



Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern | 60284 Frankfurt

Hessischer Landtag
Frau Dr. Ute Lindemann
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
IA 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 Ehrenämter 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 beugen.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gräßle', written over the printed name.

Matthias Gräßle
Geschäftsführer

Industrie- und Handelskammer Wiesbaden
Geschäftsfeld Recht

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Friedemann Götting', written over the printed name.

Dr. Friedemann Götting-Biwer
Federführer