

03. 11. 88

AS – G

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

Bundesrepublik Deutschland

Der Bundeskanzler

121 (311) – 806 04 – In 58/88

Bonn, den 3. November 1988

An den Herrn
Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 19 Abs. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation das

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

und die

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

sowie die von der Bundesregierung hierzu beschlossenen Stellungnahmen mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Das Übereinkommen, die Empfehlung und die Stellungnahmen sind gleichzeitig dem Herrn Präsidenten des Deutschen Bundestages zugeleitet worden.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Kohl

Übereinkommen 156

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

Convention 156

**Convention
concerning Equal Opportunities and Equal Treatment
for Men and Women Workers:
Workers with Family Responsibilities**

Convention 156

**Convention
concernant l'égalité de chances et de traitement
pour les travailleurs des deux sexes:
travailleurs ayant des responsabilités familiales**

(Übersetzung)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that: "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Erklärung von Philadelphia über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation, in der anerkannt wird, daß „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, ... das Recht“ haben, „materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“;

verweist auf die Erklärung über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen und die Entschließung über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen, die die Internationale Arbeitskonferenz 1975 angenommen hat;

verweist auf die Bestimmungen internationaler Arbeits-Übereinkommen und Empfehlungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer, insbesondere des Übereinkommens und der Empfehlung über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Teils VIII der Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975;

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme»;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

erinnert daran, daß sich das Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, nicht ausdrücklich mit Unterscheidungen auf Grund von Familienpflichten befaßt, und ist der Ansicht, daß diesbezüglich ergänzende Normen erforderlich sind;

verweist auf die Bestimmungen der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965, und auf die seit ihrer Annahme eingetretenen Veränderungen;

stellt fest, daß Urkunden über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch von den Vereinten Nationen und von anderen Sonderorganisationen angenommen worden sind, und verweist insbesondere auf den vierzehnten Absatz der Präambel der Konvention der Vereinten Nationen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, 1979, wonach sich die Vertragsstaaten bewußt sind, „daß sich die traditionellen Rollen von Mann und Frau in der Gesellschaft und in der Familie wandeln müssen, wenn es zur vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau kommen soll“;

erkennt an, daß die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Teil eines größeren, die Familie und die Gesellschaft betreffenden Fragenkomplexes sind, dem die innerstaatliche Politik Rechnung tragen sollte;

erkennt die Notwendigkeit an, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie dieser Arbeitnehmer und der übrigen Arbeitnehmer herzustellen;

ist der Ansicht, daß viele der Probleme, die sich allen Arbeitnehmern stellen, die Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders hart treffen, und erkennt die Notwendigkeit an, ihre Lage sowohl durch Maßnahmen, die auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, als auch durch Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer im allgemeinen zu verbessern;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1981, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, bezeichnet wird.

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3. For the purposes of this Convention, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who clearly needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities".

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

3. Aux fins de la présente convention, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après «travailleurs ayant des responsabilités familiales».

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme «discrimination» signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.

2. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind auch auf männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen anzuwenden, die offensichtlich ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.

3. Im Sinne dieses Übereinkommens haben die Ausdrücke „unterhaltsberechtigtes Kind“ und „anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der offensichtlich der Betreuung oder der Unterstützung bedarf“ die Bedeutung, die in jedem Land durch eines der in Artikel 9 dieses Übereinkommens erwähnten Mittel festgelegt ist.

4. Die in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels erwähnten Arbeitnehmer werden im folgenden „Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ genannt.

Artikel 2

Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen.

Artikel 3

1. Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer hat es jedes Mitglied zu einem Ziel der innerstaatlichen Politik zu machen, daß Personen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, in die Lage versetzt werden, ihr Recht hierzu auszuüben, ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen und, soweit dies möglich ist, ohne daß es dadurch zu einem Konflikt zwischen ihren Berufs- und ihren Familienpflichten kommt.

2. Im Sinne von Absatz 1 dieses Artikels bedeutet der Ausdruck „Diskriminierung“ die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, wie sie in den Artikeln 1 und 5 des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, definiert wird.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken—

- (a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
- (b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken—

- (a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
- (b) to develop or promote community services, public or private, such as childcare and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collec-

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Article 9

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par

Artikel 4

Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sind alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zu treffen, um

- a) Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Ausübung ihres Rechts auf freie Wahl der Beschäftigung zu ermöglichen und
- b) bei den Beschäftigungsbedingungen und bei der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Artikel 5

Es sind ferner alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zu treffen, um

- a) den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung Rechnung zu tragen und
- b) öffentliche oder private Gemeinschaftsdienste zu entwickeln oder zu fördern, wie Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe.

Artikel 6

Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land haben geeignete Maßnahmen zu treffen, um eine Information und Bildungsarbeit zu fördern, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt und ein der Bewältigung dieser Probleme förderliches Meinungsklima geschaffen wird.

Artikel 7

Es sind alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen, einschließlich Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung und der Berufsbildung, zu treffen, um es Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben sowie nach einer durch diese Pflichten bedingten Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben einzutreten.

Artikel 8

Familienpflichten als solche dürfen kein triftiger Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sein.

Artikel 9

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können durch die Gesetz-

tive agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the

voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Article 10

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet auxdites dispositions.

Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration

gebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint.

Artikel 10

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse erforderlichenfalls schrittweise durchgeführt werden, mit der Maßgabe, daß die Durchführungsmaßnahmen, die getroffen werden, in jedem Fall für alle in Artikel 1 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer gelten.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, anzugeben, ob und in bezug auf welche Bestimmungen es von der in Absatz 1 dieses Artikels gebotenen Möglichkeit Gebrauch zu machen beabsichtigt, und in den folgenden Berichten mitzuteilen, in welchem Umfang diesen Bestimmungen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Artikel 11

Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise an der Ausarbeitung und Anwendung der Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens mitzuwirken.

Artikel 12

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 13

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 14

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach

expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso*

d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision

Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 15

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 16

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 17

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 18

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied

jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 14, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 19

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu dem Übereinkommen Nr. 156 der Internationalen Arbeitsorganisation
über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung
männlicher und weiblicher Arbeitnehmer:
Arbeitnehmer mit Familienpflichten**

I. Allgemeines

Das auf der 67. Internationalen Arbeitskonferenz am 23. Juni 1981 angenommene Übereinkommen erfaßt erstmals alle Arbeitnehmer, die Familienpflichten haben. Es zielt darauf ab, eine Politik der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sowie der Arbeitnehmer mit Familienpflichten mit den übrigen Arbeitnehmern zu fördern. Dadurch sollen Benachteiligungen vor allem der Frauen abgebaut und, soweit dies möglich ist, Konflikte zwischen Berufs- und Familienpflichten vermieden werden. Das Übereinkommen verpflichtet die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Bereich des Arbeitslebens entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten.

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Gleichberechtigung der Geschlechter in Artikel 3 Grundgesetz (GG) verankert. Für das Arbeitsleben ist diese Verfassungsnorm durch die Vorschriften der §§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 und 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des § 75 des Betriebsverfassungsgesetzes konkretisiert und ausgebaut worden. Weiterhin stehen nach Artikel 6 GG Ehe und Familie unter dem besonderen Schutz des Staates. Das Ehe- und Familienrecht sowie das Arbeits-, Arbeitsförderungs- und Sozialversicherungsrecht sind entsprechend dieser Verfassungsnorm ausgestaltet.

Die Politik der Bundesregierung ist auf die tatsächliche Chancengleichheit der Frauen sowie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben gerichtet. Dies schließt die Arbeitnehmer – Männer wie Frauen – mit Familienpflichten ein. Vorrangiger Schwerpunkt der Frauenpolitik ist dabei die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch vielfältige Maßnahmen will die Bundesregierung die Position der Frauen in der Erwerbstätigkeit stärken und ihre Arbeit in der Familie anerkennen. Sie strebt eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitslebens durch eine Teilzeittoffensive im öffentlichen Dienst an und bereitet Sonderprogramme zur beruflichen Wiedereingliederung vor.

In der Bundesrepublik Deutschland entsprechen die einschlägigen Regelungen in der Verfassung, im Arbeits-, Arbeitsförderungs- und Sozialversicherungsrecht sowie in den Bereichen der Familien- und Bildungspolitik den Anforderungen des Übereinkommens mit einer Ausnahme. Nach dem geltenden Kündigungsschutzrecht ist eine Kündigung wegen Familienpflichten nicht in der allgemeinen und absoluten Form ausgeschlossen wie nach Artikel 8 des Übereinkommens. Eine zur Erfüllung dieser Vorschrift notwendige Ausweitung des bestehenden Kündigungsschutzes kommt aus den in Teil II zu Artikel 8 näher dargelegten Gründen nicht in Betracht. Von einer Ratifizierung des Übereinkommens soll daher abgesehen werden.

II. Besonderes

In Artikel 1 wird der erfaßte Personenkreis bestimmt. Das Übereinkommen gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Familienpflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern (Abs. 1) sowie gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen, die offensichtlich ihrer Betreuung oder Unterstützung bedürfen (Abs. 2). Maßgeblich für die Abgrenzung des Personenkreises sind nach Artikel 9 des Übereinkommens die Bestimmungen in jedem Land, wie sie sich in der Gesetzgebung, Rechtsprechung und in anderen verbindlichen Regelungen finden. Weiter werden die Bereiche genannt, die durch Familienpflichten betroffen sein können, nämlich die Vorbereitung auf das Erwerbsleben, der Eintritt in das Erwerbsleben und die Teilnahme am Erwerbsleben sowie der berufliche Aufstieg.

In der Bundesrepublik Deutschland ergibt sich die Bestimmung der Personenkreise, denen gegenüber männliche und weibliche Arbeitnehmer Familienpflichten im Sinne des Übereinkommens haben, aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch.

Artikel 2 bestimmt, daß das Übereinkommen für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen gilt.

Artikel 3 verpflichtet den Staat, es zum Ziel seiner Politik zu machen, daß Personen mit Familienpflichten ohne Diskriminierung i. S. des von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten Übereinkommens Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation und, soweit dies möglich ist, ohne Konflikte zwischen Berufs- und Familienpflichten einer Erwerbstätigkeit nachgehen können.

Nach Artikel 4 sind zur Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung alle gebotenen Maßnahmen zu treffen, die Arbeitnehmern mit Familienpflichten die freie Wahl der Beschäftigung gewährleisten und bei den Beschäftigungsbedingungen und bei der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

In der Bundesrepublik Deutschland haben Arbeitnehmer hinsichtlich Arbeitsplatzwahl und Arbeitsbedingungen die gleichen Rechte und Pflichten, gleichgültig, ob sie Familienpflichten wahrzunehmen haben oder nicht. Beschränkungen in der Arbeitsplatzwahl und diskriminierende Bestimmungen im Hinblick auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten kennt das Arbeitsrecht nicht. Bei eingeschränkter Arbeitsmöglichkeit für solche – wie auch allgemein andere – Arbeitnehmer kann es allerdings faktisch zu einer Modifizierung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber volleinsatzfähigen Arbeitnehmern kommen. Trotz Zunahme der Teilzeitbeschäftigung fehlen insbesondere noch Teilzeitarbeitsplätze. Die Bundesregierung bemüht sich darum, daß mehr Teilzeitstellen angeboten und die

Arbeitszeiter insgesamt flexibler gestaltet werden, damit es Arbeitnehmern mit Familienpflichten besser gelingt, Berufs- und Familienarbeit in Einklang zu bringen.

Diese Bemühungen um eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsmarktes kommen u. a. in dem am 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetz zum Ausdruck. Teilzeitarbeit ist danach arbeitsrechtlich genauso abgesichert wie Vollzeitarbeit, d. h. Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst erfolgte durch das 5. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 25. Juli 1984.

Die Arbeitsrechtsordnung in der Bundesrepublik Deutschland enthält außerdem auch Vorschriften, die die Vereinbarkeit von Familienpflichten mit arbeitsvertraglichen Pflichten erleichtern. So besteht die Möglichkeit der bezahlten Arbeitsfreistellung zur Betreuung erkrankter naher Angehöriger nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und der Arbeitsfreistellung zur Betreuung erkrankter Kinder bis zum vollendeten 8. Lebensjahr unter Gewährung von Krankengeld nach der Reichsversicherungsordnung.

Mit dem am 1. Januar 1986 in Kraft getretenen Bundeserziehungsgeldgesetz, das die Regelungen des bisherigen Mutterschaftsurlaubs weiterentwickelt hat, ist eine bedeutende familienpolitische Maßnahme getroffen worden, die die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit durch die Gewährung eines Erziehungsgeldes von monatlich 600 DM und eines Erziehungsurlaubs bis zum zehnten (ab 1988: zwölften) Lebensmonat des Kindes stärker fördert. Der Kreis der Anspruchsberechtigten wurde auf alle Mütter oder Väter mit dem Recht der Personensorge erweitert. Zudem können sie eine Teilzeitbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber bis zu 19 Stunden wöchentlich ausüben. Während des Erziehungsurlaubs kann das Arbeitsverhältnis nur in ganz eng begrenzten Ausnahmefällen mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde gekündigt werden. Steuerliche Entlastungen durch Neuregelung des Familienlastenausgleichs sind ebenfalls 1986 in Kraft getreten.

Auch im Sozialversicherungsrecht gibt es keine Diskriminierungen wegen familiärer Verpflichtungen. Es bestehen Sonderregelungen für Versicherte mit Familienpflichten, um die tatsächliche Chancengleichheit zu erreichen. Demgemäß erhalten Versicherte mit Familienpflichten in der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung im Rahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation unter gewissen Voraussetzungen Haushaltshilfe. Als Haushaltshilfe ist eine Ersatzkraft zu stellen, oder die Kosten für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft sind in angemessener Höhe von dem jeweiligen Leistungsträger zu erstatten. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden Zeiten, in denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Schwangerschaft oder Wochenbett unterbrochen worden ist, bei der Berechnung der Rente als Ausfallzeiten berücksichtigt. Für die Dauer des Erziehungsurlaubs (d. h. bis zur Vollendung des 10. (ab 1988: 12.) Lebensmonats des Kindes) ist die als Arbeitnehmerin tätige Mutter oder der als Arbeitnehmer tätige Vater beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Arbeitslosenversicherung versichert. Zudem begründen Zeiten der Kindererziehung eine Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Mütter (auch Adoptiv-, Stief- und

Pflegemütter) ab dem Geburtsjahr 1921, die im Inland ein Kind erzogen haben, erhalten für jedes Kind ein Versicherungsjahr gutgeschrieben. Mutter und Vater können bestimmen, daß dem Vater das Versicherungsjahr angerechnet wird. Auch die vor 1921 geborenen Mütter erhalten stufenweise für die Geburt eines jeden Kindes eine Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Artikel 5 betrifft die soziale Infrastruktur. Hiernach sind Maßnahmen entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten zu treffen, die die Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung berücksichtigen und die Entwicklung oder Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. von Familienhilfen zum Ziel haben. Entsprechend dem föderalen Aufbau der Bundesrepublik Deutschland fallen diese Aufgaben weitgehend in die Zuständigkeit der Kommunen und Länder. Die nach Artikel 5 gestellten Anforderungen sind erfüllt. So besteht insbesondere für Kinder von 3 bis 6 Jahren bereits ein ausreichendes Angebot an Kindergartenplätzen sowohl in privater wie in öffentlicher Trägerschaft.

Allerdings könnten die Öffnungs- und Schließungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen besser auf die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern mit Familienpflichten abgestimmt werden. Für Kleinstkinder und größere Kinder ist der Bedarf an ganztägigen Betreuungseinrichtungen noch nicht gedeckt.

Der in Artikel 6 geforderten Förderung der Information der Öffentlichkeit und der Bildungsarbeit kommt erhebliche Bedeutung zu, um größeres Verständnis für den Grundsatz der Chancengleichheit männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu wecken.

Die Bundesregierung, insbesondere der Arbeitsstab Frauenpolitik, die Bundesanstalt für Arbeit und die Länder bemühen sich, durch Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit dem Anliegen des Übereinkommens zu entsprechen und längerfristig einen Einstellungswandel zur Aufgabenverteilung in Familie und Gesellschaft zu fördern. Um Ansatzpunkte für geeignete Maßnahmen zu finden, fördert die Bundesregierung z. B. auch eine Untersuchung zum Thema Aufgabenverteilung in der Familie.

In Artikel 7 geht es um den Beitrag der Berufsberatung und der beruflichen Bildung zur Begründung einer Erwerbstätigkeit und Aufrechterhaltung einer Beschäftigung der Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Außerdem geht es um Maßnahmen, die die Rückkehr in das Erwerbsleben nach einer familienbedingten Unterbrechung erleichtern.

In der Bundesrepublik Deutschland regelt das Arbeitsförderungsgesetz die Berufsberatung und die Förderung der beruflichen Bildung, wobei nicht nach dem Geschlecht unterschieden wird. Zur Zielsetzung der Arbeitsmarktpolitik gehört auch, die Rückkehr von Frauen in das Erwerbsleben nach familienbedingter Unterbrechung und die berufliche Qualifizierung junger Frauen, auch in gewerblich-technischen Berufen, zu fördern. Eine derartige Förderung ist eine wichtige Voraussetzung für eine kontinuierliche Beteiligung am Erwerbsleben, wenn Familienpflichten übernommen werden, oder für eine qualifizierte Rückkehr, wenn die Erwerbsarbeit familienbedingt unterbrochen wurde. Durch das Beschäftigungsförde-

rungsgesetz und die 7. Novelle zum Arbeitsförderungs-gesetz wurden die Voraussetzungen für die Förderung der Teilnahme an beruflichen Fortbildungs- und Umschulungs-maßnahmen insbesondere für diejenigen erleichtert, die nach Zeiten der Kindererziehung in den Beruf zurück-kehren wollen. In Modellvorhaben werden Methoden und Wege entwickelt, um Frauen nach der familienbedingten Unterbrechung in stärkerem Maße eine erfolgreiche Quali-fizierung im Rahmen der Regelförderung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz zu ermöglichen als Grundlage für eine Rückkehr in das Erwerbsleben. Einige der von der Bundesregierung durchgeführten Modellversuche sind bereits mit Erfolg erprobt worden, einige Projekte dauern noch an, weitere sind für die Zukunft geplant.

Nach der gesetzlichen Regelung ist es möglich, ohne Nachteile für eine finanzielle Förderung der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen die berufliche Tätigkeit fünf Jahre lang für jedes Kind zu unterbrechen.

Ist ein Arbeitnehmer zur Sicherung des Lebensunterhalts zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung gezwungen, so erhält er die finanzielle Förderung des Arbeitsamtes auch, wenn er länger als fünf Jahre pro Kind seine berufliche Tätigkeit unterbrochen hat. Die Unterbrechung der beruf-lichen Tätigkeit braucht nicht ausschließlich wegen der Kinderbetreuung zu erfolgen; es genügt, wenn die Zeiten der Kinderbetreuung überwiegen.

Wichtig als weitere Hilfe bei der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben ist auch die Einführung eines Teilunterhalts-geldes für Arbeitnehmer, die wegen der Betreuung von Kindern zeitweilig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und wegen fortbestehender häuslicher Bindungen nur an einer Bildungsmaßnahme in Teilzeitform teilnehmen können.

Nach Artikel 8 dürfen Familienpflichten als solche kein Kündigungsgrund sein.

Nach einer Auskunft des Internationalen Arbeitsamtes zur Auslegung dieser Vorschrift muß sichergestellt sein, daß Arbeitgeber in der Praxis nicht das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern allein aufgrund ihrer Familienpflichten beenden können. Ein solches allgemeines und absolutes Kündigungsverbot wegen Familienpflichten läßt sich aus dem geltenden Kündigungsschutzrecht nicht herleiten. So ist insbesondere das Kündigungsschutzgesetz auf Arbeits-verhältnisse, die weniger als 6 Monate bestehen, und Arbeitsverhältnisse in Kleinbetrieben mit bis zu 5 Arbeit-nehmern nicht anwendbar. Der Arbeitgeber braucht in diesen Fällen seine Kündigungserklärung nicht zu be-gründen.

Um das Übereinkommen zu erfüllen, müßte eine Verpflich-tung zur Bekanntgabe des Kündigungsgrundes eingeführt und die lediglich auf Familienpflichten gestützte Kündigung durch ausdrückliche Gesetzesbestimmung für in jedem Fall unwirksam erklärt werden.

Eine derartige Erweiterung des bestehenden Kündigungs-schutzes würde sich aber angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage als Einstellungshemmnis auswirken und damit die Zielsetzung des Übereinkommens sogar unter-laufen. Gerade Kleinbetriebe, die wegen der meist sehr engen persönlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und jedem einzelnen der wenigen Arbeitnehmer nicht in die Kündigungsschutzregelungen einbezogen sind, können dadurch in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Insbesondere die Beschäftigungschancen junger Frauen würden sich verschlechtern; Arbeitgeber hätten nämlich keine Möglichkeit, sich von Arbeitnehmerinnen zu trennen, die wegen Familienpflichten (z. B. Pflege kranker Kinder, auch wenn sie über 8 Jahre alt sind; Pflege älterer Familienangehöriger; Begleitung von Kleinkindern bei längerem Krankenhausaufenthalt) wiederholt und lange der Arbeit fernbleiben. Dies ist vor allem angesichts der Politik der Bundesregierung, die Arbeitnehmern mit Familien-pflichten – wie vorstehend näher ausgeführt – bereits weitreichende Erleichterungen gewährt, nicht vertretbar. Eine Anpassung des geltenden Kündigungsschutzrechtes an das Übereinkommen wird daher nicht erwogen.

Artikel 9 nennt verschiedene Möglichkeiten der inner-staatlichen Durchführung des Übereinkommens.

Nach Artikel 10 Abs. 1 kann das Übereinkommen erfor-derlichenfalls schrittweise durchgeführt werden, wobei sich derartige Maßnahmen auf alle in Artikel 1 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer mit Familienpflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern beziehen müssen. Absatz 2 regelt die Berichtspflicht für den Fall, daß das Übereinkommen schrittweise durchgeführt wird.

Artikel 11 sieht die Berechtigung der Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor, an der Ausarbeitung und Anwendung der Maßnahmen zur Durchführung des Übereinkommens mitzuwirken.

In der Bundesrepublik Deutschland werden bei der Vorbe-reitung staatlicher Vorschriften die Verbände der Arbeit-geber und Arbeitnehmer regelmäßig beteiligt.

Artikel 12 bis 19 enthalten die üblichen Schlußbestim-mungen über Inkrafttreten, Kündigung und Änderung inter-nationaler Übereinkommen.

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

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Erklärung von Philadelphia über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation, in der anerkannt wird, daß „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, ... das Recht“ haben, „materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“;

verweist auf die Erklärung über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen und die Entschließung über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen, die die Internationale Arbeitskonferenz 1975 angenommen hat;

verweist auf die Bestimmungen internationaler Arbeits-Übereinkommen und -Empfehlungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer, insbesondere des Übereinkommens und der Empfehlung über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Teils VIII der Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975;

erinnert daran, daß sich das Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, nicht ausdrücklich mit Unterscheidungen auf Grund von Familienpflichten befaßt, und ist der Ansicht, daß diesbezüglich ergänzende Normen erforderlich sind;

verweist auf die Bestimmungen der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965, und auf die seit ihrer Annahme eingetretenen Veränderungen;

stellt fest, daß Urkunden über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch von den Vereinten Nationen und von anderen Sonderorganisationen angenommen worden sind, und verweist insbesondere auf den vierzehnten Absatz der Präambel der Konvention der Vereinten Nationen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, 1979, wonach sich die Vertragsstaaten bewußt sind, „daß sich die traditionellen Rollen von Mann und Frau in der Gesellschaft und in der Familie wandeln müssen, wenn es zur vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau kommen soll“;

erkennt an, daß die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Teil eines größeren, die Familie und die Gesellschaft betreffenden Fragenkomplexes sind, dem die innerstaatliche Politik Rechnung tragen sollte;

erkennt die Notwendigkeit an, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie dieser Arbeitnehmer und der übrigen Arbeitnehmer herzustellen;

ist der Ansicht, daß viele der Probleme, die sich allen Arbeitnehmern stellen, die Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders hart treffen, und erkennt die Notwendigkeit an, ihre Lage sowohl durch Maßnahmen, die auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, als auch durch Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer im allgemeinen zu verbessern;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1981, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, bezeichnet wird.

1. Begriffsbestimmung, Geltungsbereich und Durchführungsmittel

1. (1) Diese Empfehlung gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.

(2) Die Bestimmungen dieser Empfehlung sollten auch auf männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen angewendet werden, die ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.

(3) Im Sinne dieser Empfehlung haben die Ausdrücke „unterhaltsberechtigtes Kind“ und „anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der der Betreuung oder der Unterstützung bedarf“ die Bedeutung, die in jedem Land durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung erwähnten Mittel festgelegt ist.

(4) Die in den Unterabsätzen (1) und (2) dieses Absatzes erwähnten Arbeitnehmer werden im folgenden „Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ genannt.

2. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen.

3. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint.

4. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse erforderlichenfalls schrittweise durchgeführt werden, mit der Maß-

gebe, daß die Durchführungsmaßnahmen, die getroffen werden, in jedem Fall für alle in Absatz 1 Unterabsatz (1) genannten Arbeitnehmer gelten sollten.

5. Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten berechtigt sein, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise an der Ausarbeitung und Anwendung der Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung mitzuwirken.

II. Innerstaatliche Politik

6. Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sollte es jedes Mitglied zu einem Ziel der innerstaatlichen Politik machen, daß Personen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, in die Lage versetzt werden, ihr Recht hierzu auszuüben, ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen und, soweit dies möglich ist, ohne daß es dadurch zu einem Konflikt zwischen ihren Berufs- und ihren Familienpflichten kommt.

7. Im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sollten Maßnahmen zur Verhinderung der direkten oder indirekten Diskriminierung auf Grund von Familienstand oder Familienpflichten beschlossen und durchgeführt werden.

8. (1) Im Sinne der Absätze 6 und 7 bedeutet der Ausdruck „Diskriminierung“ die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, wie sie in den Artikeln 1 und 5 des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, definiert wird.

(2) Während einer Übergangszeit sollten Sondermaßnahmen mit dem Ziel, die tatsächliche Gleichheit zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern zu erreichen, nicht als diskriminierend angesehen werden.

9. Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen getroffen werden, um

- a) Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Ausübung ihres Rechts auf Berufsbildung und freie Wahl der Beschäftigung zu ermöglichen,
- b) bei den Beschäftigungsbedingungen und bei der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen und
- c) die öffentlichen oder privaten Dienste zur Betreuung der Kinder, zur Familienhilfe und sonstige Gemeinschaftsdienste, die ihren Bedürfnissen gerecht werden, zu entwickeln oder zu fördern.

10. Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land sollten geeignete Maßnahmen treffen, um eine Information und Bildungsarbeit zu fördern, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt und ein der Bewältigung dieser Probleme förderliches Meinungsklima geschaffen wird.

11. Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land sollten geeignete Maßnahmen treffen, um

- a) die etwa erforderlichen Untersuchungen über die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung der Arbeitnehmer mit Familienpflichten durchzuführen oder zu fördern, damit objektive Informationen zur Verfügung stehen, die als Grundlage für wirksame politische Zielsetzungen und Maßnahmen dienen können, und

- b) eine Erziehung zu fördern, die Männer und Frauen zur Teilung der Familienpflichten anregt und die Arbeitnehmer mit Familienpflichten in die Lage versetzt, ihre Berufs- und Familienpflichten besser zu erfüllen.

III. Ausbildung und Beschäftigung

12. Es sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen getroffen werden, um es Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben sowie nach einer durch diese Pflichten bedingten Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben einzutreten.

13. Arbeitnehmern mit Familienpflichten sollten in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Politik und Praxis Berufsbildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden; soweit möglich, sollten ihnen zur Nutzung dieser Einrichtungen Regelungen für bezahlten Bildungsurlaub zugute kommen.

14. Die Dienste, die erforderlich sind, um Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu ermöglichen, sollten im Rahmen der für alle Arbeitnehmer bestehenden Dienste oder, in deren Ermangelung, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise zur Verfügung stehen; sie sollten für die Arbeitnehmer unentgeltliche Berufs- und sonstige Beratungsdienste, Informationsdienste und Arbeitsvermittlungsdienste umfassen, die mit entsprechend ausgebildetem Personal besetzt sind und den besonderen Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten gerecht werden können.

15. Arbeitnehmer mit Familienpflichten sollten hinsichtlich der Vorbereitung auf die Beschäftigung, den Zugang zur Beschäftigung, das Fortkommen in der Beschäftigung und die Sicherheit der Beschäftigung Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern genießen.

16. Familienstand, Familiensituation oder Familienpflichten als solche sollten keine triftigen Gründe dafür sein, die Beschäftigung eines Arbeitnehmers abzulehnen oder ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

IV. Beschäftigungsbedingungen

17. Es sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten und mit den rechtmäßigen Interessen der übrigen Arbeitnehmer im Einklang stehenden Maßnahmen getroffen werden, um Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, die es den Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, ihre Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren.

18. Besondere Beachtung sollte allgemeinen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Qualität des Arbeitslebens geschenkt werden, einschließlich Maßnahmen, die abzielen auf

- a) die schrittweise Verkürzung der täglichen Arbeitszeit und die Verringerung von Überstunden und
- b) flexiblere Regelungen in Bezug auf die Arbeitszeiteinteilung, die Ruhezeiten und den Urlaub,

wobei dem Entwicklungsstand und den besonderen Bedürfnissen des Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche Rechnung getragen werden sollte.

19. Soweit durchführbar und zweckmäßig, sollten bei der Organisation der Schichtarbeit und bei der Einteilung zur Nachtarbeit die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmer, einschließlich jener, die sich aus ihren Familienpflichten ergeben, berücksichtigt werden.

20. Bei der Versetzung von Arbeitnehmern an einen anderen Arbeitsort sollten Familienpflichten und Gesichtspunkte, wie der Arbeitsort des Ehegatten und die Möglichkeiten für die Erziehung der Kinder, berücksichtigt werden.

21. (1) Um Teilzeitarbeitnehmer, zeitweilig beschäftigte Arbeitnehmer und Heimarbeitnehmer zu schützen, von denen viele Familienpflichten haben, sollten die Bedingungen, unter denen diese Beschäftigungsformen ausgeübt werden, in geeigneter Weise geregelt und überwacht werden.

(2) Die Beschäftigungsbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer und der zeitweilig beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich des Schutzes durch die Soziale Sicherheit, sollten denen der vollzeitig beziehungsweise der ständig beschäftigten Arbeitnehmer soweit wie möglich gleichwertig sein; gegebenenfalls können ihre Ansprüche im entsprechenden Verhältnis festgesetzt werden.

(3) Den Teilzeitarbeitnehmern sollte die Möglichkeit gegeben werden, eine Vollzeitbeschäftigung zu erhalten oder zu einer solchen zurückzukehren, wenn eine freie Stelle vorhanden ist und wenn die Umstände, die für die Zuweisung einer Teilzeitarbeit maßgebend waren, nicht mehr gegeben sind.

22. (1) Die Mutter oder der Vater sollte die Möglichkeit haben, innerhalb eines unmittelbar auf den Mutterschaftsurlaub folgenden Zeitraums Arbeitsfreistellung (Elternurlaub) zu erhalten, ohne die Beschäftigung zu verlieren und unter Wahrung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechte.

(2) Die Länge des Zeitraums nach dem Mutterschaftsurlaub und die Dauer und die Bedingungen der in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Arbeitsfreistellung sollten in jedem Land durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung vorgesehenen Mittel festgelegt werden.

(3) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnte Arbeitsfreistellung kann schrittweise eingeführt werden.

23. (1) Ein Arbeitnehmer, Mann oder Frau, mit Familienpflichten gegenüber einem unterhaltsberechtigten Kind sollte die Möglichkeit haben, bei dessen Erkrankung Arbeitsfreistellung zu erhalten.

(2) Ein Arbeitnehmer mit Familienpflichten sollte die Möglichkeit haben, bei Erkrankung eines anderen unmittelbaren Familienangehörigen, der der Betreuung oder Unterstützung des Arbeitnehmers bedarf, Arbeitsfreistellung zu erhalten.

(3) Die Dauer und die Bedingungen der in den Unterabsätzen (1) und (2) dieses Absatzes erwähnten Arbeitsfreistellung sollten in jedem Land durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung vorgesehenen Mittel festgelegt werden.

V. Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe

24. Zur Ermittlung von Umfang und Art der Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe, die benötigt werden, um Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der Erfüllung ihrer Familien- und Berufspflichten zu helfen, sollten die zuständigen Stellen in Zusammenarbeit mit den beteiligten öffentlichen und privaten Organisationen – insbesondere mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – und im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Sammlung von Informationen alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen treffen, um

- a) ausreichende Statistiken über die Zahl der beschäftigten und der arbeitsuchenden Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie über Zahl und Alter ihrer Kinder und anderer unterhaltsberechtigter Angehöriger, die der Betreuung bedürfen, zusammenzustellen und zu veröffentlichen und
- b) durch systematische, vor allem in den Gemeinden durchgeführte Erhebungen festzustellen, welche Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe benötigt und bevorzugt werden.

25. Die zuständigen Stellen sollten in Zusammenarbeit mit den beteiligten öffentlichen und privaten Organisationen geeignete Schritte unternehmen, um sicherzustellen, daß die Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe den so ermittelten Bedürfnissen und Wünschen entsprechen; zu diesem Zweck sollten sie unter Berücksichtigung der gesamtstaatlichen und örtlichen Verhältnisse und Möglichkeiten insbesondere

- a) die Aufstellung von Plänen für einen systematischen Ausbau von Diensten und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe, insbesondere in den Gemeinden, fördern und erleichtern;
- b) die Bereitstellung ausreichender und geeigneter Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe selbst sicherstellen oder fördern und erleichtern; diese Dienste und Einrichtungen sollten unentgeltlich oder gegen einen angemessenen Beitrag je nach den finanziellen Möglichkeiten des Arbeitnehmers zur Verfügung stehen, anpassungsfähig gestaltet sein und den Bedürfnissen der Kinder verschiedener Altersstufen, anderer unterhaltsberechtigter Angehöriger, die der Betreuung bedürfen, und der Arbeitnehmer mit Familienpflichten entsprechen.

26. (1) Die Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe jeder Art sollten den von den zuständigen Stellen festgelegten und überwachten Normen entsprechen.

(2) Diese Normen sollten insbesondere die Ausstattung sowie die hygienischen und technischen Erfordernisse für solche Dienste und Einrichtungen sowie die zahlenmäßige Stärke und die berufliche Befähigung des Personals vorschreiben.

(3) Die zuständigen Stellen sollten dem für die Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe benötigten Personal eine ausreichende Ausbildung auf verschiedenen Stufen vermitteln oder dabei behilflich sein.

VI. Soziale Sicherheit

27. Leistungen der Sozialen Sicherheit, Steuererleichterungen oder sonstige mit der innerstaatlichen Politik im Einklang stehende geeignete Maßnahmen sollten den Arbeitnehmern mit Familienpflichten erforderlichenfalls zur Verfügung stehen.

28. Während der in den Absätzen 22 und 23 erwähnten Arbeitsfreistellung können die betreffenden Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten und durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung vorgesehenen Mittel durch die Soziale Sicherheit geschützt werden.

29. Ein Arbeitnehmer sollte nicht auf Grund der Berufstätigkeit seines Ehegatten und der sich aus dieser Berufstätigkeit ergebenden Leistungsansprüche vom Schutz durch die Soziale Sicherheit ausgeschlossen werden.

30. (1) Die Familienpflichten eines Arbeitnehmers sollten ein Umstand sein, der bei der Feststellung zu berücksichtigen ist, ob eine angebotene Beschäftigung zumutbar ist, falls die Ablehnung des Angebots zum Entzug oder zum Ruhen der Leistungen bei Arbeitslosigkeit führen kann.

(2) Insbesondere dann, wenn die angebotene Beschäftigung einen Ortswechsel erforderlich macht, sollten zu den Umständen, die zu berücksichtigen sind, der Arbeitsort des Ehegatten und die Möglichkeiten für die Erziehung der Kinder gehören.

31. Bei der Durchführung der Absätze 27 bis 30 dieser Empfehlung kann ein Mitglied, dessen Entwicklung auf wirtschaft-

lichem Gebiet ungenügend ist, den vorhandenen innerstaatlichen Ressourcen und Vorkehrungen der Sozialen Sicherheit Rechnung tragen.

VII. Hilfe bei der Erfüllung der Familienpflichten

32. Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land sollten alle durchführbaren öffentlichen und privaten Maßnahmen fördern, die geeignet sind, die mit den Familienpflichten der Arbeitnehmer verbundenen Aufgaben zu erleichtern.

33. Es sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zur Entwicklung von Haushaltshilfe- und Hauspflegediensten getroffen werden, die ausreichend geregelt und überwacht sind, und die Arbeitnehmern mit Familienpflichten im Bedarfsfall gegen ein angemessenes Entgelt je nach ihren finanziellen Möglichkeiten fachgerechte Hilfe leisten können.

34. Da sich viele Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen aller Arbeitnehmer günstig auf jene der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auswirken können, sollten die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land alle durchführbaren öffentlichen und privaten Maßnahmen fördern, um dafür zu sorgen, daß die der Gemeinschaft zur Verfügung stehenden Dienste, wie öffentliche Verkehrsmittel, Wasser- und Energieversorgung in den Wohnungen der Arbeitnehmer oder in deren Nähe und Wohnungen mit arbeitssparender Raumgestaltung, den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen.

VIII. Auswirkung auf bestehende Empfehlungen

35. Diese Empfehlung tritt an die Stelle der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu der Empfehlung Nr. 165 der Internationalen Arbeitsorganisation
betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung
männlicher und weiblicher Arbeitnehmer:
Arbeitnehmer mit Familienpflichten**

I.

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen Nr. 156 durch zum Teil weitergehende Vorschläge zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie dieser und der übrigen Arbeitnehmer. Unabhängig von einer Ratifizierung des Übereinkommens enthält die Empfehlung Anregungen für eine Weiterentwicklung des innerstaatlichen Rechts und gibt bei der Verwirklichung der vorgeschlagenen Maßnahmen einen weiten inhaltlichen und zeitlichen Gestaltungsraum.

Die Bundesregierung widmet der Berufstätigkeit von Arbeitnehmern mit Familienpflichten seit langem ihre besondere Aufmerksamkeit. Die in der Empfehlung vorgeschlagenen Maßnahmen sind in der Bundesrepublik Deutschland bereits weitgehend verwirklicht, insbesondere durch Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes, des am 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetzes und des am 1. Januar 1986 in Kraft getretenen Bundeserziehungsgeldgesetzes.

Bei künftigen Regelungen wird die Bundesregierung prüfen, inwieweit noch nicht verwirklichte Vorschläge der Empfehlung berücksichtigt werden können.

II.

Teil I (Absätze 1 bis 5) regelt die Begriffsbestimmungen, den Geltungsbereich und die Durchführungsmittel und entspricht den Artikeln 1, 2, 10 Abs. 1 und Artikel 11 des Übereinkommens. Auf die dortigen Ausführungen wird verwiesen.

In Teil II (Absätze 6 bis 11) werden die in den Artikeln 3, 4, 5 Buchstabe b und in Artikel 6 des Übereinkommens erwähnten Ziele der innerstaatlichen Politik weitgehend wiederholt. Darüber hinaus soll durch einschlägige Forschungsarbeiten die Grundlage für wirksame Maßnahmen gelegt werden; eine Erziehung soll gefördert werden, die eine Teilung der Familienpflichten zwischen Männern und Frauen anregt, um bessere Voraussetzungen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu schaffen.

Teil III (Absätze 12 bis 16) betrifft die Ausbildung und Beschäftigung. Besondere Bedeutung wird auf Möglichkeiten zur Berufsausbildung gelegt; ein bezahlter Bildungsurlaub wird empfohlen. Auch sollten Berufsberatungs- und Arbeitsvermittlungsdienste eingerichtet werden, um so bessere Voraussetzungen für eine gerechte Verteilung der Familienpflichten zu schaffen. Arbeitnehmer mit Familienpflichten sollen hinsichtlich der Beschäftigung mit anderen Arbeitnehmern gleichbehandelt werden. Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten als solche sollen keine triftigen Gründe für die Ablehnung einer Einstellung oder für eine Kündigung sein. Insoweit wird auf die Ausführungen zu den Artikeln 7 und 8 des Übereinkommens verwiesen.

Zur Verbesserung der in Teil IV (Absätze 17 bis 23) erwähnten Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmer

mit Familienpflichten werden Arbeitszeitverkürzung, Abbau von Überstunden und eine flexiblere Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeiten sowie des Urlaubs empfohlen. Schicht- und Nachtarbeit sollen entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten organisiert werden. Bei der Versetzung von Arbeitnehmern soll die Familiensituation berücksichtigt werden. Die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitarbeitnehmern sollen denen anderer Arbeitnehmer angeglichen, und die Rückkehrmöglichkeit zu einer Vollzeitbeschäftigung soll gefördert werden. Ein dem Mutterschaftsurlaub nachfolgender Elternurlaub für die Mutter oder den Vater wird angeregt. Insoweit wird auf die Ausführungen zu Artikel 4 des Übereinkommens verwiesen.

Ferner sollte die Möglichkeit der Arbeitsfreistellung bei Erkrankung eines unterhaltsberechtigten Kindes oder eines anderen unmittelbaren Familienangehörigen bestehen. Nach § 616 Abs. 1 BGB hat in der Bundesrepublik Deutschland ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn er nach ärztlichem Zeugnis sein krankes Kind oder einen in seinem Haushalt lebenden anderen kranken Familienangehörigen pflegen oder betreuen muß und dies durch eine andere Person nicht möglich noch dieser zumutbar ist. Der Anspruch besteht für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, nach der Rechtsprechung in aller Regel einen Zeitraum bis zu fünf Arbeitstagen.

Nach Teil V (Absätze 24 bis 26) sollen bedürfnisgerechte Kinderbetreuungs- und Familienhilfeeinrichtungen bestehen, wobei durch Untersuchungen der erforderliche Umfang dieser Einrichtungen ermittelt werden soll. Auch sollen verbindliche Regelungen für diese Einrichtungen geschaffen werden.

In dem die Soziale Sicherheit betreffenden Teil VI (Absätze 27 bis 31) werden Steuererleichterungen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten empfohlen; auch sollen Leistungen der Sozialen Sicherheit während des Eltern- und Mutterschaftsurlaubs und der Arbeitsfreistellung bei Erkrankung eines Angehörigen gewährt werden. Leistungen der Sozialen Sicherheit sollen nicht deshalb ausgeschlossen werden können, weil dem Ehegatten Ansprüche aufgrund seiner Berufstätigkeit erwachsen. Wird eine angebotene Beschäftigung wegen der Familienpflichten abgelehnt, soll dieser Umstand bei der Gewährung von Arbeitslosenleistungen berücksichtigt werden. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen zu Artikel 4 des Übereinkommens verwiesen.

Nach Teil VII (Absätze 32 bis 34) sollen zur Verbesserung der Lebenssituation von Arbeitnehmern mit Familienpflichten Haushaltshilfedienste und andere öffentliche Dienstleistungen entwickelt werden. Hierzu wird ebenfalls auf die Ausführungen zu Artikel 4 des Übereinkommens verwiesen.

Teil VIII (Absatz 35) bestimmt, daß diese Empfehlung an die Stelle der Empfehlung Nr. 123 betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten von 1965 tritt.

16.12.88

Beschluß

des Bundesrates

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

Der Bundesrat hat in seiner 596. Sitzung am 16. Dezember 1988 von dem Übereinkommen und der Empfehlung gemäß Artikel 19 Abs. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis genommen.