

Buchbesprechung

Kocher/Groskreutz/Nassibi/Paschke/Schulz/Welti/Wenckebach/Zimmer:

Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie

Nomos Vlg., Baden-Baden 2013

In dem umfangreichen Werk werden die Ergebnisse eines Forschungsprojektes, welches von 2010 bis 2012 an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), der Universität Kassel und dem WSI der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, veröffentlicht. Es will einen Beitrag zur „transdisziplinären wissenschaftlichen und politischen Diskussion“ über ein „Soziales Recht der Arbeit“ leisten. Enthalten sind konkrete rechtspolitische Empfehlungen für eine arbeits- und sozialrechtliche Regulierung von Übergängen im Lebenslauf, die als Ergebnis der dokumentierten Forschungsarbeit entwickelt wurden. Das Buch versteht sich als rechtswissenschaftlich, will aber auch Raum geben für soziologische Betrachtung. Insgesamt bietet das Buch eine umfassende Zusammenschau und Bewertung der für arbeitsrechtliche Übergangssituationen aktuell geltenden gesetzlichen Regeln.

Das erste Kapitel stellt das Forschungsprojekt in Fragestellung, Gegenstand und Vorgehensweise dar. Bei der Untersuchung wurde eine „Lebenslaufperspektive“ eingenommen mit dem Fokus auf Brüche in den Erwerbslebensläufen von Beschäftigten, die auch und gerade geschlechtsspezifische Ungleichheiten besser erfassen helfen sollte. Dabei wurde die Forschung aus pragmatischen Gründen exemplarisch eingeschränkt auf drei typische Übergangssituationen, die anerkannt gesellschaftlich notwendig, entsprechend verfassungsrechtlich geschützt und insgesamt typisch für die „rush hour“ des Lebens sind:

- Übergang zwischen Erwerbsarbeit und Phasen der Schonung/Entlastung (gesundheitlicher Aspekt),
- Übergang zwischen Erwerbsarbeit und privater Sorgearbeit (Erziehung und Pflege),
- Übergang zwischen Erwerbsarbeit und Weiterbildung (Qualifizierung, „lebenslanges Lernen“).

Der Bereich Arbeitslosigkeit und auch Wechsel in (oft prekäre) Selbstständigkeit blieb bewusst ausgespart, ebenso der Wechsel von Ausbildung in Erwerbsarbeit und von Erwerbsarbeit in den Ruhestand. Ziel der Forschungsarbeit war die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse auf alle denkbaren Übergänge aus der und in die Erwerbsarbeit. In Abgrenzung deutlich benannt wird der Bereich Minijobs, Befristung, Leiharbeit und Niedriglohn, der zu maxi-

maler Unsicherheit im Erwerbsleben führt und flankierend zu einer Reformierung dringend abzuschaffen bzw. zu begrenzen sei. Leider nicht benannt wird der Aspekt der Flucht in die Ein-Personen-Selbstständigkeit, die in Deutschland mangels flexibler Erwerbsarbeitsmöglichkeiten viele gut ausgebildete Frauen mit Sorgepflichten wählen und damit völlig neue „Haushalts-Unternehmens-Komplexe“ schaffen, die als „sozioökonomische Systeme eigener Art“ weder unternehmerisch ausgerichtet noch rein private Beschäftigung sind und Gegenstand einer eigenen Forschungsarbeit sein könnten (näher dazu „Berufliche Selbstständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Prof. Dr. Irene Gerlach, Christian Damhus M.A., Arbeitspapier Nr. 6/2010 des FFP der berufundfamilie gGmbH, www.berufundfamilie.de).

Das zweite Kapitel enthält die Herleitung eines „Rechts auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie“ aus den verfassungs-, europa- und völkerrechtlichen Normen. Im Ergebnis bejahen die Autorinnen und Autoren ein eigenständiges Recht, welches nur in den Rechtsnormen nicht explizit benannt ist, sich aber aus dem normativen Rahmen des sozialen Rechtsstaates ergibt.

Im dritten bis fünften Kapitel werden die drei ausgewählten Übergangssituationen (gesundheitliche Einschränkung, Sorge, Weiterbildung) detailliert untersucht. Diese Kapitel sind immer gleich aufgebaut. Nach einer Darstellung der empirischen Grundlagen (soziologische Auswertung statistischer Informationen zum jeweiligen Lebensbereich) werden analysiert die bestehende Rechtslage (Gibt es Ermöglicherrechte?), die in der Übergangssituation bestehenden Risiken (Verlust von Einkommen und sozialer Sicherung) und die Chancen der Durchsetzung vorhandener Rechte (Verfahren). Jedes Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Bewertung. Die Rechtslage wird auch unter Einbeziehung tariflicher Normen und vor dem europarechtlichen Hintergrund (Richtlinienkonformität deutschen Umsetzungsrechts) umfänglich dargestellt.

So finden sich bei der rechtlichen Analyse der Fälle gesundheitlicher Einschränkung die ArbeitsstättenVO (Gesundheitsschutz) und die Regelungen des SGB IX (Schwerbehinderte) mit einer ausführlichen Darstellung des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM), § 84 II SGB IX. Auch § 8 TzBfG mit seinem allgemeinen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung wird hier geprüft sowie § 618 I BGB (Fürsorge), § 106 III GewO (Rücksichtnahmegebot) und § 12 I AGG (Schutz vor Benachteiligung durch Prävention).

Im Ergebnis sehen die Autorinnen und Autoren bei gesundheitlicher Einschränkung Regelungs- bzw.

Umsetzungslücken, soweit es um gesundheitlich eingeschränkte Menschen ohne Schwerbehindertenstatus und die Teilsicherung bei Erwerbsminderung geht. Die empirische Auswertung ergebe, dass gesundheitliche Einschränkungen nicht bei wenigen, sondern bei einer Vielzahl von Menschen über zunächst kurzfristige Einschränkungen der Leistungsfähigkeit hin zu einem chronischen Krankheitsbild führten, dem nicht nur mit vorübergehendem Krankengeldbezug, sondern auch mit präventiven Maßnahmen begegnet werden müsse. Viel zu oft münde es im Moment in die eigentlich zu vermeidende Erwerbsminderung. Das Bild eines „Normalarbeitsverhältnisses“ mit bis zum Rentenalter leistungsfähig Vollzeitbeschäftigten sei vor dem realen Hintergrund zunehmender Arbeitsverdichtung und stetig steigendem Wettbewerbsdruck in Frage zu stellen. Das rechtliche Instrument der „krankheitsbedingten Kündigung“ sei keine gesellschaftlich wünschenswerte Lösung.

Die umfangreiche Darstellung zu den Sorgeregelungen umfasst Mutterschutzregelungen und Bundeselternzeitgesetz, das Pflegezeitgesetz und das neue Familienpflegezeitgesetz, den Anspruch auf Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen bzw. auf Betreuungsgeld, die Freistellungsansprüche in § 45 SGB V, § 275 III BGB (kurzfristige Freistellung zur Pflege) sowie Ansprüche bzgl. Lageveränderung und Verkürzung von Arbeitszeiten in §§ 8, 9 TzBfG, § 6 IV ArbZG (Nachtarbeit) und § 106 III GewO. Dargestellt werden auch die vergleichbaren Regelungen im öffentlichen Dienst.

Bei Sorgearbeiten ergab die soziologische Analyse erwartungsgemäß starke Einkommens- und Sicherungseinbußen bei Frauen und in hohem Ausmaß arbeitszeitbasierte Konflikte in den sozialen Beziehungen. Trotz der hohen Regelungsdichte in diesem Bereich sehen die Autorinnen und Autoren Schutzlücken insbesondere für Pflegepersonen. Und es bestünden viele Wertungswidersprüche. So sei die unterschiedliche Behandlung von Pflege und Erziehung nicht zu rechtfertigen. Auch sei die soziale Sicherung nicht eigenständig an die Übernahme konkreter Sorgearbeit, sondern nur abgeleitet an den Status Ehe oder Partnerschaft geknüpft, was zur Förderung überkommener Rollenbilder und zu Diskriminierung führe.

Im Bereich Weiterbildung wird zunächst auf das Fehlen einer rechtlichen Regelung hingewiesen, die hinausgeht über den allgemein gehaltenen Grundsatz der Anpassung der beruflichen Leistungsfähigkeit an aktuelle Anforderungen als beiderseitige Verpflichtung im Arbeitsverhältnis (§ 2 SGB III Arbeitsförderungsrecht). Vereinzelt finden sich Ermöglichungsrechte im Kündigungsschutzrecht (zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zur Ver-

meidung des Arbeitsplatzverlustes), im Schwerbehindertenrecht und im Gleichstellungsrecht des öffentlichen Dienstes. Einige Bundesländer gewähren Freistellungsansprüche aus Bildungsurlaubsgesetzen. Im Bereich Finanzierung bestehen Regelungen zu BAföG, auch Meister-BAföG und zu von der Arbeitsagentur geförderten Bildungs- und Beratungsmaßnahmen. Ansonsten ist der Bereich rechtlich nur über die Auslegung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten zu lösen oder auch mit dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch auf Teilzeit (TzBfG). Es finden sich in diesem Bereich aber viele tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen, gerahmt durch Regelungen in der betrieblichen Mitbestimmung (BetrVG).

An Weiterbildung besteht in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern mit vergleichbarem Wohlstandsniveau offenbar ein nicht gerade großes Interesse. Und deutsche Unternehmen finanzieren – zumindest nach der im Buch in Bezug genommenen bereits 10 Jahre alten Datenanalyse – wohl nur ungerne, nämlich lediglich die Hälfte der Kosten der gesamtwirtschaftlich in Anspruch genommenen beruflichen Weiterbildung hierzulande. Auch hier – nicht überraschend – ergab die soziologische Analyse, dass Frauen bei der Realisierung beruflicher Weiterbildung weit größere Probleme haben als Männer, da Kosten und Zeitaufwand nicht geleistet werden können und auch kein Nutzen erkennbar ist. Entsprechend empfehlen die Autorinnen und Autoren in diesem Bereich eine generalklauselartige Regelung, die ein Recht auf Weiterbildung mit entsprechendem Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber festschreibt und ausgebaut werden könnte um Regelungen zur Kommunikations- und Beratungsstruktur mit dem Ziel eines individuellen „Qualifizierungsmanagements“ für die Beschäftigten. Außerdem sei die soziale Sicherung für Weiterbildungszeiten lückenhaft, es fehle ein eigenständiger sozialversicherungsrechtlicher Status „Weiterbildung“. Nicht zu akzeptieren sei auch die Anknüpfung von Weiterbildungsförderung an Altersgrenzen und die Beschränkung auf Vollzeitmaßnahmen. Dies führe zu Ausgrenzung und Diskriminierung gerade von Frauen mit Sorgepflichten oder Frauen, die aufgrund von Sorgepflichten bestimmte Altersgrenzen nicht einhalten könnten.

Ein Verdienst des Buches ist es unbedingt, die zahlreichen Wertungswidersprüche, Regelungslücken und sozialen Ungleichgewichte der bestehenden Rechtslage zu dokumentieren und die teilweise weitergehenden tariflichen Regelungen bei der Darstellung der Rechtsnormen immer gleich mit einzubeziehen.

Das sechste Kapitel gibt noch Raum für eine gesonderte Darstellung der zur Zeit durchaus populä-

ren Instrumente Arbeitszeitkonten bzw. Wertguthaben, wie sie z.B. durch das neue Familienpflegezeitgesetz aber auch innerbetrieblich und tariflich realisiert werden. Solche flexiblen Zeitmodelle werden im Buch vorsichtig und grundsätzlich positiv bewertet. Gesehen wird aber auch, dass sie in ihrer realen Ausprägung im Moment primär den Interessen der Arbeitgeber dienen und außerdem ungeeignet sind, gesellschaftlich notwendige Sorgearbeiten zu ermöglichen. Denn solche Konten sehen es im Verantwortungsbereich jedes einzelnen Menschen, sich Nicht-Erwerbszeiten individuell durch Vorleistung beim oder Kreditierung vom Arbeitgeber zu „erarbeiten“ und primär selbst zu „finanzieren“. Genau dies kann eben keine Lösung für die aktuell bestehende Carekrise sein, die als gesellschaftliche Aufgabe solidargemeinschaftlich angegangen und auch von Unternehmensseite mitbudgetiert werden muss.

Das siebte Kapitel gibt einen Überblick über die gefundenen rechtlichen „Ermöglichungs- und Sicherungsinstrumente“ (i.e. Rechtsansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Verkürzung, Verlängerung, Lageanpassung oder sonstige Anpassung ihrer Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen), und über die aufgezeigten Einkommens- und Sicherungsrisiken. Es will allgemein zentrale Bausteine für Übergangsregulierungen benennen. Dabei werden zwei Anspruchsgruppen unterschieden: konditionierte Rechte, die nur in bestimmten rechtlich privilegierten Situationen zustehen (Sorgearbeit, Behinderung) und unkonditionierte Rechte für jede und jeden jederzeit (z.B. § 8 TzBfG). Diese individualisierten Anpassungsansprüche werden als „systemisch schwach“ analysiert, da sie innerbetriebliche Konflikte auslösen und erfahrungsgemäß gegenüber betrieblichen Logiken schwer durchsetzbar sind. Diesen Ansprüchen müsse daher ein Verfahren zur Seite gestellt werden, welches ihre „Schwäche“ prozedural ausgleiche durch zu entwickelnde betriebliche Verfahren und Mitbestimmungsinstrumente. Eine Erweiterung bestehender betrieblicher Mitbestimmung auf die Ermessens- und Beurteilungsspielräume individualrechtlicher Ansprüche wird befürwortet. Das BEM wird wegen seiner Besonderheit der Einbeziehung auch betriebsexterner Stellen (Sozialversicherungsträger, Beratende) in die betrieblichen Entscheidungsabläufe als Regelungsvorbild empfohlen. Etwas befremdlich liest sich in diesem Kapitel die Verdammung der Familienversicherung, die zwar hinsichtlich der nur abgeleiteten Krankenversicherung durchaus kritikwürdig ist. Dies sollte aber nicht mit der Argumentation einhergehen, dass der Ein-Verdiener-Partnerschaft ohne Kinder und Pflegebedürftige abgesprochen wird, dass die nicht erwerbstätige Person hier unbezahlte Haushalts- und Versorgungsarbeit für den Partner leistet. Da findet sich dann doch auch in diesem Buch

plötzlich ein Stück der gesellschaftlichen Abwertung von Nur-Haushaltstätigkeiten, die es doch gerade sichtbar zu machen und zu wertschätzen gilt.

Im achten Kapitel versammeln sich die rechtspolitischen Forderungen. Es enthält den Vorschlag eines Regulierungsmodells bestehend aus allgemeinem Anpassungsanspruch, Regeln für die betriebliche Konfliktbearbeitung und die soziale Sicherung in Übergangssituationen. Kernstück dieser Forderung ist der allgemeine Rechtsanspruch auf Anpassung von Arbeitszeitumfang, -lage und Arbeitsbedingungen, ausgestaltet mit Rückkehrrechten und sozialer Absicherung. Die Autorinnen und Autoren fordern, dass ein „Recht auf selbstbestimmte Erwerbsarbeit“ das neue Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses und aller entsprechenden Reformierungen im Arbeits- und Sozialrecht werden muss. Wenn frau sich den grandiosen rechtlichen Flickenteppich ansieht, mit dem die die Carezeiten betreffenden oder aus Carezeiten resultierenden Übergangszeiten im Recht geregelt sind, wird offensichtlich, dass es eben nicht „normal“ sein soll, flexibel zu arbeiten.

Etwas getrübt wird die Benutzung des Buches durch die recht unübersichtliche Gestaltung des Inhaltsverzeichnisses, das sich über 15 Seiten zieht. Um die klaren Strukturen der Forschungsarbeit auf einen Blick zu erfassen, wäre eine Kurzinhaltsübersicht hilfreich gewesen. Und auch im Fließtext wären viele Wiederholungen in der Darstellung gerade in den letzten beiden Kapiteln meines Erachtens vermeidbar gewesen. Das „gelebte Leben“, die „menschliche Erfahrung“ jenseits des nur konstruierten „Normalarbeitsverhältnisses“, die doch Anlass für diese soziologisch-rechtswissenschaftliche Arbeit waren, treten auch hinter einer sehr verwissenschaftlichten oft umständlichen Sprache zurück. Einige Textstellen ließen in mir den Verdacht aufkommen, dass die umständliche Sprache wohl nicht nur der Wissenschaftlichkeit geschuldet ist sondern auch einer (zu?) großen Vorsicht gegenüber gesellschaftlichen Interessengruppen, die sich mit einem sozialen Recht der Arbeit dieser Ausprägung wahrscheinlich nur schwerlich befreunden möchten.

Insgesamt ist es großartig, wie in diesem Buch die Diskussion über arbeits- und sozialrechtliche Reformen aufgemacht wird, verbunden mit einem Neuverständnis von Erwerbsarbeit, welches die gesellschaftlich unverzichtbare Für- und Eigensorge der Menschen angemessen in den Blick nehmen und mit Zeit „versorgen“ will.

Bleibt nur noch, die Denkanstöße auch politisch umzusetzen ...

Anke Stelkens