



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

3. Ludwigsburger Rechtsgespräch

Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts

am

9. November 2006

im

Schloßhotel Monrepos
Ludwigsburg

Inhaltsverzeichnis

1. **„Familienschutzdimension des Arbeitsrechts – ein Verteilungsproblem“**
Professor Dr. Volker Rieble
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München Seite 2

2. **„Familienförderung durch Arbeitgeber und Tarifparteien: Rahmenbedingungen und Anreizsysteme“**
Professor Dr. Marita Körner
Fachhochschule für Wirtschaft, Berlin Seite 5

3. **„Familien und arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz“**
Privatdozent Dr. Martina Benecke
Georg-August-Universität Göttingen/Universität Augsburg Seite 7

4. **„Familie und arbeitsrechtlicher Bestandsschutz“**
Privatdozent Dr. Kerstin Strick
Universität Köln/Universität Konstanz Seite 9

5. **„Familienrechtliche Fern- und Folgewirkungen des Arbeitsrechts“**
Professor Dr. Dagmar Kaiser
Johannes Gutenberg-Universität Mainz Seite 10

„Familienschutzdimension des Arbeitsrechts – ein Verteilungsproblem“

Professor Dr. Volker Rieble
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

I. Familienschutz im Arbeitsrecht – Grundlage

1. Familien – hier eng kinderbezogen verstanden – sind kein Schutzgut des Arbeitsrechts. Die Elternschaft eines Arbeitnehmers ist von rechtlichem Belang von vornherein nur, soweit der Arbeitnehmer selbst ein familien- oder kinderbezogenes Schutzinteresse vorweist. Familienschutz ist Element des Arbeitnehmerschutzes. Das kann auch nicht anders sein – weil der Arbeitgeber nur zum Arbeitnehmer in einer Rechtsbeziehung steht.
2. Auch dieser mittelbare Familienschutz ist begründungsbedürftig. Weswegen darf der Arbeitgeber für diese „Privatsache“ des Arbeitnehmers in die Pflicht genommen werden? Letztlich fußt dies auf einer Sozialbindung nicht etwa des Eigentums, sondern des Vertrages.
3. Unmittelbarer Familienschutz ist Anliegen der Allgemeinheit und darf dem Arbeitgeber (an sich) nicht auferlegt werden. Dementsprechend ist eine sorgsame Abgrenzung geboten: Wie weit reicht eine familienorientierte Rücksichtnahmepflicht und wo endet diese in einem Sonderopfer des Arbeitgebers? Werden dem Arbeitgeber systemfremde Leistungspflichten auferlegt („Zuschuß“ zum Mutterschaftsgeld) löst das familienfeindliche Anreize aus. Das hat der Regelungsgeber im Rahmen der Folgenabschätzung zu berücksichtigen. Außerdem wird der Familienschutz gleichfalls systemwidrig auf Eltern mit Arbeitnehmereigenschaft begrenzt.
4. Im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern müssen sich Schutzvorschriften für Eltern an Art. 3 Abs. 1 GG messen lassen. Der besondere Schutz der Familie und der Mutter nach Art. 6 Abs. 1 und 4 GG kann nicht jede Besserstellung im Arbeitsverhältnis rechtfertigen: Erforderlich ist ein konkreter Schutzbezug zum Arbeitsverhältnis, der gerade den Schutz der Mütter und Väter im Arbeitsverhältnis notwendig macht. Das liegt bei Arbeitszeitfragen auf der Hand. Eine kündigungsschutzrechtliche Privilegierung muß sich fragen lassen, ob der Unterhaltsbedarf wirklich ein „besseres Recht“ auf Arbeitsplatz und Arbeitseinkommen vermittelt – oder ob nicht Sozialleistungen diesen Bedarf ebensogut decken. Arbeitsrechtsvorteile dürfen nur schutzbezogen gewährt werden – und keine bloße mutterkreuzähnliche Gebär-Belohnung sein.

II. Familienschutz im Arbeitsrecht – das Verteilungsproblem

5. Bislang kaum gesehen ist die arbeitsrechtliche Benachteiligung der Mütter und Väter durch Verteilungseffekte im Arbeitsrechtssystem. Verteilungsgerechtigkeit ist für das „soziale“ Arbeitsrecht zwar eine gewohnte Dimension – dort wo das Arbeitsrecht verteilen will. Ungewollte Verteilungseffekte bleiben unberücksichtigt. Bindeglied solcher Verteilungseffekte ist der Arbeitgeber, dem die Rechtsordnung viel abverlangt und das Risiko von Verteilungsfehlern auferlegt. Das kann zu Abwehrreaktionen führen.
6. Arbeitsrecht hat eine Verteilungsdimension und verursacht oder löst Verteilungsprobleme, dies auf drei Ebenen mit unterschiedlicher Intensität.
 - a) Unmittelbar und gezielte Verteilung findet aus geschlossenen Verteilungsmassen statt, weil hier bewußt eine Entscheidung zugunsten des einen und zu Lasten des anderen vorgenommen wird – aus arbeitsrechtlicher Sicht etwa bei der Sozialauswahl und bei Verteilungsfragen in der betrieblichen Mitbestimmung.
 - b) Reflexwirkungen zeitigen Vorschriften, die bestimmten Arbeitnehmergruppen Vorteile zuwenden, die zwar nicht gezielt aber noch notwendig zu Lasten anderer Arbeitnehmer gehen. Hauptfall ist die Herausnahme unkündbarer Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl.
 - c) Eine an sich schwache Wechselwirkung lösen Schutzvorschriften zugunsten anderer Arbeitnehmergruppen aus – Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder, Abgeordnete etc. Jene stehen zwar nicht in einem Verteilungswettbewerb mit Müttern und Vätern. In der Rechtsordnung und auch bei den Arbeitgebern gibt es aber eine knappe Ressource der rechtlichen Aufmerksamkeit: Jede Sondergruppe mit Sonderregeln bindet gesellschaftliche Kräfte, die für die Zuwendung zum Familienschutz fehlen – im Prioritätswettbewerb verliert dieser. Die Einführung des AGG belegt das deutlich: Über Mütter und Väter – denen die Rechtsordnung kein Diskriminierungsverbot zuwenden mag, weil sie keine „interessante“ Klientel sind – geraten aus dem Blick.
 - d) Anders und politisch inkorrekt gefragt: Wer verdient mehr staatlichen Schutz und Fürsorge – der stark gehbehinderte Arbeitnehmer oder die alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern? Und weswegen will der Gesetzgeber bisweilen der Schwerbehinderten als Frau besonderen Schutz zuwenden – als Mutter oder Vater hingegen nicht?
 - e) Die Gesamtwirkung solcher Verteilungseffekte kann – wie dies für das Sozialrecht schon bemerkt worden ist – dazu führen, daß die Mittelschicht der „normalen Arbeitnehmer mit Kindern“ im Schutzsystem nachrangig behandelt werden, weil es hinreichend viele Gruppen gibt, die sich „schon bedient haben“. Das kann mittelfristig zu einer Ausgrenzung führen, wenn derjenige Umstand, der im Arbeitsverhältnis am schädlichsten wirkt, das eigene Kind ist.
7. Unberücksichtigt bleiben schließlich **Verwässerungseffekte**: Wird ein familiennütziges Recht allen Arbeitnehmern gewährt, kann es keine elternspezifische Kraft mehr ent-

- fallen. Hauptfall ist der allgemeine Teilzeitanspruch, der neben den Elternzeitanspruch und den Teilzeitanspruch der Schwerbehinderten tritt. Das ist mißlich:
- a) Unübersichtliches unsystematisches Nebeneinander unterschiedlicher Anspruchsgrundlagen erschwert den Rechtszugang der zu schützenden Mütter und Väter.
 - b) Die Vorbelastung des Arbeitgebers mit „egoistischen“ Teilzeitwünschen kann seine Bereitschaft zu elternfreundlichen Arbeitszeitmodellen mindern, im Einzelfall sogar arbeitsorganisatorische Hindernisse erzeugen.
8. Die Berücksichtigung von Unterhaltslasten in der Sozialauswahl ist ein schnödes Feigenblatt. Letztlich werden Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern durch die starke Betonung von Alter und Betriebszugehörigkeit stark benachteiligt. Das wirkt sich selbst bei Altersgruppenbildungen noch aus.
9. Familien benötigen stärkeren Rückhalt auch in kollektiven Interessenvertretungen: Die gewünschte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – genauer: von Elternschaft und Beruf – kann nicht zentral durch Gesetz verordnet werden, muß vielmehr dezentral verhandelt werden. Insofern darf man sich nicht auf die Arbeitgeberinitiative verlassen – auch wenn sich Investitionen in die Familienfreundlichkeit lohnen. Das Arbeitnehmerinteresse am Schutz der Mütter und Väter – und insbesondere der Alleinerziehenden – muß von Gewerkschaft und Betriebsrat vertreten werden.
- a) In Gewerkschaften haben infolge Überalterung die Alten das Sagen; auch der Frauen- (und damit der Mütteranteil) läßt zu wünschen übrig. Eltern haben in der Phase, in der sie sich um ihre Kinder kümmern müssen (und arbeitsrechtliche Rücksicht erwarten dürfen) keine Zeit, sich in verbänden zu engagieren. Unterrepräsentation wirkt sich naturgemäß auf die Tarifpolitik aus.
 - b) Auch in Betriebsräten spielt die personelle Zusammensetzung eine starke Rolle. Hinzu kommt, daß dem Betriebsrat vom BetrVG viele Aufgaben zugewiesen sind. Die Familienverträglichkeit (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b) ist nur eine unter vielen (Gleichstellung, Schwerbehinderte, Ältere, Ausländer); hier fehlt schlicht eine Priorität.
10. Die Entwicklung einer Familienschutzdimension im Arbeitsrecht muß sich in erster Linie an der Arbeitsorganisation ausrichten und dort insbesondere in der Arbeitszeit. Die Rechtsordnung kann hier – außer einem effektiven Teilzeitanspruch – nur Ermessensleitlinien bereithalten. Zugang und Erhalt der Beschäftigung ist durch ein Diskriminierungsverbot zu flankieren. Vor allem aber muß der Elternschutz eine gewisse Priorität erhalten, die zugleich und notwendig gegen Sonderregeln für andere Beschäftigtengruppen streitet.

„Familienförderung durch Arbeitgeber und Tarifparteien: Rahmenbedingungen und Anreizsysteme“

Professor Dr. Marita Körner
Fachhochschule für Wirtschaft, Berlin

Vortragsübersicht

- I. Einleitung
- II. Gesellschaftspolitischer Hintergrund
- III. Was brauchen berufstätige Eltern?
- IV. Wer erfüllt die Wünsche?
 1. Der Gesetzgeber
 2. Das Unternehmen
 3. Die Tarifvertragsparteien
 4. Die Betriebsparteien
- V. Lösung des Vereinbarkeitsproblems durch flexible Arbeitszeiten?
 1. Flexibilisierungsmuster
 2. Arbeitszeitkonten
- VI. Fazit

Familienförderung betreiben einige (Groß-)Unternehmen schon seit langem als „soft law“. Die Tarifvertragsparteien dagegen beschäftigen sich mit dieser Frage erst neuerdings. Vor dem aktuellen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Hintergrund wird zunächst aufgezeigt, welche Bereiche für Eltern besonders regelungsbedürftig sind: Kinderbetreuung, Betriebsanbindung während der Elternzeit und vor allem flexible Arbeitszeiten. Die Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung spielt dabei zum einen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, zum anderen für die Lebensarbeitszeit eine Rolle. Auf der Basis der relevanten gesetzlichen Regelungen wird anhand der Akteure „Unternehmen“, „Tarifvertragsparteien“ und „Betriebsparteien“ überprüft, inwieweit die drei genannten Hauptwünsche von Eltern auf der jeweiligen Ebene berücksichtigt werden, ob sie rechtlich abgesichert sind und wie „hart“ dieses Recht ist. Das Schlüsselthema für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei die Flexibilisierung von Arbeitszeit und hier vor allem die Verteilung von Arbeitszeit über die Lebenszeit. Arbeitszeitkonto ist das Stichwort. Diese Konten gibt es schon länger. Lebensarbeitszeitkonten dagegen sind eine noch nicht sehr verbreitete Weiterentwicklung, die Entspannung in die „Rushhour des Lebens“ von Eltern bringen könnte. Für die bisherigen Konstruktionen sind allerdings mehr Zweifel als Optimismus angebracht. Neue Ideen könnten hier aber Abhilfe für Eltern schaffen.

„Familien und arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz“

Privatdozent Dr. Martina Benecke
Georg-August-Universität Göttingen/Universität Augsburg

Vortragsübersicht

- I. Einleitung
- II. Familien und die Diskriminierungsverbote des AGG
 1. Merkmale „Rasse“, Behinderung, Religion und Weltanschauung
 2. Merkmale Geschlecht, Alter und sexuelle Identität
- III. System des Diskriminierungsschutzes des AGG
 1. Begriff der Benachteiligung
 2. Rechtfertigungsmöglichkeiten
 3. Rechtsfolgen der Benachteiligung
- IV. Gesetzlicher Diskriminierungsschutz und Familienschutz
 1. Kündigungsschutz und Sozialauswahl
 - a) Bedeutung
 - b) § 2 Abs. 4 AGG – die geheimnisvolle Regelung
 - c) Verhältnis Kündigungsschutz und Diskriminierungsschutz
 - d) Insbesondere: Diskriminierungsschutz und Sozialauswahl
 2. Familienschutz in kollektivrechtlichen Regelungen
 - a) Kollisionen mit dem Gleichbehandlungsrecht
 - b) Rechtfertigung durch Familienschutz?
 - c) Begriff der mittelbaren Diskriminierung
- V. Zusammenfassung

Thesen

1. **Maßnahmen zur Familienförderung können nur die Benachteiligungsverbote wegen des Alters oder der sexuellen Identität betreffen, andere Verbote sind nicht betroffen.** Durch Familienschutz sind ältere, insbesondere aber auch jüngere Arbeitnehmer vor der „Familienphase“ betroffen. Das Merkmal der sexuellen Identität schützt Homosexuelle; entgegen der amtlichen Gesetzesbegründung zwar auch Heterosexuelle, diese werden aber als Mehrheit selten diskriminiert werden.
2. **Das AGG ist in mehrfacher Hinsicht europarechtlich zweifelhaft; etliche Normen müssen europarechtskonform ausgelegt werden.** Statt auf das Alter wird im Rahmen der Sozialauswahl und bei Sozialplänen verstärkt auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt abgestellt werden müssen. Der Schadensersatzanspruch des § 15 AGG muß als verschuldensunabhängiger Anspruch verstanden werden, darf aber insgesamt nicht das Gebot verhältnismäßiger Sanktionen überschreiten.
3. **Konflikte zwischen Familienschutz und Benachteiligungsschutz können insbesondere bei der Sozialauswahl und bei kollektiven Regelungen zur Familienförderung entstehen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Gesamtzusagen etc.).** Ungeachtet der Regelung in § 2 Abs. 4 AGG müssen Kündigungsschutz und Diskriminierungsschutz nebeneinander angewendet werden. Das betrifft vor allem die Sozialauswahl, wo Unterhaltspflichten mit den Chancen am Arbeitsmarkt abgewogen werden müssen. Von besonderer praktischer Bedeutung sind außerdem kollektive Regelungen, durch die Familien bevorzugt werden.
4. **Eine Rechtfertigung des Familienschutzes kann bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen durch § 80 Abs. 1 Nr. 2 b BetrVG, Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG erfolgen und u. U. auch im Rahmen der Sozialauswahl.** Dabei geht es jedoch jeweils nur um Einzelfälle und -probleme.
5. **Eine generelle Lösung des Problems ist möglich, wenn der Begriff der mittelbaren Diskriminierung zurückhaltend ausgelegt wird. Als Vorbild dazu können die Kriterien zu §§ 611 a, 612 Abs. 3 BGB a. F. dienen.** Insbesondere muß die potentiell diskriminierte Gruppe von der Maßnahme statistisch zu mindestens 75 % betroffen sein. Vor diesem Hintergrund scheidet eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters oder der sexuellen Identität in den meisten Fällen aus.

„Familie und arbeitsrechtlicher Bestandsschutz“

Privatdozent Dr. Kerstin Strick
Universität Köln

- I. Einleitung
 1. Die Bedeutung der Artt. 6, 12 und 14 GG im Kontext
 2. Die Begriffe
 - a) Familie
 - b) arbeitsrechtlicher Bestandsschutz
 - c) und ihr Zusammenhang
- II. Zur geltenden Rechtslage
 1. Bestandsschutz nach § 9 MuSchG und § 18 BErzGG
 2. Kein Bestandsschutz bei Befristung
 3. Kein Bestandsschutz bei Aufhebungsvertrag
 4. Kein Bestandsschutz bei Nichtigkeit und Anfechtung
 5. Zum Bestandsschutz nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG
 - a) Unterhaltspflicht oder Unterhaltszahlung?
 - b) Höhe der Unterhaltspflicht oder Anzahl der Unterhaltsberechtigten?
- III. Rechtspolitische Überlegungen
- IV. Fazit

„Familienrechtliche Fern- und Folgewirkungen des Arbeitsrechts“

Professor Dr. Dagmar Kaiser
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

I. Unterschiedliche Ausgangspunkte von Arbeits- und Familienrecht

1. Das **Arbeitsrecht** fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und will dem Arbeitnehmer die Betreuung seiner der Kinder trotz seiner Arbeitstätigkeit ermöglichen: durch die Gewährung von Elternzeit nach § 15 Abs. 2 BErzGG, durch den Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG, durch die Möglichkeit des Arbeitnehmers aus § 275 Abs. 3 BGB, der Arbeit fern zu bleiben, um ein erkranktes Kind zu betreuen (finanziell abgesichert durch tarifvertragliche Entgeltfortzahlungsansprüche und das Krankengeld nach § 45 SGB V) sowie durch die Pflicht des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 1 BUrlG, bei der Gewährung des Jahresurlaubs familiäre Belange zu berücksichtigen.
2. Die Familiengerichte werden frühestens bei Getrenntleben der Ehegatten, in aller Regel aber erst mit der Ehescheidung auf den Plan gerufen: Während der intakten Ehe ist es nach § 1353 BGB Sache der Ehegatten, ihre ehelichen Lebensverhältnisse unbeeinträchtigt von Eingriffen Dritter selbst zu gestalten. Erst wenn die Ehe und damit die einvernehmliche Lebensgestaltung gescheitert ist, werden Unterhaltspflichten justiziabel und beschreiten Unterhaltsgläubiger den Gerichtsweg, um ihre Ansprüche durchzusetzen. Während der Arbeitsrichter und das Arbeitsrecht auf gesunde Ehen blickt, hat der Familienrichter zwangsläufig die **pathologischen Fälle** vor Augen.
3. Die unterhaltssichernde Funktion des Arbeitseinkommens wird arbeitsrechtlich nur punktuell beachtetet – über die Berücksichtigung der Unterhaltspflichten in der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG bei betriebsbedingten Kündigungen und bei der Berechnung von Sozialplanabfindungen nach § 112 BetrVG. Demgegenüber ist die die unterhaltssichernde Funktion des Arbeitseinkommens für das **Familienrecht** zentral: Das Arbeitseinkommen des Unterhaltsschuldners sichert den Familienunterhalt, eigenes Arbeitseinkommen des Unterhaltsgläubigers mindert dessen Bedürftigkeit und damit die Höhe des Unterhaltsanspruchs.

II. Familienrechtliche Erwerbsobliegenheit

Aus den unterschiedlichen Ausgangspunkten folgt: Während das Arbeitsrecht dem Arbeitnehmer über die Elternzeit und Ansprüchen auf Teilzeitarbeit die Möglichkeit gibt, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu verbinden, erwartet das Familienrecht von getrennt lebenden Eltern eine Erwerbstätigkeit in möglichst großem Umfang – **auf Kosten der Kinderbetreuung**.

1. Dem Unterhaltsschuldner, typischerweise dem Ehemann und Vater, wird sein bisheriges Einkommen fiktiv als fortbestehend zugerechnet, wenn er seinen **Arbeitsplatz unterhaltsrechtlich leichtfertig verliert**. Unterhaltsrechtlich leichtfertig handelt er etwa, wenn er sein Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung ohne konkrete Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz selbst beendet. Soweit der Unterhalt gefährdet ist, darf der Unterhaltsschuldner einem Aufhebungsvertrag nicht zustimmen und seine Tätigkeit durch die Vereinbarung von Teilzeittätigkeit nicht zeitlich herabsetzen.
2. Den Unterhaltsschuldner trifft darüber hinaus eine **Erwerbsobliegenheit**: Er muss, um seiner Unterhaltspflicht nachzukommen in der Regel eine vollschichtige Erwerbstätigkeit aufnehmen. Wegen der gesteigerten Erwerbsobliegenheit gegenüber Kindern aus § 1603 Abs. 2 BGB muss sich der Unterhaltsschuldner überregional um einen Arbeitsplatz bemühen und einen Ortswechsel (gegebenenfalls auf Kosten des Umgangs mit den Kindern) in Kauf nehmen, ebenso muss er abends und nachts oder in den frühen Morgenstunden oder am Wochenende arbeiten. Dem Unterhaltsschuldner obliegt es gegebenenfalls, eine seiner Ausbildung und seinem Werdegang nicht entsprechende, minderwertigere Arbeit anzunehmen, notfalls Aushilfstätigkeiten und Gelegenheitsarbeiten.
3. Nach **§ 1570 BGB** kann der Ehegatte, der nach der Ehescheidung gemeinsame Kinder betreut, typischerweise die Mutter, Ehegattenunterhalt verlangen, soweit von ihr wegen der Kindeserziehung eine Erwerbstätigkeit nicht erwartet werden kann. Hatte die Mutter bereits während der Ehe eine berufliche Tätigkeit ohne Not ausgeübt, war sie etwa auch nach der Geburt eines gemeinsamen Kindes vollschichtig erwerbstätig, wird sie daran in der Regel auch nach der Ehescheidung festgehalten. Nur wenn die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit unzumutbar ist, weil die Mehrbelastung nicht wie früher durch den anderen Ehegatten aufgefangen werden kann, darf die Mutter die Arbeitstätigkeit reduzieren oder ganz aufgeben und Unterhalt vom Ehemann beanspruchen.

III. Unterschiedliche Maßstäbe

1. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, fingieren die Familiengerichte das bisherige Einkommen nicht schon dann als fort bestehend, wenn der Arbeitgeber eine **verhaltensbedingten Kündigung** ausspricht und der Verlust des Arbeitsplatzes vorhersehbar war, sondern nur dann, wenn der Unterhaltsschuldner die Leistungsunfähigkeit als Folge seines Verhaltens erkannt und sich darüber aus Verantwortungs- und Rücksichtslosigkeit gegenüber dem Unterhaltsgläubiger hinwegsetzt hat. Die an die **unterhaltsrechtliche Leichtfertigkeit** angelegten Maßstäbe sind uneinheitlich und decken sich nicht mit den arbeitsrechtlichen Anforderungen an verhaltensbedingte Kündigungen: Eine verhaltensbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber wegen Diebstahls von Betriebseigentum ausgesprochen hat, soll in aller Regel nicht für die unterhaltsrechtliche Leichtfertigkeit ausreichen, ebenso wenig der Arbeitsantritt in alkoholisiertem Zustand nach entsprechender Abmahnung, wohl aber die Kündigung wegen mehrmaligen unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit oder wegen Bummellei.

2. Kündigt der Arbeitgeber, halten viele OLGe den Unterhaltsschuldner für verpflichtet, sich mit der **Kündigungsschutzklage** zu wehren, wenn diese Erfolg verspricht. Für die Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage wollen die Familiengerichte die Anforderungen zugrunde legen, die die Arbeitsgerichte an die Wirksamkeit von Kündigungen stellen; sie vollziehen arbeitsrechtliche Wertungen aber allenfalls oberflächlich nach. So hat das OLG Hamburg einen wegen Berufsunfähigkeit gekündigten Betonbauer für verpflichtet gehalten, Kündigungsschutzklage zu erheben, da „nicht auszuschließen sei, das er mit Hilfe des ArbG seine Arbeitgeberin dazu bringen könne, ihm entweder einem seinem Körperzustande angemessenen Arbeitsplatz zu verschaffen oder aber die bereits vorliegende faktische Kündigung seines Arbeitsverhältnisses klar zu stellen und ihm angesichts seiner langen Betriebszugehörigkeit eine Abfindung zu zahlen, die es ihm ermöglicht, den Unterhalt ... aufzubringen.“
3. Der Anspruch der geschiedenen Mutter nach **§ 1570 BGB** nach endet nach der ständigen Rechtsprechung frühestens dann, wenn das jüngste Kind acht Jahre alt ist; die Mutter trifft frühestens ab diesem Zeitpunkt eine Obliegenheit zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Demgegenüber erhält die nicht verheiratete Mutter nach der Geburt des Kindes nach **§ 1615 I Abs. 2 S. 3 BGB** Betreuungsunterhalt nur bis zum dritten Geburtstag des Kindes, da das Kind ab diesem Zeitpunkt nach **§ 24 SGB VIII** einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz hat. An **§ 1615 I BGB** will die geplante Unterhaltsreform nichts ändern, allerdings die Schwelle für eine mögliche Verlängerung des Unterhaltsanspruchs absenken. Die unterschiedliche Behandlung von Müttern nicht ehelicher und ehelicher Kinder rechtfertigt der Gesetzgeber mit der **nachehelichen Solidarität**. In den Worten des BGH: Dem geschiedenen Ehegatten werde wegen der aus der Ehe herrührenden nachehelichen Solidarität, Unterhalt auch um seiner selbst Willen gewährt wird. Damit koppelt das Familienrecht den Unterhaltsanspruch geschiedener Mütter von der tatsächlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Allerdings soll nach dem Regierungsentwurf **§ 1570 BGB** um einen Satz ergänzt werden, nach dem die Erwerbsobliegenheit geschiedener Mütter entgegen der bisherigen Rechtsprechung früher einsetzen soll, sofern tatsächlich eine Möglichkeit zur Fremdbetreuung der Kinder besteht.
4. Nach BGH sollen **Abfindungen**, die dem Arbeitnehmer wegen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses versprochen werden, das im **Zugewinnausgleich** auszugleichende Vermögen erhöhen. Die Zurechnung einer während der Ehe gezahlten Abfindung zum Endvermögen wendet die Abfindung in der Regel hälftig dem ausgleichsberechtigten Ehegatten zu und entzieht sie insoweit dem für den Unterhalt maßgeblichen Einkommen – zu Lasten unterhaltsberechtigter Kinder. An der nicht ausgeglichenen Hälfte der Abfindung partizipiert der ausgleichsberechtigte Ehegatte u.U. noch einmal über Unterhaltsansprüche, so dass er von der Abfindung im Ergebnis mehr erhält als der Abfindungsempfänger. Der BGH begründet dies damit, dass arbeitsrechtliche Abfindungen keinen auf die Zukunft gerichteten Ausgleich bezweckten, sondern „eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und den damit verbundenen sozialen Besitzstand“ seien. Das gelte auch für Sozialplanabfindungen, wenn die Betriebspartner vergangenheitsbezogen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpften. Das trifft

weder arbeitsrechtlich noch familienrechtlich zu: Der Arbeitsplatz vermittelt keinen unabhängig vom Arbeitsentgelt bestehenden geldwerten Vorteil, sondern ermöglicht es dem Arbeitnehmer lediglich, künftig Geld zu verdienen. Ist der Arbeitsplatz kein geldwerter Vermögensvorteil, wird er dazu auch nicht dadurch, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verliert und dafür eine Abfindung erhält. Das erkennt auch die familienrechtliche Rechtsprechung in den Fällen, in denen Abfindungen erst nach der Ehescheidung gezahlt werden: Für Abänderungsklagen behandeln BGH und Untergerichte die Abfindung zutreffend als Lohnersatz und mithin als **unterhaltspflichtiges Einkommen**.