

IAB-Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Im Jahr 2016 geben 4,5 Prozent der Beschäftigten an, Arbeit auf Abruf auszuüben. 6 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Tätigkeiten mit Rufbereitschaft, 5,5 Prozent in solchen mit Bereitschaftsdienst (vgl. Abbildung 1).

■ Von diesen drei Formen der „Rufarbeit“ ist Arbeit auf Abruf überdurchschnittlich oft unter Minijobbern anzutreffen, wohingegen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste häufiger bei Vollzeitbeschäftigten vorkommen.

■ Arbeit auf Abruf wird besonders häufig im Hotel- und Gaststättengewerbe eingesetzt. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind vor allem im Gesundheitsbereich verbreitet.

■ Beschäftigte, die Arbeit auf Abruf ausüben, sind mit ihrem Leben und ihrer Freizeit weniger zufrieden als andere Personen. Für Beschäftigte, zu deren Tätigkeiten Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst gehören, ergibt sich kein entsprechender Zusammenhang.

■ Die Bundesregierung plant gesetzliche Änderungen bei Arbeit auf Abruf. Diese greifen teilweise die schon bestehende Rechtsprechung auf, zudem können in Tarifverträgen abweichende Regelungen vereinbart werden. Es bleibt deshalb abzuwarten, ob und wie sich diese Erwerbsform dadurch ändern wird.

Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Wenn die Arbeit ruft

von Eva Hank und Jens Stegmaier

Fragen der Arbeitszeit und ihrer Flexibilität werden seit einiger Zeit wieder vermehrt diskutiert. Während Arbeitgeber die Bedeutung eines flexiblen Personaleinsatzes für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen betonen, hebt die Arbeitnehmerseite hervor, dass die Kontrolle über flexible Arbeitszeitmodelle nicht einseitig bei den Arbeitgebern liegen darf. In diesem Zusammenhang rückte Arbeit auf Abruf in den Fokus der Diskussion und fand Aufnahme in den Koalitionsvertrag der Bundesregierung. In diesem Kurzbericht wird die Verbreitung unterschiedlicher Formen von „Rufarbeit“ sowie deren Determinanten und mögliche Folgen untersucht. Abschließend werfen wir einen Blick auf aktuelle Änderungsvorhaben.

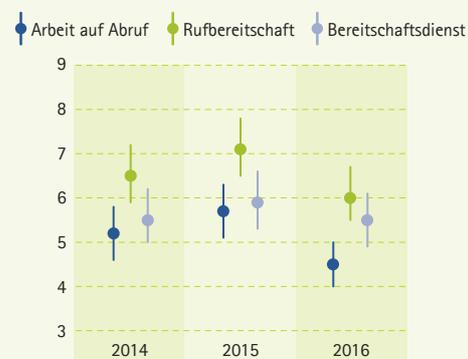
Bei Arbeit auf Abruf vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer lediglich die Dauer, nicht aber die Lage der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann dann den Beschäftigten entsprechend des tatsächlichen Arbeitsanfalls variabel einsetzen. Zudem wird dem Arbeitgeber innerhalb gewisser Grenzen die Möglichkeit eingeräumt, die Dauer der

vereinbarten Arbeitszeit zu unter- oder zu überschreiten. Während Arbeitgeber bei dieser Beschäftigungsform die für das Unternehmen erforderliche Flexibilität im Blick haben, sieht die Arbeitnehmerseite darin mitunter eine unzulässige Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten.

Abbildung 1

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit

2014 bis 2016, in Prozent



Anmerkung: Die vertikalen Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

Quelle: SOEP 2014–2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

Bislang gibt es nur wenige wissenschaftliche Studien zu Arbeit auf Abruf, da nur vergleichsweise wenige Daten zu dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung zur Verfügung stehen. Für diesen IAB-Kurzbericht wurden die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ausgewertet. Wir analysieren dabei nicht nur Arbeit auf Abruf, sondern kontrastieren die Ergebnisse auch mit Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung bezeichnen wir im Folgenden alle drei genannten flexiblen Beschäftigungsformen zusammenfassend als „Rufarbeit“. Neben der Verbreitung von Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst wird auch untersucht, ob und wie diese Beschäftigungsformen mit der Zufriedenheit der Beschäftigten zusammenhängen.

Hintergrund

Arbeit auf Abruf und Rufbereitschaft beziehungsweise Bereitschaftsdienst sind sich vor allem darin ähnlich, dass die Beschäftigten in allen drei Fällen von ihrem Arbeitgeber in einer kurzen oder mittleren Frist zur Arbeitsaufnahme aufgefordert werden können. Es gibt aber auch wichtige Unterschiede (für weitere Informationen vgl. Infokasten 1 auf Seite 6), die für das Verständnis der nachfolgenden Analysen von Bedeutung sind. Während bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst der Zeitraum der Arbeitsbereitschaft klar abgegrenzt ist und die entsprechenden Bereitschaftszeiten meist in einem zuvor definierten Umfang vergütet werden, ist dies bei Arbeit auf Ab-

ruf nicht der Fall. Hier kann der Arbeitgeber prinzipiell jederzeit mit der Arbeitsaufforderung an den Beschäftigten herantreten. Der Arbeitnehmer kann aber – etwa im Gegensatz zu Bereitschaftsdiensten – eine Arbeitsaufforderung, die eine unmittelbare Aufnahme der Arbeit verlangt, zurückweisen, da im Regelfall eine Frist von vier Tagen einzuhalten ist. Jedoch findet gerade bei Arbeit auf Abruf eine Entgrenzung der Arbeitszeit statt, da die Kontaktaufnahme jederzeit erfolgen kann und zumindest ein zeitnaher Einsatz möglich ist, was die Planbarkeit der Freizeit beschränken kann. Eine weitere Besonderheit dieser Beschäftigungsform besteht darin, dass Teile des unternehmerischen Risikos an den Beschäftigten weitergegeben werden, da dessen Lohn in Abhängigkeit vom Umfang des variablen Arbeitszeitanteils deutlichen Schwankungen ausgesetzt sein kann.

Verbreitung von Rufarbeit nach Merkmalen der Beschäftigten

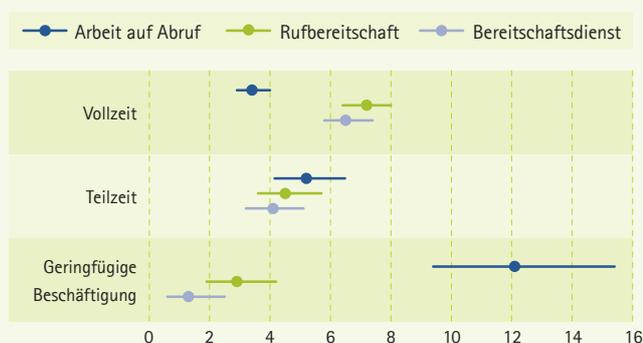
Für die im Weiteren diskutierten Ergebnisse haben wir überwiegend die Welle 2016 des SOEP verwendet. In den deskriptiven Abbildungen wird neben dem jeweiligen Mittelwert auch das 95-Prozent-Konfidenzintervall ausgewiesen. Die multivariaten Analysen in den Tabellen fassen die Beobachtungen der Jahre 2014 bis 2016 zusammen (zu Daten und Methodik vgl. Infokasten 2 auf Seite 8).

Bezüglich der Verbreitung von Rufarbeit kann zunächst festgehalten werden, dass im Jahr 2016 insgesamt 4,5 Prozent der Beschäftigten (dies entspricht etwa 1,8 Mio. Personen) angeben, Arbeit auf Abruf auszuüben (vgl. Abbildung 1); bei der Rufbereitschaft sind es 6,0 Prozent und 5,5 Prozent üben eine Tätigkeit mit Bereitschaftsdienst aus (dies entspricht etwa 2,4 bzw. 2,2 Mio. Personen).¹ Im Vergleich zum Vorjahr ist damit bei allen drei Formen der Rufarbeit ein leichter Rückgang zu verzeichnen, der bei Arbeit auf Abruf mit 1,2 Prozentpunkten am deutlichsten ausfällt.

Abbildung 2

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit nach Beschäftigtenstatus

2016, in Prozent



Anmerkung: Die waagerechten Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

Quelle: SOEP 2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

© IAB

¹ Andere Quellen berichten von 7 bis 8 Prozent für Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst (BAuA 2016). Noch höhere Werte für Arbeit auf Abruf in Höhe von 17 Prozent berichtet eine andere Studie des IAB (Stegmaier et al. 2015). Insbesondere der zuletzt genannte Wert dürfte aber überschätzt sein und aufgrund der Frageformulierung auch Beschäftigte in Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdiensten beinhalten. Zudem wurden in dieser Studie Beschäftigte in kleineren Betrieben nicht berücksichtigt. Dies und die nicht immer eindeutigen definitiven Grenzen zwischen den Beschäftigungsformen der Rufarbeit verdeutlichen, dass auch andere Erhebungen von mehr oder minder großen Messfehlern betroffen sein dürften.

Differenziert man die Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit sowie ihrem Beschäftigtenstatus (vgl. Abbildung 2) und vergleicht Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte, werden deutliche Unterschiede sichtbar: Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst werden von Vollzeitbeschäftigten signifikant häufiger ausgeübt als von geringfügig Beschäftigten und Beschäftigten in Teilzeit. Demgegenüber ist bei Arbeit auf Abruf ein gegenläufiger Zusammenhang mit dem Umfang der Arbeitszeit gegeben: Während etwa 3 beziehungsweise 5 Prozent der Vollzeit- beziehungsweise Teilzeitbeschäftigten von Arbeit auf Abruf berichten, geben Minijobber dies mit etwa 12 Prozent signifikant häufiger an. Hier scheint bereits auf, was sich in den nachfolgend diskutierten Ergebnissen bestätigt: Arbeit auf Abruf wird in einem eher von Helfertätigkeiten gekennzeichneten Umfeld eingesetzt, wohingegen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst häufiger bei Tätigkeiten vorkommen, die höhere berufliche Anforderungen aufweisen.

In Abbildung 3 werden die untersuchten Formen der Rufarbeit daher zunächst getrennt nach 14 Berufssegmenten ausgewiesen. Dabei zeigt sich, dass bei den Sicherheitsberufen alle drei Typen der Rufarbeit relativ häufig vorkommen. In diesem Berufsfeld ist allerdings eine beachtliche Heterogenität zu berücksichtigen, da Berufe im Objektschutz ebenso dazu gehören wie etwa Berufe im Polizeivollzugsdienst oder in der Gewerbeaufsicht. Während zum Beispiel im Polizeidienst häufig mit Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft gearbeitet wird, dürfte Arbeit auf Abruf speziell in diesem Bereich eine eher untergeordnete Rolle spielen. Eine solche feine Untergliederung der Berufe kann auf Basis der vorliegenden Daten allerdings nicht erfolgen, da die Fallzahlen für eine solche Analyse zu gering wären. So sind bereits bei der hier gewählten Untergliederung teilweise recht breite Konfidenzintervalle zu erkennen, was es schwer macht, geringe Unterschiede zwischen Teilgruppen zu bewerten.

Weiter üben Beschäftigte der Gesundheitsberufe mit 13 bis 14 Prozent signifikant häufiger Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft aus. Dies dürfte insbesondere Ärzte, Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege oder medizinisch-technische Berufe betreffen. Schließlich kann festgestellt werden, dass Arbeit auf Abruf mit rund 9 Prozent besonders stark im Bereich der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe vertreten ist. Hier dürften vor allem Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe betroffen sein, in de-

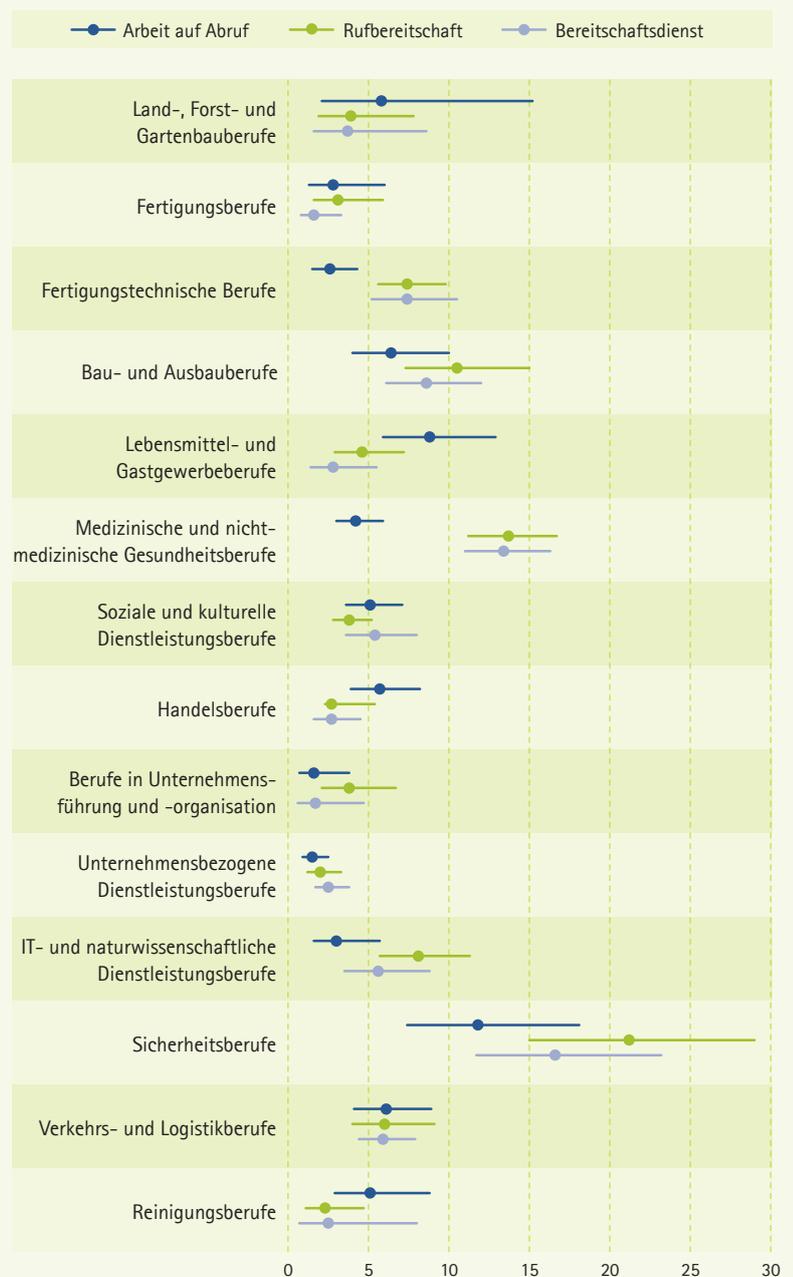
nen plötzliche Schwankungen der Geschäftstätigkeit nicht untypisch sind.

Eine deutlich unterdurchschnittliche Verbreitung von Rufarbeit insgesamt ist im Bereich der Unternehmensführung und -organisation, wie auch bei unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zu erkennen. Insbesondere bezüglich des Bereitschaftsdienstes lässt sich anmerken, dass dieser auch im

Abbildung 3

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit nach Berufssegmenten

2016, in Prozent



Anmerkung: Die waagerechten Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

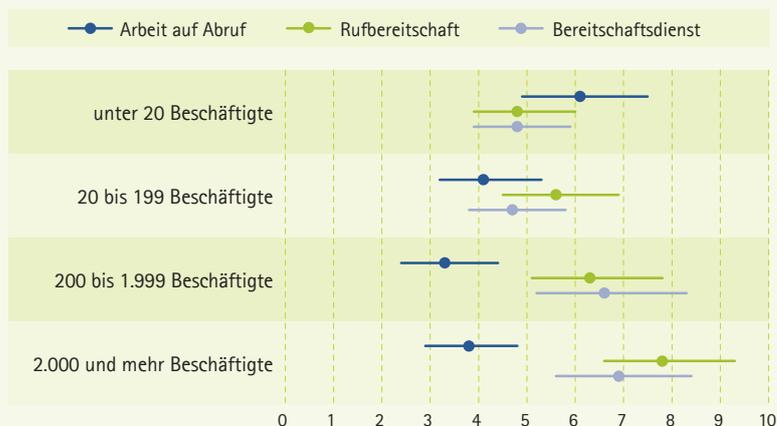
Quelle: SOEP 2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

© IAB

Abbildung 4

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit nach Unternehmensgröße

2016, in Prozent



Anmerkung: Die waagerechten Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

Quelle: SOEP 2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

© IAB

Bereich der Fertigungs- sowie der Handelsberufe nur eine unterdurchschnittliche Verbreitung aufweist.

Verbreitung von Rufarbeit nach Charakteristika der Unternehmen

Nach den individuellen Beschäftigtenmerkmalen wird nun der Einsatz von Rufarbeit anhand von Charakteristika des Arbeitgebers beschrieben.

Die Unterschiede nach Unternehmensgröße (vgl. Abbildung 4) sind bei allen drei untersuchten Formen erkennbar, wenn auch nicht immer signifikant: Arbeit auf Abruf kommt häufiger in kleineren Unternehmen vor, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste werden hingegen öfter in größeren Unternehmen eingesetzt. Dies lässt sich gut mit dem Befund vereinbaren, wonach insbesondere Minijobber Arbeit auf Abruf ausüben, die ihrerseits häufiger in kleineren Betrieben zu finden sind.

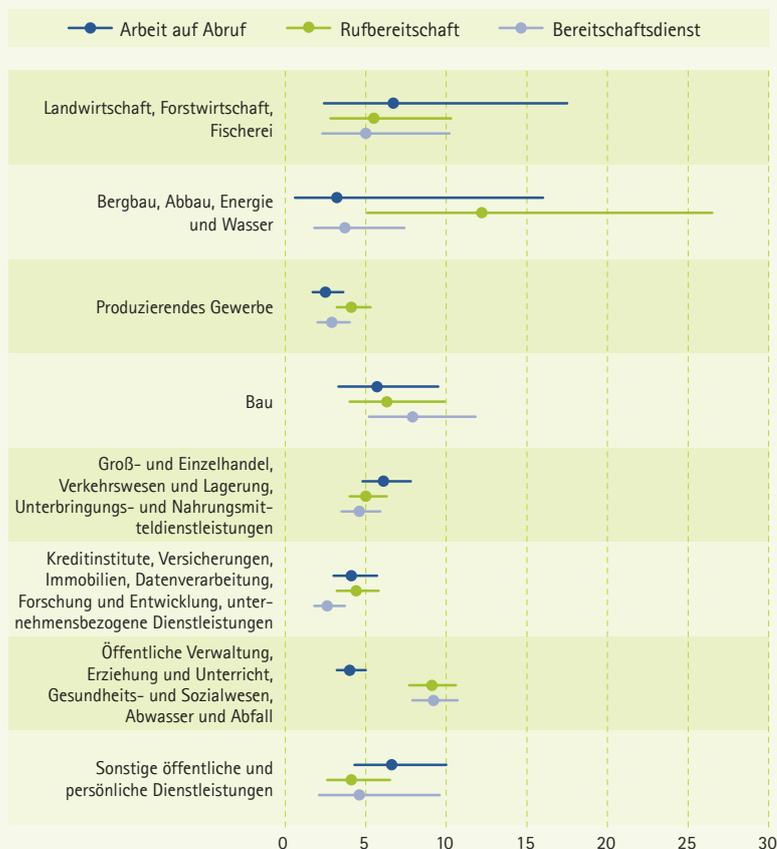
Eine deutlich größere Heterogenität ergibt sich wiederum bei einer Betrachtung von Rufarbeit nach den Branchen, denen die Unternehmen der Beschäftigten zugeordnet werden können (vgl. Abbildung 5). Ein Einsatzschwerpunkt für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist zum Beispiel mit rund 9 Prozent der Beschäftigten in dem Sektor zu finden, der auch das Gesundheits- und Sozialwesen umfasst. Ferner ist ein hoher Wert für Rufbereitschaft im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung zu beobachten, was etwa mit sogenannten Notfall- oder Störungsdiensten, wie sie im Versorgungsbereich üblich sind, erklärt werden kann.² Dagegen haben alle drei Formen der Rufarbeit im Produktionsbereich und in den Branchen Kredit, Versicherung und anderes eine eher untergeordnete Bedeutung.

Die in Abbildung 5 verwendete Differenzierung ist nicht fein genug, um einzelne Wirtschaftsbereiche separat auszuweisen, die häufig im Zusammenhang mit Rufarbeit genannt werden. Daher wurden einige enger abgegrenzte Sektoren eigens betrachtet (ohne Tabelle, die genannten Werte beziehen sich auf 2016). Hierzu gehört etwa das Gastgewerbe, das einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf aufweist (11 %). Im Einzelhandel, der mitunter ebenfalls als Einsatzbranche von Arbeit auf Abruf gilt, wird dagegen nur ein leicht überdurchschnitt-

Abbildung 5

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit nach Branche

2016, in Prozent



Anmerkung: Die waagerechten Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

Quelle: SOEP 2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

© IAB

² Eine feinere, hier nicht dargestellte Analyse ergibt, dass der hohe Einsatzgrad insbesondere von Beschäftigten aus dem Bereich der Energie- und Wasserversorgung berichtet wird.

licher Wert von rund 6 Prozent vorgefunden.³ In Krankenhäusern und Arztpraxen ist schließlich ein überdurchschnittlicher Einsatz von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst in Höhe von rund 11 Prozent zu beobachten.

Weitere relevante Merkmale der Unternehmen betreffen die Existenz eines Betriebsrats und die Tarifbindung. So liegt die Vermutung nahe, dass diese beiden Institutionen mit der Verbreitung von Rufarbeit zusammenhängen. Existiert ein Betriebsrat, so hat sich der Arbeitgeber vor der Einführung von Arbeit auf Abruf mit diesem zu beraten, gegebenenfalls ist auch der Wirtschaftsausschuss zu informieren. Da die Einführung von Arbeit auf Abruf den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit berührt, kann der Betriebsrat bei der Einführung mitbestimmen. Des Weiteren ist die Einführung von Bereitschaftsdienst mitbestimmungspflichtig, sofern deren Anordnung zu einer Überschreitung der üblichen Arbeitszeit führt. Obwohl Rufbereitschaft nicht zur Arbeitszeit zählt, berührt auch ihre Einführung die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats, da im Einsatzfall Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit betroffen sind.

Abbildung 6 zeigt den Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebsrats bei ihrem Arbeitgeber. Dabei wird deutlich, dass Arbeit auf Abruf häufiger in Unternehmen ohne Betriebsrat vorkommt, wohingegen die Beschäftigten in Unternehmen mit einem Betriebsrat häufiger von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst berichten. Die Unterschiede sind zwar in allen drei Fällen nicht sehr groß, aber immer statistisch signifikant.

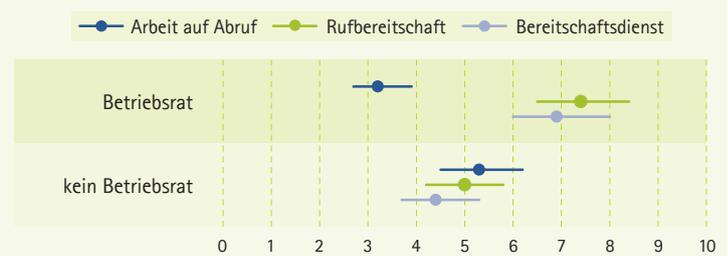
Obwohl Tarifverträge im Allgemeinen die Arbeitnehmerseite stärken, erlauben sie in manchen Fällen eine Unterschreitung gesetzlicher Vorgaben, und solche Regelungen sind auch im Falle von Rufarbeit möglich. Bezüglich Arbeit auf Abruf kann in einem Tarifvertrag beispielsweise die Vorankündigungsfrist für den Einsatz von vier Tagen unterschritten werden. Ferner erlaubt eine entsprechende Vereinbarung im Tarifvertrag die Kürzung der Mindestruhezeit von elf Stunden durch Inanspruchnahme von Arbeit aus einer Rufbereitschaft heraus und einen Ausgleich zu anderen Zeiten. Schließlich sind Ar-

beitszeiten über die gesetzliche Höchstgrenze von acht Stunden hinaus erlaubt, wenn aufgrund eines Tarifvertrages regelmäßig und umfangreich Bereitschaftsdienst anfällt.

Den Zusammenhang zwischen Rufarbeit und Tarifbindung zeigt Abbildung 7. Dabei wird zwischen Beschäftigten unterschieden, die angeben, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist, sich an Tarifverträgen orientiert oder keine Tarifbindung vorliegt. Arbeit auf Abruf wird signifikant häufiger von Beschäftigten berichtet, die in Unternehmen ohne Tarifbindung arbeiten. Umgekehrt ist für Beschäftigte mit Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu erkennen, dass diese signifikant häufiger bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sind. Beschäftigte, deren Arbeitgeber sich an Tarifverträgen orientieren, fin-

Abbildung 6

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit nach Existenz eines Betriebsrats 2016, in Prozent



Anmerkung: Die waagerechten Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

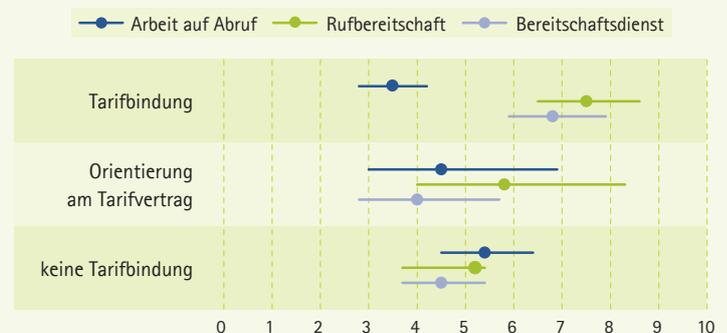
Quelle: SOEP 2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

© IAB

Abbildung 7

Anteil der Beschäftigten in Rufarbeit nach Tarifbindung des Unternehmens 2016, in Prozent

2016, in Prozent



Anmerkung: Die waagerechten Linien markieren das Konfidenzintervall, in dem sich der Mittelwert (Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet. Unterschiede sind signifikant, wenn sich die Linien nicht überlappen.

Quelle: SOEP 2016, eigene Berechnungen; gewichtete Angaben.

© IAB

³ Dieser nur leicht überdurchschnittliche Anteil überrascht vor dem Hintergrund einer Berichterstattung, die für einzelne Unternehmen – etwa die Modekette H&M – von einem hohen Einsatzgrad von Arbeit auf Abruf ausgeht. Die hierfür erforderliche Betrachtung einer entsprechend feinen Brancheneinteilung ist jedoch mit unseren Daten nicht möglich.

1 Rechtlicher Hintergrund

■ Bei **Arbeit auf Abruf** (auch kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit/KAPOVAZ genannt) vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Basis von § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) lediglich die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Lage der Arbeitszeit kann jedoch durch den Arbeitgeber variabel festgelegt werden. Unter Einhaltung von Schutzvorschriften kann der Arbeitgeber zudem bedarfsorientiert entsprechende Beschäftigte kurzfristig anweisen, weniger oder mehr Stunden abzuleisten, als die vereinbarte Arbeitszeit vorsieht. Zu den Schutzvorschriften gehört, dass die Benachrichtigung über die Lage beziehungsweise den Umfang durch den Arbeitgeber mindestens vier Tage im Voraus zu erfolgen hat, wobei tarifvertraglich – auch zuungunsten des Beschäftigten – hiervon abgewichen werden kann. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht, BAG 5 AZR 535/04) ist auch davon auszugehen, dass der variable Anteil der Arbeitszeit den Umfang der festgelegten Dauer der Arbeitszeit um nicht mehr als 20 bzw. 25 Prozent unter- bzw. überschreiten sollte. Eine Besonderheit dieser Beschäftigungsform besteht somit darin, dass durch die flexible, kurzfristige Anpassung des Personaleinsatzes bei entsprechendem Lohnausgleich Teile des unternehmerischen Risikos an den Beschäftigten weitergegeben werden können. Denn in herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen ohne eine Regelung zur Arbeit auf Abruf hat ein Arbeitgeber auch im Falle von Unterauslastungen die Pflicht, die Arbeitsleistung seiner Beschäftigten in Anspruch zu nehmen und zu entlohnen.

■ **Rufbereitschaft** wird zusätzlich zur regulären Arbeitszeit geleistet. Wenn sich ein Beschäftigter in Rufbereitschaft befindet, verpflichtet er sich für den zeitlich abgegrenzten Zeitraum zu einer Form der ständigen Erreichbarkeit. Zudem muss er in der Lage sein, seine Tätigkeit innerhalb einer festgesetzten Frist aufzunehmen. In der Regel ist diese Frist aber großzügig genug, um nicht in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes sein zu müssen, sodass sich der Beschäftigte während der Rufbereitschaft meist nicht im Betrieb, sondern an einem selbstgewählten Ort aufhalten kann. Rufbereitschaft wird üblicherweise angeordnet, wenn die Arbeit nur in Ausnahmefällen (als Beispiel sind Notdienste bei Versorgungsunternehmen zu nennen) zu erwarten ist. Die Zeit der Rufbereitschaft stellt eine Ruhezeit dar und zählt nicht zur Arbeitszeit. Lediglich die sogenannte Heranziehungszeit ist als Arbeitszeit zu werten. Dieser Einordnung entsprechend wird für den Zeitraum einer Rufbereitschaft häufig eine pauschale Vergütung vorgenommen.

■ Der **Bereitschaftsdienst** wird ebenfalls zusätzlich zur regulären Arbeitszeit geleistet und ist teilweise mit der Rufbereitschaft vergleichbar, jedoch ist der Grad der Anspannung des Arbeitnehmers in der Regel höher, da die Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall häufig rasch oder unverzüglich zu erfolgen hat. Zu diesem Zweck wird bei Bereitschaftsdiensten in der Regel ein Aufenthalt im Betrieb vereinbart. Im Unterschied zur Arbeitsbereitschaft (die nicht Bestandteil dieses Kurzberichts ist), kann ein Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst frei über seine Zeiteinteilung entscheiden und kann beispielsweise lesen oder schlafen. Da die Belastung des Arbeitnehmers somit geringer als im Arbeitseinsatz ausfällt, ist in den meisten Tarifverträgen eine reduzierte Vergütung vorgesehen, die etwa von einem durchschnittlichen Heranziehungsanteil der Beschäftigten im Bereitschaftsdienst ausgeht. Bereitschaftsdienst kann nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, jedoch die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Die Einordnung der Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeits- oder Ruhezeit ist dabei nicht unumstritten. Zwar wurde infolge einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs das Arbeitszeitgesetz im Jahr 2004 bezüglich des Bereitschaftsdienstes angepasst, wonach Bereitschaftsdienste bei der Bestimmung der Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen sind. Zugleich sind aber kollektivrechtliche Vereinbarungen zulässig, die Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von Bereitschaftsdiensten und anderen Bedingungen über die ansonsten zulässige maximale tägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden hinaus zu verlängern. Insgesamt handelt es sich um ein arbeitsrechtlich ausgesprochen diffiziles Thema.¹⁾

¹⁾ Vgl. etwa den Eintrag „Bereitschaftsdienst“ im Handbuch Arbeitsrecht der Kanzlei Hensche (https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Bereitschaftsdienst.htm).

den sich jeweils zwischen den anderen Angaben und unterscheiden sich nur selten signifikant von den Beschäftigten, die bei tarifgebundenen bzw. –ungebundenen Unternehmen arbeiten.

■ Determinanten von Rufarbeit

Hinsichtlich der vorgestellten Merkmale, anhand derer die Verbreitung von Rufarbeit untersucht wurde, ist zu beachten, dass die verschiedenen Charakteristika von Beschäftigten wie von Betrieben teilweise untereinander korreliert sind. So sind beispielsweise Minijobber im Gastgewerbe oder im Handel, aber auch in kleineren Betrieben, überdurchschnittlich häufig vorzufinden. Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, werden in den folgenden Analysen multivariate Methoden angewandt, um die Zusammenhänge zwischen den interessierenden Merkmalen und den Formen der Rufarbeit isoliert – also unter Berücksichtigung der Zusammenhänge aller übrigen im Modell enthaltenen Variablen – zu betrachten. Außer den bereits untersuchten Merkmalen enthalten diese Modelle soziodemografische Charakteristika, aber auch Merkmale des Arbeitgebers sowie der Erwerbstätigkeit.

Bezüglich der Fragestellung zu den Formen der Rufarbeit im SOEP ist zu beachten, dass dort Mehrfachantworten möglich sind. Das bedeutet, die Befragten können eine oder mehrere Antwortmöglichkeiten gleichzeitig angeben. Ein Blick auf die Struktur der Antworten ergibt, dass tatsächlich verschiedene Kombinationsmöglichkeiten von Rufarbeit empirisch zu beobachten sind. Dabei könnten solche Mehrfachantworten der Befragten auch Hinweise auf falsche Angaben sein.⁴ So ist vorstellbar, dass eine befragte Person nicht sicher ist, was Arbeit auf Abruf von Rufbereitschaft unterscheidet und daher beide Angaben macht. Letztlich ist das tatsächliche Vorliegen solcher Kombinationen aber auch nicht auszuschließen. Zudem ist uns eine arbeitsrechtliche Bewertung zur Frage der Zulässigkeit von Kombinationen der hier untersuchten Rufarbeitsformen nicht bekannt, weshalb wir diese Fälle nicht aus der Analyse entfernen. Bei den multivariaten Modellen

⁴ Gerade das gleichzeitige Vorliegen von Arbeit auf Abruf und den beiden anderen Formen von Rufarbeit überrascht etwas, da Erstere eher in anderen Tätigkeiten eingesetzt wird als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Dennoch gaben 2016 rund 160 befragte Personen an, in derselben Tätigkeit Arbeit auf Abruf und mindestens eine der anderen Rufarbeitsformen oder sogar alle drei Formen zugleich auszuüben.

berücksichtigen wir daher bei jedem Modell für eine der drei Formen von Rufarbeit die jeweils anderen beiden Formen als zusätzliche Kontrollvariablen.⁵

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind in Tabelle 1 dargestellt. Hierbei handelt es sich um Probit-Schätzungen auf Basis eines Datensatzes, der die Wellen 2014 bis 2016 des SOEP bündelt (vgl. Infokasten 2), wobei die Befunde als Wahrscheinlichkeit interpretiert werden können.⁶ So ist beispielsweise die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau Arbeit auf Abruf ausübt, (unter Berücksichtigung aller anderen aufgenommenen Variablen) um etwa 0,9 Prozentpunkte geringer als die der Männer. Die Wahrscheinlichkeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst auszuüben, ist für Frauen ebenfalls geringer als für Männer (um rund 5 bzw. 3 Prozentpunkte). Diese Unterschiede sind auf dem 5- bzw. 10-Prozent-Niveau statistisch signifikant. Hinsichtlich des Alters lässt sich anmerken, dass Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst tendenziell von jüngeren und älteren Beschäftigten mit geringerer Wahrscheinlichkeit (gegenüber Beschäftigten mittleren Alters) ausgeübt werden. Bei Arbeit auf Abruf lässt sich dagegen keine Altersabhängigkeit feststellen. Bezüglich der Qualifikation ergibt sich kein eindeutiges Gesamtbild. Während beim Bereitschaftsdienst diesbezüglich keine signifikanten Ergebnisse gefunden werden, ergibt sich ein signifikant höheres Risiko der Rufbereitschaft für Personen mit einem Hochschulabschluss, wohingegen promovierte oder habilitierte Beschäftigte ein geringeres Risiko aufweisen. Bei Arbeit auf Abruf ist tendenziell ein geringeres Risiko für höherqualifizierte Beschäftigte zu erkennen, die Unterschiede sind aber nicht immer signifikant.

⁵ Ohne die Berücksichtigung der Kombinationsmöglichkeiten der Rufarbeitsformen ändern sich die Befunde der Regressionsanalyse im Vergleich zu den hier vorgestellten Ergebnissen nur sehr geringfügig.

⁶ Da für die Schätzungen die SOEP-Wellen 2014 bis 2016 verwendet werden, die Informationen zum Betriebsrat und zur Tarifbindung aber nur für 2016 – und damit für weniger Fälle – vorliegen, gehen diese Merkmale nicht in die Regressionsanalyse ein. Eine Schätzung alleine auf Basis der Welle 2016 lässt mit aller Vorsicht den Schluss zu, dass das im Weiteren beschriebene Bild im Großen und Ganzen auch unter Einbeziehung dieser Variablen zu finden ist, wobei sich in diesem Modell keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen der Existenz eines Betriebsrats bzw. eines Tarifvertrags und den verschiedenen Formen der Rufarbeit zeigen. Eine multivariate Analyse zum Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats bzw. von Tarifbindung und dem Einsatz von Rufarbeit dürfte auf Basis einer Arbeitgeberbefragung besser möglich sein. Die betreffenden Datensätze, wie etwa das IAB-Betriebspanel, enthalten jedoch häufig keine Informationen zu Rufarbeit.

Tabelle 1

Determinanten der Rufarbeit

2014–2016, durchschnittliche marginale Effekte (Probit-Modell)

	Arbeit auf Abruf	Rufbereitschaft	Bereitschaftsdienst
Geschlecht (Referenz: Mann)			
Frau	-0,009 **	-0,051 ***	-0,028 ***
Alter (Referenz: 35 bis 44 Jahre)			
bis unter 25 Jahre	0,007	-0,026 **	-0,016 *
25 bis 34 Jahre	0,007 *	-0,001	0,001
45 bis 54 Jahre	0,001	-0,002	-0,012 **
55 bis 65 Jahre	-0,001	-0,024 ***	-0,018 ***
älter als 65 Jahre	-0,001	-0,009	-0,023
Qualifikation (Referenz: Lehre/(Fach-)Hochschulreife oder Lehre)			
(noch) ohne Schulabschluss	0,006	-0,029	-0,001
Hauptschul-/Realschulabschluss	-0,006	0,012 *	-0,006
(Fach-)Hochschulreife mit Lehre	-0,011 **	-0,002	0,001
(Fach-)Hochschulabschluss/Meister	-0,003	0,017 ***	0,009
Promotion/Habilitation	-0,009 **	-0,009 **	-0,002
Deutsche Staatsangehörigkeit (Referenz: Nein)			
Ja	0,000	0,004	0,005
Kinder unter 14 Jahren im Haushalt (Referenz: Nein)			
Ja	-0,001	-0,001	0,000
Schüler/Student			
Ja	0,007	-0,012	-0,011
Arbeitslos (Referenz: Nein)			
Ja	0,025 **	0,032 **	-0,002
Beschäftigung (Referenz: Vollzeit)			
Teilzeit	0,015 ***	-0,017 ***	-0,024 ***
geringfügige Beschäftigung	0,038 ***	-0,022 **	-0,050 ***
Befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: Nein)			
Ja	0,000	-0,024 ***	0,010 **
Ausgeübte Tätigkeit erlernt (Referenz: Ja)			
aktuelle Tätigkeit nicht erlernt	0,011 ***	-0,002	-0,010 **
keinen Beruf erlernt	0,020 **	-0,013	-0,025 **
Nebenjob (Referenz: Nein)			
Ja	0,011 **	0,006	-0,004
Betriebszugehörigkeit (Referenz: mehr als 2 Jahre)			
Betriebszugehörigkeit bis 6 Monate	0,002	-0,004	0,002
Betriebszugehörigkeit 7 bis 24 Monate	0,009 **	0,003	-0,001
Unternehmensgröße (Referenz: 2.000 und mehr Beschäftigte)			
bis unter 20 Mitarbeiter	0,003	-0,014 **	0,006
20 bis 199 Mitarbeiter	-0,002	-0,008 *	0,002
200 bis 1.999 Mitarbeiter	-0,006	-0,006	0,004
Arbeitsplatz Westdeutschland (Referenz: Nein)			
Ja	-0,003	-0,012 **	-0,011 **
Fallzahl	31.787	31.787	31.787

Anmerkungen: Ergebnis signifikant auf dem ***1 %-, **5 %-, *10 %-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Rufarbeitsdummies sowie Sektoren- und Zeitdummies.

Quelle: SOEP 2014–2016, eigene Berechnungen.

© IAB

Bezogen auf die Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses ist zu erkennen, dass Personen, die in Teilzeit oder als Minijobber beschäftigt sind, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte Arbeit auf Abruf ausüben (1,5 bzw. 3,8 Prozentpunkte). Umgekehrt weisen diese Beschäftigtengruppen jedoch ein geringeres Risiko auf, Rufbereitschaft (1,7 bzw. 2,2 Prozentpunkte) oder Bereitschaftsdienst (2,4 bzw. 5 Prozentpunkte) auszuüben. Für befristete Tätigkeiten ergibt sich bei Rufbereitschaft ein

signifikant negativer Zusammenhang und für Bereitschaftsdienst ein signifikant positiver Zusammenhang. Wenn die Tätigkeit der Arbeitnehmer nicht im erlernten Beruf ausgeübt wird oder wenn kein Beruf erlernt wurde, zeigt sich eine höhere Wahrscheinlichkeit für Arbeit auf Abruf, wohingegen das Risiko für Tätigkeiten mit Bereitschaftsdienst geringer ausfällt. Auch ist zu beobachten, dass Beschäftigte mit Nebenjob häufiger als solche ohne Nebenjob Arbeit auf Abruf ausüben, was auf ein Einkommensrisiko bei Arbeit auf Abruf hindeuten könnte. Ferner ist hinsichtlich des Beschäftigungsstatus anzumerken, dass arbeitslos gemeldete Personen ebenfalls häufiger Arbeit auf Abruf ausüben.

Hinsichtlich der Merkmale des Arbeitgebers ist zu beobachten, dass Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst eher in Ost- als in Westdeutschland vorzufinden sind. Bezüglich der Größe des Unternehmens sind keine systematischen Zusammenhänge zu erkennen. Lediglich bei der Rufbereitschaft ergibt sich eine signifikant geringere Verbreitung in kleineren Betrieben. Dies bedeutet, dass der weiter oben deskriptiv beobachtete Zusammenhang mit der Unternehmensgröße bei Arbeit auf Abruf auf andere Merkmale zurückzuführen ist, die ihrerseits mit der Betriebsgröße korreliert sind. Beispielsweise werden Minijobber häufiger in kleineren Betrieben eingesetzt.

In der Gesamtschau zeigt die Beschreibung der Beschäftigten, die Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst ausüben, dass die beiden zuletzt genannten Beschäftigungsformen eine hohe strukturelle Ähnlichkeit aufweisen. Diese beiden Formen der Arbeitszeitflexibilisierung finden sich vor allem bei männlichen Vollzeitbeschäftigten. Im Falle von Bereitschaftsdienst kommt hinzu, dass die Beschäftigten deutlich häufiger in Tätigkeiten arbeiten, die sie auch erlernt haben. Besonders oft finden sich Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst beispielsweise im Gesundheitsbereich. Beschäftigte, die Arbeit auf Abruf ausüben, sind ebenfalls häufiger Männer, eher in einem Minijob tätig, arbeiten nicht im erlernten Beruf oder haben keinen Beruf erlernt und üben eine Nebentätigkeit aus. Arbeit auf Abruf ist besonders häufig im Gastgewerbe, aber auch im Bereich der Landwirtschaft anzutreffen. Anhand dieser Befunde kann konstatiert werden, dass Arbeit auf Abruf eher Charakterzüge einer Aushilfstätigkeit aufweist, wohingegen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst als Bestandteil bestimmter Berufsbilder einzuordnen sind.

2 Daten und Methode

Die vorliegenden Analysen wurden auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP v33) durchgeführt. Es handelt sich um eine seit nunmehr 33 Wellen jährlich erhobene, repräsentative Längsschnittbefragung von mittlerweile ungefähr 25.000 Personen in 15.000 Haushalten. Informationen zu Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst wurden erstmalig 2011 und dann erneut ab 2014 erhoben. Die letzte verfügbare Welle bezieht sich auf das Jahr 2016. Für unsere Analysen beschränken wir den Datensatz auf die Wellen 2014 bis 2016. Es finden nur Personen Eingang, die erwerbstätig und mindestens 16 Jahre alt sind. Da Arbeit auf Abruf insbesondere im Rahmen von geringfügigen Tätigkeiten vorkommt und diese Beschäftigungsform zum Beispiel auch häufig von Schülern ausgeübt wird, wurden die Daten nicht weiter beschränkt. In den so aufbereiteten Daten finden sich für das Jahr 2016 Angaben von 654 Personen in Arbeit auf Abruf, 968 Personen mit Rufbereitschaft und 856 Personen mit Bereitschaftsdienst.

Das SOEP basiert auf einer Stichprobe, die eine Zufallsauswahl darstellt. Die ausgewiesenen Anteilswerte können daher von Stichprobe zu Stichprobe unterschiedliche Werte annehmen. Daher weisen wir das 95%-Konfidenzintervall aus. Dieses ist so konstruiert, dass es in 95% der Fälle den wahren Wert der Grundgesamtheit enthält. Das Konfidenzintervall eignet sich auch, um Aussagen über die Signifikanz von Unterschieden zu treffen. Zwei Anteilswerte unterscheiden sich nicht signifikant voneinander, wenn einer der beiden Werte im Konfidenzintervall des anderen Wertes liegt. Wenn sich die Konfidenzbänder von zwei Werten nicht überlappen, handelt es sich dagegen um einen signifikanten Unterschied.

Die Regressionsanalysen zur Verbreitung von Rufarbeit (Tabelle 1) sind Probit-Modelle. Diese kommen zum Einsatz, wenn die abhängige Variable eine sogenannte Dummy-Variable ist, die nur die Ausprägungen 1 (z. B. Person arbeitet mit Rufbereitschaft) und 0 (keine Rufbereitschaft) aufweist. Die Ergebnisse werden in Form sogenannter mittlerer marginaler Effekte dargestellt. Dieser Effekt kann als Wahrscheinlichkeit interpretiert werden und gibt an, um wie viel Prozentpunkte sich im Mittel die prognostizierte Wahrscheinlichkeit dafür ändert, dass die abhängige Variable den Wert 1 annimmt, wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert. Bei den Regressionsanalysen zur Zufriedenheit der Beschäftigten (vgl. Tabelle 2) handelt es sich um Fixed-Effects-Regressionsmodelle. Das Fixed-Effects-Modell verwendet nur die Variation über die Zeit und ist in der Lage, unbeobachtete, aber zeitkonstante Eigenschaften zu berücksichtigen. Alle Analysen verwenden einen gepoolten Datensatz, der die Jahre 2014 bis 2016 umfasst.

Die Modelle zur Verbreitung von Rufarbeit beinhalten außer den in der Tabelle aufgeführten Variablen auch Sektoren- und Jahresdummies. Die Modelle zur Zufriedenheit (Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie Zufriedenheit mit Freizeit und Familie) verwenden dieselben Kontrollvariablen, wobei zusätzlich für die folgenden Merkmale kontrolliert wird: Gesundheitszustand, Arbeitseinkommen, Haushaltseinkommen, Überstunden, Schichtzuschlag, Erschwerniszuschlag, Diskrepanz zwischen vertraglicher und gewünschter Arbeitszeit, Partner im Haushalt, zu pflegende Person im Haushalt, Geburt, Trennung, Todesfall, Erwerbsminderung/Schwerbehinderung.

■ Überlegungen zu den Folgen von Rufarbeit

Bei allen bisher dargestellten Unterschieden ist den hier behandelten Formen von Rufarbeit gemein, dass sie dem Arbeitgeber erlauben, die Beschäftigten in einer mittleren und kurzen bis unmittelbaren Frist aus der Freizeit oder dem Bereitschaftszustand heraus zur Arbeit zu „rufen“. Zugleich ist jedoch die tatsächliche Heranziehung zur Arbeit – über die festen Arbeitszeiten hinaus – bei allen drei Formen von Rufarbeit nicht sicher und etwa vom jeweiligen Geschäftsaufkommen abhängig.

Um sich den Folgen von Rufarbeit für die Beschäftigten begrifflich anzunähern, ist es daher zunächst wichtig, den Zustand der Verfügbarkeit von dem des Zugriffs (z. B. Dettmers/Bamberg 2013) zu unterscheiden. Wie eingangs und im Infokasten 1 bereits beschrieben, hat Arbeit auf Abruf gegenüber der Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst für die Beschäftigten den Nachteil, dass der Zustand der Verfügbarkeit grundsätzlich nicht begrenzt ist und eine Kontaktaufnahme des Arbeitgebers prinzipiell jederzeit, also auch während der Freizeit, erfolgen kann. Bei den anderen beiden Formen der Rufarbeit sind die Phasen der Verfügbarkeit dagegen zeitlich klarer definiert und zum Beispiel durch Dienstpläne vorgegeben. Dadurch grenzen sie sich eindeutig von „reiner“ Freizeit ab. Dafür hat Arbeit auf Abruf den Vorteil, dass der Zugriff, also die tatsächliche Heranziehung zur Arbeit, in der Regel nicht unmittelbar, sondern mit mindestens vier Tagen Vorlauf erfolgen sollte – vorausgesetzt, den gesetzlichen Vorgaben wird Folge geleistet. Bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten erfolgt der Zugriff dagegen mehr oder weniger unmittelbar, wobei Beschäftigte in Rufbereitschaft in der Regel eine vereinbarte Frist (beispielsweise wenige Stunden) einhalten müssen und Beschäftigte in Bereitschaftsdiensten meist unverzüglich (oft innerhalb von wenigen Minuten) zur Arbeitsaufnahme verpflichtet sind.

Stand der bisherigen Forschung

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wie sich solchermaßen flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse auf die Beschäftigten auswirken. Die Forschung hat sich zu dieser Frage bislang überwiegend mit der Rufbereitschaft auseinandergesetzt.⁷ Dabei wird beispielsweise ausgehend von der „Work-Family-Border“-Theorie (Clark 2000; für einen Überblick siehe auch Dettmers et al. 2016) ar-

gumentiert, dass bestimmte Beschäftigungsformen, wie eben die Rufbereitschaft, die Durchlässigkeit der Grenze zwischen den Sphären der Arbeit und der Familie beziehungsweise der Freizeit erhöht. Diese Grenze sei jedoch bedeutsam für die Erholung der Beschäftigten, die etwa eine hinreichende mentale Distanzierung von der Arbeit, einen Abbau von Spannungen oder das Erleben von eigenen Entscheidungsspielräumen beispielsweise bei Freizeitaktivitäten erforderlich macht (Dettmers/Bamberg 2013). Eine erweiterte Verfügbarkeit sowie ein potenzielles oder tatsächliches Durchbrechen dieser Grenze wirken sich nach diesem Modell negativ auf die Erholung aus. Ferner führt eine erhöhte Durchlässigkeit und die damit verbundene Vermengung von familiären und beruflichen Verpflichtungen zu Rollenkonflikten, was wiederum mit erhöhtem Stress einhergeht. Hieraus lassen sich kurzfristig negative Folgen etwa auf die Zufriedenheit oder das Stresserleben und längerfristig auch Auswirkungen auf die Gesundheit oder die Qualität des Schlafes begründen.

Als Besonderheit von Arbeit auf Abruf lässt sich zusätzlich anführen, dass der Lohn Schwankungen ausgesetzt sein kann. Diese Unsicherheit kann sich ebenfalls in einer geringeren Zufriedenheit niederschlagen.

Empirische Analyse mit dem SOEP

Mit den Daten des SOEP kann anhand von Zufriedenheitsskalen eine Annäherung an das Wohlbefinden der Beschäftigten insgesamt sowie bezüglich der Sphären der Arbeit und der Familie beziehungsweise der Freizeit vollzogen werden. Wir analysieren daher im Folgenden den Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen Formen der Rufarbeit und der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit, ihrer Freizeit, ihrem Familienleben sowie ihrer Lebenszufriedenheit im Allgemeinen. Im SOEP wird die Zufriedenheit der Befragten für diese und andere Bereiche des Lebens mit der folgenden Frage erhoben: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen ihres Lebens?“ und je nach Bereich zum Beispiel mit der Nachfrage „Wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit?“ Die Antwort-Skala reicht von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).

⁷ Die meisten der entsprechenden Arbeiten stammen aus dem Bereich der Arbeitspsychologie und -medizin. Studien zu Arbeit auf Abruf existieren praktisch kaum. Zu den Ausnahmen gehört die ebenfalls vergleichende Arbeit von Schult/Tobsch (2012), die Pretest-Daten des SOEP verwendet.

Während psychologische und medizinische Studien häufig mit eher kleinen Datensätzen (teilweise mit nur einstelligen Fallzahlen) auskommen müssen, hat unsere Analyse den Vorteil, dass die Ergebnisse auf Basis der repräsentativen Daten verallgemeinert werden können. Ferner handelt es sich um die einzige Datengrundlage, mit der ein Vergleich der drei hier untersuchten Beschäftigungsformen möglich ist. Allerdings ist das SOEP insofern begrenzt, als die Daten nicht detailliert genug sind, um eine entsprechende zeitliche Abfolge oder vollständige Kausalität der Ereignisse unterstellen zu können. Das wäre beispielsweise durch eine Messung des Befindens vor und nach einer Phase der Rufbereitschaft oder durch einen Vergleich zwischen einer Phase mit und ohne Rufbereitschaft möglich. Da mittlerweile zumindest drei aufeinanderfolgende Wellen des SOEP zur Verfügung stehen, in denen Rufarbeit erfasst wird, können wir aber die zeitliche Variation zwischen den Erhebungszeitpunkten nutzen und sogenannte Fixed-Effects-Regressionen einsetzen. Diese erlauben es, außer den Kontrollvariablen auch zeitinvariante, unbeobachtete Merkmale zu berücksichtigen (für weitere Informationen vgl. Infokasten 2).

Die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Rufarbeit und der Zufriedenheit der Beschäftigten sind in Tabelle 2 dargestellt. Zunächst ist festzuhalten, dass die Vorzeichen überwiegend in die theoretisch zu erwartende Richtung zeigen: Personen, die Rufarbeit ausüben, weisen eine geringere Zufriedenheit auf. Bei Personen mit Arbeit auf Abruf ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang bezüglich der

allgemeinen Zufriedenheit und der Freizeitzufriedenheit auf dem 5-Prozent-Niveau, wohingegen der Koeffizient für die Arbeitszufriedenheit nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant ist. Damit ist das Bild für Arbeit auf Abruf relativ klar, während die Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit und Rufbereitschaft beziehungsweise Bereitschaftsdienst zwar ebenfalls negativ sind, aber in keinem Fall das 10-Prozent-Niveau unterschreiten.

Zusammenfassend belegen unsere Ergebnisse bezüglich der Zufriedenheit der Beschäftigten, dass sich die eingangs theoretisch motivierten Überlegungen im Falle von Arbeit auf Abruf grundsätzlich nicht von der Hand weisen lassen. In den Fixed-Effects-Regressionen hat sich gezeigt, dass die betroffenen Beschäftigten nicht nur eine insgesamt geringere Lebenszufriedenheit, sondern auch eine geringere Freizeitzufriedenheit sowie – mit Abschlagen beim Signifikanzniveau – eine geringere Zufriedenheit mit ihrer Arbeit aufweisen.

Fazit

Im Jahr 2016 haben in Deutschland rund 4,5 Prozent der Beschäftigten – nach eigenen Angaben im Sozio-oekonomischen Panel – Arbeit auf Abruf ausgeübt. Bei etwa 6 Prozent der Beschäftigten gehört Rufbereitschaft und bei rund 5,5 Prozent Bereitschaftsdienst zu ihrer Tätigkeit. Im Vergleich zu 2015 bedeutet dies einen leichten Rückgang des Anteils der Beschäftigung in Rufarbeit.

Des Weiteren zeigen unsere Analysen, dass Arbeit auf Abruf deutlich häufiger als Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst im Bereich der Helfertätigkeiten ausgeübt wird. Arbeit auf Abruf trägt überwiegend den Bedürfnissen von kleineren Betrieben des Dienstleistungssegments Rechnung, die zum Beispiel stark schwankenden Geschäftstätigkeiten mit einem flexiblen Personaleinsatz begegnen müssen. Insofern verwundert es nicht, dass Arbeit auf Abruf häufig bei Personen anzutreffen ist, die Minijobs ausüben. Beispiele finden sich etwa in der Gastronomie, wo unvorhergesehene Personalengpässe infolge größerer Aufträge kurzzeitig ausgeglichen werden müssen.

Demgegenüber ist die Flexibilisierung in Form von Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdiensten häufiger bei Vollzeittätigkeiten und in größeren Unternehmen anzutreffen, wo diese Arten der Rufarbeit dazu dienen können, eine Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit zu gewährleisten. Da diese Bereitschaften aber regelmäßig von den Unternehmen benötigt werden,

Tabelle 2

Zusammenhang zwischen Rufarbeit und Zufriedenheit der Beschäftigten

2014–2016, Regression mit fixen Effekten für die Person

	Zufriedenheit der Beschäftigten			
	Allgemein	Arbeit	Freizeit	Familie
Arbeit auf Abruf	-0,136 **	-0,188 *	-0,225 **	-0,002
Rufbereitschaft	-0,050	-0,015	-0,041	0,005
Bereitschaftsdienst	-0,123 *	-0,098	-0,083	0,048
Mischformen	0,058	0,105	-0,218 *	-0,095
Fallzahl	25.302	25.069	25.310	24.846

Anmerkungen: Ergebnis signifikant auf dem ***1 %-, **5 %-, *10 %-Niveau.

Weitere Kontrollvariablen: Sektoren- und Zeitdummies sowie Gesundheitszustand, Arbeitseinkommen, Haushaltseinkommen, Überstunden, Schichtzuschlag, Erschwerniszuschlag, Diskrepanz zwischen vertraglicher und gewünschter Arbeitszeit, Partner im Haushalt, zu pflegende Person im Haushalt, Geburt, Trennung, Todesfall, Erwerbsminderung/schwerbehindert.

Quelle: SOEP 2014–2016, eigene Berechnungen.

© IAB

sind diese Rufarbeitsformen häufig anhand von Dienstplänen in das reguläre Tätigkeitsprofil der Beschäftigten integriert. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist die Bereitschaftsschicht von Ärzten in Krankenhäusern.

Der Blick auf die Folgen von Rufarbeit hat in einem weiteren Schritt ergeben, dass die Befunde zumindest für Arbeit auf Abruf auf Belastungen für die Beschäftigten hindeuten. Dies betrifft insbesondere die Lebens- und Freizeitunzufriedenheit. Diese Ergebnisse können als starkes Indiz, wenngleich nicht als kausalanalytisch abgesicherte Befunde gelten. Größere Fallzahlen und längere Zeitreihen dürften zukünftig präzisere Aussagen ermöglichen.

Vor dem Gesamtbild unserer Ergebnisse lohnt sich abschließend ein Blick in den Koalitionsvertrag, in dem sich die Regierungsparteien auf eine Neuregulierung von Arbeit auf Abruf verständigt haben. Bei dieser Form der Rufarbeit kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer – bei entsprechendem Lohnausgleich – anweisen, länger oder kürzer als die vereinbarte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit tätig zu sein. Bei den geplanten Änderungen ist vorgesehen, diese Über- beziehungsweise Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit erstmalig gesetzlich zu regeln und auf 25 beziehungsweise 20 Prozent zu begrenzen. Damit greift das Vorhaben den Stand der Rechtsprechung zu dieser Thematik auf. Heute schon gilt die Regelung, dass zehn Wochenstunden als vereinbarte Arbeitszeit anzunehmen sind, wenn diesbezüglich keine abweichende Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffen wurde. Dieser Wert soll künftig auf 20 Stunden erhöht werden. Zusammen mit einer Änderung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen zielt die Neuregelung damit auf eine „ausreichende Planungs- und Einkommenssicherheit“ (Koalitionsvertrag 2018) der Beschäftigten.

Jedoch geht schon die bisherige Rechtsprechung von einer grundsätzlichen Begrenzung der flexiblen Arbeitszeitanteile bei Arbeit auf Abruf aus und das Vorhaben der Bundesregierung schafft die Möglichkeit nicht ab, von den Regelungen zur Arbeitszeit wie auch von der Ankündigungsfrist von vier Tagen aufgrund eines Tarifvertrages abzuweichen. Daher erscheint es aus heutiger Sicht zumindest fraglich, ob die anvisierten Änderungen tatsächlich zu einer substantiellen Verbesserung der Situation der Beschäftigten beitragen können. Wir wissen aber aus der Forschung zur Umsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen (Stegmaier et al. 2015), dass Minijobber

beispielsweise oft den ihnen zustehenden bezahlten Urlaub nicht erhalten. Dabei hat sich gezeigt, dass dies in einem nicht vernachlässigbaren Umfang auch auf die mangelnde Kenntnis bezüglich des rechtlichen Hintergrunds zurückzuführen ist – bei den Arbeitgebern wie bei den Arbeitnehmern. Auch wenn dieser Zusammenhang für Arbeit auf Abruf nicht untersucht worden ist, können sich hieraus Anhaltspunkte für ein allgemeines Informationsdefizit bezüglich der arbeitsrechtlichen Situation von Minijobbern ergeben. Insofern kann selbst eine nur geringe Neuregulierung von Arbeit auf Abruf dazu führen, dass die gesetzlichen Vorgaben besser bekannt sind und damit auch beachtet werden. Dies gilt natürlich insbesondere, wenn die Regulierung beispielsweise mit einer entsprechenden Informationskampagne begleitet und nachgehalten wird.

Literatur

BAuA [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund.

Clark, Sue Campbell (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, Nr. 53, 747–770.

Dettmers, Jan; Bamberg, Eva (2013): Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit – Analyse von Anforderungen, Belastungen und Ressourcen. In: Jeschke, S. (Hrsg.): Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel: Beiträge der Demografietagung des BMBF im Wissenschaftsjahr 2013 (115–124). Frankfurt/New York: Campus.

Dettmers, Jan; Vahle-Hinz, Tim; Bamberg, Eva; Friedrich, Niklas; Keller, Monika (2016): Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of occupational health psychology*, Nr. 21 (1), 105–118.

Koalitionsvertrag (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode. (Online: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=24D73E7263FF46DAAF502DA609AD89FF.s6t1?__blob=publicationFile&t=3).

Schult, Mandy; Tobsch, Verena (2012): Freizeitstress: wenn die Arbeit ständig ruft. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 485. Berlin: DIW.

Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. [IAB-Kurzbericht Nr. 18](#), Nürnberg.



Eva Hank

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Strukturwandel und Produktivität“ am Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle.

eva.hank@iwf-halle.de



Dr. Jens Stegmaier

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

jens.stegmaier@iab.de

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 14, 13.6.2018 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg
■ Redaktion: Elfriede Sonntag ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Fotos: Jutta Palm-Nowak und privat ■ Druck: Erhardi Druck GmbH, Regensburg ■ Rechte:
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel.
0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Inter-
net: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X