

Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“?

Ulrich Mückenberger

Die gegenwärtigen arbeits- und sozialpolitischen Entwicklungen werfen zahlreiche demografische, ökologische und soziale Probleme auf. Damit diese Probleme nachhaltig gelöst werden können, muss auch das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Lebensführung neu überdacht werden. Ein alternatives Modell besteht in der Etablierung von Ziehungsrechten, die den Beschäftigten Ansprüche auf Freistellung von Arbeit sichern. Der folgende Beitrag reflektiert die bisherigen theoretischen Überlegungen und präsentiert erste Ansätze für ein neues, umfassendes System von Ziehungsrechten.

1

Freiheit von und Freiheit in der Arbeit

Freiheit *in* der Arbeit ist in einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung schwer vorstellbar. Zwar sind Freiheit von Arbeitszwang wie auch in gewissem Umfang Freiheit von Arbeit mit diesem System vereinbar – aber Freiheit *in* der Arbeit steht im offenen Konflikt mit Konzepten und Realitäten von „abhängiger Beschäftigung“, „persönlicher Abhängigkeit“ und Weisungsgebundenheit, die das Arbeitsverhältnis ausmachen. Gleichwohl tauchen in posttayloristischen Produktionsregimen „Teilautonomien“ auf, die – sofern sie nicht lediglich modernistische Staffage sind – mehr einschließen als nur Freiheit von Zwang oder Freiheit von Arbeit. Solche Freiheiten in der Arbeit wurden „Optionsrechte“ oder „garantierte Optionalität“ genannt und der Flexibilisierung gegenübergestellt, die wesentlich betriebswirtschaftlichen Rationalitätskriterien folgt (Terriet 1976; Hinrichs 1992; Matthies et al. 1994; Hildebrandt 2000).

Gewiss erschöpft sich eine Leitvorstellung der „Freiheit in der Arbeit“ nicht in den Optionsrechten, zwischen unterschiedlichen Formen und Zeitgestaltungen wählen und wechseln zu können. Sie wird sich auch auf die Gestaltungsautonomien in der – wie auch immer geformten – Arbeit selbst richten. Sie betrifft damit Fragen der Arbeitsorganisation, der Qualifikation und der Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz. Aber die hier diskutierten Optionsrechte gehören zur Leitvorstellung der Freiheit in der Arbeit. Sie werden sich möglicherweise sogar als wichtiger Hebel

bei der Durchsetzung der anderen Elemente der Freiheit in der Arbeit erweisen – würde doch mit ihnen den Beschäftigten in der Arbeit eine exit-Option eingeräumt, die ihnen zugleich eine wirksamere Ausübung der voice-Option erlauben würde.¹ Ungeachtet dieses Zusammenhangs konzentriere ich mich in diesem Beitrag auf die genannten Optionsrechte.

Optionsrechte als Freiheiten in der Arbeit wurden Anfang der 1980er Jahre propagiert; damals standen sie durchaus in einem strategischen Konflikt zur gewerkschaftlichen Strategie der linearen Arbeitszeitverkürzung (vgl. den Arbeitszeitgesetzentwurf (AZGE) der Grünen von 1984).² Lineare (oder „äußere“) Verkürzung der Arbeitszeit reduziert das je verfügbare Zeitvolumen – sie dient der Freiheit von Arbeit. Dem wurde eine „innere“ Arbeitszeitverkürzung gegenübergestellt (AZGE 1984; Mückenberger 1985). Diese besteht darin, dass innerhalb eines gegebenen „äußeren“ Arbeitszeitvolumens eines Arbeitsverhältnisses Teile dieses Zeitvolumens so gestaltet werden, dass sie inhaltlich für andere gesellschaftliche Zwecke umgewidmet werden können. Das rechtliche Mittel zu dieser Umwidmung waren Optionsrechte der Beschäftigten. Innere Arbeitszeitverkürzung steht der Vorstellung einer Freiheit in der Arbeit näher als äußere. Beide schließen sich logisch nicht aus, stehen aber in einem trade-off-Verhältnis zueinander: Wenn Arbeitszeit linear scharf verkürzt wird, dann konzentrieren sich auf das verbleibende Zeitvolumen so hohe Anforderungen, dass für eine weitere – innere – Arbeitszeitverkürzung praktisch kaum Raum bleibt. Extrem gesprochen – und viele praktische Erfahrungen mit linearer Arbeitszeitverkürzung belegen dies – gräbt die Freiheit *von* Arbeit der Freiheit *in* der Arbeit das Wasser

ab. Dieser trade-off war zu Beginn der Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche noch präsent – er ist inzwischen in Vergessenheit geraten und bedarf dringend der erfahrungsgeleiteten Reflexion.

Mit äußerer linearer und innerer qualitativer Arbeitszeitverkürzung sind unterschiedliche argumentative Logiken verknüpft. Lineare Arbeitszeitverkürzung verfolgt wesentlich quantitative Ziele: Beschäftigungssicherung durch Verkürzung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens; Erhöhung der von Arbeit freien Zeit ohne weitere Spezifizierung. Innere Arbeitszeitverkürzung verfolgt dagegen qualitative Ziele (die allerdings quantitative ein-

1 „Exit-Option“ meint in Anlehnung an Hirschman (1970) die Chance, eine unbefriedigende Situation verlassen zu können; „voice-Option“ meint, diese unbefriedigende Situation durch Erhebung der „Stimme“ (also Beteiligung im weitesten Sinne) verändern zu können. Der Zusammenhang beider Optionen ist unmittelbar sichtbar: Wer damit drohen kann, zu gehen, kann für sich günstigere Bedingungen aushandeln.

2 Bei der folgenden Gegenüberstellung von äußerer „linearer“ und innerer „qualitativer“ Arbeitszeitverkürzung wird auf die Tages-/Wochen- und Jahresarbeitszeit abgehoben. Quantitative Verkürzungen der Lebensarbeitszeit haben beide Formen der Arbeitszeitverkürzung zur Folge.

Ulrich Mückenberger, Dr., Professor für Arbeits- und Sozialrecht sowie Europarecht an der Universität Hamburg, Forschungsdirektor am Centrum für Internationale Studien (CIS). Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Sozialrecht, Zeitpolitik, Europäisierung/Globalisierung. e-mail: ulrich.mueckenberger@wiso.uni-hamburg.de

schließen können): Sie kann die Arbeitswelt der Beschäftigten (z. B. Erhol-, Kommunikations- oder Qualifizierungszeiten) und die außerbetriebliche Lebenswelt der Beschäftigten zum Gegenstand haben (z. B. Pflege-, Eltern-, Kultur-, Gesundheits-, Bildungs-, Ehrenamts-, Nachbarschaftshilfe- oder Sabbatzeiten). Die letztgenannte argumentative Logik ist in der Lage, die „ganze Arbeit“ (also Erwerbsarbeit im Kontext des Geschlechter- und Generationenverhältnisses) und damit die Struktur- und Sinngefüge von beruflichem und außerberuflichem Leben als zusammenhängenden und gestaltbaren Bereich zu thematisieren (Andruschow 2001; DGfZP 2005). Sie kann dabei gleichzeitig die Brücke zur Beschäftigungssicherung schlagen – weil zeitbezogene Optionsrechte in ihrer Summe einen das Arbeitszeitangebot verkürzenden Effekt haben.³ Einen vergleichbaren Doppelleffekt hat äußere Arbeitszeitverkürzung entweder nur bei bestimmten Formen,⁴ nur als unspezifische Erwartung oder gar nicht.⁵

Aus den angegebenen Gründen ist nur die Orientierung auf innere Arbeitszeitverkürzung unter zeitpolitischen Aspekten utopiefähig (DGfZP 2005). Die darin thematisierte Freiheit in der Arbeit bietet die Möglichkeit, die Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten gleichermaßen zum Gestaltungsgegenstand zu machen, die zwei durch Trennung und Hierarchisierung einander entfremdeten Rollen des „Arbeitens“ und „Lebens“ in wechselseitigen Austausch zu bringen und ihren gegenseitigen Anforderungen gerecht zu werden. In dieser theoretischen und strategischen Tradition steht die Debatte um Ziehungsrechte. Ich folge dieser Debatte in erster Linie, um die Zukunftsfähigkeit dieses Denkansatzes zu testen – dass dabei zahlreiche gewichtige Umsetzungsprobleme ungelöst bleiben, gestehe ich schon hier ein.

2 Ziehungsrechte

Ziehungsrechte sind zeitbezogene Optionsrechte von Beschäftigten mit Blick auf die für ihre Lebenslagen und biografischen Verläufe spezifischen Zeitbedarfe. Der Begriff „Ziehungsrecht“ kommt aus der währungspolitischen Diskussion. Ziehungsrechte – „drawing rights“, „droits de tirage“ – sind Rechte der Mitglieder des Interna-

tionalen Währungsfonds (IWF) zur Beschaffung („Ziehung“) von Devisen, um Ungleichgewichte der Zahlungsbilanz auszugleichen. Der Umfang der Ziehungsrechte richtet sich nach der Höhe der Quote des Landes im IWF. Der Begriff ist in die Arbeitszeit- und Arbeitsmarktdiskussion gebracht worden, um lebenslauf- und lebenslagenentsprechende Zeitgestaltungsoptionen für Beschäftigte zu schaffen.

Unter dem Begriff der Ziehungsrechte werden ein Konzept und eine Strategie verallgemeinert für etwas, das in einzelnen Rechtsansprüchen bereits vorliegt, das aber als solches immer „die Ausnahme von der Regel“ darstellt. Mit Ziehungsrechten soll eine neue „Regel“ in das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Lebensführung gebracht werden. Gewiss: Es gibt bereits heute Ansprüche auf Bildungsurlaub, auf Elternzeit, auf Pflegezeiten oder auf Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten. Diese sind abhängig von der Existenz entsprechender Gesetze, stets an bestimmte Bedingungen geknüpft und in Inhalt und Dauer spezifischen Tätigkeiten zugeordnet, die gesellschaftlich als unterstützenswert eingestuft worden sind. Diese Freistellungsansprüche weisen aber zahlreiche Mängel auf: Sie hängen von der politischen Couleur ab – wie zum Beispiel der Bildungsurlaub; sie sind zu kurz – wie im Falle pflegebedürftiger Angehöriger; sie sind als Option nicht rechtlich durchsetzbar – wie in den meisten Fällen ehrenamtlicher Betätigung oder beim Langzeiturlaub; oder es fehlen die faktischen Mittel zu ihrer Geltendmachung – wie wiederum beim Bildungsurlaub oder, in Zeiten von Arbeitsplatzbedrohung, selbst bei der krankheitsbedingten Arbeitsbefreiung.⁶

Ziehungsrechte sollen über die Erwerbsbiografie hinweg ein bestimmtes Zeitkontingent – dessen Höhe noch weiterhin unklar ist – verfügbar machen. Dieses Kontingent soll teilweise konditioniert, teilweise unkonditioniert sein. Ferner soll damit ein differenziertes System eines etwaigen Lohnersatzes bzw. anderer Einkommensquellen für die Freistellungsperiode verknüpft sein, das sich nach dem Zweck der Freistellung unterscheidet. Eine solche neue „Regel“ verfolgt ein doppeltes Ziel. Arbeitenden Menschen soll in der Arbeit die Chance gegeben bzw. erweitert werden, nicht mit dem unmittelbaren Arbeitsvollzug verbundenen, gesellschaftlich sinnvollen, sogar notwendigen Tätigkeiten unter fairen Bedingungen und in gesicher-

ter Form nachgehen zu können. Damit verbinden sich zuweilen arbeitsmarktpolitische Motive – nämlich durch den Gebrauch von Ziehungsrechten eine Entlastung des Arbeitsmarktes zu erreichen.

3 Ziehungsrechte als Freiheit der Arbeit – ein rechtstheoretischer Zugang

Prominenz hat das Konzept der Ziehungsrechte durch das von dem französischen Arbeitsrechtler *Alain Supiot* koordinierte Werk „Au delà de l’emploi“ (1999) erlangt. Ausgangspunkt dieses Werks zur Zukunft des Arbeitsrechts in Europa ist die Absicht, das Arbeitsverhältnis aus einem Beschäftigungsverhältnis in einen professionellen Status umzuwandeln. Unterschieden werden dabei drei Begriffe: Beschäftigung („emploi“), Arbeit („travail“) und Tätigkeit („activité“). Bereits 1960 hatte *Hannah Arendt* bei ihrer Unterscheidung zwischen „Arbeit“ und „Werk“ das Herstellen als spezifisch menschliche Eigenart in den Mittelpunkt gestellt (1960, S. 76ff.). Ähnlich wird in dem Supiot-Bericht die Orientierung an einem Begriff von Tätigkeit (z. B. beim „contrat d’activité“) zum Ausgangspunkt einer Neubewertung der Rechte im Erwerbsleben gemacht. In dem Bericht werden vier Typen sozialer Rechte unterschieden und nach Art konzentrischer „Ringe“ angeordnet, die von völlig erwerbsunabhängigen universellen bis zu lohnarbeitsabhängigen Rechten reichen.

3 Auf Probleme des tatsächlichen Beschäftigungseffektes kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden.

4 Die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche als einer Fünf-Tage-Woche („Samstags gehört Papi mir!“) kann eine lebensweltbezogene Komponente haben.

5 Was in der von Arbeit freien Zeit getan wird, ist prinzipiell ungewiss. Selbst ob Papi am Samstag mir oder dem Auto gehört, bleibt eine unspezifizierte Erwartung.

6 Krankheitsbedingte Arbeitsbefreiung den Optionsrechten gleichzustellen, klingt zynisch. Dieser Zynismus ist aber begründet, da kranke Menschen in der Realität vor der „Wahl“ stehen, sich krank zu melden und damit bestimmte Risiken einzugehen oder auf die gerechtfertigte Krankmeldung zu verzichten, um zumindest diese kurzfristigen Risiken zu vermeiden.

- Der äußerste Ring wird durch universelle soziale Rechte gebildet. Dies sind Rechte, die jeder Person unabhängig von ihrer Arbeitssituation zustehen (wie Krankenversicherung, Recht auf berufliche Bildung usw.);
- den nächstinneren Ring bilden soziale Rechte, die zwar durch „Arbeit“ bedingt sind, aber bei denen der Arbeitsbegriff so weit gefasst ist, dass auch nicht berufliche Arbeit dazu gehört (Pflege, Weiterbildung, Ehrenamt);
- im zweitinnersten Ring finden wir soziale Rechte, die an Arbeit im engeren Sinne von Erwerbstätigkeit geknüpft sind (z. B. Gesundheitsschutz).
- Den innersten Ring bilden die Rechte aus abhängiger Beschäftigung.

Der letztgenannte Ring der sozialen Rechte ist identisch mit dem, was wir heute als „Arbeitsrecht“ (im Französischen „droit social“) bezeichnen. Im Bild der konzentrischen Kreise wird Arbeitsrecht aber perspektivisch in einem Kontinuum bis hin zu universellen Rechten gedacht – entsprechend soll es umgebildet werden. Im Zentrum dieser Überlegungen steht die im Supiot-Bericht sogenannte „Freiheit der Arbeit“ („liberté du travail“).⁷ Diese soll sich lösen von dem nur defensiven Beschäftigtenstatus (der sich mit Risiko- und Abhängigkeitsausgleich beschäftigt) und eine wirkliche „Freiheit der Arbeit“ herstellen, die im Wesentlichen die Möglichkeit umfasst, zwischen gesellschaftlichen Arbeiten und Tätigkeiten (und den mit ihnen verbundenen Rechten nach dem 4-Ringe-Modell) wechseln zu können.

Im geltenden Recht bestehen Rechte der Beschäftigten zum Wechsel. Vorläufer sind etwa Freistellungsrechte für Mandatsträger, Spezialurlaube und Befreiungen für bestimmte Lebenslagen. Im Zentrum solcher sozialen Rechte stehen Bildung, Zeitbörsen, Existenzgründerhilfen wie auch Bildungsschecks. Dies ist ein Typ sozialer Rechte, die an Arbeit im weiteren Sinne (dem zweitäußersten Ring in dem Vier-Ringe-Modell) anknüpfen – nämlich familiäre, bildungsspezifische und ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Arbeit im öffentlichen Interesse.

Soziale Rechte dieser Art setzen bei Supiot ein vorher erworbenes Guthaben („créance“) voraus. Dessen Einlösung ist der freien Entscheidung des Inhabers überlassen, sie ist nicht Bestandteil eines weiteren Risikoausgleichs zwischen Arbeitgeber

und Arbeitnehmer. Systematisch gesehen sind „soziale Ziehungsrechte“ durch die drei Merkmale dieses Doppelbegriffs zu erklären:

- Es handelt sich um „soziale“ Rechte, da sowohl die Herkunft des Zeitvorrats als auch die Ziele seiner Verwendung (gesellschaftliche Nützlichkeit) dem Bereich von Arbeit zuzuschreiben sind;
- es handelt sich um „Ziehungs“-Rechte, da ein hinreichender Zeitvorrat vorhanden sein muss und dem Inhaber dieses Vorrats die freie Entscheidung darüber überlassen bleibt;
- es handelt sich um wirkliche „Rechte“, die allerdings mit einer sozial determinierten Zielsetzung ausgestattet („droit fonction“) und daher auch nicht beliebig verfügbar (z. B. abtretbar) sind. Die soziale Nützlichkeit der damit verbundenen Tätigkeit rechtfertigt den Einzug des Zeitvorrats von der Gemeinschaft wie auch von den Unternehmen.

Ziehungsrechte weisen infolgedessen zweierlei Facetten auf. *Erstens*: Die Befreiung der Zeit der arbeitenden Person unterscheidet sich je nachdem, ob die Rechte während der Laufzeit des Arbeitsvertrages, während seiner Suspendierung oder nach seinem Ende erfolgen. Danach richtet sich nämlich der professionelle Status des Beschäftigten. Während im erstgenannten Fall die Zeit der Nutzung der Ziehungsrechte der Arbeitszeit gleichgestellt wird (wir kennen das etwa vom Bildungsurlaub), werden bei den beiden anderen Formen diese Zeiten meistens – z. B. im Recht der sozialen Sicherung – der Arbeitszeit assimiliert (bei uns bekannt unter dem Begriff der „Babyjahre“, vgl. § 56 SGB VI). *Zweitens*: Oft sind vorhandene Ziehungsrechte mit Mischtypen der Finanzierung (Lohn-, Lohnersatzzahlung etc.) verbunden. Dem Staat wird diese Finanzierung obliegen, wenn es sich um Wahrnehmung öffentlicher Interessen handelt, den Sozialversicherungsträgern, wenn Pflegetätigkeiten geleistet werden, paritätischen Trägern, wenn es um Bildungsurlaub geht, den Unternehmen, wenn es sich um senioritätsgebundene oder auf Zeitguthaben beruhende Rechte oder Elternschaftsrechte handelt. Wenn allein die Belange von Arbeitnehmern im Vordergrund stehen, wird der Gebrauch der Ziehungsrechte mit Verzicht auf Lohn, Ausschöpfung von Zeitkonten oder der Entnahme des normalen Urlaubs einhergehen.

Dem heterogenen Ensemble der bestehenden Vorschriften fehlt – so das Resümee im Supiot-Bericht – ein kohärenter Rahmen, der sich auf die Prinzipien der Kontinuität und Mobilität des beruflichen Status der Personen beziehen würde. „Aber der Arbeitnehmerbegriff, die Unterordnung in Vollzeit und auf unbestimmte Dauer, sind jedenfalls nicht unüberwindbare Modelle des Arbeitslebens. Am Horizont des Rechts unterscheidet sich noch unklar eine andere Figur – nämlich diejenige eines Arbeiters, der Sicherheit und Freiheit miteinander vereinbart“ (Supiot 1999, S. 92, eigene Übersetzung).

4

Übergangsmärkte – ein arbeitsmarktpolitischer Zugang

Freiheit der Arbeit wird hier weithin identifiziert mit der Möglichkeit, zwischen verschiedenen, als gesellschaftlich wertvoll anerkannten Tätigkeiten wechseln zu können. Darin besteht eine Analogie zum Konzept der „Übergangsmärkte“ von Günther Schmid (2002). Ziel dieses wissenschaftlichen Zugangs ist die Erreichung von Vollbeschäftigung neuen Typs, bei der gleichfalls die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und anderen sinnvollen Beschäftigungen fließender werden soll durch eine variable Reduktion der Wochenarbeitszeit („flexible 30-Stunden-Woche“). Dadurch soll die Arbeitslosigkeit gesenkt werden.

Mittel sind dabei Übergangsbeschäftigungen (solche über und unter 30 Stunden pro Woche), Übergangsarbeitslosigkeit (begrenzte Arbeitslosigkeit) und Übergangsmärkte – das heißt die institutionellen Arrangements, die solche Übergänge auf Dauer anlegen, regeln und begünstigen. Übergangsmärkte sind damit „Institutionen des Risikomanagements“ (Schmid 2002, S. 233, 255).

Schmid unterscheidet fünf gesellschaftliche Sektoren, zwischen denen arbeitsplatzschaffend Übergänge zu gewährleisten wären, und verbindet mit ihnen spezifische Interessen- und Risikolagen. Sektor I stellt denjenigen der Bildung dar, bei dem es auf

⁷ Ich verwende statt „Freiheit der Arbeit“ „Freiheit in der Arbeit“, meine aber damit keine von Supiot abweichende Bedeutung.

die Entwicklung des Erwerbsvermögens ankommt. *Sektor II* ist der Arbeitsmarkt; dort geht es um die Einkommenssicherung. *Sektor III* sind die privaten Haushalte, in denen Tätigkeiten verrichtet werden, die eine Einkommensunterstützung erfordern. *Sektor IV* ist die Arbeitslosigkeit, die des Lohnersatzes bedarf. *Sektor V* umfasst schließlich Stadien der Invalidität und des Rentenalters, bei denen sich gleichfalls das Problem des Einkommensersatzes stellt.

Programm der Übergangsmärkte ist, „in beide Richtungen begehbare Beschäftigungsbrücken“ zu schaffen. Von der planmäßigen Entfaltung solcher Übergangsmärkte verspricht sich *Schmid* eine erhebliche Ausweitung der Beschäftigung und eine entsprechende Verringerung von Arbeitslosigkeit. Er benennt die Beschäftigungsbrücken und ordnet ihnen entsprechende mögliche Beschäftigungsquanten zu.⁸ Insgesamt – so schätzt *Schmid* (2002, S. 320f.) – lasse sich die Zahl der Arbeitslosen durch die Entfaltung des Systems miteinander korrespondierender Übergangsmärkte um rund 3,3 Mio. (rund 8 % der Beschäftigten) vermindern.

5

Diskussion der Zugänge

5.1 SUPLOT-BERICHT

Die dargestellten Vorschläge überwinden den traditionellen, am Arbeitnehmerstatus orientierten Blick. An dessen Stelle treten Kontinuität und Mobilität des beruflichen Status. Statt der Zuordnung von Risiken und der durchgängigen Orientierung an Unterordnung der Arbeit wird das positive Bezugssystem einer Freiheit der Arbeit gesetzt. Anknüpfungspunkt rechtlicher Regelungen (Ziehungsrechte) ist nicht mehr das je individuelle Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis, sondern die Biografie der erwerbsfähigen Menschen.

Allerdings bleibt das Modell des Suplot-Berichts ein „Zeitsparmodell“ und weist alle damit verbundenen Nachteile auf. Mit diesem Modell sozialer Ziehungsrechte wird ein diachrones Verhältnis zwischen Ansparen und Gebrauchmachen von Ziehungsrechten begründet. Die Zeit des Ansparens muss immer vor der Zeit des Gebrauchmachens liegen. *Seifert* (2005) hat darauf hingewiesen, dass z. B. Bildungsrechte keineswegs zwangsläufig ei-

nem Ansparmodell folgen, und die Idee eines antizyklischen Lernzeitkontos ins Spiel gebracht. Zeit muss nicht als „Guthaben“ (aus vergangener Tätigkeit), sondern kann auch als eine „Investition“ (mit Blick auf künftig erzielbare Vorteile) behandelt werden. In einem Ansparmodell kann aber auf zukunftsgerichtete Zeitgebräuche keine Rücksicht genommen werden. Damit steht das Modell im Widerspruch zu lebenslaufbezogenen Arbeits- und Zeitpolitiken. Wie wir aus der Lebenslauforschung und der Life-course-policy wissen (BMFSFJ 2006), sind Zeitgebrauchsrechte gerade in jenen Lebensphasen notwendig, in denen Zeitguthaben noch gar nicht in nennenswertem Umfang angesammelt werden konnten.

Dem Konzept des Suplot-Berichts fehlt schließlich eine Antwort auf zwei drängende Fragen. *Erstens*: Kontinuität und Mobilität des professionellen Status setzen logischerweise voraus, dass ein solcher kontinuierlicher Status überhaupt begründet worden ist. Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung zu Beginn der Berufskarriere stellen aber gerade dies infrage. *Zweitens*: Im Bericht sind Rückkehrrechte aus anderen gesellschaftlichen Tätigkeiten in den Beschäftigungsstatus nicht mitgedacht. Gerade diese werden aber die größten juristischen Klippen aufweisen.

5.2 SCHMIDS POSITION

Das Konzept der Übergangsmärkte führt vorhandene, punktuelle und flickenteppichartige Beschäftigungspolitiken zu einem konsistenten systematischen Rahmen zusammen. In beiden Richtungen begehbare Beschäftigungsbrücken wären – falls sie wirklich in realistischer Weise umgesetzt würden – sowohl für die Arbeitsmarktpolitik als auch für die Erwerbsbiografien vorteilhaft.

Genau hier liegen aber die Zweifel. Wenig überzeugend erscheint schon die Hoffnung auf die arbeitsmarktpolitische Automatik der Arbeitszeitverkürzung. Die bei den Beschäftigungsbrücken vorausgesetzte Reduktion des Arbeitskraftangebots setzt sich keineswegs in gleicher Münze in Arbeitsplatzschaffung um. Durch Produktivitätssteigerungs- und Überforderungsfolgen wird der Beschäftigungseffekt solcher Verkürzungen des Arbeitsangebots vielfach konterkariert. Bei diesem arbeitsmarktpolitischen „Modell der kommunizierenden Röhren“ besteht außerdem ein eher stati-

sches Bild von Produktions- und industriellen Beziehungen, in dem mit Kontinuität verbundene Kategorien wie „Erfahrung“ und „Vertrauen“ keinen rechten Platz finden.

6

Ziehungsrechte – ein zukunftsfähiges Konzept

Ausgangspunkt meiner Position zu Ziehungsrechten ist, dass Aktivitäts- und Zeitgestaltung nach eigenen (individuellen und kollektiven) Lebenslagen und Optionen ermöglicht werden sollten. „Optionalität“ nimmt auf Lebenslagen und Lebensläufe der Beschäftigten Bezug – nicht lediglich auf Rationalisierungsinteressen betriebswirtschaftlicher Art. Es versteht sich, dass die Optionalität nie grenzenlos besteht, sondern der Koordination sowohl mit den legitimen Flexibilitätsinteressen der Betriebe als auch mit den Optionalitätsinteressen anderer Beschäftigter und der Berücksichtigung der Geschlechter- und Generationenbeziehungen sowie der Nachhaltigkeit im ökologischen Sinne bedarf. Diese Position ist ausführlich begründet worden (Matthies et al. 1994).

Unter Bedingungen asymmetrischer Machtverteilung und von Misstrauensbeziehungen zwischen der Lebenswelt der Beschäftigten einerseits sowie Staat und Kapital andererseits müssen solche Optionen, um wirksam werden zu können, mit „Recht“ ausgestattet werden. Recht muss dabei keine konkreten Funktionen vorschreiben, wohl aber als Hintergrundbedingung wirken, um auch stärkere Akteure zu diskursiven Aushandlungsprozessen zu bewegen („bargaining in the shadow of the law“), und eine Garantiefunktion für die Effektivität solcher Optionen übernehmen.

Ziehungsrechte können ein solches rechtliches Gestaltungsmittel sein. In den deutschen Rechtsnormen, die das Arbeitsverhältnis regeln, gibt es zahlreiche Freistellungsrechte – etwa für Bildung, ehren-

8 Da über die Finanzierung solcher Brücken keine ausreichenden Aussagen gemacht werden können, bleiben die Zahlen eher ein Gedankenspiel. Auch die Vorschläge meines Beitrages unterziehen sich allerdings nicht dem „Härtetest“ ökonomischer Gegenrechnung.

amtliche oder politische Tätigkeit, Wehrdienst usw. In Europa gibt es in zahlreichen Ländern Freistellungsrechte für Bildung und Kindererziehung, aber auch solche ohne spezifische Rechtfertigung zur Entlastung des Arbeitsmarktes und zum „career break“ (Henssler/Braun 2003; Rürup/Guescu 2005; Hildebrandt/Wotschak 2006). Wir sprechen also von einer verbreiteten und zunehmenden Erscheinung, nicht von einem Wunschbild. Ein System der Ziehungsrechte könnte vor dem Hintergrund solcher schon existierender Berechtigungen in einem systematischen und verallgemeinernden Sinne aufgebaut werden. Dabei müssten folgende Vorkehrungen genau durchdacht und systematisiert werden.

6.1 VORAUSSETZUNGEN UND BEDINGUNGEN

Ein System der Ziehungsrechte muss von einem Ansparszwang entkoppelt sein – entgegen den Annahmen des Supiot-Berichts. Zeitliche Berechtigungen müssen in den Lebensphasen zur Verfügung stehen, in denen spezifische Zeitbedarfe anfallen – und dies wird oft vor der Zeit großer angesparter Zeitguthaben der Fall sein (vgl. etwa die Überlegungen zur „rush hour of life“ bei DGfZP 2005 und BMFSFJ 2006). Genau wie umgekehrt bei Zeitguthaben oder -konten von Arbeitnehmern stellt sich dabei natürlich die Frage nach Sicherheiten und Ausgleichen für in fremdes Arbeitsvermögen durch Arbeitgeber investierte Zeit.

Ein System sozialer Ziehungsrechte müsste auch als strategischer Bezugspunkt von Arbeitsmarktpolitik verstanden und durchdacht werden. *Claus Offe* (2005) etwa hat vorgeschlagen, das Quantum von Ziehungsrechten (den Umfang der für Freistellung zur Verfügung stehenden Zeit) nach der Arbeitsmarktlage zu differenzieren: Je dringlicher es sei, Arbeitslosigkeit zu senken, umso besser prämiert müsse der Zugriff auf Ziehungsrechte sein. Auch solle sich mit der Dauer der Entnahme von Ziehungsrechten das Anrecht auf die Rückgewinnung eines mit Bezahlung verbundenen Arbeitsplatzes erhöhen. Es ist noch völlig unklar, wie ein solcher Mechanismus in Recht und Praxis funktionieren könnte. Aber mit einem rechtlich gesicherten System der Ziehungsrechte müsste eine solche Perspektive verbunden sein.

Das System der Ziehungsrechte müsste der Tatsache Rechnung tragen, dass konti-

nuierliche Beschäftigung vielfach nicht begründet bzw. durch berufliche Statuswechsel infrage gestellt wird. Das System muss von den Statuspassagen einer flexiblen Erwerbsbiografie her gedacht und gestaltet werden, sonst führt es zu Exklusion bzw. Segmentation in den Arbeitsmärkten.

Das System der Ziehungsrechte muss verteilungsgerecht ausgestaltet sein. Die Freiheiten, die durch eine Zunahme von Optionalitäten in den Arbeitsverhältnissen eingeräumt werden, müssen dagegen abgesichert werden, durch Macht und Senioritätsregeln „besetzt“ und dominiert zu werden. Wir haben im früheren Zusammenhang (Matthies et al. 1994) ein solches System der Verteilungsgerechtigkeit von Optionsrechten angedeutet.

Nimmt man den Imperativ ernst, in beide Richtungen begehbare Brücken zwischen unterschiedlichen Beschäftigtenstatus zu schaffen, so muss man berücksichtigen, dass in der Erwerbsbiografie drei Schwellen existieren, die bewältigt werden müssen: Der Zugang zur Ausbildung, der Übergang zur Beschäftigung und der Wiederzugang zur Beschäftigung nach Phasen der Nichtbeschäftigung. Alle diese Übergänge können mehrfach auftreten (Mückenberger 1985; Matthies et al. 1994). Jeder dieser Übergänge ist juristisch gesehen durch Vertragsschlüsse bedingt. Bei der Unterbrechung langdauernder Beschäftigungsverhältnisse kann man sich dies noch relativ einfach als einen Suspendierungsanspruch vorstellen. Beim Wechsel zwischen Beschäftigungsverhältnissen, zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen sowie zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit aber muss die Hürde privatautonomer Vertragsschlüsse genommen werden.

Ein System der Ziehungsrechte kann somit nicht funktionieren ohne ein System von rechtlichen „Kontrahierungszwängen“.⁹ Kontrahierungszwänge verringern in bestimmten Zusammenhängen das Gewicht der Vertragsfreiheit, indem sie einer Seite die Pflicht auferlegen, ein Vertragsangebot anzunehmen. Sie sind unserem Wirtschaftsleben nicht fremd – alle Massendienstleistungen in der Energieversorgung oder dem öffentlichen Personennahverkehr sind mit Kontrahierungszwängen zu Lasten der Anbieter verknüpft. Kontrahierungszwänge sind dort selten, wo es sich um personenbezogene und dauerhafte Vertragsbeziehungen handelt; jedoch dringen sie auch in diesen Bereichen vor.

Selbst mit Kontrahierungszwängen allein ist das Problem der Optionssicherung noch nicht gelöst. Mit dem Gebrauch wird in der Praxis immer auch die Gefahr ungerechtfertigter Benachteiligungen einhergehen. Kontrahierungszwänge müssen bei einem System der Ziehungsrechte unter Umständen mit Quotenregelungen verbunden sein, die Diskriminierungen verhindern. Anders lässt sich die Verteilungsgerechtigkeit von Optionen nicht garantieren.

6.2 INSTRUMENTE UND PROGRAMME ZUR UMSETZUNG

Ziehungsrechte werden vermutlich am besten funktionieren, wenn ein System von Kontrahierungszwängen mit einem System von Anreizen verbunden wird. Zu Letzterem werden folgende Instrumente in Erwägung gezogen.

- Bildungs- und Arbeitsplatzchecks überlassen den Erwerbstätigen sozusagen ein Guthaben, das sie bei unterschiedlichen Ausbildern bzw. Arbeitgebern einlösen können. Genauso können Arbeitnehmer, wie dies in Frankreich häufig geschehen ist, Lohn und Sozialversicherungsbeiträge „mitbringen“ und damit Anreize für ihre optionale Einstellung liefern.
- Beschäftigungsgesellschaften, Auffanggesellschaften, Kooperativen, die staatliche Unterstützung erhalten, können verpflichtet werden, Ziehungsrechte einzulösen. Damit könnte eine Konkurrenz von Nachfragern etabliert werden.
- Für bestimmte mehrjährige Lebensphasen junger Menschen können Ausbildungs- und Beschäftigungspools eingerichtet werden. Dann wird kein je individueller Vertrag über Ausbildung und erste Beschäftigung usw. geschlossen. Die Poollösung bezieht sich auf einen Lebensabschnitt und entindividualisiert insoweit die Vertragsgestaltung.

Im Kern würden so ausgestaltete Ziehungsrechte Biografien und Lebensläufe zum Bezugspunkt von Arbeits-, Sozial-, Steuer- und Gesellschaftsrecht machen.¹⁰ Rechtlich gesehen impliziert ein solcher

⁹ Es ist deshalb auch absehbar, dass jeder darauf gerichtete Vorschlag als Bürokratisierungs- und „Arbeitskraftbewirtschaftungsinstrument“ gebrandmarkt werden wird.

Anspruch wenigstens zwei Programme, die keineswegs trivial und leicht umsetzbar erscheinen.

Erstens: Zum Ausgangspunkt für Bemühungen, dem beruflichen Status – wie ihn der Supiot-Bericht postuliert – Kontinuität und Mobilität zu verschaffen, muss die mögliche Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen genommen werden. Konträr dazu geht das derzeitige Regime des Arbeits- und Sozialrechts gerade von der Kontinuität der Arbeitsbeziehungen und komplementär von der Kontinuität steigender Rechtssicherheit aus. Ein Beispiel eines solchen rechtlichen Zugangs stellt im französischen Recht der „contrat d'activité“ dar. Er hat keine zweipolige Struktur wie ein Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag, sondern ist tripartistisch oder mehrpolig ausgestaltet. Von verschiedenen privaten und öffentlichen Vertragspartnern wird mit einem jungen Menschen ein Vertrag über Bildung, Beschäftigung, Familienzeit und Entgelt (bzw. Entgeltersatz) über einen bestimmten Zeitraum ausgehandelt. In welchem Umfang bei einem solchen Vertragstyp z. B. Entscheidungsspielräume offen gehalten oder wie Gegenseitigkeitsgarantien gesichert werden können, bedarf noch der Ausarbeitung.

Zweitens: Gerade in Deutschland sind soziale Rechte oft an ein genau abgegrenztes Zeitmaß vorheriger Arbeitsleistung gekoppelt. Das System der Ziehungsrechte würde aber gerade erfordern, Rechte unabhängiger zu machen von den Zeitverläufen der Arbeitsverhältnisse.¹¹ Ein Beispiel dafür ist eine im französischen Rentenversicherungsrecht für lange Zeit bestehende Regelung. Für die Rentenhöhenberechnung waren nicht (wie in § 64 SGB VI) der gesamte Biografieverlauf und dessen jeweilige Entlohnungs- und Beitragsseite, sondern die fünf besten Versicherungsjahre maßgeblich – damit trat eine zeitliche Sockelung des erwerbsabhängigen Sozialschutzes ein. In vergleichbarer Weise könnten weitere Zeiten, die für nichterwerbliche gesellschaftlich nützliche Tätigkeit vergeben werden (Pflege, Erziehung, Bildung, Ehrenamt, Kultur), für anrechnungsfähig im Sinne des Sozialschutzes erklärt werden.

7 Das Sicherungsmodell der Freiheit in der Arbeit

Ein entwickeltes System der Ziehungsrechte hätte tief greifende Konsequenzen für die Organisation kapitalistischer Arbeitsbeziehungen. „Freiheit in der Arbeit“ stellt sich massiv der Dauerabhängigkeit in den Weg, die insbesondere ein am Normalarbeitsverhältnis ausgerichtetes arbeits- und sozialrechtliches System aufweist. Sie erschöpft sich nicht in den Optionsrechten, zwischen unterschiedlichen Formen und Zeitgestaltungen wählen und wechseln zu können, aber diese Optionsrechte gehören zur Leitvorstellung der Freiheit in der Arbeit. Sie können auch zum Hebel werden, um weitere Elemente der Freiheit in der Arbeit durchzusetzen.

Das setzt die wirksame Ausgestaltung dieser Ziehungsrechte in der gesamten Sozialverfassung voraus. Zwei zentrale Wirkungsdefizite für die gegenwärtig schon existenten Urlaubs- und Freistellungsansprüche sind: die machtbedingten Voraussetzungen, von solchen Rechten, selbst wo sie förmlich garantiert sind, tatsächlich Gebrauch zu machen, und die mit Nicht-Erwerbsarbeit verbundenen Einkommensverluste oder -einbußen. Das erstgenannte Defizit provoziert unter anderem kollektive Sicherungen (Matthies et al. 1984, S. 342ff.), auf die hier nicht eingegangen werden kann. Ich möchte Anhaltspunkte zum zweiten Defizit aufführen.

Die Orientierung an Freiheit in der Arbeit kommt ohne die gleichzeitige Orientierung an einem Grundeinkommen bzw. einem erwerbsunabhängigen Mindesteinkommen nicht aus (Mückenberger et al. 1989; Vobruba 2000; Opielka 2004). Dafür gibt es zwei Gründe: *Erstens* werden Ziehungsrechte überwiegend eingeräumt, um gesellschaftlich wünschenswerte Ziele zu erreichen; *zweitens* funktioniert das System der Ziehungsrechte ohne erwerbsunabhängige Einkommenssicherung nicht, wenn es systematisch weniger verdienende Bevölkerungsteile ausschließt. Weil es notwendig ist, nicht-erwerbliche Versorgungs- und Betreuungstätigkeiten zu leisten, müssen Einkommen und Erwerbsarbeit stärker und qualitativ andersartig entkoppelt werden, als dies gegenwärtig der Fall ist.

Parallel zur Systematisierung von Ziehungsrechten müsste daher – dies griff der

Supiot-Bericht (1999) aus bereits früher diskutierten Überlegungen auf – ein System von Mischtypen der Finanzierung (Lohn-, Lohnersatzzahlung etc.) entwickelt werden. Danach werden der Wegfall oder die Minderung des Erwerbseinkommens, die durch den Gebrauch von Ziehungsrechten entstehen, entsprechend dem Kriterium kompensiert (oder auch nicht kompensiert), wem die Nutzung der Ziehungsrechte zugute kommt.

Die markanteste Abweichung von dem Supiot-Vorschlag ist die folgende Überlegung. *Supiot* zufolge muss jede finanzielle Unterstützung, wenn Ziehungsrechte wahrgenommen werden, durch einen gesellschaftlichen oder betrieblichen Grund gerechtfertigt sein. Wo es allein um Belange von Arbeitnehmern geht, geht der Gebrauch der Ziehungsrechte zulasten der Beschäftigten. Diese Position vernachlässigt zwei Gesichtspunkte. Tätigkeiten von gesellschaftlichem Nutzen sind einerseits schwer abgrenzbar. Ist zum Beispiel kulturelle Tätigkeit fremd- oder eigennützig – und finanziell entsprechend zu bewerten? Andererseits ist zumindest in einer Situation mit Massenarbeitslosigkeit schon der Gebrauch von Ziehungsrechten an sich (also auch ohne einen legitimierenden gesellschaftlichen Zweck) arbeitsmarktpolitisch wünschenswert. Es muss eine Zeitspanne geben,¹² in der den Menschen Ziehungsrechte ohne spezifischen gesellschaftlichen Zweck zustehen und für die gleichwohl eine finanzielle Entschädigung – in Gestalt eines Grundeinkommens¹³ – gewährleistet ist.

8 Fazit

Viele der angestellten Überlegungen sind wenig realistisch, wenn man an die gegen-

10 Dies wäre ein weiterer Bezugspunkt – neben den schon existierenden Bezugspunkten, etwa der Wirtschaftlichkeit oder der Seniorität.

11 Damit ist eine Ausweitung dessen gemeint, was im Supiot-Bericht als äußerer Ring „universeller sozialer Rechte“ bezeichnet wird.

12 Über deren Dauer ist zu streiten, sie kann unter Umständen entsprechend der Arbeitsmarktsituation variabel sein.

13 Auf die Frage nach der Höhe und der Ausgestaltung desselben – ob Subvention oder negative Einkommensteuer (Mückenberger et al. 1989) – und die dafür ausschlaggebenden Kriterien kann hier nicht eingegangen werden.

wärtigen Entwicklungstendenzen in unserer Gesellschaft denkt. Man kann sich mit solchen Zweifeln allerdings nicht begnügen. Die aktuellen arbeits- und sozialpolitischen Tendenzen werfen so gravierende Folgeprobleme demografischer, ökologischer und sozialer Art auf und sind so wenig „nachhaltig“, dass von ihrer Kontinuität nicht ausgegangen werden kann. Modelle sind notwendig, die Alternativen zu diesen

beobachtbaren Tendenzen bieten. Solche Alternativen müssen auf Funktionsfähigkeit durchdacht und durchmodelliert werden. Bei dem hier umrissenen System der Ziehungsrechte ist z. B. noch weithin ungewiss, wie seine Verträglichkeit mit betriebswirtschaftlichen Kriterien erreicht werden kann, wie das Free-rider-Problem bewältigt und wie paradoxe und selbstdestruktive Lebensplanungen damit in Übereinstim-

mung gebracht werden können – um nur einige offene Punkte zu nennen. Gleichwohl könnte das Modell der Ziehungsrechte als Instrument und Element einer „Freiheit in der Arbeit“ Zukunft haben. Den zahlreichen damit aufgeworfenen offenen Gestaltungsfragen nachzugehen, dürfte sich lohnen.

LITERATUR

- Andruschow, A.** (Hrsg.) (2001): Ganze Arbeit, Berlin
- Arendt, H.** (1960): Vita activa oder Vom tätigen Leben, München
- Bieback, K.-J.** (1985): Das Sozialleistungssystem in der Krise, in: Zeitschrift für Sozialreform, S. 577ff., 641ff., 705ff.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** (Hrsg.) (2006): 7. Familienbericht, Berlin
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP)** (2005): Zeit ist Leben. Manifest der deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, Berlin
- Die Grünen** (1984): Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, Dt. Bundestag, 10. Wahlperiode, Drucksache 10/2188
- Hensler, M./Braun, A.** (Hrsg.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Köln
- Hildebrandt, E./Reinecke, K./Rinderspacher, J./Voß, G.** (2000): Einleitung: Zeitwandel und reflexive Lebensführung, in: Hildebrandt, E./Linne, G. (Hrsg.), Reflexive Lebensführung, Berlin, S. 9–45
- Hildebrandt, E./Wotschak, P.** (Hrsg.) (2006): Lebensarbeitszeit, Berlin
- Hinrichs, W.** (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung, in: Soziale Welt 3, S. 313–330
- Hirschman, A. O.** (1970): Exit, Voice and Loyalty, Cambridge/Mass./London
- Matthies, H./Mückenberger, U./Offe, C./Peter, E./Raasch, S.** (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Hamburg
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform, S. 415ff., 457ff.
- Mückenberger, U.** (1986): Die Ausbildungspflicht der Unternehmen nach dem Grundgesetz, Baden-Baden
- Mückenberger, U.** (1990): Allein wer Zugang zum Beruf hat, ist frei, sich für Eigenarbeit zu entscheiden, in: Heinze, R. G./Offe, C.: Formen der Eigenarbeit, Opladen, S. 197–211
- Mückenberger, U./Offe, C./Ostner, I.** (1989): Das staatlich garantierte Grundeinkommen – ein sozialpolitisches Gebot der Stunde, in: Krämer H. L./Leggewie, C. (Hrsg.): Wege ins Reich der Freiheit, Berlin, S. 247ff.
- Offe, C.** (2005): Zum Beispiel: „Ziehungsrechte“, in: Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik: Zeit ist Leben. Manifest der deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, Berlin, S. 14
- Opielka, M.** (2004): Grundeinkommen statt Hartz IV. Zur politischen Soziologie der Sozialreformen, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 9, S. 1081–1090
- Schmid, G.** (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/M.
- Rürup, B./Gruescu, S.** (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ, Berlin
- Seifert, H.** (2005): Zeit für neue Arbeitszeiten, in: WSI-Mitteilungen 8, S. 478–483
- Supiot, A.** (1999): Au delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe, Paris
- Teriet, B.** (1976): Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung, Göttingen
- Vobruba, G.** (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung. Die Transformation von Arbeit und Einkommen, Frankfurt/M.