

Sozialrecht mit Lücken

Kinder erziehen, Eltern pflegen: Diese Aufgaben lassen sich nur selten reibungslos mit dem gewünschten Maß an Berufstätigkeit und sozialer Absicherung vereinbaren.

Viele Arbeitnehmer möchten wegen der Betreuung der Kinder oder der Pflege naher Angehöriger für eine Weile gar nicht oder nur in Teilzeit arbeiten, im Berufsleben aber nicht dauerhaft den Anschluss verlieren. Wie sichern Arbeits- und Sozialrecht solche Übergänge im Erwerbsverlauf ab? Welche rechtlichen Instrumente wären nötig, um Beschäftigten eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie zu ermöglichen?

„Die Regeln des Arbeits- und Sozialrechts entsprechen nicht der Lebensrealität einer Vielzahl von Menschen“, erläutert Nadine Zeibig, Arbeitsrechtsexpertin des WSI. Denn diese Regeln stellen auch heute noch vorwiegend auf das so genannte Normalarbeitsverhältnis ab, einen durchgehenden Erwerbsverlauf in Vollzeit. „Das ist jedoch seltener geworden“, so Zeibig. „Destandardisierte und diskontinuierliche Erwerbsbiografien nehmen zu, häufig möchten Beschäftigte ihren Erwerbsverlauf autonomer gestalten.“

Die Juristin verweist in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse einer Untersuchung von Juristen und Sozialwissenschaftlern unter der Leitung der Professoren Eva Kocher von der Universität Frankfurt/Oder und Felix Welti von der Universität Kassel. Das Projekt „Soziales Recht der Arbeit“, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, hat das bestehende Recht daraufhin untersucht, inwieweit es den Lebensmodellen von Beschäftigten gerecht wird – und wo Verbesserungsbedarf besteht.*

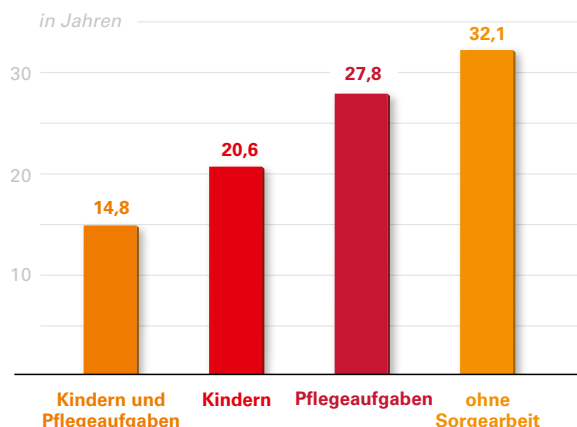
Grundsätzlich stehe Arbeitnehmern schon jetzt über das Zusammenspiel verschiedener Verfassungsnormen das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie zu, so Zeibig. Das Sozialstaatsprinzip, die Berufsfreiheit, der Schutz der Familie und Diskriminierungsverbote „ergeben Anforderungen an eine differenzierte Behandlung von Übergangssituationen“. Konkret besteht bereits eine Reihe gesetzlicher Ansprüche:

Allgemeiner Anspruch auf Teilzeit. Jeder Beschäftigte kann Teilzeit arbeiten – allerdings hat er nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern Anspruch darauf. Die Verringerung der Arbeitszeit kann zudem nur für unbestimmte Zeit verlangt werden. Besonders für Frauen ist dies problematisch, haben die Forscher festgestellt: Viele kehren nach der Geburt ihrer Kinder zunächst nur in Teilzeit ins Erwerbsleben zurück, würden später aber oft gerne mehr arbeiten. Es fehlt ein Anspruch auf Aufstockung – zum Beispiel, wenn die Kinder älter sind. Vielen Müttern ist der Weg zurück ins Normalarbeitsverhältnis daher versperrt – und somit auch in eine auskömmliche Rente.

Elternzeit. Mutter oder Vater können nach der Geburt ihres Kindes maximal drei Jahre ihre Arbeitszeit reduzieren oder unterbrechen. Auch hier besteht der Anspruch auf Reduzierung nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Außerdem ist in der Regel zwar eine Rückkehr auf das Arbeitszeitarrangement vor der Geburt vorgesehen, eine weitere

Mit Kindern viel kürzer im Beruf

So lange haben Rentnerinnen* gearbeitet mit ...



* westdeutsche Neu-Rentnerinnen 2007 (ohne Erwerbsminderungsrentnerinnen)
Quelle: Rasner, Schulz 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

– gar befristete – Reduzierung der Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit jedoch nicht.

Beaufsichtigung erkrankter Kinder. Sind ihre Kinder krank und jünger als zwölf Jahre, können erwerbstätige Eltern maximal zehn Tage der Arbeit fernbleiben. Ihr Gehalt bekommen sie dann aber nicht immer, je nach Vertragsgestaltung.

Pflegezeit. Nach dem Pflegezeitgesetz können Beschäftigte bis zu sechs Monate beruflich kürzer treten oder aussetzen, um nahe Angehörige zu pflegen. Diese Ansprüche gelten nur in größeren Betrieben. Bei akutem Pflegebedarf haben alle Arbeitnehmer ein Fernbleiberecht von bis zu zehn Tagen.

Zudem können sie nach dem Familienpflegezeitgesetz ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre reduzieren. Der Arbeitgeber stockt ihre Vergütung auf, was sie später ausgleichen müssen. „Dafür muss ein Arbeitnehmer aber grundsätzlich eine Versicherung abschließen für den Fall, dass er stirbt oder berufsunfähig wird“, so Zeibig. „Im Gegensatz zur Pflegezeit haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Familienpflegezeit. Sie sind auf das Goodwill des Arbeitgebers angewiesen.“

Pflegelohn erhalten lediglich die Pflegebedürftigen; für Familienangehörige, die für die Pflege ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, ist keine Lohnersatzleistung vorgesehen. Hiervon sind in der Regel Frauen betroffen: Drei Viertel aller Pflegenden sind weiblich.

Die Vorschläge der Projektbeteiligten lauten daher:

- ▶ Anspruch auf befristete Teilzeit und Rückkehrrecht zur früheren Arbeitszeit
 - ▶ Anspruch, die Lage der Arbeitszeit selbst einzuteilen
 - ▶ flächendeckend betriebliches Übergangsmanagement – zum Beispiel in Form von Rückkehrgesprächen oder Weiterbildungsangeboten – für alle, die nach einer Auszeit ihre Beschäftigung wieder aufnehmen
 - ▶ staatlicher Lohnersatz bei Pflege naher Angehöriger
- „Teilweise fangen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen die Schwächen der gesetzlichen Regelungen auf“, so Zeibig. „Doch nicht alle Arbeitnehmer sind in tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat tätig.“ ◀

* Quelle: Eva Kocher u.a.: Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de