

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Karen Jaehrling und Thorsten Kalina

Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland

Eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und Prekaritätsrisiken

2019

03

Auf den Punkt ...

- Im Vergleich zu anderen Ländern ist Abrufarbeit in Deutschland relativ stark reguliert; nicht zuletzt durch die Anfang 2019 in Kraft getretene Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.
- In der Praxis bleiben dennoch Schutzlücken bestehen. Neben formellen lassen sich eine Reihe von informellen Varianten von Abrufarbeit identifizieren, an denen die Re-Regulierung vorbeigeht.
- 2017 waren rund 5,4 Mio. Beschäftigte in formaler Abrufarbeit tätig, davon rund 1,7 Mio. auf der Basis von §12 TzBfG. Hinzu kamen 2,1 Mio. Beschäftigte ohne festgelegte vertragliche Arbeitszeit. Wie viele von ihnen sich informellen Varianten von Abrufarbeit zuordnen lassen, ist schwer zu bestimmen.
- Formale Abrufarbeit tritt überproportional häufig in Kombination mit Niedriglöhnen und niedrigem Stundenvolumen auf. Das gilt auch für die Gruppe der Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

1 Abrufarbeit – diesseits und jenseits der Plattformökonomie

Abrufarbeit wird in jüngerer Zeit häufig in Verbindung gebracht mit plattformvermittelter Arbeit, bei der Erwerbstätige lediglich für kurze Zeiträume und eng abgestimmt auf die schwankende Arbeitsnachfrage zur Arbeit herangezogen und entlohnt werden (u.a. De Stefano, 2017; Prassl, 2018). Tatsächlich knüpfen diese Geschäftsmodelle aber durchaus an länger zurückreichende Praktiken an. Dazu zählen nicht nur Arbeitsformen früherer Jahrhunderte, wie Heimarbeit oder Tagelöhner im Hafen (Prassl 2018: 9), sondern auch verschiedene Formen von Abrufarbeit oder ‚on-call-work‘. Nach einer Studie von Eurofound (2015) hat ‚on-call work‘ neben Großbritannien auch in anderen europäischen Ländern wie Irland, Italien, den Niederlanden und sogar Schweden in jüngere Zeit an Bedeutung gewonnen. Auch für Deutschland deuten zahlreiche Gerichtsurteile und Medienberichte darauf hin, dass Unternehmen in manchen Branchen diese Erwerbsform intensiv nutzen, um ‚unproduktive‘ Zeiten der Unterauslastung zu verringern und das damit verbundene wirtschaftliche Risiko partiell auf Beschäftigte abzuwälzen.

Als Hintergrund für die anhaltende oder sogar steigende Relevanz von Abrufarbeit kommt dabei zum einen die Re-Regulierung des Arbeitsmarktes in Frage – etwa die Einführung von Mindestlöhnen oder die Re-Regulierung von Zeitarbeit –, was die Suche nach alternativen Flexibilisierungs-Instrumenten und Möglichkeiten der Kostensenkung intensiviert haben dürfte (vgl. Däubler/Klebe 2015). Zudem haben verschiedene Studien auf den Beitrag neuer digitaler Technologien und darauf basierender neuer Praktiken hingewiesen. Neben den algorithmenbasierten Plattformen, die das hochflexible Matching von Angebot und Nachfrage ermöglichen, zählt dazu auch die zunehmende Verbreitung von mobilen Endgeräten (Smartphones). Diese erleichtern auch Unternehmen jenseits der Plattformökonomie bei Bedarf den kurzfristigen Abruf von Personal, etwa in der Reinigungsbranche, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der ambulanten Pflege (vgl. u.a. Boewe/Schulten 2014; Sardadvar/Holtgrewe 2017; Moore/Hayes 2017).

Zugleich ist mit der jüngsten, Anfang 2019 in Kraft getretenen Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Deutschland auch ein stärkeres Bemühen erkennbar, Abrufarbeit zu re-regulieren. Der vorliegende IAQ-Report nimmt dies zum Anlass für eine Bestandsaufnahme, die die rechtliche Entwicklung, die empirische Verbreitung sowie das Ausmaß von Prekaritätsrisiken

in den verschiedenen Varianten von Abrufarbeit in Deutschland beleuchtet. Er zeigt im ersten Schritt auf Basis einer Auswertung von Literatur, Gerichtsurteilen und Medienberichten, dass neben den verschiedenen formellen Varianten von Abrufarbeit wie Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und ‚Arbeit auf Abruf‘ weitere ‚informelle‘ Varianten existieren, die weitgehend wirkungsgleiche Regelungen und Praktiken enthalten (Abschnitt 2). Aufgrund der Abgrenzungsschwierigkeiten und Ähnlichkeiten zwischen diesen verschiedenen Varianten ziehen auch die nachfolgenden quantitativen Auswertungen auf Basis des SOEP den Rahmen bewusst weit: Sie geben Aufschluss über Umfang und Entwicklungstrends der verschiedenen Varianten von Abrufarbeit und zeigen, in welchen Wirtschaftsbereichen und bei welchen Personengruppen Abrufarbeit kumulativ mit weiteren Merkmalen prekärer Beschäftigung auftritt. Die Befunde verdeutlichen, dass sowohl formelle Varianten (Abschnitt 3) als auch informelle Varianten (Abschnitt 4) in erheblichem Maße mit Niedriglöhnen und kurzer Teilzeit einhergehen. Dies unterstreicht, dass sich die gegenwärtige Debatte zur Erosion des Arbeitnehmerstatus nicht zu eng auf die Solo-Selbständigen in der „Gig-economy“ (Deliveroo, Uber) beschränken sollte, sondern auch die Entwicklung im Bereich der abhängigen Beschäftigung im Blick behalten muss.

2 Abrufarbeit in Deutschland: Re-Regulierung und faktische Schutzlücken

Nach der Definition der Eurofound (2015: 46) ist ‚on-call work‘ ein auf Dauer gestelltes Beschäftigungsverhältnis, bei dem der Arbeitgeber berechtigt ist, die Arbeitszeit der Beschäftigten nach Bedarf abzurufen, entweder innerhalb einer gewissen Bandbreite, also mit Mindest- und Höchstarbeitszeiten, oder sogar ohne jegliche Verpflichtung zu Abruf und Vergütung der Arbeitsleistung, wie im Falle der ‚zero-hour-contracts‘ in Großbritannien. Unter dieser Definition lassen sich in Deutschland verschiedene Formen der Abrufarbeit subsumieren, bei denen wir im Folgenden zwischen *formellen* (Abschnitt 2.1) und *informelle Varianten* unterscheiden (Abschnitt 2.2). Während die formellen Varianten durch europäisches und deutsches Recht einer zunehmenden Re-Regulierung unterliegen, geht diese an den informellen Varianten bislang vorbei.

2.1 Formelle Varianten: Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

Als *formelle Varianten* sollen im Folgenden neben der als „Arbeit auf Abruf“ nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bezeichneten Form auch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst gefasst werden. Charakteristisch für alle drei formellen Varianten ist, dass der Arbeitgeber einseitig Lage und zum Teil auch Umfang der Arbeitszeit festlegen kann. Bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst betrifft dies aber nur einen Teil der Arbeitszeit; zur regulären Arbeitszeit kommen dabei zusätzliche Schichten, in der sich die Beschäftigten für Arbeitseinsätze mit kurzer Ankündigungsfrist zur Verfügung halten müssen – entweder am Betriebsort (Bereitschaftsdienst) oder an einem frei gewählten Ort, wo die Beschäftigten erreichbar sein müssen (Rufbereitschaft). Diese (Ruf)Bereitschafts-Schichten sind aber üblicherweise mit gewissem zeitlichen Vorlauf geplant. Sie dienen klassischerweise dazu, kurzfristige Einsätze in *unvorhersehbaren* Notfällen zu organisieren, etwa im Bereich hoheitlicher Aufgaben (Feuerwehr, Rettungsdienste, Winterdienst) oder im Gesundheitswesen. Demgegenüber gilt „Arbeit auf Abruf“ nach § 12 TzBfG vorrangig als Instrument, um *planbare* Schwankungen im Arbeitsanfall auszugleichen. Dem trägt die längere Ankündigungsfrist von 4 Tagen Rechnung (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Arbeit auf Abruf: Formelle Varianten

	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft	Arbeit auf Abruf
Ankündigungsfristen / Reaktionszeit	sehr kurz (wenige Minuten)	kurz (30 bis 120 Minuten) *	4 Tage
Wartezeit bezahlt?	mind. mit Mindestlohn	Pauschalen (als Geld- oder Zeitgut-schrift)	nein
Lage + Umfang der Wartezeit	Lage: begrenzt auf (Ruf-)Bereitschaftsschicht Umfang: begrenzt, da Zusatzstunden zu regulärer AZ		keine Eingrenzung
kurzfristige Variation von Lage der tatsächlichen Arbeitszeit	nur innerhalb der (Ruf-)Bereitschaftsschicht		bis zu 100% der vertraglichen AZ
max. Abweichung des Umfangs tatsächlicher von vertraglicher Arbeitszeit	keine Abweichung nach unten Obergrenzen für Anzahl Bereitschaftsdienste oft einzel- oder tarifvertraglich geregelt		max 20% nach unten ODER max 25% nach oben

* abhängig von betrieblichen/tarifvertraglichen Regelungen (vgl. Böker/Demuth (2015))

Quelle: Eigene Darstellung

Wegen ihres Charakters als Ergänzung zu einem regulären vollzeitnahen Arbeitsvertrag und der partiellen Bezahlung der Wartezeit werden Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Hinblick auf das wirtschaftliche Risiko als weniger prekär eingeschätzt und daher oftmals aus Analysen zur Abrufarbeit ausgeklammert. In der vorliegenden Analyse wurden sie hingegen miteinbezogen, nicht zuletzt um zu überprüfen, inwieweit sie sich im Hinblick auf Prekaritätsrisiken von der Arbeit auf Abruf im engeren Sinne tatsächlich unterscheiden.

Auf der rechtlichen Ebene lässt sich für alle drei Formen eine stärkere Regulierung feststellen, die die arbeitgeberseitige Flexibilität entweder eingeschränkt oder verteuert hat – angefangen bei der Einstufung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit seit der Reform des Arbeitszeitgesetzes von 2006, die ein entsprechendes Urteil des Europäischen Gerichtshofes in nationales Recht umsetzte. Dies hatte zunächst eindeutige Konsequenzen für die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten. Auch in Bezug auf die Entlohnung von inaktiven Wartezeiten ist aber durch die deutsche und europäische Rechtsprechung in jüngerer Vergangenheit klargestellt worden, dass bei Bereitschaftsdiensten auch für die Wartezeit mindestens der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von derzeit 9,19 € pro Stunde zu zahlen ist (BAG, Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12), und im Falle von Rufbereitschaft zumindest dann, wenn der oder die Beschäftigte innerhalb kürzester Zeit einsatzbereit sein muss und daher nur eingeschränkt privaten Aktivitäten nachgehen kann (EuGH- Urteil vom 21.02.2018, C-518/15).

Auch bei der Variante mit den größten Flexibilitätsspielräumen, der „Arbeit auf Abruf“ nach § 12 TzBfG, handelt es sich um eine im internationalen Vergleich vergleichsweise stark regulierte Variante. Nullstunden-Verträge im ganz engen Wortsinne, bei denen der Arbeitgeber also keinerlei Stundenvolumen garantiert, sind in Deutschland zum Beispiel nicht zulässig. Bei Fehlen einer vertraglichen Regelung zur Dauer der Arbeitszeit galt bereits seit 1985 ein Volumen von mindestens zehn Stunden pro Woche und mindestens drei aufeinanderfolgenden Stunden pro Tag als vereinbart. Dies allein unterbindet aber noch keine sogenannten Bandbreitenverträge, bei denen Beschäftigte mit minimalem vertraglich garantierten Stundenvolumen eingestellt, sie im Bedarfsfall aber wie Vollzeitbeschäftigte eingesetzt werden – wie im Falle eines Kaufhausunternehmens, das im Jahr 2012 negative Schlagzeilen produzierte mit seiner Praxis, Beschäftigten nur 2 Wochenstunden zu garantieren, sie aber gleichzeitig zu bis zu 40 Stunden zu verpflichten (vgl. Absenger 2014: 38). Diese Praxis wird erst in Verbindung mit Regelungen zu Ober- und Untergrenzen für die Abweichung von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit un-

zulässig. Diese Ober- und Untergrenzen sind zunächst durch die Rechtsprechung gezogen, allerdings durch anderslautende Urteile wieder verwässert worden (vgl. Jaehrling/Kalina 2019 für eine ausführlichere Darstellung). Mit dem „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“, das im Januar 2019 in Kraft trat, wurde nun gesetzlich festgelegt, dass der Arbeitgeber nur 25% mehr als eine vertraglich vereinbarte Mindestarbeitszeit abrufen darf – oder alternativ (nicht zusätzlich!) 20% weniger als eine vertraglich vereinbarte Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus gelten bei Fehlen einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit 20 statt zuvor 10 Wochenstunden als vereinbart. Im Krankheitsfall und an Feiertagen sollen Beschäftigte zudem mindestens mit dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate entlohnt werden.

Diese gesetzliche Kodifizierung beseitigt einen Teil der bestehenden rechtlichen Grauzonen. Zudem kann sie vermutlich dazu beitragen, das Wissen um bestehende Rechte und Pflichten zu erhöhen. Neben Wissenslücken dürfte aber vor allem die mangelnde Bereitschaft von Beschäftigten, ihre Rechte einzufordern, die Wirksamkeit der Schutzbestimmungen begrenzen. Hauptangelpunkt ist dabei das Konstrukt der „Freiwilligkeit“. Denn es ist den Beschäftigte in der Praxis nicht untersagt, *freiwillig* mehr Zusatzstunden zu leisten als die Obergrenze von 25%. Diese Freiwilligkeit ist angesichts des niedrigen Verdienstniveaus faktisch jedoch oftmals durch materielle Zwänge und Angst vor Kündigung oder künftiger Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung gemindert, wie verschiedene Medienberichte dokumentieren (vgl. Frisse 2017, Friedrichs 2017).

Trotz der gerade im internationalen Vergleich weitreichenden regulatorischen Restriktionen bleiben somit faktisch nennenswerte Schutzlücken bestehen. Umso mehr gilt dies, als die Regulierung an anderen informellen Varianten von Abrufarbeit vorbeigeht, auf die Arbeitgeber ergänzend oder alternativ zurückgreifen können.

2.2 Informelle Varianten von Abrufarbeit

Als „informelle“ Varianten fassen wir im Folgenden Regelungen und Praktiken, die insofern wirkungsgleich mit den formellen Varianten sind, als sie dem Arbeit- bzw. Auftraggeber weit gefasste Möglichkeiten zur unilateralen Variation von Lage und zum Teil auch Volumen der bezahlten Arbeitszeit einräumen und bei denen die Arbeitskräfte zugleich so eng in die Arbeitsabläufe des Unternehmens integriert sind, dass sie nicht als selbständig Tätige zu definieren sind. Weil die Abgrenzung zu formeller Abrufarbeit und selbständiger Tätigkeit wenig eindeu-

tig ist, haben diese informellen Varianten in der Vergangenheit vielfach die Gerichte beschäftigt. Auf der Basis von Urteilen und weiterer Literatur lassen sich drei Varianten von informeller Abrufarbeit identifizieren:

(Null-Stunden-)Rahmenvereinbarungen legen lediglich die Konditionen für die bei Abruf getätigte Arbeit fest, begründen jedoch selbst noch keinen Arbeitsvertrag und enthalten auch keine andersgeartete Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abnahme eines bestimmten Umfangs von Arbeitsleistungen (vgl. Forst 2014; Bieder 2015). Für den tatsächlichen Arbeitseinsatz wird dann ein separater Vertrag (oder auch nur eine mündliche Vereinbarung) geschlossen, in der Dauer und Lage des jeweiligen Arbeitseinsatzes festgelegt werden. Dabei können wiederkehrende kurze, befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Einsatz kommen (vgl. Gaul/Emmert 2003), aber auch das Instrument der sogenannten kurzfristigen Beschäftigung (nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), eine Variante der geringfügigen Beschäftigung. Bis 2014 waren solche kurzfristigen Beschäftigungen auf 50 Arbeitseinsatztage im Jahr beschränkt; im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns wurde dies jedoch zunächst für eine Übergangszeit von vier Jahren auf 70 Tage erhöht; Ende 2018 wurde dann beschlossen, die 70-Tage-Regelung auf Dauer beizubehalten. An dieser Stelle hat der Gesetzgeber mithin auch den Rahmen für eine informelle Variante von Abrufarbeit erweitert. Denn innerhalb des Zeitrahmens von 70 Tagen eröffnet dieser Rahmen ausweislich der einschlägigen Gerichtsurteile Arbeitgebern ein Höchstmaß an Flexibilität, ohne dass ihnen im Gegenzug Pflichten zur Inanspruchnahme der Arbeitsleistung entstünden; Letzteres wird regelmäßig mit Verweis auf das Ablehnungsrecht der Beschäftigten verneint (u.a. BAG, Urteil vom 31. 7. 2002 – 7 AZR 181/01; LAG Düsseldorf, Urteil vom 31.05.2012 - 5 Sa 496/12).

Im Unterschied zur regulierten Variante der Arbeit auf Abruf haben Erwerbstätige bei Null-Stunden-Rahmenvereinbarungen mithin keinerlei Anspruch auf den Abruf eines Mindeststundenkontingents. Dies gilt auch für die zweite Variante, nämlich **Pools von Aushilfskräften**, welche bei Bedarf – etwa im Falle von krankheits- und urlaubsbedingten Personalaufällen oder bei erhöhtem Arbeitsanfall – angefragt werden, oder die sich ohne gesonderte Aufforderung „freiwillig“ in die Schichtpläne des Unternehmens eintragen, und zwar auch ohne dass hierzu notwendigerweise eine Rahmenvereinbarung getroffen wurde. Auch hier ist in einschlägigen Gerichtsverfahren mit Verweis auf das Ablehnungsrecht der Mitarbeiter_innen ihr Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Mindeststundenkontingente verneint worden (vgl. z.B. LAG

Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.03.2010 – 11 Sa 647/09). Unberücksichtigt bleiben dabei jedoch auch in diesen Fällen materielle Zwänge, die die Nutzung des Ablehnungsrechts verhindern.

Schließlich sind mit der **Arbeitszeitflexibilisierung** auch im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse der Abrufarbeit ähnliche Formen der Arbeitszeitorganisation entstanden, zum Beispiel in Form von Arbeitszeitkonten. Diese beruhen zwar nicht auf einer expliziten vertraglichen Vereinbarung von Abrufarbeit, lassen zum Teil jedoch faktisch ebenfalls sehr weitreichende arbeitgeberseitige Spielräume in Bezug auf Lage und zum Teil auch Umfang der Arbeitszeit. In juristischen Analysen wird daher kritisch erörtert, inwieweit in manchen Konstellationen das Direktionsrecht des Arbeitgebers in unzulässiger Weise ausgedehnt wird und zumindest die Schutzregelungen des § 12 TZbFG greifen müssten (vgl. Preis 2012; Zeibig 2014; Hanau/Hoff 2015). Besonders große Spielräume bestehen dabei mit Bezug auf die Frage, in welchem Umfang der Arbeitgeber *innerhalb* des Ausgleichszeitraums von der vereinbarten Durchschnittsarbeitszeit nach oben oder unten abweichen darf. Je nachdem, ob und wie eng Ober- und Untergrenzen einzel- oder kollektivvertraglich festgelegt werden, erwächst dem Arbeitgeber mit Arbeitszeitkonten die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit in einer deutlich höheren Bandbreite zu variieren, als dies im Rahmen von Arbeit auf Abruf zulässig ist.

Dass den Beschäftigten hier ‚nur‘ eine hohe Flexibilität in Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeit abverlangt wird, sie anders als bei Abrufarbeit also zumindest kein wirtschaftliches Risiko tragen, entspricht bei näherem Hinsehen auch nur der halben Wahrheit. Denn ein Mangel an klar definierten gesetzlichen Ober- und Untergrenzen lädt dazu ein, die vertraglich garantierte Durchschnittsarbeitszeit deutlich unterhalb einer Vollzeitstelle anzusetzen, weil die Spielräume für eine Anpassung an Schwankungen im Arbeitsanfall bei Arbeitszeitkonten dann größer sind. Einzelne Urteile (vgl. BAG Urteil. v. 26.04.2017, Az. 10 AZR 589/15) illustrieren mitunter, dass und wie Arbeitgeber diese weitreichenden Gestaltungsspielräume nutzen und ihren Beschäftigten lediglich Teilzeitarbeitsverträge anbieten, sie aber bei Bedarf wie Vollzeitarbeitskräfte einsetzen und hier selbst bei dauerhaftem Überschreiten der vereinbarten Durchschnittsarbeitszeit auf die Bereitwilligkeit der Beschäftigten zählen können, Mehrarbeit zu leisten, weil diesen aufgrund ihres niedrigen Durchschnittsverdienstes an dem Zusatzeinkommen gelegen ist.

Mit der massenhaften Verbreitung von Smartphones und deren systematischem Einbezug in die Arbeitszeitplanung von Unternehmen wird diese Praxis noch erleichtert. Dies illustrieren

etwa die vom Fraunhofer-Institut entwickelten digitalen Tools zur Unterstützung einer modernen kapazitätsorientierten flexiblen Arbeitszeitsteuerung mit dem Namen ‚Kapaflexcy‘-App und ‚KapaStar‘-Software. Konkret identifiziert die App Mitarbeiter_innen, die für kurzfristig anfallende Zusatzschichten in Frage kommen. Bei der modellhaften Erprobung dieser App wurden jedoch auch hier Zweifel in Bezug auf die Freiwilligkeit und die allgemein gestiegene Erwartungshaltung einer ständigen Verfügbarkeit laut (vgl. Böwe/Schulten 2014). Ähnliche Praktiken der kurzfristigen Personalanforderung per Smartphone sind – zum Teil gestützt durch spezielle Dienstplanungs-Apps, zum Teil einfach durch Nutzung der üblichen Nachrichtendienste wie Whatsapp und SMS – bereits seit längerem auch für Dienstleistungsbranchen wie Reinigung, Gastronomie und ambulante Pflege bekannt (vgl. Sardadvar/Holtgrewe 2017; Moore/Hayes 2017).

Während sich also in Bezug auf die formellen Varianten von Abrufarbeit ein Trend zur Regulierung (mit weiterhin bestehenden Schutzlücken) feststellen lässt, die die arbeitgeberseitige Flexibilität einschränken und/oder verteuern, sind durch die Verbreitung informeller Varianten von Abrufarbeit gegenteilige Tendenzen am Werk. Flexibilitätsanforderungen wie auch Prekaritätsrisiken sind in beiden Varianten insbesondere dort potentiell hoch, wo sie mit niedrigem garantiertem Stundenvolumen kombiniert werden. Die folgenden empirischen Auswertungen legen daher ein besonderes Augenmerk auf diese Kumulation von Abrufarbeit mit niedrigem Stundenvolumen sowie niedriger Stundenvergütung.

3 Empirische Befunde: Formelle Varianten von Abrufarbeit

Mit Blick auf die Vielzahl von Unklarheiten und Rechtsstreitigkeiten ist wenig verwunderlich, dass auch statistisch erhebliche Probleme bei der Abgrenzung von Abrufarbeit bestehen. Auch aus diesem Grund erscheint uns für unsere eigene Auswertung eine Vorfestlegung auf „Arbeit auf Abruf“ nach § 12 TzBfG als problematisch, und wir schließen zunächst alle formellen Varianten von Abrufarbeit in die nachfolgenden Analysen ein (Abschnitt 3). Im Anschluss folgen eigene Auswertungen, die der näherungsweisen Eingrenzung der informellen Varianten der Abrufarbeit dienen. Dazu legen wir den Fokus auf Beschäftigte, die keine festgelegte Arbeitszeit in ihrem Arbeitsvertrag haben, zugleich aber nicht angeben, irgendeiner Form von Abrufarbeit

nachzugehen (Abschnitt 4). Datengrundlage der folgenden Auswertungen ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), eine seit 1984 durchgeführte repräsentative Panelbefragung von Haushalten in Deutschland (Wagner et al. 2007; Goebel et al. 2018).¹

3.1 Umfang und zeitliche Entwicklung von Abrufarbeit

Im Jahr 2017 gaben hochgerechnet 5,4 Mio. abhängig Beschäftigte an, irgendeine Form von Abrufarbeit auszuüben. Rund 1,7 Mio. von diesen nennen explizit „Arbeit auf Abruf“, die übrigen Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Damit waren 15,3% der abhängig Beschäftigten in irgendeiner Form von formeller Abrufarbeit tätig (Tabelle 2).²

Tabelle 2: Entwicklung von Formen der Abrufarbeit im Zeitverlauf (Anteil an allen abhängig Beschäftigten in %)

Welle	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft	Arbeit auf Abruf	Abrufarbeit insgesamt*
2011	6,3	6,3	4,5	14,9
2014	5,8	7,0	5,0	14,9
2015	6,3	7,5	5,5	15,8
2016	5,8	6,4	4,2	13,8
2017	6,5	7,2	4,9	15,3

* Bei der Befragung sind Mehrfachnennungen möglich, daher ist der Gesamtanteil geringer als die Summe aus den Anteilen der einzelnen Formen

Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

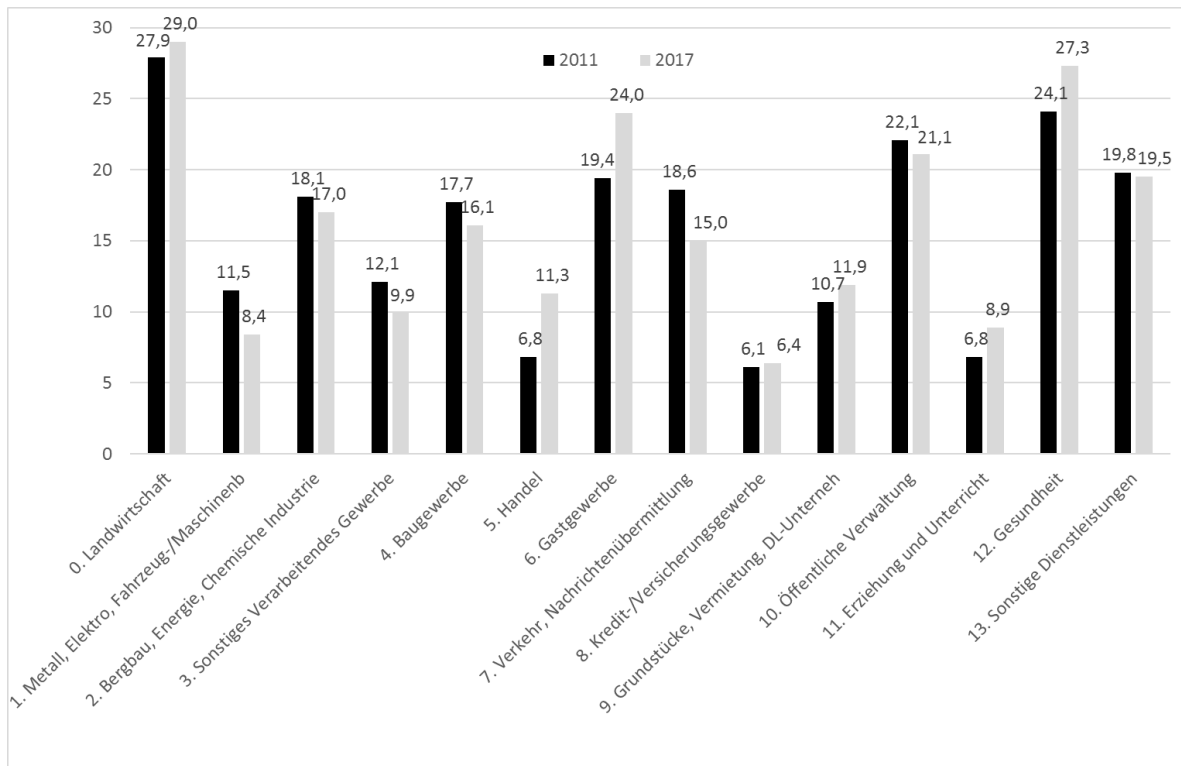
Für rund 4,9% gehörte die Arbeit auf Abruf im engeren Sinne zu ihrer Tätigkeit, 6,5% hatten Bereitschaftsdienst und 7,2% Rufbereitschaft. Im Zeitverlauf hat sich der Anteil der formellen Abrufarbeit zwischen 2011 und 2017 leicht erhöht. Es zeigen sich allerdings Schwankungen im Zeitverlauf, die keinen eindeutigen Entwicklungstrend erkennen lassen.

Weitere Auswertungen nach Wirtschaftsgruppen zeigen im Produzierenden Gewerbe eher einen Rückgang des Risikos, in Abrufarbeit tätig zu sein (Abbildung 1). In Handel, Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheitswesen hat das Risiko für Abrufarbeit hingegen zwischen 2011 und 2017 zugenommen.

¹ Diejenigen, die Abrufarbeit angeben, sind ja schon in den formellen Varianten enthalten.

² Details, etwa zu den Absolutzahlen, sind in Jaehrling/Kalina (2019) enthalten.

Abbildung 1: Risiko für Abrufarbeit (insgesamt) nach Wirtschaftsgruppen im 2011 und 2017 (Anteil in %)



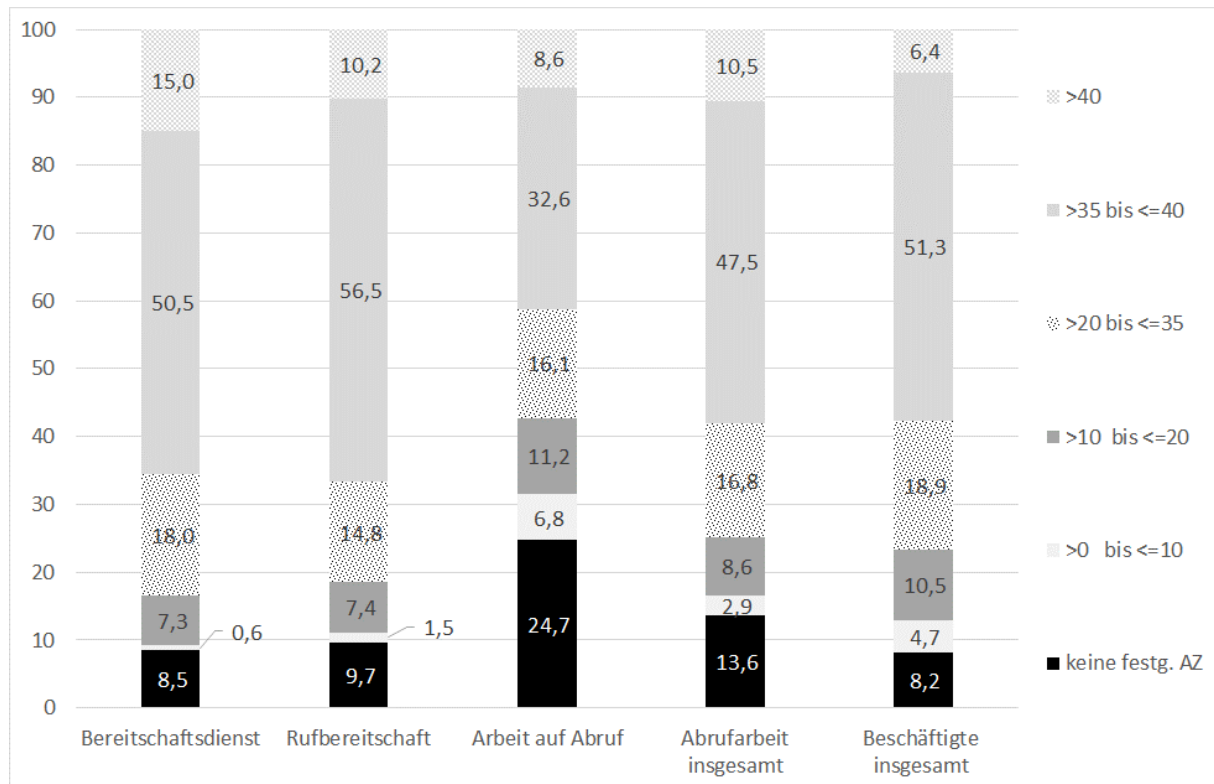
Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

3.2 Struktur der Beschäftigten: Keine getrennten Welten der Abrufarbeit

Nach dem Stand der Literatur ist Arbeit auf Abruf vor allem unter Minijobber_innen weit verbreitet (Stegmaier 2016; Körner et al. (2013); Schult/Tobsch 2012; Hank/Stegmaier 2018). Für Arbeit auf Abruf zeigt sich häufig eine hohe Verbreitung im Gastgewerbe oder in Helfertätigkeiten (Hank/Stegmaier 2018: 3; Stegmaier 2016: 6). Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind eher mit höheren Anforderungen verbunden und kommen beispielsweise häufig in Gesundheitsberufen vor (Hank/Stegmaier 2018).

Unsere eigenen Untersuchungen bestätigen grosso modo, dass die verschiedenen Formen von formeller Abrufarbeit ihre schwerpunktmäßige Verbreitung jeweils in unterschiedlichen Wirtschaftsgruppen haben. Die verschiedenen Formen der Abrufarbeit unterscheiden sich zunächst deutlich in der vertraglichen Arbeitszeit (Abbildung 2).

Abbildung 2: Verteilung von Formen der Abrufarbeit auf Kategorien der vertraglichen Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte, 2017, in %)³



Quelle: SOEP v34, eigene Berechnungen

Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst haben häufiger als die Beschäftigten insgesamt vertragliche Arbeitszeiten von mehr als 35 Stunden. Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf haben 2017 mit fast 25% besonders häufig keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Allerdings sind auch unter den Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf diejenigen mit langer Teilzeit (20h-35h) oder in Vollzeit (ab 35h) mit insgesamt 57,3% in der Mehrheit. Und umgekehrt arbeitet in Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst rund jeder sechste (Bereitschaftsdienst: 16,5%, Rufbereitschaft: 18,5%) in kurzer Teilzeit (bis 20h) oder ohne festgelegte Arbeitszeit.

Das Risiko, in Arbeit auf Abruf tätig zu sein, ist besonders hoch im Gastgewerbe (14,0%), in der Landwirtschaft (11,1%) und in den sonstigen Dienstleistungen mit 7,7% (u.a. Entsorgung und Wäschereien). Das Risiko für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist im Gesundheitswesen und der Öffentlichen Verwaltung mit Werten zwischen 11 und 13% am höchsten. Um zu sehen, welche Tätigkeiten sich hinter diesen aggregierten Wirtschaftsgruppen verbergen, haben wir

³ Für Beschäftigte in Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst mit einer vertraglichen Arbeitszeit von zehn Stunden und weniger liegt die Fallzahl bei unter 30, daher sollten die Werte mit Vorsicht interpretiert werden.

die häufigsten Berufe ausgewertet, die in den einzelnen Formen der Abrufarbeit ausgeübt werden. Dabei differenzieren wir zudem nach der wöchentlichen Arbeitszeit, insbesondere um darüber Aufschluss zu erhalten, welche Berufe es sind, bei denen eine der drei Formen von Abrufarbeit mit einem niedrigen Arbeitsvolumen einhergeht.

Auffallend ist, dass es bei den Berufen in den verschiedenen Kategorien von Abrufarbeit innerhalb der Arbeitszeitkategorien Überschneidungen gibt. Bestimmte Berufe, die in privaten Dienstleistungs-Branchen ihren Schwerpunkt haben, wie Kellner_innen und Barkeeper_innen, Verkäufer_innen und Hilfs- und Reinigungskräfte, dominieren die Arbeit auf Abruf mit niedrigem und mittlerem Stundenvolumen. Aber beispielsweise Verkäufer_innen zählen auch zu den häufigsten Berufen, die ‚Rufbereitschaft‘ mit Teilzeit kombinieren.⁴ Umgekehrt zählen Pflegekräfte in Institutionen, also Helfer_innen in der Kranken- und Altenpflege sowie Arzthelfer_innen, nicht nur zu den Berufen, die am häufigsten (bezahlte) Bereitschaftsdienste leisten, sondern auch zu den häufigsten Berufen, die Arbeit auf Abruf leisten, und zwar auch im niedrigen Teilzeitbereich. Diese Kombination von niedriger Teilzeit mit Arbeit auf Abruf oder auch Rufbereitschaft, bei denen in der Regel kein oder nur ein geringer Anspruch auf Vergütung der Wartezeit besteht, birgt mit Blick auf die Einkommenssituation besonders hohe Prekaritätsrisiken.

⁴ Was ‚Rufbereitschaft‘ bei Verkäufer_innen meinen könnte, illustriert der Debatten-Beitrag einer Verkäuferin in einem Internetforum aus dem Jahr 2018, wo sie von der jüngst eingeführten Regel in ihrem Betrieb berichtet, nach der „für die Samstagsschicht ein ‚Ersatzmitarbeiter‘ im Dienstplan festgelegt wird. Dieser MA soll dann, im Falle eines Ausfalls von Kollegen, einspringen.“ (vgl. <https://www.arbeitsrechte.de/bereitschaftsdienst/>). Während in anderen Unternehmen bei Krankheitsausfällen Mitarbeiter angefragt werden, ob sie ersatzweise auf freiwilliger Basis einspringen können, scheint dieses Unternehmen dazu übergegangen zu sein, seine Mitarbeiter reihum zu verpflichten, sich am Wochenende für einen eventuellen Einsatz bereit zu halten; nach der Darstellung der fragenden Verkäuferin zu schließen offenbar ohne Vergütung dieser Wartezeit.

Tabelle 3: Häufigste Berufe in den verschiedenen Formen von Abrufarbeit nach tatsächlicher Arbeitszeit (2015–2017)^{5*}

Form der Abrufarbeit	>0 bis <= 20 h	>20 bis <=35h	>35 h
Arbeit auf Abruf	Kellner und Barkeeper	Verkäufer	Fahrer schwerer LKW
	Verkäufer	Köche	Hausmeister
	Hilfskräfte und Reinigungspersonal	Lehrer des Sekundarbereichs	Sozialpflegerische Berufe
	Pflegekräfte in Institutionen	Sozialpflegerische Berufe	Köche
	Kassierer	Hilfskräfte und Reinigungspersonal	Sozialarbeiter
Rufbereitschaft	Köche	Sozialpflegerische Berufe	Ärzte
	Krankenschwestern/-pfleger	Krankenschwestern/-pfleger	Hausmeister
	Verkäufer	Verkäufer	Polizeikommissare und Detektive
	Taxifahrer	Hausmeister	Sozialarbeiter
	Sonstige personenbezogene DL	Ärzte	Sozialpflegerische Berufe
Bereitschaftsdienst	Krankenschwestern/-pfleger	Pflegekräfte in Institutionen	Ärzte
	Apotheker	Lehrer des Sekundarbereichs	Krankenschwestern/-pfleger
	Juristen, a.n.g.	Ärzte	Hausmeister
	Sozialpflegerische Berufe	Sozialpflegerische Berufe	Pflegekräfte in Institutionen
	Pflegekräfte in Institutionen	Krankenschwestern/-pfleger	Klempner, Rohrinstallateur

* Aus Platzgründen sind in der Tabelle nur die männlichen Berufsbezeichnungen enthalten, die Auswertungen beziehen sich jedoch auf Berufstätige beider Geschlechter.

Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

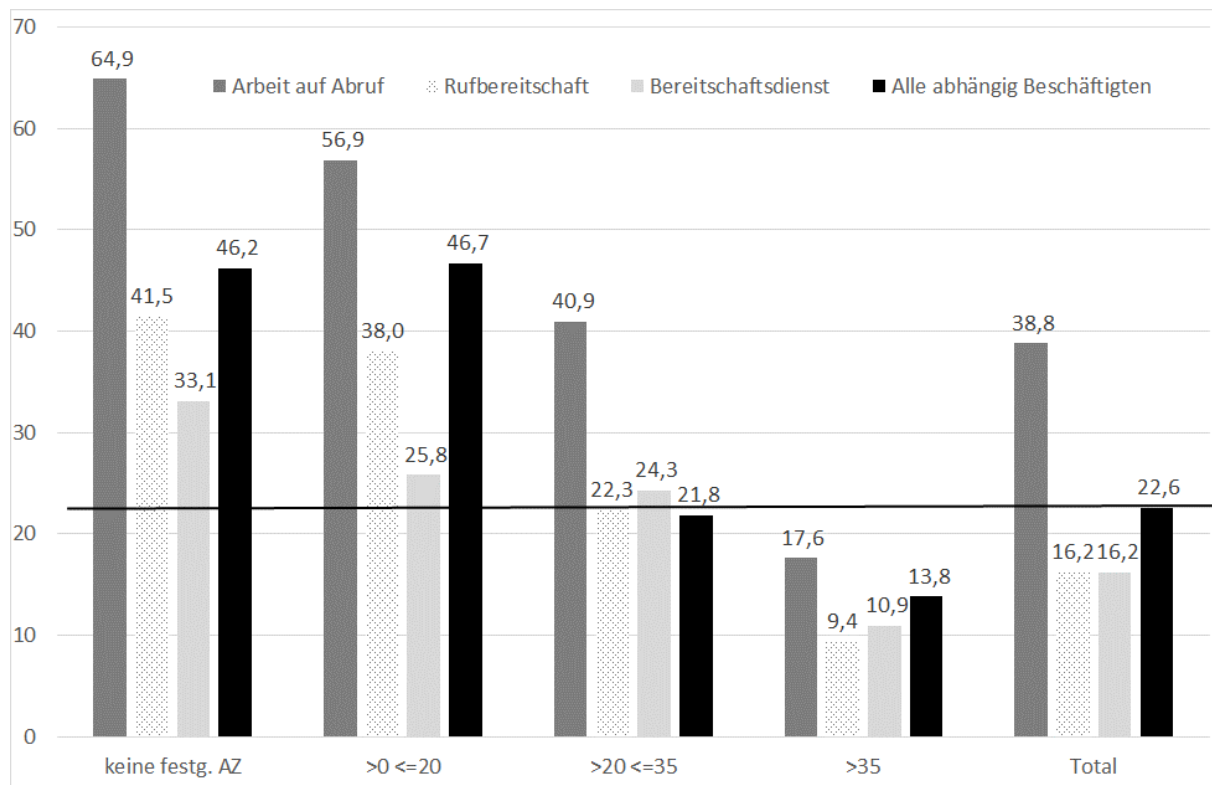
Ein näherer Blick, der nach Berufen und Arbeitszeitkategorien differenziert, zeigt also, dass es deutliche Überschneidungen zwischen den einzelnen formellen Varianten der Abrufarbeit gibt.

⁵ Aufgrund geringer Fallzahlen werden hier keine Anteilswerte der Berufe an der Beschäftigung ausgewiesen.

3.3 Prekarität formeller Varianten der Abrufarbeit

Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf haben, außer bei einer vollzeitnahen Tätigkeit, ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko (Abbildung 3).⁶ Für Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst ist das Niedriglohnrisiko hingegen, für alle Arbeitszeitkategorien zusammen, etwas niedriger als für die abhängig Beschäftigten insgesamt.

Abbildung 3: Niedriglohnrisiko nach formellen Varianten der Abrufarbeit (2015–17 gepoolt)



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung.

Generell ist das Niedriglohnrisiko bei einer niedrigeren Wochenarbeitszeit oder für Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit deutlich höher als für Beschäftigte mit längeren Arbeitszeiten. In Kombination mit Abrufarbeit erhöht sich dieses Risiko noch einmal, und zwar für jede Form von formeller Abrufarbeit. Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf und nicht vertraglich festgelegten oder kurzen Arbeitszeiten haben ein weit überdurchschnittliches Niedriglohn-

⁶ Zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung verwenden wir gemäß der OECD-Definition eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) für Deutschland insgesamt (zu Details vgl. Kalina/Weinkopf 2018).

risiko von knapp 65% bzw. knapp 57%. Allerdings lässt sich auch für Rufbereitschaft ohne festgelegte Arbeitszeit mit 41,5% bzw. mit weniger als 20 Wochenstunden (38,0%) ein stark erhöhtes Niedriglohnrisiko beobachten. Bei Bereitschaftsdienst ist dies vor allem bei Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit mit 33,1% der Fall. Dies zeigt, dass es sich auch bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nicht immer um gut bezahlte Vollzeitstellen handelt.

Nach der Auswertung aus Abbildung 2 haben allerdings nur 8,5% der Beschäftigten mit Bereitschaftsdienst keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Bei Rufbereitschaft trifft dies auf knapp zehn Prozent der Beschäftigten zu. Knapp neun Prozent der Beschäftigten mit Rufbereitschaft arbeiten bis zu 20 Wochenstunden. Somit sind immerhin knapp neun Prozent der Beschäftigten in Bereitschaftsdienst und knapp 19% der Beschäftigten in Rufbereitschaft in Arbeitszeitkategorien mit einem erhöhten Niedriglohnrisiko tätig. Die Kombination von Niedriglohnrisiko und niedrigen Arbeitszeitvolumen schlägt sich wenig überraschend auch in hohen Armutsrisikoquoten auf Haushaltsebene nieder (vgl. ausführlicher Jaehrling/Kalina 2019).

4 Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit: Eine Annäherung an informelle Varianten von Abrufarbeit

Mit den Daten des SOEP lassen sich Beschäftigte ohne eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit identifizieren, die nicht angeben, in einer formellen Variante von Abrufarbeit tätig zu sein. Dies sehen wir als einen ersten Anhaltspunkt zur Eingrenzung von informellen Varianten von Abrufarbeit.

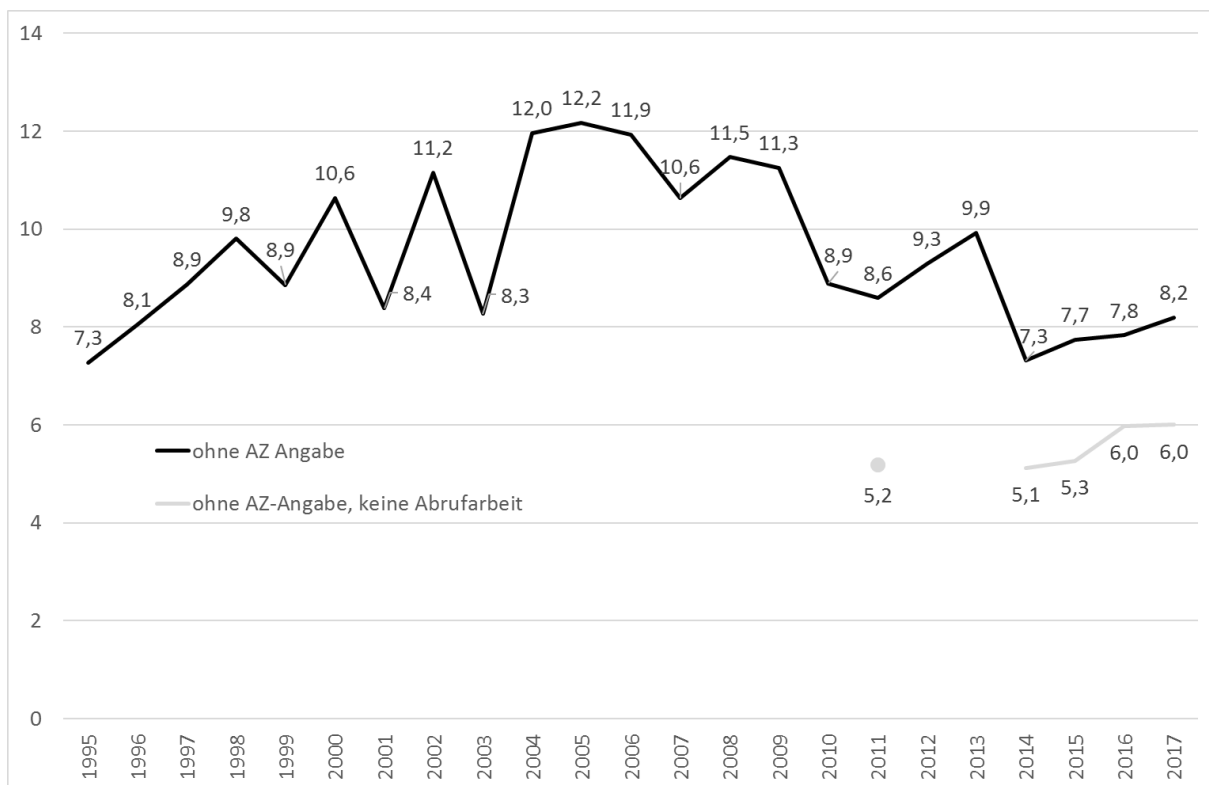
4.1 Empirische Verbreitung und Entwicklung im Zeitverlauf

In Deutschland gaben im Jahr 2017 rund 8,2% bzw. rund 2,9 Mio. von insgesamt 35,3 Mio. Beschäftigten an, dass sie keine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit hatten (Abbildung 4).⁷ Darunter waren 2,1 Mio. Beschäftigte, die sich selbst keiner Form formeller Abrufarbeit zuordnen. Auf sie beziehen sich unsere weiteren Auswertungen, um Überschneidungen mit den oben genannten Auswertungen zu vermeiden. Ihr Anteil lässt sich mit dem SOEP erst seit 2011 auswerten, da erst seit diesem Jahr nach Abrufarbeit gefragt wird. Ihr Anteil an den abhängig Beschäftigten ist von gut 5% in 2011 auf rund 6% in 2017 leicht angestiegen. Wie erwähnt handelt

⁷ Abweichung durch Rundung der Werte: 739.000 Beschäftigte ohne vertragliche Arbeitszeit (Abrufarbeit) und 2.149.723 ohne vertragliche Arbeitszeit (keine Abrufarbeit) ergeben insgesamt rund 2,9 Mio.

es sich bei dieser Gruppe sicher nicht durchweg um Beschäftigte, die aufgrund der einseitig arbeitgeberseitigen Variierung des Arbeitszeitumfangs der ‚informellen Abrufarbeit‘ zuzuordnen sind. Unsere empirischen Befunde stützen jedoch die Vermutung, dass das auf einen Teil von ihnen zutrifft.

Abbildung 4: Anteil Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit an den abhängig Beschäftigten im Zeitverlauf (in %)



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

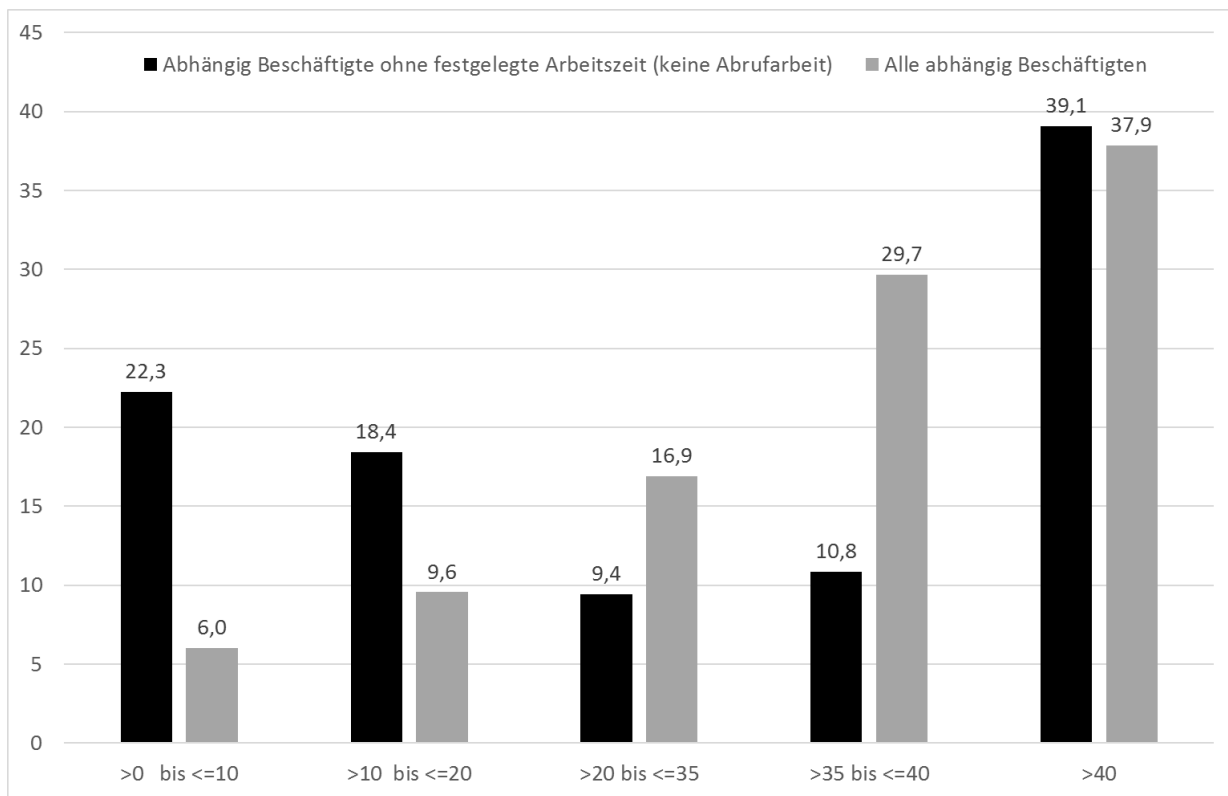
4.2 Strukturauswertung

Die Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit sind deutlich häufiger als die abhängig Beschäftigten insgesamt mit tatsächlichen Arbeitszeiten von 20 und weniger Stunden tätig und arbeiten seltener in langer Teilzeit oder im vollzeitnahen Bereich von über 35 bis 40 Wochenstunden (10,8 gegenüber 29,7%, vgl. Abbildung 5).⁸ Während sich die tatsächliche Arbeitszeit aller abhängig Beschäftigten im Vollzeitbereich und überlangen Arbeitszeiten konzentriert,

⁸ Die Befragten im SOEP geben neben ihrer vertraglichen Arbeitszeit auch an, wie viele Stunden sie tatsächlich arbeiten. So lässt sich für Beschäftigte ohne vertragliche Arbeitszeit die tatsächliche Arbeitszeit auswerten.

zeigt sich bei Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit eine Polarisierung zwischen überlangen Arbeitszeiten und einer Tätigkeit im kurzen Teilzeitbereich.

Abbildung 5: Verteilung der abhängig Beschäftigten auf Kategorien der tatsächlichen Arbeitszeit (2015–2017, Anteil in Kategorie in %)



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Eine solche Polarisierung zeigt sich auch mit Blick auf das Anforderungsniveau besonders häufig betroffener Berufsgruppen. Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit⁹ sind überdurchschnittlich häufig in akademischen Berufen vertreten, die gut ein Viertel (26,2%) dieser Gruppe stellen, aber auch unter Hilfsarbeitskräften, die 12,4% dieser Gruppe ausmachen. Daneben zählen Dienstleistungsberufe mit 19,6% und Techniker_innen mit 13,1% zu den vier größten Gruppen unter den Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit.

⁹ Im Folgenden sind mit Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit immer nur diejenigen gemeint, die sich selbst keiner Form der Abrufarbeit zuordnen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird dies nicht immer wieder explizit erwähnt.

Um anschaulicher zu machen, was sich hinter Berufsgruppen wie den Dienstleistungsberufen verbirgt, haben wir wiederum ausgewertet, welche Berufe in den einzelnen Arbeitszeitkategorien besonders häufig vorkommen (Tabelle 4). Vor allem im Teilzeitbereich findet man unter den Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeiten häufig Verkäufer_innen, Hilfsarbeits- und Reinigungskräfte sowie Beschäftigte aus dem Gastronomiebereich wie Kellner_innen und Barkeeper_innen. Im langen Teilzeitbereich oder bei Vollzeit haben Lehrer_innen des Sekundarbereichs eine große Bedeutung. Im vollzeitnahen Bereich finden sich zudem LKW-Fahrer_innen, Architekt_innen oder Ingenieur_innen, Unternehmensberater_innen und Universitätsdozent_innen.

Tabelle 4: Fünf häufigste Berufe, (2015–2017 gepoolt), nur abhängig Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit (keine Abrufarbeit)^{10*}

>0 bis <= 20 h	>20 bis <=35h	>35 h
Verkäufer	Verkäufer	Lehrer des Sekundarbereichs
Hilfskräfte und Reinigungspersonal	Lehrer des Sekundarbereichs	Fahrer schwerer LKW
Kellner und Barkeeper	Kellner und Barkeeper	Architekten, Ingenieure
Sonstige Büroangestellte	Sonstige Büroangestellte	Unternehmensberatung
Hausmeister	Hilfskräfte und Reinigungspersonal	Universitäts- und Hochschullehrer

* Aus Platzgründen sind in der Tabelle nur die männlichen Berufsbezeichnungen enthalten, die Auswertungen beziehen sich jedoch auf Berufstätige beider Geschlechter.

Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Diese Auswertung gibt zumindest einen groben Eindruck davon, dass sich hinter den Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit ganz unterschiedliche Berufe und damit verbunden vermutlich auch unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen finden. Während es sich bei längeren Arbeitszeiten eher um hoch qualifizierte Beschäftigte handelt, ergeben sich bei kürze-

¹⁰ Die Fallzahlen für einzelne Berufe sind sehr gering, daher werden keine Anteile der Berufe an der Beschäftigung genannt.

ren Arbeitszeiten deutliche Überschneidungen mit von formeller Abrufarbeit besonders betroffenen Berufsgruppen (z.B. Verkäufer_innen, Hilfs- oder Reinigungskräfte sowie Kellner_innen) (vgl. Tabelle 3).

4.3 Prekarität informeller Varianten von Abrufarbeit

Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit haben ein weit überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die in Teilzeit arbeiten: Beschränkt man die Auswertung auf Beschäftigte mit bis zu 35 Wochenstunden tatsächlicher Arbeitszeit, waren 2017 mit über 72% fast drei von vier Beschäftigten zu einem Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle von 10,73 Euro tätig. Vor allem bei Arbeitszeiten von 35 Wochenstunden und weniger haben abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit mit knapp 21% auch ein gegenüber den abhängig Beschäftigten insgesamt mit 8,6% deutlich erhöhtes Armutsrisiko (vgl. Jaehrling/Kalina 2019).

5 Fazit

Abrufarbeit hat, wie die obenstehenden Auswertungen zeigen, auch jenseits der Plattformökonomie erhebliche Verbreitung. Anders als in anderen Ländern haben die verschiedenen formellen Varianten von Abrufarbeit in Deutschland aber ausweislich der Umfragedaten in den vergangenen Jahren kaum zugenommen. Die Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen hat zudem verdeutlicht, dass im Vergleich zu anderen Ländern formelle Abrufarbeit in Deutschland vergleichsweise stark reguliert ist. Dazu hat nicht zuletzt die Anfang 2019 in Kraft getretene Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beigetragen. Diese gesetzliche Kodifizierung beseitigt einen Teil der bestehenden rechtlichen Grauzonen, die ausweislich von Gerichtsurteilen in der Praxis immer wieder zu expansiver Auslegung und Rechtsstreitigkeiten geführt haben. Dennoch bleiben auch bei den formellen Varianten in der Praxis Schutzlücken bestehen. Denn gerade in der Verbindung mit niedrigen Stundenlöhnen und Teilzeitverträgen steigen beschäftigtenseitig die materiellen Zwänge, auf formal freiwilliger Basis arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen Folge zu leisten, die den rechtlichen Schutzrahmen übersteigen. Insbesondere unter den rund 1,7 Mio. Beschäftigten, die 2017 in „Arbeit auf Abruf“ tätig waren, ist der Anteil derer mit niedriger Teilzeit und niedrigen Stundenlöhnen hoch.

Unsere Auswertungen zeigen allerdings, dass Prekaritätsrisiken zum Teil auch bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst vorkommen. Denn auch bei diesen Beschäftigten arbeitet ein

nennenswerter Teil in kurzer Teilzeit, es handelt sich also bei beiden Formen nicht immer um eine „Ergänzung zu einer Vollarbeit“ (Fietze et al. 2014). Wenn Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst nur kurze Arbeitszeiten oder gar keine vertraglich festgelegten Arbeitszeiten haben, sind auch sie überdurchschnittlich häufig von Niedriglöhnen und Armut betroffen.

Neben den formellen Varianten lassen sich eine Reihe informeller Varianten von Abrufarbeit identifizieren, mit denen Betriebe in Deutschland das finanzielle Risiko von Auslastungsschwankungen partiell auf ihre Mitarbeiter_innen verlagern und ihnen hohe zeitliche Flexibilität abverlangen. Die Verbreitung mobiler Endgeräte und einschlägige Apps, die Betrieben die flexible Personaleinsatzplanung per Smartphone ermöglichen, erleichtern diese Praktiken. Die Abgrenzung zu formellen Varianten ist oftmals schwierig und hat bereits vielfach die Gerichte beschäftigt. Die Re-Regulierung, die Rechtsprechung und Gesetzgebung im Bereich der formellen Varianten betrieben haben, geht an diesen informellen Varianten aber jedenfalls bislang vorbei. Die exakte empirische Erfassung dieser Formen steht noch am Anfang.

Unsere Auswertungen zu Beschäftigten, die keine vertragliche festgelegte Arbeitszeit haben, sich aber keiner formellen Variante der Abrufarbeit zuordnen, können hier als eine Annäherung an informelle Varianten der Abrufarbeit gesehen werden. Für diese 2,1 Mio. Beschäftigten haben wir eine deutliche Polarisierung in Hinsicht auf Arbeitszeiten und Berufsprofile festgestellt. Auf der einen Seite finden sich Dienstleistungsberufe und Helfertätigkeiten mit kurzen Arbeitszeiten und auf der anderen Seite Berufe mit akademischen Anforderungen oder Führungspositionen in Kombination mit langen Arbeitszeiten. Für unsere Fragestellung erscheinen uns die Helfertätigkeiten und Dienstleistungstätigkeiten mit kurzen Arbeitszeiten relevant. Detailanalysen zeigen, dass hier die gleichen Berufe wie bei den formellen Varianten der Abrufarbeit (z.B. Verkäufer_innen, Hilfskräfte, Reinigungspersonal, Kellner_innen) verbreitet sind.

Wir sehen hier erheblichen qualitativen Forschungsbedarf darin, zu untersuchen, worin Beschäftigte den Unterschied zwischen den verschiedenen, formellen wie informellen Varianten von Abrufarbeit sehen, welche Flexibilitätsanforderungen dabei genau gestellt werden, wie sie vergütet werden und inwiefern sich hinter den verschiedenen Varianten auch tatsächlich unterschiedliche betriebliche Arbeitszeitarrangements verbergen.

Literaturverzeichnis

- Absenger, Nadine / Ahlers, Elke / Bispinck, Reinhard / Kleinknecht, Alfred / Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Pusch, Torsten / Seifert, Hartmut** 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report 19/2014. Düsseldorf: HBS
- Bieder, Marcus** 2015: Der Nullstundenvertrag – zulässiges Flexibilisierungsinstrument oder Wegbereiter für ein modernes Tagelöhnerum? In: Recht der Arbeit (RdA), H. 6, S. 388–399
- Böker, Karl Herрман / Demuth, Ute** 2015: Rufbereitschaft. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Kurzauswertungen. 2. aktualisierte Auflage. Düsseldorf: HBS https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_rufbereitschaft_15.pdf
- Böwe, Jan / Schulten, Johannes** 2014: Dienstplanung per Smartphone. Magazin Mitbestimmung 12/2014
- Däubler, Wolfgang / Klebe, Thomas** 2015: Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 17, S. 1032–1042
- De Stefano, Valerio** 2015: The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. In: Comparative Labor Law & Policy Journal 37 (3), pp. 471–505
- DGB** 2016: Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. In: arbeitsmarkt aktuell 6/2016. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund
- Eurofound** 2015: New forms of employment, Publication Office of the European Union, Luxembourg
- Fietze, Simon / Keller, Monika / Friedrich, Niklas / Dettmers, Jan** 2014: Rufbereitschaft. Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft. München/Mering: Rainer Hampp
- Forst, Gerrit** 2014: Null-Stunden-Verträge. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 18, S. 998–1002
- Frisse, Juliane** 2017: H&M: "Wer einen besseren Job findet, der geht". DIE ZEIT vom 31.10.2017
- Friedrichs, Julia** 2017: Bei Anruf Arbeit. DIE ZEIT vom 21.3.2017
- Gaul, Björn / Emmert, Angela** 2003: Flexible Steuerung von Aushilfskräften – Abschluss einer Rahmenvereinbarung. In: Arbeits-Rechtsberater (ArbRB), H. 12, S. 379–382
- Goebel, Jan / Grabka, Markus M. / Liebig, Stefan / Kroh, Martin / Richter, David / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen** 2018: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics (online first), doi: 10.1515/jbnst-2018-0022
- Hanau, Peter / Hoff, Andreas** 2015: Annahmeverzug bei flexibler Arbeitszeit, insbesondere bei Arbeitszeitkonten. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 19, pp. 1169–1171
- Hank, Eva / Stegmaier, Jens** 2018: Wenn die Arbeit ruft. IAB-Kurzbericht 14/2018. Nürnberg: IAB

- Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten** 2019: Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland – eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und Prekaritätsrisiken. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschung, Nr. 2019-03 (i.E.)
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** 2018: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2018-06 [Volltext](#)
- Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina** 2013: Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? In: Wirtschaft und Statistik, Januar 2013. Statistisches Bundesamt
- Moore, Sian / Hayes, L. J. B.** 2017: Taking worker productivity to a new level? Electronic Monitoring in homecare – the (re)production of unpaid labour. In: New Technology, Work and Employment, 32 (2), pp. 101–114
- Prassl, Jeremias** 2018: Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press
- Sardadvar, Karin / Holtgrewe, Ursula** 2017. Flexibilität mit Grenzen: Büroreinigung im Modus des Gebens und Nehmens. SWS Rundschau 57 (2), S. 211–231
- Schult, Mandy / Tobsch, Verena** (2012): Freizeitstress – wenn die Arbeit ständig ruft. SOEP papers on multidisciplinary panel data research 485
- Stegmaier, Jens** 2016: Auswertungen aus dem IAB-Projekt „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ zum Thema „Arbeit auf Abruf“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren, September 2016. Nürnberg: IAB
- Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen** 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 127 (1), pp. 139–169
- Zeibig, Nadine** 2014: KAPOVAZ – eine flexible Arbeitszeitform mit erheblichen Nachteilen für Beschäftigte. In: Buschmann, Rudolf / Fraunhoffer, Bettina / Schierle, Karlheinz / Vorbau, Reinhard-Ulrich (Hrsg.): Unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland und Europa. Baden-Baden: Nomos Verl., S. 178–203

Die Autor/innen:

**Dr. Karen Jaehrling**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
der Forschungsabteilung
Flexibilität und Sicherheit (FLEX)

Kontakt: karen.jaehrling@uni-due.de

**Dr. Thorsten Kalina**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
der Forschungsabteilung
Flexibilität und Sicherheit (FLEX)

Kontakt: thorsten.kalina@uni-due.de

IAQ-Report 2019-03

Redaktionsschluss: 08.04.2019

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Sybille Stöbe-Blossey
sybille.stoebe-blossey@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de/>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.