

Pflegehinweise für das Kaninchen

Operation Kaninchenjagd

Aufgaben, vorläufig (Checkliste erarbeiten):

1. Arbeitsvertrag des Kaninchens vollständig kopieren und an mich übersenden. Außerdem für eine Argumentation im Kreisvorstand das genaue Einkommen des Kaninchens ermitteln.
2. RA einbinden: Heger, [REDACTED] (falls Sieger), Rohrbach, [REDACTED] herstellen, um ihn einzusetzen.
Falls Heger ablehnt, Gespräch mit [REDACTED] und Kontakt zu RA [REDACTED] herstellen, um Alternativen zu erörtern.
Alternativ kann man sich einen Justitiar des Landesverbandes holen.
3. Beschlussvorlage für den Kreisvorstand erarbeiten.
Inhalt:
 - * Zustimmung zum Aufhebungsvertrag
 - * Zustimmung zur Zahlung der Abfindung, da erhebliche Summe
 - * Zustimmung zur Ausschreibung einer neuen Stelle eines Kreisgeschäftsführers zu allgemeinen Konditionen.
4. Vordruck zur Arbeitslosmeldung der Agentur für Arbeit besorgen. Das Kaninchen muss sich 3 Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend/-los melden.
5. Justitiar der Landesgeschäftsstelle anrufen. Folgendes klären:
 - a) Wie läuft eine Entlassung genau ab.
 - b) Kann man den neuen KreisGF zu den geplanten Konditionen einstellen oder gibt es Vorgaben des Landesverbandes.
6. Aufhebungsvertrag für das Treffen mit dem Kaninchen komplett vorbereiten.
7. Sicherstellen das gewünschter Nachfolger bis Februar/März zur Verfügung steht. Auch er/sie muss KÜNDIGUNGSFRISTEN beachten.

Lieber Tom,

der Arbeitsvertrag des Kaninchens muss her. Sonst prüfen wir ohne Basis – das ist bull-shit. Außerdem muss mal genau her, was die Frau im Monat auf Euro und Cent verdient, um den Kreisvorstand mit nackten Zahlen zu beeindrucken.
Anbei findest Du einen sehr guten Musteraufhebungsvertrag des HaufeVerlags. Der kann und muss noch für unsere Zwecke modifiziert werden. Bitte lies Dir die Vorlage mit den Anmerkungen durch. ACHTUNG: Dort siehst Du auch, was es für Schadensersatzfolgen auszuschließen gilt. Um dieses Blanko auszufüllen und zu modifizieren, muss aber der Arbeitsvertrag des Kaninchens her!

Zeitlicher Ablauf:

Ende November/

Anfang Dezember: Aufhebungsvertrag

Februar/März

Einarbeitung Nachfolger als 400,- €-Kraft, letzter Monat des Kaninchens

März/April

Nachfolger arbeitet 6 Monate Probezeit zu geringerem Gehalt, z.B. 2000,- oder 2500,- €

September Mit dem eingesparten Geld bezahlt man dem Kaninchen seine symbolische Abfindung, danach bekommt Nachfolger normales Entgelt für den Rest des ersten Jahres

März/April 2007 nach einem Jahr automatische Erhöhung auf die normale Stufe des Entgelts nach TVöD

Szenario

1. Gespräch mit Müller u.a.

Darstellen, dass die finanzielle Situation eine Beschäftigung des Kaninchens nicht weiter möglich ist. Darauf hinweisen, dass Du eine Entlassung eigentlich nicht wünschst. Aber hinzu kommt, dass es persönlich nicht stimmt. Spätestens mit Aufnahme Deiner Berufstätigkeit brauchst Du einen/eine GF/in, dem/r Du 100% vertrauen kannst. Feststellen, dass dies das originäre Recht eines Vorsitzenden ist. Darauf hinweisen, dass Müller das Kaninchen unbefristet eingestellt. Aus diesem Grund will man ihn dabei haben. Er trage Verantwortung, dass diese Situation einvernehmlich gelöst wird.

2. Gespräch mit dem Kaninchen

Alternativ vor oder nach Beschluss des KV. Wir haben die beiden Alternativen bereits durchgesprochen. Beide haben ihren Charme. Macht man die KV-Sitzung vorher, ist das Kaninchen gewarnt.

Termin:

Freitag/Samstag:

Vorteil: Alle können teilnehmen. Kaninchen kann zwei/drei Tage niemanden konsultieren

Wochentag: Kaninchen mit Arbeit eindecken, damit sie die Woche nicht zum Anwalt kommt. Sie tags darauf gleich zur Arbeitsagentur schicken, damit sie sich in der 3-Monats-Frist arbeitssuchend/arbeitslos melden kann nach dem SGB.

Sitzordnung:

Scherbengericht plus einen, der ihr zugeordnet ist als Vertrauensperson. Der sollte ihr später raten, anzunehmen.

Einstieg zum Gespräch:

Kaninchen fragen, wie sie sich seit Deiner Wahl fühlt.

Wenn etwas Negatives kommt, einhaken. Darstellen, dass die Situation schwierig ist. Es sei klar, dass sie nicht Deine Wunschkandidatin ist. Schließlich habe der Vorgänger sie satzungswidrig unbefristet eingestellt.

Falls das Kaninchen positiv äußert und meint, alles gefalle ihr, die ganzen negativen Handlungen aufzählen. Feststellen, dass man ihr das nicht übel nimmt. Sie sei damals ja angetreten für 3 Jahre unter H. Müller. Nun sei sie schon länger GFIn als gewollt und nun mit einem deutlich jüngeren Vorgesetzten. Verständnis für die schwierige Situation äußern und die daraus resultierenden Konflikte. Aufzeigen, dass dies langfristig die Arbeit der Geschäftsstelle behindert und der Partei schadet.

Feststellen, dass man einen jüngeren GF wünscht, da das Problem des Alterskonflikts gelöst werden muss. Nach außen ist die jetzige Situation schwer darzustellen. Aufzeigen, dass man Kündigung vermeiden will. Dann Übergang zur dramatischen finanziellen Situation des Kreisverbandes. Massive Einsparung beim Personal erforderlich. Feststellen, dass sowieso ihr Vertrag angepasst werden müsste. Da der BAT, an den ihr

Vertrag angelehnt sei, bereits seit Ende 2005 durch den TvÖD ersetzt sei, müsse man eigentlich ihr Gehalt massiv kürzen und eine Anpassung vornehmen.

Aufzeigen, dass man dabei sei, einen Wechsel in die Kreisverwaltung zu vollziehen. Dies brauche aber Zeit. Falls [REDACTED] gewinnt, kann man auch die Option Stadtverwaltung ins Gespräch bringen.

Ein direkter Wechsel ist nicht möglich. Aufzeigen, dass man gerne einen direkten Wechsel vornehmen würde und Verständnis dafür hat, dass sie sich das so wünscht. Aber klar aufzeigen, dass man eine Karenzzeit zwischen ihrem Ausscheiden als GFin und einer Einstellung beim Kreis einhalten muss. Anderenfalls würde in der Öffentlichkeit massive Kritik laut, die CDU habe ihre GFin mit einem Posten in der Kreisverwaltung versorgt. Langfristig sei dies aber geplant und von FRENZ/[REDACTED] zugesichert. Darstellen, dass die CDU eine FAMILIE ist. Entsprechend wolle man sich verhalten. Aber man erwarte auch von ihr als Führungskraft und Mitglied, dass sie die zwingenden Gegebenheiten akzeptiert und eine ordentliche Kündigung vermeidet. Die CDU habe ihr eine hervorragende berufliche Position eröffnet. Im Gegenzug erwarte man auch, dass man sich dem gemeinsamen Ziel unterordnet.

Deshalb habe man sich entschlossen, ein Angebot zu unterbreiten, das ihren Interessen Rechnung trägt. Außerdem sei beabsichtigt, ihre Tochter weiterzubeschäftigen. Sollte es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung kommen, sehe man sich aber gezwungen, auch dieses Arbeitsverhältnis zu lösen.

Schon seit langem werde in der Partei Kritik geäußert, dass hier eine kollusive Verknüpfung familiärer Interessen mit denen der Partei stattfinde. Die Tochter sei aber eingearbeitet und man verzichte nur ungern auf sie.

Feststellen, dass man natürlich auch ordentlich kündigen könnte. Das drohe aber den Landtagswahlkampf zu belasten und die Kosten in die Höhe zu treiben.

KEIN WORT zum Kündigungsschutz nach der HGO. Falls sie selbst das Thema anspricht, müssen die beteiligten Juristen bluffen. Zustimmung, dass das bekannt sei. Aber den Ball zu ihr zurückspielen. Sagen, dass sie ja die Grenzen dieses Schutzes kennen und dass man bereit sei, diese zu überschreiten.

Angebot unterbreiten:

- * Aufhebung des Arbeitsverhältnisses
- * Ehrenvolles Ausscheiden und hervorragendes Arbeitszeugnis
- * Abfindung, die man auch nur zahlen könne durch massive Einsparung beim Nachfolger
- * Zusage von Frenz sich für eine Einbindung in die Kreisverwaltung bzw. durch [REDACTED] in die Stadtverwaltung nach Ablauf einer gewissen Zeit einzusetzen, um jeden bösen Schein zu vermeiden.
- * Weiterbeschäftigung der Tochter mit Aussicht auf bessere Bedingungen

Aber vorab darstellen, dass man das nur einmal hier und jetzt mache. Vorsitzender stellt sich seiner Verantwortung. Du nimmst dieses gute Angebot auf Deine Kappe. Du würdest sie aber nicht in Schutz nehmen können, wenn die Diskussion über ihre Person voll ausbricht, wenn eine Anhebung der Mitgliedsbeiträge auf die Tagesordnung kommt.

Anderenfalls müsse man den Weg über eine ordentliche Kündigung gehen. Eine Mehrheit muss selbstverständlich vorher stehen. Am besten schließt man den Aufhebungsvertrag vorbehaltlich der Zustimmung des Kreisvorstandes. Wenn man erst –wie es angebracht wäre– den Vorstand befragt, ist das Kaninchen gewarnt und andere auch. Natürlich kann das auch eine gute Alternative sein. Wenn der Kreisvorstand ihren Abgang bereits abgesegnet hat, ist ihr Widerstand vielleicht schon dahin. Einbinden musst Du ihn meines Erachtens so

oder so. Da er für die Wahl zuständig ist, muss er m.E. auch über die Abwahl befinden. Das sollte man mit dem Justitiar des Landesverbandes klären.

Wenn sie zustimmt und unterschreibt, kann man den Kreisvorstand innerhalb von 24 Std. einladen bzw. wenn es nicht anders geht, mit 1wöchiger Frist, vgl. § 56 Abs. 6 Satzung CDU Hessen.

3. Vorstand

Es muss überlegt werden, ob man den Vorstand vorher oder nachher mit der Sache befasst. Bei einer nachträglichen Entscheidung, kann man den Aufhebungsvertrag vorbehaltlich der Zustimmung des Kreisvorstands schließen. Man unterstellt dann einen unaufschiebbaren Fall und lädt den Kreisvorstand nach § 56 Abs. 6 Satz 2 Satzung innerhalb von 24 Stunden ein und lässt beschließen.

Vorher hat man den Vorteil, dass man Druck auf das Kaninchen ausüben kann. Mit einem Beschluss des Kreisvorstands im Rücken, kann man ihr natürlich noch härter gegenüber treten. Man lässt dann beschließen, dass der Vorsitzende nach seinem Ermessen eine Aufhebung anbietet oder die ordentliche Kündigung ausspricht.

4. Einstellung eines neuen Kreisgeschäftsführers

Nach § 28 Abs. 6 Nr. 8 Satzung CDU Hessen ist zuerst der Generalsekretär der Landespartei zu beteiligen. Es muss vorab geklärt werden, ob wir den GF zu günstigeren Konditionen einstellen können. Also mit dem Landesverband klären, ob es zwingende Vorgaben gibt.

Daraufhin erfolgt die Wahl des Kreisgeschäftsführers durch den Kreisvorstand.

Es muss wahrscheinlich ausgeschrieben werden.

Mit Blick auf die obigen Ausführungen sollte eine Einstellung in Anlehnung zum TVöD nach Entgeltgruppe 13 erfolgen. Dabei ist zu beachten, dass dies eigentlich unangemessen ist. Anbei findest Du eine Tabelle über die neuen Entgeltgruppen nach dem TVöD. Bitte kurz informieren.

Neueinstellung des Kreisgeschäftsführers

5. Flankierende Maßnahmen

Flankierend kann man den Druck auf die Geschäftsstelle erhöhen und Stimmung machen. Entsprechende Gespräche mit weiteren Personen können geführt werden. Auch Satan kann beteiligt werden. Falls eine Nachfrage kommt, was mit dem Kündigungsschutz ist, sollte man Sand in die Augen streuen: „...Du weißt doch, dass der hier nicht greift. Haben ja nun genug Juristen gefragt...“

6. Ausstiegsszenario

Wenn das Kaninchen zum Gegenangriff ausholt, muss die Jagd natürlich abgeblasen werden. Dann muss aber SOFORT die Schlagzahl erhöht werden. Finanzielle Situation dramatisieren. Fehlerhafte Einstellung verbreiten. Tochter SOFORT kündigen. Ermahnungen und Abmahnungen beginnen.

Immer dran denken: Greife niemals in ein Wespennest und wenn Du greifst, so greife fest.

Der Kreisvorstand beschließt:

1.

Zur Vermeidung einer ordentlichen Kündigung soll mit der Kreisgeschäftsführerin Frau Anne Höhne-Weigl ein Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 30. Juli 1999 geschlossen werden. Der Kreisvorsitzende ist befugt mit Frau Höhne-Weigl einen entsprechenden Aufhebungsvertrag zu schließen, um das Arbeitsverhältnis zum DATUM – ODER- nächstmöglichen Zeitpunkt zu beenden.
Der Kreisvorsitzende wird bevollmächtigt, der Kreisgeschäftsführerin bei Aufhebung des Arbeitsvertrages und Wahrung der abzuschließenden Aufhebungsvereinbarung eine Abfindung in Höhe von höchstens 5.000,00 (fünftausend) zu zahlen.

-ODER_

Der Kreisvorstand stimmt der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit der Kreisgeschäftsführerin, Frau Anne Höhne-Weigl, und dem hierzu am DATUM geschlossenen Aufhebungsvertrag zu. Der Kreisvorstand stimmt zu, der Kreisgeschäftsführerin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von höchstens € 5.000,00 zu zahlen.

2.

Der Kreisvorsitzende wird beauftragt, alle Vorkehrungen zur Wahl einer neuen Kreisgeschäftsführerin/eines neuen Kreisgeschäftsführers zu treffen. Er hat hierzu den Generalsekretär der Landespartei zu beteiligen und dem Kreisvorstand nach § 28 Abs. 6 Nr. 8 der Satzung der CDU Hessen einen Vorschlag zur Wahl zu unterbreiten.

Begründung:

Die nachfolgenden Ausführungen erfolgen unter Vorbehalt, da ich den betreffenden Arbeitsvertrag nicht eingesehen habe und auch weitere wichtige Einzelheiten des Beschäftigungsverhältnisses nicht kenne (genaue Dauer). Das ist insbesondere bei arbeitsrechtlichen Einzelfragen problematisch (...Urlaub, Einsatz usw.) da hier der BAT möglicherweise das normale Arbeitsrecht modifiziert. Solche Fragen können nicht ohne eingehende Prüfung beantwortet werden.

Annahme: Das Kaninchen ist Geschäftsführer, seit 1999/2000 unbefristet angestellt als leitendes Kaninchen, es hat ein Ehrenamt (Stadtverordneter, Kreistagsabgeordneter) usw.

Kündigungsmöglichkeiten

Grundsätzlich richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem BGB (§§ 611 ff. BGB – bei der weiteren Lektüre lohnt es sich die erwähnten §§ des BGB zur Hand zu haben). Somit auch die Kündigung, für die im Falle eines unbefristeten Dienstverhältnisses gemäß § 620 II BGB die §§ 621-623 BGB gelten. Eine Kündigung ist eigentlich ohne besonderen Grund möglich. Zu beachten ist dabei nur eine Kündigungsfrist. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis beträgt diese bei einer Beschäftigungsdauer zwischen 5 und 8 Jahren gemäß § 622 II Nr. 2 BGB 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

ACHTUNG: Zu beachten ist § 622 IV BGB; möglicherweise ist im BAT eine andere Kündigungsfrist geregelt.

Allerdings ist stets das Kündigungsschutzgesetz zu beachten. Allerdings greift das KSchG erst bei „Unternehmen“ mit mehr als 5 Beschäftigten. Die Zahl der Beschäftigten wird nach § 23 I 4 KSchG ermittelt. Dabei wird wie folgt gezählt:

Vollbeschäftigte = 1

Teilzeitbeschäftigte mit regelmäßiger wöchentl. Arbeitszeit nicht mehr als 20 Std. = 0,5

Teilzeitbeschäftigte mit regelmäßiger wöchentl. Arbeitszeit nicht mehr als 30 Std. = 0,75.

Vorliegend dürften nicht mehr als 5 Personen gegeben sein, deshalb erfolgen hier keine weiteren Ausführungen zum KSchG.

Allerdings genießt das Kaninchen hier Kündigungsschutz nach § 28a Abs. 2 Satz 1, 1. Hs. HKO (Siehe Anlage). Somit kommt nur eine **Kündigung aus wichtigem Grunde** in Betracht. Entsprechend kommt hier nur eine Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB in Betracht.

Voraussetzungen:

- Wirksame Kündigungserklärung; insbesondere Schriftform (!), vgl. § 623 BGB.
- Kein Erlöschen des Kündigungsrechts
- Abmahnung (kann teilweise entfallen)
- wichtiger Grund
- Einhaltung der Zwei-Wochenfrist nach § 626 II BGB.

Zur Abmahnung

Die Abmahnung ist eine Kündigungsandrohung wegen eines bestimmten vertragswidrigen Verhaltens bzw. wegen einer Pflichtverletzung im Leistungsbereich. Sie ist nicht fristgebunden! Sie hat Warn- und Ankündigungsfunktion. Das Kaninchen wird gewarnt und ihm wird angekündigt, dass bei Wiederholung eine Kündigung erfolgt. Aber Vorsicht: Wird wegen eines bestimmten Verhaltens gemahnt, kann wegen dieses Ereignisses nicht mehr gekündigt werden. Durch die Abmahnung zeigt man, dass man keine Störung für gegeben hält, die zur sofortigen Kündigung berechtigt. Vielmehr zeigt man, dass eine Kündigung nicht verhältnismäßig wäre.

Leistet sich das Kaninchen also ein schweres Fehlverhalten, empfiehlt sich keine Abmahnung, sondern Kündigung aus wichtigem Grunde (dabei 2 Wochen Frist beachten, s. o.).

Wichtiger Grund

Was „wichtiger Grund“ ist, ist durch die Rspr. geprägt. Zwar muss das Kaninchen den wichtigen Grund nicht verschuldet haben. Allerdings muss man als Arbeitgeber alle

Tatsachen hierzu beweisen. Das ist eine schwere Hürde! Das kann man natürlich nicht steuern. Aber ich übersende Dir einmal die Kommentierung zu diesem Punkt, die Du Dir durchlesen solltest. Dann bekommt man ein Gefühl, auf was man achten sollte. Vielleicht unterläuft dem Kaninchen ein solcher Fehler. Allerdings ist das eher unwahrscheinlich, weil es sich echt um schwere Verfehlungen handelt, etwa die **vorsätzliche** Nichtbefolgung berechtigter Weisungen des AG oder Verwendung des Internetanschlusses für private Zwecke entgegen Weisung! Oder: Unbefugtes oder vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes, vgl. unten bei Vorschlägen.

Totaler Glücksfall wäre es, wenn sich das Kaninchen nicht fristgerecht gegen die Kündigung wehrt, weil es von § 28a HKO keine Ahnung hat. Inzwischen dürfte aber jeder von der Vorschrift wissen – und wenn nicht, bitte nicht weiter erwähnen. Dabei ist zu beachten, dass nach § 23 KSchG durchaus einzelne Vorschriften des KSchG auch für Betreibe mit 5 oder weniger Beschäftigten gelten; insbesondere § 4 KSchG. Gemäß § 4 KSchG muss sich ein gekündigtes Kaninchen **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung** mit Klage gegen die Kündigung wehren. Nimmt es aber anwaltliche Hilfe in Anspruch, dürfte es zu diesem Versäumnis nicht kommen.

Sollte ein Fehlverhalten auftreten, sollte **sofort** geprüft werden, ob eine Kündigung möglich ist. Das geht nur im Einzelfall.

Damit das Kaninchen nicht übermütig wird, sollte man im das Leben aber durchaus schwer machen. Insbesondere durch Ausübung des Direktionsrechts kann man ihm den Alltag erschweren.

Vorschläge:

- feste Arbeitszeiten, die eingehalten werden müssen. Macht man das, kann man Unpünktlichkeit, Verlassen des Arbeitsplatzes usw. auch sanktionieren mit Abmahnung bis hin zur Kündigung!
- nutzen der Möglichkeit im Rahmen des Tarifvertrags Mehrarbeit anzuordnen
- bei Einsatz als Schöffen werden die Stunden vom Monatslohn abgezogen. Es kann ja seinen Verdienstausfall bei der zuständigen Stelle geltend machen (Nachteil für das Kaninchen: das Ehrenamt ist nicht sozialversichert und der AG spart somit ein wenig Geld)
- Verbot der Nutzung des Internets für private Zwecke und Ankündigung, den mail-Verkehr mittels Stichproben zu kontrollieren. Anderenfalls darf man den e-mail-Verkehr auch nicht einsehen, da die privaten mails ja unter strafrechtlichen Schutz vor Einsicht stehen (!). Also bitte nicht einfach so, die privaten mails einsehen.
- Ermahnungen (keine Abmahnung) bei kleineren Nachlässigkeiten. Diese können auch in die Personalakte genommen werden. Wenn das Kaninchen also bei 10ten Mal keine Wegbeschreibung zu einem Termin beifügt, kann man es ermahnen und dies zur Akte nehmen, zusätzlich Weisung erteilen! Vorsatz bei Verstoß gegen diese Weisung scheidet aber wohl aus.

uvm.

Die nachfolgende Vorschrift der Hessischen Landkreisordnung (HKO) entspricht § 35a HGO für Gemeindevertreter. Im Übrigen sollte man nicht sagen, dass jemand Kündigungsschutz nach dem **Mandatssicherungsgesetz** genießt. Nur eine mir bekannte Person nennt das so, und man möchte doch nicht zeigen, mit wem man gesprochen hat...

§ 28a HKO Sicherung der Mandatsausübung

(1) Niemand darf gehindert werden, sich um ein Mandat als Kreistagsabgeordneter zu bewerben, es anzunehmen oder auszuüben. Benachteiligungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat, der Annahme und Ausübung eines Mandats sind unzulässig. Entgegenstehende Vereinbarungen sind nichtig. Die Bestimmungen der Abs. 2 bis 4 gelten nur für außerhalb des öffentlichen Dienstes beschäftigte Kreistagsabgeordnete.

(2) Die Arbeitsverhältnisse von Kreistagsabgeordneten können vom Arbeitsgeber nur **aus wichtigen Grund** gekündigt werden; das gilt nicht für Kündigungen während der Probezeit. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Aufstellung des Bewerbers durch das dafür zuständige Gremium. Er gilt ein Jahr nach Beendigung des Mandats fort. Gehörte der Kreistagsabgeordnete weniger als ein Jahr dem Kreistag an, [...].

(3) Der Kreistagsabgeordnete ist auf dem bisherigen Arbeitsplatz zu belassen. Die Umsetzung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz oder an einen anderen Beschäftigungsort ist nur zulässig, wenn der Kreistagsabgeordnete zustimmt oder dem Arbeitgeber eine Belassung auf dem bisherigen Arbeitsplatz bei Abwägung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Die niedrigere Eingruppierung [...] ist ausgeschlossen. Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Dem Kreistagsabgeordneten ist die für die Mandatsausübung erforderliche Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Dem Kreistagsabgeordneten ist unabhängig von der Freistellung jährlich bis zu zwei Wochen Urlaub für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung im Zusammenhang mit dem Mandat zu gewähren. Die Entschädigung des Verdienstauffalls richtet sich nach § 18 Abs. 1 Satz 1 (Anmerkung: Verweis auf die §§ 21, 23, 27 HGO).