

Sozialrecht und selbstbestimmte Erwerbsbiographien¹

Prof. Dr. Felix Welti, Universität Kassel

I. »Gute Arbeit« – ein Normalarbeitsverhältnis?

Die Diskussion um die rechtliche Regulierung des Arbeitslebens wird derzeit geprägt von den Diskussionen um »gute Arbeit«, vor allem in Abgrenzung zu »prekärer Arbeit«, und um das Normalarbeitsverhältnis, vor allem in Abgrenzung zu »atypischer Beschäftigung«. In dem Forschungsprojekt »Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit«² wurden Arbeits- und Sozialrecht unter dem Gesichtspunkt betrachtet, welchen Einfluss sie auf Übergangssituationen im Lebenslauf haben. Normativ wurde dabei der Maßstab angelegt, welchen Beitrag rechtliche Regulierung zu einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie leisten kann.

»Gute Arbeit« ist normativ, aber nicht juristisch. Der Begriff gibt der Gestaltung von Arbeit eine ethische Dimension. Gemeint ist eine Arbeit³, die für die Arbeitenden nach Inhalt und Bedingungen Teil eines guten Lebens⁴ sein kann, von der und mit der man gut leben und ruhig schlafen kann. Insoweit ist sie gut für den Einzelnen. Gemeint ist aber auch eine Arbeit, die in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung nicht alleine durch ihren Tauschwert, sondern darüber hinaus durch den Nutzwert der erarbeiteten Güter oder Dienste als sinnvoll empfunden werden kann. Insoweit ist sie gut für die arbeitsteilige Gesellschaft.

Der Begriff »Normalarbeitsverhältnis« ist zugleich empirisch und normativ.⁵ Juristisch im engeren Sinne ist auch er nicht. Die Soziologie der Arbeitswelt meint damit das durch Arbeitsrecht, Tarifvertrag⁶ und Sozialversicherung geprägte typische Arbeitsverhältnis, das – vollzeitlich, unbefristet und mit Schutz gegen wesentliche Lebensrisiken versehen – gesellschaftliche Prägekraft entfaltet hat. Die wissenschaftliche und politische Diskussion um das Normalarbeitsverhältnis hat seit den 1980er Jahren auch kritisch beleuchtet, welche gesellschaftlich normativen Wirkungen es hat. Insbesondere wurde reflektiert, dass schon immer ein erheblicher Teil der arbeitenden Bevölkerung

daran nicht partizipiert hat. Personen, vor allem Frauen, die in den Familien Sorgearbeit leisten, Menschen, die nach Gesundheit oder Bildung der Norm nicht entsprechen können oder zu ihr keinen Zugang finden, waren und sind mangels Normalarbeitsverhältnis von einem eigenständigen Lebensunterhalt und sozialer Sicherung ganz oder teilweise ausgeschlossen. Zur Normalität gehörte neben der gesellschaftlichen Integration durch das Normalarbeitsverhältnis auch der Ausschluss derer, die ihm nicht entsprachen.

Dass das Normalarbeitsverhältnis politische, ökonomische und rechtliche Voraussetzungen hat, die immer wieder neu verhandelt werden, ist in den letzten Jahrzehnten deutlich geworden. Der Wandel von Arbeitswelt und Familie, Anwachsen und Sichtbarwerden prekärer Arbeit in geringfügiger Beschäftigung und ungewollter Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen, Leiharbeit oder ungesicherter Selbstständigkeit und nicht zuletzt die Norm der Hartz-Gesetze, jede Arbeit sei zumutbar⁷, haben verdeutlicht, dass ein unbefristetes, durch Tarif auf einem zumindest durchschnittlichen Niveau bezahltes, sozialversichertes Vollzeitverhältnis über 45 Jahre, wie es in der

1 Überarbeitete Fassung zweier Vorträge, die der Verfasser am 22. Februar 2013 bei der Tagung »Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie« der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin und am 25. Juni 2013 beim Kieler Woche-Gespräch des Deutschen Gewerkschaftsbundes gehalten hat.

2 Es werden Inhalte vorgestellt, die in dem von der Hans-Böckler-Stiftung von 2010 bis 2012 geförderten Forschungsprojekt »Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung von Übergängen im Lebenslauf – Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit (SozRA)« erarbeitet worden sind. An diesem Projekt hat der Verfasser insbesondere mit Prof. Dr. Eva Kocher, Ass. jur. Henning Groskreutz, Dr. Ghazaleh Nassibi, Dr. Christian Paschke, Susanne Schulz, M. A., Dr. Johanna Wenckebach und Dipl.-Soz. Barbara Zimmer zusammengearbeitet. Die Projektergebnisse werden 2013 unter dem Titel »Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie« als Buch erscheinen. Vgl. Kocher/Welti, WSI-Mitteilungen 6/2010, 299.

3 Vgl. zur Operationalisierung: Lesch/Schäfer/Schmidt, SF 2013, 139–148.

4 Vgl. zum guten Lebensplan und der Berufswahl: Rawls, Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt am Main 1979, S. 451 ff.

5 Mückenberger, ZSR 1985, 415–434, 457–475; Mückenberger, ZSR 2010, 399; Welti, SGB 2010, 441; Waltermann, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?, München 2010; Jousset, JZ 2010, 812.

6 Zachert, Die Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch Tarifvertrag, Baden-Baden 1989.

7 § 10 Abs. 1 S. 1 SGB II.

Rentenversicherung als Normalität unterstellt wird⁸, alles andere als die schlichte Norm ist⁹.

Die Diskussion um »gute Arbeit« ist eine Reaktion darauf, dass nicht jede Arbeit für dauerhaft zumutbar gehalten wird, und sie bündelt auch Erfahrungen, die mit der Erosion des bisherigen Normalarbeitsverhältnisses zusammenhängen. Doch die Forderung nach »guter Arbeit« kann nicht mit »zurück zum guten alten Normalarbeitsverhältnis« übersetzt werden, sondern sie erhebt einen universellen Anspruch, der notwendig darüber hinausweist. Zudem muss reflektiert werden, welche Veränderungen ein »gutes neues Normalarbeitsverhältnis« aufzunehmen hätte. Eine durch neue Technologien schneller, flexibler und internationaler gewordene Ökonomie und Gesellschaft, in der Menschen mehr Bildung benötigen und deren Wissen und Qualifikationen schneller veralten können, in der den Subjekten mehr Selbststeuerung abgefordert und in der von ihnen Selbstbestimmung verlangt wird, muss auch den Rahmen der Erwerbsarbeit neu justieren.¹⁰ Dabei wird wie in bisherigen Modernisierungsschüben des Kapitalismus deutlich werden, dass mehr individuelle Freiheit nur durch kollektive Regelungen möglich wird, die Selbstbestimmung des Einzelnen auch im Arbeitsleben als Normalität festschreiben.

Sicherheit und Gleichmäßigkeit sind Voraussetzung von Flexibilität. Diese Erkenntnis stand schon am Anfang von Tarifverträgen und Sozialversicherung. Wer nicht alles riskieren muss, ist eher zu den in einer dynamischen Ökonomie notwendigen Wechseln von Arbeitsstelle, Qualifikation oder Wohnort bereit. Erst soziale Sicherheit ermöglicht einen Arbeitsmarkt, auf dem sich die Arbeit als Subjekt bewegen kann. So notwendig dieser gelegentlich mit dem Kunstwort Flexicurity¹¹ bezeichnete Zusammenhang von Flexibilität und Sicherheit ist, um die ökonomische Funktionalität von Arbeits- und Sozialrecht zu verdeutlichen, so wenig erschöpft er den Anspruch an »gute Arbeit«¹², die nicht nur die Teilnahme am Arbeitsmarkt, sondern auch die Selbstbestimmung über den eigenen Lebenslauf und förderliche Bedingungen für Gesundheit, Bildung und Familienleben der Individuen umfasst¹³.

Sozialrecht gibt der Erwerbsarbeit einen institutionellen Rahmen. Dieser wird zuerst wahrgenommen wegen des Schutzbedarfs bei Lebensrisiken, dessen Sicherung auch rechtfertigt, Freiheit durch Pflichtversicherung zu beschränken.¹⁴ Aber bedeutet Sozialrecht vor allem »Freiheit vor Not« im Tausch gegen fremdbestimmte Risikovorsorge? Das Sozialrecht kann auch unter dem Gesichtspunkt

betrachtet werden, was es zu einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie beiträgt und beitragen kann. Das bedeutet, Sozialrecht im Lichte der verfassungs- und europarechtlichen Freiheits- und Gleichheitsrechte zu betrachten, es systematisch und sozialpolitisch neu mit dem Arbeitsrecht zu verknüpfen und seine Risikodefinitionen und Instrumente im Lichte neuer Erkenntnisse über den Lebenslauf und biographische Übergänge zu überprüfen.

1. Sozialrecht und Berufsfreiheit

Die Berufsfreiheit des Grundgesetzes wird im Lichte besonders bekannter Entscheidungen des BVerfG¹⁵ noch immer oft zuerst mit den Selbstständigen und den freien Berufen verbunden. Doch ist sie längst als Grundrecht der Arbeit¹⁶ anerkannt, an dem arbeits- und sozialrechtliche Regelungen¹⁷ gemessen und mit dessen Hilfe sie ausgelegt werden – im Sinne der einmal betätigten Berufswahl und in dem Sinne, dass eine neue Wahl von Arbeitsplatz und Beruf durch das Recht nicht erschwert werden darf und im sozialen Staat auch der Förderung bedarf¹⁸.

Der Zusammenhang von Berufsfreiheit und einem auf die Arbeit bezogenen Sozialrecht ist nicht neu. Im 19. Jahrhundert entfesselte die neue Freizügigkeit der Arbeitskräfte, die Wohnort und Arbeitsstelle wechseln durften, die Produktivkräfte und Arbeitsbeziehungen. Die bisherige soziale Sicherung innerhalb unfreier Arbeitsverhältnisse sowie in Zünften und Innungen, durch die Gemeinden

8 § 154 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB VI.

9 Waltermann (Fn. 5).

10 Jürgens, ZSR 2010, 421; Welti, SF 2001, 69.

11 Blanke/Bleses, in: Kronauer/Linne (Hrsg.), Flexicurity 65, Berlin 2005, S. 365 ff.; Europäische Kommission, Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit (27.6.2007).

12 Jürgens, ZSR 2010, 421

13 Körner, Flexicurity in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Düsseldorf 2006.

14 BVerfG, 6.12.2005 – 1 BvR 347/98 – BVerfGE 115, 25 (Krankenversicherung).

15 ZB. BVerfG, 11.6.1958 – 1 BvR 596/56 – BVerfGE 7, 377 (Apotheken); BVerfG, 23.3.1960 – 1 BvR 216/51 – BVerfGE 11, 30 (Kassenärzte); BVerfG, 14.7.1987 – 1 BvR 537/81 ua. – BVerfGE 76, 171 (Werbeverbot für Rechtsanwälte).

16 Schneider, VVdStRL 1985, 7; Bryde, NJW 1984, 2177.

17 Schulm, SGB 1989, 94.

18 BVerfG, 1.3.1979 – 1 BvR 532/77 ua. – BVerfGE 50, 290 (Mitbestimmung); BVerfG, 7.2.1990 – 1 BvR 26/84 – BVerfGE 81, 242 (Handelsvertreter); BVerfG, 24.4.1991 – 1 BvR 1341/90 – BVerfGE 84, 133 (Warteschleifenregelung); BVerfG, 27.1.1998 – 1 BvL 15/87 – BVerfGE 97, 169 (Kündigungsschutz in Kleinbetrieben).

und Familien wurde unzureichend. Die rechtlich garantierte Sozialversicherung mit ihrem über das einzelne Arbeitsverhältnis hinausreichenden Schutz war funktional, um der freien Lohnarbeit soziale Sicherheit zu geben. Zusammen mit dem staatlichen Arbeitsrecht und dem Tarifvertrag strukturierte und ermöglichte sie den Arbeitsmarkt. Nur wer ohne Angst um die Sicherung bei Alter, Invalidität und Krankheit den Arbeitsplatz wechseln kann, hat zumindest die Chance, selbst dessen Mechanismen zu nutzen, um eine besser bezahlte oder persönlich erfüllendere Arbeit zu finden.¹⁹

Von der Berufsfreiheit Gebrauch zu machen, hat Voraussetzungen. Ihre Grundlage, die Arbeitskraft, muss im Lebenslauf jeden Tag aufs Neue reproduziert werden. Zu ihren Voraussetzungen gehören auch Bildung und Gesundheit, für die der Staat seit dem 19. Jahrhundert immer stärker Verantwortung übernommen hat. Beginnend mit der Versicherung gegen Krankheit, Arbeitsunfall und Invalidität wird dabei auch Sozialrecht genutzt, um die allgemeine Erwerbs- und Arbeitsfähigkeit, zunehmend auch die spezifische Qualifikation und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Teilhabe an den Voraussetzungen der Erwerbsarbeitsgesellschaft ist damit immer stärker zum Inhalt der Berufsfreiheit geworden, die im Sozialrecht ebenso wie im Schul- und Hochschulrecht²⁰ berücksichtigt wird.

2. Sozialrecht und der Schutz der Familie

Die familiäre Sorgearbeit als weitere Voraussetzung der Reproduktion von Arbeitskraft wurde in der Sozialversicherung traditionell als abgeleiteter Schutz für Familienangehörige, etwa durch Witwenrenten²¹ oder Familienversicherung²², berücksichtigt. Dabei handelt es sich letztlich um eine Versicherung von Unterhaltungspflichten, die sich mit dem Schutz von Ehe und Familie auch verfassungsrechtlich begründen lässt.²³

Veränderte soziale Realitäten und sozialpolitische Ziele haben die sozialrechtliche Berücksichtigung der familiären Sorgearbeit in den letzten Jahrzehnten zu einem umkämpften und dynamischen Feld der Gesetzgebung und Rechtsprechung gemacht.²⁴

Zum einen wurde der Eigenwert familiärer Sorgearbeit für Gesellschaft und Sozialsystem geltend gemacht, um seine Berücksichtigung etwa durch Kindererziehungszeiten²⁵ und Pflegezeiten²⁶ in der Rente, das Pflegegeld²⁷ oder das Betreuungsgeld²⁸ zu begründen. Sicherungslücken

durch familiär bedingte Zeiten ohne Erwerbsarbeit wurden weniger akzeptiert.

Zum anderen wurde und wird die Vereinbarkeit von Sorgearbeit mit gleichzeitiger Erwerbsarbeit im Lebenslauf im Zeichen der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie zum Leitmotiv etwa des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes und des Ausbaus der öffentlichen Kinderbetreuung²⁹. Beide Linien stehen sich zum Teil entgegen. Entscheidend ist, inwieweit Regelungen einen selbstbestimmten Umgang mit dem Verhältnis von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Lebenslauf für Mütter und Väter gleichermaßen ermöglichen.³⁰

3. Sozialrecht und Diskriminierungsschutz

Die Gleichstellung der Geschlechter³¹, das Benachteiligungsverbot wegen einer Behinderung³² und zunehmend auch wegen des Alters³³ haben Sozialpolitik, Arbeitsrecht und Sozialrecht³⁴ beeinflusst. Dadurch werden exklusive

19 Schmid, Übergänge am Arbeitsmarkt, Berlin 2011.

20 BVerfG, 18.7.1972 – 1 BvL 32/70, 1 BvL 25/71 – BVerfGE 33, 303 (Numerus Clausus); Häberle, DÖV 1972, 729; Schimanke, JR 1973, 45.

21 § 46 SGB VI.

22 § 10 SGB V.

23 BVerfG, 24.7.1963 – 1 BvL 11/61 ua. – BVerfGE 17, 1 (Witwenrente).

24 Vgl. Brosius-Gersdorff, Demografischer Wandel und Familienförderung, Tübingen 2011; Fuchsloch/Scheiwe, ZRP 2006, 37; Scheiwe, Kinderkosten und Sorgearbeit im Recht, Frankfurt am Main 1999.

25 § 56 SGB VI.

26 § 44 SGB XI; §§ 3, 1377, 166, 170 SGB VI.

27 § 37 SGB XI.

28 §§ 4a, b BEEG in der ab dem 1.8.2013 geltenden Fassung. Vgl. Eichenhofer, ZG 2013, 60–74; Bär/Schiedek, DRiZ 2013, 164–165; Ewer, NJW 2012, 2251–2255.

29 §§ 24, 24a SGB VIII.

30 Hohmann-Dennhardt, AuR 2010, 52.

31 Art. 3 Abs. 2 GG; Art. 19, 157 AEUV; Nipperdey, RdA 1950, 121; Pfarr/Fuchsloch, NJW 1988, 2201; Bieback, SF 1989, 221; Pfarr/Bertelsmann, Diskriminierung im Erwerbsleben, Baden-Baden 1992; Ebsen, RdA 1993, 11; BVerfG, 24.7.1963 – 1 BvL 11/61 ua. – BVerfGE 17, 1 (Witwenrente); BVerfG, 28.1.1992 – 1 BvR 1025/82 ua. – BVerfGE 85, 191 (Nachtarbeitsverbot); BVerfG, 16.11.1993 – 1 BvR 258/86 – BVerfGE 89, 276 (Einstellungsdiskriminierung); BVerfG, 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 – BVerfGE 109, 64 (Mutterschutzumlage); BVerfG, 5.4.2005 – 1 BvR 774/02 – BVerfGE 113, 1 (Kindererziehungszeiten im Versorgungswerk).

32 Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG; Art. 19 AEUV; Welti, AuR 2003, 445; Winkler, Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, Berlin 2010; EuGH, 6.12.2012 – C-152/11 – NZA 2012, 1435 (Odar); EuGH, 11.4.2013 – C-335/11, C-337/11 – NZA 2013, 553 (Ring, Skouboe Werge).

33 Bieback, ZSR 2006, 75; EuGH, 22.11.2005 – C-144/04 Slg. 2005, I-9981 (Mangold); EuGH, 12.10.2010 – C-45/09 – Slg. 2010, I-9391 (Rosenblatt); EuGH, 13.9.2011 – C-447/09 – NZA 2011, 1039 (Prigge).

34 Welti, VSSR 2008, 55; Kocher, SGB 2011, 545.

Zugänge zur Erwerbsarbeit und zur sozialen Sicherheit in Frage gestellt. Soweit Sozialrecht Voraussetzungen einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie schafft, ist zu untersuchen, wieweit dies diskriminierungsfrei erfolgt und ob angemessene Vorkehrungen möglich sind, um unterschiedliche Bedingungen zu berücksichtigen. Sozialrechtliche Begriffe und Voraussetzungen, die bisher den Arbeitsmarkt strukturiert und begrenzt haben, wie Verfügbarkeit, Erwerbsfähigkeit und Altersgrenzen, geraten selbst unter Rechtfertigungsdruck.

4. Sozialrecht im sozialen Rechtsstaat

Der soziale Rechtsstaat³⁵ ist den Grund- und Menschenrechten nicht nur im Sinne liberaler Abwehrrechte, sondern auch sozialer Teilhaberechte und damit einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie für alle verpflichtet³⁶. Dabei hat die Externalisierung von Risiken aus den Lebens- und Regelungsbereichen durch Sozialrecht keinen Vorrang, sondern sie soll eine in die Lebensbereiche internalisierte Regulierung ermöglichen.³⁷ Ein soziales Recht der Arbeit bedient sich also zivilrechtlicher und öffentlich-rechtlicher, arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Regulierung. Es schafft auch den Arbeitsmarkt nicht ab, sondern sucht ihn als soziale Institution so zu regulieren, dass er der Entfaltung von Grundrechten dienen kann.

5. Sozialrecht und Arbeitsrecht

Der Zusammenhang von Sozialrecht und Arbeitsrecht wird systematisch nicht nur über gemeinsame Ziele hergestellt. Das deutsche System der sozialen Sicherheit baut nach wie vor darauf, dass Menschen im Normalfall durch Einkommen aus Erwerbsarbeit gesichert sind. Anderes ist davon abgeleitet oder atypisch. Sieht man in der Arbeit den Grund gesellschaftlicher Kooperation und die Quelle menschlichen Reichtums, ist das folgerichtig. Sozialrecht und Arbeitsrecht hängen inhaltlich und technisch zusammen, um eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie zu gewährleisten, und indem insbesondere die Sozialversicherung in Voraussetzungen und Leistungen an das Arbeitsverhältnis anknüpft³⁸.

Der Zusammenhang von Arbeitsrecht und Sozialrecht ist durch die kooperative Regelung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements³⁹ im Zusammenwirken mit der stufenweisen Wiedereingliederung⁴⁰ betont worden. Genau

an der Schnittstelle von arbeitsrechtlicher Entgeltfortzahlung und sozialrechtlichem Krankengeld soll in einem geregelten Verfahren die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern, Beschäftigten, betrieblicher Interessenvertretung und Sozialleistungsträgern für Prävention, Risikoversicherung und einen möglichst sanften Übergang bei gewandelter Leistungsfähigkeit konkretisiert werden. Dieser kooperative Ansatz eines Betrieblichen Übergangsmagements könnte auf andere Situationen übertragen werden, etwa den Wiedereinstieg nach Elternzeit oder einen etwa durch unterwertige Beschäftigung indizierten Weiterbildungsbedarf.

II. Sicherungsziele im Lebenslauf

1. Sozialrecht im Lebenslauf

Die Vorstellungen darüber, welche Erwerbsbiographie als normal gilt und gelten soll, haben auf das Recht gewirkt und das so konstituierte Normalarbeitsverhältnis wirkt zurück auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Das gilt etwa für die Altersgrenzen, mit denen Sozialrecht Lebensphasen der typischen Ausbildung von solchen unterscheidet, in denen Aus- und Weiterbildung atypisch ist, für die Unterscheidung von Erwerbsleben und Ruhestand, für die Voraussetzungen einer auskömmlichen Rente bei Erwerbsminderung und im Alter und für die Reichweite einer noch am Lebensstandard anknüpfenden Sicherung bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Das Sozialversicherungsrecht markiert, wie weit, wie lange und aus welchen Gründen man sich von einem Arbeitsverhältnis entfernen kann, ohne den Anschluss an Lebensstandard sichernde und nicht bedürftigkeitsgeprüfte Systeme zu verlieren. Es beschreibt insoweit das erweiterte Normalarbeitsverhältnis im Lebenslauf.

35 Abendroth, VVdStRL 1954, 85; Suhr, Der Staat 1970, 67; Badura, SGB 1980, 1; Bieback, Jura 1987, 229; Bull, ZSR 1988, 13; Zacher, VSSR 2000, 185.

36 Scheuner, DÖV 1971, 505; Bieback, EuGRZ 1985, 657; Neumann, DVBl. 1997, 92; Welti, Betrifft Justiz 2011, 81.

37 Vgl. Zacher, FS Stingl, 1984, S. 513-533.

38 § 7 SGB IV.

39 § 84 SGB IX; Welti, NZS 2006, 623; Kohte, DB 2008, 582; Deinert, NZA 2010, 969.

40 § 28 SGB IX; Gagel, Diskussionsforum Teilhabe und Prävention DVfR, Forum B 2005, 1; Nebe, DB 2008, 1801; Anton-Dyck, Stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX, § 74 SGB V, Frankfurt am Main 2011.

2. Sozialrecht an biographischen Übergängen

Besonders deutlich wird die Wechselwirkung von rechtlicher Regulierung und typischen Lebensläufen an biographischen Übergängen.⁴¹ Der Arbeitsmarktforscher *Günter Schmid* hat verdeutlicht, dass sich die Regulierung des Arbeitsmarkts an den Übergängen entscheidet zwischen verschiedenen Formen von Arbeit, zwischen Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit, aus Gründen der Familie, der Weiterbildung, der Gesundheit oder des Alters.⁴² Diese Zustände und die Übergänge zwischen ihnen müssen sich im Übrigen weder im Recht noch im Leben strikt gegenüberstehen. Vielmehr kommen auch Gleichzeitigkeiten und allmähliche Übergänge, reduzierte Arbeitszeiten, unständige Beschäftigungsformen vor. Recht und soziale Institutionen neigen aber dazu, durch ein Entweder-oder (binärer Code) im Sinne von »arbeitslos/erwerbstätig«, »krank/arbeitsfähig«, »verfügbar/nicht verfügbar« Eindeutigkeit bei biographischen Übergängen vorzutauschen oder gar den Einzelnen abzufordern, wo diese den sozialen Realitäten und einer selbstbestimmten Biographie nicht immer entsprechen muss.

Individuen sind nicht bloß von Wechselfällen des Lebens getrieben. Genauso wenig aber können Einzelne souverän planen, wie gefragt und wie aktuell ihre Qualifikationen sind, wie sich ihre familiären Verhältnisse und Pflichten entwickeln oder wie es um ihre Gesundheit steht. Das Ziel einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie kann also nur bedeuten, die soziale Einbindung in Arbeitsmarkt, Betrieb und Familie ernst zu nehmen und den Einzelnen mit den Mitteln des Rechts gerade in biographischen Übergängen Spielräume zu erhalten und zu schaffen.

III. Probleme und Lösungen

1. Das Sozialrecht eines neuen Normalarbeitsverhältnisses

Wenn Sozialrecht schon heute das Normalarbeitsverhältnis mitkonstituiert, kann es auch dazu beitragen, es so zu erneuern, dass es den Realitäten und Werten der heutigen Zeit besser gerecht wird, in der Männer und Frauen gleichermaßen Teil der Arbeitswelt sind und die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit nicht mehr in die Familie ausgelagert werden kann, einer Zeit, in der vorausgesetzt

wird, dass Wissen und Qualifikation mehrmals im Berufsleben erneuert werden müssen, und einer Zeit, die Menschen, deren Gesundheit von der Norm abweicht, nicht mehr aus dem Arbeitsleben ausschließen kann und will.

a. Neue Arbeitszeitformen

Das Sozialrecht darf sich neuen und erweiterten Formen des Beschäftigungsverhältnisses nicht verschließen, die im Arbeitsrecht und Arbeitsleben entwickelt werden. Hierzu dient vor allem die Sozialversicherungspflicht bei Freistellung von der Arbeit auf Grundlage von Wertguthabenvereinbarungen.⁴³ Damit wird der Grundsatz, dass sozialer Schutz an aktueller Beschäftigung anschließt, so erweitert, dass nicht ein täglicher oder monatlicher Austausch von Arbeit gegen Entgelt erforderlich ist, sondern Sorgearbeits-, Bildungs- und andere Übergangsphasen flexibel einbezogen werden können.

Um zu verhindern, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit sich statt an mehr Selbstbestimmung in der Erwerbsbiographie einseitig an betrieblichen und unternehmerischen Interessen orientiert, bedarf sie tariflicher und betrieblicher Regelungen. Zu regeln sind auch Anlage- und Insolvenzschutz⁴⁴ sowie Arbeitgeberwechsel. Hierzu gibt es Regelungen im Sozialversicherungsrecht. Es bestehen aber insoweit noch Zweifel, ob der notwendige Schutz hinreichend effektiv ist. So kontrolliert die Deutsche Rentenversicherung Bund, ob die Betriebe Wertguthaben gegen Insolvenz sichern. Als Sanktion besteht die Pflicht, das Wertguthaben aufzulösen, während der Anspruch auf die Sicherung nicht durchgesetzt werden kann. Effektiver könnte ein kollektives Sicherungssystem wie bei der betrieblichen Altersversorgung sein. Weiter gehend könnte die Führung der Wertguthaben insgesamt – und nicht nur bei Ende der Beschäftigung auf Antrag – auf die DRV Bund übertragen werden. Mit einer solchen sozialrechtlichen Lösung könnten die Betriebe von Aufwand und Konflikten entlastet werden. Zugleich wäre die Versicherung von Freistellungszeiten eine adäquate neue Aufgabe der Sozialversicherung.

41 *Hoerning*, in: *Voges* (Hrsg.), *Methoden der Biographie- und Lebenslauforschung* 1, Opladen 1987, S. 231 ff.

42 *Schmid*, *Wege in eine neue Vollbeschäftigung*, Frankfurt am Main 2002; *Kruppe*, *Beschäftigungssysteme als Summe individueller Übergänge am Arbeitsmarkt*, Nürnberg 2003.

43 §§ 7b-f SGB IV; vgl. *Knospe*, NZS 2009, 600; *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295.

44 *Folkmann/Steinbrück-Weiß*, *NachrDRV HE* 2010, 11.

b. Übergänge zwischen Arbeitsformen

Als problematisch für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie erweisen sich nach wie vor unterschiedliche Regelungen der sozialen Sicherheit für abhängig und selbstständig Beschäftigte. Die Berufsfreiheit wäre effektiver geschützt, wenn bei den grundlegenden Sicherungssystemen möglichst wenige Unterschiede zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit bestünden.⁴⁵ Zwar ist weithin freiwilliger Versicherungsschutz für Selbstständige möglich.⁴⁶ Doch solange keine Pflicht besteht und der Schutz hohe Kosten hat, bleibt ein Anreiz, aus Wettbewerbsgründen auf sozialen Schutz zu verzichten.

c. Teilsicherungen

Im Arbeitsrecht wurden und werden Ansprüche auf zeitweise Reduzierung der Arbeitszeit etwa in der Elternzeit⁴⁷ und Pflegezeit⁴⁸ oder bei gesundheitlichen Einschränkungen⁴⁹ sowie auf der Basis des allgemeinen Teilzeitanpruchs⁵⁰ auch für Weiterbildung und Studium als Alternative zur völligen Aufgabe der Arbeit etabliert. Zu fragen ist, ob das Sozialrecht hinreichend reagiert, insbesondere beim Einkommensrisiko und der Alterssicherung.

Am stärksten ist eine Teilsicherung bereits in den neueren Regelungen zur Vereinbarkeit familiärer Sorgearbeit und Erwerbsarbeit verwirklicht. Elterngeld und Elternteilzeit können individuell miteinander kombiniert werden und folgen dem Ausfallprinzip. Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung sind unabhängig von Einschränkungen der Erwerbsarbeit.

Dagegen wird in der Pflegezeit der Einkommensausfall gar nicht gesichert. Nur die pflegebedürftige Person bekommt das Pflegegeld – obwohl doch die Pflegeversicherung eine Sozialversicherung, das Elterngeld aber eine Fürsorgeleistung ist. In der Rentenversicherung wird Pflege für die pflegenden Angehörigen nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit, nicht nach dem Erwerbsausfall berücksichtigt.⁵¹

Bei gesundheitlichen Einschränkungen besteht ein Anspruch für schwerbehinderte Menschen, die Arbeitszeit im gebotenen Maß zu reduzieren.⁵² Erwerbsminderung kann aber nur als voll oder teilweise anerkannt werden.⁵³ Bei teilweiser Erwerbsminderung wird eine halbe Rente gezahlt. Die Erwerbstätigkeit neben der Rente ist durch Zuverdienstgrenzen⁵⁴ beschränkt. Insbesondere die Teilerwerbsminderungsrente beruht auf der Annahme, dass man noch gleichzeitig arbeiten kann und Arbeit findet.

Eigentlich ist die Erwerbsminderungsrente regelhaft befristet⁵⁵, so dass sie im Normalfall eine Unterbrechung des Erwerbslebens, ein Übergang zwischen verschiedenen Beschäftigungsphasen sein soll. Die uns aus Statistik und Forschung bekannte Wirklichkeit sieht anders aus.⁵⁶ Ein Grund dafür kann sein, dass sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Regelungen nicht hinreichend aufeinander abgestimmt sind. Wer Teilerwerbsminderungsrente bekommt, hat nicht in jedem Fall einen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Stattdessen sehen Tarifverträge etwa im öffentlichen Dienst⁵⁷ noch immer vor, dass man bei Rentenbeginn aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Zuverdienstgrenzen können, gerade bei qualifizierter Arbeit, den Übergang in eine der gesundheitlichen Situation angepasste Arbeit hemmen. Die Rollenbilder »Rentner« und »Erwerbstätiger« sind nach wie vor rechtlich und gesellschaftlich zu stark als Gegensatz konstruiert, um behinderte und beeinträchtigte Menschen effektiv einzubeziehen.

Bei der Arbeitsunfähigkeit gibt es nur entweder »au« oder »nicht au«. Die stufenweise Wiedereingliederung während der Arbeitsunfähigkeit⁵⁸ ist sinnvoll, um gesundheitsbedingte Übergänge zu gestalten. Sie ist jedoch in der Praxis der Rentenversicherungsträger und Krankenkassen ganz auf das bestehende Beschäftigungsverhältnis konzentriert. Eine Neu-Eingliederung in angepasste Beschäftigung noch während der Arbeitsunfähigkeit ist ebenso wenig vorgesehen wie eine Kostenteilung zwischen Sozialleistungsträger und Arbeitgeber, die der Interessenlage gerade bei längerer

45 Bieback, SF 1999, 166; Welti, SozSich 2001, 223; Schulze Buschhoff, in: Pongratz/Büchmann (Hrsg.), Prekäres Unternehmertum, Wiesbaden 2010, S. 169 ff.

46 § 9 SGB V; §§ 4, 7 SGB VI; § 6 SGB VII; § 28a SGB III.

47 § 15 Abs. 5-7 BEEG; Düwell, NZA 2009, 759.

48 § 3 PflegeZG; Preis/Nehring, NZA 2008, 729.

49 § 81 Abs. 5 SGB IX.

50 § 8 TzBfG; Däubler, ZIP 2001, 217; Schiek, KJ 2002, 18; Zwanziger, in: Wißmann (Hrsg.), Jahrbuch des Arbeitsrechts. Gesetzgebung – Rechtsprechung – Literatur. 41, Berlin 2004, S. 103 ff; Kohte/Schulze-Doll, AuR 2009, 313.

51 § 166 Abs. 2 SGB XI.

52 § 81 Abs. 5 SGB IX.

53 § 43 SGB VI.

54 § 96a SGB VI.

55 § 102 Abs. 2 SGB VI.

56 Vgl. Reese/Mittag, S + P 2013, 343-359; G. Bäcker, SozSich 2012, 365-373.

57 § 33 Abs. 2 TVÖD.

58 § 28 SGB IX; § 74 SGB V.

Krankheit und einem stufenweisen Wiedergewinnen der Leistungsfähigkeit eher entsprechen könnte.

Auch bei der Weiterbildung sind die sozialrechtlichen Instrumente ganz überwiegend darauf abgestellt, dass Personen sich entweder in Beschäftigung oder in Weiterbildung befinden.⁵⁹ So kann die Bundesagentur Weiterbildung im Wesentlichen für Personen fördern, die entweder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind⁶⁰ oder die sich während einer Beschäftigung im betrieblichen Interesse weiterbilden⁶¹. Der Fall, dass sich jemand neben einer Teilzeitbeschäftigung weiterbildet, um etwa neue Qualifikationen für eine anderweitige Vollzeitbeschäftigung zu erwerben, ist hier nicht vorgesehen.

2. Struktur und Sicherungsziele im Lebenslauf

Die soziale Sicherung eines neuen Normalarbeitsverhältnisses muss nach Zielen und Struktur offen sein für Übergänge im Lebenslauf. Die Sozialversicherung verwirklicht dies schon seit langem für Übergänge zwischen verschiedenen abhängigen Beschäftigungen, indem sie weder den Zugang zu ihr noch das Niveau der Sicherung bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Alter, Invalidität und Arbeitslosigkeit beeinträchtigen. Nicht so durchgängig ist die Toleranz gegenüber Phasen der Nicht-Erwerbsarbeit, solange diese nicht auf einer Freistellung durch Wertguthaben beruhen.

a. Krankenversicherung

Nahezu umfassend erhalten bleibt bei Erwerbsunterbrechungen der Zugang zur Kranken- und Pflegeversicherung. Hier bestehen aber erhebliche Unterschiede je nach Grund der Auszeit. Während durch die Ehegattenversicherung⁶² nicht nur Zeiten der familiären Sorge für Kinder, sondern auch Auszeiten aus beliebigen anderen Gründen gesichert sind, ist ein finanziell privilegierter Zugang zur Krankenversicherung bei Alleinerziehenden auf die Elternzeit⁶³ beschränkt. Für die Krankenversicherung während einer arbeitsrechtlichen Pflegezeit werden Zuschüsse geleistet⁶⁴, nicht jedoch während anderer Zeiten, in denen pflegebedingt keine Erwerbsarbeit geleistet wird.

Der vergünstigte Zugang zur Krankenversicherung wegen einer Bildungszeit ist auf Studierende regelmäßig bis zum 30. Lebensjahr begrenzt⁶⁵, während man während einer Weiterbildung eigenständig meist nur günstig krankenversichert ist, wenn Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld geleistet wird⁶⁶.

b. Sicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Für die Alterssicherung ist ein ununterbrochener Versicherungsstatus weniger wichtig als bei der Krankenversicherung, wenn dadurch der Zugang zu den Leistungen uneinträchtig bleibt. Bei gesetzlichen und betrieblichen Altersrenten ist das so. Fraglich ist aber, ob das Sicherungsziel beeinträchtigt wird, wenn die Erwerbstätigkeit unterbrochen wird. Wenn eine gerade noch auskömmliche Rente mit 45 Entgeltpunkten erreicht wird⁶⁷, so können insbesondere bei unterdurchschnittlichen Einkommen schon wenige Jahre der Teilzeit oder Nichtarbeit das Sicherungsziel gefährden. Je mehr das allgemeine Sicherungsniveau also auf Kante genäht ist, desto dringlicher wird es, jedenfalls bestimmte typische Tatbestände im Lebenslauf zu berücksichtigen.

Die Sorgearbeit für Kinder führt zu drei Entgeltpunkten pro Kind sowie zehn Jahren Berücksichtigungszeit.⁶⁸ Ob es noch zeitgemäß ist, die Pflegezeit geringer zu bewerten, sie nach Pflegestufen zu bewerten und bei Vollzeitbeschäftigten und Rentnern nicht zu berücksichtigen, ist zu diskutieren.

Bildungszeiten werden für die Alterssicherung außerhalb der betrieblichen Ausbildung und der während Arbeitslosigkeit geförderten Weiterbildung kaum noch berücksichtigt. Dass Studienzeiten nicht mehr bewertet werden, wurde seinerzeit mit dem im Lebenslauf relativ höheren Gesamteinkommen Studierender begründet. Je allgemeiner jedoch die Anforderung wird, im Lebenslauf Zeiten für Studium und Weiterbildung vorzusehen, umso plausibler ist es, zumindest einen Teil der Bildungszeiten bei der Rente zu berücksichtigen, möglicherweise auch als einen Ausgleich bei bildungsbedingt reduzierten Arbeitszeiten.

Für den Zugang zur Erwerbsminderungsrente müssen in den fünf Jahren vor der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Tätigkeit bezahlt worden sein. Zwar verlängern sich die fünf Jahre um Anrechnungs-

⁵⁹ Vgl. *Kocher/Welti*, WISO Diskurs, Februar 2013.

⁶⁰ § 81 Abs. 1 Nr. 1 SGB III.

⁶¹ § 82 SGB III.

⁶² § 10 SGB V.

⁶³ § 224 SGB V.

⁶⁴ § 44a SGB XI.

⁶⁵ § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V.

⁶⁶ § 5 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 6 SGB V.

⁶⁷ § 154 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI.

⁶⁸ §§ 56, 57 SGB VI.

und Berücksichtigungszeiten⁶⁹, die viele biographische Übergangssituationen abdecken. Doch können etwa Personen, die studiert und dann ein Kind erzogen haben, diese Anforderung nicht erfüllen, wenn sie erwerbsgemindert werden. Sie haben sich biographisch »normal« verhalten, werden aber für die Sicherung eines Lebensrisikos auf Fürsorgeleistungen verwiesen.

c. Arbeitsmarkt

Ähnlich wie die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen in der Rentenversicherung wirkt die Anwartschaftszeit in der Arbeitslosenversicherung.⁷⁰ Hier ist es erforderlich, innerhalb von zwei Jahren ein Jahr pflichtversichert gewesen zu sein, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Zwar sind auch hier zahlreiche Tatbestände einschließlich der Kindererziehung bis zum dritten Lebensjahr, der Pflegezeit und von Lohnersatzleistungen einbezogen.⁷¹ Doch führen auch hier gerade viele Bildungszeiten zum Verlust des Versicherungsschutzes, weil sie unter keinen Tatbestand der Versicherungspflicht fallen. Zudem führen auch die berücksichtigten Zeiten ebenso wie Teilzeitarbeit oft nur zu Ansprüchen, deren Höhe das Grundsicherungsniveau nicht überschreitet.⁷² Damit müssen dann ergänzend Leistungen nach dem SGB II beansprucht werden und es gilt – trotz Versicherungsschutz – das verschärfte Bedürftigkeits- und Zumutbarkeitsregime. Gerade die Gefahr, »in Hartz IV zu rutschen«, kennzeichnet aber für viele Menschen die psychologische und rechtliche Grenze zwischen einem sanften Übergang und einem harten Übergang.

3. Sicherung für Übergangssituationen

Einen anderen systematischen Blick gewinnt man, wenn man nicht gewachsene Versicherungszweige, sondern biographische Übergangssituationen in den Blick nimmt.

a. Bildungszeiten

Bildungszeiten sind im Sozialrecht nicht einheitlich und konsistent eingeordnet. Die Zeit eines Studiums wird an der Institution Hochschule festgemacht.⁷³ Sie ist für die Krankenversicherung regelmäßig nur bis zum 30. Lebensjahr relevant, für die Rentenversicherung ohne Altersgrenze als Anrechnungszeit, dafür nur bis zu acht Jahre. In der Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung ist das Studium fast ein Nullum, das nur im Regelfall die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt ausschließt⁷⁴ – eine Fiktion,

die sich mit der Lebensrealität vieler Studierender nicht deckt. Für den Lebensunterhalt selbst wird bei Bedürftigkeit Ausbildungsförderung gezahlt, jedoch regelmäßig nur bis zum 30. Lebensjahr, im Master bis 35.⁷⁵

Die Zeit der Weiterbildung wird nicht durch Institutionen definiert. Für die fehlt es schon an einem rechtlichen Rahmen, der in den Ländern geschaffen werden müsste. Sie ist sozialrechtlich sichtbar entweder als Zeit der Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit⁷⁶ oder durch Bezug von Ausbildungsgeld⁷⁷ oder Übergangsgeld⁷⁸, wenn die Weiterbildung eine behinderungsbedingte Teilhabeleistung ist. Nur dann vermittelt sie auch Versicherungsschutz. Steuerfinanziert ist das AFBG, um sich beruflich fortzubilden oder den Meistergrad zu erwerben. Der Lebensunterhalt bei Weiterbildung wird also regelmäßig nur gefördert bei Arbeitslosigkeit, wenn es um einen ersten Abschluss geht, oder zum Meister hin.

Studium oder Weiterbildung außerhalb der genannten Tatbestände erfolgen sozialrechtlich gesehen »auf eigene Gefahr«. Wer im Sinne einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie jenseits des 30. Lebensjahres und jenseits seines bisherigen Berufes studieren oder sich weiterbilden will, mag nicht nur im eigenen Interesse, sondern auch in dem eines dynamischen Arbeitsmarktes und einer produktiven Ökonomie handeln. Gleichwohl ist dieser biographische Übergang für das Sozialrecht atypisch. Geht jemand aus einem ungeliebten, vielleicht perspektivlosen Arbeitsverhältnis heraus, um sich weiterzubilden, kann es sein, dass er keine Förderung, sondern eine Sperrzeit⁷⁹ beim Arbeitslosengeld bekommt, wenn auch die Rechtsprechung eine Abwägung der Interessen fordert⁸⁰.

69 §§ 43 Abs. 4, 57, 58 SGB VI.

70 § 142 SGB III.

71 § 26 SGB III.

72 § 345 SGB III regelt die beitragspflichtigen Einnahmen der nach § 26 SGB III versicherungspflichtigen Personen, zB. bei einer Pflegezeit mit 10% der monatlichen Bezugsgröße.

73 § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V; § 58 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI; § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII.

74 § 7 Abs. 5 SGB II; § 139 Abs. 2 SGB III.

75 § 10 Abs. 3 Satz 1 BAföG.

76 § 144 SGB III.

77 § 122 SGB III.

78 § 45 Abs. 2 SGB IX; § 119 SGB III.

79 § 159 SGB III.

80 BSG, 12.7.2006 – B 11a AL 55/05 R – SozR 4-4300 § 144 Nr. 14; LSG Berlin-Brandenburg, 6.9.2011 – L 18 AL 245/11 B PKH; umfassend: *Bieback*, SR 2011, 21.

Insgesamt ist die sozialrechtliche Berücksichtigung von Bildungszeiten weder gleichmäßig auf selbstbestimmte Entscheidungen in der Erwerbsbiographie noch auf den aktuellen Stand der Bildungspolitik noch auf einen Arbeitsmarkt abgestimmt, auf dem qualifizierte, auch ältere Arbeitskräfte zunehmend gesucht werden. Zwischen der Förderung für einen ersten Abschluss und derjenigen für den Meister klafft eine Lücke. Die neue Systematik des Hochschulstudiums, wonach auf den Bachelor als erste Phase nicht sogleich der Master folgen muss, sondern auch eine Zeit der Berufstätigkeit folgen kann, wenn nicht sogar sollte, ist sozialpolitisch und sozialrechtlich noch nicht aufgegriffen worden. Das Sozialrecht reproduziert insoweit einen Lebenslauf, der Ausbildungs- und Berufphase säuberlich scheidet, der bildungs- und auch arbeitsmarktpolitisch und in der Realität vieler Individuen nicht mehr gewollt ist.

b. Sorgearbeitszeiten

Sorgearbeitszeiten für Kindererziehung und Pflege werden mittlerweile in vielen Zweigen des Sozialrechts berücksichtigt. Sie sind Teil jener Vielzahl von ehe- und familienbezogenen Leistungen, über die in den Medien viel diskutiert wird, da zweifelhaft sei, ob sie ihre Ziele erreichen.⁸¹ Jedenfalls in den Medien war Ziel vor allem die Steigerung der Kinderzahl. Nun sind realisierte Kinderwünsche zweifellos ein Indikator für funktionierende soziale Sicherheit. Doch gibt es unterschiedliche Gründe, Kindererziehung in der sozialen Sicherheit zu berücksichtigen. Betrachten wir diese Leistungen unter dem Gesichtspunkt der biographischen Selbstbestimmung, zu der heute vor allem gehört, Kindererziehung – und auch andere Formen der Verantwortung für Angehörige – mit Erwerbstätigkeit im Lebenslauf vereinbaren zu können, ist vor allem wichtig, dass Erwerbsarbeit nur übergangsweise ausgesetzt und unterbrochen werden muss und dass dies nicht zu Rechtsverlusten und dauerhafter Abkehr vom sozial gesicherten Beschäftigungsverhältnis führen muss.

Für den engen Rahmen der ersten Lebensjahre des Kindes bildet sich mit Elternzeit und Elterngeld, Anspruch auf Kinderbetreuung⁸² und Kindererziehungszeiten⁸³ allmählich eine schlüssige Regulierung heraus. In der Arbeitslosenversicherung allerdings begründet Kindererziehung nur dann Versicherungspflicht, wenn bereits vorher ein Versicherungsverhältnis bestand.⁸⁴ Kindererzie-

hungszeiten allein geben in der Rentenversicherung keinen Eintritt in die Sicherung gegen Erwerbsminderung. Die biographische Variante, Kinder vor dem Studium oder während des Studiums zu bekommen, wird, auch wegen der mangelnden Elastizität von Bildungszeiten für Sorgearbeit, im Sozialrecht nicht mitgedacht und unterstützt. Die gerade in Deutschland geltende soziale Norm, Familiengründung und Berufseinstieg in die gleiche Lebensphase zu setzen, wird auch durch rechtliche Regulierung unterstützt und trägt möglicherweise ebenso zu Ungleichheit im Geschlechterverhältnis wie zu niedrigen Geburtenraten bei.

c. Gesundheitsbedingte Einschränkungen

Zeiten gesundheitsbedingter Einschränkungen werden im Arbeits- und Sozialrecht als Arbeitsunfähigkeit⁸⁵, geminderte Leistungsfähigkeit⁸⁶ und Erwerbsminderung⁸⁷ berücksichtigt und können zu Ansprüchen für Lebensunterhalt und soziale Sicherheit führen. Die sozialpolitischen und rechtlichen Begriffe berücksichtigen heute noch nicht hinreichend, dass Gesundheitsbeeinträchtigungen und ihr Kontext, auch im Arbeitsleben, zu vielen Situationen gewandelter Leistungsfähigkeit führen können. Oft ist insoweit nicht der dauerhafte Übergang aus dem Arbeitsleben heraus, sondern ein Übergang innerhalb der Erwerbsbiographie die Folge gesundheitlicher Einschränkung. Die daraus folgenden konkreten Einkommensverluste müssten eigentlicher Gegenstand einer auf das Arbeitsleben bezogenen Sozialversicherung sein, nicht wie bisher ein eher abstrakt beurteiltes Erwerbsvermögen.

Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der stufenweisen Wiedereingliederung, dem Arbeitsrecht und Sozialrecht verzahnenden Schwerbehindertenrecht und der medizinischen und beruflichen Rehabilitation bestehen in diesem Bereich aber schon viele Regelungen, die als Vorbilder für andere soziale Risiken und Übergangssituationen herangezogen werden können.

81 Vgl. *BMFSFJ*, Politischer Bericht zur Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen, 2013.

82 §§ 24, 24a SGB VIII.

83 § 56 SGB VI.

84 § 26 Abs. 2 a SGB III.

85 § 44 SGB V; § 3 EFZG.

86 § 145 SGB III.

87 § 43 SGB VI; § 41 SGB XII.

IV. Schluss

Bei aller Kritik ist festzuhalten, dass sich die deutsche Sozialpolitik in den letzten Jahrzehnten in zahlreichen Reformen damit befasst hat, das Sozialrecht den Veränderungen im Lebenslauf und den Ansprüchen an eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie anzupassen. Verwaltung, Rechtsprechung und Wissenschaft des Sozialrechts haben sich zugleich bemüht, diese oftmals nur an einzelnen Enden eines großen Systems anpackenden Regelungen zu einem schlüssigen System zu machen.

Bei aller gesetzlichen Regelungstiefe bedarf auch das Sozialrecht der Konkretisierung und Erprobung im Kontakt zur gesellschaftlichen Wirklichkeit, zu den Ansprüchen der Menschen und der Realität in den Betrieben und Unternehmen. Insofern ist zwar an einigen Stellen eine neue

Systematik gefragt, die nur der Gesetzgeber schaffen kann. Zugleich brauchen aber soziale und kommunale Selbstverwaltung und betriebliche Akteure Spielräume, um Regelungen zu konkretisieren und den sich wandelnden Realitäten und Biographien anzupassen.

Für das gute Leben sind wir selbst verantwortlich. Aber damit wir es gestalten können, brauchen wir Selbstbestimmung und Teilhabe. Der soziale Rechtsstaat soll diese Voraussetzungen schaffen und schützen. Arbeitsrecht und Sozialrecht können die Voraussetzungen einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie in einem guten Arbeitsleben sichern. Auch für diese Voraussetzungen guter Arbeit und guten Lebens sind wir als politische Menschen selbst verantwortlich, weil sie in der Gesetzgebung und Verwaltung, in Tarifverträgen und Betrieben gestaltet werden.