



Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie

STUDIENERGEBNISSE

Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie

STUDIENERGEBNISSE

IMPRESSUM

Quellenangabe:

Kocher, Eva / Groskreutz, Henning / Nassibi, Ghazaleh / Paschke, Christian / Schulz, Susanne / Welte, Felix / Wenckebach, Johanna / Zimmer, Barbara

Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf: Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2013, Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 76. ISBN: 978-3-8487-0611-2, 387 Seiten

Autorin:

Anette Jensen

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

© Copyright 2014 by Hans-Böckler-Stiftung

Bildnachweise:

Titelmotiv: © vege – Fotolia.com

Innenseiten: © kalafoto, S. 8 / drubig-photo(li.), Robert Kneschke (re.), S. 10 / .shock (li.), Firma V (re.), S. 11 / .shock, S. 13 / fotomek, S. 15 / Gina Sanders (li.), Kzenon (re.), S. 17 / solovyova, S. 22 (li.) / Sandor Kacso, S. 22 (re.) / Woodapple, S. 34 (li.) / Les Cunliffe, S. 38 / FFCucina Liz Collet, S. 41 / Wrangler, S. 44 / Karl-Heinz H, S. 48 / Gina Sanders, S. 50 / MNStudio, S. 54 – alle Fotolia.com

© Werner Bachmeier, S. 20, 27, 30, 34 (re.), 46, www.wernerbachmeier.de

Gestaltung:

Gaby Sylvester, Düsseldorf, www.sylvester-design.de

Druck:

Das Druckhaus Beineke Dickmanns GmbH
Printed in Germany 2014

Best.-Nr.: 30432

Bezugsquelle:

Setzkasten GmbH
Fax: 0211-408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

INHALT

- 6 Vorwort**
- 9 Eine Bestandsaufnahme mit Änderungsvorschlägen**
- 13 Was gilt es zu regeln?**
- 15 Brüche und Übergänge im Erwerbsleben**
 - 16 Gesundheitliche Einschränkungen oder Behinderung
 - 22 Wenn Familien wachsen oder für ältere Mitglieder sorgen müssen
 - 30 Weiterbildung
- 38 Flexible Arbeitszeiten zur Ermöglichung selbstbestimmter Erwerbsbiografien**
- 41 Allgemeine Rechtsgrundlagen für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie**
- 44 Die gegenwärtige Finanzierung von Übergängen**
- 46 Schutz, Hilfen und Absicherungen im Arbeits- und Sozialrecht**
- 48 Konflikte und Abwägungen im Betrieb**
- 50 Was jetzt konkret anzugehen ist**
 - 51 Stärkung des Rechts auf eine individuelle Erwerbsbiografie
 - 52 Gute Planung der Rückkehr in den Betrieb
 - 54 Übergänge im Lebenslauf finanziell trag- und kalkulierbar machen
 - 55 Unterstützungsstrukturen aufbauen und für mehr Menschen zugänglich machen
- 56 Weiterführende Literatur**
- 58 Über die Hans-Böckler-Stiftung**

VORWORT



Dr. Claudia Bogedan

Die Regale in den Buchhandlungen sind voll mit Ratgebern, die uns helfen sollen, „Regisseure unseres eigenen Lebens“ zu werden, „unser Leben neu zu erfinden“ oder „einfach glücklich zu sein“. Doch die Imperative unserer Zeit sind nicht widerspruchsfrei. Denn gesellschaftliche Institutionen und insbesondere das Arbeits- und Sozialrecht setzen oftmals gegensätzliche Anreize. Sie sind jedoch entscheidend für die Frage, ob und wie Menschen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen selbst bestimmen und gestalten können.

Veränderte Verhältnisse in der Arbeitswelt und neue Formen der Lebensführung haben dazu geführt, dass die typischen Lebensläufe erwerbstätiger Menschen vielfältiger und reicher an Wechseln geworden sind. Das Leitbild „Normalarbeitsverhältnis“ als langjährige ununterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit in einem Betrieb hat ausgedient. Es funktionierte lange Zeit als Leitbild zur Gestaltung unserer sozialen Sicherungssysteme, der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik und hatte deshalb auch normative Prägestkraft für Lebensbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit. Es wurde gestützt durch die Hausfrauenehe und einem Steuersystem, das ungleiche Einkommen zwischen Eheleuten begünstigte.

Heute sind Frauen stärker in die Erwerbsarbeit einbezogen, jeder zweite neu geschlossene Arbeitsvertrag ist befristet und jede dritte Ehe wird geschieden. Der technologische Wandel erfordert eine permanente Anpassung der Qualifikationen. Das lebenslange Lernen ist vom Ideal einer Bildung, die zur Selbstbestimmung befähigt, zur schieren Notwendigkeit zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit geworden.

Der Gesetzgeber hat auf diese Veränderungen teilweise bereits reagiert. Teilweise hat er selbst Veränderungen angestoßen. Arbeitsrecht und Sozialrecht sind aber bislang nicht hinreichend darauf ausgerichtet, dass im Lebenslauf Übergänge stattfinden, in denen Menschen von einer Beschäftigungsform in die andere wechseln und bei denen Zeitbedürfnisse für Bildung und Qualifikation, Kindererziehung, Pflege sowie veränderte Leistungsfähigkeit durch Krankheit, Behinderung und Alterung berücksichtigt werden müssen. Das macht diese

Wechsel und Übergänge für die Menschen riskant. Denn bei nicht gelingenden Übergängen drohen Einbußen von Einkommen, Qualität der Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten und sozialer Sicherheit.

Das Recht auf einen selbstbestimmten Lebenslauf muss diese Widersprüche und Risiken auflösen. Es muss dabei sowohl Kontinuität als auch Diskontinuität ermöglichen. Die vorliegende Broschüre zeigt, wie dies konkret umgesetzt werden könnte. Sie fasst die Ergebnisse eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts unter Leitung von Prof. Dr. Eva Kocher und Prof. Dr. Felix Welti zusammen. Das Projekt liefert Ansätze für zukünftige Reformen, die am bestehenden Recht anknüpfen. Sie sind ein wichtiger Beitrag zur Debatte um eine neue Ordnung der Arbeit und der Notwendigkeit eines neuen „Normalarbeitsverhältnisses“.



Dr. Claudia Bogedan

Leiterin der Abteilung Forschungsförderung



Die meisten Menschen möchten heute über den Verlauf ihrer Erwerbsbiografie selbst bestimmen können. Doch das Arbeits- und Sozialrecht hinkt den gesellschaftlichen Wünschen an vielen Stellen hinterher.

Eine Bestandsaufnahme mit Änderungsvorschlägen

Gesetze, das weiß jeder Jurist und jede Juristin, können veralten wie technische Geräte. Denn sie entstehen in einem historischen Kontext – in einer Zeit, in der manche Dinge üblich sind und andere die Ausnahme. So kommt es, dass das Ehegattensplitting und die Mitversicherung bei der Krankenkasse das im 19. Jahrhundert entstandene Bild der Versorgungsehe weitertragen. Und so kommt es auch, dass das deutsche Arbeits- und Sozialrecht an vielen Stellen nach wie vor stark geprägt ist von der Vorstellung eines traditionellen „Normalarbeitsverhältnisses“: Auf die Ausbildung folgt eine jahrzehntelange Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf mit stabiler Entlohnung auf tarifvertraglicher Grundlage. Alles andere galt früher als „atypisch“.

Dieses Bild von Normalität traf auf Frauen und auch viele Männer sowieso nur in Ausnahmefällen zu, doch heute ist sichtbar geworden, dass viele Biografien diesem Modell nicht entsprechen. Trotzdem basieren beispielsweise die Berechnungsgrundlagen der Rentenversicherung nach wie vor auf einer „Normalität“ von 45 Jahren sozialversicherungspflichtiger Arbeit.

Längst ist klar, dass viele Gesetze neu auf die gesellschaftlichen Verhältnisse zugeschnitten werden müssen und dass mehr als nur ein Lebensmodell als „normal“ akzeptiert werden muss. Viele Einzelregelungen sind auch schon geändert. Doch wie bei kommunizierenden Röhren hatte das Folgen an anderen Stellen, die es nun ebenfalls anzupassen gilt. So können heute viele Menschen in Deutschland ihr im Grundgesetz verankertes Recht auf Berufsfreiheit in der Realität nicht einlösen, weil sie sonst in vielen Fällen ihre soziale Sicherung riskieren oder in den Vorbereitungs- und Umbruchphasen finanziell auf dem Trocknen sitzen würden.

Hier umfassende Verbesserungsvorschläge zu machen war das Ziel eines Projekts, das die Hans-Böckler-Stiftung 2007 auf den Weg gebracht hat. Zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen haben daran mitgearbeitet – nun liegt das Werk vor: „Das Recht auf eine selbstbestimmte



Erwerbsbiografie“. Ein solches „Soziales Recht der Arbeit“ – kurz SozRA – untersucht und denkt Arbeits- und Sozialrecht zusammen: Bei Änderungen im Arbeitsrecht werden die Folgen für die Sozialversicherung mitbeachtet – und umgekehrt. Zwar bleibt die Unterscheidung zwischen Arbeits- und Sozialrecht weiterhin sinnvoll: Schließlich beziehen sich beide Gebiete auf unterschiedliche Akteurinnen und Akteure, unterschiedliche Ressourcen und somit unterschiedliche Konflikte. Doch zugleich sind die beiden Rechtsgebiete „unscheidbar“ miteinander verbunden.

Das Projekt beansprucht nicht, das gesamte Arbeits- und Sozialrecht zu beleuchten. Der Fokus liegt vielmehr auf Brüchen und Übergängen. Die resultieren häufig aus den unterschiedlichen Lebenslagen der Beschäftigten und werden in der herkömmlichen Sozialpolitik noch immer als Ausnahmesituationen in Erwerbsbiografien behandelt: Ausstieg oder Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige, Weiterbildung aus Neigung oder Notwendigkeit oder gesundheitsbedingte Veränderungen der Leistungsfähigkeit. Zwar genießen alle diese Situationen besonderen verfassungsrechtlichen Schutz und aus diesem Grund hat der Gesetzgeber hier auch schon vieles neu geregelt – doch an vielen Stellen fehlt die systematische Verknüpfung mit anderen Teilen des Arbeits- und Sozialrechts, so dass das Ganze in der Praxis nicht rund läuft. Die Betroffenen sind gezwungen, sich irgendwie durchzuwursteln, was in der Regel mit gravierenden Unsicherheiten und häufig auch Gefahren für die weitere berufliche Entwicklung verbunden ist. Lassen sich die Wünsche nicht mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis vereinbaren, müssen sie versuchen, einen neuen Job zu finden. Doch das Recht sollte darauf abzielen, Handlungsmöglichkeiten auch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis zu eröffnen oder die Risiken eines Arbeitsplatzwechsels in der Biografie zu verkleinern.



Im Fokus stehen deshalb Schwierigkeiten mit und in Übergangssituationen: Was passiert, wenn die Entscheidung oder der Wunsch von Beschäftigten mit den Vorstellungen des Arbeitgebers kollidiert? Hier geht es um Ermöglichungsrechte. Zum zweiten können selbstbestimmte Entscheidungen nur dann getroffen werden, wenn sie finanziell und sozial abzusichern sind. Dabei geht es nicht nur um den Schutz der aktuellen Entscheidung, sondern auch um ihre langfristigen Konsequenzen. Beide Aspekte – Ermöglichung und soziale Sicherung – machen zusammen das Recht auf selbstbestimmte Erwerbsbiografie aus.

Das Recht bestimmt letztlich darüber, welche Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dabei verstehen die Autorinnen und Autoren unter dem „Soziales Recht der Arbeit“ nicht allein staatliche Regelungen, sondern auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Wie diese Rahmenbedingungen aussehen bestimmt wesentlich darüber, wie Menschen den Anspruch und die Notwendigkeit erleben, ihre eigene Biografie zu managen: als subjektiven Autonomiegewinn und Chance – oder als belastende Überforderung, die mit Kontrollverlust und Abstiegsängsten verbunden ist.

Ziel ist es, Gesetzgebung, Sozialversicherung, Tarifparteien und Betrieben wichtige Impulse zu geben. Die Projektgruppe versteht ihre Arbeitsergebnisse als Angebot: Der Status quo ist beschrieben und die Gelenkstellen sind identifiziert, an denen es heute knirscht, weil das Recht nicht mehr mit der gesellschaftlichen Realität und den Bedürfnissen breiter Bevölkerungsteile übereinstimmt. Kurzum: Es geht darum, einen passenden Rahmen zu zimmern für heute zeitgemäße „Normalarbeitsverhältnisse“ – und die zeichnen sich eben durch Vielfalt aus. Ziel muss es sein, dass Beschäftigte ihre Lebenslaufentscheidungen ohne Angst und übermäßigen ökonomischen Druck treffen können.

Die gesellschaftliche Realität, für die es gesetzliche Sicherungen zu schaffen gilt, ist bunt. Da ist der 40-jährige IT-Administrator, der eine Teilzeitstelle wünscht, um seine Kinder zu erziehen oder die Bürokauffrau, die sich nach 20 Berufsjahren langweilt und noch einmal studieren möchte. Da pflegt jemand seine Eltern oder einen Freund und braucht deshalb eine Auszeit oder ist selbst nicht mehr so leistungsfähig, will sich aber keineswegs schon verrenten lassen. Auch die Schreinerin, die für ein Jahr lang in einem Entwicklungshilfeprojekt mitarbeiten möchte, benötigt die Sicherheit, nach ihrer Rückkehr nicht vor dem Nichts zu stehen.

Heute drohen an solchen Scharnierstellen vielfach Rechtsverluste oder schleichende und langfristig wirkende Einbußen der sozialen Sicherung. Damit Menschen ihre Erwerbsbiografie nach den eigenen Wünschen und Möglichkeiten planen können, brauchen sie einerseits einen allgemeinen Anspruch auf Anpassung des Arbeitsverhältnisses. Und sie sollen auch sicher sein, dass sie nach der Neuorientierung nicht in ein finanzielles Loch fallen. Bei alledem gilt es, die kurz-, vor allem aber auch die langfristigen Folgen für die Karriere und die soziale Sicherung im Blick zu halten. Auch die Möglichkeit, einmal getroffene Entscheidungen wieder rückgängig machen zu können, erleichtert Experimente und fördert den Mut, etwas Neues zu wagen und den eigenen Wünschen nachzugehen.

Das Ziel von arbeits- und sozialrechtlichen Reformen muss deshalb heißen: Entscheidungen für selbstbestimmte Erwerbsbiografien ermöglichen, ohne dass die Menschen dadurch Prekarität riskieren. Weder für Mütter noch für Pflegende darf Sorgearbeit zum Karriereknick führen. Und auch ungewöhnliche individuelle Entscheidungen sollten keine unverhältnismäßigen finanziellen Nachteile nach sich ziehen. Schließlich gehören zur Selbstbestimmung auch Lebensläufe, die vom sozialen Mainstream abweichen.

Bestehende sozialstaatliche und arbeitsrechtliche Instrumente müssen ergänzt und flexibler gestaltet werden. Damit ein Recht auf selbstbestimmte Erwerbsbiografie tatsächlich gelebt werden kann, muss es Ansprüche auf individuelle Anpassungen des Arbeitsverhältnisses geben, die gestaltbar sind. So ist es beispielsweise nicht nur wichtig, Teilzeitansprüche einfacher durchsetzbar zu machen und als Teil einer neuen „Normalerwerbsbiografie“ zu akzeptieren. Genauso entscheidend ist es, dass es auch das Recht gibt, zur früheren Arbeitszeit zurückzukehren, oder Rechte bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Darüber hinaus sind die Kosten der Übergänge zu decken und Sicherungen einzubauen, die Folgerisiken im Lebenslauf auffangen.



Was gilt es zu regeln?

Geregelt werden müssen also sowohl die Übergänge selbst als auch die materielle Absicherung der Folgezeiten – und das alles sollte zusammenpassen. Dabei ist klar, dass in vielen Fällen unterschiedliche Akteure beteiligt sind: Wenn ein Arbeitgeber einen Angestellten vorübergehend freistellt, damit er an einem Weiterbildungskurs teilnehmen kann oder seine kranke Mutter pflegt, heißt das ja nicht, dass er gleichzeitig für die finanziellen Folgen aufkommen muss. Klar ist indessen, dass ein Beschäftigter bei der Freistellung auf beide Komponenten angewiesen ist. Somit kann er sein Recht in vielen Fällen nur dann tatsächlich wahrnehmen, wenn ein gut abgestimmtes Gesamtkonzept dahintersteht und er weiß, wie er seinen Lebensunterhalt kurz- und langfristig sichern kann. Das müssen durchaus nicht nur direkte Zahlungen durch den Staat oder die Sozialversicherung sein. Auch Lernzeitkonten oder tarifvertraglich geregelte Umlageverfahren in einer Branche sind Bausteine eines solchen Gesamtkonzepts. Wichtig ist, dass die unterschiedlichen Rechte und Instrumente gut aufeinander abgestimmt sind, weil sie nur dann effektiv zu nutzen sind.

Die Fragen, um die es geht, sind komplex. Die notwendigen Änderungen betreffen gleichermaßen die Ebene der Betriebe und Arbeitgeber, der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts. Es gilt, die Ansprüche der Individuen zu stärken, dabei aber auch potenzielle Konflikte und die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb im Blick zu behalten. Deshalb ist es unabdingbar, die Betriebsräte mit geeigneten Rechten auszustatten.

An einigen Stellen wurde in den vergangenen Jahren schon häufig juristisch und sozialpolitisch herumgebaut. Vor allem bei der familiären Sorgearbeit für Kinder hat sich viel getan, nachdem der Anspruch, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren zum gesellschaftlichen Mainstream geworden ist. Der Gesetzgeber hat mit vielen Maßnahmen darauf reagiert. Auch was die Pflege von Angehörigen angeht, gab es bereits bedeutende Reformen. Doch bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass diesen politischen Gebäuden noch wichtige sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Teile fehlen. Dabei muss vieles gar nicht neu erfunden werden. Oft reicht der Blick in einen anderen Bereich, um geeignete Instrumente zu entdecken. So könnte beispielsweise die Wiedereingliederung in den Betrieb nach einer längeren Krankheit Vorbild sein für die Rückkehr von Müttern und Vätern nach der Elternzeit.

Diese Broschüre will einen Überblick geben über die sozial- und arbeitsrechtlichen Baustellen, die es anzugehen gilt und Vorschläge machen für eine zeitgemäße Architektur des Arbeits- und Sozialrechts. Dazu werden zunächst die rechtlich bereits teilweise neu geregelten Übergangssituationen untersucht, jeweils Bestandsaufnahmen gemacht und Problembereiche identifiziert. Anschließend werden gegenwärtige Strukturen des Arbeits- und Sozialrechts zusammenfassend beschrieben und aus alledem abgeleitet, an welchen Stellschrauben gedreht werden muss, um eine zeitgemäße Rechtslage und dazu passende soziale Sicherungsmechanismen zu schaffen. Was diese Zusammenfassung nicht leisten kann sind detaillierte Analysen. Dafür sei auf das gerade erschienene Werk „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf: Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit“ verwiesen, das das Autorenkollektiv aus Eva Kocher, Henning Groskreutz, Ghazaleh Nassibi, Christian Paschke, Susanne Schulz, Felix Welti, Johanna Wenckebach und Barbara Zimmer vorgelegt hat. Es ist im Nomos-Verlag erschienen und wurde von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben.



Brüche und Übergänge im Erwerbsleben

Im Leben gibt es Brüche – jemand wird gesundheitlich immer weniger leistungsfähig, eine andere möchte einmal etwas ganz anderes machen und sich weiterbilden, jemand anderes hat für ein Kind oder für seine Eltern zu sorgen. Das Arbeits- und Sozialrecht muss dafür sichere Übergänge gewährleisten.

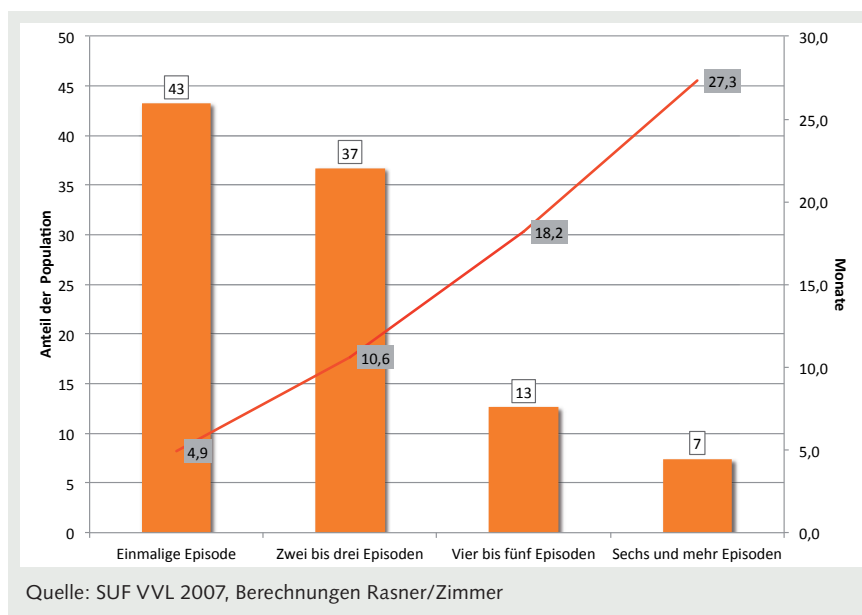
Gesundheitliche Einschränkungen oder Behinderung

DIE GEGENWÄRTIGE REALITÄT

Daten der gesetzlichen Krankenversicherung zeigen, dass der Krankenstand seit den 1970er Jahren deutlich gesunken ist; allerdings ist bei psychischen Erkrankungen eine Zunahme zu verzeichnen. Nur fünf Prozent derjenigen, die einen gelben Schein vorlegen, können mehr als sechs Wochen lang nicht zur Arbeit kommen und beziehen infolgedessen Krankengeld.

Häufig fallen solche Beschäftigten allerdings nicht nur einmal, sondern immer wieder für längere Zeit aus. Über ein Drittel der Personen weist zwei bis drei Episoden mit Krankengeldbezug auf, 20 Prozent haben sogar vier Episoden und mehr, in denen sie Krankengeld beziehen. Erwartungsgemäß nimmt mit einer zunehmenden Anzahl an Episoden auch die Dauer des Krankengeldbezugs zu und kann bei sieben Episoden und mehr durchschnittlich über 24 Monate umfassen. Innerhalb von drei Jahren haben sie maximal 78 Wochen lang Anspruch auf Krankengeld, das von den Krankenkassen bezahlt wird und 70 Prozent des Lohns beträgt. Danach sind sie auf Arbeitslosengeld oder Grundversicherung angewiesen oder müssen eine Erwerbsminderungsrente beantragen.

Anzahl der Episoden
mit Krankengeld-
bezug und Dauer
der Episoden





Niemand verunglückt freiwillig oder zieht sich eine chronische Krankheit zu. Ist der Fall aber eingetreten, können viele Betroffene ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr uneingeschränkt ausüben. Ohne angemessene Unterstützung und Sicherung laufen sie Gefahr, nie mehr ihrer Qualifikation entsprechend arbeiten zu können und außerdem ihren gewohnten Lebensstandard einzubüßen. Nicht selten leitet eine Erwerbsminderung einen ökonomischen und sozialen Abstieg ein: Jahre niedrig entlohnter und unterwertiger Beschäftigung wechseln sich ab mit Sozialleistungsbezug und enden schließlich mit der völligen Ausgliederung.

Insbesondere für Menschen, die schon in jungen Jahren chronisch erkranken, besteht die Gefahr, dass sich Phasen von Arbeitslosigkeit und Krankheit gegenseitig bedingen: Das Gefühl, die eigene Beschäftigung sei bedroht, führt nicht selten zu gesundheitsschädigendem Stress. Für solche Menschen ist es sehr schwierig, dauerhaft erwerbstätig zu sein. Deshalb gilt es, diese Gruppe in besonderer Weise im Blick zu halten, um das Grundrecht auf Berufsfreiheit durchzusetzen.

DIE RECHTSLAGE

Als behindert gelten Menschen, wenn ihre körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder ihre seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit mehr als sechs Monate lang vom typischen Zustand ihrer Altersgruppe abweicht und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigt ist. Nach heutigem Verständnis gehören dazu auch chronisch oder lange Zeit kranke Menschen, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung ihre Teilhabe am Arbeitsleben bedroht.

Das Sozialgesetzbuch IX enthält den klaren Anspruch, dass Menschen, die als schwerbehindert anerkannt sind, ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend beschäftigt werden. Büros, Werkstätten und andere Arbeitsstätten sind deshalb so zu gestalten, dass sie die Belange Behinderter in Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigen. Ein Rollstuhlfahrer muss beispielsweise seinen Schreibtisch oder die Kantine barrierefrei erreichen können. Das Europäische Recht und die Behindertenrechtskonvention sind schon einen Schritt weiter und verlangen „angemessene Vorkehrungen“ für alle, die – im modernen Verständnis – behindert sind.

Der Arbeitgeber kann schon heute für entsprechende Umbauten Unterstützung vom Integrationsamt anfordern. Kümmert er sich allerdings nicht um das Problem, drohen ihm Schadensersatzansprüche. Außerdem darf der oder die Beschäftigte die Arbeit verweigern.

Darüber hinaus haben gesundheitlich eingeschränkte Menschen ein Anrecht auf Arbeitszeitreduzierung, das über die allgemeinen Teilzeitanträge hinausgeht und beispielsweise auch in Kleinbetrieben gilt. Bisher nicht explizit geregelt ist dagegen die Frage was passiert, wenn sich die Gesundheit eines Betroffenen so gut entwickelt, dass er oder sie auf eine volle Stelle zurückkehren kann. Und es fehlt oft ganz an einer guten Sicherung für den Einkommensverlust derjenigen, die nur eingeschränkt arbeiten.

HILFEN FÜR DIE WIEDEREINGLIEDERUNG

Wer behindert oder von einer Leistungseinschränkung bedroht ist, hat Anspruch auf Hilfen von der Solidargemeinschaft, damit er oder sie auch künftig einer Arbeit nachgehen kann, die den eigenen Neigungen und Fähigkeiten entspricht. Dazu zählen neben Beratung, Vermittlung und Trainingsmaßnahmen auch Mobilitätshilfen wie zum Beispiel ein behindertengerechtes Auto, Berufsvorbereitungskurse und Weiterbildung. Bei entsprechenden Voraussetzungen haben

weder Rentenversicherung noch Arbeitsagentur einen Ermessensspielraum: Erscheint das Eingliederungsziel erreichbar, sind alle erforderlichen Maßnahmen zu finanzieren.

Kurz gefasst: Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, die Arbeit behinderungsgerecht zu organisieren und die Gebäude entsprechend zu gestalten, während das dafür notwendige Geld von Sozialversicherungsträgern kommt. Wie das im Einzelnen aussieht, kann durchaus unterschiedlich sein: So fließen Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse direkt an den Arbeitgeber, während Sozialversicherungsträger oder Ämter medizinische Rehabilitationsleistungen sowie die Kosten für den Lebensunterhalt in der Übergangsphase übernehmen. In der Zeit, in der Menschen gesundheitsbedingt nicht arbeiten, gibt es für manche Ansprüche auf Krankengeld, Übergangsgeld oder Erwerbsminderungsrente. Diese sind aber lückenhaft.

Kommt jemand nach einem Unfall oder einer langen Krankheitsphase in den Betrieb zurück, gibt es ein nachweislich sehr wirkungsvolles Instrument: Die stufenweise Wiedereingliederung. Grundlage ist ein von einem Arzt ausgearbeiteter Plan. In der Zeit der stufenweisen Wiedereingliederung zahlt der Rehabilitationsträger eine Sozialleistung und nicht der Arbeitgeber ein Entgelt – ein deutliches Indiz dafür, dass der soziale Zweck in dieser Phase im Zentrum steht. Empirische Studien belegen, dass es in 91 Prozent der Fälle gelungen ist, die Beschäftigten wieder ins Arbeitsleben einzufädeln. Wo der Übergang hingegen ohne einen solchen Wiedereingliederungsplan vonstatten geht, gelingt das nur in 78 Prozent der Fälle.

Fehlt jemand wegen Krankheit länger als sechs Wochen im Jahr, so ist der Arbeitgeber seit 2004 verpflichtet, ein Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Dabei sollen der oder die Betroffene, Arbeitgeber, Betriebsrat und bei Schwerbehinderten auch das Integrationsamt gemeinsam beraten, wie der Arbeitsplatz zu erhalten und eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern ist. Dies ist für die Unternehmensleitung verpflichtend – und diese Verpflichtung wird rechtlich dadurch effektiv, dass der Arbeitgeber ohne Durchführung des Verfahrens nur schwer gerichtsfest nachweisen kann, dass eine behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes unzumutbar wäre. Deshalb ist meist auch eine Kündigung als „ultima ratio“ in diesem Fall kaum zu begründen, weil diese ist eben nur zulässig, wenn der Arbeitgeber zuvor alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft hat.

Eine Betriebsrätebefragung durch das WSI ergab allerdings, dass viele Arbeitgeber der Verpflichtung zum BEM nicht nachkommen. Zugleich stützen die Daten die Vermutung, dass das Instrument im Prinzip sehr wirksam ist, weil es die Chancen für eine langfristig erfolgreiche Arbeitsplatzanpassung erhöht.



REFORMBAUSTELLEN

- Reformbedürftig ist das deutsche Gesetz auf jeden Fall bei der Frage, welche Beschäftigten überhaupt unter die Regelungen fallen. Dem Wortlaut nach beschränkt sich das Sozialgesetzbuch IX in § 81 auf schwerbehinderte Menschen. Das aber widerspricht den europäischen Richtlinien, die angemessene Vorkehrungen und staatliche Unterstützung für alle Behinderten verlangen.
- Bei den Regeln zur Erwerbsminderungsrente fallen einige Menschen durchs Raster: Nicht alle erfüllen die notwendige Voraussetzung, innerhalb der vergangenen fünf Jahre mindestens drei Jahre lang Pflichtbeiträge für die Sozialversicherungen nachweisen zu können. Freiwillig Versicherte sind hier ebenso wenig abgesichert wie einige Menschen kurz nach der Ausbildung.
- Die Erwerbsminderungsrente reicht vor allem bei Jüngeren nicht aus, um den bisherigen Lebensstandard auch nur annähernd abzusichern,

weil sie sich an den bisher eingezahlten Beiträgen orientiert. Zugleich sind auch die Hinzuverdienstmöglichkeiten stark eingeschränkt: Maximal 450 Euro darf jemand erarbeiten, der eine Rente aufgrund voller Erwerbsminderung bezieht. Zwar kann der oder die Betroffene zusätzliche Grundsicherung beantragen, wenn das Geld zum Überleben nicht ausreicht. Doch damit einher geht oft die vollständige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben – statt die Chancen eines Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Darüber hinaus sind die Betroffenen nicht in der Lage fürs Alter vorzusorgen. Weil ein solches Schicksal jeden treffen kann, sollte es für Betroffene eine ausreichende Absicherung geben.

- Um Übergänge zu sichern, sollte die Erwerbsminderungsrente stärker darauf ausgerichtet sein, auch einen teilweisen Einkommensverlust auszugleichen, der durch gesundheitsbedingte Arbeitszeitreduzierung und Arbeitsplatzwechsel entsteht.
- Negativ wirkt sich die Tatsache aus, dass viele Tarifverträge die automatische Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses vorsehen, wenn jemand eine Teilerwerbsminderungsrente bezieht. Zugleich sollen sich Betroffene in dieser Situation bemühen, eine adäquate Beschäftigung für ihre verbliebenen Fähigkeiten zu finden. Diese beiden Regelungen passen nicht zusammen. Außerdem läuft es dem Ziel einer selbstbestimmten Erwerbsbiografie zuwider, wenn der bisherige Job mit Beginn des Teilrentenbezugs automatisch weg ist.
- Die Teilsicherung bei Erwerbsminderung muss künftig stärker als Übergang und weniger als Bruch gestaltet werden. Das betrifft sowohl die finanzielle Seite, die auf Lebensstandardsicherung abzielen sollte, als auch Arbeitsrechtsfragen wie den Kündigungsschutz und eine behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen.
- Wichtig wäre zudem, die Mitbestimmung der Betriebsräte zum BEM stärker gesetzlich zu verankern und den Sozialversicherungsträgern mehr Möglichkeiten zur Unterstützung, aber auch zum externen Anstoß für die Betriebe zu geben.



Wenn Familien wachsen oder für ältere Mitglieder sorgen müssen

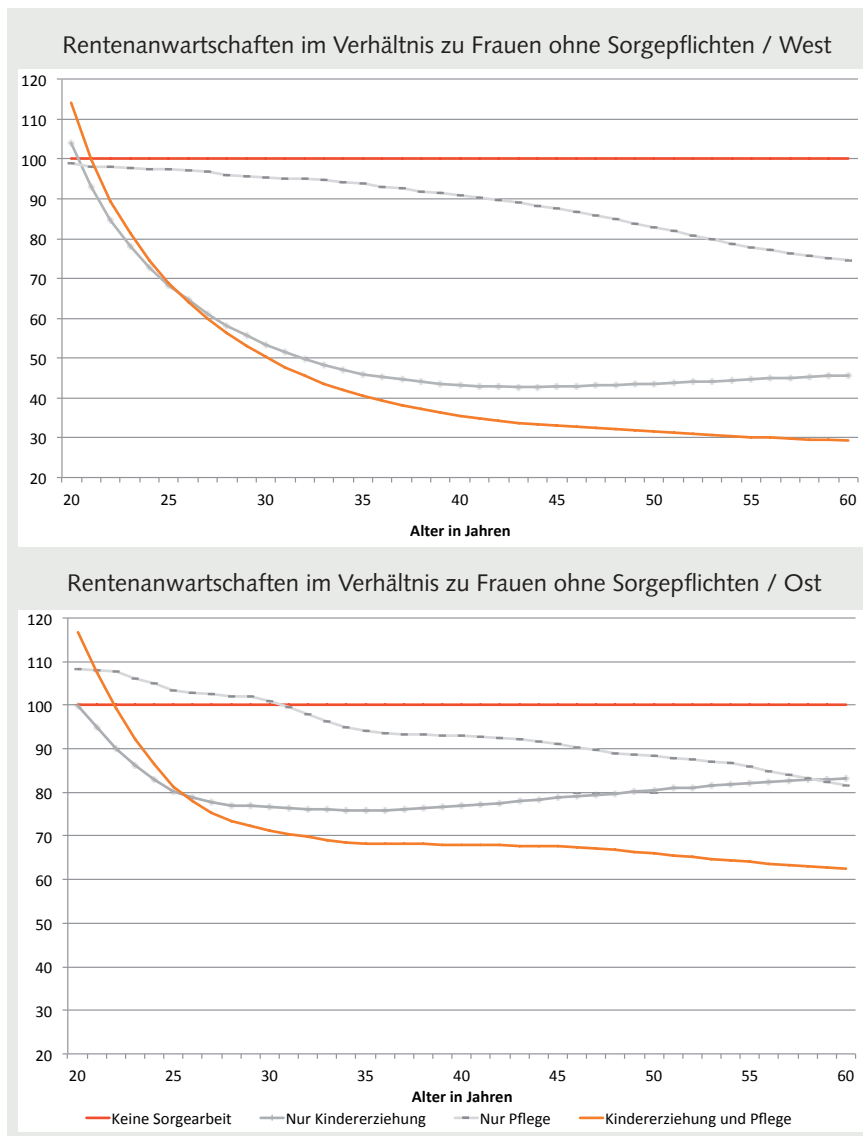
WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Umfragen belegen: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf halten 74 Prozent der Bürgerinnen und Bürger für die familienpolitisch wichtigste Aufgabe. Flexible Arbeitszeiten sehen die meisten dabei als den zentralen Baustein an. Doch tatsächlich gibt es sowohl bei Müttern als auch Vätern eine große Diskrepanz zwischen der gewünschten, der vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit.

Die meisten jungen Paare möchten sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit gleichberechtigt teilen. Unter den gegenwärtigen Bedingungen besteht in Deutschland aber kaum die Chance, das auch in die Tat umzusetzen. So verfallen viele nach der Geburt ungewollt und notgedrungen in alte Rollenmuster. Das führt nicht nur reihenweise zu Karriereknicks bei Frauen. Eine zusätzliche Gefahr für ihre Selbstbestimmung besteht auch darin, dass ihre soziale Sicherung häufig vom vollerwerbstätigen Partner abhängt.

Welche Auswirkungen diese Arbeitsverteilung für die ältere Generation hat, zeigen Statistiken über Menschen, die 2007 in den Ruhestand gingen. 89 Prozent der Frauen konnten rentenrelevante Kindererziehungszeiten in ihrem Lebenslauf nachweisen; im Durchschnitt waren es 8,2 Jahre. Dagegen waren nur für zwei Prozent der Männer entsprechende Phasen registriert. Auch bei der Pflege dominieren selbstverständlich die Frauen, wenn auch nicht in ganz so großem Abstand wie bei der Kindererziehung. Was die Daten ebenfalls verraten: Frauen ohne Nachwuchs und andere Sorgearbeit hatten an ihrem 60sten Geburtstag im

Durchschnitt 70 Prozent mehr Entgeltpunkte für die Rente angesammelt als Mütter. Wenngleich der Unterschied zwischen den ostdeutschen Frauen nicht so groß ist, weisen auch hier die Frauen mit Sorgearbeit beträchtliche Einbußen in den aufgebauten Rentenanwartschaften auf.



Rentenanwartschaften
im Erwerbsverlauf
nach Sorgearbeitstyp
(Frauen Ost und West)

Quelle: SUF VVL 2007, Rasner/Schulz

DIE RECHTSLAGE

Arbeitszeitfragen

Bis zu drei Jahre können sich Eltern nach der Geburt freistellen lassen. Über die Dauer der Elternzeit entscheiden sie selbst; sie haben an dieser Stelle ein einseitiges Gestaltungsrecht; eine Verteilung auf mehrere Phasen in verschiedenen Altersstufen des Kindes bedarf jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers. Manche Tarifverträge wie zum Beispiel der für den Einzelhandel in Baden-Württemberg sehen noch darüber hinausgehende Freistellungsmöglichkeiten vor.

Eine Arbeitszeitreduzierung auf 15 bis 30 Wochenstunden während der Elternzeit kann nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ verweigert werden. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, innerhalb von vier Wochen über einen solchen Antrag zu entscheiden. Auch andere Beschäftigte haben prinzipiell ein Recht auf Teilzeit, doch hier reichen „betriebliche Gründe“ aus, um das Begehren abzulehnen. Besser ist die Lage dagegen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst: Ähnlich wie bei der Elternzeit darf die Teilzeit in allen Fällen nur verweigert werden, wenn zwingende dienstliche Belange dem Wunsch entgegenstehen.

Zwar haben Männer und Frauen, die nach der Elternzeit zurückkehren, eine Beschäftigungsgarantie. Doch gerade in dieser Phase besteht für sie häufig die Notwendigkeit von Anpassungen zu Arbeitszeit und manchmal auch -ort. Die EU verlangte von den Mitgliedsstaaten und den Sozialpartnern, bis März 2012 für familienfreundliche Regelungen zu sorgen und der Geschlechterdiskriminierung an dieser Stelle entgegen zu wirken. Ob die Situation in Deutschland den EU-Vorgaben tatsächlich genügt, erscheint allerdings fraglich.

Schließlich ist für viele Beschäftigte gar nicht in erster Linie die Länge der Arbeitszeit entscheidend, sondern vor allem deren Lage: Schließlich muss der Job beispielsweise mit den Kitaöffnungszeiten kompatibel sein. Hier sind die Regelungen in Deutschland noch sehr löchrig und zum Teil unklar. Ein eindeutiges Recht auf Anpassung der Arbeitszeit gibt es nur bei Nachtarbeit, wenn gesundheitliche Gründe dagegen sprechen oder ein Kind zu betreuen ist.

Für plötzlich auftretende Familienangelegenheiten – ein kleines Kind wird krank, die eigene Mutter ist die Treppe hinabgestürzt oder ein anderes Ereignis erfordert die sofortige Anwesenheit – gibt es aufgrund von EU-Vorgaben das Recht, der Arbeit fern zu bleiben. Allerdings muss die Regelung noch explizit ins deutsche Gesetz übernommen werden.

Wer Vater wird, eine Schwester beerdigt, heiratet oder sein fieberndes Kind von der Kita abholen muss, fehlt zwar bei der Arbeit, bekommt aber trotzdem den normalen Lohn. Für ein krankes Kind bis zu zehn Tage im Jahr zu Hause

zu bleiben gelten in der Regel als Abwesenheitszeiten, die ein Arbeitgeber akzeptieren muss. Fehlt der Beschäftigte allerdings länger, entfällt der Entgeltanspruch komplett und die Krankenkasse muss mit der Zahlung von Krankengeld einspringen, das 70 Prozent des letzten Bruttoverdienstes beträgt. Alleinerziehende können hierfür pro Kind jährlich bis zu 20 Arbeitstage geltend machen, vorausgesetzt der Nachwuchs ist nicht älter als zwölf Jahre und es gibt sonst niemanden im Haushalt, der die Betreuung übernehmen könnte.

Rechtlich uneindeutig sind auch einige Ansprüche von pflegenden Angehörigen, die sich aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz ergeben. Ersteres gibt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht einer Auszeit oder einer Arbeitszeitreduzierung – allerdings nur ein einziges Mal für die Pflege derselben Person. Der Rechtsanspruch ist außerdem auf sechs Monate befristet. Stimmt der Arbeitgeber einer längeren Abwesenheitsphase oder Reduzierung der Arbeitszeit um wöchentlich mindestens 15 Stunden zu, kann die Pflegezeit auch auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Auch der Weg aus der Nachtarbeit heraus steht pflegenden Angehörigen nur dann zu, wenn es sich bei dem oder der Hilfsbedürftigen um einen anerkannten Schwerpflegefall handelt.

Hilfen für die Wiedereingliederung

Seit August 2013 haben Eltern den Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kita oder bei einer Tagesmutter, sobald sie mit ihrem Nachwuchs den ersten Geburtstag gefeiert haben. In der Pflicht stehen die Städte und Kreise.

Welche Unterstützung die Arbeitsagenturen Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern gewähren, die durch die Sorge für Kinder oder Verwandte eine längere Erwerbspause eingelegt haben, liegt in ihrem Ermessen. Sie können entscheiden, ob jemand zum Beispiel eine Weiterbildung machen darf oder die Kinderbetreuungskosten für diese Zeit übernommen werden. Diese vagen Möglichkeiten widersprechen dem erklärten Ziel der Politik, Berufsrückkehrerinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leicht zu machen.

Dass Mütter häufig einen Karriereknick erleiden, wenn nicht massiv gegensteuert wird, hat der Gesetzgeber erkannt. Deshalb verpflichtet er die Arbeitgeber, Teilzeitbeschäftigten in gleicher Weise wie Vollzeitkräften Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Staatliche Dienststellen haben sogar aktiv dafür zu sorgen, dass Beschäftigte mit Familienpflichten an Qualifizierungskursen teilnehmen können. Dafür müssen sie gegebenenfalls auch Extrakurse und Kinderbetreuung organisieren. Darüber hinaus ist formuliert, dass Teilzeitarbeit das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst nicht beeinträchtigen darf.

Umsetzungsprobleme bei der Wiedereingliederung

Über die Frage, wie Sorgende ihre Rechte nutzen und wo es zu Konflikten kommt, gibt es keine statistischen Daten. Das WSI befragt allerdings Betriebsräte zu solchen Themen und dabei zeigt sich, dass einige Arbeitgeber Beschäftigten nahe legen, keine Elternzeit zu nehmen oder sie zumindest zu verkürzen. Immerhin 15 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, dass Arbeitszeitbeginn und -ende gegen den Willen der Beschäftigten verändert wurden. Auch berufliche Nachteile durch die Inanspruchnahme von Elternzeit sind dokumentiert.

Besonders viele Schwierigkeiten entstehen offenbar bei der Wiedereinfädung nach der Elternzeit. Immerhin einem Fünftel der Beschäftigten wurde ein Auflösungsvertrag angeboten, ergab die Umfrage. In etwa gleichem Umfang konnten Beschäftigte ihre Teilzeitwünsche nicht durchsetzen. Nur in 59 Prozent der Fälle gab es keine Probleme.

RECHTLICHE UND FINANZIELLE ABSICHERUNG VON ELTERN

Schwangeren darf nicht gekündigt werden. Auch während der Elternzeit kann niemand rausfliegen. Der Schutz gilt ab dem Zeitpunkt, ab dem jemand Elternzeit beantragt hat. Was damit allerdings nicht sicher gestellt ist, ist die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz und damit zu den bisherigen Karrierechancen. Das deutsche Recht sieht zwar ein Benachteiligungsverbot vor für Beschäftigte, die aus der Elternzeit zurückkehren – doch die EU-Elternurlaubsrichtlinie verlangt mehr: Sie will, dass der Arbeitgeber den angestammten Arbeitsplatz frei hält. Wo das nicht geht, muss er eine gleichwertige Tätigkeit organisieren.

Während der Elternzeit bekommen Mütter und Väter in der Regel 67 Prozent des Einkommens, das sie in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes erzielt hatten. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 und höchstens 1800 Euro und wird insgesamt bis zu 14 Monate gewährt – wobei ein Elternteil maximal zwölf Monate in Anspruch nehmen kann. Ansonsten sind die beiden frei in der Entscheidung, wie sie die Auszeiten aufteilen: Sie können sich abwechseln oder auch eine Weile gemeinsam zu Hause bleiben.

Die Übernahme von Sorgearbeit stellt aber dennoch ein langfristiges Risiko für die Alterssicherung dar. In der Regel errechnet sich die Rente aus den Jahren früher geleisteter Erwerbsarbeitsjahre. Um Eltern nicht zu benachteiligen, werden auch jeweils drei Jahre Erziehungszeit pro Tochter oder Sohn angerechnet.

Ehegatten und Kinder von gesetzlich Versicherten werden beitragsfrei in die Kranken- und Pflegeversicherung aufgenommen. Das Prinzip der Familienver-



sicherung gilt allerdings nur für Verheiratete und Verpartnerte, auch wenn sie kinderlos sind, und nicht für Alleinerziehende und unverheiratete Eltern.

Wenige Jahre der Sorgearbeit gelten in der Arbeitslosenversicherung als Anwartschaftszeit. Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem Qualifikationsniveau, auf das die Bundesagentur ihre Vermittlungsbemühungen ausrichtet. Diese Regelung bewertet somit Kindererziehungszeiten von Menschen mit guter Ausbildung höher und benachteiligt insbesondere diejenigen, die vor der Auszeit mehr verdient haben als die Qualifizierungstabellen der Bundesagentur ansetzen.

RECHTLICHE UND FINANZIELLE ABSICHERUNG VON PFLEGENDEN

Kündigt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer an, Pflegezeit beantragen zu wollen, so genießt sie oder er Kündigungsschutz. Darüber hinaus gilt das Diskriminierungsverbot bezüglich Weiterbildungschancen auch für Pflegende.

Im Vergleich zu Eltern sind Pflegende wesentlich schlechter gestellt und es gibt zahlreiche Schutzlücken. Ein Anspruch auf Fortzahlung des Lohns gibt es bei einem akut auftretenden Pflegebedarf nicht. Einige Tarifverträge sehen allerdings bis zu fünf bezahlte Fehltage vor, in Ausnahmefällen wurden sogar längere bezahlte Ausfallzeiten vereinbart.

Wer einen Verwandten oder Freund längerfristig pflegt, muss die Finanzierung seines eigenen Lebensunterhalts privat organisieren. Im Gesetzgebungsverfahren wurden zwar mehrere Vorschläge für Entgeltersatzleistungen für eine

reduzierte Arbeitszeit oder eine komplette Freistellung diskutiert, aber letztendlich verworfen. Das Pflegegeld steht der pflegebedürftigen Person zu; sie allein entscheidet über dessen Verwendung.

Die Rentenversicherung rechnet Pflegezeiten zwar an, doch bewertet sie sie niedriger als die Sorgearbeit für Kinder. Bei den Anwartschaftszeiten der Arbeitslosenversicherung zählen Pflegezeiten ebenfalls mit. Dagegen muss der oder die Pflegende die Beiträge für die eigene Kranken- und Pflegeversicherung alleine tragen.

DIE ROLLE VON BETRIEBSRÄTEN

Betriebsräte haben explizit die Aufgabe, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ständig im Blick zu behalten. Vor allem bei der Lage der betrieblichen Arbeitszeit, der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen und der Gestaltung der Qualifizierung kommt ihnen eine wichtige Rolle zu. Darüber hinausgehende Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bisher allerdings noch die Ausnahme.

Insbesondere beim Thema Arbeitszeit kommt es häufiger zu Kollisionen individueller und kollektiver Wünsche. Der Betriebsrat muss hier den Einzelfall abwägen, wobei er das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit zu beachten hat. Auch darf das allgemeine Interesse einer möglichst gleichmäßigen Verteilung von Schichten nicht dazu führen, dass einzelne Kollegen ihre Pflichten am Arbeitsplatz und ihre Sorgearbeit gar nicht miteinander vereinbaren können. Allerdings üben Betriebsräte in der Realität gar keine Mitbestimmung aus, wenn es um individuellen Anpassungswünsche geht. Es bedarf klarer Regelungen, damit bei Konflikten innerhalb der Belegschaft ein möglichst sachlicher Umgang damit gewährleistet ist.

REFORMBAUSTELLEN

- Auffallend ist, dass Pflegende an vielen Stellen schlechter gestellt sind als Eltern. Für Pflegende gibt es beispielsweise keinen Lohnersatzanspruch, wenn sie ihre Erwerbsarbeit für einen Verwandten oder Freund ruhen lassen. Soweit sie nicht durch eine Familienversicherung geschützt

sind, müssen sie sich „freiwillig“ gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pflegerisiken absichern. Das alles bedeutet, dass nur solche Leute das Recht auf Freistellung in Anspruch nehmen können, die irgendwie anderweitig finanziell aufgefangen werden. Angemessen wären analoge Regelungen zur Sorgearbeit für Kinder.

- Nicht zeitgemäß ist es außerdem, die Sicherung von Risiken aus der Sorgearbeit daran zu knüpfen, ob jemand verheiratet ist. Das gilt nicht nur für das Betreuungsgeld, das das Alleinverdienermodell fördert. Auch die Familienversicherung bei den Krankenkassen benachteiligt Alleinerziehende und unverheiratete Paare mit Kindern. Tarifliche Regelungen, die ausdrücklich nur Müttern Ansprüche zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukommen lassen, zementieren ebenfalls überkommene Rollenmuster und sind zudem weder mit Artikel 3 des Grundgesetzes noch mit dem EU-Grundsatz der Geschlechtergleichbehandlung vereinbar.
- Die Tatsache, dass Teilzeitanträge nicht befristet und damit wieder rückgängig gemacht werden können, läuft in vielen Fällen darauf hinaus, dass viele Frauen langfristig mit reduzierter Stundenzahl arbeiten, obwohl sie das weder brauchen noch wünschen. Diese Einbahnstraßensituation bei der Teilzeit aufzuheben wäre ein wichtiger Baustein zur Verwirklichung des Rechts auf selbstbestimmte Erwerbsbiografie und zur Geschlechtergerechtigkeit.
- Schließlich müsste es einen rechtlichen Anspruch auf Umverteilung der Arbeitszeit geben – unabhängig von der Arbeitszeitreduzierung.
- Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter haben nur dann Anspruch auf einen Tagesarbeitsplatz, wenn sie sich um einen „schwerpflegebedürftigen Angehörigen“ kümmern. Angemessen wäre es, dieses Recht allen Pflegenden zuzugestehen.



Weiterbildung

WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Das Schlagwort vom lebenslangen – oder lebensbegleitenden – Lernen ist in aller Munde. Die Arbeitswelt wandelt sich rasant, der technische Fortschritt eilt voran und das Renteneintrittsalter steigt. All das macht es notwendig, dass sich Beschäftigte immer wieder neues Wissen, Qualifikationen und Fertigkeiten aneignen.

Statistische Untersuchungen belegen, dass Deutschland in der EU in punkto betrieblicher Weiterbildung nur im Mittelfeld liegt. Zwar sieht es vor allem in den meisten osteuropäischen Ländern schlechter aus – doch viele EU-Länder erreichen deutlich höhere Weiterbildungsquoten.

Menschen mit niedriger Qualifikation und Ältere sind in Deutschland deutlich unterrepräsentiert, Beamte und leitendes Personal überrepräsentiert. Auch Angestellte in großen Betrieben haben bessere Chancen, von ihren Vorgesetzten zu einer Weiterbildung geschickt zu werden als Beschäftigte in Kleinunternehmen.

Frauen haben offenbar größere Schwierigkeiten, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Ein Grund dafür dürfte sein, dass die Beschäftigten in der Regel zumindest einen Teil des Lernpensums in ihrer Freizeit absolvieren müssen, und Frauen durch Familienarbeit zeitlich durchschnittlich stärker beansprucht sind als Männer. Auch die Kosten und Verdienstaufschläge spielen hier offenbar eine Rolle, wie Umfragen belegen.

Gründe für die Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

	Gesamt	Männer	Frauen	Weiterbildung nein	Weiterbildung ja
Gründe für die Nicht-Teilnahme					
Keine Zeit	36,5	35,1	39,2	40,8	25,2
Keine berufliche Chance	39,3	38	50,1	44,9	24,5
Kostenübernahme oder Verdienstaufschlag	51,8	39,3	53,6	56,4	39,4

Quelle: Rasner/Zimmer

DIE RECHTSLAGE

Regelungen mit Weiterbildungsbezug finden sich verstreut in vielen Gesetzen und Kollektivverträgen. Zu unterscheiden ist zwischen den Rechten auf Durchführung der Weiterbildung, den Rechten auf Lernzeiten zur Weiterbildung bei dritten Stellen und den Finanzierungsansprüchen.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber eine Mitverantwortung für die Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten seiner Belegschaft – insbesondere wenn sich die Rahmenbedingungen verändern und jemand neue Aufgaben übernehmen soll. Der Betrieb muss die Beschäftigten freistellen und die Gebühren für den Unterricht übernehmen. Zugleich stehen aber auch die Beschäftigten in der Pflicht, die für ihre Arbeit notwendigen Dinge zu lernen und ihr Arbeitgeber kann sie verpflichten, an Seminaren teilzunehmen.

Die entsprechenden Pflichten des Arbeitgebers werden dadurch effektiv durchsetzbar, dass auch eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, „wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen ... möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis erklärt hat.“ So steht es im Kündigungsschutzgesetz. Darüber hinaus sind Diskriminierungsschutzregelungen zu beachten: zumindest schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Weiterbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen.

Hat eine Weiterbildung keinen Bezug zu konkreten Entwicklungen im Betrieb, besteht hingegen in der Regel kein Freistellungsanspruch. Ausnahmen gibt es, wenn Beschäftigten gekündigt wurde und sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine Qualifizierung verbessern. Sonstige Rechte, die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, müssten künftig transparenter geregelt werden. Das Recht auf Freistellung für einen selbst gewählten Kurs ergibt sich außerdem aus den Bildungsurlaubsgesetzen, für deren Ausgestaltung die Bundesländer zuständig sind. In der Regel haben Beschäftigte Anspruch auf fünf Tage arbeitsfrei pro Jahr.

Wer arbeiten und gleichzeitig studieren will, kann sich die notwendigen Freiräume verschaffen, indem er seine Arbeitszeit reduziert. Das Recht dazu gibt ihm das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Diesen Weg nutzte beispielsweise ein Co-Pilot, der Medizin studieren wollte: Er verlangte, während des Semesters freigestellt zu werden und in den Semesterferien zu fliegen – und bekam Recht vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Die Richter urteilten, dass auch eine mehrmonatige Reduzierung der Arbeitszeit auf Null vom Gesetz gedeckt sei. Diese Sichtweise teilen zwar nicht alle Juristen, weil sie eine Orientierung am ursprünglich im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeitmodell verlangen. Doch

tatsächlich enthält das Gesetz weder dem Wortlaut nach feste Grenzen für die Reduzierung noch erfordert so etwas die gesetzliche Systematik.

Einige Tarifverträge enthalten Regelungen, die Beschäftigten einen Freistellungsanspruch für die persönliche berufliche Weiterbildung garantieren. Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie können sich dafür bis zu drei Jahre lang abmelden. Auch im Buchhandel und im Friseurhandwerk haben Arbeitgeber und Gewerkschaften Vereinbarungen zu diesem Thema getroffen. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben zwar keinen unmittelbaren Rechtsanspruch auf Sonderurlaub, aber die Dienststelle ist verpflichtet, sich mit einem solchen Anliegen ernsthaft auseinander zu setzen und eine Abwägung der Interessen vorzunehmen. Zunehmend gibt es auch Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema.

DIE FINANZIERUNG DER KURSE

Der Arbeitgeber zahlt

Wenn ein Arbeitgeber eine Weiterbildung wünscht, muss er bezahlen. Allerdings sichern sich viele Unternehmen durch Rückzahlungsklauseln vor der Gefahr ab, dass der Angestellte dank seines neu erworbenen Wissens rasch bei einer anderen Firma anheuert. In mehreren Branchen finanzieren die Arbeitgeber Fortbildungen gemeinsam. So gibt es beispielsweise im Gerüstebauhandwerk oder der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie entsprechende Sozialkassen.

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt

In der Regel bezahlt die Bundesagentur für Arbeit nur Kurse für Arbeitslose oder fördert Weiterbildung, die der Arbeitgeber wünscht. Personen mit Arbeitsvertrag erhalten lediglich in klar definierten Fällen Unterstützung oder wenn sie ohne die Qualifizierung ihren Job verlieren würden. Es geht also darum, bestehende Arbeitsverhältnisse zu erhalten. Das aber nützt Beschäftigten nichts, wenn ihr Betrieb zum Beispiel schrumpft oder ganz verschwindet.

Weil Menschen ohne Berufsabschluss in der Regel schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, werden sie bevorzugt, wenn es um die Finanzierung einer Weiterbildung aus BA-Mitteln geht. Dabei ist die Dauer auf zwei Jahre begrenzt. Das ist problematisch, weil sich viele Berufsabschlüsse erst nach drei Jahren erreichen lassen. Diese Möglichkeit steht den Betroffenen heute nur dann offen, wenn sich eine andere staatliche Finanzquelle finden lässt. Explizit ausgeschlossen hat der Gesetzgeber dagegen inzwischen die Möglichkeit, dass

jemand das dritte Ausbildungsjahr anderweitig finanziert. Das ist auch verfassungsrechtlich bedenklich, weil es dem im Grundgesetz verankerten Verbot staatlicher Berufslenkung widerspricht.

Ist die prinzipielle Entscheidung für eine Weiterbildung gefallen, erhält der oder die Betroffene einen Bildungsgutschein, der bei einem anerkannten Träger einzulösen ist. Für Beschäftigte kann auf dieses Verfahren verzichtet werden, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte sich einig sind. Die Kosten für den Lehrgang, die Fahrten dorthin, eine notwendige auswärtige Unterbringung und damit verbundene Betreuung von Kindern übernimmt die Bundesagentur. Seit 2009 gibt es auch einen Anspruch auf Förderung des nachträglichen Hauptschulabschlusses, vorausgesetzt es liegt eine positive Prognose für eine erfolgreiche Teilnahme vor.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt außerdem die Weiterbildung von Menschen, die älter als 45 Jahre alt sind und in einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten arbeiten. Allerdings geht das nur, wenn der Arbeitgeber während der Lernzeiten weiter Lohn zahlt, der Kurs von einer fachkundigen Stelle zugelassen ist und Kenntnisse vermittelt, die über eine kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassung hinausgehen. Ziel ist es, die Beschäftigungschancen Älterer zu erhalten und möglichst sogar zu verbessern.

Behinderte und von Behinderung Bedrohte haben ebenfalls Anspruch auf staatliche Hilfe für Weiterbildung, um ihre Teilhabe am Arbeitsleben (wieder) herzustellen oder wenn ihr Arbeitsplatz ansonsten gefährdet ist.

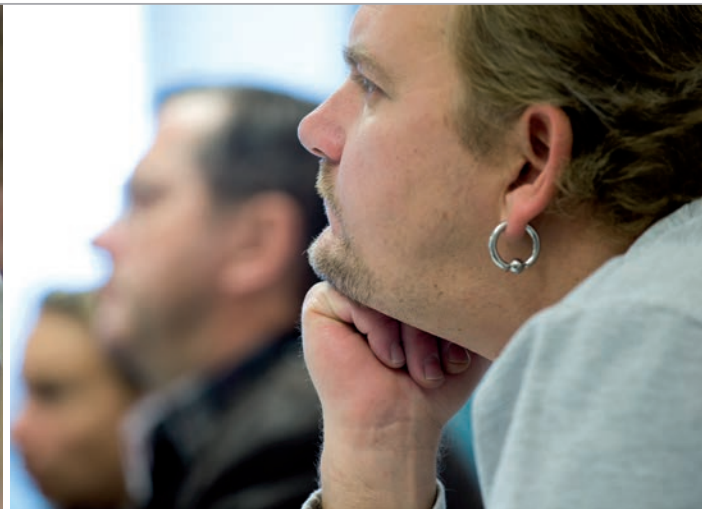
DIE FINANZIERUNG DES LEBENSUNTERHALTS

Der Arbeitgeber zahlt

Handelt es sich um eine Anpassungsqualifizierung, muss der Arbeitgeber Beschäftigte nicht nur freistellen, sondern auch ganz normal weiterbezahlen. Allerdings wälzen Arbeitgeber oft einen Teil der Lasten auf Beschäftigte ab. In einzelnen Branchen gibt es auch eine gemeinsame Sozialkasse. So etwas ist besonders interessant für Arbeitsfelder, in denen sich rasch etwas ändert oder wo sich viele Kleinunternehmen tummeln.

Sozialversicherungen oder andere öffentliche Kassen zahlen

Arbeitslose haben während der beruflichen Weiterbildung Anspruch auf Arbeitslosengeld. Möglich ist es auch, nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nahtlos in einen von der BA finanzierten Weiterbildungskurs zu wechseln. Das geht



allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der oder die Betroffene nicht selbst ohne wichtigen Grund gekündigt hat, weil sonst eine Sperrzeit greift. Ob die Weigerung eines Arbeitgebers, einen Beschäftigten für eine Weiterbildung freizustellen einen „wichtigen Grund“ darstellt, ist umstritten. Insbesondere wenn es die Möglichkeit von Lohnkostenzuschüssen für den Arbeitgeber gegeben hätte, müsste dies aber der Fall sein.

Eine bedarfsabhängige Förderung stellt das staatlich finanzierte BAföG dar, das den Lebensunterhalt während einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung sichert. Der Höchstsatz beträgt gegenwärtig 670 Euro monatlich. In der Regel können nur Menschen BAföG erhalten, die zu Beginn der Ausbildung jünger als 30 Jahre alt sind; bei Masterstudiengängen gilt 35 als Altersgrenze. Ausnahmen gibt es lediglich für Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungswegs, Menschen mit Familienpflichten oder die aufgrund von Schwangerschaft, Behinderung oder Krankheit nicht vorher mit dem Studium anfangen konnten. Gerade angesichts der Forderung nach lebenslangem Lernen erscheint die Altersgrenze heute aber nicht mehr zeitgemäß. Wer sich noch einmal ganz neu orientieren will braucht häufig Unterstützung für eine „zweite Chance“ – und der Zeitpunkt des Neustarts kann durchaus erst nach der Midlife-Crisis liegen.

Keine Altersgrenze gibt es beim Meister-BAföG, das Handwerker und andere Fachkräfte beantragen können. Die Hilfe zum Lebensunterhalt ist einkommens- und vermögensabhängig und beträgt bei Alleinerziehenden 697 Euro und bei Verheirateten 912 Euro; für jedes Kind gibt es 210 Euro. Dieses Geld können nur Teilnehmende an Vollzeitlehrgängen erhalten. Darüber hinaus übernimmt der Staat maximal 10.226 Euro der Kurs- und Prüfungsgebühren. In diesem Fall können die Lernenden entscheiden, ob sie einen Voll- oder Teilzeitlehrgang belegen. 30,5 Prozent davon sind nicht rückzahlbare Zuschüsse, der Rest wird als Darlehen gewährt.

Die Lernenden selbst zahlen

Wer sich von der Arbeit freistellen lässt und kein Arbeitsentgelt bezieht, muss sich selbst um die Sozialversicherung kümmern. Ein allgemeiner Versicherungstatbestand „berufliche Weiterbildung“ existiert nicht.

Die freiwillige Fortsetzung der Krankenversicherung ist teuer, weil nun auch der zuvor vom Arbeitgeber gezahlte Teil mitgetragen werden muss. Nur für einige Personengruppen gelten reduzierte Beitragspflichten. Dazu zählen vor allem Studierende bis zum vollendeten 30. Lebensjahr und Azubis des zweiten Bildungswegs.

Für die Rentenversicherung gibt es dagegen keine Versicherungspflicht für Menschen, die ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Wer sich freiwillig versichern will, muss die Beiträge alleine tragen. In der Realität verzichten viele Menschen in Weiterbildungszeiten darauf und bezahlen diese Entscheidung später mit Renteneinbußen.

Auch bei der Arbeitslosenversicherung entfällt die Versicherungspflicht bei unbezahlter Freistellung von mehr als einem Monat. Eine freiwillige Weiterversicherung ist ausgeschlossen und Anwartschaftszeiten für Arbeitslosengeld gehen verloren.

Zusammengefasst: Bei selbst gewählten Weiterbildungen stehen die Lernenden weitgehend außerhalb des Schutzes der Sozialversicherung. Das erscheint angesichts der finanziellen Lasten, die solche Phasen mit sich bringen, schlecht geregelt und unangemessen. Schließlich arbeiten diese Menschen gerade an ihrer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit.

BERATUNG ÜBER WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Strukturiert ein Arbeitgeber seinen Betrieb um oder führt er neue Techniken ein, muss er mit den betroffenen Beschäftigten die neuen Qualifikationsanforderungen besprechen. Solche Zusammenkünfte können auch den Beschäftigten Chancen bringen, eigene Wünsche und Vorstellungen einzubringen. Leider sieht das Gesetz umgekehrt nicht die Pflicht zu einem Gespräch vor, wenn sich beim Beschäftigten etwas geändert hat – also er oder sie beispielsweise aus der Elternzeit zurückkehrt.

In vielen Tarifverträgen sind regelmäßige Qualifizierungsgespräche vereinbart. Allerdings fehlen meist Regelungen für den Fall, dass sich Arbeitgeber und Beschäftigte uneinig sind, ob der Besuch eines Kurses notwendig oder sinnvoll ist. Der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie geht da

weiter: Im Zweifel sucht eine paritätisch besetzte Kommission eine für beide Seiten befriedigende Lösung; sollte es hart auf hart kommen, wird sogar eine extra von den Tarifpartnern eingerichtete Organisation für Weiterbildungsfragen eingeschaltet.

Der Betriebsrat hat das Recht, vom Arbeitgeber eine Analyse des Bildungsbedarfs im Unternehmen zu verlangen. Die muss differenziert den Ist-Zustand beschreiben und zugleich ein Soll-Konzept enthalten. Der Arbeitgeber muss dafür eine nachvollziehbare Methodik verwenden und kann nicht einfach pauschal behaupten, es gebe keinen Fortbildungsbedarf. Allerdings darf der Arbeitgeber allein entscheiden, in welchem Umfang betriebliche Weiterbildung stattfindet. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung und der Auswahl des Teilnehmerkreises hat dagegen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Stärker ist seine Position in Umstrukturierungsphasen. Wenn sich die ursprünglichen Tätigkeiten von Beschäftigten ändern, kann der Betriebsrat von sich aus Freistellungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen fordern, damit sie für die Bewältigung der neuen Aufgaben notwendigen Kurse besuchen können. Im Zweifel entscheidet darüber eine Einigungsstelle.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2011 belegt, dass Qualifizierung der Belegschaft einen hohen Stellenwert für die Arbeitnehmervertretungen hat. 83 Prozent der Betriebsräte hatten sich mit dem Thema in den vergangenen zwei Jahren beschäftigt, in 39 Prozent der befragten Unternehmen gab es damals bereits Betriebsvereinbarungen zu Aus- und Weiterbildung und in weiteren 3 Prozent wurde darüber verhandelt.

REFORMBAUSTELLEN

Weiterbildungsfragen im Arbeitsverhältnis sind bisher eher fragmentarisch geregelt, in vielen Fällen kaum einklagbar und oft passen Finanzierung und arbeitsrechtliche Regelungen auch nicht gut zusammen. Die wichtigsten Punkte, die der Gesetzgeber angehen sollte, betreffen folgende Punkte:

- Notwendig wäre eine klare Kodifizierung von arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten in punkto Weiterbildung und Anpassungs- sowie Entwicklungsqualifizierung.
- Der Anspruch älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an einem

öffentlich geförderten Berufsbildungskurs teilzunehmen, müsste mit einer Pflicht zur Freistellung auf Betriebsseite einhergehen.

- Wer kündigt, um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können, darf nicht wie bisher mit einer Sperrzeit belegt werden.
- Staatliche Hilfen wie das BAföG an ein bestimmtes Lebensalter zu knüpfen, erscheint in Zeiten des lebenslangen Lernens fragwürdig. Vor allem wenn jemand einen Schul- oder Berufsabschluss nachholt, sollten nicht allein die Maßnahmekosten übernommen, sondern gegebenenfalls auch die Lebenshaltungskosten in dieser Zeit finanziert werden.
- Für sich weiterbildende Menschen müsste es eine erschwingliche Krankenversicherung geben – vergleichbar der für Studierende.
- Sowohl für Lernwillige als auch für kleinere Unternehmen sollte es Beratung durch die Bundesagentur oder als gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien geben, die helfen, durch den Dschungel der Angebote durchzusteigen.
- Bisher fördert die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung von Beschäftigten nur dann, wenn sie ohne die Qualifizierung ihren Job verlieren würden. Es geht also darum, bestehende Arbeitsverhältnisse zu erhalten. Das hilft aber nicht, wenn Beschäftigte sich aus eigenem Antrieb eine Qualifikation erhalten wollen, die sie auf dem Arbeitsmarkt flexibler macht oder ihre Fähigkeiten weiterentwickelt.
- Nach langen Auszeiten – zum Beispiel durch die Erziehung mehrerer Kinder – ist eine Weiterbildung häufig notwendig, um eine Stelle auf dem eigenen Qualifikationsniveau zu finden. Um der Gefahr von Dequalifizierung entgegenzuwirken, müsste das Sozialgesetzbuch auch in diesen Fällen Förderungen vorschreiben.
- Wer seine Arbeitszeit reduziert um zu lernen, sollte nach Abschluss der Bildungsmaßnahme das Recht haben, zur alten Arbeitszeit zurückzukehren.



Flexible Arbeitszeiten zur Ermöglichung selbstbestimmter Erwerbsbiografien

Arbeitszeitkonten sind weit verbreitet. Vor allem in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten gibt es sie fast flächendeckend. Sie können so gestaltet sein, dass sich Privat- und Arbeitsleben besser miteinander verzahnen lassen – oder erschweren die Koordination im Gegenteil.

Im Prinzip lassen sich vier Arten von Arbeitszeitkonten unterscheiden: Jahresarbeitszeitkonten, Wertguthabenvereinbarung, Lernzeitkonten und Pflegezeitkonten.

Jahresarbeitszeit- und Flexikonten sind am weitesten verbreitet; 29 Prozent aller Betriebe nutzten im Jahr 2010 dieses Instrument, das eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Überstunden werden angesammelt und innerhalb eines Jahres – oder auch eines kürzeren Zeitraums – abgebummelt. Unternehmen können auf diese Weise Auftragsspitzen und -flauten im Monats- oder Jahreslauf abfedern und haben keine Zusatzkosten für Überstunden. Beschäftigte sind dagegen gezwungen, ihr Privatleben noch stärker als zuvor an den Bedarf des Unternehmens anzupassen. Im Gegensatz dazu liegen Gleitzeitregelungen im Interesse der Belegschaften: Außerhalb der Kernarbeitszeit kann jeder und jede die Arbeitsstunden so verteilen, wie es für das Privatleben am günstigsten ist – Hauptsache die Gesamtarbeitszeit wird schließlich erreicht.

Verschiedene Formen von Langzeitkonten eröffnen den Beschäftigten die Chance, Zeit bzw. Entgelt für eine längerfristige Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung anzusparen. Sie sind wesentlich weniger verbreitet als Jahresarbeitszeit- und Flexikonten und werden in der Praxis auch nur von einer Minderheit genutzt. Vor allem An- und Ungelernte sind hier unterrepräsentiert: Sie können es sich oft nicht leisten, in der Gegenwart auf Geld zu verzichten.

Die Grundzüge von Wertguthabenvereinbarungen sind gesetzlich geregelt. Die Beschäftigten bleiben in der arbeitsfreien Zeit sozialversichert und der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Ersparnisse bei einer Insolvenz geschützt sind. Rechtlich gesehen handelt es sich um eine Stundung von Lohnansprüchen: Das Wertguthaben wird durch Überstunden aufgebaut oder vom laufenden Arbeitsentgelt abgezogen. Arbeitgeber und Beschäftigte können aber auch vereinbaren, Gratifikationen oder Weihnachtsgeld dafür einzusetzen.

Obwohl das Gesetz vorschreibt, dass Wertguthaben der persönlichen Lebensplanung der Beschäftigten dienen sollen, sieht die Realität oft anders aus: Vielfach gleichen Unternehmen auch mit diesem Instrument Auftragsschwankungen aus. Ansonsten werden sie zum Großteil eingesetzt, um den Vorruhestand zu finanzieren. Möglich sind aber beispielsweise auch Sabbaticals oder die Reduzierung der Arbeitszeit, wenn ein Kind zur Schule kommt. Lediglich in einem Drittel der Betriebe entscheiden die Beschäftigten allein, wie sie das Wertguthaben nutzen wollen. In einigen Betrieben liegt die Verfügungsgewalt sogar ausschließlich beim Arbeitgeber, was das gesetzliche Ziel verletzt.

Lernzeitkonten sind eine spezielle Form der Langzeitkonten und zielen darauf ab, Zeit und Finanzgrundlagen für Weiterbildung zu schaffen. Betriebe können

das Instrument nutzen, um in auftragsschwachen Zeiten Weiterbildung zu organisieren, und Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich Freiräume fürs Lernen zu verschaffen. Sie sind gesetzlich nicht speziell geregelt.

Bei Pflegezeitkonten nach dem Familienpflegezeitgesetz tritt dagegen der Arbeitgeber in Vorleistung; schließlich können Beschäftigte in der Regel nicht voraussehen, wann und in welchem Umfang ein naher Mensch ihre intensive Anwesenheit braucht. Deshalb muss die bereits entlohnte Zeit in diesem Fall nachgearbeitet werden. Das Ausfallrisiko für den Arbeitgeber trägt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

Arbeitszeitkonten sind bisher in der Regel nicht portabel: Wer den Betrieb wechselt, wird ausgezahlt. Für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie wäre aber eine Fortführung von Langzeitkonten sehr sinnvoll. In einigen Fällen gibt es bereits heute die Möglichkeit, das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung zu übertragen.

REFORMBAUSTELLEN

- Im Prinzip ist der Aufbau von Zeitguthaben ein wichtiger Baustein, um selbstbestimmte Erwerbsbiografien zu ermöglichen. Deshalb sollte es einen gesetzlichen Anspruch auf ein langfristiges Zeitwertkonto geben. Allerdings müsste der gesetzliche Rahmen so gezimert sein, dass Entnahmerechte klar geregelt sind und ein Missbrauch des Instruments durch die Arbeitgeber ausgeschlossen ist.
- Wichtig ist auch: Wertguthaben dürfen vom Gesetzgeber nicht als Ersatz für die sozialversicherungsrechtliche Risikofinanzierung eingesetzt werden, wie es aktuell mit dem Familienpflegezeitgesetz geschieht. Die Pflege ist eine gesellschaftliche Aufgabe; ihre Kosten sollten nicht den Pflegenden aufgehalst werden.
- Zu überlegen ist, ob die Rentenversicherung die Führung der Wertguthaben übernimmt. Das entlastet die Unternehmen nicht nur von Bürokratie, sondern bietet den Beschäftigten auch Sicherheit und ermöglicht ihnen, das Konto auch bei Jobwechseln weiterzuführen.



Allgemeine Rechtsgrundlagen für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie

Das Recht auf eine möglichst selbstbestimmte Erwerbsbiografie ergibt sich schon aus dem Grundgesetz: Artikel 12 garantiert die Berufsfreiheit und das Recht auf professionelle Weiterentwicklung. Außerdem hat jeder das Grundrecht auf Privat- und Familienleben – was eine angemessene Abstimmung von Erwerbs- und Sorgearbeit einschließt.

Daraus ableiten lässt sich auch das Recht auf die Ermöglichung von Übergängen, wenn sich die Lebenssituation oder die privaten Wünsche ändern.

Ist oder wird jemand im Lebenslauf behindert oder wird eine Frau schwanger, so schützt das Grundgesetz die Betroffenen explizit vor Diskriminierung. Die Arbeitgeber müssen die neuen Voraussetzungen für die Beschäftigten beachten und angemessene Vorkehrungen treffen, weil eine formale Gleichbehandlung mit der übrigen Belegschaft ansonsten zu Benachteiligungen führen würde. Die neue Organisation der Arbeitsplätze oder -abläufe muss darauf ausgerichtet sein, Ungleichheiten nicht zu verstärken und künftige Benachteiligungen zu vermeiden.

Die Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, dem Rechnung zu tragen. Sitzt ein Beschäftigter nach einem Unfall im Rollstuhl oder leidet an einer chronischen Krankheit, gibt es für notwendige Anpassungsmaßnahmen finanzielle Unterstützung von der Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit. Auch die Kosten für notwendige Lehrgänge übernimmt die BA. Ist ein Umbau des Arbeitsplatzes an die neue Situation unmöglich, muss der Betrieb versuchen, eine andere angemessene Tätigkeit für den Beschäftigten zu finden. Sollte es aufgrund der Behinderung nötig sein, die Arbeitszeit zu verändern, hat auch das zu geschehen. Nur wenn alle Möglichkeiten einer Anpassung des Arbeitsplatzes geprüft wurden und zu keinem positiven Ergebnis geführt haben, darf der Arbeitgeber den Beschäftigten kündigen.

Auch auf die Sorge für Angehörige muss der Arbeitgeber aufgrund mehrerer Gesetze Rücksicht nehmen, wobei die Rechte von Eltern auf Arbeitszeitanpassung derzeit deutlich weiter gehen als bei der Pflege. In all diesen Fällen kann der Arbeitgeber nur aufgrund „dringender betrieblicher Interessen“ die Ansprüche der Arbeitnehmer zurückweisen und auch hier ist die Kündigung die ultima ratio.

Das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ gesteht aber auch Beschäftigten, die aus anderen Gründen kürzer arbeiten wollen, prinzipiell dieses Recht zu – allerdings mit der Einschränkung, dass dem keine „betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Als Beispiele genannt werden hier Gefahren für die Arbeitssicherheit oder eine wesentliche Beeinträchtigung von Betriebsabläufen. Zwar muss ein Arbeitgeber das bei einer Ablehnung gegebenenfalls vor Gericht belegen können. Doch die verbrieft Freiheit der Unternehmensentscheidung verbietet es den Arbeitsgerichten, die Zweckmäßigkeit bestimmter Betriebsabläufe zu prüfen oder womöglich Alternativvorschläge zu machen. Insofern erweist sich das Recht auf Arbeitszeitverkürzung in strittigen Fällen als schwer durchsetzbar.

Anders als bei der Sorgearbeit geht das Bundesarbeitsgericht außerdem davon aus, dass eine einmal vereinbarte Arbeitszeitreduzierung auf Dauer gilt. Damit riskiert beispielsweise jemand, der berufsbegleitend studiert und deshalb im Job zeitweise kürzer treten will, auf Dauer sein bisheriges Einkommensniveau.

Bei kollektiven Arbeitszeitfragen hat der Betriebsrat Mitspracherechte, das Gleiche gilt für die Einrichtung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten. Bei individuellen Wünschen einzelner Beschäftigter sind seine Möglichkeiten zur Unterstützung des Anliegens dagegen gering. Im Gegenteil besteht die Aufgabe des Betriebsrats in einer solchen Situation vor allem darin, die Interessen der gesamten Belegschaft im Blick zu behalten und darauf zu achten, dass nicht andere Kollegen die Folgen der Arbeitsvertragsänderung eines einzelnen ausbaden müssen.



Die gegenwärtige Finanzierung von Übergängen

Damit Rechte in Übergangssituationen geltend gemacht werden können, müssen die Betroffenen wissen, woher sie in dieser Zeit das Geld für den Lebensunterhalt bekommen. Die Arbeitgeber sind hier lediglich in wenigen Situationen verpflichtet, den Lohn weiter zu überweisen.

Dazu zählen bis zu sechs Krankheitswochen im Jahr und wenn ein Beschäftigter eine Weiterbildung im Interesse des Unternehmens absolviert. In einigen Branchen gibt es für solche Situationen überbetriebliche Ausgleichssysteme. Erwerbsminderungsrenten, Kranken- und Verletztengeld, Arbeitslosen- und Übergangsgeld kommen von Sozialversicherungsträgern. Dagegen wird das bis zu 14-monatige Elterngeld aus Steuermitteln bezahlt. In all diesen Fällen orientiert sich die Höhe der Überweisungen am bisherigen Verdienst. Dagegen sind Arbeitslosengeld II, BAföG und Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz Grundversicherungen. In diesen Fällen wird nur das Existenzminimum abgesichert – egal wie viel jemand vorher verdient hat.

Für Menschen, die einen Angehörigen oder Freund pflegen, gibt es dagegen bisher kein Geld. Sie müssen die Freistellung oder verkürzte Arbeitszeit irgendwie selbst finanzieren. Zwar bekommt eine zu pflegende Person Geld aus der gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherung und kann es an ihre Verwandten weitergeben; dazu verpflichtet ist sie aber nicht.

Schwierig ist die Situation auch für Menschen, die ihre Arbeitszeit gesundheitsbedingt reduzieren müssen, obwohl sie nicht erwerbsgemindert sind. Auch für sie gibt es keine Entgeltersatzleistungen. Das ist typisch für die gegenwärtige sozialstaatliche Finanzierung, die stets von einem eindeutigen Status ausgeht: Arbeitslos oder arbeitend, krank oder gesund. Eine Ausnahme bildet das Elterngeld, bei dem es für eine Arbeitszeitreduzierung einen Einkommensausgleich gibt.

In vielen Fällen, in denen ein Übergang nicht abgesichert ist, unterbleibt er, sofern die Betroffenen die Möglichkeit haben darüber zu entscheiden und nicht in einer persönlichen Zwangslage stecken. In diesem Fall sind sie meist auf die Unterstützung von Familie und Freunden angewiesen. Ob das allerdings selbstbestimmte Erwerbsbiografien fördert, erscheint überaus fraglich. Vielmehr dürften solche Arrangements in vielen Fällen die jeweils traditionellen familiären Abhängigkeiten fortführen.



Schutz, Hilfen und Absicherungen im Arbeits- und Sozialrecht

Wer Eltern- oder Pflegezeit verlangt, ist ab diesem Zeitpunkt vor Kündigung geschützt. Dagegen sind krankheitsbedingte Kündigungen im deutschen Recht im Prinzip zulässig. Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie muss Konsequenzen in allen rechtlichen Bereichen haben. Die Berücksichtigung erfolgt bisher noch zu unsystematisch.

Zwar gilt die allgemeine Regel, dass Arbeitgeber für eine angemessene Qualifizierung der Beschäftigten zu sorgen haben. Auch müssen sie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an stattfindenden Weiterbildungen ermöglichen und Schwerbehinderte bevorzugt berücksichtigen. Doch so lange sich im Unternehmen nichts Grundlegendes ändert, stehen die Arbeitgeber nicht hinreichend in der Pflicht, die Belegschaft weiter zu bilden. Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit gibt es auch nur dann, wenn Arbeitslosigkeit droht. Die Vermeidung von unterwertiger Beschäftigung durch Weiterbildung wird dagegen nicht finanziert.

Wer nach längerer Unterbrechung ins Arbeitsleben zurückkehrt, gehört zwar einerseits zur Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktförderung. Doch tatsächlich beschränkt sich das häufig auf Beratung und Vermittlung, weil die Teilnahme an Kursen von vorherigen Beitragszahlungen abhängig ist und diese Voraussetzung oft nicht gegeben ist.

Tatbestände außerhalb der Erwerbstätigkeit sind in der Sozialversicherung unsystematisch geregelt. Arbeitslosen- und Rentenversicherung stellen die Sorgearbeit für ein Kind besser als für einen Erwachsenen – und für Pflegende gibt es auch noch unterschiedliche Regelungen. Das sind nur zwei Beispiele für die Disparität des heutigen Sozialversicherungssystems in Deutschland. Unzeitgemäß erscheint auch, dass eine Mitversicherung in der Krankenversicherung an die Existenz eines Trauscheins geknüpft ist. Dadurch werden einerseits Menschen begünstigt, die gar keine Sorgearbeit übernehmen und es sich leisten können, in einer Ein-Verdiener-Ehe oder -Lebenspartnerschaft zu leben. Zugleich benachteiligt das System Unverheiratete, die gemeinsam leben oder sogar gemeinsam Kinder erziehen.

Auch führen einige Übergangssituationen zum Anspruchsverlust in der Arbeitslosenversicherung. Dazu gehören beispielsweise längere gesundheitsbedingte Auszeiten ohne Rentenbezug oder wenn ein Vater oder eine Mutter die Erwerbstätigkeit unterbricht, weil ein älteres Kind eine Weile lang intensive Unterstützung braucht. Ähnliche systematisch schwer erklärbare Unwuchten gibt es auch bei Erwerbsminderungsrenten.

Uneinheitlich geregelt im Sozialrecht ist darüber hinaus, welche staatlichen Stellen die Sozialversicherungsbeiträge in verschiedenen Übergangssituationen übernehmen und wie mit freiwillig Versicherten umgegangen wird.



Konflikte und Abwägungen im Betrieb

Wer eine Auszeit braucht oder seine Arbeitszeit verändern möchte, hat im Prinzip einen Anspruch darauf. Das Ganze hat allerdings einen entscheidenden Haken: Ob dem Antrag stattgegeben wird hängt davon ab, inwieweit die Wünsche des Beschäftigten mit dem Betriebsablauf zu vereinbaren sind.

Für die meisten Übergangssituationen gibt es keine festgelegten Verfahren, in denen die individuellen und kollektiven Interessen der Beschäftigten unter Beteiligung aller abgewogen und der tatsächliche Spielraum des Unternehmens ausgelotet werden könnte. Deshalb wird sich im Zweifelsfall ungeprüft die betriebliche Logik durchsetzen. Anders sieht es aus, wenn jemand behindert wird und das Unternehmen Unterstützung zur Anpassung des Arbeitsplatzes beantragt. Dann ist ein BEM vorgeschrieben, an dem sowohl betriebliche Interessenvertreter als auch Externe beteiligt sind.

Für einige Situationen gibt es auch gesetzlich festgelegte Eingreifzeitpunkte: Wenn sich der Arbeitsplatz ändert und die Kenntnisse und Fähigkeiten des Beschäftigten für die neue Tätigkeit nicht ausreichen, ist der Arbeitgeber zu einem Qualifizierungsgespräch verpflichtet. Ist jemand mehr als sechs Wochen im Jahr krank gewesen, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen.



Was jetzt konkret anzugehen ist

Gesetze können veralten, sie sind aber auch anpassungsfähig. Dies haben die letzten Jahrzehnte gezeigt. Deshalb existieren schon zahlreiche Elemente des Rechts auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Dies muss allerdings transparenter geregelt werden, Übergänge müssen finanziell tragbar sein – und es braucht Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte und effektive Unterstützungsstrukturen.

Stärkung des Rechts auf eine individuelle Erwerbsbiografie

Schon heute haben Beschäftigte das Recht, eine Anpassung von Arbeitszeit und -platz an die eigenen Interessen zu verlangen – wenn dies betrieblich möglich erscheint. Genau das ist häufig das Problem. Weil es sich bei Arbeitsverträgen nicht um Regelungen zwischen gleich mächtigen Partnern handelt, kann heute im Normalfall zwar der Arbeitgeber Flexibilität verlangen, der Beschäftigte aber nur, wenn er bestimmte Gründe wie eine Behinderung oder Familiennachwuchs vorweisen kann: In diesen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich ernsthaft mit den Anpassungswünschen der Arbeitnehmer zu beschäftigen. Arbeitsgerichte erwarten in solche Streitfällen die Darlegung „dringender betrieblicher“ Interessen oder gar von „Unzumutbarkeit“, wenn dem Wunsch des Beschäftigten nicht entsprochen wird.

Um das Recht auf selbstbestimmte Erwerbsbiografie zu verwirklichen, sind die Bedingungen aber auch für eigensinnige Lebensläufe zu verbessern. Zunächst sollte jeglicher Wunsch eines Arbeitnehmers auf Veränderung seines Arbeitsvertrags als legitim gelten. Das Recht muss dafür sorgen, dass Arbeitgeber sich ernsthaft und fair mit den Vorstellungen und Anliegen der Beschäftigten auseinandersetzen müssen. Natürlich ist nicht jeder Wunsch erfüllbar: Unmögliches oder organisatorisch nicht zu Leistendes kann nicht verlangt werden, und auch die Interessen der Kolleginnen und Kollegen sind zu beachten. Doch ein einfaches „geht nicht, haben wir noch nie so gemacht“ ist ebenfalls unangemessen und sollte künftig in keinem Fall mehr als Begründung für eine Absage ausreichen. Der Arbeitgeber muss – im Zweifel auch dem Gericht – nachweisen können, dass die entgegenstehenden betrieblichen Interessen auf einem unternehmerischen Konzept basieren.

Das bedeutet auch, dass für eine differenzierte Bewertung unterschiedlicher Anliegen innerhalb der Belegschaft der Betriebsrat einbezogen wird. Er sollte sowohl die kollektiven Interessen als auch die Individualwünsche im Blick haben. Für derartige Fragen gibt es schon heute ein Regelungsvorbild: Bei den Entscheidungen über die zeitliche Lage des Urlaubs einzelner Beschäftigter hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht und muss die unterschiedlichen Interessen abwägen.

Auch was die Verteilung der Arbeitszeit angeht ist die gesetzliche Grundlage und entsprechend auch die Rechtsprechung bisher uneindeutig – was geändert werden sollte.

Gute Planung der Rückkehr in den Betrieb

Die Rückkehr nach längerer Abwesenheit aus dem Betrieb ist immer ein kritischer Zeitpunkt: Hier entscheidet sich häufig, ob die Entscheidungsspielräume von Beschäftigten auf längere Sicht betrachtet schrumpfen. Insbesondere in Unternehmen ohne Betriebsrat oder in schwierigen Konfliktkonstellationen kann es hilfreich sein, externe Berater hinzuzuziehen. Außerdem sollte es festgeschriebene Zeitpunkte geben, wann ein Eingliederungsmanagement stattzufinden hat.

Das alles ist kein Neuland: Bei Beschäftigten, die nach einem Unfall oder einer längeren Krankheit in den Betrieb zurückkehren, ist ein Eingliederungsmanagement vorgeschrieben. Dabei geht es sowohl um die Interessen und Möglichkeiten des jeweiligen Beschäftigten wie auch um die des Unternehmens.

Um den Arbeitsplatz zu erhalten, ist nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit der gesetzliche Unfallversicherungsträger gefordert, ansonsten stehen Renten- oder Krankenversicherung in der Pflicht. Bei anerkannter „Schwer“-Behinderung wird auch das Integrationsamt eingeschaltet. Die Sozialleistungsträger unterstützen und beraten in diesem Prozess nicht nur die Betroffenen, sondern beteiligen sich gegebenenfalls auch an notwendigen Anpassungsleistungen des Unternehmens: Vielleicht muss eine Maschine umgebaut werden oder eine Fortbildung ist nötig, damit der in seinen Möglichkeiten eingeschränkte Kollege eine Tätigkeit in einem anderen Betriebsteil übernehmen kann? Vielleicht ist er aber auch in der Lage, die alten Aufgaben weiter erledigen und benötigt nur eine reduzierte Arbeitszeit? Ganz klar geregelt ist hier: Eine Kündigung darf nur die allerletzte Option sein.

Ein Gesetz, das ein entsprechendes Übergangs- oder Eingliederungsmanagement für Eltern mit kleinen Kindern vorschreibt, gibt es in Deutschland hingegen noch nicht – und das, obwohl das europäische Recht die Einführung entsprechender Verfahren verlangt. Schließlich ist es häufig sehr entscheidend für die weitere Karriere, wie der Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes gestaltet ist.

Zentral sind für junge Eltern vor allem die Lage und die Länge der Arbeitszeiten. Welche Optionen hier zur Verfügung stehen hängt nicht allein vom Betrieb und den Wünschen der Beschäftigten ab. Vielmehr sind alle Beteiligten abhängig von den Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Deshalb macht es auch bei der Wiedereingliederung von jungen Eltern in den Arbeitsalltag Sinn, ähnlich wie bei Rückkehrern nach Krankheit Externe einzubeziehen – beispielsweise die kommunale Kinder- und Jugendhilfe, die für Krippen und Kitas zuständig ist.

Auch spricht einiges dafür, Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitsagenturen mit an den Tisch zu holen, weil sie die längerfristigen Auswirkungen jetzt getroffener Weichenstellungen beurteilen können.

Und warum sollte es nicht auch ein Eingliederungsmanagement für Menschen geben, die – aus welchem Grund auch immer – längere Zeit nicht erwerbstätig oder unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt waren? Ziel sollte dabei immer sein, eine Beschäftigung unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus zu vermeiden.

Natürlich ist so etwas insbesondere für Kleinbetriebe schwer zu stemmen. Doch die Organisation und Finanzierung solcher Verfahren lässt sich ja auch überbetrieblich regeln. Dafür gibt es ebenfalls schon ein passendes Puzzleteil, das als Vorbild dienen könnte: Manche Qualifizierungstarifverträge schreiben fest, dass Weiterbildungsmaßnahmen im Umlageverfahren finanziert werden. Dadurch verbessern sich die Chancen von Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben, an entsprechenden Kursen teilzunehmen, weil ihr Arbeitgeber keinen finanziellen Nachteil durch die Inanspruchnahme hat. Ähnliches wäre auch für die betriebliche Wiedereingliederung von Beschäftigten nach der Geburt eines Kindes denkbar.

Wichtig für ein funktionierendes Übergangsmanagement ist, dass es festgelegte „Eingreifzeitpunkte“ gibt. Bei Beschäftigten, die länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig waren, ist das im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements klar geregelt. So etwas ist aber auch für Wiedereinstiege aus anderen Gründen sinnvoll.

Dabei ist klar, dass Verhandlungs- und Verfahrensansprüche bei Übergängen nicht einfach nur proklamiert werden dürfen, sondern rechtlich abgesichert sein müssen: Im Zweifel hat hier – zumindest theoretisch – ein Gericht das letzte Wort. Vor allem wenn es aufgrund einer angeblich nicht möglichen Anpassung des Arbeitsplatzes zu einer Kündigung kommt, muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass er alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft hat. Schließlich sieht das Kündigungsschutzrecht die Entlassung als letzte Möglichkeit vor.



Übergänge im Lebenslauf finanziell trag- und kalkulierbar machen

Übergangssituationen sind – das liegt in der Logik der Sache – kein Dauerzustand. Nach geltendem Recht gibt es grundsätzlich zwei Modelle, wie der Staat solche Lebenslagen finanziell auffängt: Entweder orientieren sich die Zahlungen daran, was die Betroffenen zuvor verdient haben oder sie sichern lediglich das Existenzminimum ab.

Manche Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit sind durch Faktoren bedingt, die gesellschaftlich besonders wünschenswert sind: Die Geburt von Kindern steht hier selbstverständlich ganz oben auf der Liste – und entsprechend gilt für das Elterngeld auch das Entgeltersatzprinzip. Doch auch die Pflege von Angehörigen sollte nicht mehr als Privatsache gelten, wie es das Anfang 2012 in Kraft getretene Gesetz über die Familienpflegezeit nahe legt. Was hingegen fehlt sind angemessene und aufeinander abgestimmte Instrumente, damit die Pflegenden ihren Lebensstandard halten können.

Doch auch Lebenslagen, in denen der Staat lediglich für eine Grundsicherung aufkommt, dürfen Menschen nicht davon abhalten, ihre finanziellen Perspektiven zu verbessern. Heute werden Leute, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen, durch strikte Zuverdienstregelungen daran gehindert, ihren Lebensstandard weitmöglichst zu halten.

Viele sozialrechtliche Regelungen verfahren zudem nach dem „Alles-oder-Nichts-Prinzip“: Sie setzen Anreize, sich eine Weile lang vollständig von seinem Arbeitsplatz zu verabschieden. Das aber entspricht in vielen Fällen nicht den Bedürfnissen der Betroffenen und erweist sich außerdem langfristig oft als nachteilig für den weiteren Berufsverlauf. Hier sind rechtliche Anpassungen notwendig, die insbesondere auch Teilsicherungen vorsehen sollten.

Unterstützungsstrukturen aufbauen und für mehr Menschen zugänglich machen

Größere Unternehmen haben es in der Regel leichter, auf die individuellen Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzugehen, wenn sie beispielsweise ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Auch sind die Chancen hier größer, zu einer Fortbildung geschickt zu werden. Um Beschäftigten in Kleinunternehmen ähnliche Bedingungen zu ermöglichen, sind überbetriebliche Lösungen hilfreich. Die lassen sich insbesondere durch Tarifverträge gut absichern, die nicht nur die Gebühren für Weiterbildungskurse im Umlageverfahren finanzieren, sondern auch bei der Entgeltfortzahlung einspringen. Ähnliche Lösungen sind auch für andere Situationen denkbar, die Kleinunternehmen alleine nicht stemmen können. Entscheidend ist anzuerkennen, dass ein Anspruch und seine Finanzierung zwei Paar Schuhe sind und Kosten auch differenziert verteilt werden können.

Der Staat sollte nicht nur solche Lösungen unterstützen, sondern auch Beratungsdienstleistungen anbieten, die Beschäftigten und Arbeitgebern offen stehen und ihnen helfen, sich im Arbeits- und Sozialrecht zurecht zu finden und gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden.

In der Regel bezahlt die Arbeitsagentur nur die Weiterbildung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen. Doch auch Eltern, die nach einer längeren Babypause zurück auf den Arbeitsmarkt wollen, droht ohne eine Nachqualifizierung häufig die Gefahr, dass sie für den Rest ihrer Berufstätigkeit unterwertig arbeiten. Ähnlich ergeht es Leuten, die sich aus anderen Gründen eine Weile lang von der Erwerbsarbeit zurückgezogen haben. Sowohl sozialpolitisch als auch volkswirtschaftlich wäre es deshalb sinnvoll, den Kreis derjenigen zu erweitern, denen die Bundesagentur für Arbeit eine Weiterbildung finanzieren kann.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Eva Kocher, Barrieren der Rechtsmobilisierung, in: Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Forum D, Beitrag D8-2013 08.03.2013 (http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2013/D8-2013_Barrieren_der_Rechtsmobilisierung.pdf)

Eva Kocher, Unternehmen als Adressaten des Arbeitsrechts: Die Bedeutung der rechtlichen Erzwingbarkeit durch externe Akteurinnen und Akteure, in: Alewell, Dorothea (Hrsg.), Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht, Rainer Hampp Verlag: München, Mering, 2013, S. 41-57

Eva Kocher/Felix Welti unter Mitarbeit von Christian Paschke, Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Reihe WISO direkt, 2013, (<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09665.pdf>)

Eva Kocher, Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Eine prozedurale Betrachtung von Anpassungs- und Finanzierungsansprüchen für Übergangssituationen, Leviathan Jg. 41, Heft 3/2013, S. 457-478

Eva Kocher/Felix Welti, Autonomie und soziale Sicherheit – Anforderungen an arbeits- und sozialrechtliche Regulierung, WSI-Mitteilungen 6/2010, S. 299-305

Ghazaleh Nassibi/Johanna Wenckebach/Nadine Zeibig, Geschlechtergleichstellung durch Arbeitszeitsouveränität – Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf, djbZ 3 2012, S.111-115

Ghazaleh Nassibi, Die Durchsetzung der Ansprüche auf Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 13/2012, S. 720-725

Christian Paschke, Umbrüche am Arbeitsmarkt – Herausforderungen an Fort- und Weiterbildung, in: Dörte Busch/Kerstin Feldhoff/Katja Nebe (Hrsg.), Übergänge im Arbeitsleben und (Re)Inklusion in den Arbeitsmarkt, Symposium anlässlich des 65. Geburtstages von Wolfhard Kohte, Baden-Baden: Nomos 2012, S. 149-159

Christian Paschke, Zeitsouveränität durch Anpassung der Arbeitszeitlege an die persönlichen Bedürfnisse, AuR 1/2012, S. 11-16

Projekt SozRA, Den sozialstaatlichen Pfad wieder finden: Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern. Anmerkungen zu einem Vorschlag von Günther Schmid. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales 5/2012, S. 184-188

Projekt SozRA, Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf, Arbeit und Recht (AuR) 7-8/2010, S. 320-322

Felix Welti, Sozialrecht und selbstbestimmte Erwerbsbiographien, Soziales Recht 2013, S. 92-101

Johanna Wenckebach, Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten – nicht nur zur Eingrenzung von Prekaritätsgefahren, Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 5/2013

Barbara Zimmer, Leve, V. & Naegele, G., „Rente mit 67“ – Befunde zur Erwerbs-situation älterer Arbeitnehmerinnen, Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft (CPoS) 2011

ÜBER DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14-tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
www.boeckler.de