

3. Ludwigsburger Rechtsgespräch

Donnerstag, 9. November 2006

Am 9. November 2006 richtete das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) das 3. Ludwigsburger Rechtsgespräch aus. In fünf Beiträgen wurde das Thema „Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts“ untersucht, und von Gästen, Veranstaltern und Referenten sodann diskutiert. Der Mitveranstalter, Professor Dr. Hermann Reichhold von der Universität Tübingen, eröffnete den Kongreß, und übernahm die Moderation gemeinsam mit Professor Dr. Abbo Junker, Direktor des ZAAR, München.



Im Anfangsreferat, **„Familienschutzdimension des Arbeitsrechts – ein Verteilungsproblem“**, ging Professor Dr. Volker Rieble, Direktor des ZAAR, den Fragen nach: Was hat Arbeitsrecht mit Familie zu tun? Und: Wie trägt das Arbeitsrecht den Familien Rechnung? Während sich der mittelbare Familienschutz durch den Arbeitgeber mit der Sozialbindung des Arbeitsvertrags erklären lasse, werde dem Arbeitgeber, so Rieble, mit unmittelbaren Familienschutzpflichten wie etwa dem Zuschuß zum Mutterschaftsgeld ein Anliegen der Allgemeinheit auferlegt und die Schutzwirkung systemwidrig auf Eltern mit Arbeitnehmereigenschaft beschränkt. Auch im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern bedürfe es eines konkreten Schutzbezugs zum Arbeitsverhältnis. Im folgenden erörterte Rieble die verschiedenen Verteilungseffekte des Arbeitsrechtssystems. Diese führten zu einer Benachteiligung der „normalen“ Arbeitnehmer mit Kind. Abschließend stellte er Vorschläge zur Diskussion, wie dem Arbeitsrecht eine Familienschutzdimension gegeben werden könnte.

In ihrem Vortrag **„Familienförderung durch Arbeitgeber und Tarifparteien: Rahmenbedingungen und Anreizsysteme“** wies Professor Dr. Marita Körner von der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin zunächst darauf hin, daß das „Vereinbarkeitsproblem“ von Arbeit und Familie nicht mehr als rein privates Problem angesehen wird, sondern aktuell in der Politik, der Wirtschaft und der Rechtswissenschaft diskutiert wird. Mit Blick auf den Wandel des Familienmodells – vom „Einzel-Ernährer“, über den „Ernährer und Zuverdiener“ hin zum „Zwei-Ernährer“ – äußerte Körner den Wunsch, daß im Bereich Infrastruktur, Betriebsanbindung und Zeit Verbesserungen durch den Gesetzgeber, die Unternehmen, die Tarifparteien und die Betriebsparteien angestrebt werden. Sie wies auf die bestehenden Defizite hin und fordert zu einer Verstärkung der Arbeitskontenmodelle auf. Dabei stellte sie insbesondere die Frage nach einem „Arbeitszeitkredit“ des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber in den Raum, die einen Gegenstand der sich anschließenden Diskussion bildete.





Nachfolgend liefert Privatdozentin Dr. Martina Benecke von der Georg-August-Universität in Göttingen unter dem Titel **„Familien und arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz“** eine Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und stellte mögliche Konflikte dar. In ihrem Überblick über die Systematik des Diskriminierungsschutzes ging Benecke dabei insbesondere auf den Begriff der mittelbaren Benachteiligung ein, da weder „Familie“ als Diskriminierungsmerkmal noch „familienpolitische Maßnahmen“ als Rechtfertigung im AGG vorgesehen sind und

Konfliktpotential somit nur für die Merkmale Alter und sexuelle Identität in Betracht kommt. Gefahren bestünden dabei insbesondere für den Bereich der Sozialauswahl und bei kollektiven Regelungen zur Familienförderung. Zur Konfliktvermeidung schlug sie eine einschränkende Auslegung des Begriffs der mittelbaren Benachteiligung vor, die sich etwa an den Kriterien zu §§ 611a, 612 Abs. 3 BGB orientieren könnte. Außerdem wies sie auf die nicht-rechtlichen Gefahren der Vorfeldwirkungen hin.

Mit dem Thema **„Familie und arbeitsrechtlicher Bestandschutz“** befaßte sich Privatdozentin Dr. Kerstin Strick von der Universität Köln im anschließenden Vortrag. Nach einer Einführung der Begriffe Familie und Bestandschutz folgte eine kritische Darstellung der bestehenden gesetzlichen Zusammenhänge der beiden Begriffe, in der insbesondere auf bestehende Defizite und Unstimmigkeiten hingewiesen wurde. Der Versuch, wirtschaftliche Anreize zur Familiengründung ins Gesetz aufzunehmen, könnte jedoch die Dignität der Familie gefährden. Abschließend schlug Strick als nach



eigenen Worten „radikale Lösung“ vor, im Rahmen der Sozialauswahl ausschließlich das Haben minderjähriger Kinder zu berücksichtigen – die Eigenverantwortung der Erwachsenen müßte gestärkt werden und Unterhaltspflichten gegenüber Erwachsenen sollten weniger den Arbeitgeber als vielmehr den Staat treffen. Das vorgeschlagene Modell wurde lebhaft diskutiert, wobei neben Zustimmung auch Problemen bei der Einzelausgestaltung aufgezeigt wurden.



Einen Perspektivwechsel vollzog der abschließende Vortrag **„Familienrechtliche Fern- und Folgewirkungen des Arbeitsrechts“** von Professor Dr. Dagmar Kaiser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Während das Arbeitsrecht vom Leitbild der „gesunden Ehe“ ausgeht, sind die Familiengerichte nur mit den pathologischen Fällen befaßt. Das Arbeitsrecht gewährt zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. Elternzeit und Teilzeitanprüche; nur punktuell hat das Arbeitseinkommen unterhaltssichernde Funktion. Im Familienrecht geht es dagegen

ausschließlich um die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unterhaltsschuldners – typischerweise des Mannes. So trifft getrennt lebende Eltern eine Erwerbsobliegenheit in einer Weise, die die Kinderbetreuung (insbesondere Umgangsrechte des Vaters) weitgehend unberücksichtigt läßt. Die naheheliche Solidarität rechtfertigt die gesteigerte Erwerbsobliegenheit nicht verheirateter Mütter gegenüber geschiedenen: und begründet die Abkoppelung des Unterhalts von der tatsächlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die unterschiedlichen Maßstäbe in der Rechtsprechung zeigte die Referentin anhand vieler Beispiele auf.

Ein Tagungsband mit den Vorträgen und Diskussionsbeiträgen des 3. Ludwigsburger Rechtsgesprächs wird in der ZAAR-Schriftenreihe erscheinen. Am 11. Mai 2007 wird der 4. ZAAR-Kongreß in München stattfinden.