

17.03.88

Antrag**des Landes Nordrhein-Westfalen**

zur

Internationalen Arbeitsorganisation

- Übereinkommen 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
- Empfehlung 166 betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
- Stellungnahmen der Bundesregierung

Punkt 16 der 587. Sitzung des Bundesrates am 18. März 1988

Der Bundesrat möge beschließen:

"Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, einen Entwurf eines Ratifizierungsgesetzes einzubringen.

Der gesetzliche Kündigungsschutz ist Kernstück des Deutschen Arbeitsrechts. Seit Erlass des Kündigungsschutzgesetzes im Jahre 1951 nimmt die Bundesrepublik Deutschland international einen führenden Rang bei der gesetzlichen Regelung des Bestandschutzes der Arbeitsverhältnisse ein.

Die Nichtratifizierung des Übereinkommens 158 der Internationalen Arbeitsorganisation würde bedeuten, daß die Bundesrepublik Deutschland hinter den internationalen Standard zurückfiele. Sogar Staaten mit einem weit weniger entwickelten Arbeitsrecht wie Spanien, Zypern und Venezuela haben das Übereinkommen bereits ratifiziert.

Ein solches Ausscheren aus der internationalen Koordinierung des Arbeitsrechts wäre auch für das Fortschreiten des einheitlichen europäischen Binnenmarktes

schädlich. Die Vereinheitlichung des Europäischen Arbeitsrechts wird sich an dem internationalen Standard orientieren müssen, den einzelne EG-Mitglieder bereits als verbindlich anerkannt haben.

Angesichts der Tatsache, daß das deutsche Kündigungsschutzrecht bis auf marginale Fragen dem Übereinkommen bereits entspricht, vermögen die von der Bundesregierung bezeichneten Anpassungsnotwendigkeiten eine Nichtratifizierung des Übereinkommens nicht zu rechtfertigen:

- Ein im deutschen Recht bislang nicht verankerter Grundsatz, dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer verhaltens- oder leistungsbedingten Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, entspräche ohnehin dem Gebot der Fairness.
 - Die im Jahre 1959 vom Bundesarbeitsgericht vertretene Auffassung, daß eine Anzeige eines Arbeitnehmers gegen einen rechtswidrig handelnden Arbeitgeber einen Kündigungsgrund darstellen könne, wenn der Arbeitnehmer nicht zuvor versucht habe, den Arbeitgeber von seiner Handlungsweise durch Vorhaltungen abzubringen, ließe sich unschwer korrigieren.
 - Der Ausschluß der Erfüllung von Familienpflichten aus den zulässigen Kündigungsgründen dürfte keine praktischen Probleme bereiten. Schon nach geltender Rechtsprechung ist eine kurzzeitige Verhinderung durch Familienpflichten kein Kündigungsgrund. Eine langzeitige Unmöglichkeit der Arbeitsleistung wegen Erfüllung von Familienpflichten aber ist praktisch nicht vorstellbar. Selbst in dem Fall einer langfristigen Pflegebedürftigkeit eines Familienangehörigen wird eine Unmöglichkeit der Arbeitsleistung wegen der Familienpflicht nicht angenommen werden können. Jeder Arbeitnehmer kann über Wohlfahrtseinrichtungen oder den Arbeitsmarkt einem Familienangehörigen Dritthilfe zukommen lassen.
 - Unzutreffend ist die Auffassung der Bundesregierung, Artikel 5 Buchstabe c des Übereinkommens verbiete im Gegensatz zum deutschen Recht eine Kündigung während der Schwangerschaft. Die Vorschrift verbietet nur die Kündigung wegen der Schwangerschaft. Auch insofern ließe sich aber über die Ausnahmenvorschrift des Art. 2 Abs. 5 des Übereinkommens unabdingbaren betrieblichen Notwendigkeiten Rechnung tragen.
- Auch die von der Bundesregierung benannten "Unklarheiten", soweit diese überhaupt bestehen, können eine Nichtratifizierung nicht rechtfertigen. Gewisse Unschärfen sind jedem internationalen Übereinkommen, welches eine Fülle verschiedener Rechtsordnungen koordinieren soll, naturgemäß eigen. Dies berücksichtigt die Praxis des Völkerrechts, solche Normen grundsätzlich nicht restriktiv zu interpretieren."