

Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

Ein Beitrag für ein Soziales Recht der Arbeit (SozRA)

Thesen

1. Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

a)

Der Wandel in Arbeitswelt und Gesellschaft drängt zu einer Neubestimmung des Leitbilds von Arbeitsverhältnis und Erwerbsbiographie. Die Ausrichtung des „Normalarbeitsverhältnisses“ und der sozialen Sicherung an einem übergangslosen Vollzeitverhältnis entspricht nicht der sozialen Realität und ist auch nicht wünschenswert. Übergänge im Erwerbsleben aus Gründen der beruflichen Weiterentwicklung, aus gesundheitlichen Gründen und wegen der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sind normal und ihre Ermöglichung wünschenswert. Sie müssen so selbstbestimmt wie möglich sein.

b)

Für eine Weiterentwicklung des Arbeitsrechts und Sozialrechts nach diesem Leitbild eines sozialen Rechts der Arbeit spricht auch die Berufsfreiheit der Beschäftigten als Verfassungsgrundsatz, der auch Wechsel und Weiterentwicklung des Berufs schützt. Auch muss im Arbeits- und Sozialrecht der Schutz der familiären Sorgearbeit berücksichtigt werden.

c)

Der Diskriminierungsschutz im europäischen und deutschen Recht hat den Blick dafür geschärft, dass die Normalitätsannahmen des Arbeitsrechts und des Sozialrechts keine benachteiligenden Wirkungen haben dürfen. Eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie muss gleichermaßen für Frauen und Männer möglich sein. Behinderung und Alter dürfen ihr nicht entgegenstehen. Das bedeutet auch, dass angemessene Vorkehrungen zum Schutz gleicher Chancen ergriffen werden müssen.

2. Ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Anpassung des Arbeitsverhältnisses

a)

Wenn das Arbeitsverhältnis in Hinblick auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie zukunfts offen bleiben soll, bedarf es eines allgemeinen arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Anpassung des Arbeitsverhältnisses, der im BGB zu regeln ist. Ein solcher Anspruch wäre bedarfs- und bedürfnisorientiert und deshalb in Dauer und Umfang nicht durch bestimmte Kontingente begrenzt. Ein solcher Anspruch wäre auf Anpassung der Dauer oder Lage der Arbeitszeit, auf Anpassung des Arbeitsplatzes oder auf Anpassung sonstiger Arbeitsarrangements gerichtet. Anpassungen müssen in jedem Fall auch befristet möglich sein.

b)

Ein solcher Anspruch wäre insofern „allgemein“ zu halten, als er unkonditioniert sein müsste, also nicht davon abhängig wäre, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer spezifische Gründe geltend machen kann. Nur so kann ein Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie auch und gerade für atypische Übergänge im individuellen Lebenslauf offen bleiben, nur so ist die nötige Offenheit für künftige gesellschaftliche Entwicklungen gewährleistet.

c)

Ein solcher allgemeiner Anpassungsanspruch fördert Personalpolitiken, die flexibel in Hinblick auf Wünsche und Vorstellungen der Beschäftigten bleiben, und sich ernsthaft und in einem fairen Verfahren mit deren Wünschen und Vorstellungen auseinandersetzen. Er kann in Hinblick auf die legitimen Interessen und Rechte der Arbeitgeber auf unternehmerische Entscheidungen der Arbeitsorganisation nicht „absolut“ gewährt werden. Der Anspruch besteht also nur soweit, als nicht betriebliche Interessen seiner Verwirklichung entgegen stehen. Einer betrieblichen Abstimmung bedarf die Anpassung auch in Hinblick auf möglicherweise gegenläufige Interessen von Kolleginnen und Kollegen.

d)

Die Gewährleistung eines allgemeinen Anspruchs schließt Differenzierungen zugunsten von gesellschaftlich und rechtlich privilegierten Übergängen nicht aus, im Gegenteil: Geht es um Lebenslaufinteressen einer Vereinbarkeit von privater Sorge mit der Erwerbsarbeit, um den Schutz von behinderten Menschen oder um arbeitsmarktpolitisch legitime Weiterbildungsinteressen, so müssen stärkere Rechte gewährt werden, gegen die betriebliche und arbeitsorganisatorische Interessen nur bei besonderer Dringlichkeit gelten dürfen. Solche speziellen Regelungen sind insbesondere für Elternzeit, Pflegezeit und behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen erforderlich.

3. Übergangmanagement und Verfahren zur effektiven Durchsetzung von Anpassungsansprüchen

a)

Angesichts der notwendigen Abstimmung von Anpassungsrechten, betrieblichen Interessen und Wünschen der Kolleginnen und Kollegen kann ein Anpassungsanspruch nur effektiv durchgesetzt werden, wenn es hierfür auf betrieblicher Ebene entsprechende Verfahren der Konfliktbearbeitung gibt („Betriebliches Übergangmanagement“).

In der betrieblichen Mitbestimmung sind insofern entsprechende Rechte der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat) vorzusehen. Darüber hinaus bedarf es aber spezifischer Interessenvertretungen benachteiligter Gruppen (z.B. der Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst) sowie einer beratenden und unterstützenden Beteiligung externer Akteurinnen und Akteure (wie Sozialversicherungsträger oder überbetriebliche Agenturen). Hierfür kommen insbesondere Träger externer Finanzierung und Unterstützung in Betracht.

b)

Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung und sonstigen Verfahren ist die Ausfüllung der „Gestaltungsspielräume“, die bei der Abstimmung individueller, betrieblicher und Belegschaftsinteressen notwendig bestehen.

Es bedarf allerdings darüber hinaus der Mitbestimmung über die Ausgestaltung des Verfahrens selbst. Auch insofern scheint ein eigenständiger Mitbestimmungstatbestand mit entsprechendem Initiativrecht sinnvoll.

c)

Unabhängig von den individuellen erwerbsbiografischen Entscheidungen lassen sich allerdings abstrakt bestimmte Gefährdungssituationen definieren, die ein Handeln des Arbeitgebers erforderlich scheinen lassen. Als Eingreifzeitpunkte kommen über die sechswöchige Arbeitsunfähigkeit hinaus z.B. die Rückkehr aus der Eltern- oder Pflegezeit, das Ende einer Befristung oder allgemein jede Freistellung, Erwerbsunterbrechung oder unterwertige Beschäftigung von mehr als zwei Jahren in Betracht. Zu diesen Zeitpunkten müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Durchführung eines Betrieblichen Übergangmanagements unter Einbeziehung der Betroffenen sowie weiterer Akteurinnen und Akteure verpflichtet sein.

d)

Die Arbeitgeberverantwortung kann durch Aufspaltungen, Ausgliederungen, Werkverträge und ähnliche Strategien auf mehrere Unternehmen verteilt sein oder verteilt werden. Dadurch werden auch die Durchsetzungschancen von Anpassungsansprüchen beeinträchtigt – falls nicht entsprechende Instrumente für „Überbetriebliches Übergangsmanagement“ entwickelt werden. Insbesondere aus dem Bereich der Weiterbildung gibt es hierfür eine Vielzahl tariflicher Vorbilder.

4. Verantwortung für die Finanzierung von Übergängen

a)

Der Anpassungsanspruch ist von seiner Finanzierung zu trennen. Denn für die Frage, wer für die Finanzierung der unterschiedlichen Kosten einer Anpassung verantwortlich sein soll, können und müssen andere Kriterien den Ausschlag geben als für die Frage der Anpassung.

b)

Eine Verantwortung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin für die Finanzierung kommt insbesondere in Betracht, wo erhebliche betriebliche Interessen an der Anpassung bestehen. So wäre z.B. in Hinblick auf die Weiterbildung (entsprechend den Grundsätzen des geltenden Rechts) gesetzlich klarzustellen, dass der Arbeitgeber für die Finanzierung notwendiger Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung Sorge zu tragen hat.

c)

Für gesellschaftlich und sozial privilegierte Übergänge kommen unterschiedliche Formen der Finanzierung in Betracht. Insbesondere die Sozialversicherung kann angemessen sowohl den sozialen Ausgleich vorsehen als auch Verhaltensrisiken fördern. Im geltenden Recht ist aktuell vor allem die Finanzierung häuslicher Pflege durch erwerbstätige Angehörige nicht befriedigend geregelt; hier bedarf es einer Finanzierung ähnlich der Elternzeit. Auch die arbeitsmarktbezogene „Aufstiegs“-Weiterbildung über das bestehende Arbeitsverhältnis hinaus sollte stärker unterstützt werden. Eine Finanzierung allein aus Eigenmitteln der Beschäftigten (wie sie bei der Finanzierung aus Zeitwertkonten stattfindet) ist für solche Fälle nicht das richtige Instrument.

d)

Für Lebenslaufinteressen und Übergänge, die allein im Interesse und Wunsch des oder der Beschäftigten stehen, sollte die Finanzierung aus eigenen Mitteln der Beschäftigten erleichtert werden. Zu diesem Zweck könnte insbesondere ein gesetzlicher Anspruch auf ein langfristiges Zeitwertkonto geschaffen werden. Dabei wären zugleich die Anspar- und Entnahmebedingungen zu regeln, um die Beschäftigten vor Fremd- und Selbstüberforderung beim Aufbau eines Guthabens zu schützen, und die Entnahme für die selbstbestimmte Gestaltung der Erwerbsbiografie effektiv zu ermöglichen.

e)

Der kollektive Ausgleich zwischen den Unternehmen sowie die Finanzierung der Arbeitgeberpflichten können durch tariflich oder gesetzlich eingerichtete überbetriebliche Fonds erleichtert werden. Sie sollten auch Gegenstand einer öffentlichen Förderung lebenslaufsensibler Personalpolitik sein.

5. Grundprinzipien der Finanzierung und des Verfahrens

a)

Der Lebensunterhalt der Betroffenen muss in einer Übergangssituation durch Entgeltersatz gewährleistet sein – jedenfalls in den Fällen (z.B. der Weiterbildung), in denen der Arbeitgeber aus betrieblichem Interesse verantwortlich für die Finanzierung des Übergangs ist. Entgeltersatz ist auch die richtige Leitlinie für die sozialversicherungsrechtliche Förderung sozi-

alpolitisch privilegierter Übergangssituationen wie der privaten Sorgearbeit, die als vorübergehende Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit gedacht sind. Insbesondere für die Finanzierung der Pflege durch Angehörige ist das geltende Recht hier defizitär.

b)

Die Möglichkeit von Teilleistungen für Fälle der Gleichzeitigkeit von privaten Interessen und Erwerbsarbeit sollte zu einem Grundprinzip der sozialen Sicherung werden.

Insbesondere die Erwerbsminderungsrente ist hier noch nicht angemessen gestaltet; sie erreicht in Übergängen wegen gesundheitsbedingter Einschränkungen aktuell oft die Lebensstandardsicherung nicht. Sie muss wieder stärker am Entgeltersatzprinzip ausgerichtet werden und dabei die Möglichkeiten eingeschränkter Erwerbstätigkeit noch besser berücksichtigen statt an einer vollständigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben ausgerichtet zu sein.

c)

Sozialversicherungsrechtliche und überbetriebliche Finanzierungsmöglichkeiten und Verfahren sind so auszugestalten, dass sie die Effektivität der betrieblichen Anpassungsansprüche verbessern können. Prozeduralisierung und Beratungspflichten der Arbeitgeber (z.B. bei der Stellung von Anträgen auf sozialversicherungsrechtliche oder öffentliche Unterstützung) könnten hier geeignete Instrumente sein, um eine Beteiligung der Beraterinnen und Berater am obligatorischen überbetrieblichen oder betrieblichen Übergangmanagement zu fördern.

Die Ergebnisse des Projekts erscheinen demnächst unter dem Titel „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ im Nomos-Verlag.