

Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten

Gegenstand der aktuellen Arbeitszeitdebatte sind die Flexibilisierungsbedarfe von Beschäftigten und Betrieben. Eine moderne Arbeitszeitpolitik muss darauf abzielen, die Zeitsouveränität von Beschäftigten zu erhöhen, lebenslauforientierte Arbeitszeiten zu fördern und Regelungen durchzusetzen, die die Beschäftigten vor einer einseitigen betriebsbedingten Flexibilisierung schützen. Wie nötig das ist, wird in dieser Arbeitsmarktaktuell-Ausgabe am Beispiel von Arbeit auf Abruf gezeigt, einer in der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte bislang kaum wahrgenommenen Form der prekären Beschäftigung.

Das Wichtigste in Kürze:

- Arbeit auf Abruf ist in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelt und liegt vor, wenn Beschäftigte ihre Arbeitsleistung entsprechend des betrieblichen Arbeitsanfalls – also nach Bedarf – zu erbringen haben. Der Arbeitgeber kann kurzfristig die Lage und teilweise auch das Volumen der von dem/der Beschäftigten zu erbringenden wöchentlichen Arbeitsleistung festlegen. Der/die Beschäftigte in Arbeit auf Abruf ist immer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitseinsatz mindestens vier Tage im Voraus angekündigt wird.
- Arbeit auf Abruf ist keine Randerscheinung am Arbeitsmarkt. Rund 13 Prozent der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten nutzen diese Arbeitszeitform (IAB) und mindestens rund 5 Prozent der Beschäftigten sind davon betroffen (SOEP). Eventuelle Dunkelziffern berücksichtigt, dürfte die Zahl sogar noch höher liegen. Die Beschäftigten tragen ein höheres Risiko in Arbeit auf Abruf tätig zu sein, wenn sie in kleinen Betrieben, in bestimmten Branchen (wie bspw. Einzelhandel oder Gastronomie) und/oder wenn sie in Minijobs tätig sind.
- Arbeit auf Abruf ist für die Beschäftigten mit Risiken verbunden. In der betrieblichen Praxis bleibt Arbeit auf Abruf oftmals durch die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten hinter den sozialen und rechtlichen Standards zurück. Hinzu kommen eingeschränkte Möglichkeiten bei der Planbarkeit des Alltags sowie schwankende Einkommen, oftmals gepaart mit niedrigen Löhnen.
- Um Arbeit auf Abruf seine gesetzliche Grundlage zu entziehen, wäre eine Streichung des § 12 TzBfG notwendig. Zudem braucht es eine Regelung, dass sogenannte Null-Stunden-Verträge unzulässig sind. Solange die Regelung der Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG bestehen bleibt, wäre zumindest eine gesetzliche Klarstellung sinnvoll, dass die tatsächlich geleistete Durchschnittsstundenanzahl als fest vereinbart gilt. Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen bspw. aufgrund von stark variierendem Arbeitsvolumen diese Durchschnittsstundenanzahl nicht ermittelt werden kann. Für diese Fälle sollte zum Schutz der Arbeitnehmer/innen branchenübliche Vollzeit gelten.

Gliederung:

- 1 Zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt
- 2 Was ist Arbeit auf Abruf?
- 3 Verbreitung am Arbeitsmarkt
- 4 Verbreitung nach personenbezogenen Merkmalen
- 5 Auswirkungen auf die Beschäftigten
- 6 Fazit

Anhang:
Datengrundlage und Hinweise zur Interpretation

1 Zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt

Flexibilisierung verändert die Arbeitswelt seit Jahren. Alle Arbeitsverhältnisse sind davon betroffen. Arbeit an Wochenenden, in Spät- oder Nachtschichten, aber auch Verdichtung der Arbeit, ausufernde Arbeitszeiten, Überstunden, ständige Erreichbarkeit nach Feierabend bis hin zur Arbeit auf Abruf gehören für viele Beschäftigte heute ebenso zur Normalität wie Leiharbeit, Arbeit in Befristung, in unfreiwilliger Teilzeit oder in Minijobs.

Flexible Arbeitszeiten erlauben es dabei zunehmend, die Arbeitszeit innerhalb einer Woche, eines Monats oder für noch längere Zeiträume variabel zu verteilen. Charakteristisch für flexible Arbeitszeitsysteme ist die Anpassbarkeit an wechselnde Anforderungen. Hierbei geht es bei der konkreten Ausgestaltung um die Verteilung der Chancen und Risiken von Beschäftigten und Unternehmen und um die Frage, wer sich welchen Anforderungen anpasst.

Bei Arbeit auf Abruf sind die Flexibilisierungsgrade für Betriebe und Beschäftigte besonders ungleich verteilt. Es handelt sich hierbei um eine Arbeitsform, die Betrieben höchste Flexibilität bietet, indem das wirtschaftliche Risiko auf den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verlagert wird. Der Arbeitgeber ruft bei Arbeit auf Abruf die Arbeitsleistung der Beschäftigten nur bei entsprechendem Arbeitsbedarf ab. Der Arbeitgeber kann somit relativ kurzfristig die Lage und teilweise auch den Umfang der vom Beschäftigten zu erbringenden wöchentlichen Arbeitsleistung einseitig festlegen. Für die Beschäftigten stellt diese Regelung somit eine atypische und oftmals auch prekäre Beschäftigungsform dar.

Flexible Arbeitszeitmodelle hingegen, die am Interesse der Beschäftigten orientiert sind und ihnen Gestaltungsmöglichkeiten bieten, können zur verbesserten Vereinbarkeit von Arbeit und Leben beitragen und auch dazu, hohe Arbeitsbelastungen zu verringern. Letztendlich dienen sie somit dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Fachkräftesicherung und damit wiederum auch den Betrieben. Im Umkehrschluss wachsen mit einer einseitigen betriebs- oder produktionsdeterminierten Flexibilisierung der Arbeitszeit zugunsten der Betriebe die Risiken der Beschäftigten.

In den letzten Jahren waren vorrangig die betrieblichen Anforderungen Treiber der Flexibilisierung. Die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten fanden viel zu oft nur nachrangig Berücksichtigung. Das hat dazu geführt, dass die Mehrheit der Beschäftigten inzwischen den Begriff „Flexibilität“ mit negativen Aspekten assoziiert. Dies widerspricht der Erwartung von Beschäftigten, dass in der Zukunft auch die positiven Aspekte wie eine freie Arbeitszeitgestaltung erfüllt werden sollen, wie eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeigt.¹

Bei der konkreten Ausgestaltung von Arbeitszeiten geht es um die Verteilung der Chancen und Risiken von Beschäftigten und Unternehmen.

Bei Arbeit auf Abruf wird das wirtschaftliche Risiko auf die Arbeitnehmer/innen verlagert.

Am Beschäftigten orientierte flexible Arbeitszeiten dienen hingegen dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Fachkräftesicherung.

¹ Mehr dazu siehe Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ unter http://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/BMAS_Halbzeitkonferenzl.pdf.

Nun wird im Rahmen der Digitalisierung eine neue Debatte zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geführt. Seitens des Arbeitgeberlagers wird der Abbau des bestehenden Arbeitsschutzrahmens z.B. durch die Einschränkung der Ruhezeiten von elf Stunden gefordert, um noch mehr betriebliche Spielräume für zunehmend flexible, arbeitsintensive und mobile Tätigkeiten zu erwirken.

Der DGB lehnt dies ab. Bereits heute gibt es schon ausreichende Möglichkeiten zur internen wie externen Arbeitszeitflexibilität. Außerdem muss es bei einer Arbeitszeitdebatte darum gehen, wie Flexibilität als Souveränität künftig stärker im Interesse der Beschäftigten ausgestaltet und sozial abgesichert wird. Seit Jahren besteht die Notwendigkeit, die Schutzrechte und Gestaltungsspielräume der Beschäftigten zu verbessern.

Am Beispiel von **Arbeit auf Abruf** wird dargestellt, wie schnell sich Risiken am Arbeitsmarkt summieren können, sofern Beschäftigte kaum oder gar nicht über Gestaltungsspielraum für die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit verfügen.

Es braucht mehr Arbeitszeitsouveränität im Interesse der Beschäftigten.

2 Was ist Arbeit auf Abruf?

Bei Arbeit auf Abruf handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, in dem der/die Beschäftigte seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. D.h. ausschließlich die Vorgesetzten bestimmen, wann ihre Mitarbeiter/innen eingesetzt werden. Dabei müssen folgende Regelungen nach § 12 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) berücksichtigt werden:

- Es muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit vereinbart werden. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden pro Woche als vereinbart. Sogenannte Null-Stunden-Verträge sind demnach ausgeschlossen. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber den Beschäftigten jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden einzusetzen.
- Der Beschäftigte ist bei Arbeit auf Abruf allerdings nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- Durch tarifvertragliche Regelungen können laut Gesetz allerdings für die Beschäftigten abweichende Vereinbarungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und über die Vorankündigungsfrist getroffen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt Arbeit auf Abruf. Sogenannte Null-Stunden-Verträge sind demnach ausgeschlossen.

Arbeit auf Abruf wird häufig auch *kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit* – **KAPOVAZ** – genannt.

Arbeitsrechtlich ist Arbeit auf Abruf von Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu unterscheiden. Bei Arbeit auf Abruf zählt der Zeitraum zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen als ‚Freizeit‘ und ist damit unbezahlt, obwohl sich der/die Beschäftigte für einen möglichen Abruf bereithalten muss.

3 Verbreitung am Arbeitsmarkt

Arbeit auf Abruf ist keine Randerscheinung am deutschen Arbeitsmarkt. Mittlerweile nutzen rund 13 Prozent der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten diese Arbeitszeitform.² Nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels³ leisteten in 2014 rund 5 Prozent der Arbeitnehmer/innen Arbeit auf Abruf. Eventuelle Dunkelziffern berücksichtigt, dürfte die Zahl sogar noch höher liegen. Hinzu kommen die Beschäftigten mit Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Auch wenn diese Formen arbeitsrechtlich klar voneinander abzugrenzen sind, sind diese Unterschiede den Beschäftigten selbst nicht immer bewusst. So könnte es sich erklären, dass nach Auswertungen des IAB sogar 17 Prozent der Beschäftigten laut Selbsteinschätzung angaben, von Arbeit auf Abruf betroffen zu sein.⁴

Arbeit auf Abruf wird auch häufig KAPOVAZ genannt.

Rund 5 Prozent der Beschäftigten leisten Arbeit auf Abruf. Eventuelle Dunkelziffern berücksichtigt, dürfte die Zahl sogar noch höher liegen.

² Vgl. IAB-Studie „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“, 2015, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wurde, http://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf. In die Befragung im Rahmen der Studie gingen nur Betriebe (und deren Beschäftigte) ein, die mehr als zehn Mitarbeiter/innen haben.

³ Mehr dazu siehe Anhang und <http://www.diw.de/de/soep>.

⁴ Eine Entscheidung darüber, welche Daten vorzuziehen sind oder inwieweit sie sich ergänzen bzw. widersprechen, ist anhand des derzeit vorliegenden Forschungsstandes nicht möglich. Es ist davon auszugehen, dass dieser Wert aufgrund der offenen und direkten Erhebung der Information gegenüber der Erhebung im SOEP eher überschätzt ist. Es ist zu vermuten, dass bei der IAB-Befragung auch Beschäftigte mit Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder solche, die von ständiger Erreichbarkeit betroffen sind, zum Teil angaben, Arbeit auf Abruf zu leisten. Dennoch ist das Ergebnis nicht falsch. Vielmehr zeigt es anhand des Forschungsstandes, dass Arbeit auf Abruf bislang wenig im Fokus ist – auch in der Arbeitsmarktforschung – und es deshalb noch methodische Schwächen gibt. Und es zeigt, dass Formen flexibler Arbeitszeiten zulasten der Beschäftigten mit 17 Prozent mehr als jede/n 6. Beschäftigte/n betreffen. Mehr dazu steht im Anhang zur Datengrundlage und zu den Hinweisen zur Interpretation.

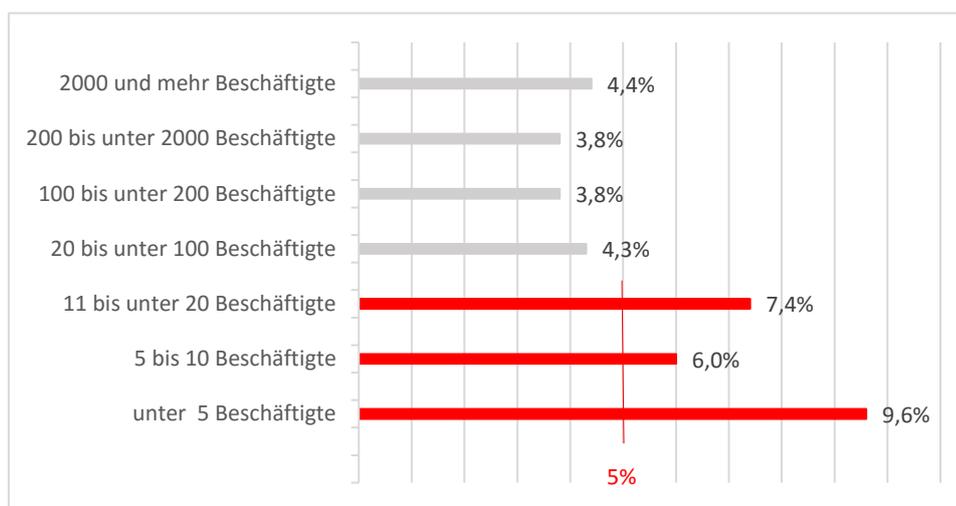
Mehr zu den negativen Folgen flexibler Arbeitszeitfolgen siehe auch <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2353-3a.html>.

Arbeit auf Abruf ist je nach Betriebsgröße sehr unterschiedlich verbreitet. Beschäftigte mit dieser Arbeitszeitform sind eher in kleineren und mittleren Betrieben tätig. Dabei gilt: Je kleiner eine Betriebsgröße, desto höher ist das Risiko der Beschäftigten, auf Abruf zu arbeiten.

Je kleiner eine Betriebsgröße, desto höher ist das Risiko der Beschäftigten, auf Abruf zu arbeiten.

Abb. 1

Anteil der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf nach Betriebsgröße



Quelle: SOEP 2014 (v31.1); Berechnungen: Institut DGB-Index Gute Arbeit, hochgerechnete Angaben

Der Zusammenhang – Arbeit auf Abruf und Betriebsgröße – geht auch aus der IAB-Auswertung hervor. Hieraus kann ergänzt werden, dass Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ein erhöhtes Risiko haben, auf Abruf zu arbeiten.⁵

Arbeit auf Abruf ist für kleinere und mittlere Betriebe leichter einzuführen, da sie seltener mitbestimmt sind.⁶ Sofern ein Betriebsrat existiert, unterliegt die Entscheidung des Arbeitgebers, ob der Teilzeitbeschäftigte zu festen oder nach Bedarf mit Abrufarbeit beschäftigt werden soll, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber den Einsatz von Arbeitnehmer/inne/n in kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit nicht einseitig einführen kann, sondern auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen ist.

Betriebsrat muss Einführung von Arbeit auf Abruf zustimmen.

⁵ Siehe dazu IAB-Auswertung (Tabelle 1) im Anhang.

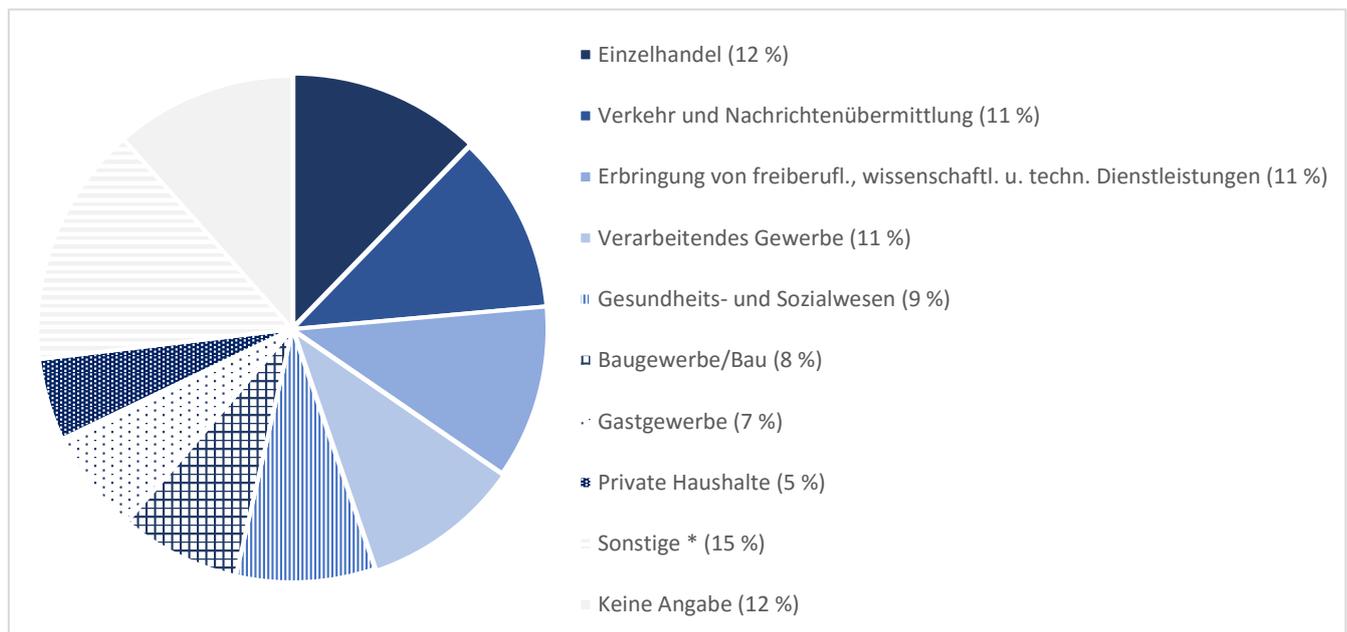
⁶ Maßgebend dafür, ob ein Betriebsrat (bzw. ein Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung) überhaupt gegründet werden kann, ist die Voraussetzung, dass es dazu in einem Betrieb mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen braucht, von denen drei wählbar sind.

In den verschiedenen Branchen ist Arbeit auf Abruf ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet. Dabei konzentriert sich, wie aus der folgenden Abbildung entnommen werden kann, Arbeit auf Abruf auf wenige Branchen: Beschäftigte in Arbeit auf Abruf arbeiten überwiegend im Einzelhandel (12 %), im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (11 %), im Verarbeitenden Gewerbe (11 %), im Dienstleistungsbereich überwiegend für Unternehmen (11 %), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (9 %), gefolgt vom Baugewerbe (8 %), dem Gastgewerbe (7 %) und den privaten Haushalten (5 %).

Abb. 2

Beschäftigte in Arbeit auf Abruf nach Branchen

Deutschland, Verteilung aller Beschäftigten in Arbeit auf Abruf nach Branchen, Branchenzuordnung NACE in Anlehnung an WZ 2008



* Unter der Kategorie ‚Sonstige‘ sind neben anderen Bereichen weitere Dienstleistungsbereiche, Land- und Forstwirtschaft, Interessenvertretung religiöser Vereinigungen, Erziehung und Unterricht und Ver- und Ent-sorgung zusammengefasst.

Quelle: SOEP 2014 (v31.1); Berechnungen: Institut DGB-Index Gute Arbeit, hochgerechnete Angaben

Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf innerhalb der relevanten Branchen, so fällt auf, dass nicht alle Beschäftigten ein gleichermaßen hohes Risiko tragen, auf Abruf tätig zu sein. Besonders Beschäftigte innerhalb der Gastronomie haben das höchste Risiko, auf Abruf zu arbeiten. Aus den SOEP-Daten geht hervor, dass mindestens 12 Prozent der Beschäftigten in der Gastronomie auf Abruf arbeiten. Aus dem IAB-Datensatz geht sogar hervor, dass in der Branche Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen etwa jeder dritte bis vierte Beschäftigte in Arbeit auf Abruf tätig ist, wie aus der folgenden Tabelle entnommen werden kann.

Beschäftigte in der Gastronomie haben ein besonders hohes Risiko, auf Abruf zu arbeiten.

Tab. 1

Anteil der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf nach Branchen

Deutschland, Angaben in Prozent

Branchen	Anteil „Arbeit auf Abruf“ in % untere/obere Grenze des 95%-KI		
	Ja	U.G.	O.G.
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	26,3 %	20,9 %	32,5 %
Verarbeitendes Gewerbe	15,0 %	12,5 %	17,9 %
Handel u. Reparatur	18,3 %	15,1 %	22,0 %
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftliche Dienstleistungen	16,0 %	14,2 %	18,0 %
Freiberufliche u. weitere Dienstleistungen	9,1 %	7,2 %	11,4 %
Gastronomie u. personenbezogene Dienstleistungen	31,4 %	26,5 %	36,8 %
Soziale Dienstleistungen	22,2 %	19,6 %	25,1 %
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen	7,2 %	4,4 %	11,7 %
Gesamt	17,3 %	16,2 %	18,4 %

Quelle: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, Berechnungen: IAB

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = Konfidenzintervall, U.G. = untere Grenze, O.G. = obere Grenze

Gerade in der Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen sowie im Einzelhandel sind von Seiten des Arbeitgebers am Kundenaufkommen orientierte variable Arbeitszeiten besonders häufig zu finden und die Grenzen zwischen Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG und sog. ‚flexiblen‘ Arbeitszeiten fließend. Flexibilität seitens der Beschäftigten gerade bei einem niedrigen Beschäftigungsumfang wird hier häufig vorausgesetzt. Ebenso im Einzelhandel, letzteres besonders, wenn es sich um ‚Aushilfskräfte‘ handelt. In den vergangenen Jahren haben Stellenangebote wie „Wir suchen eine flexible und zuverlässige Aushilfskraft auf 450-Euro-Basis/Teilzeit.“ so manches Schaufenster eines Cafés, eines Ladens oder einer Bäckerei geprägt.

Doch nicht nur in diesen Bereichen kommt Arbeit auf Abruf überdurchschnittlich häufig vor. Es ist zu beobachten, dass Arbeit auf Abruf insgesamt eher in Betrieben eingesetzt wird, in denen Tätigkeiten anfallen, bei denen die Beschäftigten relativ kurzfristig einspringen können und weniger in komplexere Betriebsprozesse eingebunden sein müssen. Und sie sind eher in Bereichen mit schwankenden Auftragslagen bzw. Kundenfrequenzen zu finden.

Arbeit auf Abruf kommt eher bei Tätigkeiten vor, bei denen Beschäftigte relativ schnell einspringen können.

Unterscheidet man nach Erwerbsumfang, so gaben bei der SOEP-Befragung rund 54 Prozent aller Beschäftigten mit kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten an, in Vollzeit⁷ zu arbeiten. Rund 24 Prozent gaben an, in sozialversicherter Teilzeit beschäftigt zu sein und weitere 21 Prozent gaben an, lediglich geringfügig beschäftigt zu sein. Insgesamt waren zum Stichtag 30.06.2014 22,09 Mio. Arbeitnehmer/innen in Vollzeit, 7,74 Mio. Beschäftigte in Teilzeit und weitere 7,5 Mio. geringfügig entlohnt beschäftigt (vgl. BA-Beschäftigungsstatistik).

Betrachtet man weiter, wie hoch der Anteil der Beschäftigten mit KAPOVAZ in den verschiedenen Erwerbsformen nach Erwerbsumfang ist, so wird deutlich, dass innerhalb der Minijobs besonders viele auf Abruf arbeiten. Minijobber/innen haben somit ein besonders hohes Risiko, von Abrufarbeit betroffen zu sein. Rund 13 Prozent der Beschäftigten in Minijobs gaben im SOEP an, auf Abruf zu arbeiten. Im Vergleich dazu haben nur rund 4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, wie folgende Abbildung zeigt.

Innerhalb der Minijobs arbeiten besonders viele auf Abruf.

⁷ Auch wenn Arbeit auf Abruf in Vollzeit ausgeübt wird, liegt dieser Beschäftigung i.d.R. ein Teilzeitverhältnis zugrunde. Die rechtlichen Regelungen dazu sehen folgendermaßen aus: Bei Arbeit auf Abruf muss eine Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden. Zusätzliche Flexibilisierungsanteile, welche der Arbeitgeber bei Bedarf ganz oder teilweise abrufen kann, sind zulässig. Der Flexibilisierungsanteil darf höchstens 25 Prozent der geschuldeten Mindestarbeitszeit betragen, aber auch eine einseitige Verringerung durch den Arbeitgeber um 20 Prozent kann vereinbart werden. Das heißt in der Praxis zum Beispiel:

- Liegt die vereinbarte Mindestarbeitszeit z.B. bei 30 Stunden/Woche, kann eine einseitige Erhöhung um 7,5 Stunden pro Woche vereinbart werden (25 Prozent).
- Liegt die vereinbarte Mindestarbeitszeit z.B. bei 37,5 Stunden/Woche, kann eine einseitige Verringerung um 7,5 Stunden pro Woche vereinbart werden (-20 Prozent).

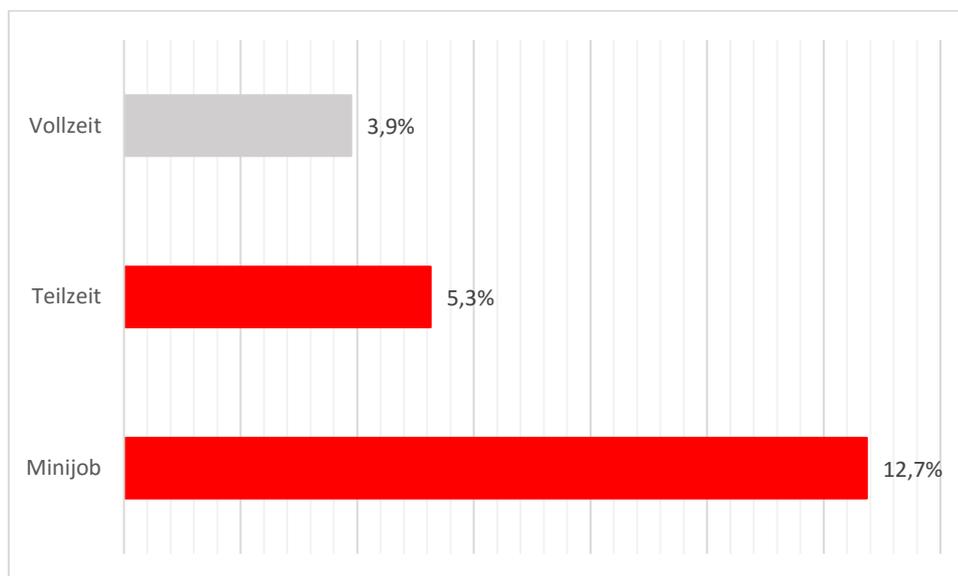
Aber auch Bandbreitenregelungen sind zulässig, wenn der Anteil des flexibilisierten Arbeitszeitanteils maximal 25 Prozent der Mindestarbeitszeitdauer beträgt. Das heißt zum Beispiel: Die wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 30 Stunden/Woche. Der Arbeitgeber kann hiervon abweichend eine wöchentliche Arbeitszeit von 28-35 Stunden zuweisen. Die Vergütung erfolgt dann nach den jeweils angeordneten Stunden. Die Ankündigungsfristen sind zu beachten.

In der betrieblichen Praxis existiert Arbeit auf Abruf allerdings auch in rechtlich unzulässigen Formen bei den Bandbreitenregelungen sowie Mindest- oder Höchstarbeitszeiten; siehe dazu Kapitel 5.

Darüber hinaus gibt es auch noch Mischformen, bei denen das Arbeitsvolumen zwar fest vereinbart ist, aber ein Teil der Lage auf Abruf erfolgt. Aber auch hier ist der flexible Anteil entsprechend der rechtlichen Vorgaben auszugestalten.

Abb. 3

Anteil der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf nach Erwerbsumfang



Quelle: SOEP 2014 (v31.1); Berechnungen: Institut DGB-Index Gute Arbeit, hochgerechnete Angaben

Aufgrund des Aushilfscharakters der Minijobs ist davon auszugehen, dass der Anteil von Arbeit auf Abruf in Minijobs sogar noch höher liegt. In der IAB-Studie⁸ gab mehr als jede/dritte Minijobbende an, Arbeit auf Abruf zu verrichten.

4 Verbreitung nach personenbezogenen Merkmalen

Unterscheidet man weiter nach personenbezogenen Merkmalen, so lässt sich auch hier feststellen, dass das Risiko in Arbeit auf Abruf tätig zu sein, ungleich verteilt ist.

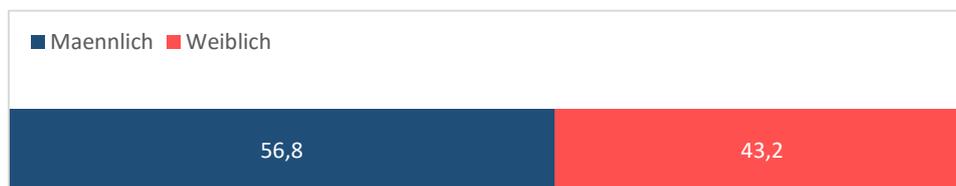
Obwohl es sich bei Arbeit auf Abruf um eine besondere Ausprägung von Teilzeitarbeit handelt, haben etwas mehr Männer kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten als Frauen. Dies mag auf den ersten Blick überraschen, da Teilzeitarbeit überwiegend eine Frauendomäne ist.⁹ Andererseits liegt auf der Hand, dass bei der derzeitigen Rollenverteilung Frauen in der Regel noch stärker als Männer auf verlässliche Arbeitszeiten, als eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, angewiesen sind.

Etwas mehr Männer als Frauen sind auf Abruf tätig.

⁸ Vgl. IAB-Studie 2015, S. 218. Hier gaben 38-39 Prozent der Minijobbenden an, von Arbeit auf Abruf betroffen zu sein. Mehr zur Studie siehe Fußnote 2 und Anhang.

⁹ Der Frauenanteil bei sozialversicherter Teilzeitarbeit lag zum 30.09.2015 laut BA-Beschäftigungsstatistik bei 80 Prozent. Bei ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten lag der Frauenanteil zu diesem Stichtag bei 63 Prozent.

Abb. 4

Beschäftigte in Arbeit auf Abruf nach Geschlecht

Quelle: SOEP 2014 (v31.1); Berechnungen: Institut DGB-Index Gute Arbeit, hochgerechnete Angaben

Weiter ist festzustellen, dass mit zunehmendem Qualifikationsniveau das Risiko der Beschäftigten, in Arbeit auf Abruf tätig zu sein, sinkt. Dennoch sind zahlreiche gut ausgebildete Fachkräfte unter den Beschäftigten mit kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten zu finden, auch Akademiker/innen.¹⁰

Außerdem fällt auf, dass Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (selbst zugezogen), ein höheres Risiko haben, von kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten betroffen zu sein.¹¹

Aushilfsjobs mit kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten haben für Schüler/innen, Studierende oder Rentner/innen oftmals die Funktion von Zuverdienstmöglichkeiten.¹² Daher ist Arbeit auf Abruf auch überdurchschnittlich häufig unter jüngeren sowie unter älteren Beschäftigten verbreitet.

Ein gehäuftes Vorkommen von Arbeit auf Abruf bei den Jüngeren und Älteren darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Großteil der KAPOVAZ-Beschäftigten im klassischen Erwerbsalter ist. Für sie stellt Arbeit auf Abruf in der Regel eine prekäre Form der Erwerbsarbeit dar, wobei das Risiko bei denjenigen erhöht ist, die aufgrund ihres Qualifikationsniveaus¹³ oder ihres Migrationshintergrunds¹⁴ ohnehin schon am Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Risiko steigt mit sinkendem Qualifikationsniveau oder Migrationshintergrund (1. Generation).

¹⁰ Siehe dazu IAB-Auswertung (Tabelle 2) im Anhang.

¹¹ Siehe dazu IAB-Auswertung (Tabelle 3) im Anhang.

¹² Siehe dazu IAB-Auswertung (Tabelle 4) im Anhang.

¹³ Zur Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten siehe auch DGB-Arbeitsmarktaktuell Nr. 6 / Juni 2015 unter <http://www.dgb.de/-/900>.

¹⁴ Siehe dazu auch WSI Mitteilungen 05 / 2015 unter http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_60530.htm.

5 Auswirkungen auf die Beschäftigten

Arbeit auf Abruf bietet für den Arbeitgeber maximale Flexibilität, für die Arbeitnehmer/innen birgt solch eine Beschäftigung hingegen eine Vielzahl an Risiken. In der betrieblichen Praxis bleibt Arbeit auf Abruf oftmals deutlich hinter den sozialen und rechtlichen Standards zurück, wie im Folgenden detaillierter ausgeführt wird.

5.1 Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten

Die Beschäftigten in Arbeit auf Abruf befinden sich bei der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmerrechte oftmals in einer prekären Lage. Das fängt schon beim Arbeitsvertrag an. Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitsvertrag zwar formlos abgeschlossen werden kann, allerdings muss ein/e Arbeitnehmer/in immer über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich informiert werden. Beschäftigte in Arbeit auf Abruf haben ein erhöhtes Risiko, weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag noch eine Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu haben.¹⁵

Laut IAB-Studie haben unter den Beschäftigten in Arbeit auf Abruf rund 11 Prozent keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Im Vergleich: Dieser Anteil liegt bei denjenigen, die keine kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten haben, bei nur 3 Prozent.¹⁶ Ob bei denjenigen in Arbeit auf Abruf ohne vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Regelung eingehalten wird, dass in diesem Fall mindestens zehn Stunden pro Woche als vereinbart gelten, ist fraglich.¹⁷

In der betrieblichen Praxis existiert Arbeit auf Abruf auch in rechtlich unzulässigen Formen. So sind zum Beispiel rechtlich unzulässige Flexibilisierungsanteile oder Bandbreitenregelungen¹⁸ hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit (Festlegung von Mindest- und/oder Höchstarbeitszeiten) immer wieder zu beobachten. Ein prominentes Beispiel hierfür ist die süddeutsche Kaufhauskette Breuninger, die in 2012 negative Schlagzeilen machte, weil sie

Rund 11 Prozent in Arbeit auf Abruf haben keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

In der Praxis existieren zum Teil auch rechtlich unzulässige Formen von Arbeit auf Abruf.

¹⁵ Siehe dazu IAB-Auswertung (Tabelle 5) im Anhang.

¹⁶ Vgl. IAB 2015, S. 219. Mehr zur Studie siehe Fußnote 2 und Anhang.

¹⁷ Es ist aufgrund des hohen Anteils an Minijobenden in Arbeit auf Abruf davon auszugehen, dass es hier häufiger zu Verstößen kommen kann. Das genaue Ausmaß der Problematik lässt sich aufgrund fehlender Daten derzeit nicht beziffern.

Über die Regelung des § 12 TzBfG hinaus gilt laut BAG im Wege einer ergänzenden Vertrauensauslegung die bis dahin gelebte Arbeitszeit als vereinbart, wenn bei fehlender Festlegung die Betrachtung der Vergangenheit ergibt, dass die wöchentliche Arbeitszeit höher lag, als der in § 12 I Satz 3 TzBfG vorgesehene Wert (BAG 5 AZR 535/04; LAG Düsseldorf 8 Sa 1334/11; ähnlich BAG AZR 325/12).

¹⁸ Siehe dazu Fußnote 7.

einen Großteil der Verkäuferinnen mit flexiblen, kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten zwischen 2 und 40 Stunden beschäftigte.¹⁹

Weiter sieht die gesetzliche Regelung zum Schutz von KAPOVAZ-Beschäftigten vor, dass Beschäftigte mit kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn sie mindestens vier Tage im Voraus über ihre Einsätze informiert werden.²⁰ Auch hier sieht die betriebliche Praxis oft anders aus. Aus den IAB-Daten geht hervor, dass nur 27,8 Prozent der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf mindestens vier Tage im Voraus über ihre Einsätze informiert werden. Jeder Dritte wird dagegen sogar erst am selben Tag abgerufen. Ein weiteres Drittel wird ein bis drei Tage im Voraus für die Arbeit abgerufen. Diese betriebliche Praxis betrifft fast alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen. Nur die Minijobenden werden signifikant seltener als KAPOVAZ-Beschäftigte mit einer unbefristeten Vollzeitstelle erst am selben Tag über den Einsatz informiert.

Nicht einmal jede/r Dritte wird mind. vier Tage im Voraus über den Einsatz informiert.

Tab. 2

Wann Beschäftigte in Arbeit auf Abruf über ihre Einsätze informiert werden

Deutschland, Angaben in Prozent

	Am selben Tag	Ein bis drei Tage im Voraus	Mind. vier Tage im Voraus	Summe
Minijob befristet	21,8 [14,0-32,2]	43,6 [33,3-54,5]	34,6 [25,7-44,8]	100
Minijob unbefristet	26,9 [21,6-33,0]	45,1 [39,0-51,5]	28,0 [22,9-33,7]	100
Teilzeit befristet	40,6 [26,7-56,2]	43,1 [29,2-58,2]	16,3 [8,5-28,8]	100
Teilzeit unbefristet	28,4 [21,8-36,1]	45,9 [38,2-53,8]	25,7 [19,6-33,1]	100
Vollzeit befristet	33,9 [23,7-45,9]	45,4 [33,8-57,6]	20,7 [13,4-30,4]	100
Vollzeit unbefristet	41,2 [36,3-46,6]	29,8 [25,3-34,7]	28,9 [24,5-33,8]	100
Gesamt	35,2 [32,0-38,5]	37,0 [33,9-40,2]	27,8 [24,9-30,8]	100

Quelle: IAB 2015, S. 219: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, (siehe Fußnote 2)

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = [Konfidenzintervall 95 %], mehr dazu im Anhang unter Hinweise zur Interpretation der IAB-Tabellen

¹⁹ Vgl. WSI-Report: Arbeitszeiten in Deutschland, S. 38, siehe http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf.

²⁰ Das Gesetz schreibt allerdings auch vor, dass durch Tarifverträge für die Beschäftigten auch ungünstigere Vereinbarungen hinsichtlich der Vorankündigungsfrist getroffen werden können. Bei einer Recherche dazu im Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung konnte jedoch kein Tarifvertrag gefunden werden, in dem von dieser gesetzlichen Möglichkeit einer verkürzten Vorankündigungsfrist Gebrauch gemacht wird.

Hinzu kommt, dass bei KAPOVAZ Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen und bezahlter Urlaub schnell unterlaufen werden können. Arbeitgeber können diese Zahlungsverpflichtungen relativ leicht umgehen, indem sie die Arbeit an diesen Tagen einfach ‚nicht abrufen‘. Das Problem ist, dass die Beweislast dann in diesen Fällen beim Beschäftigten liegt. Er bzw. sie muss nachweisen, dass der Abruf alleine aus Gründen der Krankheit, des Urlaubs oder eines Feiertages nicht stattgefunden hat.²¹ Erschwerend kommt hinzu, dass viele Arbeitnehmer/innen in diesen Beschäftigungsverhältnissen oftmals ihre Rechte nicht kennen oder sich nicht trauen, sie durchzusetzen. Wirksame Kontrollen zur Einhaltung des Arbeitsrechts und zum Schutz der Beschäftigten fehlen.²²

Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung bei Krankheit, an Feiertagen und bezahlter Urlaub können bei Arbeit auf Abruf leicht unterlaufen werden. Wirksame Kontrollen zum Schutz der Beschäftigten fehlen.

5.2 Einkommen

Auch hinsichtlich des Einkommens tragen Beschäftigte in Arbeit auf Abruf ein erhöhtes Risiko, kein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Erfolgt Arbeit auf Abruf in Minijobs als alleinige Tätigkeit, ist das Beschäftigungsverhältnis schon deshalb prekär, weil aufgrund des geringen Beschäftigungsumfangs das Gehalt minimal ist und aufgrund der Geringfügigkeit kein Schutz bei Arbeitslosigkeit oder vor Altersarmut²³ aufgebaut werden kann.

²¹ Vgl. WSI-Report: Arbeitszeiten in Deutschland, S. 40, siehe http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf.

²² Die IAB-Studie „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“, 2015, die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wurde, bestätigt einmal mehr die langjährige Gewerkschaftsbeobachtung, dass Arbeitnehmerrechte besonders häufig in Minijobs unterlaufen werden. Etwa jede/r dritte Minijobber/in gab in der Beschäftigtenbefragung an, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Nahezu die Hälfte der Minijobber/innen bekommt nach eigenen Angaben keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zugleich berichteten rund 15 Prozent der Betriebe, dass ihre Minijobber/innen keinen bezahlten Urlaub bekommen und rund 21 Prozent der Betriebe gaben an, dass ihre Minijobber/innen keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten. Auch die Lohnfortzahlung an Feiertagen findet häufig nicht statt.

Es ist anzunehmen, dass Beschäftigten in Arbeit auf Abruf diese Rechte auch häufig nicht gewährt werden. Warum? Zum einen, weil Arbeit auf Abruf von seiner Beschaffenheit her besonders anfällig für die Missachtung dieser Rechte seitens der Betriebe ist und zum anderen, weil vielen Beschäftigten mit dieser Arbeitszeitform ihre Rechte ohnehin schon wenig bekannt sein dürften. Mehr zum Thema „arbeitsrechtliche Kenntnisse von Beschäftigten“ siehe auch S. 86. der oben genannten IAB-Studie.

²³ Zwar gilt seit der letzten Minijobreform Versicherungspflicht in der Rente. Allerdings ist es möglich sich davon befreien zu lassen, so dass zum 31.3.16 nur 18 Prozent der Minijobbenden im gewerblichen Bereich und 14 Prozent der Minijobbenden in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig beschäftigt waren.

Aber auch in anderen Teilzeitverhältnissen sind Anstellungen mit KAPOVAZ problematisch. Denn häufig sind Teilzeitkräfte auf dem Papier nur wenige Stunden pro Woche tätig, während die Praxis dann anders aussieht. Das führt dann im Ergebnis zu schwankenden und damit wenig planbaren Einkommen. Bei vielen Beschäftigten schwingt dadurch bei ihrer Arbeit die Sorge mit, ob etwa bis zum Ende des Monats genug Geld verdient werden kann.

Das Problem dabei ist in vielen Fällen, dass von der garantierten geringen Mindeststundenanzahl niemand leben kann. Gleichzeitig ist es schwierig, einen zweiten Job anzunehmen, da viele nicht wissen, wann und wie viele Stunden sie im nächsten Monat arbeiten müssen und wann der Arbeitgeber sie einteilt. Insgesamt geht aus den SOEP-Daten hervor, dass gut 5 Prozent der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf regelmäßig einen Nebenerwerb ausüben. Weitere 2 Prozent haben gelegentlich einen Nebenerwerb.

Beschäftigte mit KAPOVAZ arbeiten häufig in Branchen, die ohnehin eher ein geringes Lohnniveau aufweisen wie bspw. in der Gastronomie. Hinzu kommt, dass kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten häufig in Minijobs und in Teilzeitverhältnissen vorkommen, die aufgrund der Beschäftigungsform an sich schon zu Lohneinbußen und zu mangelnden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten führen können. Am stärksten sind Lohneinbußen aufgrund der Beschäftigungsform in Minijobs zu beobachten.²⁴

5.3 Freizeit

Arbeit auf Abruf führt zu Ungewissheit bezüglich des nächsten Einsatzes und schränkt damit die Planbarkeit des Lebensalltags und der Freizeitaktivitäten stark ein. Dies belastet das Wohlbefinden der Beschäftigten. Dies gilt umso mehr, wenn die Schutzregelungen der gesetzlichen Vorankündigungsfrist unterlaufen werden.

Hinzu kommt, dass KAPOVAZ der eigentlichen Idee von Teilzeit, die dadurch gekennzeichnet ist, dass mehr Zeit z.B. für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorhanden ist, entgegensteht. Wer sich faktisch immer für den nächsten Abruf bereithalten muss, steht unter besonderem Stress, Sorgearbeit und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen.

Die Form permanenter „Bereitschaft“ für den nächsten Abruf aus der Freizeit kann sich auf Dauer negativ auf den Erhalt der Gesundheit auswirken und zu psychischen Belastungsfolgen führen, insbesondere dann, wenn sie mit zahlreichen ‚Überstunden‘, wenig Ruhephasen oder permanenter Sorge um die Existenzsicherung einhergehen.²⁵

Arbeit auf Abruf führt zu schwankenden Einkommen gepaart mit niedrigen Löhnen.

Die Planbarkeit des Lebensalltages ist nur eingeschränkt möglich.

Arbeit auf Abruf kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken.

²⁴ Vgl. dazu auch IAB 2015, S. 60.

²⁵ Siehe dazu auch <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Projekt-Psych-Gesundheit/Projekt.html>.

6 Fazit

Arbeit auf Abruf ist insgesamt kritisch zu hinterfragen. Die Analyse hat gezeigt, dass es sich hierbei um eine atypische und in vielen Fällen äußerst prekäre Form der Beschäftigung handelt, die mit vielen Risiken für die Beschäftigten behaftet ist. Wegen der negativen Folgen von Arbeit auf Abruf auf die Beschäftigten sollte Arbeit auf Abruf auf die politische Agenda. Es braucht mehr Schutz für die Beschäftigten, damit es zu einem fairen Ausgleich kommt.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind einseitig flexible Arbeitszeitregelungen wie Arbeit auf Abruf abzulehnen. Um Arbeit auf Abruf seine gesetzliche Grundlage zu entziehen, wäre eine Streichung des § 12 TzBfG notwendig. Zudem braucht es eine Regelung, dass sogenannte Null-Stunden-Verträge unzulässig sind. Solange die Regelung der Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG bestehen bleibt, wäre zumindest eine gesetzliche Klarstellung sinnvoll, dass die tatsächlich geleistete Durchschnittsstundenanzahl als fest vereinbart gilt. Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen bspw. aufgrund von stark variierendem Arbeitsvolumen diese Durchschnittsstundenanzahl nicht ermittelt werden kann. Für diese Fälle sollte zum Schutz der Arbeitnehmer/innen branchenübliche Vollzeit gelten.

Solange Arbeit auf Abruf in ihrer derzeitigen Ausgestaltung bestehen bleibt, gilt es diese Arbeitszeitform weiter zu begrenzen:

Gewerkschaften und Betriebsräte können KAPOVAZ begrenzen, indem Gewerkschaften weiterhin keine Tarifverträge abschließen, die die im § 12 TzBfG gewährten Verschlechterungsmöglichkeiten beinhalten. Und Betriebsräte können für eine Eingrenzung sorgen, indem sie gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Zustimmung zur Einführung von KAPOVAZ verweigern bzw. Teilzeitregelungen vereinbaren, die KAPOVAZ ausschließen. Allerdings ist damit immer noch nicht den Beschäftigten in nichtmitbestimmten Betrieben geholfen.

Bei Arbeit auf Abruf handelt es sich ähnlich wie bei Minijobs oftmals um ein schnell genutztes Flexibilisierungsinstrument insbesondere von kleineren und mittleren Betrieben und in bestimmten Branchen. Hier können Arbeitsagenturen und Jobcenter bei der Eindämmung von KAPOVAZ (und Minijobs) eine Rolle spielen, indem sie kleinere und mittlere Unternehmen auch zu arbeitsorganisatorischen Fragestellungen beraten.

Ausgebaut werden sollte ebenso die Weiterbildungsberatung für Arbeitslose und Beschäftigte. Ein Ergebnis der Analyse ist, dass das Risiko auf Abruf beschäftigt zu sein mit zunehmendem Qualifikationsniveau sinkt. Folglich steigt im Umkehrschluss das Risiko bei den weniger gut qualifizierten Arbeitskräften. Gerade Geringqualifizierte haben das höchste Arbeitsmarktrisiko. Sie sind am häufigsten von Arbeitslosigkeit bedroht und tragen ein hohes Risiko, in prekärer Beschäftigung zu sein. Zugleich profitieren sie bisher nur unzureichend von betrieblicher Weiterbildung. Das muss sich ändern. Durch eine starke Unterstützung abschlussbezogener Qualifizierung könnten für die Beschäftigten in einigen Betrieben stabilere Arbeitsplätze erschlossen und gesichert werden. Das Sonderprogramm

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind einseitig flexible Arbeitszeitregelungen wie Arbeit auf Abruf abzulehnen.

Derzeit können Betriebsräte für die Eingrenzung von Arbeit auf Abruf sorgen, indem sie der Einführung von KAPOVAZ nicht zustimmen.

Arbeitsagenturen und Jobcenter sollten vorschnell genutzte Flexibilisierungsinstrumente durch die Beratung kleinerer Betriebe zu arbeitsorganisatorischen Fragestellungen entgegenwirken.

Ausgebaut werden sollte ebenso die Weiterbildungsberatung für Arbeitslose und Beschäftigte.

WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit ist dafür geeignet und sollte noch weiteren Beschäftigten und Betrieben bekannt gemacht werden. Sofern KAPOVAZ-Beschäftigte aufstockend Hartz IV beziehen, sind die Jobcenter gefragt, sie mehr in den arbeitsmarktpolitischen Fokus zu nehmen.

Arbeit auf Abruf betrifft in besonderem Ausmaß geringfügig Beschäftigte. Weil mit Minijobs eine Menge an Risiken und Problemen verbunden sind, hat der DGB auch ein Konzept zur Neuordnung von Minijobs erarbeitet. Es sieht für Minijobs im gewerblichen Bereich neben der gezielten Durchsetzung der Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen insbesondere die gesetzliche Neuregelung der Minijobs auf der Basis des vollen Sozialversicherungsschutzes ab dem ersten Euro Einkommen vor. Die Sozialversicherungsbeiträge sollen demnach gleitend zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten so verteilt werden, dass der Anteil der Beschäftigten mit der Höhe des Lohns steigt, während die Belastung für den Arbeitgeber abnimmt. Die paritätische Finanzierung wird dann bei 850 Euro erreicht. Dieser Vorschlag knüpft an die derzeitige Gleitzonenregelung an, die derzeit von 450 bis 850 Euro geht, und weitet diese nach vorne hin aus. Darüber hinaus sollten Minijobs in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert werden.²⁶

Der DGB schlägt eine Reform zur Neuordnung von Minijobs auf der Basis der vollen Sozialen Sicherung ab dem ersten Euro Einkommen vor.

²⁶ Das DGB-Reformkonzept zur Neuordnung von Minijobs kann hier eingesehen werden:
https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB21361.pdf

Anhang: Datengrundlage und Hinweise zur Interpretation

Die Ergebnisse dieser Analyse beziehen sich zum großen Teil auf zwei Datenquellen – zum einen auf eigene Berechnungen auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und zum anderen auf eine Zusatzwertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

1 Hinweise zum SOEP

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die bereits seit 30 Jahren läuft. Im Auftrag des DIW Berlin werden zurzeit jedes Jahr in Deutschland etwa 30.000 Befragte in fast 11.000 Haushalten von TNS Infratest Sozialforschung befragt. Die Daten geben Auskunft zu Fragen über Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit. Weil jedes Jahr die gleichen Personen befragt werden, können langfristige soziale und gesellschaftliche Trends besonders gut verfolgt werden. In dieser Auswertung werden ausschließlich nur die abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Jahr 2014 (SOEP-Core v31.1) betrachtet, die den Teil des Fragebogens zu Arbeit auf Abruf beantwortet haben.

Berechnungen auf Grundlage des SOEP wurden am Institut DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt. Kontakt: index-gute-arbeit@dgb.de (Ansprechpartner: André Heinz)

2 Hinweise zur Interpretation der IAB-Auswertung

Die Ergebnisse der IAB-Auswertung basieren auf dem quantitativen Teil der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Studie *„Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“*.²⁷ In 2013 und 2014 wurden hierfür zwei telefonische Befragungen durchgeführt. Bei der ersten Befragung wurden ca. 7.500 Beschäftigte interviewt, bei der zweiten Befragung ca. 1.100 Betriebe (d. h. Geschäftsführung oder Führungskraft der Personalabteilung). In die Befragung gingen nur Betriebe (und deren Beschäftigte) ein, die mehr als zehn Mitarbeiter/innen haben.

Arbeit auf Abruf ist zwar kein zentrales Thema der oben genannten Studie, aber sie enthält zahlreiche interessante Informationen zu dieser Arbeitszeitform. Allerdings sind bei der Interpretation der Daten einige Einschränkungen zu berücksichtigen. Eine wichtige Einschränkung besteht darin, dass der Datensatz keine Beschäftigten von Kleinstbetrieben umfasst und so die Situation in Betrieben dieser Größenordnung mit Hilfe der IAB-Daten nicht beurteilt werden kann.

²⁷ Der Projektbericht ist unter <http://doku.iab.de/grauepap/2015/Projektbericht> abrufbar.

Weiter ist zu beachten, dass die Frage nach Arbeit auf Abruf offen²⁸ gestellt wurde, d. h. Arbeit auf Abruf wurde nur auf Nachfrage oder bei Problemen erklärt. Diese relativ direkte Abfrage von Arbeit auf Abruf dürfte gegenüber anderen Erhebungen – wie im Vergleich die des SOEP – zu höheren gemessenen Anteilen an Arbeit auf Abruf führen, da einige Befragte eventuell andere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Rufbereitschaft) ebenfalls hierunter fassen. Aussagen zum Ausmaß dieses möglichen Problems sind auf der Basis der vorliegenden Daten nicht möglich.²⁹

3 Hinweise zur Interpretation der IAB-Tabellen³⁰

Die Darstellung der Informationen zu Arbeit auf Abruf erfolgt in den Tabellen einheitlich. In der ersten Spalte ist der Anteil der Befragten in Prozent abgetragen, die angegeben haben, Arbeit auf Abruf auszuüben. Nicht abgetragen, ist die Spalte „Nein“, die sich aus 100 Prozent minus des Anteils der „Ja“-Nennungen ergibt. Die darauf folgenden Spalten weisen die untere und die obere Grenze des 95-%-Konfidenzintervalls aus.

Unterschiede zwischen zwei Werten zum Beispiel für die verschiedenen Betriebsgrößen (siehe Tabelle 1 im Anhang) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle nicht überlappen.³¹ Der Gesamtanteil an Arbeit auf Abruf beträgt etwa gut 17 Prozent. Minimale Schwankungen in der Nachkommastelle zwischen den Tabellen sind auf Unterschiede in der Anzahl fehlender Werte zurück zu führen.

²⁸ Konkret erhielten die Befragten nach einer Frage zu Schichtarbeit die Frage „Leisten Sie in Ihrer Tätigkeit Arbeit auf Abruf?“. Anstelle von „Tätigkeit“ wurde bei Befragten mit mehreren Tätigkeiten eine konkrete Tätigkeit benannt (anstelle „in Ihrer Tätigkeit“ z.B. „in Ihrem Minijob“).

²⁹ Vgl. Fußnote 151 im IAB-Projektbericht unter <http://doku.iab.de/grauepap/2015/Projektbericht>.

³⁰ Autor der IAB-Auswertung: Dr. Jens Stegmaier (jens.stegmaier@iab.de)

³¹ Die Stichprobe der befragten Personen und Betriebe stellt eine Zufallsauswahl dar. Dies hat zur Folge, dass die in den Tabellen dargestellten Anteilswerte der verschiedenen Merkmale von Stichprobe zu Stichprobe unterschiedliche Werte annehmen können. Deshalb wird auch das 95-%-Konfidenzintervall angegeben. Dieses ist so konstruiert, dass es in 95 % der Fälle den wahren Wert der Grundgesamtheit enthält. Auf dieser Basis können auch Aussagen über die Signifikanz von Unterschieden getroffen werden. Betrachtet man z. B. zwei Anteilswerte zum Beispiel für die verschiedenen Betriebsgrößen in Tabelle 1 und die zugehörigen Konfidenzintervalle, so kann man sagen, dass sich die zwei Anteilswerte nicht signifikant voneinander unterscheiden, wenn einer der beiden Anteilswerte sich innerhalb des Konfidenzintervalls des anderen Anteilswerts befindet. Auf der anderen Seite kann man sicher auf einen signifikanten Unterschied zwischen den Anteilswerten schließen, wenn sich die Konfidenzintervalle der beiden Anteilswerte nicht überlappen.

4 IAB-Tabellen

Bei folgenden Tabellen handelt es sich um eine Auswertung des IAB aus den Daten des IAB-Forschungsprojekts „Atypische Beschäftigung“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales³². Zum besseren Verständnis des Textes werden die Daten dem Anhang beigefügt.

Tabelle 1 (Anhang)

Betriebsgröße	Anteil „Arbeit auf Abruf“ in % untere/obere Grenze des 95%-KI		
	Ja	U.G.	O.G.
Bis 15 Beschäftigte	25,5 %	22,2 %	29,1 %
16 bis unter 50 Beschäftigte	21,0 %	18,5 %	23,7 %
50 bis unter 250 Beschäftigte	15,8 %	14,0 %	17,8 %
250 bis unter 500 Beschäftigte	15,8 %	13,2 %	18,9 %
500 und mehr Beschäftigte	12,6 %	10,9 %	14,6 %
Gesamt	17,2 %	16,2 %	18,4 %

Quelle: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, Berechnungen: IAB

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = Konfidenzintervall, U.G. = untere Grenze, O.G. = obere Grenze

Tabelle 2 (Anhang)

Höchste schulische oder berufliche Qualifikation	Anteil „Arbeit auf Abruf“ in % untere/obere Grenze des 95%-KI		
	Ja	U.G.	O.G.
Max. mittlere Reife ohne Ausbildung	25,2 %	20,3 %	30,8 %
Abitur ohne Ausbildung	28,9 %	22,9 %	35,7 %
Lehre/schulische Berufsausbildung	18,7 %	17,2 %	20,2 %
Meister-/Technikerabschluss	18,4 %	15,6 %	21,7 %
Studium (Uni/FH)	11,1 %	9,5 %	12,9 %
Gesamt	17,3 %	16,2 %	18,4 %

Quelle: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, Berechnungen: IAB

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = Konfidenzintervall, U.G. = untere Grenze, O.G. = obere Grenze

³² Siehe dazu Fußnote 2 und 27.

Tabelle 3 (Anhang)

Migrationshintergrund	Anteil „Arbeit auf Abruf“ in % untere/obere Grenze des 95%-KI		
	Ja	U.G.	O.G.
Kein Migrationshintergrund	16,2 %	15,1 %	17,4 %
Selbst zugezogen	25,6 %	22,0 %	29,7 %
Mind. ein Elternteil zugezogen	17,8 %	14,7 %	21,24 %
Gesamt	17,3 %	16,3 %	18,4 %

Quelle: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, Berechnungen: IAB

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = Konfidenzintervall, U.G. = untere Grenze, O.G. = obere Grenze

Tabelle 4 (Anhang)

Alter in Jahren	Anteil „Arbeit auf Abruf“ in % untere/obere Grenze des 95%-KI		
	Ja	U.G.	O.G.
Unter 25	30,0 %	25,4 %	35,1 %
25-29	24,3 %	20,5 %	28,6 %
30-34	19,4 %	16,0 %	23,3 %
40-44	18,4 %	15,0 %	22,4 %
45-49	16,2 %	13,3 %	19,6 %
50-54	15,2 %	12,9 %	17,7 %
55-59	13,3 %	11,1 %	15,9 %
60-65	13,6 %	10,8 %	16,9 %
Über 65	40,9 %	31,4 %	51,0 %
Gesamt	17,4 %	16,3 %	18,5 %

Quelle: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, Berechnungen: IAB

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = Konfidenzintervall, U.G. = untere Grenze, O.G. = obere Grenze

Tabelle 5 (Anhang)

Schriftlicher Arbeitsvertrag (sAV)	Anteil „Arbeit auf Abruf“ in % untere/obere Grenze des 95%-KI		
	Ja	U.G.	O.G.
Schriftlicher Arbeitsvertrag	16,5 %	15,4 %	17,6 %
Kein sAV, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen	27,6 %	20,0 %	36,7 %
Weder sAV noch Information über wesentliche Arbeitsbedingungen	33,3 %	27,0 %	40,2 %
Gesamt	17,3 %	16,3 %	18,4 %

Quelle: Beschäftigtendatensatz Projekt „Atypische Beschäftigung“, Berechnungen: IAB

Anmerkung: Hochgerechnete Angaben; KI = Konfidenzintervall, U.G. = untere Grenze, O.G. = obere Grenze

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Johannes Jakob, Sabrina Klaus-Schellert, André Heinz (Auswertung SOEP)

Stand: August 2016

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

**DGB-Index Gute Arbeit Kompakt Ausgabe 01/2016 –
Arbeiten ohne Ende: Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten?**

Die dritte Ausgabe von Kompakt befasst sich mit dem Thema überlange Arbeitszeiten. Als überlang werden hier Wochenarbeitszeiten von 45 Stunden und mehr verstanden. Die Analysen zeigen, dass 23 Prozent von allen Beschäftigten und 33 Prozent der Vollzeitbeschäftigten von überlangen Arbeitszeiten berichten. Darüber hinaus arbeiten 17 Prozent der Vollzeitbeschäftigten über 48 Stunden pro Woche und überschreiten damit die gesetzliche Höchstgrenze für die wöchentliche Arbeitszeit. Besonders hoch ist der Anteil bei den Beschäftigten aus der Branche "Verkehr und Lagerei" sowie bei Beschäftigten mit einer Leitungsfunktion.

Neben der damit einhergehenden Verkürzung von körperlichen und mentalen Regenerationsphasen, sind auch die sozialen Aktivitäten von überlangen Arbeitszeiten beeinträchtigt. Knapp 60 Prozent der Beschäftigten, die 45 Stunden und mehr pro Woche arbeiten, berichten davon, dass Familie und Freunde aufgrund der Arbeitsbelastung zu kurz kommen.

Zur DGB-Index Kompakt Ausgabe ‚Überlange Arbeitszeiten‘:

<http://index-gute-arbeit.dgb.de/-/Y3Z>