

15.12.88

Antrag

des Landes Nordrhein-Westfalen

zu

Internationale Arbeitsorganisation

Übereinkommen 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung
männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten

und

Empfehlung 165 betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung
männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Punkt 33 der 596. Sitzung des Bundesrates am 16. Dezember 1988

Der Bundesrat möge beschließen:

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

Die tatsächliche Chancengleichheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten ist ein erklärtes Ziel der Bundesrepublik Deutschland.

In ihrer Stellungnahme bestätigt die Bundesregierung, daß es faktisch dennoch zu Benachteiligungen dieser Gruppe kommt. Durch die Ratifizierung wäre die Bundesrepublik gehalten, Maßnahmen zur Beseitigung dieses Zustandes zu ergreifen. Da Frauen von den Problemen wesentlich häufiger betroffen sind, wäre die Ratifizierung ein Schritt zur tatsächlichen Gleichberechtigung von Frau und Mann in unserer Gesellschaft.

Ausgeliefert am 15. DEZ. 1988

Die Nichtratifizierung des Übereinkommens 156 der Internationalen Arbeitsorganisation würde bedeuten, daß die Bundesrepublik hinter den internationalen Standard zurückfiele. Ein solches Ausscheren aus der internationalen Koordinierung von Sozialpolitik, Sozial- und Arbeitsrecht wäre auch für das Fortschreiten des einheitlichen europäischen Binnenmarktes schädlich.

Angesichts der Tatsache, daß das deutsche Sozial- und Arbeitsrecht bis auf marginale Fragen dem Übereinkommen bereits entspricht, vermögen die von der Bundesregierung angeführten Gründe eine Nichtratifizierung des Übereinkommens nicht zu rechtfertigen:

Das Bestehen von Familienpflichten als solchen ist schon nach geltendem Arbeitsrecht kein zur Kündigung berechtigender Grund. Dem entspricht seit jeher die höchstrichterliche Rechtsprechung in der Arbeitsgerichtsbarkeit, daß Klauseln in Arbeitsverträgen gemäß Artikel 6 Abs. 1 GG nichtig sind, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Fall der Eheschließung vorsehen. Nicht einmal die - kurzzeitige - Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen der Erfüllung von Familienpflichten ist nach geltender Rechtsprechung ein Kündigungsgrund. Das geltende Arbeitsrecht ist mithin bereits weitergehend als das Übereinkommen, so daß aus diesem Grunde eine Nichtratifizierung nicht begründet werden kann.

- Auch die geltende Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzgesetzes steht einer Ratifizierung nicht entgegen. Es gibt Fälle, in denen eine Kündigung in den ersten sechs Monaten oder in einem Kleinbetrieb bis fünf Arbeitnehmer unwirksam sein kann. Eine Kündigung darf nicht willkürlich sein, d.h. sie darf nicht auf einem verwerflichen Motiv des Kündigenden beruhen oder aus anderen Gründen dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widersprechen. Es erscheint durchaus möglich, daß eine Kündigung auch in den ersten sechs Monaten oder im Kleinbetrieb von der Rechtsprechung als sittenwidrig angesehen wird, wenn sie allein aufgrund von Familienpflichten ausgesprochen wird.
- Es gibt bereits Fälle, bei denen der Arbeitgeber seine Kündigungsgründe darlegen muß, obwohl die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weniger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt und daher das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist. Dies ist dann der Fall, wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht, der vor jeder Kündigung ordnungsgemäß angehört werden muß. Ordnungsgemäß ist die Anhörung aber nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber seine Kündigungsgründe darlegt.

- Auch das Argument, eine derartige Erweiterung des Kündigungsschutzrechts würde sich als Einstellungshemmnis auswirken, trägt nicht. Auch beim geltenden Mutterschutzrecht in der Bundesrepublik Deutschland läßt die Bundesregierung selbst eine solche Argumentation nicht gelten.

Mit der Bundesregierung ist davon auszugehen, daß es weiterer Maßnahmen bedarf, um die tatsächliche Diskriminierung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu beseitigen (z.B. Öffnungs- und Schlußzeiten von Kindergärten). Darauf zielt das Übereinkommen 156 in einer Vielzahl von Regelungen ab. Die - aufgezeigt - außerordentlich geringe Erweiterung des Kündigungsschutzes läßt eine Nichtratifizierung als unverhältnismäßig erscheinen."