

IAB-Kurzbericht

18/2015

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Studie zum Thema Praxis des Arbeitsrechts beruht auf der Befragung von 1.100 Betrieben mit mindestens elf Beschäftigten und von 7.500 Arbeitnehmern. Dabei werden Personen in verschiedenen Beschäftigungsformen verglichen.

■ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Betriebe kennen mehrheitlich wichtige arbeitsrechtliche Regelungen. Dies gilt sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigung sowie befristete Beschäftigung. Zudem wird hier nur selten von der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche berichtet.

■ Allerdings gibt in der Beschäftigtenbefragung etwa jeder dritte Minijobber an, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Rund 46 Prozent der Minijobber bekommen nach eigenen Angaben keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zugleich berichten rund 15 Prozent der Betriebe, dass ihre Minijobber keinen bezahlten Urlaub bekommen. Etwa 21 Prozent der Betriebe geben an, die Minijobber erhielten keine Lohnfortzahlung bei Krankheit.

■ Bei Beschäftigten wie bei Betrieben zeigt sich, dass die Gewährung von bezahltem Urlaub und von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall häufiger ausbleibt, wenn diese nach eigenen Angaben das betreffende Recht nicht kennen. Aber etwa die Hälfte der Beschäftigten und Betriebe, die von Nichtgewährung dieser Rechte berichten, geben an, Kenntnis von der Rechtslage zu haben.

Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern

von Jens Stegmaier, Stefanie Gundert, Karin Tesching und Stefan Theuer

Die gesetzlichen Regelungen in Deutschland sehen die arbeitsrechtliche Gleichstellung von Beschäftigten mit verschiedenen Erwerbsformen vor. In der Praxis zeigen sich jedoch teilweise deutliche Unterschiede. Auf Basis einer Beschäftigten- sowie einer Betriebsbefragung wird die Gewährung von bezahltem Urlaub und von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei „atypisch“ beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Vergleich zu Beschäftigten in „Normalarbeitsverhältnissen“ untersucht.

Die arbeitsrechtliche Gleichstellung von atypisch Beschäftigten und Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (vgl. Infokasten rechts) betrifft zum Beispiel die Gewährung von bezahltem Urlaub und die Lohnfortzahlung bei Krankheit. In der einschlägigen Literatur und in der öffentlichen Diskussion wird immer wieder darauf verwiesen, dass es in der Praxis auch zur Nichtgewährung von Arbeitsrechten kommt und dass dies

bei atypisch Beschäftigten häufiger der Fall sei als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis. Gleichwohl sind die empirischen Erkenntnisse hierzu bislang äußerst begrenzt. So hat neben einigen qualitativen Studien (vgl. Voss/Weinkopf 2012) insbesondere eine Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsfor-

i

„Atypische“ und „normale“ Beschäftigung

Diese beiden Kategorien haben sich seit den 1980er Jahren im wissenschaftlichen und arbeitsrechtlichen Diskurs zur Beschreibung und Analyse unterschiedlicher Erwerbsformen etabliert (Sachverständigenrat 2014; Wingerter 2009). Dabei existieren verschiedene Definitionen des Normalarbeitsverhältnisses. Im Kern zielen diese auf eine abhängige, existenzsichernde, unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit Integration in die sozialen Sicherungssysteme ab, wobei Arbeitnehmer an die Weisungspflicht des Arbeitgebers gebunden und Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sind (Mückenberger 1985; Hoffmann/Walwei 1998; Keller/Seifert 2013).

1. Das Projekt und die Datengrundlage

Im März 2013 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) das Forschungsprojekt „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ aufgesetzt. Die Studie befasste sich sowohl mit der Praxis der Rechtsgewährung als auch mit der Frage, inwieweit arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen Arbeitnehmern und Arbeitgebern überhaupt bekannt sind. Im vorliegenden Kurzbericht geht es um das Recht auf bezahlten Urlaub und das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. In dem Forschungsprojekt wurden darüber hinaus weitere Arbeitsrechte behandelt, die hier nicht betrachtet werden. Dazu gehören rechtliche Regelungen zur Lohnfortzahlung an Feiertagen und zur Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung.

Die Datenerhebung erfolgte mittels standardisierter Befragungen sowie mit qualitativen, thematisch offen geführten Interviews. Die telefonische Befragung hat infas – Institut für angewandte Sozialforschung GmbH übernommen. Der vorliegende Bericht bezieht sich ausschließlich auf die standardisierten Befragungen.

Um sowohl die Perspektive von Arbeitgebern als auch die von Arbeitnehmern zu berücksichtigen, wurden zwischen 2013 und 2014 zwei telefonische Befragungen durchgeführt. Im Rahmen der ersten machten ca. 7.500 Beschäftigte detaillierte Angaben zu ihren Beschäftigungsverhältnissen. Bei der zweiten handelt es sich um eine Betriebsbefragung. In jedem der ca. 1.100 Betriebe wurde eine Auskunftsperson (meist die Geschäftsführung oder Führungskräfte der Personalabteilung) befragt.

In der Untersuchung stehen Beschäftigte in drei atypischen Beschäftigungsformen im Mittelpunkt: geringfügig Beschäftigte (Minijobber), sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte in Vollzeit. Diese werden mit Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag verglichen.

Die Grundgesamtheit der quantitativen Erhebungen stellen alle Betriebe (und deren Beschäftigte) dar, die mindestens elf sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigte haben. Für Kleinstbetriebe können somit keine Aussagen getroffen werden.

2. Arbeitsrechtlicher Hintergrund

Den Anspruch auf bezahlten Urlaub regelt das Bundesurlaubsgesetz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – also uneingeschränkt auch für Teilzeitbeschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigte) und befristet Beschäftigte. Der volle Jahresurlaubsanspruch wird nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben und beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung mindestens 24 Werktage. Tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen können Urlaubsansprüche in höherem Umfang vorsehen. Vor Ablauf der ersten sechs Beschäftigungsmonate erwerben Arbeitnehmer für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs. Sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe vorliegen, kann Urlaub – auch innerhalb der Probezeit in Höhe des bereits erworbenen Anspruchs – nicht verwehrt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten bemisst sich der Urlaubsanspruch unabhängig von der Zahl der Wochenstunden nach der Zahl der Arbeitstage pro Woche. Teilzeitbeschäftigte mit gleichmäßig auf alle Wochenarbeitsstage verteilter Arbeitszeit haben denselben Anspruch wie Vollzeitbeschäftigte.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt unter anderem die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall. Laut Gesetz haben Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von maximal sechs Wochen, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet ist. Der Anspruch besteht allerdings erst nach einer mindestens vierwöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Davon abgesehen gilt der Anspruch für alle Arbeitnehmer, also auch bei befristeter Beschäftigung oder geringfügiger sowie sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung.

schung (RWI 2012) zu geringfügig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen Anhaltspunkte dafür geliefert: Den Befunden zufolge werden im Bereich der geringfügigen Beschäftigung arbeitsrechtlich vorgegebene Leistungen nicht immer gewährt.

In diesem Kurzbericht werden ausgewählte Ergebnisse einer großangelegten Studie zum Thema Arbeitsrecht zusammengefasst (vgl. Infokasten 1). Der ausführliche Projektbericht ist auf der Internetseite des IAB verfügbar (<http://www.iab.de/Projektbericht2015>). Im Gegensatz zu früheren Studien beschränkt sich die vorliegende Untersuchung nicht nur auf geringfügig Beschäftigte (sogenannte Minijobber)¹. Als Kategorien atypisch Beschäftigter werden neben Minijobbern auch Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte einbezogen. Wenn im Weiteren von Teilzeitbeschäftigten die Rede ist, sind stets solche mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung unter Ausschluss geringfügig Beschäftigter gemeint.

Zur Einschätzung der arbeitsrechtlichen Situation von atypisch Beschäftigten werden Vergleiche zu Arbeitnehmern in unbefristeten Vollzeitbeschäftigungen gezogen.²

Bei der im Rahmen des Projekts durchgeführten telefonischen Befragung von Beschäftigten und Betrieben (bzw. Arbeitgebern) wurde erstens die Frage erörtert, ob den Befragten bestimmte rechtliche Regelungen bekannt sind. Der rechtliche Hintergrund ist im Infokasten 2 skizziert. Zweitens wurde die arbeitsrechtliche Praxis in den Blick genommen und untersucht, ob und wie häufig arbeitsrechtliche Ansprüche nicht gewährt werden.

¹ Die Begriffe „Minijobber“ und „geringfügig Beschäftigte“ werden in diesem Bericht synonym verwendet.

² Im Weiteren wird, dem sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch folgend, der Begriff der „atypischen Beschäftigung“ als Sammel- oder Oberbegriff für die im Zentrum der Analyse stehenden Erwerbsformen verwendet, ohne damit in Abrede zu stellen, dass einige hierunter gefasste Beschäftigungsformen in bestimmten Wirtschaftsbereichen oder Personengruppen sehr häufig vorzufinden sind und mitunter den „Normalfall“ darstellen.

■ Kenntnis der Arbeitsrechte

Die Sicht der Beschäftigten

Im Folgenden geht es zunächst um die Frage, wie gut Beschäftigte ihre Rechte als Arbeitnehmer kennen, und ob der Kenntnisstand mit der ausgeübten Beschäftigungsform zusammenhängt: Unterscheiden sich Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen von denjenigen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung in ihrer Kenntnis des Arbeitsrechts?

Um das Ausmaß zu erheben, in dem sich Beschäftigte mit konkreten arbeitsrechtlichen Regelungen auskennen, wurden ihnen fünf Fragen gestellt, die sich auf verschiedene Bereiche des Arbeitsrechts beziehen. Im Mittelpunkt der folgenden Darstellung stehen die Fragen zum Recht auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. In der Studie wurden überdies Kenntnisse zu folgenden Ansprüchen erhoben: Lohnfortzahlung an Feiertagen, Arbeitszeitverkürzung sowie eine bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung. Auf diese Sachverhalte wird im Weiteren nicht eingegangen.

Die Fragen zielten im Wortlaut auf die jeweilige Beschäftigungsform der Befragten ab. So wurde beispielsweise nach der Kenntnis des Anspruchs auf bezahlten Urlaub für Teilzeitbeschäftigte so gefragt: „Glauben Sie, dass Teilzeitbeschäftigten bezahlter Urlaub gesetzlich zusteht?“ Bei geringfügig Beschäftigten wurde dementsprechend die Kenntnis des Ur-

laubsanspruchs für Minijobber erhoben, und bei den übrigen Gruppen analog verfahren.

Abbildung 1 zeigt, wie Beschäftigte in den verschiedenen Erwerbsformen die Fragen nach bezahltem Urlaub und Lohnfortzahlung bei Krankheit beantwortet haben. Insgesamt ist das Recht auf bezahlten Urlaub weithin bekannt, denn über 92 Prozent aller Beschäftigten sind der Ansicht, ihnen stehe bezahlter Urlaub gesetzlich zu. 1 Prozent gibt an, es nicht zu wissen, und gut 6 Prozent denken, ihnen stehe bezahlter Urlaub nicht zu.

Die Abbildung weist für alle Beschäftigten neben der Beschäftigungsform auch die Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet) aus. Anhand dessen lassen sich Unterschiede zwischen Beschäftigten in atypischen Erwerbsformen und der Vergleichsgruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten ablesen. Dabei fällt zunächst der deutliche, signifikante Unterschied zwischen der Vergleichsgruppe und Minijobbern ins Auge. Während über 95 Prozent der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten von einem Anspruch auf bezahlten Urlaub ausgehen, trifft dies nur auf insgesamt gut zwei Drittel der Minijobber zu. Dabei macht es keinen signifikanten Unterschied, ob die Minijobber einen unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag haben. Knapp 30 Prozent der Minijobber sind der Auffassung, geringfügig Beschäftigten stehe kein bezahlter Urlaub zu, und gut 3 Prozent geben an, es nicht zu wissen.

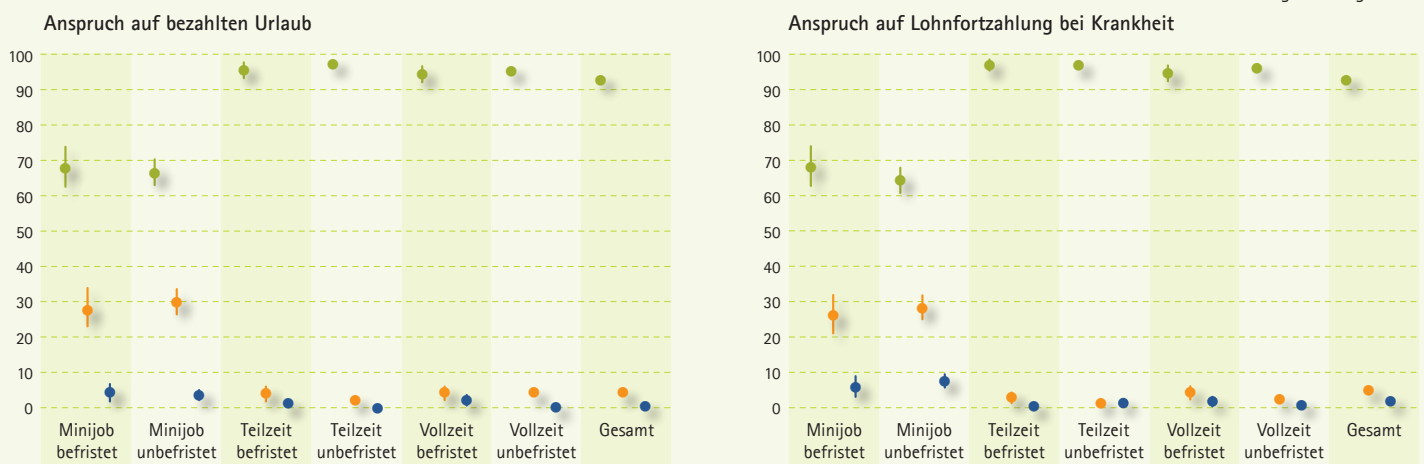
Abbildung 1

Beschäftigte: Kenntnis von Arbeitnehmerrechten (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitnehmer, Anteile in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾

Die befragten Arbeitnehmer kennen ihren Anspruch:

- ja
- nein
- weiß nicht/ Aussage verweigert



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

Damit ist die Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub bei Minijobbern signifikant geringer ausgeprägt als in allen übrigen Gruppen. Etwas besser informiert als die Vergleichsgruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten erscheinen unbefristet beschäftigte Teilzeitkräfte, von denen – signifikant häufiger – fast 98 Prozent ihren Anspruch auf bezahlten Urlaub kennen.

Auch das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit ist nahezu allen Beschäftigten (93 %) bekannt. Die Unterschiede zwischen unbefristet in Vollzeit Beschäftigten auf der einen und atypisch Beschäftigten auf der anderen Seite fallen ähnlich aus wie beim Urlaubsrecht. Teilzeitkräfte und Vollzeitbeschäftigte mit befristetem Vertrag unterscheiden sich nicht signifikant von der Vergleichsgruppe. Minijobber kennen das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hingegen signifikant seltener als die Vergleichsgruppe und auch signifikant seltener als alle anderen Gruppen.

Der bei Minijobbern vergleichsweise schlechte Kenntnisstand spiegelt sich auch in einer Gesamtbetrachtung über alle untersuchten arbeitsrechtlichen Ansprüche wider. Das zeigt ein Indikator, der für jeden Befragten angibt, wie viele der insgesamt fünf Fragen falsch beantwortet wurden. Der Indikator kann Werte zwischen 0 (dem Befragten sind alle Rechte bekannt) und 5 (alle Rechte sind unbekannt) annehmen. In **Abbildung 2** ist für jede Beschäftigungsform die durchschnittliche Anzahl an falschen Antworten dargestellt. Insgesamt beantworten die Beschäftigten durchschnittlich 1,3 der fünf Fragen falsch, bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten sind es im Mittel 1,2 Fragen. Im Vergleich zu allen übrigen Gruppen ist das Ausmaß der Unkenntnis bei Minijobbern signifikant größer: Sowohl befristet als

Abbildung 2

Beschäftigte: Ausmaß der Unkenntnis über fünf Arbeitnehmerrechte (deskriptive Ergebnisse)

Anzahl falscher Antworten auf insgesamt fünf Fragen, Arithmetisches Mittel und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Werten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3.

Anmerkung: Der Indikator gibt an, wie viele von insgesamt fünf Fragen falsch beantwortet wurden. Dies schließt Verweigerungen bzw. „weiß nicht“-Angaben ein. Folgende fünf Punkte wurden abgefragt: Bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Lohnfortzahlung an Feiertagen, Recht auf Arbeitszeitverkürzung, Recht von Teilzeitkräften auf bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung.

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

© IAB

auch unbefristet beschäftigte Minijobber beantworten durchschnittlich 2,2 Fragen falsch.

Betriebliche Perspektive

Arbeitsrechtliche Kenntnisse aufseiten der Arbeitgeber wurden im Rahmen der Betriebsbefragung mithilfe von Einschätzungsfragen erhoben, die sich auf insgesamt vier Rechtsbereiche beziehen. Im Folgenden werden Befunde bezüglich des Rechts auf bezahlten Urlaub sowie auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zusammengefasst. Zu jedem Recht wurden den Befragten mehrere – teils richtige und teils falsche – Aussagen vorgelesen, mit der Bitte einzuschätzen, welche davon zutreffen und welche nicht. Die vorgegebenen Aussagen sowie Hinweise zu richtigen Antworten finden sich im **Infokasten 4** (Seite 6). **Abbildung 3** gibt für jede Frage einen detaillierten Überblick über den Anteil an richtig und falsch beantworteten Aussagen.

Die erste Frage betrifft die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. Bezogen auf die Aussagen C und E (vgl. **Infokasten 4**)

3. Anteilswerte und Konfidenzintervalle

Die Stichprobe der befragten Personen und Betriebe stellt eine Zufallsauswahl dar. Dies hat zur Folge, dass die in den Tabellen dargestellten Anteilswerte oder Mittelwerte 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 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.

ist die Antwort „trifft zu“ jeweils falsch, denn tatsächlich haben sowohl befristet als auch geringfügig Beschäftigte ein Recht auf Lohnfortzahlung. Dies ist sehr vielen Befragten bekannt: Aussage C wird von etwa 92 Prozent, Aussage E von etwa 82 Prozent der Arbeitgeber richtigerweise abgelehnt (vgl. **Abbildung 3**). Auch wissen 89 Prozent der Befragten, dass ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bereits während der Probezeit erworben werden kann. Dagegen fällt ihnen die Antwort auf die – korrekte – Aussage A, wonach der Anspruch nur bei Beschäftigungsverhältnissen besteht, die seit mindestens vier Wochen andauern, offenbar schwerer: Etwa 42 Prozent beantworten die Frage falsch und weitere 5 Prozent geben an, die Antwort nicht zu wissen. Besonders hoch ist der Anteil an falschen Antworten zu Aussage D. Demzufolge wissen weniger als 30 Prozent der befragten Betriebe, dass Arbeitnehmer bei fahrlässig selbst verschuldeten Krankheiten ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren können. Mehr als 60 Prozent gehen auch unter diesen Bedingungen von einem Lohnfortzahlungsanspruch aus. Es liegt nahe zu vermuten, dass dieser Fall im betrieblichen Alltag nur selten auftritt, sodass nur wenige Befragte hier auf Erfahrungswissen zurückgreifen konnten.

Die zweite Frage zum Anspruch auf bezahlten Urlaub bereitet den befragten Betrieben weniger Schwierigkeiten: Der Anteil an richtigen Antworten

liegt bei keiner der Aussagen unter 70 Prozent. Den Befragten ist zu einem großen Teil bekannt, dass bezahlter Urlaub auch befristet und geringfügig Beschäftigten zusteht: 88 bzw. 77 Prozent der Arbeitgeber wissen, dass die Aussagen D und E, wonach dies nicht der Fall sei, nicht zutreffen.

Weitere Befunde

Während also Minijobber deutlich seltener als Beschäftigte in anderen Erwerbsformen ihren Anspruch auf bezahlten Urlaub bzw. auf Lohnfortzahlung bei Krankheit kennen, hat die Mehrheit der Auskunftspersonen in den Betrieben von den gesetzlichen Regelungen Kenntnis.

In weitergehenden (multivariaten) Analysen wurde untersucht, inwiefern der Kenntnisstand der Befragten mit persönlichen Eigenschaften und dem betrieblichen Kontext zusammenhängt. Erwartungsgemäß fällt Personalmanagern die Beantwortung der Kenntnisfragen leichter als beispielsweise Inhabern oder Geschäftsführern. Überdies wird die Frage zum bezahlten Urlaub häufiger korrekt beantwortet, wenn es im Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat gibt. Auch aufseiten der Beschäftigten hängen arbeitsrechtliche Kenntnisse und das Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen zusammen: Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag sind vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert.

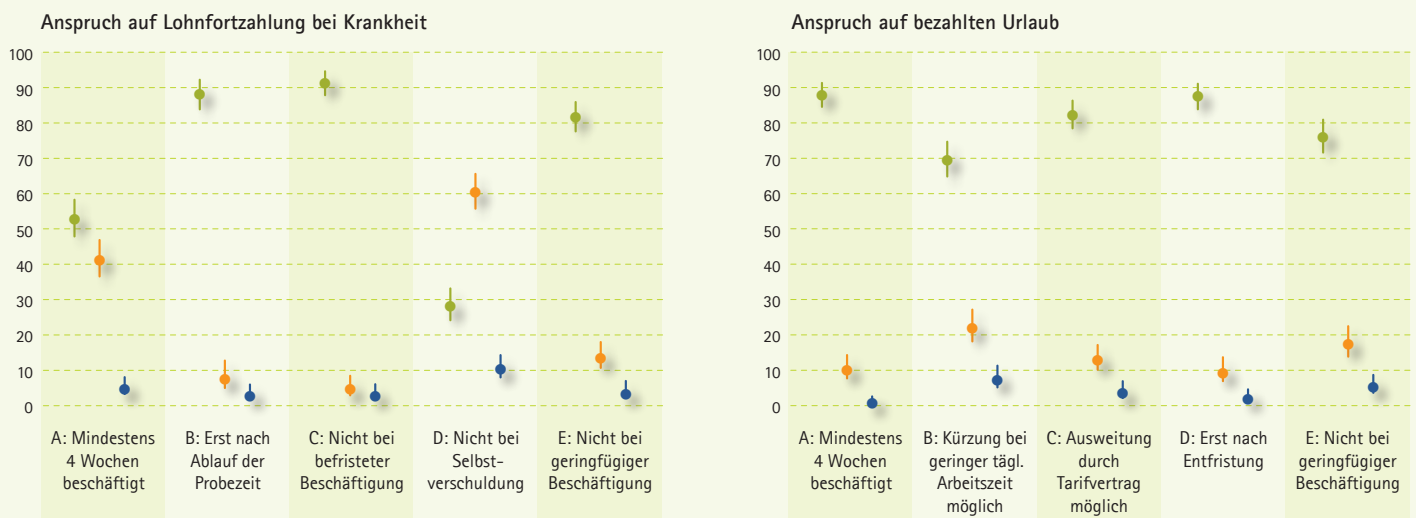
Abbildung 3

Betriebe: Kenntnis von Arbeitnehmerrechten (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitgeber, Anteile in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾

Die Antworten der befragten Arbeitgeber zu der jeweiligen Aussage waren:

- richtig
- falsch
- weiß nicht/ Aussage verweigert



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

Dass Minijobber im Vergleich zu unbefristet in Vollzeit Beschäftigten insgesamt schlechter, Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag hingegen besser über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert sind, zeigt sich auch dann, wenn Unterschiede zwischen den Beschäftigten, etwa hinsichtlich ihres Alters, ihres Qualifikationsniveaus oder ihrer Arbeitsplätze, berücksichtigt werden.

■ Umgang mit Arbeitsrechten

Die Sicht der Beschäftigten

Im nächsten Schritt wird die arbeitsrechtliche Praxis in Betrieben betrachtet. Dabei geht es um die Frage, ob und unter welchen Bedingungen es vorkommt, dass Beschäftigte keinen bezahlten Urlaub bzw. keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten, ohne dass dafür ein gesetzlich zulässiger Grund vorliegt. Wenn Arbeitnehmern kein Urlaub genehmigt wird, handelt es sich dabei nicht automatisch immer um eine rechtlich unzulässige Praxis. Beispielsweise können Urlaubsanträge bei Vorliegen dringender betrieblicher Belange (z. B. vorübergehender Auftragspitzen) zu einem bestimmten Zeitpunkt abgelehnt werden. Abgelehnt werden darf Urlaub auch, wenn Beschäftigte noch nicht länger als vier Wochen in einem Betrieb beschäftigt sind.

Vor diesem Hintergrund wurde in der vorliegenden Studie eine möglichst enge Definition von unzulässiger Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche angestrebt. Der betriebliche Umgang mit den untersuchten Ansprüchen wurde nur dann als „Nichtgewährung“ definiert, wenn dafür – laut den Angaben der Befragten – kein gesetzlich zulässiger Grund vorlag. So wurde bei der Analyse der Beschäftigtenangaben die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub beispielsweise als nicht legal definiert, wenn die Beschäftigten als Begründung angaben, die Personal- oder Auftragslage ließe dies dauerhaft nicht zu.

Wenn im Weiteren von „Nichtgewährung“ gesprochen wird, meint dies – sofern keine andere Kennzeichnung erfolgt – immer die Nichtgewährung ohne einen legalen Grund. Inwieweit die von den Beschäftigten genannten Gründe für die Nichtgewährung auch tatsächlich zutreffen, lässt sich hier nicht feststellen. Dies gilt auch für Begründungen seitens der Betriebe, die weiter unten behandelt werden.

Anhand der Angaben der Beschäftigten wurde für die Gewährung von bezahltem Urlaub ein Indikator gebildet, der folgende Möglichkeiten unterscheidet:

- Gewährung bzw. legale Nichtgewährung,
- Nichtgewährung, kein legaler Grund und
- Nichtgewährung, Grund unklar (vgl. Indikatoren im Projektbericht, siehe im Internet unter <http://www.iab.de/Projektbericht2015>).

Im Rahmen einer standardisierten Befragung lassen sich allerdings nicht alle potenziell möglichen betrieblichen Konstellationen erfassen, in denen die Nichtgewährung von Ansprüchen im Einzelfall zulässig ist. Folglich stellen die hier diskutierten Indikato-

4. Erhebung der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen im Betriebsfragebogen

Frage 1: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Beschäftigte in den ersten sechs Wochen einer Erkrankung einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ich lese Ihnen einige Aussagen vor. Bitte antworten Sie jeweils mit ‚trifft zu‘ oder ‚trifft nicht zu‘.

- A: Einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben Beschäftigte erst, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis bereits vier Wochen oder länger andauert.
- B: Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht für Beschäftigte erst nach Ablauf der Probezeit.
- C: Befristet Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit.
- D: Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, wenn sie ihre Krankheit durch grob fahrlässiges Verhalten selbst verschuldet haben.
- E: Geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Antwortkategorien: 1: trifft zu, 2: trifft nicht zu, 3: weiß nicht, 4: verweigert
Richtige Antworten: A=1, B=2, C=2, D=1, E=2

Frage 2: Bezahlter Urlaub

Und schließlich eine Frage zum Urlaubsanspruch. Wenn Beschäftigte bezahlten Urlaub nehmen wollen, gelten verschiedene Regeln. Welche der folgenden Aussagen sind Ihrer Einschätzung nach richtig? Bitte antworten Sie jeweils mit ‚trifft zu‘ oder ‚trifft nicht zu‘.

Der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Urlaub ...

- A: beträgt mindestens vier Wochen pro Kalenderjahr für alle Beschäftigten, die das ganze Jahr erwerbstätig sind.
- B: kann für Beschäftigte, die TÄGLICH nur vier Stunden arbeiten, auf weniger als vier Wochen gekürzt werden.
- C: kann durch Tarifverträge ausgeweitet werden.
- D: besteht für befristet Beschäftigte erst nach Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.
- E: besteht nicht für geringfügig Beschäftigte.

Antwortkategorien: 1: trifft zu, 2: trifft nicht zu, 3: weiß nicht, 4: verweigert
Richtige Antworten: A=1, B=2, C=1, D=2, E=2

ren Anhaltspunkte dar, ob die (nicht legale) Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche bei atypisch Beschäftigten häufiger vorkommt als bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Das Ausmaß der tatsächlichen Unterschiede lässt sich jedoch nicht exakt bestimmen.

In **Abbildung 4** sind die Ergebnisse zur Gewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform dargestellt. Etwa ein Drittel der geringfügig Beschäftigten erhält keinen bezahlten Urlaub, ohne dass dafür von den Beschäftigten ein legaler Grund angegeben wurde. Insgesamt findet sich bei Minijobbern ein signifikant höheres Ausmaß an Nichtgewährung als bei der Vergleichsgruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Daneben lässt sich nur noch für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag feststellen, dass sie signifikant häufiger als die Vergleichsgruppe keinen bezahlten Urlaub bekommt.

Weitergehende, hier nicht dargestellte, Analysen zeigen, dass Teilzeitkräfte vor allem dann mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit als die Vergleichsgruppe keinen bezahlten Urlaub bekommen, wenn ihre Arbeitszeit weniger als 13 Wochenstunden beträgt. Dagegen kommt es bei Beschäftigten in „vollzeitnaher“ Teilzeit (30 Stunden pro Woche und mehr) sogar mit etwas geringerer Wahrscheinlichkeit als bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten vor, dass sie keinen Urlaub erhalten. Es zeigt sich also, dass die bei Teilzeitbeschäftigten insgesamt häufigere Nichtgewährung von bezahltem Urlaub vor allem solchen Beschäftigungsverhältnissen geschuldet ist, bei denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit deutlich geringer ist als bei Vollzeittätigkeiten. Bei Minijobbern sind dagegen kaum Unterschiede nach der Arbeitszeit zu erkennen. Vielmehr bekommen sie – ungeachtet ihrer Wochenarbeitszeit – mit höherer Wahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte keinen bezahlten Urlaub.

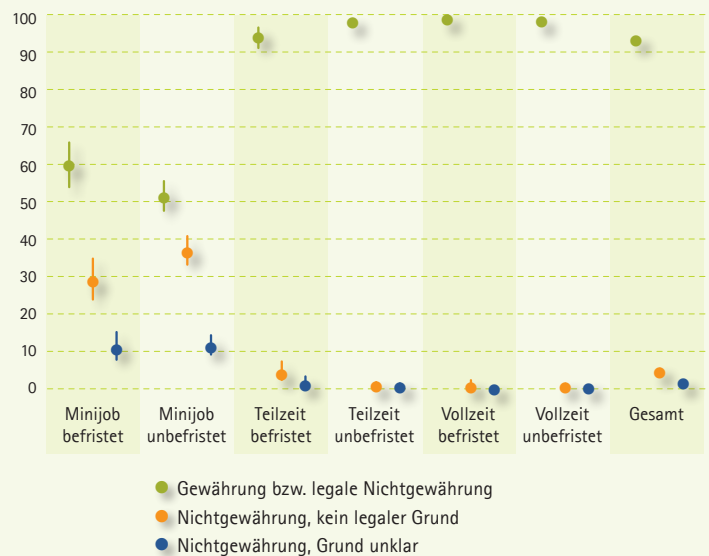
Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird unterschieden zwischen

- Gewährung,
 - Nichtgewährung und
 - der Antwort „ist nie krank/meldet sich nie krank“.
- Gegenüber den Ergebnissen zum bezahlten Urlaub lässt sich bei der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zunächst ein etwas höheres Niveau erkennen (vgl. **Abbildung 5**): Insgesamt rund 8 Prozent der Beschäftigten erhalten nach eigenen Angaben keine Lohnfortzahlung. Signifikante Unterschiede zwischen den Erwerbsformen finden sich

Abbildung 4

Beschäftigte: Gewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitnehmer, Anteile in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

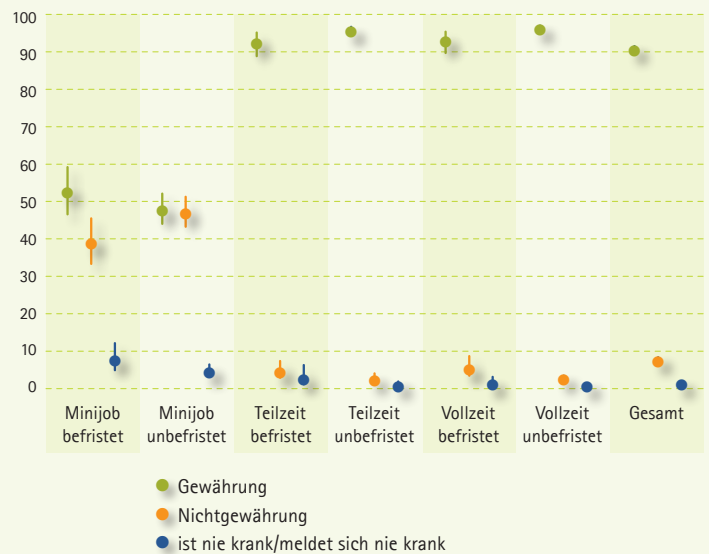
Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

© IAB

Abbildung 5

Beschäftigte: Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitnehmer, Anteile in Prozent und Konfidenzintervalle¹⁾



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

Anmerkung: In der Kategorie Nichtgewährung sind Personen ausgeschlossen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben.

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

© IAB

hier jedoch nur für die Gruppe der Minijobber, die – unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet beschäftigt sind – in deutlich höherem Umfang als unbefristet in Vollzeit Beschäftigte davon berichten, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu erhalten.

Wie weiter oben dargestellt wurde, wissen Beschäftigte mitunter nicht, dass sie ein Recht auf

bezahlten Urlaub oder auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben. Es stellt sich die Frage, ob und wie dies mit der Gewährung oder Nichtgewährung von Arbeitsrechten einhergeht. **Abbildung 6** zeigt, dass Beschäftigte, die annehmen, dass ihnen kein bezahlter Urlaub (bzw. keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) zusteht, signifikant häufiger davon berichten, keinen bezahlten Urlaub (bzw. Lohnfortzahlung) zu bekommen. Unter Personen, denen der Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub unbekannt ist, beträgt der Anteil derjenigen, die keinen bezahlten Urlaub erhalten, rund 36 Prozent, bei Personen, die das Recht auf bezahlten Urlaub kennen, etwas mehr als 2 Prozent. Auffallend hoch ist das Niveau bei Minijobbern: Während fast 22 Prozent derjenigen, die das Recht kennen, keinen bezahlten Urlaub erhalten, sind es unter denjenigen ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs 63 Prozent und damit signifikant mehr.

Beschäftigte erhalten also dann häufiger keinen bezahlten Urlaub, wenn sie den Rechtsanspruch nicht kennen. Angesichts dieses Zusammenhangs wäre anzunehmen, dass es sich bei Beschäftigten, die angeben keinen bezahlten Urlaub zu bekommen, überwiegend um Personen handelt, die ihren Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub nicht kennen. **Abbildung 7** zeigt jedoch, dass fast die Hälfte der Beschäftigten (rund 46 %), denen kein bezahlter Urlaub gewährt wird, Kenntnis davon hat, dass ihnen dieser rechtlich zusteht.

Hinsichtlich der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall lassen sich aus einem ähnlichen Muster dieselben Schlüsse ableiten. Zwar ist das Niveau teilweise abweichend, die Relationen sind aber sehr ähnlich, weshalb auf eine eigene Darstellung verzichtet wird.

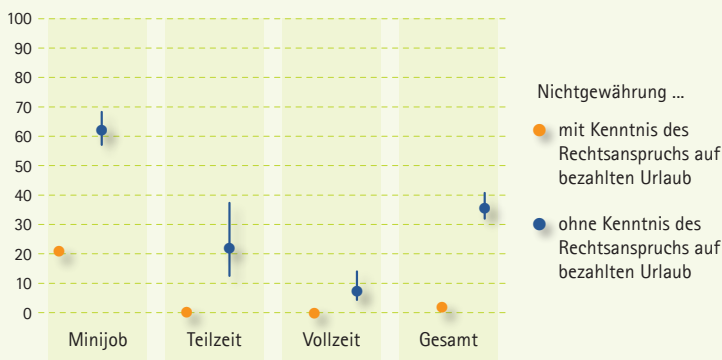
Betriebliche Perspektive

Auch bei der Betriebsbefragung war die Umsetzung des Arbeitsrechts in der betrieblichen Praxis Gegenstand der Befragung: Es wurde erhoben, ob Betriebe Minijobbern, Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitkräften³ bezahlten Urlaub gewähren und aus welchen Gründen gegebenenfalls kein bezahlter Urlaub gewährt wird. Basierend auf den Antworten zu verschiedenen

Abbildung 6

Beschäftigte: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit davon, ob der Anspruch auf bezahlten Urlaub bekannt ist (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitnehmer, Anteile „Nichtgewährung, kein legaler Grund“ in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

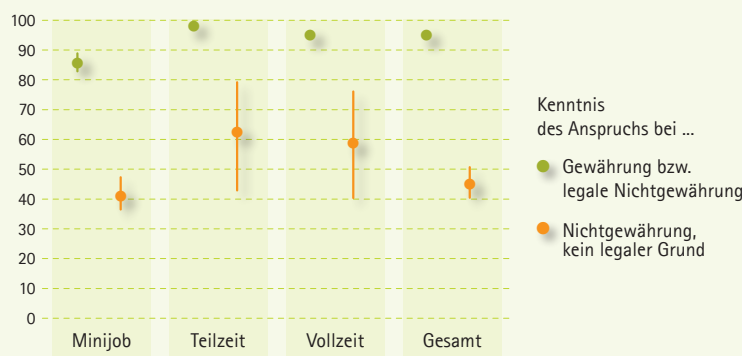
Lesbeispiel: 36,3 Prozent der Beschäftigten, die keine Kenntnis davon haben, dass für sie ein Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub besteht, wird dieser nicht gewährt. Unter Personen, die wissen, dass sie einen Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub haben, beträgt der Anteil 2,4 Prozent.

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben). © IAB

Abbildung 7

Beschäftigte: Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitnehmer, Anteile „Mit Kenntnis des Rechts“ in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben). © IAB

³ Bei der Betriebsbefragung wurde keine Differenzierung der Vollzeitbeschäftigten nach dem Befristungsstatus vorgenommen.

⁴ Die Kategorie „Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers“ wurde nur verwendet, wenn die Befragten diesen Grund ohne Nachfrage aktiv nannten.

Fragen wurde für jede Beschäftigtengruppe ein Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet. Dieser unterscheidet zwischen

- Gewährung oder legaler Nichtgewährung,
- Nichtgewährung, kein legaler Grund,
- Nichtgewährung, Grund unklar und
- Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers.⁴

Die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub wurde beispielsweise dann als nicht legal eingestuft, wenn die befragten Betriebe als Begründung anführten, sich die Gewährung finanziell nicht leisten zu können. Nicht legal ist es auch, Urlaub einer bestimmten Beschäftigtengruppe (z. B. Minijobbern) mit der Begründung nicht zu gewähren, dass dieser Beschäftigtengruppe generell kein Urlaub zusteht.

Bei der Interpretation des Indikators ist zu berücksichtigen, dass die Betriebe Angaben zur üblicherweise angewandten Praxis im Umgang mit den untersuchten arbeitsrechtlichen Leistungen gemacht haben. Es ist durchaus möglich, dass Betriebe, die üblicherweise bestimmte Ansprüche nicht gewähren, dies im Einzelfall doch tun und umgekehrt. Außerdem muss die Nichtgewährung von Arbeitsrechten nicht bewusst erfolgen, sie kann beispielsweise auch auf fehlenden arbeitsrechtlichen Kenntnissen beruhen.

In **Abbildung 8** ist die Häufigkeit der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub dargestellt. Etwa 15 Prozent der Betriebe geben an, Minijobbern keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, ohne dass hierfür ein legaler Grund vorliegt. Im Hinblick auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte trifft dies dagegen lediglich für 0,4 bzw. 0,3 Prozent der Betriebe zu. Damit bestätigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung, dass Minijobber signifikant seltener bezahlten Urlaub bekommen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung lässt sich anhand der Betriebsdaten jedoch nicht feststellen, dass Teilzeitbeschäftigte häufiger keinen bezahlten Urlaub erhalten als Vollzeitbeschäftigte.

In der Betriebsbefragung wurden ebenfalls Fragen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gestellt. Auch in diesem Fall wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit gebildet. Dieser unterscheidet zwischen

- Gewährung oder legaler Nichtgewährung,
- Nichtgewährung, kein legaler Grund und
- Nichtgewährung, Grund unklar.

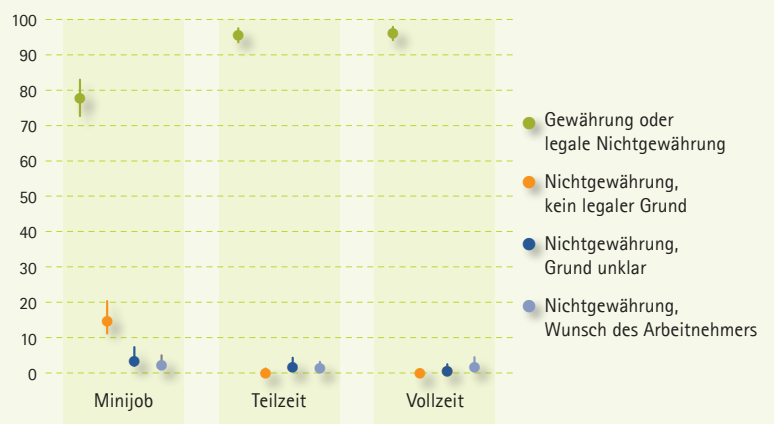
In **Abbildung 9** finden sich die Ergebnisse für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit aus Sicht der Betriebe. Es zeigt sich, dass fast

21 Prozent der Betriebe Minijobbern bei Krankheit keinen Lohn zahlen, ohne dafür einen legalen Grund anzugeben. Bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten trifft dies dagegen lediglich für 1,3 Prozent bzw. 0,5 Prozent der Betriebe zu. Analog zur Beschäftigterhebung kann auf Basis der Betriebserhebung festgehalten werden, dass Minijobber signifikant häufiger keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten. Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung

Abbildung 8

Betriebe: Gewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitgeber, Anteile in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾



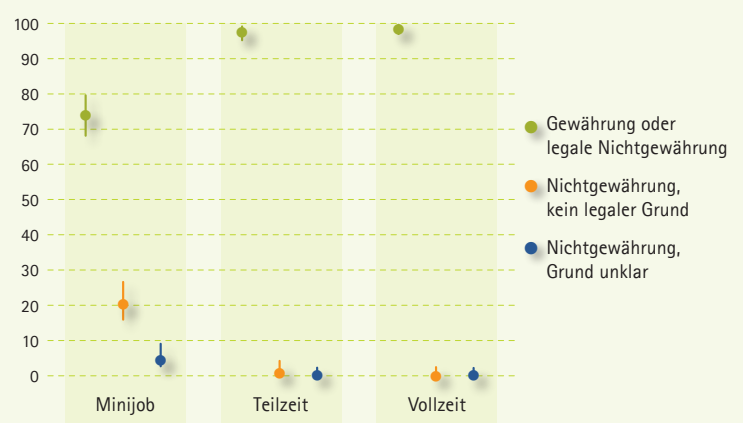
¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

Abbildung 9

Betriebe: Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform (deskriptive Ergebnisse)

Angaben der Arbeitgeber, Anteile in Prozent und 95%-Konfidenzintervalle¹⁾



¹⁾ Die Unterschiede zwischen zwei Anteilswerten (Punkte) sind signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle (senkrechte Linien) nicht überlappen. Näheres zu Anteilen, Konfidenzintervallen und Signifikanzen vgl. Infokasten 3 auf Seite 4.

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben).

© IAB

lässt sich aber auch hier wiederum nicht feststellen, dass Teilzeitbeschäftigte häufiger als Vollzeitbeschäftigte betroffen sind.

Wie schon beschrieben, wurde in der Betriebsbefragung erhoben, ob die Befragten Kenntnis davon haben, dass Minijobber Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. auf bezahlten Urlaub haben (vgl. Infokasten 4, Seite 6). Anhand dieser Informationen lässt sich der Zusammenhang zwischen dem Kenntnisstand und der Rechtsgewährung beleuchten. Dabei zeigt sich, dass in Betrieben, deren Auskunftsperson vom Urlaubs- bzw. Lohnfortzahlungsanspruch der Minijobber keine Kenntnis hatte, Minijobber deutlich häufiger keinen bezahlten Urlaub erhalten: Der Anteil der Betriebe, die ihren Minijobbern keinen bezahlten Urlaub gewähren, ist unter Betrieben ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs mit 33 Prozent signifikant höher als unter Betrieben, deren Auskunftspersonen mit der Rechtslage vertraut sind (10 %). Vergleichbar zum Befund auf der Beschäftigtenebene zeigen aber auch die Betriebsdaten, dass rund 50 Prozent der Betriebe, die angeben, ihren Minijobbern keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, Kenntnis von der tatsächlichen Rechtslage haben.⁵

Hinsichtlich der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall lassen sich auch auf Be-

triebsebene aus einem ähnlichen Muster dieselben Schlüsse ableiten. Zwar ist das Niveau teilweise abweichend, die Relationen sind aber sehr ähnlich, weshalb auch hier auf eine eigene Darstellung verzichtet wird.

■ Schlussbemerkung

In der vorliegenden Studie wurde für verschiedene Formen atypischer Beschäftigung die betriebliche Praxis im Umgang mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen untersucht. Dazu wurden Befragungen von Beschäftigten und Betrieben ausgewertet. Diese lieferten auch Hinweise darauf, wie gut sich Beschäftigte und Betriebe mit den abgefragten Rechten (Anspruch auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung bei Krankheit) auskennen. Wenngleich die Berücksichtigung der Sichtweisen sowohl von Beschäftigten als auch Betrieben Vorteile bietet, sind der Interpretation solcher Selbstauskünfte immer auch Grenzen gesetzt (vgl. Infokasten 5).

Die Befunde liefern aber Hinweise darauf, dass Arbeitsrechte nicht immer gleichermaßen gehandhabt werden. Zusammenfassend lassen sich folgende Ergebnisse festhalten: Die Befragung der Arbeitnehmer hat gezeigt, dass das Ausmaß, in dem Beschäftigte über arbeitsrechtliche Ansprüche informiert sind, ebenso wie die Wahrscheinlichkeit, dass sie diese Rechte erhalten, mit der Beschäftigungsform zusammenhängen. Anders als frühere Studien, in denen diese Zusammenhänge nicht systematisch für verschiedene Erwerbsformen untersucht wurden, zeigt die vorliegende Untersuchung, dass es keinen pauschalen Unterschied zwischen atypisch Beschäftigten einerseits und unbefristet in Vollzeit Beschäftigten andererseits gibt. Denn im Hinblick auf die Kenntnis und Gewährung von Arbeitsrechten unterscheiden sich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind, kaum von der Vergleichsgruppe. Demgegenüber erscheinen Minijobber weniger gut über ihre Rechte informiert als die Vergleichsgruppe. Zugleich kommt es bei Minijobbern auch am häufigsten vor, dass bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht gewährt werden – sowohl nach Auskunft der Beschäftigten selbst als auch gemäß den Angaben der Betriebe.

⁵ Dagegen haben rund 85 Prozent der Betriebe, die angeben, ihren Minijobbern bezahlten Urlaub zu gewähren, Kenntnis von der entsprechenden Rechtslage.

5. Grenzen der Untersuchung

Bei der Einschätzung der Befunde zur Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche ist zu berücksichtigen, dass die Analysen auf Auskünften von Beschäftigten und Betrieben beruhen. Inwieweit die von den Befragten genannten Begründungen für die Nichtgewährung von Ansprüchen zutreffen, geht aus den Daten nicht hervor. Auch die Interpretation der Ergebnisse zu arbeitsrechtlichen Kenntnissen – vor allem aus der Betriebsbefragung – ist mit einigen Unsicherheiten verbunden. Erstens muss das Antwortverhalten der befragten Auskunftspersonen nicht das gesamte im Betrieb verfügbare arbeitsrechtliche Wissen repräsentieren. So deckt sich vermutlich vor allem in Großbetrieben, in denen mehrere Personen Personalverantwortung tragen, der Kenntnisstand der befragten Person nicht immer mit dem durchschnittlichen Kenntnisstand aller Personalverantwortlichen. Zweitens könnte die Fragenabfolge in den Betriebsinterviews das Antwortverhalten der betrieblichen Auskunftspersonen mit beeinflusst haben. In der Betriebsbefragung wurde die Praxis der Gewährung von Arbeitsrechten vor den arbeitsrechtlichen Kenntnissen erhoben. Somit könnte es sein, dass Befragte, die zunächst Arbeitsrechtsverletzungen berichtet haben, sich durch vorgebliche Unkenntnis der Rechtslage um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen bemüht haben. Ob und wie häufig solche Fälle auftreten, lässt sich anhand der Daten nicht sagen. Drittens erheben die ausgewählten Einschätzungsfragen im Betriebsfragebogen nicht den Anspruch, den Kenntnisstand der Befragten auf den betreffenden Rechtsgebieten vollständig abzubilden, und in konkreten Anwendungsfällen können andere als die thematisierten Aspekte ausschlaggebend für die betriebliche Praxis sein.

Vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert sind Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag. Auch Betriebe beantworten die Frage zum bezahlten Urlaub häufiger korrekt, wenn es im Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat gibt.

Für Beschäftigte wie für Betriebe weisen die Analysen schließlich auf einen Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der Gewährung von Ansprüchen hin. Bezahlter Urlaub wie auch Lohnfortzahlung bei Krankheit werden häufiger nicht gewährt, wenn die Beschäftigten bzw. die Betriebe den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Nichtsdestotrotz berichten aber Beschäftigte ebenso wie Betriebe selbst dann von der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen, wenn sie die Rechtslage kennen.

Diese Befunde lassen sich auch mittels weitergehender, multivariater Analysen belegen, in denen berücksichtigt wird, dass die betrachteten Erwerbsformen in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten eingesetzt werden und die Beschäftigten sich hinsichtlich persönlicher Eigenschaften, wie dem Alter oder Qualifikationsniveau, unterscheiden.

RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2014): Jahresgutachten 2014/2015: Mehr Vertrauen in Marktprozesse. Wiesbaden.

Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohn-falle Minijob. WSI-Mitteilungen, Nr. 1, 5-12.

Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommens-situation Erwerbstätiger. In: Wirtschaft und Statistik, 11/2009, S. 1080-1098.

Literatur

Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 409-425.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Berlin.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, 415-435 (Teil I) und 457-475 (Teil II).



Dr. Jens Stegmaier

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

jens.stegmaier@iab.de



Dr. Stefanie Gundert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB.

stefanie.gundert@iab.de



Dr. Karin Tesching

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB.

karin.tesching@iab.de



Stefan Theuer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ im IAB.

stefan.theuer@iab.de

