglieder besetzt ist und sich mit allen allgemein- und tarifpolitischen Fragen befasst, hat in seiner Sitzung am 11. Oktober 2016 beschlossen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Insbesondere sieht unser Verband das Problem, dass, sollte der Entwurf Gesetz werden, Arbeitgeber wegen der massiven arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen abgeschreckt werden könnten, Menschen, die sich in den Freiwilligen Feuerwehren einzustellen. Das widerspricht der begrüßenswerten Zielsetzung, die auch den Initiativen des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport (HMdIS) zugrunde liegt, Menschen ohne berufliche Nachteile für ein Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren zu gewinnen und ihr Engagement zu erhalten.

Im Einzelnen:

I.**Mitgliedschaft des KAV Hessen e. V.**

Der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen e. V. (KAV Hessen e. V.) repräsentiert als Arbeitgeberverband die kommunalen Verwaltungen, Betriebe, Unternehmen sowie die sozialen und kulturellen Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft in Hessen. Zu unserer Mitgliedschaft gehören sowohl Kommunen, die Freiwillige Feuerwehren unterhalten, als auch Verwaltungen und Betriebe, in denen Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren beschäftigt werden. Unser Verband hat zurzeit 775 Mitglieder mit über 200.000 Beschäftigten. Wir sind Tarifvertragspartei und nehmen die Interessen unserer Mitglieder in allen Angelegenheiten des Tarif-, Sozial- und Arbeitsrechts gegenüber Gewerkschaften, staatlichen Stellen und anderen Organisationen wahr.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen sind auf den besonderen Schutz von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr in ihrem jeweiligen Arbeitsverhältnis gerichtet und daher dem materiellen Arbeitsrecht zuzuordnen.

II.**Motiv des Entwurfs**

Der Gesetzentwurf will auf die als Motiv genannten Überalterungs- und Rekrutierungsprobleme der Freiwilligen Feuerwehren reagieren und hebt die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren für den Schutz der Bürgerinnen und Bürger hervor.

Dieses Motiv verdient uneingeschränkte Anerkennung. Der KAV Hessen e. V. hat sich vor kurzem einer Initiative des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport angeschlossen und zusammen mit anderen Arbeitgebervereinigungen am 4. Juni 2016 die Gemeinsame Erklärung „Freiwillige Feuerwehren – unverzichtbar für das Gemeinwesen“ unterzeichnet.

III.**Rekrutierungsoptionen für die Freiwilligen Feuerwehren**

§ 10 Abs. 1 und 2 des Hessischen Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (HBKG) bringt den Grundsatz zum Ausdruck, dass sich im Ideal Bürgerinnen und Bürger in den kommunalen Feuerwehren freiwillig und ehrenamtlich engagieren.

Allerdings kann nicht übergangen werden, dass § 10 Abs. 3 HBKG für den Fall, dass es keine hinreichende Zahl von tauglichen Freiwilligen mehr gibt und der Brandschutz, der über die kommunalen Feuerwehren organisiert wird, nicht mehr gewährleistet wäre, die Möglichkeit vorsieht, alle Einwohnerinnen und Einwohner für bis zu zehn Jahre zur Dienstleistung in der Gemeindefeuerwehr herangezogen werden können. Dabei handelt es sich um eine verfassungsrechtlich zulässige Dienstpflicht, die auch der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur unterschiedslosen Heranziehung beider Geschlechter entspricht (vgl. BVerfG, Beschluss vom 24. Januar 1995 – 1 BvL 18/93 – BVerfGE 92, 91, Rn. 48). Insbesondere hat das BVerfG die kommunale Feuerwehrdienstpflicht neben den gemeindlichen Hand- und Spanndiensten oder der Deichhilfe ausdrücklich gebilligt (st. Rspr.; vgl. BVerfG, Urteil vom 17. Oktober 1961 – 1 BvL 5/61 – BVerfGE 13, 167, 170; Beschluss vom 29. November 1967 – 1 BvR 175/66 – BVerfGE 22, 380, 383; Beschluss vom 24. Januar 1995 – 1 BvL 18/93 – BVerfGE 92, 91, Rn. 49).

Diese Möglichkeit, Einwohnerinnen und Einwohner notfalls durch Verwaltungsakt zur Dienstleistung in der Gemeindefeuerwehr zu verpflichten, lässt der Entwurf unangetastet. Infolgedessen stellt sich die generelle Frage, inwieweit es nach dem Regelungsplan des Gesetzgebers und der Gesamtsystematik des HBKG zusätzlicher Anreize bedarf, die die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, dessen Betrieb in der Lebenswirklichkeit keinen zwingenden Bezug zur Freiwilligen Feuerwehr des Wohnorts der Beschäftigten hat, in die Pflicht nehmen und in den arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten beschränken. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll, obwohl sie auch ohne Belastungen für ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet werden könnten, ein Interesse geweckt werden, indem sie plötzlich an ganz anderer Stelle, nämlich in ihrem Arbeitsverhältnis Vorteile erlangen. Das ist nicht erforderlich und auch unter Einbeziehung der Interessen aller Beteiligten nicht angemessen.

IV. Instrumente des Entwurfs

Zur Förderung des Engagements über Anreize will der Gesetzentwurf besondere Schutzvorschriften im Rahmen des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses schaffen. Die vorgeschlagenen Schutzvorschriften sind den landesrechtlichen Bestimmungen zum Schutz der freien Mandatsausübung in Kommunalvertretungen entlehnt (vgl. § 35a Abs. 1 bis 3 der Hessischen Gemeindeordnung und § 28a Abs. 1 bis 3 der Hessischen Landkreisordnung). Gleichwohl würden sie offensichtlich nicht dem Schutz von Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern dienen, da die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren und ihre Stellung in den Feuerwehren nicht aus einer unmittelbaren demokratischen Willensbildung hervorgehen.

Von den Verfassern des Gesetzentwurfs wird nicht begründet, warum sie gerade in den nachgebildeten Schutzvorschriften erwägenswerte Anreize erkennen. Zudem findet keine nähere Auseinandersetzung mit den Interessen derjenigen statt, die als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Adressaten der Schutzvorschriften sein sollen. Dieser Mangel der Gesetzesinitiative lässt sich verfahrensmäßig nur dadurch heilen, dass im Gesetzgebungsverfahren eine umso sorgsamere und umfassendere Abwägung der unterschiedlichen Interessenlagen aller Beteiligten erfolgt und der Gesetzgeber vor einer Beschlussfassung über den Entwurf zu einem ausgewogenen Abwägungsergebnis gelangt. Diesen Erwägungs- und Abwägungsprozess begleitet der KAV Hessen e. V. mit den nachstehenden Überlegungen.

Die Schutzvorschriften des Entwurfs gliedern sich im Wesentlichen in drei Kategorien. Beabsichtigt ist

1. ein Behinderungs- und Benachteiligungsverbot gemäß § 11 Abs. 13 HBKG-E,
2. ein Sonderkündigungsschutz gemäß § 11 Abs. 14 HBKG-E sowie
3. ein Umsetzungs- und Eingruppierungsschutz gemäß § 11 Abs. 15 HBKG-E.

Eine eingehende Begründung dieser Schutzbestimmungen ist im Abschnitt B des Gesetzentwurfs („Im Einzelnen“) nicht enthalten. Es erfolgt lediglich eine gegenüber dem Normtext vereinfachte Erläuterung der Inhalte.

1. Behinderungs- und Benachteiligungsverbot

Aus dem Organisationsbereich unseres Verbandes ist kein Fall bekannt, in dem eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber versucht hätte, Beschäftigte daran zu hindern, sich bei der Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren. Im Gegenteil bemühen sich insbesondere die kommunalen Verwaltungen seit einiger Zeit darum, auch unter ihren Beschäftigten und im Zuge von Neu-

einstellungen Menschen für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen. Teilweise wird auch ein Interesse daran geäußert, Einstellungen von einem Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr abhängig zu machen.

Daher gibt es aus der Sicht unseres Verbandes keine Erfahrungswerte, die dafür sprechen, dass die von den Aufgabenträgern wahrgenommene Fürsorgepflicht dafür, dass Beschäftigten aus ihrer Verpflichtung zum Dienst in der Feuerwehr und aus diesem Dienst unter anderem keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen, in einem neuen § 11 Abs. 5 HBKG zu einem arbeitgebergerichteten Benachteiligungsverbot verstärkt werden müsste.

2. Sonderkündigungsschutz

Gesetzliche Tatbestände für einen Sonderkündigungsschutz können verschieden ausgestaltet werden. Teilweise setzt der Gesetzgeber auf die Beteiligung der zuständigen Behörden und schafft auf diese Weise einen verfahrensmäßigen Sonderkündigungsschutz, der die zutreffende Einordnung des Kündigungssachverhalts und die Verhältnismäßigkeit der Kündigung absichert. Das ist etwa in den §§ 85 ff. des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit schwerbehinderten Menschen vorgesehen. An der Geltung der sonst auch für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb oder der Dienststelle geltenden Kündigungsschutzregeln ändert dieser verfahrensmäßige Sonderkündigungsschutz nichts.

Einen anderen Weg wählt der Gesetzentwurf. Nach dem dort vorgesehenen § 11 Abs. 14 HBKG-E sollen Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren nur noch aus wichtigem Grund kündbar sein und dadurch eine materielle Besserstellung gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb oder der Dienststelle erfahren. Voraussetzung ist darüber hinaus nur, dass sie der Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr und daher nicht nur einer Ehren- oder Altersabteilung im Sinne des § 10 Abs. 4 HBKG angehören. Unklar bleibt nach dem Entwurf, wie der Sonderkündigungsschutz im Verhältnis zum ununterbrochenen Vorliegen der geistigen und körperlichen Voraussetzungen für die Leistung von Einsatzdienst gemäß § 10 Abs. 5 HBKG stünde. In jedem Falle wäre hier eine Harmonisierung und Klarstellung wünschenswert.

Die materielle Besserstellung von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren würde aber auch zu zusätzlichen Belastungen unserer Mitglieder führen. Der KAV Hessen e. V. hatte bereits in der Anhörung zur Novellierung des HBKG vor dem Innenausschuss am 3. September 2009 kritisiert, dass das HBKG immer noch keine Kostenerstattung für öffentliche Arbeitgeber vorsieht, die Entgeltfortzahlung an Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren leisten mussten (vgl. Stellungnahme des Verbandsreferenten Bock im Stenografischen Bericht des Innenausschusses des Hessischen Landtages – INA/18/8 – S. 20 f.). Mit dem Sonderkündigungsschutz käme nunmehr ein erhebliches finanzielles und betriebliches Risiko hinzu, das schon seiner Art nach nicht ausgleichsfähig wäre.

Vor allem aber müssten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Angehörigen der Einsatzabteilung einer Freiwilligen Feuerwehr generell die weitreichenden Voraussetzungen nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) vorliegen. Dies gälte dann für alle Kündigungsgründe, gleichgültig ob das Verhalten oder die Person der Beschäftigten oder dringende betriebliche Erfordernisse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers den Anlass für die Kündigung bilden.

Auch für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb oder der Dienststelle bliebe die kündigungsschutzrechtliche Sonderstellung nicht ohne Wirkung. Das zeigt sich am deutlichsten bei der betriebsbedingten Kündigung, in deren Vorfeld die Arbeitgeberin oder

der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Sozialauswahl gemäß den Vorgaben des § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vorzunehmen. Kann das Arbeitsverhältnis eines nach seiner Tätigkeit vergleichbaren Arbeitnehmers nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, wie dies § 11 Abs. 14 HBKG nach dem Willen der Verfasser des Gesetzentwurfs vorsehen soll, führt dieser gesetzliche Sonderkündigungsschutz zur gänzlichen Herausnahme der begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl. Die Sozialauswahl ist dann unabhängig vom eigentlichen kündigungsrechtlichen Status (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) nach der ständigen Rechtsprechung nur unter den übrigen vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorzunehmen (vgl. nur BAG, Urteil vom 21. April 2005 – 2 AZR 241/04 – BB 2005, 2471, 2472 [für Betriebsratsmitglied]; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26. August 2008 – 8 Sa 60/07 – juris [für Datenschutzbeauftragten]; LAG Köln, Urteil vom 14. Juli 2004 – 7 Sa 108/04 – juris [für Ersatzmitglied des Betriebsrats]).

Ein Beispiel aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung (aus BAG, Urteil vom 21. April 2005 a. a. O.) verdeutlicht die Auswirkungen zum Nachteil anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im entschiedenen Fall einer betriebsbedingten Kündigung waren wegen ihrer Vergleichbarkeit drei Arbeitnehmer in die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG einzubeziehen, und zwar Frau L, Herr A und Herr K. Sie verfügen über folgende Sozialdaten:

	Betriebszugehörigkeit	Lebensalter	Unterhaltspflichten	Schwerbehinderung
Frau L	29 Jahre	46 Jahre	Verheiratet + 2 Kinder	nein
Herr A	28 Jahre	52 Jahre	1 Kind	nein
Herr K	15 Jahre	64 Jahre	nein	nein

Nach den Sozialdaten im Vergleich wäre Herrn K zu kündigen gewesen. Eine Kündigung des alleinstehenden und rentennahen Herrn K schied im entschiedenen Rechtsstreit aus, da er als Betriebsratsmitglied Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG genoss. Deshalb wurde, obwohl alle Sozialdaten für ihren stärkeren Schutz sprachen, Frau L, der Ehefrau und zweifachen Mutter, gekündigt.

Diese Folge für sozial schutzbedürftigere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätte auch der gesetzliche Sonderkündigungsschutz für Angehörige der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren aus einem neuen § 11 Abs. 14 HBKG-E.

Für Mitglieder der Betriebs- und Personalräte sowie anderer betrieblicher Arbeitnehmervertretungen rechtfertigt sich die kündigungsschutzrechtliche Sonderstellung allein daraus, dass sie über ein größeres Maß an persönlicher Unabhängigkeit gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber verfügen müssen, um ihr Amt im Sinne der Belegschaft ausüben und deren Interessen wirksam artikulieren und wahrnehmen zu können. Gleiches gilt auch für andere Fälle einer solchen Aufgaben- und Pflichtenstellung, die dem Gesetz heute bekannt sind, beispielsweise für betriebliche Datenschutzbeauftragte nach § 4f Abs. 3 Satz 5 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Demgegenüber treten Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren mit der Wahrnehmung ihres Ehrenamtes in keine Aufgaben- und Pflichtenstellung ein, die sie in eine besondere Beziehung zu den übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern setzt. Für die kündigungsschutzrechtlichen Reflexe als mittelbare Rechtswirkung des § 11 Abs. 14 HBKG-E gilt nichts anderes als für die Betroffenheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als unmittelbaren Normadressaten. Zu der verfassungsrechtlich gebotenen Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Interessen der Beteiligten schweigt die Entwurfsbegründung.

Im Ergebnis ist ein gesetzlicher Sonderkündigungsschutz für Angehörige der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren abzulehnen.

3. Umsetzungs- und Herabgruppierungsschutz

Eine weitere Ausprägung des besonderen Schutzes für Angehörige der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren ist der vorgeschlagene Umsetzungs- und Herabgruppierungsschutz in § 11 Abs. 15 HBKG-E.

Eine Umsetzung soll nach § 11 Abs. 15 Satz 1 HBKG-E nur noch mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zulässig oder dann, wenn der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder am bisherigen Beschäftigungsort nicht zugemutet werden kann. Abgesehen von dem allgemeinen Benachteiligungsschutz aus dem geltenden § 11 Abs. 5 HBKG lässt sich dem Entwurf und seiner Begründung nicht entnehmen, warum neben dem vorgeschlagenen Benachteiligungsverbot in § 11 Abs. 13 Satz 2 HBKG-E noch ein besonderer Umsetzungsschutz erforderlich sein soll. Um Maßregelungen zu vermeiden, reichen die allgemeinen Vorschriften aus. Unterm Strich verbleibt nur eine Anreizwirkung aus einer arbeitsrechtlichen Besserstellung, die ähnlich dem Sonderkündigungsschutz negative Reflexwirkungen für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat, die stattdessen umgesetzt werden. Dies spricht dafür, es auch für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige für die Rechtskontrolle von Umsetzungen beim Maßstab des § 315 BGB zu belassen.

§ 11 Abs. 15 Satz 2 HBKG-E sieht für Angehörige der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren einen ausnahmslosen Schutz vor einer niedrigeren Eingruppierung vor. Dem Entwurf nicht eindeutig zu entnehmen ist, ob die Eingruppierung nach § 11 Abs. 15 Satz 2 HBKG-E für Angehörige der Einsatzabteilungen immer gesichert werden soll oder ob dieser Schutz nur als Folgeregelung zum vorstehenden Satz 1 zu verstehen ist.

In jedem Falle greift § 11 Abs. 15 Satz 2 HBKG-E nicht nur in die Ausgewogenheit des arbeitsvertraglichen Leistungsaustauschverhältnisses ein, sondern beschränkt auch die tarifautonome Regelung der Eingruppierung, die von Art. 9 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) geschützt ist. Denn über die Begründung hinaus, die von einem Schutz gegen niedrigere Vergütung spricht, schreibt § 11 Abs. 15 Satz 2 HBKG-E die „Eingruppierung“, d. h. die Entgeltgruppe unabhängig von den tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmalen, fest einschließlich aller Folgewirkungen bei der Anwendung anderer Tarifbestimmungen, die auf die Entgeltgruppe abstellen.

Schließlich sei in verfahrensmäßiger Hinsicht hervorgehoben, dass ehrenamtliche Feuerwehrleute wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten personellen Maßnahmen über die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- und Personalräte geschützt sind.

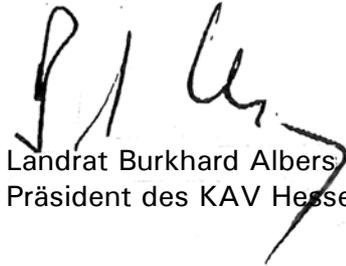
IV. Ergebnis

Es ist zweifelhaft, ob die Anreizwirkung, auf die der Gesetzentwurf mit den beschriebenen Ergänzungen nach § 11 Abs. 13 bis 15 HBKG-E zielt, dazu führen wird, dass für die Freiwilligen Feuerwehren mehr und qualifizierte Einsatzkräfte gewonnen werden können. Dem stehen die erheblichen finanziellen und betrieblichen Risiken für die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die negativen Folgen eines erhöhten Schutzregimes für ehrenamtliche Feuerwehrleute gegenüber. Feuerwehrleute könnten erst recht zu befürchten haben, dass

Arbeitgeber von ihrer Einstellung mit Blick auf ein überhöhtes arbeitsrechtliches Schutzniveau abgeschreckt würden.

Auch mit Blick auf die negativen Folgen für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb oder in der Dienststelle erscheint unserem Verband eine Änderung des HBKG im Sinne des Gesetzentwurfs als nicht sinnvoll.

Mit freundlichen Grüßen



Landrat Burkhard Albers
Präsident des KAV Hessen e. V.



Dr. Markus Sprenger
Stv. Geschäftsführer



LFVHessen

LFVHessen Postfach 10 32 67 34032 Kassel

Hessischer Landtag
 Innenausschuss
 Herrn Vorsitzenden
 MdL Horst Klee
 Postfach 32 40

65022 Wiesbaden

Landesfeuerwehrverband
 Hessen e.V.

Kölnische Straße 44-46
 D-34117 Kassel

www.feuerwehr-hessen.de
 info@feuerwehr-hessen.de

Telefon 0561 7889 45147
 Fax 0561 7889 44997

Kassel, 14. Oktober 2016

**Mündliche Anhörung im Innenausschuss
 des Hessischen Landtages
 Gesetzentwurf zur Änderung des Hessischen Gesetzes
 über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und
 den Katastrophenschutz (HBKG)**

Sehr geehrter Herr Klee,

die Thematik „Zusammenarbeit mit Arbeitgebern“ wird schon seit einiger Zeit von Seiten des Landesfeuerwehrverbandes bearbeitet. Bei einem im Jahr 2014 durchgeführten Zukunftsworkshop wurde deutlich, dass es Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr gibt, die in Ausübung ihres Ehrenamtes um ihren Arbeitsplatz fürchten. Als ein Baustein zur Verbesserung der Situation wurde auf einem sogenannten Arbeitgebergipfel eine gemeinsame Erklärung mit den Verbänden der Arbeitgeber und dem Land unterzeichnet, um damit auch landesweit diese Thematik in den jeweiligen Bereichen anzusprechen und intensiv gegenseitiges Verständnis herbeizuführen. Die in der Folge der Unterzeichnung der Erklärung geplanten Aktionen starten derzeit.

Zum Gesetzentwurf nimmt der Landesfeuerwehrverband wie folgt Stellung:

Das derzeitige HBKG regelt im § 11 die Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen - im Gegensatz zu anderen Bundesländern - sehr ausführlich und deutlich. Der Landesfeuerwehrverband Hessen begrüßt die Klarstellung im Absatz 13 des § 11, welcher eine berufliche Benachteiligung durch die Tätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr ausschließt.

In der Intention der Absätze 14 und 15 sieht der Landesfeuerwehrverband grundsätzlich eine besondere Wertschätzung der Arbeit der Freiwilligen Feuerwehren. Der Landesfeuerwehrverband begrüßt daher, dass sich die Politik ebenfalls mit der Thematik beschäftigt.

Präsident
 Dr. h. c. Ralf Ackermann
 Ehrendoktor St. Petersburg Institut gps
 Geschäftsführer
 Harald Popp

-2-

Bei der Etablierung eines erweiterten Kündigungsschutzes gilt es jedoch die Vor- und Nachteile sorgfältig abzuwägen und einen (gesellschafts)politischen Konsens herbeizuführen, um zu verhindern, dass hieraus ein Einstellungshemmnis für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige erwächst. Ggf. könnte bei der Abwägung auf Erfahrungen in Bezug auf den Kündigungsschutz für kommunale Mandatsträger zurückgegriffen werden. Auch die Ergebnisse der lokalen Umsetzung des Arbeitbergipfels sollten mit einfließen. Schließlich müsste noch geklärt werden, welcher Personenkreis vom Schutzbereich des Gesetzes umfasst sein soll.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Müller', written in a cursive style.

Geschäftsführer



VEREINIGUNG DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE

**Besonderer Kündigungsschutz für freiwillige Feuerwehrleute
verhindert Investitionen, schadet dem Standort Hessen und ist
verfassungsmäßig fragwürdig**

Stellungnahme

zum

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen
Gesetzes über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz
(Drucksache 19/3428)**

Frankfurt am Main,
12. Oktober 2016

Ein starker, schneller und flächendeckender Brandschutz und Katastrophenschutz in Hessen ist nur durch Ehrenamtliche vor Ort sicherzustellen, denn nur in sechs großen Städten in Hessen gibt es Berufsfeuerwehren.

Die hessischen Unternehmen sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützen das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den freiwilligen Feuerwehren. Die Arbeitgeber wissen, was sie an ihren freiwilligen Feuerwehrleuten haben, denn diese sind oftmals besonders teamfähig, führungsstark, belastbar und haben ein umfassendes technisches und medizinisches Verständnis.

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während der Arbeitszeit den Schreibtisch, die Werkbank oder die Baustelle verlassen müssen, weil sie zu einem Einsatz gerufen werden, werden jedoch nicht nur der Arbeitgeber sondern auch die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich belastet. Nicht immer kann ein Unternehmen den plötzlichen Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kompensieren. Aus diesem Grund bringt sich die VhU bereits seit Jahren gemeinsam mit den Handwerksverbänden in den regelmäßigen Austausch mit den freiwilligen Feuerwehren und dem Land Hessen ein. Durch den regelmäßigen Dialog gelingt es den Beteiligten, die Gratwanderung zwischen dem dringend notwendigen ehrenamtlichen Engagement und dem berechtigten Eigeninteresse der Unternehmen zu meistern. Zuletzt wurde im Juni 2016 die Gemeinsame Erklärung der Arbeitgeber, der freiwilligen Feuerwehren und dem Land Hessen unterzeichnet, in der sich die Beteiligten u.a. verpflichtet haben, verstärkt für das Ehrenamt zu werben. Auch in der betrieblichen Praxis helfen keine Normen zur Regelung des Ehrenamts, sondern nur Absprachen zwischen der Betriebsleitung dem Mitarbeiter und der jeweiligen freiwilligen Feuerwehr.

Dieses auf Vertrauen und auf Absprachen beruhende Verhältnis zwischen den Unternehmen, den freiwilligen Feuerwehren und den Mitarbeitern wird durch den Vorschlag der Fraktionen der SPD empfindlich gestört. Die geplante Änderung des § 14 HBKG durch die Schaffung eines Sonderkündigungsschutzes für ehrenamtlich tätige Feuerwehrleute und der in § 15 HBKG vorgesehene Versetzungsschutz führt

gerade in Klein- und Mittelbetrieben zu einer Situation, die für die Unternehmen nicht mehr akzeptabel ist.

Freiwillige Feuerwehren, Ehrenamtliche und Betriebe brauchen zeitgemäße rechtliche Rahmenbedingungen für ihre Zusammenarbeit. Ein überbordender Schutz von ehrenamtlich tätigen Feuerwehrleuten im Bundesland Hessen stellt jedoch einen konkreten Standortnachteil im internationalen und nationalen Wettbewerb um Investitionen und Arbeitsplätze dar. Dies, zumal in keinem anderen Bundesland ein Sonderkündigungsschutz für ehrenamtlich tätige Feuerwehrleute besteht.

Die VhU lehnt daher die geplanten Änderungen aus mehreren Gründen ab:

- Das Arbeitsrecht und damit auch das Kündigungsschutzrecht sind nicht ohne Grund als bundesrechtliche Regelungsmaterie ausgestaltet. Verschärfte Regelungen, die nur für ein Bundesland gelten, würden automatisch zu einem erheblichen Standortnachteil in Hessen führen. Ein fast flächendeckender Kündigungsschutz im gesamten Landesgebiet, der durch die Arbeitnehmer allein durch den Beitritt zur freiwilligen Feuerwehr geschaffen werden kann, verhindert Investitionen. Viele Unternehmen würde bei dieser Rechtslage von einer Standort- oder Investitionsentscheidung in Hessen abgeschreckt werden. Ein derartiges Sonderrecht für Hessen dürfte auch verfassungsrechtlich äußerst fragwürdig sein.
- In § 11 Abs. 5 HBKG ist bereits ein ausreichender Schutz der im Ehrenamt tätigen Bürger normiert. Die hessischen Arbeitgeber haben nach dieser Norm Sorge dafür zu tragen, dass auch ehrenamtliche Feuerwehrleute durch ihren Einsatz keinen Nachteil im Arbeitsverhältnis erleiden. Schutz der ehrenamtlich Tätigen vor unangemessener und willkürlicher Benachteiligung durch den Arbeitgeber ist dadurch bereits heute gesetzlich verankert.

Ein besonderer Kündigungsschutz für Angehörige der freiwilligen Feuerwehren in Hessen ist kein wirkungsvoller Anreiz, um mehr Menschen für ein ehrenamtliches Engagement zu gewinnen. Die freiwilligen Feuerwehren benötigen Mitglieder, die

sich aus Überzeugung aktiv im Brand- und Katastrophenschutz engagieren und nicht ausschließlich wegen eines besonderen Kündigungsschutzes beitreten. Um mehr Menschen in Hessen für die freiwilligen Feuerwehren zu gewinnen, sollte stattdessen der Wert von in den Feuerwehren erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz besser herausgestellt werden. Auch die Bedeutung der freiwilligen Feuerwehren für das gemeinschaftliche Leben in den Kommunen muss noch stärker betont werden. Arbeitgeber, freiwillige Feuerwehren und das Land Hessen haben hier durch ihre gute Zusammenarbeit bereits den richtigen Weg eingeschlagen.