Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten

Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung

IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Endbericht
13. Juli 2015

Gabriele Fischer, Stefanie Gundert, Sandra Kawalec, Frank Sowa,
Jens Stegmaier (Projektleitung), Karin Tesching und Stefan Theuer

Unter Mitarbeit von:
Christian Hohendanner und Torsten Lietzmann

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary **1**

KAPITEL 1 Einführung **5**

KAPITEL 2 Methodischer Hintergrund **9**

2.1 Projektgrundlagen 9

2.2 Quantitative Teilstudie 10

2.2.1 Population und Stichprobe 11
2.2.2 Die Erhebungsinstrumente 14
2.2.2.1 Fragebogen der Beschäftigtenbefragung 14
2.2.2.2 Fragebogen der Betriebsbefragung 15
2.2.3 Pretests 16
2.2.3.1 Beschäftigtenbefragung 17
2.2.3.2 Betriebsbefragung 17
2.2.4 Feldergebnis: Ausschöpfung, Panel- und Zuspielbereitschaft 18
2.2.4.1 Beschäftigtenbefragung 18
2.2.4.2 Betriebsbefragung 19
2.2.5 Gewichtung 22
2.2.5.1 Beschäftigtenbefragung 22
2.2.5.2 Betriebsbefragung 22
2.2.6 Datenstrukturen und methodische Ergänzungen 23
2.2.6.1 Datenstruktur der quantitativen Erhebungen 23
2.2.6.2 Ausfallanalyse Betriebserhebung 26
2.2.6.3 Branchenschlüssel und Korrektur der Branchenangaben 28

2.3 Qualitatives Forschungsdesign 29

2.3.1 Samplingprozess der qualitativen Erhebung 30
2.3.2 Analyse der Interviews 34

KAPITEL 3 Beschreibung atypischer Beschäftigung **37**

3.1 Begriffliche Anmerkungen und Forschungsstand 37

3.2 Grundlegende Strukturmerkmale 40

3.3 Soziodemografische Charakterisierung der Beschäftigungsgruppen 42

3.3.1 Deskription: Geschlecht, Alter und Qualifikation 42
3.3.2 Multivariate Ergebnisse: Charakterisierung der Beschäftigungsformen 45
3.3.3 Motivlage aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebe 49

3.4 Entlohnung atypisch Beschäftigter 54

3.4.1 Erhebung der Lohninformationen 55
3.4.2 Lohnunterschiede 56
3.4.3 Zusammenfassung 63

KAPITEL 4 Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen 65

4.1 Rechtliche Rahmenbedingungen und Stand der Forschung zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards bei atypischer Beschäftigung 65

4.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen 65
4.1.2 Stand der Forschung 68

4.2 Kenntnis von Arbeitnehmerrechten 71

4.2.1 Subjektive und objektive Informiertheit der Beschäftigten hinsichtlich ausgewählter Arbeitnehmerrechte 71
4.2.1.1 Deskriptive Auswertung 72
4.2.1.2 Multivariate Analyse 78
4.2.1.3 Zusammenfassung Beschäftigte 86
4.2.2 Kenntnis der Arbeitnehmerrechte auf Seiten der Betriebe 86
4.2.2.1 Deskriptive Auswertung 87
4.2.2.2 Multivariate Analyse 92
4.2.2.3 Zusammenfassung Betriebe 95
4.2.3 Zwischenfazit zur Kenntnis von Arbeitnehmerrechten seitens der Beschäftigten und Betriebe 96

4.3 Gewährung von Arbeitnehmerrechten 98

4.3.1 Bezahlter Urlaub 99
4.3.1.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 99
4.3.1.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung 115
4.3.1.3 Zusammenfassung bezahlter Urlaub 126
4.3.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen 128
4.3.2.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 128
4.3.2.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung 145
4.3.2.3 Zusammenfassung Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen 161
4.3.3 Elternzeit und Pflegezeit 163
4.3.4 Schriftlicher Arbeitsvertag bzw. schriftliche Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen 164
4.3.5 Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Zusammenfassung und Fazit 168

KAPITEL 5 Veränderungswille, Handlungsmacht und Reziprozität – Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Rechtspraxis in Betrieben 175

5.1 Veränderungswille, Handlungsmacht und Reziprozität – Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Rechtspraxis in Betrieben 176

5.1.1 Ein großer Schritt: Der Gang zum Arbeitsgericht 177
5.1.2 „Und manchmal musst du dann in die Extreme gehen“ – das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen im Betrieb als Entwicklungsprozess 179
5.1.3 Warum Beschäftigte Rechte nicht einfordern: (fehlende) Handlungsmacht, Reziprozität und rechtliche Praxis 185
5.1.3.1 Handlungsmacht und rechtliche Praxis 185
5.1.3.2 Reziprozität und rechtliche Praxis 194
5.1.4 Zusammenfassung 200

KAPITEL 6 Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen 203

6.1 Arbeitszeit 205

6.1.1 Dauer der Arbeitszeit 205
6.1.1.1 Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit 206
6.1.1.2 Überstunden und Mehrarbeit 213
6.1.2 Lage der Arbeitszeit 215
6.1.2.1 Arbeitszeitregelungen 216
6.1.2.2 Pausenzeiten 217
6.1.2.3 Arbeit auf Abruf 218
6.1.2.4 Arbeitszeit in Randlagen 219
6.1.2.5 Arbeitstage pro Woche 221

6.2 Arbeitszeitwünsche 222

6.2.1 Erhebung des Arbeitszeitwunsches 224
6.2.2 Der Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit 225
6.2.2.1 Deskriptive Evidenz 225
6.2.2.2 Multivariate Analyse 233
6.2.3 Ausmaß der gewünschten Veränderung und Wunscharbeitsdauern 241
6.2.3.1 Ausmaß der gewünschten Veränderung 241
6.2.3.2 Die Wunscharbeitszeit 242
6.2.3.3 Multivariate Analyse des Umfangs der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit 245
6.2.4 Hinderungsgründe 248
6.2.4.1 Deskriptive Evidenz 248

6.3 Zusammenfassung 252

KAPITEL 7 Arbeitszeitwünsche zwischen subjektiven Ansprüchen und betrieblichen Rahmenbedingungen – Qualitative Studie 255

7.1 Einleitung 255

7.2 Wünsche nach Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit 260

7.2.2 Betriebliche Gründe für Arbeitszeitausdehnung und –Entkopplung 262
7.2.2.1 Hohe Leistungsanforderungen 262
7.2.2.2 Leistungskultur 263
7.2.3 Subjektive Legitimationsmuster für die Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit 264
7.2.3.1 Arbeitsplatzsicherheit 264
7.2.3.2 Wertschätzung und Karriere 266
7.2.3.3 Kollegialität 267
7.2.4 Zusammenfassende Analyse 268

7.3 Wünsche nach Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit 270

7.3.2 Der Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit 272
7.3.2.1 Anneliese Aumann: Zwischen arbeitsinhaltlichen und fürsorglichen Ansprüchen 272
7.3.2.2 Zusammenfassende Analyse 274
7.3.3 Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit 275
7.3.3.1 Betrieblicher Umgang mit dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit 275
7.3.3.2 Arbeitszeitwünsche und individuelle Arbeitszeitarrangements 277
7.3.3.3 Zusammenfassende Analyse 282

7.3.4 Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 285
7.3.4.1 Betriebliche Gründe für den Einsatz von geringfügiger Beschäftigung 285
7.3.4.2 Erhöhungswünsche von geringfügig Beschäftigten 288
7.3.4.3 Zusammenfassende Analyse 292

7.4 Zusammenfassung 294

KAPITEL 8 Zusammenfassung der Studie 297

Anhang 307

Anhang A Erläuterungen zu den quantitativen Methoden 309
Anhang B Operationalisierung der in den Analysen verwendeten Variablen 313
Anhang C Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Beschäftigtenbefragung 319
Anhang D Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Betriebsbefragung 335
Anhang E Zu KAPITEL 3 - Beschreibung atypischer Beschäftigung 361
Anhang F Zu KAPITEL 4 - Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten 371
Anhang G Zu KAPITEL 6 - Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche 421

Literaturliste 433

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1 Feldergebnis der Beschäftigtenbefragung 20

Tab. 2.2: Feldergebnis der Betriebsbefragung 21

Tab. 2.3: Übergänge vom Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zum Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung 25

Tab. 2.4: Ausfallanalyse – Probit-Modell 27

Tab. 2.5: Operationalisierung der Branche 28

Tab. 3.1: Verteilung der untersuchten Beschäftigtengruppen 41

Tab. 3.2: Anteil der Frauen nach Beschäftigtengruppe 43

Tab. 3.3: Qualifikation der Beschäftigtengruppen 45

Tab. 3.4: Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell 46

Tab. 3.5: Motive, die hinter der Ausübung der Beschäftigungsform stehen 49

Tab. 3.6: Motive der Ausübung einer geringfügigen Tätigkeit bzw. einer Teilzeittätigkeit 50

Tab. 3.7: Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung 51

Tab. 3.8: Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung 53

Tab. 3.9: Betriebliche Einsatzmotive für befristete Beschäftigung 54

Tab. 3.10: Betriebliche Gründe für unterschiedliche Stundenlöhne 60

Tab. 3.11: Bewertung der Angemessenheit des Lohns, nach Erwerbsform 61

Tab. 3.12: Anspruch auf gleichen Stundenlohn, nach Erwerbstätigkeit 62

Tab. 4.1: Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte 73

Tab. 4.2: Kenntnis von Arbeitnehmerrechten, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 75

Tab. 4.3: Ausmaß der Unkenntnis hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 77

Tab. 4.4: Subjektive Informiertheit über Arbeitsrechte – Probit-Modell 80

Tab. 4.5 Ausmaß der Unkenntnis von Arbeitnehmerrechten – OLS-Modell 84

Tab. 4.6 Durchschnittliche Anzahl falscher Antworten bei Arbeitsrechtsfragen, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 90

Tab. 4.7 Verteilung der Antworten zu den Fragen N1 bis N4, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 92

Tab. 4.8 Anzahl an Falschantworten bei Fragen N1 (Arbeitszeitverkürzung) und N4 (bezahlter Urlaub) – OLS-Modell 94

Tab. 4.9: Gewährung von bezahltem Urlaub (Frage 38) und Grund für die Nichtgewährung (Frage 39), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 100

Tab. 4.10: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 101

Tab. 4.11: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modell (Beschäftigte) 103

Tab. 4.12: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modell (Beschäftigte) 104

Tab. 4.13: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 105

Tab. 4.14: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit, Probit-Modell (Beschäftigte) 106

Tab. 4.15: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Beschäftigtenmerkmalen, Probit-Modell (Beschäftigte) 108

Tab. 4.16: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Betriebszugehörigkeitsdauer, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 109

Tab. 4.17: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Betriebsmerkmalen, Probit-Modell (Beschäftigte) 110

Tab. 4.18: Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub seit Beginn der Tätigkeit bzw. in den letzten 12 Monaten (Frage 41), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 111

Tab. 4.19: Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub in den letzten 12 Monaten (Frage 42), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 112

Tab. 4.20: Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen (Frage 44), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 114

Tab. 4.21: Abbruch bzw. Nichtantreten eines bereits genehmigten Urlaubs (Frage 45) , deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 115

Tab. 4.22: Möglichkeiten für Beschäftigte, einen oder mehrere Arbeitstage frei zu nehmen (Frage F1, H1, L1), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 116

Tab. 4.23: Gründe, warum es für Minijobber keinen bezahlten Urlaub gibt (Frage F5), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 117

Tab. 4.24: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 119

Tab. 4.25: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Anteil „Nichtgewährung, kein legaler Grund – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte 120

Tab. 4.26: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber, Probit-Modell (Betriebe) 123

Tab. 4.27: Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen (Frage F7, H7, L8), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 125

Tab. 4.28: Mindestanzahl an Urlaubstagen für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (L7), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 126

Tab. 4.29: Folgen der Krankmeldung (Frage 47), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 129

Tab. 4.30: Entlohnung der Krankheitsvertretung (Frage 47a), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 131

Tab. 4.31: Folgen von Feiertagen (Frage 49), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 131

Tab. 4.32: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)....133

Tab. 4.33: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)....134

Tab. 4.34: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modelle (Beschäftigte) 136

Tab. 4.35: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit, Probit-Modelle (Beschäftigte) 138

Tab. 4.36: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Beschäftigtenmerkmalen, Probit-Modelle (Beschäftigte) 140

Tab. 4.37: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Betriebsmerkmalen, Probit-Modelle (Beschäftigte) 142

Tab. 4.38: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Branche, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)....143

Tab. 4.39: Tage an denen Beschäftigte in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet haben, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 144

Tab. 4.40: Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Fragen F8, H8, L9), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 146

Tab. 4.41: Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall (Fragen F9, H9, L10), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 147

Tab. 4.42: Entlohnung der Krankheitsvertretung (Fragen F10, H10, L11), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 148

Tab. 4.43: Entlohnung der Beschäftigten an arbeitsfreien Tagen infolge eines Feiertages (Fragen F12, H12, L13), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 151

Tab. 4.44: Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit (Frage F11) bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen (Frage F13) gibt, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 152

Tab. 4.45: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 155

Tab. 4.46: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 155

Tab. 4.47: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Anteil „Nichtgewährung, kein legaler Grund“ – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte 156

Tab. 4.48: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Anteil „Nichtgewährung“ – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte 156
Tab. 4.49: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Minijobber, Probit-Modelle (Betriebe) 160
Tab. 4.50: Möglichkeit in Elternzeit (Frage 50) oder Pflegezeit zu gehen (Frage 51), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 164
Tab. 4.51: Schriftlicher Arbeitsvertrag (Frage 17) und Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (Frage 18), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 166
Tab. 4.52: Schriftlicher Arbeitsvertrag und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen – Rolle der Erwerbsform, Probit-Modelle (Beschäftigte) 167
Tab. 4.53: Schriftlicher Arbeitsvertrag (Frage D 13) und Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (Frage D 14), deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 168
Tab. 6.1: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen (in Stunden pro Woche) 208
Tab. 6.2: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten (in Stunden pro Woche) 208
Tab. 6.3: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (in Stunden/Woche) 209
Tab. 6.4: Tatsächliche Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen (in Stunden/Woche) 210
Tab. 6.5: Tatsächliche Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten (in Stunden/Woche) 211
Tab. 6.6 Tatsächliche Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten (in Stunden/Woche) 211
Tab. 6.7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Betriebe nach Branchen (in Stunden/Woche) 212
Tab. 6.8: Die tatsächliche Arbeitszeit ist … als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit 213
Tab. 6.9 Wie oft leisten Sie Überstunden oder Mehrarbeit? 214
Tab. 6.10: Überstunden werden 215
Tab. 6.11 Arbeitszeitregelungen 216
Tab. 6.12: Keine Pausengewährung nach sechs Stunden Arbeit 217
Tab. 6.13: Arbeit auf Abruf 218
Tab. 6.14: Wann werden Sie über Ihre Einsätze informiert? 219
Tab. 6.15: Arbeiten Sie auch 220
Tab. 6.16: Wird in Ihrem Betrieb auch ... gearbeitet? 220
Tab. 6.17: An wie vielen Tagen in der Woche arbeiten Sie in der Regel? 222
Tab. 6.18: Möchten Sie ... Stunden arbeiten? (nach Beschäftigungsform) 226
Tab. 6.19: Möchten Sie … Stunden arbeiten? (nach Erwerbsform und Geschlecht) 227
Tab. 6.20: Dauerhafter Wunsch die Arbeitszeit zu verringern; nach Beschäftigungsformen 228
Tab. 6.21: Dauer des temporären Arbeitszeitreduzierungswunsches 228

Tab. 6.22: Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Beschäftigungsformen ..230
Tab. 6.23: Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Geschlecht ..230
Tab. 6.24: Umsetzung des Erhöhungswunsches; nach Beschäftigungsformen ..232
Tab. 6.25: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand und Beschäftigungsform – Probit-Modelle (Beschäftigte) ..235
Tab. 6.26: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte) ..236
Tab. 6.27: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Beschäftigungsform, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte) ..238
Tab. 6.28: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für weitere Merkmale, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte) ..239
Tab. 6.29: Reduktions- und Erhöhungswunsch nach Beschäftigungsformen ..242
Tab. 6.30: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Beschäftigungsformen und Geschlecht ..243
Tab. 6.31: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Motiv der Erwerbsform ..244
Tab. 6.32: Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden, β-Koeffizienten, getrennt für Frauen und Männer – OLS-Modelle (Beschäftigte) ..246
Tab. 6.33: Hinderungsgründe der Umsetzung des Erhöhungswunsches ..249
Tab. 6.34: Betriebliche Gründe der Nichtumsetzung von Wünschen der Erhöhung der Arbeitszeit ..251

Tab. E 1: Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell ..362
Tab. E 2: Mittelwerte zu dem in Tab. E 1 dargestellten Modell zur Beschreibung der Beschäftigtengruppen ..364
Tab. E 3: Gesamtmodell Lohnschätzung – OLS Modell (Beschäftigte) ..366
Tab. E 4: Mittelwerte zum in Tab. E 3 dargestellten Modell zur Lohnschätzung ..368

Tab. F 1: Subjektive Informiertheit und Ausmaß der Unkenntnis beim Arbeitsrecht (Beschäftigte) ..372
Tab. F 2: Mittelwerte zu den in Tab. F 1 dargestellten Modellen zur subjektiven Informiertheit und dem Ausmaß der Unkenntnis ..374
Tab. F 3: Befragte kennen nicht das Recht auf … , Teil 1, Probit-Modelle (Beschäftigte) ..376
Tab. F 4: Befragte kennen nicht das Recht auf… , Teil 2, Probit Modelle (Beschäftigte) ..378
Tab. F 5: Anzahl der Falschantworten beim Recht auf… , Teil 1 (Betriebe) ..380
Tab. F 6: Anzahl der Falschantworten beim Recht auf… , Teil 2 (Betriebe) ..382
Tab. F 7: Mittelwerte für die in den Tabellen Tab. F 5 und Tab. F 6 dargestellten Modelle zur Anzahl an Falschantworten ..384

Tab. F 8: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts 386

Tab. F 9: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit 388

Tab. F 10: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts 391

Tab. F 11: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit . 393

Tab. F 12: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts 396

Tab. F 13: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit . 398

Tab. F 14: Mittelwerte zu den in Tab. F 8, Tab. F 10 und Tab. F 12 dargestellten Modellen zur Nichtgewährung (Beschäftigte) 401

Tab. F 15: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts 404

Tab. F 16: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts 405

Tab. F 17: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts 406

Tab. F 18: Mittelwerte zu den in Tab. F 15, Tab. F 16 und Tab. F 17 dargestellten Modellen zur Nichtgewährung (Betriebe) 407

Tab. F 19: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 408

Tab. F 20: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 408

Tab. F 21: Schriftlicher Arbeitsvertrag (1) und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (2), Probit-Modelle (Beschäftigte) 409

Tab. F 22: Mittelwerte zu den in Tab. F 21 dargestellten Modellen zum schriftlichen Arbeitsvertrag und zu den schriftlichen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Beschäftigte) 411

Tab. F 23: Schriftlicher Arbeitsvertrag (1) und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (2), Probit-Modelle (Betriebe) 413

Tab. F 24: Mittelwerte zu den in Tab. F 23 dargestellten Modellen zum schriftlichen Arbeitsvertrag und dem Modell zu den schriftlichen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Betriebe) 414

Tab. F 25: Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....415

Tab. F 26: Gewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) ..415

Tab. F 27: Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub für Minijobber in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 416

Tab. F 28: Gewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 416

Tab. F 29: Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 417

Tab. F 30: Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 417

Tab. F 31: Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....418

Tab. F 32: Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....418

Tab. F 33: Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung an Feiertagen in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 419

Tab. F 34: Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) 419

Tab. G 1: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, Probit-Modelle (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Beschäftigungsform, (2) mit Kontrolle der Beschäftigungsform 422

Tab. G 2: Mittelwerte zu den in Tab. G 1 dargestellten Modellen zum Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit 424

Tab. G 3: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit - getrennt für Frauen und Männer, Probit-Modelle (Beschäftigte).....426

Tab. G 4: Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden – getrennt für Frauen und Männer, OLS-Modelle (Beschäftigte).....428

Tab. G 5: Mittelwerte zu den in Tab. G 4 dargestellten Modellen zum Umfang des Erhöhungswunsches.....430

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1: Schematische Darstellung grundlegender Datenstrukturen 24

Abb. 3.1: Altersstruktur der Beschäftigtengruppen 44

Abb. 3.2: Beschreibung der Verteilung des Bruttostundenlohns, nach Beschäftigtengruppen 56

Abb. 3.3: Lohndifferenziale (in Prozent) von geringfügig Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigen und befristet in Vollzeit Beschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag 58

Abb. 6.1: Anteil der Erhöhungs- bzw. Reduzierungswünsche in Prozent in Abhängigkeit von der tatsächlichen Arbeitszeit 226

Abb. 7.1: Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen 257

Abb. 7.2: Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung von der tatsächlichen auf die vertragliche Arbeitszeit 269

Abb. 7.3: Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von Teilzeit auf Vollzeit 283

Abb. 7.4: Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 292

Abb. 7.5: Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen 294

Abb. C 1: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub (Beschäftigte) 321

Abb. C 2: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung I (Beschäftigte) 325

Abb. C 3: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung II (Beschäftigte) 325

Abb. C 4: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung I (Beschäftigte) 326

Abb. C 5: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung II (Beschäftigte) 326

Abb. C 6: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar I (Beschäftigte) 327

Abb. C 7: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Beschäftigte) 328

Abb. C 8: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Ist nie krank/meldet sich nie krank (Beschäftigte) 328

Abb. C 9: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen 329

Abb. C 10: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Gewährung I (Beschäftigte) 331

Abb. C 11: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung I (Beschäftigte) 332

Abb. C 12: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung II (Beschäftigte) 332

Abb. C 13: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar (Beschäftigte) 333

Abb. C 14: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Arbeitet auch feiertags (Beschäftigte) 333

Abb. C 15: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen 334

Abb. D 1: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung I (Betriebe) 339

Abb. D 2: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung II (Betriebe) 339

Abb. D 3: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe) 340

Abb. D 4: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe) 341

Abb. D 5: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe) 341

Abb. D 6: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar I (Betriebe) 342

Abb. D 7: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar II (Betriebe) 342

Abb. D 8: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers (Betriebe) 343

Abb. D 9: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Missing, Gewährung unklar (Betriebe) 343

Abb. D 10: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte) 344

Abb. D 11: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung I (Betriebe) 348

Abb. D 12: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung II (Betriebe) 349

Abb. D 13: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe) 350

Abb. D 14: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe) 351

Abb. D 15: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe) 351

Abb. D 16: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, Grund unklar (Betriebe)....352

Abb. D 17: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar I (Betriebe)....353

Abb. D 18: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe)....353

Abb. D 19: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar III (Betriebe)....354

Abb. D 20: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)....354

Abb. D 21: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Gewährung (Betriebe)....357

Abb. D 22: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung (Betriebe)....357

Abb. D 23: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Arbeiten feiertags (Betriebe)....358

Abb. D 24: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar I (Betriebe)....358

Abb. D 25: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe)....359

Abb. D 26: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)....359

Executive Summary

Ziel der Studie

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im März 2013 ein Forschungsprojekt aufgesetzt, dessen Ziel es war, grundlegende empirische Einsichten in die Kenntnis und Handhabung des Arbeitsrechts zu gewinnen. In einem weiteren Schwerpunkt wurden in dieser Studie Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten untersucht.

Im Fokus der Studie stehen drei Beschäftigungsformen – geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag – die mit unbefristet in Vollzeit Beschäftigten verglichen werden. Zudem kann in den Analysen häufig sowohl die Sicht der Betriebe als auch die der Beschäftigten dargestellt werden.

Zentrale Ergebnisse der Untersuchung zu den arbeitsrechtlichen Fragestellungen

Die Analysen weisen auf einen Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Beschäftigten und ihren arbeitsrechtlichen Kenntnissen hin. Im Vergleich zu unbefristet in Vollzeit Beschäftigten erscheinen vor allem geringfügig Beschäftigte insgesamt weniger gut informiert. Vergleichsweise gut kennen sich dagegen Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag aus.

Kleinere Betriebe sind tendenziell weniger mit dem Arbeitsrecht vertraut als Großbetriebe. Darüber hinaus hängt die Kenntnis auch mit der Funktion der betrieblichen Auskunftsperson zusammen: Personalmanager erscheinen hinsichtlich der abgefragten Rechte besser informiert als Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer. Sowohl in der Betriebs- als auch in der Beschäftigtenbefragung zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Betriebsräten und arbeitsrechtlichen Kenntnissen.

Bezüglich der Handhabung des Arbeitsrechts ergibt sich aus der Sicht der Beschäftigten folgendes Muster: Befristet und geringfügig Beschäftigten sowie Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit deutlich unter dem Niveau von Vollzeitbeschäftigten werden arbeitsrechtliche Ansprüche häufiger nicht gewährt als unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Die deutlichsten Unterschiede zeichnen sich dabei zwischen geringfügig Beschäftigten und der Vergleichsgruppe ab.

Auch die Betriebsbefragung weist auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen für geringfügig Beschäftigte im Vergleich zu sozialversicherungs-

pflichtig Beschäftigten hin. Für Teilzeitkräfte liefern die Betriebsdaten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten keine Belege für ein höheres Maß an Nichtgewährung. Dabei ist zu beachten, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten auf Basis der Betriebsdaten nicht in Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitszeit betrachtet werden konnte. Für befristet Beschäftigte wurden im Rahmen der Betriebserhebung keine Fragen zur Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche gestellt.

Für Beschäftigte wie für Betriebe weisen die quantitativen Analysen auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der Gewährung von Ansprüchen hin. Nichtsdestotrotz berichten aber mitunter sowohl Beschäftigte als auch Betriebe, die Kenntnis von der Rechtslage haben, von der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche.

Auch aus der qualitativen Analyse geht hervor, dass die befragten Beschäftigten rechtliche Ansprüche teilweise nicht einfordern. Ob und wie dies geschieht, ist abhängig von der Informations- und Wissensausstattung, von der Arbeitsmarktposition bzw. vom individuellen ökonomischen Beitrag zum Betriebserfolg, sowie von weiteren individuellen Merkmalen. Wenn arbeitsrechtliche Ansprüche nicht geltend gemacht werden, finden auf Seiten einiger Befragten nachträgliche Sinnzuschreibungen statt, über die diese Vorenthaltung der Rechte legitimiert wird. Dies lässt sich vor allem bei einigen interviewten geringfügig Beschäftigten feststellen, für die die Vorenthaltung von Arbeitsrechten fast schon zur Normalität geworden ist.

Zentrale Ergebnisse der Untersuchung zu den Arbeitszeitwünschen

Die Analyse der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten hat ergeben, dass rund 11 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeit erhöhen möchten. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Reduktion anstreben, ist demgegenüber etwas mehr als doppelt so hoch. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sind insbesondere unter geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten zu finden.

Als Grund des Erhöhungswunsches benennen die Beschäftigten zumeist finanzielle Motive. Unter den geringfügig Beschäftigten wurde zudem relativ häufig darauf verwiesen, dass eine stärkere Teilhabe am Erwerbsleben angestrebt wird. Teilzeitbeschäftigte führen ihren Wunsch zudem vergleichsweise oft auf eine Veränderung der familiären Situation zurück.

Bezüglich der Umsetzungshindernisse benennen die Beschäftigten am häufigsten das fehlende Einverständnis seitens des Arbeitgebers und arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten. Von Betrieben wurde dagegen am häufigsten angegeben, dass von den Beschäftigten kein entsprechender Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit vorgebracht wurde. Offen bleibt, inwiefern die Diskrepanz in den Aussagen damit zusammenhängt, dass es sich hierbei teilweise nur um Vermutungen bezüglich des Verhaltens bzw. der Wünsche der anderen Seite handeln könnte.

Die qualitative Analyse hat gezeigt, dass die befragten Beschäftigten neben ihrem Arbeitszeitwunsch weitere Ansprüche an Arbeit formulieren, deren Stellenwert einen Einfluss darauf hat, ob individuelle Arbeitszeitpräferenzen eingefordert werden. Darüber hinaus wurden unterschiedliche betriebliche Gründe dargelegt, die dazu führen können, dass Arbeitszeitwünsche nicht innerhalb des Betriebes realisiert werden. Es wird gezeigt, unter welchen Umständen die befragten Beschäftigten entweder individuelle Arbeitszeit-Arrangements außerhalb des Betriebs suchen oder in der Unfreiwilligkeit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit verbleiben.

KAPITEL 1

Einführung[1]

Der Gesetzgeber hat Regelungen zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung von atypisch beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern[2] mit Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen geschaffen. Dies betrifft zum Beispiel die Gewährung von bezahltem Urlaub und die Lohnfortzahlung an Feiertagen bzw. im Falle einer Erkrankung. Obwohl in der einschlägigen Literatur und in der öffentlichen Diskussion immer wieder darauf verwiesen wird, dass es in der Praxis mitunter auch zur Nichtgewährung von Arbeitsrechten kommt und dass dies bei atypisch Beschäftigten häufiger der Fall sei als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis, ist die empirische Faktenlage hierzu äußerst begrenzt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat daher im März 2013 gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Forschungsprojekt aufgesetzt, dessen Ziel es war grundlegende, empirische Einsichten in die Praxis des Arbeitsrechts zu gewinnen. In diesem Forschungsbericht wird daher die Situation von Beschäftigten hinsichtlich der Gewährung von bezahltem Urlaub und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen sowie ergänzender Aspekte untersucht. Dabei wird die Sicht der Betriebe, wie auch die der Beschäftigten berücksichtigt. Neben der Praxis der Rechtsgewährung wird zudem überprüft, inwieweit die rechtlichen Rahmenbedingungen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bekannt sind.

In Deutschland existiert – unter bestimmten Voraussetzungen – zudem ein Rechtsanspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Eine ana-

---

[1] Das Projektteam bedankt sich herzlich für fachliche Beratung durch Stefan Bender, Arne Bethmann, Peter Ellguth, Hans-Dieter Gerner, Frank Maschmann, Markus Promberger, Anna Theresa Saile, Mark Trappmann und Ulrich Walwei. Dank ergeht außerdem an Jonas Voßemer, Laura Lükemann, Hannah Mautner und Helena Kopp, die im Rahmen ihrer Praktika dem Projekt zugearbeitet haben.

[2] Im Weiteren wird aus Gründen der Lesbarkeit ausschließlich die sprachlich-männliche Form verwendet. Abweichungen sind im Einzelfall möglich.

loge Option auf Verlängerung der Arbeitszeit oder Rückkehr zur früheren Arbeitszeit gibt es bislang jedoch nicht; hier sieht das Arbeitsrecht lediglich eine bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten vor. Obwohl Teilzeit und geringfügige Beschäftigung gut in persönliche Lebensphasen von Beschäftigten sowie auch in betriebliche Arbeitsabläufe passen können, scheinen die dabei realisierten Arbeitszeiten nicht immer mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten übereinzustimmen. Obschon hierzu auch aus anderen Untersuchungen Ergebnisse vorliegen, befasst sich diese Studie auch mit Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten, insbesondere mit dem Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit, wobei zudem Motive des Wunsches wie auch Hindernisse der Umsetzung betrachtet werden.

Für diese Untersuchungsziele wurde eine eigene Datenbasis geschaffen. Dazu wurde zunächst eine quantitative, telefonische Erhebung bei Beschäftigten und Betrieben durchgeführt. Um die Hintergründe der quantitativen Befunde beispielhaft und mit einer erklärenden Perspektive ausleuchten zu können, wurden zudem qualitative Fallstudien durchgeführt.

Die Gewährung von Arbeitsrechten wie auch die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten durch die Betriebe betrifft stets beide Seiten - Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Aus diesem Grund ist jeder Befund, der ausschließlich auf der Wahrnehmung und Bewertung einer Seite beruht, unvollständig. Daher hat diese Studie, wo immer es möglich war, beide Perspektiven berücksichtigt. Dies betrifft bereits die Vorbereitung der Erhebungen selbst, an der außer dem BMAS, dem IAB und dem Erhebungsinstitut infas auch Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) beteiligt waren. Die Berücksichtigung beider Perspektiven ist darüber hinaus im Rahmen der Datenerhebung wichtig. Im Rahmen der quantitativen Datenerhebung wurden rund 7.500 Beschäftigte und 1.100 Betriebe befragt. Auch bei den qualitativen Interviews wurde darauf geachtet, nicht nur die Perspektive der Beschäftigten abzubilden, sondern auch die Sichtweise der Betriebe.

Der Bericht beginnt mit einer Darstellung des methodischen Hintergrunds der Studie (KAPITEL 2). Dabei wird zunächst der gesamte Prozess der quantitativen und qualitativen Datengenese dargestellt. Zudem werden ergänzende methodische Analysen zu den quantitativen Daten durchgeführt. KAPITEL 3 dient der Beschreibung der hier untersuchten Beschäftigtengruppen – geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und befristet in Vollzeit Beschäftigte. Dabei werden auch die individuellen Motive bzw. die betrieblichen Gründe für die Ausübung bzw. den Einsatz der jeweiligen Beschäftigungsform betrachtet. Eine Untersuchung der Lohnunterschiede sowie damit verbundener Aspekte bildet den Abschluss des Kapitels. Die beiden folgenden Kapitel umfassen die Analyse zur Kenntnis und zur Gewährung von Arbeitsrechten. In KAPITEL 4 findet sich die quantitative Studie, die sich zunächst der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen unter Beschäftigten und Betrieben widmet. In einem weiteren Schritt wird die Untersuchung auf die Handhabung des Arbeitsrechts aus der Sicht der Beschäftigten sowie der Betriebe ausgedehnt. Die qualitative Analyse der arbeitsrechtlichen Fragestellungen wird in KAPITEL

5 dargestellt. Die darauf folgenden zwei Kapitel beschäftigen sich mit den Themen Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche, wobei KAPITEL 6 die quantitativen Analysen der Betriebs- und Beschäftigtendaten umfasst und KAPITEL 7 die qualitative Untersuchung beinhaltet.

KAPITEL 2

Methodischer Hintergrund

Das vorliegende Kapitel legt die methodischen, forschungs- und erhebungspraktischen Grundlagen des Projekts dar und beschreibt detailliert die Grundlagen der quantitativen und qualitativen Studien. In einem ersten Schritt wird zunächst im Überblick das Forschungsdesign des gesamten Projekts vorgestellt. Danach folgt die Diskussion der Methodik der quantitativen Studie, gefolgt von einigen grundlegenden empirischen Informationen zur quantitativen Betriebs- und Beschäftigtenstichprobe. In einem weiteren Schritt wird der qualitative Samplingprozess dargelegt, wie auch Erläuterungen zur qualitativen Datenanalyse erfolgen.

2.1 Projektgrundlagen

Das Ziel dieser Studie besteht zuvorderst darin die Situation von Beschäftigten im Hinblick auf verschiedene Aspekte des Arbeitsrechts, wie etwa die betriebliche Gewährung von bezahltem Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen zu untersuchen. Analysiert wird zudem, ob diese und andere rechtlichen Rahmenbedingungen den Beschäftigten und den Betrieben bekannt sind. Der zweite zu untersuchende Themenbereich umfasst Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche. Insbesondere werden die Rahmenbedingungen und Determinanten des Wunsches nach einer Erhöhung der Arbeitszeit untersucht. Da insbesondere der erste Themenbereich aus dem Blickwinkel der empirischen Arbeitsmarktforschung mehr oder weniger *terra incognita* ist – eine der wenigen Ausnahmen stellt z.B. eine Studie des RWI (2012) dar (vgl. hierzu KAPITEL 4, Abschnitt 4.1) – wurde die vorliegende Studie mit einem quantitativ-qualitativen Methodenmix angelegt.

Die empirische Basis des Berichts stellt einerseits ein quantitativer, kombinierter Betriebs- und Beschäftigtendatensatz dar. Dieser besteht aus 7.561 Personeninterviews und 1.110 Betriebsinterviews und wurde als CATI-Erhebung durchgeführt. Auf der anderen Seite gehen Erkennt-

nisse in den Bericht ein, die auf der Basis von 43 qualitativen Interviews generiert wurden. Der methodische Hintergrund der beiden Teilstudien wird in den weiteren Abschnitten (Abschnitte 2.2 und 2.3) genauer ausgeführt. An dieser Stelle werden jedoch noch einige Hinweise zur Verzahnung der quantitativen und qualitativen Studien gegeben.

Bereits die Entwicklung der quantitativen Erhebungsinstrumente wurde durch qualitative Expertengespräche explorativ begleitet. Dabei wurden Gespräche mit Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Betriebsräten, Interessensverbänden der Wirtschaft und Beratungsstellen für Beschäftigte als leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. Neben den Recherchen zum juristischen Hintergrund und zu Perspektiven der Arbeitsmarktforschung auf den Forschungsgegenstand, diente dieser Schritt in erste Linie dazu, den Gegenstandsbereich der standardisierten Befragungen zu vervollständigen und Anregungen aus der Praxis zu berücksichtigen.

Die quantitative Studie hat das Ziel, das oben allgemein beschriebene Erkenntnisinteresse mit repräsentativen Daten zur arbeitsrechtlichen Inzidenz sowie zum Themenbereich Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche zu hinterlegen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf Unterschiede zwischen atypisch beschäftigten Personen und Beschäftigten in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis gelegt. Demgegenüber hat die qualitative Studie die Funktion der überwiegend beschreibenden Untersuchung der quantitativen Studie mit Deutungsmustern zur Seite zu stehen, die erste Ansätze von Erklärungen darstellen. Des Weiteren liefert die qualitative Studie auch Erkenntnisse zu Aspekten, die aus Gründen des Platzmangels oder aus Gründen der Unkenntnis – letzteres ist gerade bei neuen Forschungsfragen unvermeidbar – nicht im Rahmen der standardisierten Interviews behandelt wurden.

Die Verschränkung des qualitativen und des quantitativen Ansatzes fand dabei auf mehreren Ebenen statt. Nach dem explorativen Beitrag der qualitativen Expertengespräche für die standardisierten Befragungen arbeiteten die Teams der qualitativen und quantitativen Teilstudien intensiv zusammen. Dementsprechend profitierte die Entwicklung der qualitativen Interviewleitfäden von ersten Erkenntnissen der quantitativen Studie. In einem weiteren Schritt wurde das qualitative Sample teilweise auf Basis der Stichprobe wie auch ersten Analyseergebnissen der quantitativen Erhebung gestaltet (vgl. hierzu v.a. Abschnitt 2.3.1). Dem folgte die reflexive Abstimmung während der Analysephase

2.2 Quantitative Teilstudie

In den folgenden Abschnitten wird der methodische Hintergrund der quantitativen Studie erläutert. Dies umfasst Ausführungen zur Population und Stichprobe, zu den Erhebungsinstrumenten, zu den Pretests, zur Felddurchführung und Datenprüfung, zum Feldergebnis sowie zur Gewichtung. Teile der Ausführungen stammen teilweise direkt oder gekürzt aus dem Metho-

denbericht, den das Erhebungsinstitut infas mit den Daten an das IAB übergab. Die Erläuterung beschränkt sich auf zentrale Schritte oder Ergebnisse, eine vollständige Darstellung würde den Rahmen dieses Berichts sprengen.

2.2.1 Population und Stichprobe

Die Datenquelle der Stichprobe für die Beschäftigtenbefragung bildet die Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum 31.12.2012, die auf historisierten und aufbereiteten Verwaltungsdaten der Rentenversicherungsträger basiert. Die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten wurde für die vorliegende Studie um die folgenden Kriterien eingeschränkt:[3]

- Nur Beschäftigte aus Betrieben bzw. Betriebe mit mindestens 11 sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigten
- und ohne die Branchen Arbeitnehmerüberlassung und exterritoriale Organisationen.
- Auf der Personenebene wurden zudem Beschäftigte in privaten Haushalten, Auszubildende, mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft, Personen, die im sozialen Freiwilligendienst sind, sowie unständige Beschäftigte ausgeschlossen.

Ein grundsätzliches Problem der Stichprobenziehung auf Basis von administrativen Daten ist deren Aktualität. Durch die Fragestellung des Forschungsvorhabens sind insbesondere die volatileren Beschäftigtensegmente von Interesse wodurch die Aktualität der Datengrundlage noch wichtiger ist. Deshalb wurden für die Personenstichprobe zusätzlich Anmeldungen zur Sozialversicherung zwischen dem Stichtag der BeH und dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung (Anfang September 2013) verwendet. Wenn für eine Person eine Meldung nach dem Stichtag 31.12.2012 vorlag, wurde diese anstelle der Information der BeH berücksichtigt. Für alle anderen Personen blieben die Meldungen aus der BeH maßgeblich. Durch das skizzierte Verfahren wurden auch Beschäftigte berücksichtigt, die in einem Stichprobenbetrieb nach dem 31.12.2012 neu angemeldet wurden.

Die Personenstichprobe wurde ermittelt, indem eine bestimmte Anzahl an Betrieben über eine Ankerperson in der BeH identifiziert wurde. Dieses sogenannten PPS[4]-Sampling sichert eine betriebsgrößenproportionale Ziehungswahrscheinlichkeit der Betriebe, da größere Betriebe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, in die Stichprobe einzugehen. In einem weiteren

---

[3] Die Einschränkung der Betriebsgröße wurde vorgenommen, um möglichst viele Beschäftigte mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen je Betrieb befragen zu können (s.u.). Die Einschränkung der Branche hingegen ist erforderlich, da Einsatzbetriebe von Leiharbeitnehmer in den zugrundeliegenden Daten nicht hinreichend identifizierbar sind.

[4] PPS steht für Probability Proportional to Size.

Schritt wurden alle Beschäftigten der so betriebsgrößenproportional ausgewählten Betriebe ausgewählt. Die Beschäftigten jedes Betriebs wurden in vier Schichten eingeteilt:

- Schicht I – Risiko[5] Minijob: am Stichtag lag Minijob laut BeH vor oder es existiert eine spätere Anmeldung mit Minijob
- Schicht II – Risiko Teilzeit: am Stichtag lag Teilzeitbeschäftigung laut BeH vor oder es existiert eine spätere Anmeldung mit Teilzeit
- Schicht III – Risiko Befristung: am Stichtag lag Befristung laut BeH vor, es existiert eine spätere Anmeldung mit Befristung oder Personen die nach der BeH im Merkmal Befristung einen fehlenden Wert haben und deren Betriebszugehörigkeitsdauer am Stichtag weniger als ein Jahr beträgt
- Schicht IV – kein Risiko: trifft keines der Schichtkriterien I-III zu, wird Schicht IV (Vollzeit ohne befristeten Arbeitsvertrag) klassifiziert

Da Personen innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses zu mehreren der fraglichen Schichten gleichzeitig gehören können (z.B. Teilzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag), wurde auf Basis von Simulationsrechnungen die Regel „Minijob schlägt Teilzeit, Teilzeit schlägt Befristung“ gewählt, die zu einer möglichst gleich starken Schichtbesetzung führt. Demnach verbleiben in der Schicht III befristete Vollzeitbeschäftigte.

Die Stichprobe selbst ist eine kombinierte Personen- und Betriebsstichprobe, mit der ursprünglich 7.500 Personen- und 1.000 Betriebsinterviews angestrebt waren, wobei ein möglichst großer kombinierter Beschäftigten-Betriebs-Datensatz entstehen sollte. Das rechnerische Maximum wäre somit ein Durchschnitt von 7,5 Personen je Betrieb. Dies ist aus forschungspraktischen Gründen jedoch nicht realisierbar, vielmehr zielte die Gesamtkonstruktion zu Beginn der Studie auf durchschnittlich 3 Personen je Betrieb.

Im Rahmen der quantitativen Beschäftigten- und Betriebsbefragungen wurde das Ziel angestrebt, für möglichst viele Betriebe sowohl Betriebs- als auch Beschäftigteninterviews zu realisieren. Es wurde daher eingehend die Frage diskutiert, welche Interviews (Beschäftigten- oder Betriebsinterviews) zuerst durchgeführt werden sollen. Aus Effizienzgründen wäre es sinnvoll gewesen, mit der Betriebsseite zu beginnen, da bei Realisierung eines Betriebsinterviews vielfache Möglichkeiten zur Realisierung von Beschäftigteninterviews bestanden hätten. Aufgrund der Themenstellung der Studie war jedoch zu befürchten, dass Betriebe selektiv die Teilnahme an der Befragung verweigern (vgl. hierzu auch die Analyse in Abschnitt 2.2.6.2). Bei einem Beginn mit Betriebsinterviews und einer darauf aufbauenden Auswahl der Personen für die Be-

---

[5] Der Begriff „Risiko“ meint hier nicht die umgangssprachliche Bezeichnung einer „Gefahr“, sondern die Tatsache, dass die Daten im Sampling Frame auf das Zutreffen eines Schichtungskriteriums verweisen.

schäftigteninterviews wären dann jedoch beide Erhebungen von einer Positivselektion[6] betroffen. Daher wurde beschlossen, zuerst Personen zu befragen, bevor im Rahmen der Betriebserhebung versucht wurde, die Betriebsstichprobe zu einem möglichst hohen Anteil aus den Betrieben zu generieren, die hinter der Beschäftigtenstichprobe standen.[7]

Das Feld der Personenbefragung wurde mit einer Beschäftigtenstichprobe auf Basis von 2.281 Betrieben eröffnet und im Zuge des Feldverlaufs auf eine Stichprobe aus 3.003 Betrieben ausgedehnt. Dem Erhebungsinstitut infas stand auf dieser Basis ein potenzielles Personenbrutto in Höhe von 126.000 Fällen zur Verfügung wovon 48.006 Fälle als Einsatzbrutto ausgewählt wurden. Weitere Hinweise zur Ausschöpfung dieser Stichprobe finden sich unter Abschnitt 2.2.4.

Für jeden Betrieb wurden die Beschäftigten in jeder Schicht zufällig gezogen und in eine feste Reihenfolge (Tranchen) gebracht. In der Feldarbeit wurde dann jede Schicht so lange abgearbeitet, bis ein Interview realisiert wurde oder die Schicht erschöpft war, also keine weiteren Tranchen mehr zur Verfügung standen.[8]

Für die Betriebsbefragung wurde über die 3.003 genannten Betriebe hinaus eine Ergänzungsstichprobe eingesetzt, so dass das Einsatzbrutto insgesamt 6.652 Fälle umfasste. Diese Ergänzungsstichprobe war erforderlich, da die anvisierte Fallzahl von 1.000 Betrieben nicht auf Basis einer Stichprobe mit einem Umfang von 3.003 Betrieben realisierbar ist. Der Feldeinsatz beschränkte sich zunächst vom Feldstart im April bis Mitte Mai 2014 ausschließlich auf die 3.003 Betriebe der Basisstichprobe. Mitte Mai wurden dann die Fälle der Ergänzungsstichprobe angeschrieben und bis zum Ende der Feldphase für den CATI-Einsatz freigeschaltet.

Schließlich gilt es einen Hinweis zur Repräsentativität zu beachten. Bei der Stichprobenziehung war die Entscheidung zu treffen, ob auf Basis der Beschäftigten oder der Beschäftigungsverhältnisse gesampelt wird. Im Rahmen dieser Studie wurde die zuerst genannte Variante – also die Ziehung auf der Personenebene – umgesetzt. Bei einem großen Teil der Beobachtungen spielt diese Frage keine Rolle, da die meisten Beschäftigten nur ein Beschäftigungsverhältnis haben (etwa 9 Prozent der Beschäftigten in der Grundgesamtheit haben mehr als ein Beschäftigungsverhältnis, vgl. hierzu Abschnitt 3.2). Bei Mehrfachbeschäftigten (also z.B. eine Person

---

[6] Eine Positivselektion liegt vor, wenn Betriebe, die Arbeitsrechte verletzen, an der Studie selektiv nicht teilnehmen. Wären zuerst Betriebe befragt worden, wären die betroffenen Beschäftigten nicht mehr im Rahmen der Beschäftigtenbefragung ansprechbar gewesen und die Beschäftigtendaten wären derselben Selektion ausgesetzt.

[7] Der Anteil der Betriebsstichprobe, der nicht aus dieser Datengrundlage realisiert werden kann, wurde durch eine Betriebsergänzungsstichprobe generiert.

[8] In der Praxis gibt es für dieses idealtypische Vorgehen Beschränkungen, die sich insbesondere aus der Feldzeit und der Praxis des Telefonstudios ergeben, wonach neue Tranchen nicht in beliebig kleiner Stückelung in die Feldarbeit aufgenommen werden konnten, wie auch die Zahl der Tranchen angesichts einer endlichen Feldzeit und einer hinreichenden Bearbeitungszeit je Kontakt nicht beliebig hoch ausfallen kann.

mit einer geringfügigen Tätigkeit neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) ist dieser Aspekt jedoch zu beachten. Beziehen sich Aussagen der Studie auf Beschäftigungsverhältnisse, sind Beschäftigungsverhältnisse von Mehrfachbeschäftigten leicht unterrepräsentiert. Handelt es sich beim betrachteten Gegenstand jedoch um eine personengebundene Information, ist diese Aussage nicht hiervon betroffen. Aus diesem Grund wird von einer spezifischen Analyse der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten abgesehen. Eigene Analysen hierzu wären nur nach einer Neuberechnung der Gewichtungsfaktoren möglich. Da die Betrachtung dieser Gruppe nicht im Fokus der Untersuchung stand, wurde dieser spezielle Aspekt nicht weiter berücksichtigt.

2.2.2 Die Erhebungsinstrumente

Die Fragebögen der standardisierten CATI-Erhebungen wurden in Abstimmung mit dem BMAS, den Sozialpartnern (BDA und DGB) und dem Erhebungsinstitut infas entwickelt. Die Dauer sollte im Durchschnitt jeweils rund 30 Minuten sein. Das Fragebogenprogramm wird im Folgenden kursorisch dargestellt und kommentiert. Die Fragebögen selbst werden neben dem Bericht zur Verfügung gestellt.

2.2.2.1 Fragebogen der Beschäftigtenbefragung

Der Fragebogen für die Personenbefragung beginnt mit einem Intro, das die Interviewbereitschaft klärt und prüft, ob die Zielperson am Apparat ist.

In den Fragebogenblöcken C und D wird die aktuelle Beschäftigungssituation der Zielperson erhoben und geprüft, welche Erwerbstätigkeit(en) eine Person seit wann in welchem Betrieb ausübt. Die präzise Abfrage war erforderlich, um zu prüfen ob aktuelle Tätigkeit mit der Information aus der Stichprobe übereinstimmt und im Falle eines Wechsels der Tätigkeit eine Nachfolgetätigkeit auswählen zu können. Für das Mehrebenendesign war es zudem wichtig zu prüfen, ob die Tätigkeit im in der Stichprobe hinterlegten Betrieb ausgeübt wird. Mit der Frage 11 ist die zu befragende Tätigkeit - die im Fragebogen als „Fokustätigkeit“ bezeichnet wird - ausgewählt. Der Abschluss der Definition der Fokustätigkeit findet mit der Feststellung der Befristung in Frage 16 statt. Der Rest des Fragenblocks D widmet sich der Abfrage des beruflichen und betrieblichen Kontextes und endet mit der Abfrage der Zuspielbereitschaft, die benötigt wird, um die erhobenen Daten mit administrativen Daten der BA verknüpfen zu dürfen.

Nach der Erhebung der Zuspielbereitschaft, widmet sich der Fragenblock E der rechtlichen Situation. Die Befragung beginnt dort mit den Kenntnisfragen zum Arbeitsrecht, bevor anschließend die Abfrage der Praxis der arbeitsrechtlichen Ansprüche erfolgt.

Im darauffolgenden Fragebogenabschnitt F wird die Dauer und Lage der Arbeitszeit und damit verbundene Fragen erhoben. Außerdem wird in dem Abschnitt das Einkommen aus der bzw.

den Tätigkeiten erhoben. In einem weiteren Fragenblock G finden sich dann die Fragen zu den gewünschten Arbeitszeiten, wobei dem Erhöhungswunsch mehr Raum eingeräumt wurde, da man im Zuge der notwendigen Kürzung des Fragebogens auf Teile der Fragen zur Arbeitszeitverkürzung verzichten musste und dieser Aspekt weniger zentral für das Forschungsvorhaben war.

Der letzte größere Abschnitt H umfasst schließlich Fragen zu Soziodemographie der Befragten und ihrer Haushalte, bevor der Fragebogen nach der Frage zur Panelbereitschaft endet.

Die Fragebögen wurden nach der Programmierung durch infas technisch getestet und anschließend durch infas und das IAB auf korrekte Programmierung anhand von speziellen Beispielfällen getestet und bei Bedarf korrigiert. Es folgten ein Pretest (s.u.) wie auch Zwischendatensätze, die zur Qualitätssicherung genutzt wurden.

Den Zielpersonen der Beschäftigtenbefragung wurde vor der telefonischen Kontaktaufnahme ein Anschreiben zugesandt. Das Anschreiben informierte über die Ziele der Studie und warb um die Mitwirkung an der Befragung. Des Weiteren enthielt das Anschreiben für etwaige Rückfragen die kostenfreie Servicetelefonnummer von infas und eine projektspezifische Email-Adresse sowie Hinweise auf projektspezifische Internetseiten von infas und dem IAB. Gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen war dem Anschreiben ein Datenschutzblatt beigefügt.

2.2.2.2 Fragebogen der Betriebsbefragung

Der Betriebsfragebogen unterscheidet sich hinsichtlich der Inhalte wie auch der Konstruktion vom Beschäftigtenfragebogen. Besonders augenfällig wird dies im ressourcenbedingten Verzicht auf nahezu alle Aspekte, die mit Arbeitszeitfragen verbunden sind.

Nach dem Intro und der Prüfung der Teilnahmebereitschaft sowie der Klärung der Frage, ob die Person am Telefon den Kriterien der Befragung in Bezug auf den betrieblichen Ansprechpartner entspricht (Abschnitt A), wurden zunächst einige Merkmale zur Auskunftsperson erhoben (Abschnitt B). Zielperson des Interviews waren Geschäftsführer, Inhaber und gerade bei größeren Betrieben Personalleiter.

Es folgen dann (Abschnitt C) Fragen zu allgemeinen Merkmalen des Betriebs. Ein weiterer Abschnitt (D) betrachtet dann die Personalstruktur des Betriebs.

Anschließend wird der inhaltliche Hauptfokus, Kenntnis und Umsetzung der arbeitsrechtlichen Aspekte, abgefragt. Bei der Betriebsbefragung war angesichts des Themas zu befürchten, dass es Schwierigkeiten aufgrund von sozial erwünschtem Antwortverhalten geben könnte. Um eine etwaige Verzerrung abzumildern wurde die Abfrage der Kenntnis nach der Erhebung der Praxis der Arbeitsrechtsgewährung platziert. Die Operationalisierung der Fragen zur arbeitsrechtlichen Praxis, ist so gehalten, dass die Betriebe jeweils nach dem Umgang mit einem auslösenden Ereignis (Urlaub, Krankheit, Feiertage) gefragt werden und anschließend die Mög-

lichkeit haben die Gründe hierfür darzulegen. Dieses aufwendige jedoch transparente Verfahren trägt dazu bei, dass die legalen und illegalen Varianten der Gewährung bzw. Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten auseinandergehalten werden können (vgl. hierzu auch die Operationalisierung der arbeitsrechtlichen Indikatoren in Anhang D).

Um Erkenntnisse für alle Beschäftigtengruppen zu bekommen war es unvermeidlich zu allen Themenkomplexen jeweils alle Beschäftigtengruppen abzufragen. Wir haben uns dafür entschieden, dies sequenziell zu tun, da dies gut mit weiteren Fragen zu den einzelnen Beschäftigtengruppen zu kombinieren war (z.B. Motive des Einsatzes von geringfügiger Beschäftigung). Dabei wurden zuerst geringfügig Beschäftigte behandelt (Abschnitt E für die Motive bzw. die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Abschnitt F für das Arbeitsrecht), danach folgten die Teilzeitbeschäftigten (Abschnitt G für die Motive bzw. die Aufstockung der Arbeitszeit und Abschnitt H für das Arbeitsrecht). Zur Entlastung der Interviewten wurde darauf verzichtet, die Betriebe nach der arbeitsrechtlichen Situation von befristet Beschäftigten zu befragen. Lediglich die Motive für die Existenz von Befristungen wurden abgefragt (Abschnitt I). Abschnitt K umfasst Fragen der Arbeitszeitreduktion von Vollzeitbeschäftigten, Abschnitt L widmet sich deren rechtlicher Situation. Abschnitt N schließlich umfasst die Fragen zur Kenntnis des Arbeitsrechts, bevor der Abschnitt O einige wenige Aspekte der Arbeitszeit beleuchtet.

Auch den Betrieben wurde die Studie anhand eines Anschreibens vorgestellt und angekündigt. Da Anschreiben gerade bei größeren Betrieben oft nicht bis zur Zielperson vordringen, wurde darüber hinaus ein ergänzendes Verfahren mit einem E-Mail-Versand der Unterlagen eingesetzt. Da die eigentlichen Zielpersonen in Betrieben ungleich schwerer zu erreichen sind, hatten auch diese die Möglichkeit sich das Anschreiben ergänzend per Mail zusenden zu lassen. So konnte sichergestellt werden, dass auch tatsächlich die auskunftsgebende Person über das Thema und die datenschutzrechtlichen Belange aufgeklärt wurden.

2.2.3 Pretests

Im Pretest wurden die Erhebungsinstrumente unter realen Feldbedingungen getestet. Überprüft wurden dabei insbesondere der Aufbau und die Akzeptanz des gesamten Instruments, die Verständlichkeit der Fragen bei den Zielpersonen sowie die Dauer des Fragebogens. Die ausgewählten Personen wurden im Vorfeld mit einem Anschreiben über den Inhalt der Studie informiert. Diesem Anschreiben war eine Erklärung zum Datenschutz beigefügt, das die angeschriebenen Personen über die Verwendung ihrer Daten und die absolute Vertraulichkeit ihrer Angaben aufklärte.

2.2.3.1 Beschäftigtenbefragung

Der Pretest der Beschäftigtenbefragung startete am 1.10.2013 und endete am 5.10.2013. Im Zuge des Pretests der Beschäftigtenbefragung wurden 140 Fälle realisiert. Die durchschnittliche Dauer lag bei 29 Minuten. Zusammenfassend belegte der Pretest, dass die Beschäftigtenbefragung sowohl von den Befragungspersonen, als auch den Interviewern akzeptiert wurde. Das Erhebungsinstrument erwies sich als gut verständlich und feldfähig. Einige wenige Fragen erwiesen sich in der telefonischen Befragungspraxis aber als zu kompliziert und schwierig zu verstehen. Entsprechend wurden sprachliche Vereinfachungen und Verbesserungen für diese Fragen beschlossen. Da die Dauer des Fragebogens geringer als veranschlagt war, konnten einige wenige Fragen ergänzt werden.

2.2.3.2 Betriebsbefragung

Die Feldzeit des Pretests der Betriebsbefragung startete am 5.03.2014 und endete am 26.03.2014. Die zur Zielrealisierung benötigte vergleichsweise lange Feldzeit verweist auf eine relativ schwache Mitwirkungsbereitschaft. Auch lief die - für Betriebsbefragungen typische - Festlegung von Interviewterminen bei diesem Pretest anfangs vergleichsweise schleppend, was eine Verlängerung der geplanten Feldzeit erforderlich machte. Im Zuge des Pretests wurden 102 Interviews realisiert, die durchschnittliche Dauer lag bei knapp unter 30 Minuten.

Bei diesem Pretest wurde überdies eine Interviewernachbefragung eingesetzt, um gezielt und umfassend Auskunft über etwaige Auffälligkeiten und Schwierigkeiten bei den Interviewern einzuholen. Diese Interviewernachbefragung war in das CATI-Erhebungsinstrument integriert und durch jeden Interviewer zu durchlaufen, um das zuvor durchgeführte Interview auch technisch abschließen zu können. Aus dieser erweiterten Datenbasis ließ sich schlussfolgern, dass der Pretest insgesamt eher auf eine mäßige Akzeptanz der Befragung durch die Zielpersonen stieß. Die vier Schleifen (im Pretest wurde das volle Programm nicht nur hinsichtlich der geringfügig Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten und unbefristet in Vollzeit Beschäftigten sondern auch hinsichtlich der befristet in Vollzeit Beschäftigten abgefragt), die durchlaufen werden mussten, wenn ein Betrieb alle vier Beschäftigtengruppen beschäftigt, führten bei den Befragten häufiger zu nachlassendem Interesse, Ermüdung und gelegentlich auch zu Unmutsäußerungen. Deshalb wurde die Abfrage der rechtlichen Praxis bei der Gruppe der befristet Beschäftigten für die Haupterhebung gestrichen. Diese Beschäftigtengruppe wurde gewählt, da für diese Gruppe die geringste Inzidenz erwartet wurde. Dem ungeachtet erwiesen sich die meisten Fragen als gut verständlich und das Erhebungsinstrument insgesamt als feldfähig. Verbesserungsbedarfe wurden dennoch für die Fragen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Entlohnung einer Vertretung im Krankheitsfall konstatiert. Entsprechend wurden sprachliche Vereinfachungen und Verbesserungen für diese Fragen umgesetzt.

2.2.4 Feldergebnis: Ausschöpfung, Panel- und Zuspielbereitschaft

2.2.4.1 Beschäftigtenbefragung

Die Haupterhebung der Beschäftigtenbefragung startete am 5.11.2013 mit einer Schulung der Interviewer und endete am 12.04.2014. Bei dieser Erhebung handelt es sich um eine Studie mit vorgeschaltetem Screening[9], für die eine spezifische Analyse der Stichprobenausschöpfung erforderlich ist (siehe unten). Die Ausschöpfungsstatistik baut dabei auf den Feldergebnissen der CATI-Befragung auf, die in Tab. 2.1 zunächst deskriptiv zusammengefasst werden. Für den Ausweis des Feldergebnisses orientiert sich infas an den Standards der American Association for Public Opinion Research (AAPOR).

Der in der Tabelle dargestellte Anteil der gültigen Interviews in Höhe von 15,8 Prozent kann als rohe Ausschöpfungsquote (AAPOR Response Rate 1) verstanden werden. Da die Studie jedoch ein Screening verwendete, unterschätzt diese Quote die wahre Ausschöpfung. Demgegenüber berücksichtigt die AAPOR-Responserate 3 (RR3; vgl. AAPOR 2011) das Screening durch die Schätzung einer Teilnahmeberechtigtenquote.[10] Die Ausschöpfungsquote RR3 nach AAPOR beträgt in der vorliegenden Studie 24,7 Prozent und liegt damit im Rahmen derzeit erzielbarer Quoten bei Beschäftigtenbefragungen.

Um eine zukünftige Wiederholungbefragung grundsätzlich möglich zu machen, wurden die Befragten hierfür um die ihre Zustimmung gebeten (Panelbereitschaft). Ferner wurde die sog. Zuspielerlaubnis erfragt, die die datenschutzrechtliche Voraussetzung für die Verknüpfung von administrativen Daten der BA mit den erhobenen Daten dieser Studie ist. Die Panelbereitschaft beträgt in der Beschäftigtenerhebung rund 90 Prozent, die Quote der Zuspielerlaubnis liegt bei etwa 84 Prozent. Beide Werte sind – verglichen mit anderen Studien – gute Ergebnisse.

---

[9] Screening bezeichnet die Tatsache, dass der Status von Zielpersonen zum Interviewzeitpunkt nicht mehr den Kriterien zur Teilnahme am Interview entspricht. Im vorliegenden Fall betrifft dies z.B. Personen, die nicht mehr erwerbstätig sind. Das Interview wird dann beendet und es wird – sofern vorhanden – ein Ersatzfall befragt.

[10] Zur Berechnung der Ausschöpfung in einer Studie mit vorgeschaltetem Screening wird eine plausible Berechnung oder Schätzung des Anteils der Teilnahmeberechtigten an den Stichprobenfällen, deren Teilnahmeberechtigung ungeklärt ist, benötigt. Die Prüfung der Erwerbstätigkeit im studiendefinierten Rahmen erfolgte nur für Personen, mit denen das Interview zumindest begonnen wurde. Hieraus folgt, dass sich die meisten Rücklaufcodes des Final Outcomes (bis auf Abbrüche im Fragebogen, falls die Personen nach dem Screening abbrechen) auf Personenfälle beziehen, deren Zielgruppenzugehörigkeit nicht definitiv geklärt, also unbekannt ist. Es ist davon auszugehen ist, dass ein bestimmter Anteil (e) der Personen mit unbekannter Teilnahmeberechtigung tatsächlich teilnahmeberechtigt ist, wohingegen ein Anteil von 1-e nicht berechtigt ist. e kann näherungsweise geschätzt werden als Anteil des Screeningsausfalls an der Summe aus Interviews, abgebrochenen Interviews und Screeningausfall.

2.2.4.2 Betriebsbefragung

Die Feldzeit der Haupterhebung für die Betriebsbefragung startete am 23.04.2014 und endete am 08.07.2014. Das Feldergebnis der Betriebsbefragung wird analog zur oben erläuterten Darstellung der Beschäftigtenbefragung in Tab. 2.2 dargestellt. Der Anteil der Verweigerer ist mit rund 54 Prozent recht hoch. Am stärksten fallen dabei die Gründe „grundsätzliche Verweigerung", „kein Interesse am Thema", „keine Zeit" sowie der verhinderte Zugang zur Zielperson ins Gewicht. Interviewabbrüche machen mit unter 1 Prozent insgesamt nur einen kleinen Teil an allen Verweigerungen aus.

Das Feldergebnis wird zudem auch relativ stark durch die Kategorie der sonstigen Ausfälle (NR-O) mit beeinflusst. So konnten über 14 Prozent der Bruttoeinsatzbetriebe in der Feldzeit nicht erreicht werden. Für weitere 9 Prozent der Betriebe konnte kein Interview in der (mehrfach verlängerten) Feldzeit realisiert werden.

Für unsere Betriebsbefragung ist die Ausschöpfungsquote RR1 nach AAPOR (minimalen Responserate) angemessen. Diese beträgt 16,7 Prozent. Die maximale Responserate RR5 nach AAPOR (2011) beträgt 17,5 Prozent, wenn angenommen wird, dass eine ungeklärte Teilnahmeberechtigung vernachlässigbar ist. Ausgangspunkt hierfür ist die Berechnung der AAPOR-Responserate RR3, die prinzipiell eine Berechnung des Faktors e voraussetzt (siehe vorrangegangener Abschnitt), d.h. des Anteils der Teilnahmeberechtigten an der Gruppe der ungeklärten Teilnahmeberechtigung. Da es sich hier um eine aktuelle Betriebsstichprobe mit klar definierten Parametern handelt, erscheint die Wahrscheinlichkeit relativ gering, dass der tatsächliche Anteil der Nicht-Berechtigten groß ausfällt. Zugleich ist der zugrundeliegende Zahlenwert der Fälle mit unbekannter Teilnahmeberechtigung im Final Outcome wiederum klein. Darum sind die Margen für den Wertebereich der Ausschöpfung RR3 insgesamt ebenfalls klein, und eine definitive Bestimmung der Rate erscheint als verzichtbar. Insgesamt ist die Ausschöpfung damit eher unterdurchschnittlich, aber auch nicht ungewöhnlich, wenn sie mit anderen Befragungen zu sensiblen Themen verglichen wird. Besondere Probleme lassen sich weder aus dem Feldverlauf noch aus dem Feldergebnis erkennen.

Auch in der Betriebsbefragung wurde die Panelbereitschaft für eine zukünftige Wiederholungsbefragung erhoben. Die Panelbereitschaft von 89 Prozent stellt ein gutes Ergebnis dar. Eine Zuspielerlaubnis wird bei den Betrieben üblicherweise und so auch im Rahmen dieser Erhebung nicht während des Interviews erhoben. Vielmehr werden die Betriebe anhand des Datenschutzblatts über die mögliche Zusammenführung der Erhebungsdaten mit den administrativen Daten der BA informiert.

Tab. 2.1 Feldergebnis der Beschäftigtenbefragung

	N	Prozent
Bruttostichprobe	**48006**	**100**
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	**8310**	**17,3**
Kein Anschluss	4800	10,0
unter Anschluss nur Fax/Modem	306	0,6
falsche Telefonnummer/ ZP unter Anschluss unbekannt	1431	3,0
ZP wohnt da nicht mehr/neue Anschrift unbekannt	703	1,5
Maximale Kontaktanzahl ohne Sprachkontakt	1070	2,2
ZP nicht in Zielgruppe (NE) / außerhalb Grundgesamtheit	**4923**	**10,3**
ZP nicht in Zielgruppe	4852	10,1
ZP verstorben	71	0,1
Nonresponse - Nicht befragbar (NR-NA)	**218**	**0,5**
Nonresponse - Nicht erreicht (NR-NC)	**3053**	**6,4**
Nicht abgehoben/nicht erreicht	1124	2,3
Anrufbeantworter	1714	3,6
Besetzt/ Anschluss vorübergehend nicht erreichbar	215	0,4
Nonresponse - Sonstiges (NR-O)	**7555**	**15,7**
Wiederanruf vereinbart	4911	10,2
erneutes Anschreiben auf Wunsch	234	0,5
definitiver Termin	352	0,7
ZP in Feldzeit nicht zu erreichen	1233	2,5
keine Verständigung möglich/ Deutsch nicht ausreichend	825	1,7
Nonresponse - Nicht teilnahmebereit (NR-R)	**16341**	**34,0**
ZP verweigert grundsätzlich	4630	9,6
ZP verweigert: keine Zeit/ dauert zu lange/ wird zu viel	1121	2,3
ZP verweigert: will nicht am Telefon befragt werden	458	1,0
ZP verweigert: krank	48	0,1
ZP verweigert Start / keine Einwilligung zum Interview	135	0,3
Abbruch im Fragebogen	215	0,4
legt sofort auf	2838	5,9
kein Zugang zu ZP/ Zugang verhindert/ Teilnahme untersagt	2605	5,4
KP verweigert jegliche Auskunft	201	0,4
ZP verweigert: kein Interesse/ Thema	3221	6,7
ZP verweigert: Datenschutzgründe/ zu persönlich	410	0,9
ZP verweigert: sonstige Gründe	459	1,0
Interviews, insgesamt	7606	15,9
Interviews, gültige	**7566**	**15,8**
Interviews, ungültige	40	0,1

Quelle: Bruttobeschäftigtenstichprobe, Berechnung durch infas.

Anm.: Diese Übersicht ist das Feldende lt. Infas. Durch das IAB wurden 5 weitere Fälle als ungültige Interviews eingestuft, da nicht feststellbar war, ob es sich um befristete oder unbefristete Beschäftigte gehandelt hat.

Tab. 2.2: Feldergebnis der Betriebsbefragung

	N	Prozent	N	Prozent
Eingesetzte Bruttostichprobe	**6652**	**100**		
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	**235**	**3,5**		
Kein Anschluss	165	2,5		
unter Anschluss nur Fax/Modem	24	0,4		
falsche Telefonnummer/ ZP unter Anschluss unbekannt	46	0,7		
Nicht in Zielgruppe (NE) / außerhalb Grundgesamtheit	**79**	**1,2**		
außerhalb GG/nicht selbständiges Unternehmen	20	0,3		
Betrieb erloschen	36	0,5		
Betrieb stillgelegt/Liquidation	23	0,3		
Nonresponse - Nicht erreicht (NR-NC)	**46**	**0,7**		
Nicht abgehoben/nicht erreicht	36	0,5		
Anrufbeantworter	7	0,1		
Besetzt/ Anschluss vorübergehend nicht erreichbar	3	0,0		
Bereinigtes Brutto (I): Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	**6338**	**95,3**	**6338**	**100,0**
Nonresponse - Nicht befragbar (NR-NA)	**1**	**0,0**	**1**	**0,0**
ZP (lt. Auskunft) nicht befragbar/dauerhaft krank/behindert	1	0,0	1	0,0
Nonresponse - Sonstiges (NR-O)	**1570**	**23,6**	**1570**	**24,8**
Wiederanruf vereinbart	488	7,3	488	7,7
erneutes Anschreiben auf Wunsch	113	1,7	113	1,8
definitiver Termin	1	0,0	1	0,0
Betrieb/ZP in Feldzeit nicht zu erreichen	964	14,5	964	15,2
keine Verständigung möglich/ Deutsch nicht ausreichend	4	0,1	4	0,1
Bereinigtes Brutto (II): Zielperson erreicht und befragbar	**5369**	**80,7**	**5369**	**84,7**
Nonresponse - Nicht teilnahmebereit (NR-R)	**3611**	**54,3**	**3611**	**57,0**
ZP verweigert grundsätzlich	760	11,4	760	12,0
ZP verweigert: keine Zeit/ dauert zu lange/ wird zu viel	725	10,9	725	11,4
ZP verweigert: will nicht am Telefon befragt werden	262	3,9	262	4,1
ZP verweigert: krank	2	0,0	2	0,0
Abbruch im Fragebogen	57	0,9	57	0,9
legt sofort auf	26	0,4	26	0,4
kein Zugang zu ZP/ Zugang verhindert/ Teilnahme untersagt	651	9,8	651	10,3
KP verweigert jegliche Auskunft	56	0,8	56	0,9
ZP verweigert: kein Interesse/ Thema	712	10,7	712	11,2
ZP verweigert: Datenschutzgründe/ zu persönlich	31	0,5	31	0,5
ZP verweigert: sonstige Gründe	329	4,9	329	5,2
Interviews, insgesamt	1110	16,7	1110	17,5
Interviews, gültige	**1110**	**16,7**	**1110**	**17,5**

Quelle: Bruttobetriebsstichprobe, Berechnung durch infas.

2.2.5 Gewichtung

2.2.5.1 Beschäftigtenbefragung

Infas hat für die Beschäftigtenbefragung und die Betriebsbefragung Gewichtungs- und Hochrechnungsfaktoren bestimmt. Die Gewichtung bzw. Hochrechnung von Befragungsdaten wird bei Stichprobenerhebungen vorgenommen, um auf Verteilungen oder Prävalenzen interessierender Merkmale und Merkmalskombinationen in der Grundgesamtheit schließen zu können. Bei der Gewichtung erfolgt dabei u.a. eine Angleichung der Anteile interessierender Merkmale in der (realisierten) Stichprobe an die Anteile in der Grundgesamtheit bei Normierung auf die Fallzahl in der Stichprobe. Bei der Hochrechnung werden die gewichteten Fallzahlen mit einer Konstanten multipliziert, so dass die Fallzahl der Anzahl der Einheiten in der Grundgesamtheit entspricht.

Das Stichprobenverfahren (siehe Abschnitt 2.2.1) garantiert näherungsweise gleiche Ziehungswahrscheinlichkeiten innerhalb jeder Schicht für alle Elemente der Grundgesamtheit. Da durch einen möglicherweise nicht völlig zufälligen Nonresponse jedoch Verzerrungen denkbar sind, erfolgt im Rahmen der Gewichtung eine Randanpassung einiger relevanter Merkmale. Basis für die Berechnung der Gewichtungsfaktoren waren die Verteilungen der Erwerbstätigen über Betriebsgrößen und Beschäftigtengruppen laut Stichprobe. Die Grundgesamtheit lässt sich demnach auf die Verteilung von Schicht × Betriebsgröße aufteilen. Die resultierende 20 Zellen-Matrix setzt sich aus den 4 Schichten der Beschäftigtengruppen und 5 Betriebsgrößenklassen zusammen und bildet die gewichtungsrelevante Sollverteilung. Die Anpassung an die Sollwerte der Grundgesamtheit wurde durch eine einfache Zellgewichtung mittels Soll/Ist (Quotient zwischen Zellen-Soll und Zellen-Ist) erreicht.

2.2.5.2 Betriebsbefragung

Auch im Rahmen der Betriebserhebung wurde ein Gewichtungsverfahren implementiert. Da die Ziehungswahrscheinlichkeit eines Betriebs proportional zu seiner Größe (Zahl der Beschäftigten) ist und damit zwischen Betrieben erheblich variieren kann, muss hier zunächst auf der ersten Stufe über die inverse Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe ein Designgewicht definiert werden.

Auf der zweiten Stufe wurde das Designgewicht mit Hilfe der modellbasierten Ausfallwahrscheinlichkeit adjustiert (Nonresponse-Adjustierung). Dazu wurde ein Logit-Modell mit der abhängigen Variable 1=teilnahmebereit und 0=nicht teilnahmebereit bzw. nicht recherchierbar, geschätzt. Die mit der Stichprobe gelieferten Merkmale Betriebsgröße, Branche sowie die Mengenverhältnisse von Beschäftigten nach Risikotypen (Schichtzugehörigkeit) wurden als unabhängige Variablen berücksichtigt.

Aufbauend auf den adjustierten Designgewichten erfolgte in einer dritten Stufe eine Kalibrierung, bei der die Verteilung der kombinierten Merkmale Branche und Betriebsgröße (8x4 Kategorien) an die bekannte Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit angepasst wurde.

2.2.6 Datenstrukturen und methodische Ergänzungen

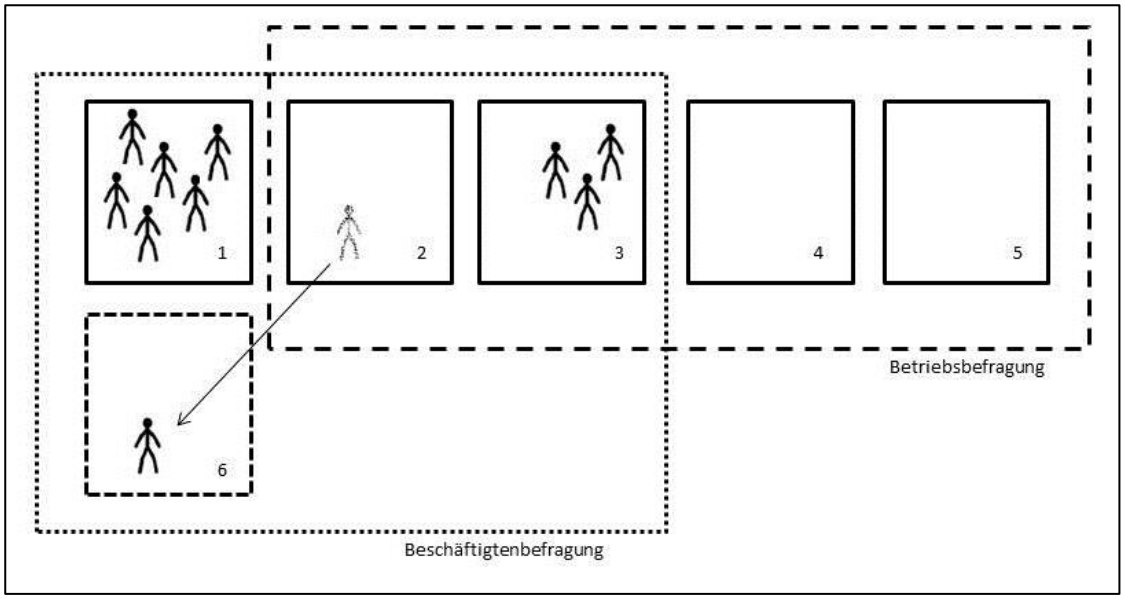
2.2.6.1 Datenstruktur der quantitativen Erhebungen

Die Daten der Beschäftigtenerhebung umfassen 7.566 Fälle. Davon wurden 5 Interviews durch das IAB als ungültig eingestuft, da der Befristungsstatus der in Vollzeit beschäftigten Personen unklar war. Diese 7.561 Personen waren zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung in 2.766[11] unterschiedlichen Betrieben beschäftigt (Abb. 2.1; Betriebe 1-3). Bis zum jeweiligen Interviewzeitpunkt haben jedoch einige Personen den ebenfalls in den Daten der Stichprobe hinterlegten Betrieb verlassen (im Weiteren kurz: Betriebswechsler). Dies betrifft im vorliegenden Fall 976 Personen (Abb. 2.1; Wechsel einer Person von Betrieb 2 zu Betrieb 6). Alle im Bericht ausgewiesenen Ergebnisse berücksichtigen Konfidenzbänder bzw. Standardfehler. Bei deren Berechnung wird die Mehrebenenstruktur der Daten berücksichtigt, indem für die Clusterung der Personen in Betrieben korrigiert wird. Praktisch erhöht sich dadurch der Standardfehler bzw. vergrößert sich das Konfidenzintervall. Da für die Betriebswechsler nicht bekannt ist, in welchem Betrieb sie aktuell arbeiten, wurde die Annahme getroffen, dass jeder Betriebswechsler in einen neuen, eigenen Betrieb gewechselt ist, wodurch sich die Zahl der Betriebe um 976 erhöht. Da nicht durch jeden einzelnen Betriebswechsler ein Stichprobenbetrieb aus dem Datensatz verschwindet (dies ist der Fall wenn mindestens eine weitere Person eines Betriebes interviewt wurde und im Stichprobenbetrieb verblieb), reduziert sich die Zahl der Stichprobenbetriebe im Datensatz nur um 123 auf 2.643. Auf diese Zahl sind nun die 976 Betriebe zu addieren, die künstlich erzeugt wurden. Praktisch wurde für diese Personen der Betriebsidentifikator anhand einer künstlich erzeugten ID überschrieben. Demzufolge besteht die unmittelbar für die Analyse relevante Grundstruktur der Daten aus 3.619 Betrieben und 7.561 Personen.

---

[11] Die Differenz zu den 3.003 Betrieben, die hinter dem Einsatzbrutto der Beschäftigtenbefragung stehen ist v.a. darauf zurückzuführen, dass in einigen Betrieben keine Beschäftigteninterviews realisiert wurden.

Abb. 2.1: Schematische Darstellung grundlegender Datenstrukturen



Quelle: Eigene Darstellung

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden insgesamt 1.110 Interviews realisiert. Von den o.g. Stichprobenbetrieben konnten im Rahmen der Betriebsbefragung 517 Betriebe befragt werden (Abb. 2.1; Betriebe 2 und 3). Zusätzlich wurden 593 Betriebsinterviews unter Nutzung der Betriebsergänzungsstichprobe realisiert (Abb. 2.1; Betriebe 4 und 5; für diese Betriebe wurden keine Beschäftigten befragt). Berücksichtigt man auch hier, dass nicht alle Personen zum Zeitpunkt des Interviews noch im Stichprobenbetrieb tätig sind, verbleiben 499 Betriebe zu denen mindestens ein Beschäftigteninterview vorliegt.

Weist man den 499 Betrieben die Daten der Personenbefragung zu, so können 1.302 Personen mit den Betrieben verknüpft werden. Hinsichtlich der so erzeugbaren Mehrebenenstruktur ist das Sample bei Analysen weiter einzuschränken, da nur Personen, die der Frage nach der Zuspielerlaubnis zugestimmt haben, verknüpft werden dürfen. Dementsprechend verbleiben 1.111 Beschäftigte in 476 Betrieben. Weiter kann angemerkt werden, dass die Zahl der Personen, die je Betrieb interviewt wurden – unabhängig von der Teilnahme des Betriebs an der Betriebsbefragung – zwischen 1 und 8 liegt. Das arithmetische Mittel liegt – nach der Korrektur der Betriebszahl um die Betriebswechsler – bei 2,2 Beschäftigten je Betrieb. Lässt man diese Maßnahme (wonach Betriebswechsler einem „neuen“ Betrieb zugewiesen wurden; s.o.) außer Acht und berechnet die Quote nur für den Teil der Stichprobe ohne Betriebswechsler, ergibt sich ein Mittel von 2,5 Beschäftigten je Betrieb.

Hinsichtlich der Beschäftigungsformen gibt schließlich die Gegenüberstellung der Stichprobenklassifizierung und der im Feld vorgefundenen Situation Einsicht in die Prozesse zwischen dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung und dem Interviewzeitpunkt.

Tab. 2.3: Übergänge vom Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zum Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung

		Beschäftigungsform lt. Erhebung				
Risiko (lt. Stichprobe)		**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Summe**
Minijob	**absolut**	1.104	201	50	165	1.520
	in Prozent	72,6	13,2	3,3	10,9	100,0
Teilzeit	**absolut**	97	1.519	65	273	1.954
	in Prozent	5,0	77,7	3,3	14,0	100,0
Befristung	**absolut**	97	141	724	887	1.849
	in Prozent	5,2	7,6	39,2	48,0	100,0
Kein Risiko	**absolut**	18	134	93	1.993	2.238
	in Prozent	0,8	6,0	4,2	89,1	100,0
Summe	**absolut**	1.316	1.995	932	3.318	7.561

Quelle: Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung.

Tab. 2.3 kreuzt zu diesem Zweck die beiden Merkmale. In der ersten Zeile jeder Beschäftigungsform stehen die absoluten Angaben bzw. die absolute Verteilung der Fälle der Beschäftigtenbefragung. Jeweils darunter sind Zeilenprozente aufgeführt. Diese Art der Prozentuierung gibt Auskunft darüber, wie viele Personen ihren Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zum Zeitpunkt des Interviews noch innehatten (Hauptdiagonale) und wie viele Personen den Ursprungsstatus verlassen haben bzw. welche Beschäftigungsform sie stattdessen ausüben.

Dabei lässt sich zunächst festhalten, dass unter den realisierten Interviews die Gruppe des Normalarbeitsverhältnisses die höchste Fallzahl (3.318 Personen) aufweist. Unter den Gruppen der atypisch Beschäftigten stellen die Teilzeitbeschäftigten die größte Gruppe, gefolgt von Minijobbern und befristet Beschäftigten. Dieses Verhältnis unter den Beschäftigungsformen war in der Stichprobenverteilung noch etwas ausgeglichener. Wohin haben sich die Personen nun bewegt? Von den Minijobbern, haben 13 bzw. 11 Prozent in der Befragung angegeben in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit bzw. unbefristeter Vollzeit zu arbeiten. Von den Teilzeitbeschäftigten wechselte die größte Gruppe (14 Prozent) in eine unbefristete Beschäftigung in Vollzeit.

Die besonders hohe Mobilität unter den befristet Beschäftigte hatte ferner zur Folge, dass nur rund 40% der ursprünglich in Vollzeit befristet Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt noch in derselben Beschäftigungsart verblieben waren. Fast 50 Prozent wechselten dagegen in ein Normalarbeitsverhältnis. Dieser Effekt konnte auch durch eine Nachsteuerung im Feld nicht mehr nennenswert ausgeglichen werden, so dass die Gruppe der in Vollzeit befristet Beschäftigten aufgrund der Fallzahlen in der Analyse einige Einschränkungen aufweisen wird.

Da Befristung aber auch quer zu den Tätigkeitsarten Minijob und Teilzeit vorkommt, sind – je nach Operationalisierung und Fragestellung – ggf. weitere Einblicke zur Befristung, z.B. im Rahmen der ökonometrischen Analysen, anhand eines Befristungsdummys möglich, der für alle Befragten vorliegt. So sind rund 28 Prozent der Minijobber und rund 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten befristet beschäftigt. Die Gruppe aller befristet Beschäftigten umfasst in der Stichprobe demnach 1.635 Personen (ohne Tabelle).

2.2.6.2 Ausfallanalyse Betriebserhebung

Die Teilnahme der Betriebe an der Betriebsbefragung – dies war zu Beginn der Studie das ausschlaggebende Moment für die Reihenfolge der Erhebungen – könnte davon abhängen, dass bestimmte Betriebe systematisch nicht an der Befragung teilnehmen. Würde es diesen Ausfallprozess geben, wären auch die Beschäftigten dieser Betriebe „verloren“ bzw. es wäre ein völlig anderes Stichprobenkonzept erforderlich gewesen. Vor dem Hintergrund des spezifischen Erkenntnisinteresses des Forschungsvorhabens wäre insbesondere eine Selektivität hinsichtlich der Gewährung von Arbeitsrechten problematisch und ggf. zu berücksichtigen. Daher wurde diesbezüglich eine Ausfallanalyse durchgeführt, bei der überprüft wurde, ob Betriebe in denen die Beschäftigten vermehrt von einer Vorenthaltung von Arbeitnehmerrechten berichtet haben, seltener an der Betriebsbefragung teilgenommen haben, als Betriebe deren Beschäftigte keine Verletzung der Arbeitnehmerrechte berichtet haben.

Ausgangspunkt hierfür sind alle Betriebe, die hinter den interviewten Personen der Beschäftigtenbefragung stehen. Aus dem Datensatz wurden 123 Betriebe entfernt, deren Beschäftigte in der Beschäftigtenbefragung angegeben haben, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung in einem anderen Betrieb als zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung gearbeitet haben. Für die verbleibenden Betriebe wurden zwei Indikatoren gebildet. Der erste Indikator kennzeichnet die Teilnahme des Betriebs an der Betriebsbefragung (1=ja, 0=nein). Ein weiterer Indikator umfasst das arithmetische Mittel der standardisierten mittleren Intensität der Vorenthaltung je Beschäftigungsform eines Betriebs:

$$vorent_j = \sum_j (x_{ik} - \bar{x}_k)/n$$

Mit x_{ik} = Vorenthaltungsintensität (Anzahl der vorenthaltene Rechte: maximal 3) eines Beschäftigten i in Beschäftigungsform k

$\bar{x}_k$ = Mittlere Vorenthaltungsintensität in der Beschäftigungsform

j = Betrieb

k = Beschäftigungsform

i = Beschäftigter

Demnach wird zunächst auf der Personenebene die mittlere berichtete Vorenthaltung je Beschäftigungsform von der individuellen, durch die Beschäftigten (der entsprechenden Beschäftigungsform) berichteten Vorenthaltung abgezogen. Innerhalb jedes Betriebs wird nun der Mittelwert dieser Angaben berechnet und der Datensatz auf die Betriebsebene reduziert. Dieses Vorgehen berücksichtigt, dass sich die Vorenthaltungsintensität stark zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen unterscheidet und die Betriebe diese Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Ausmaß aufweisen.

Tab. 2.4: Ausfallanalyse – Probit-Modell

	β-Koeffizient		**SE**
Branche lt. Stichprobe für Gewichtung (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,029		0,143
Handel u. Reparatur	0,023		0,106
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,158		0,098
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,184		0,136
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,559	***	0,118
Soziale Dienstleistungen	0,349	***	0,091
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,551	***	0,115
Betriebsgröße lt. Stichprobe für Gewichtung (Ref.: 500 Besch. u. mehr)			
Bis 15 Beschäftigte	0,125		0,135
16 bis 49 Beschäftigte	0,185		0,169
50 bis 249 Beschäftigte	0,078		0,096
250 bis 499 Beschäftigte	0,081		0,079
vorent (Ref.: Nein)			
Ja	-0,093		0,068
Pseudo R^2	0.033		
N	2.561		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, Betriebsdatensatz und Bruttoeinsatzstichprobe (Betriebe) eigene Berechnungen

*Anm.: Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Die Schätzung erfolgte anhand eines Probitmodells unter Berücksichtigung der Gewichtungsmerkmale Branche (8 Ausprägungen) und Betriebsgröße (6 Größenklassen). Die Ergebnisse (Tab. 2.4) des Modells zeigen, dass zwar das theoretisch erwartete negative Vorzeichen vorliegt, wonach eine ausgeprägtere Vorenthaltungsintensität mit einer geringeren Teilnahmewahrscheinlichkeit der Betriebe einhergeht. Der Koeffizient ist jedoch deutlich insignifikant,

weshalb davon auszugehen ist, dass bei der Betriebsbefragung in dieser Hinsicht keine selektive Teilnahme vorliegt und keine weiteren Korrekturen erforderlich sind.[12]

2.2.6.3 Branchenschlüssel und Korrektur der Branchenangaben

Die in diesem Bericht gewählte Aggregation der Branche mit 8 Ausprägungen ist eine Zusammenfassung der 21 Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008). Die nachfolgende Tabelle Tab. 2.5 gibt Auskunft über die Zusammensetzung.

Tab. 2.5: Operationalisierung der Branche

Branche lt. Bericht	21 Abschnitte der WZ 2008
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	A, B, D, E, F, T, U
Verarbeitendes Gewerbe	C
Handel u. Reparatur	G
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	H , J, K, L, N
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	M
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	I ,R, S
Soziale Dienstleistungen	P, Q
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	O

Anm.: Die gewählte Brancheneinteilung umfasst der Vollständigkeit halber auch Branchen die im Stichprobenplan ausgeschlossen wurden.

Eine genaue Inspektion der Branchenangaben unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit der befragten Beschäftigten hat ergeben, dass die Erhebung der Branche mit einigen Fehlern behaftet war. Da bei der Erhebung der Branche keine methodischen Besonderheiten vorlagen, ist davon auszugehen, dass dieses Problem auch in anderen Studien zu finden ist. Aufgrund des Designs und der speziellen Reihung der Erhebungen, bietet diese Studie jedoch eine der seltenen Gelegenheiten, das Problem überhaupt feststellen zu können.

Blickt man auf alle Personen (abzüglich der o.g. Betriebswechsler) und setzt als weitere Bedingung, dass je Betrieb mindestens zwei Personen befragt worden sind, können die Angaben der Befragten zur Branche untereinander verglichen werden. Betrachtet man die Angaben zur Branche auf der in der Analyse verwendeten Aggregationseben (8 Ausprägungen) kann zunächst konstatiert werden, dass 1.770 Fälle ohne weitere Beobachtungen innerhalb des Betriebes stehen und daher nicht weiter betrachtet werden. Unter den verbleibenden 5.791 finden sich aber nur 1.835 Personen für die keine Abweichung der Branchenangabe innerhalb des

---

[12] Beim Recht „Lohnfortzahlung an Feiertagen“ ist nicht auszuschließen, dass eine Verzerrung vorliegt (vgl. Erläuterungen in KAPITEL 4). Daher wurden diese Analysen auch unter Ausschluss dieses Rechts vorgenommen. Auch in diesem Fall ergibt sich ein deutlich insignifikanter Koeffizient in Höhe von -0,064 bei einem Standardfehler in Höhe von 0,099.

Betriebes festzustellen ist. Dementsprechend sind zwei Drittel der Befragten in Betrieben beschäftigt, in denen die Angabe zur Branche mindestens eines Beschäftigten von den Angaben der anderen Beschäftigten abweicht. Ohne an dieser Stelle über die Gründe mutmaßen zu wollen – hier sind Fehler sowohl auf Seiten der Befragten, der Interviewer, wie auch bei der Codierung der offen erhobenen Informationen vorstellbar – ist diese Größenordnung so hoch, dass darauf verzichtet wird auf datenimmanente Korrekturen zurückzugreifen.[13]

Statt dessen wurde den Befragten – und aus Gründen der Konsistenz auch den Betrieben – die administrativ vorliegende und im Rahmen der Stichprobenziehung bereits verwendete Branchenangabe aus den BA-Daten zu den Erhebungsdaten hinzugespielt. Da drei Personen die Angabe der Branche bereits im Zuge der Erhebung verweigert haben, wurden diese drei Personen entsprechend ihrem Wunsch von der Prozedur ausgenommen.

2.3 Qualitatives Forschungsdesign

Die qualitative Studie hatte zum Ziel, vertiefende Aussagen über Beschäftigte und Betriebe zu erheben und Deutungsmuster hinsichtlich des Einsatzes von atypischen Beschäftigungsformen, des Umgangs damit, hinsichtlich Arbeitszeitwünschen und der Praxis der Umsetzung von Arbeitsrecht im Betrieb herauszuarbeiten. Um die Situation und mögliche Ungleichbehandlung von atypisch Beschäftigten vertiefend analysieren zu können, gewinnen Informationen über den betrieblichen Kontext, in dem sich die atypisch beschäftigten Mitarbeiter befinden, an Relevanz. Gerade Handlungsspielräume für Beschäftigte hinsichtlich der Umsetzung von Arbeitszeitwünschen oder der Inanspruchnahme von Arbeitsrechten dürften neben der vertraglich vermittelten Beschäftigungssicherheit auch von der Personalpolitik, dem Führungsstil, dem Verhältnis zum Betriebs- oder Personalrat sowie dem Betriebsklima abhängen.

Im Unterschied zur quantitativen Erhebung streben die Analysen auf Basis des qualitativen Materials keine Repräsentativität im statistisch-quantitativen Sinn an. Sie stehen vielmehr für soziale Erklärungszusammenhänge und Sinnzuschreibungen ohne damit Aussagen über die Prävalenz der Nichtgewährung von Arbeitsrechten oder die Verbreitung von Arbeitszeitwünschen etc. tätigen zu können. Während der quantitative Ansatz statistische Repräsentativität anstrebt, fokussiert die qualitative Forschung auf Repräsentanz. Von Repräsentanz kann man sprechen, wenn möglichst alle für das jeweilige Feld relevanten Ausprägungen eines Phänomens im Sample wiedergegeben sind. Dabei werden die einzelnen Fälle als Repräsentanten bestimmter Ausprägungen von feldspezifischen sozialen Strukturen angesehen. Die aus den

[13] So wäre es z.B. denkbar, innerhalb jedes Betriebs die häufigste Nennung (Modus) als Branche zu setzen.

Interviews rekonstruierten Sinnzusammenhänge stehen damit nicht nur für die interviewten Individuen, sondern darüber hinaus auch für bestimmte, möglicherweise charakteristische soziale Handlungs- und Deutungskonstellationen des Feldes. Ob ein solches Deutungsmuster bzw. eine Erklärung auch quantitativ bedeutsam ist, also eine entsprechende Verbreitung in der Grundgesamtheit aufweist, kann wiederum nur durch eine quantitative Untersuchung in Erfahrung gebracht werden.

Im Rahmen des vorliegenden Projekts sind jedoch limitierende Hinweise notwendig: Die im vorigen Absatz erläuterte Reichweite der Aussagen qualitativer Forschung, die sich im Anspruch, alle wichtigen Sinnzuschreibungen und Deutungen eines Feldes zu erfassen und herauszuarbeiten ausdrücken kann, steht und fällt mit dem Ausmaß einerseits der erwarteten und andererseits der erfolgten Kontrastierungen sowie dem Grad der Sättigung des Samples. Da das explorativ angelegte Projekt eine eher breite Fragestellung zu gleich zwei Themenkomplexen (Arbeitsrecht und Arbeitszeit) umfasst und die zeitlichen und finanziellen Ressourcen begrenzt waren, ist das hier generierte und untersuchte Sample zu klein – sowohl hinsichtlich der Zahl der Interviews als auch hinsichtlich der daraus gewonnen Kontraste bzw. dem Grad der Sättigung des Samples – um davon ausgehen zu können, dass die hier vorgefundenen Deutungsmuster vollständig sind. D.h. auch, dass in den sozialen Feldern weitere, ergänzende oder konkurrierende, Erklärungen zu finden sind, hier aber nicht berücksichtigt werden können und die oben angesprochene Repräsentanz folglich unvollständig ist. Die hier vorgelegten Analysen stellen somit einen explorativen Startpunkt dar und geben Hinweise auf Anknüpfungspunkte für weitere qualitative Arbeiten, die kontrastiver sowie auf Basis deutlich höherer Fallzahlen angelegt sein sollten. Eine Aussage darüber, welchen Grad an Vollständigkeit das hier vorliegende Sample ermöglicht kann auf Basis dieser Untersuchgung jedoch nicht erfolgen. Im Rahmen der Erläuterung des Samplingprozesses und der Analyse wird erneut an diese Einschränkungen anzuknüpfen sein.

Der Fokus der qualitativen Erhebung lag zunächst auf einem multiperspektivischen Zugang zu Betrieben, das heißt innerhalb von Betrieben sollten verschieden Perspektiven – Geschäftsführung, Betriebs- oder Personalrat sowie verschiedene Beschäftigungsformen – eingenommen werden. Im Verlauf des Forschungsprozesses zeigte sich die Notwendigkeit, dieses Vorgehen aus forschungspragmatischen Erwägungen bezüglich Zeitrestriktionen und Schwierigkeiten beim Feldzugang etwas zu verändern. Die dahinter stehenden Überlegungen werden im Folgenden dargestellt.

2.3.1 Samplingprozess der qualitativen Erhebung

Anders als bei quantitativen Erhebungen muss die Stichprobe bei einer qualitativen Studie nicht von vorneherein feststehen. Da keine statistische Repräsentativität angestrebt wird, sondern die einzelnen Fälle bestimmte Typen von betrieblichem oder individuellem Verhalten

repräsentieren, wird für qualitative Erhebungen ein exploratives Vorgehen gewählt (Merkens 2010: 295). Das bedeutet, in der empirischen Arbeit alternieren Phasen der Erhebung und Phasen der Analyse bzw. sie sind aufeinander bezogen. Die Erhebung beginnt mit einer an der Fragestellung orientierten Fallauswahl. Auf der Basis der Analysen dieser ersten Fälle wird das weitere Sampling im Sinne des theoretical Samplings (Glaser/Strauss 1967) entwickelt. In Bezug auf bestimmte inhaltliche Interessen werden Fälle gesucht, die dazu maximal oder minimal kontrastieren, um eine möglichst große Differenzierung des interessierenden Phänomens abbilden zu können. Die Herausforderung für die hier durchgeführte qualitative Studie bestand darin, innerhalb der – für eine derartige Erhebung – sehr kurzen Feldzeit Betriebe zu finden, in denen Arbeitsrechtsverletzungen stattfinden und diese mit entsprechenden Vergleichsgruppen im Kontrast analysieren zu können.[14] Um dies für die Forschungspraxis handhabbar zu machen, wurde der Mixed-Methods-Ansatz der Studie bereits für das Sampling zur Anwendung gebracht. Als Basis für die Auswahl, der für die qualitative Studie zu kontaktierenden Betriebe, dienten Informationen der quantitativen Erhebung. Sowohl in der Beschäftigten- als auch in der Betriebsbefragung wurden Arbeitsrechtsverletzungen abgefragt. Auf diese Angaben wurde für das Sampling in der qualitativen Studie – wie im Weiteren dargestellt – auf unterschiedliche Weise zurückgegriffen.

Für den ersten Feldzugang der qualitativen Erhebung wurden die Informationen des Betriebsdatensatzes der quantitativen Erhebung zugrunde gelegt. Dieser Zugang wurde vor dem Hintergrund der Erfahrung gewählt, dass sich Personalleiter oder Geschäftsführer relativ schwer für eine Befragung gewinnen lassen. Die Wiederbefragungsbereitschaft in der quantitativen Erhebung – so die Überlegung – könnte sich positiv auf deren Teilnahmewahrscheinlichkeit bei der qualitativen Erhebung auswirken. Auf der Basis eines Zwischendatensatzes während der Feldphase der Betriebsbefragung wurden zunächst solche Betriebe ausgewählt, in denen alle drei für das Forschungsprojekt relevanten Beschäftigtengruppen – befristet, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte – tätig sind und die in der quantitativen Erhebung Wiederbefragungsbereitschaft signalisiert hatten. Als entscheidendes Kriterium für die maximale Kontrastierung dieser Betriebe wurden diese danach unterschieden, ob von den Betrieben Arbeitsrechtsverletzungen in der quantitativen Befragung berichtet wurden oder nicht.

In je einem Betrieb dieser beiden Gruppen wurden Personalverantwortliche über betriebliche Gründe für den Einsatz von atypischen Beschäftigungsformen und Umgangsweisen hinsichtlich

---

[14] Für die vertiefte Befragung von Arbeitszeitwünschen wäre ein Vorgehen nach dem Schneeballverfahren (zum Beispiel Merkers 2010: 293) möglich gewesen, da davon auszugehen ist, dass Betriebe generell mit unterschiedlichen Arbeitszeitwünschen konfrontiert sind. Betriebe mit unterschiedlicher Handhabung des Arbeitsrechts hingegen sind deutlich schwieriger zu finden und zum Interview zu bewegen. Hier wäre mit dem Schneeballverfahren ein sehr viel längerer Erhebungszeitraum und eine deutlich höhere Zahl an Interviews notwendig gewesen.

Personalführung und Personalentwicklung befragt. Um bereits beim ersten Zugang die Perspektive der Beschäftigtenseite abzudecken, wurde in diesen Betrieben zudem ein Interview mit dem Betriebs- oder Personalrat geführt.

Unmittelbar im Anschluss an diese Interviews wurden Globalanalysen (Rosenthal 2014) angefertigt, in denen ein mit ersten Interpretationen versehenes Memo erstellt wurde. Aus den Themen und Begründungsmustern, die sich im Anschluss an das Interview bei den Interviewern verfestigt hatten, entstand bereits ein Bild davon, welche Problemlagen sich für die jeweilige betriebliche Realität feststellen lassen. Daraus abgeleitet wurde eine Entscheidung getroffen, welche Beschäftigtengruppen für weitere Interviews in dem jeweiligen Betrieb kontaktiert werden sollten.

Die Analyse der Interviews dieser ersten Erhebungsphase offenbarte bereits, dass Arbeitsrechtsverletzungen in den Interviews kaum thematisiert wurden. Dies galt auch für den Betrieb, in dem in der quantitativen Erhebung das Nicht-Einhalten von arbeitsrechtlichen Regelungen berichtet wurde. Arbeitszeit hingegen stellte sich als virulentes Themenfeld in allen Perspektiven heraus. Überstunden, Teilzeit oder die Lage der Arbeitszeiten wurden immer wieder thematisiert. Arbeitszeitwünsche, vor allem die für diesen Forschungsbericht interessierenden Aufstockungswünsche bei Teilzeitbeschäftigten, wurden allerdings weniger berichtet. Dies lässt sich unter anderem auch darauf zurückführen, dass nicht gezielt auf diese Thematik gesampelt wurde, sondern aufgrund der thematischen Schwerpunktsetzung des Auftraggebers Arbeitsrecht und Arbeitsrechtverletzungen im Vordergrund standen.

Da Arbeitsrechtsverletzungen in den qualitativen Interviews kaum berichtet wurden, deren Vorkommen und der Umgang damit jedoch eine der zentralen Erkenntnisinteressen dieses Forschungsprojektes darstellte, wurde der Samplingprozess entsprechend modifiziert. Um der Forschungsfrage gerecht zu werden und eine möglichst große Bandbreite von Betrieben abzubilden, in denen Arbeitsrechte nicht vollständig eingehalten werden oder Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend machen, wurde für den weiteren Feldzugang ein restriktiverer Zugang auf der Basis der quantitativen Daten gewählt. Während im ersten Schritt die Angaben aus der Betriebsbefragung als Grundlage für die Fallauswahl dienten, wurden für den zweiten Schritt Betriebs- und Beschäftigtendaten kombiniert. Dies war aufgrund des Projektverlaufs der quantitativen Erhebung erst zu diesem Zeitpunkt möglich, da erst dann beide Datensätze mit Verknüpfungsmöglichkeit vorlagen. Ausgewählt wurden solche Betriebe, in denen – neben weiteren Kriterien – sowohl von Betriebs- als auch von Beschäftigtenseite Arbeitsrechtsrechtsverletzungen angegeben worden waren.

Der Zugang gestaltete sich bei diesen Betrieben jedoch schwierig. Zudem konnte nur auf den Bestand an Betrieben zugegriffen werden, der in dem Zwischendatensatz zur Verfügung stand. Daher war es nur bei einem Betrieb aus dieser Gruppe möglich, tatsächlich Interviews aus verschiedenen Perspektiven zu realisieren. Alle anderen Betriebe und Beschäftigten erklärten sich

nicht zu einer erneuten Teilnahme bereit, obwohl sie bei der quantitativen Erhebung ihre Wiederbefragungsbereitschaft bekundet hatten. Über die Gründe für die geringe Teilnahmebereitschaft lassen sich allenfalls Vermutungen anstellen, da hierzu keine Informationen vorliegen. Daher sind praktisch auch keine zuverlässigen Aussagen über eine mögliche Selektion des Samples bzw. der Art und Weise der Einschränkung der Aussagekraft möglich.

Um trotzdem die Brandbreite der Betriebe hinsichtlich des Umgangs mit Arbeitsrechten so breit wie möglich abzubilden, wurden in einem weiteren Schritt, zusätzlich zu den Betrieben aus der quantitativen Erhebung, Fälle über gatekeeper-Verfahren (Merkens 2010, 288ff.) und Schneeball-Verfahren (Przyborksi/Wohlrab-Sahr 2008, 184 ff.) akquiriert. Ein Rechtsanwalt, der im Vorfeld der Erhebung für ein Experteninterview zur Verfügung gestanden hatte, versuchte, Kontakte zu Betrieben mit rechtlichen Auseinandersetzungen herzustellen. Zudem wurde verstärkt auf Beschäftigte Bezug genommen, die selbst Erfahrungen mit Arbeitsrechtsverletzungen gemacht hatten. Wenn es möglich war, wurde im Anschluss an die Beschäftigteninterviews noch Personalleitung und/oder Betriebsrat befragt. In diesem Erhebungsschritt wurde der Anspruch der multiperspektivischen Betriebsbefragung gelockert und auch solche Beschäftigteninterviews in die Analyse einbezogen, für die keine entsprechenden Betriebsinterviews durchgeführt werden konnten.

Im Verlauf des Forschungsprozesses hatten die Analysen der quantitativen Daten bereits ergeben, dass Arbeitsrechtsverletzungen insbesondere von geringfügig Beschäftigten berichtet wurden. Diese inhaltliche Information floss als letzter Schritt in das qualitative Sampling ein, indem stärker auf die Befragung von geringfügig Beschäftigten fokussiert wurde. Es wurden aus dem Beschäftigtendatensatz der quantitativen Erhebung diejenigen geringfügig Beschäftigten herausgefiltert, die für die dort abgefragten drei Bereiche des Arbeitsrechts (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch und Bezahlung an Feiertagen) Nicht-Einhaltung berichteten. Um innerhalb der kurzen noch verbleibenden Feldzeit noch eine möglichst große Bandbreite an geringfügig Beschäftigten in die qualitativen Befragung aufnehmen zu können, wurde zudem im Schneeballverfahren nach entsprechenden Befragungspersonen gesucht, die über Arbeitsrechtsverletzungen berichten konnten.

Nach Ablauf der Feldphase standen für die qualitative Analyse insgesamt 43 Interviews zur Verfügung. In drei Betrieben ist es gelungen, den multiperspektivischen Ansatz zu realisieren.[15] Die Interviews setzen sich wie folgt zusammen: Es wurden Interviews mit zehn Experten - be-

---

[15] In der Analyse tauchen jedoch 2 multiperspektivische Betriebsfallstudien aus Datenschutzgründen nicht explizit auf. Geschäftsführer könnten beim Lesen des Berichts Beschäftigte ihres Betriebs in der direkten Betriebsfalldarstellung erkennen. Gerade dann, wenn es sich um Beschäftigte handelt, die beispielsweise eine rechtliche Auseinandersetzung mit einem Vorgesetzten hatten. Die jeweiligen Informationen fließen jedoch in die Darstellungen der Sachverhalte implizit mit ein, ohne dass ein gemeinsamer betrieblicher Kontext sichtbar gemacht wird.

reits vor der Entwicklung der standardisierten Fragebögen -, sechs Geschäftsführern, sieben Betriebs- oder Personalräten, acht geringfügig Beschäftigten, acht Teilzeitbeschäftigten (davon drei befristet) und vier Vollzeit Beschäftigten geführt.

Die Interviews dauerten zwischen einer Stunde und drei Stunden. In der Regel lag die Interviewdauer bei 90 Minuten. Parallel zur Feldarbeit und den Überlegungen zum weiteren Vorgehen hinsichtlich des Samplings wurden die Audiodateien der Interviews von einem Transkriptionsbüro transkribiert und die Transkripte, soweit dies zeitlich möglich war, bereits einer ersten Analyse unterzogen (auf das Vorgehen in der Analyse wird im nächsten Abschnitt genauer eingegangen). Um die Anonymität der interviewten Personen zu gewährleisten, wurden wurden – mitunter variierend zwischen den Fällen – unterschiedliche Angaben und Merkmale anonymisiert. Dies können Angaben zum Betrieb (z.B. Branche, Betriebsgröße) aber auch Angaben zur Person (Tätigkeiten, Orte, biografische Angaben usw.) sein. Auf eine genaue Darstellung der erfolgten Anonymisierungsschritte wird zur Verhinderung einer Deanonymisierung verzichtet.

2.3.2 Analyse der Interviews

Qualitative Interviews stellen empirische Daten in Textform dar, für die unterschiedliche Analysemöglichkeiten zur Verfügung stehen. Vor dem Hintergrund der Art der Datenerhebung über Leitfaden-gestützte Interviews, wurde als Vorgehen für dieses Forschungsprojekt eine Kombination aus Inhaltsanalyse (Mayring 2000) und dokumentarischer Methode (Bohnsack 2007) gewählt. Dazu wurden zunächst alle Interviews dahingehend analysiert, welche für die Forschungsfragen relevanten Aspekte darin jeweils thematisiert wurden. Im Anschluss daran wurde in jedem Fall nach Aspekten gesucht, die eine fallspezifische thematische Verdichtung darstellen. Diese thematischen Verdichtungen wurden von den Befragungspersonen in ihrer Erzählung selbst hergestellt. Damit kommt ihnen für die Forschungsfrage besondere Relevanz zu.

Auch wenn die Analyse zunächst fallbezogen stattfand, erfolgt die Darstellung der Ergebnisse fallübergreifend. Inhaltliche relevante Aspekte oder subjektiv hergestellte thematische Fokussierungen wurden über die Fälle hinweg zueinander in Bezug gesetzt, indem gezielt nach Ähnlichkeiten oder Kontrasten gesucht wurde. Fallübergreifende Verdichtungen fließen in der qualitativen Forschung in Typisierungen oder Deutungsmuster ein.

Bei Typisierungen handelt es sich dabei um Kategorisierungen von Handlungsmustern, die sich strukturell beschreiben lassen – zum Beispiel geringfügig Beschäftigte in einem bestimmten Kontext handeln in Bezug auf Arbeitsrecht oder Arbeitszeitwünsche in einer bestimmten Art und Weise. Voraussetzung dafür ist, fallspezifische Handlungsmuster zu finden, die sich fallübergreifend zusammenfassen und beschreiben lassen.

Deutungsmuster hingegen fokussieren nicht auf Handlungen, sondern auf subjektive Sinnzuschreibungen. Diese lassen sich zwar zunächst in jedem Interview individuell herausarbeiten. Da sie jedoch vor einem intersubjektiven Erfahrungshintergrund stattfinden, lassen sich auch diese fallübergreifend zusammenfassen und verdichten. Eine Befragungsperson kann verschiedene, sich auch widersprechende Deutungen im Interview erzählen, jede einzelne Deutung ist jedoch relevant und kann im Fallvergleich an gesellschaftlicher und politischer Bedeutung gewinnen. Auch hier ein Beispiel: Wenn Beschäftigte ihre Rechte nicht einfordern, obwohl sie diese kennen, schreiben sie diesem Verhalten einen Sinn zu. Sie legitimieren im Interview, dass sie nicht tätig werden und das Gespräch mit dem Vorgesetzten nicht suchen. Diese Sinnzuschreibungen weisen im Fallvergleich Ähnlichkeiten oder Unterschiede auf, so dass sich über diese Art der Analyse eine Bandbreite an Deutungsmustern herausarbeiten lässt, die Erklärungsansätze für bestimmtes soziales Handeln liefern kann. Vor dem Hintergrund der Eingangs angebrachten Limitationen der hier vorliegenden Studie lässt sich diese allgemeine Erläuterung dahingehend ergänzen, dass eine unzureichende Sättigung des Samples zu einer unvollständigen Bandbreite an Deutungsmustern führt, die sich auf Basis des Samples erarbeiten lässt.

Aufgrund der Fragestellungen dieses Forschungsberichts wurde vor allem auf die Deutungsmusteranalyse zurückgegriffen. Fragen nach Arbeitszeitwünschen oder Umgang mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen lassen sich weniger über Typisierungen von Handlungen diskutieren. Hier stellt der Fokus auf subjektive Sinngebung, Begründungen und Legitimierungen eine gewinnbringende Perspektive dar.

KAPITEL 3

Beschreibung atypischer Beschäftigung

3.1 Begriffliche Anmerkungen und Forschungsstand

Begriffliche Anmerkungen

Im Fokus des Forschungsprojekts stehen geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte. Diese Beschäftigungsformen werden in der Literatur häufig als „atypisch“ bezeichnet. Das wirft zunächst die Frage auf, was als „typisch“ bzw. „normal“ gilt: Der Bezugspunkt für Analysen, die sich mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen auseinandersetzen, ist in Deutschland das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985; Bosch 1986; Hoffmann/Walwei 1998; Keller/Seifert 2007). Unter dieses Normalarbeitsverhältnis werden auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Vollzeit subsumiert. Weitere Kriterien sind die Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Der Begriff der Normalarbeit bezieht sich einerseits darauf, was quantitativ-empirisch als normal anzusehen ist. Andererseits zielt der Begriff in einem normativen Sinne auf die weitreichenden Schutzfunktionen für abhängig Beschäftigte (Wagner 2000). Er steht nicht nur für ein spezifisches Modell der Regulierung von Arbeit, sondern ist zugleich Ausdruck eines spezifischen Wohlfahrts-, Familien- und Produktionsmodells (Holst/Maier 1998; Bosch et al. 2001; Hall/Soskice 2001).

Unter den Oberbegriff „atypische Beschäftigung“ werden üblicherweise alle Beschäftigungsverhältnisse gefasst, die – im Sinne einer Negativdefinition – vom Normalarbeitsverhältnis

abweichen. Dazu zählen neben den in diesem Projekt untersuchten Formen (Teilzeit[16], Befristung und geringfügige Beschäftigung) auch Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit.[17] Wenngleich nicht alle dieser Beschäftigungsformen in der vorliegenden Studie untersucht werden, wird der Begriff „atypische Beschäftigung“ im Weiteren als Sammel- oder Oberbegriff für die im Zentrum der Analyse stehenden Erwerbsformen verwendet.

Vorliegende Literatur

Die wissenschaftliche Literatur zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist national wie international nahezu unüberschaubar. Dies liegt erstens daran, dass sich unterschiedlichste Disziplinen – die Volks- und Betriebswirtschaftslehre, die Rechtswissenschaften, die Soziologie und Psychologie bis hin zur Medizin - mit dem Thema beschäftigen. Zweitens vereint der Obergriff atypischer Beschäftigung eine Vielzahl von Beschäftigungsformen, die häufig separate Studien für jede einzelne Beschäftigungsform erforderlich machen. Drittens wirft die Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen in modernen Gesellschaften, in denen Erwerbsarbeit eine zentrale Bedeutung für unterschiedlichste Lebensbereiche erfüllt, auch unterschiedlichste wissenschaftliche Fragestellungen auf. Sie reichen von der empirischen Verbreitung und Relevanz, über die Motivlagen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bis hin zu den Wirkungen atypischer Beschäftigungsformen auf unterschiedlichsten Ebenen. Dazu zählen neben der Bedeutung atypischer Beschäftigung für das System sozialer Sicherung (z.B. Buschoff/Protsch 2007) vor allem Wirkungen auf die Funktionsweise des Arbeitsmarktes[18] (z.B. Hohendanner/Walwei 2013) sowie auf betriebliche Leistungsindikatoren wie die Produktivität (z.B. Hirsch/Müller 2012; Nielen/Schiersch 2012; Lisi 2013) oder Innovationsfähigkeit (z.B. Kleinknecht 1998; Storey et al. 2002; Arvanitis 2005; Ji et al. 2014). Auch für die Betroffenen

---

[16] Umstritten ist, inwiefern sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als atypisch betrachtet werden sollte, da sie im traditionellen deutschen Familienmodell mit männlichem Haupternährer und weiblichem Hinzuverdiener für eine Vielzahl von Frauen die (empirische) Normalität darstellt. Relevant ist in diesem Zusammenhang die Freiwilligkeit von Teilzeitbeschäftigung. Freiwilligkeit ist jedoch nicht nur von den individuellen Präferenzen der Arbeitnehmer, sondern auf institutioneller Ebene beispielsweise von der Existenz von Kinderbetreuungseinrichtungen abhängig.

[17] Diese in der Literatur gängige Auflistung kann durch geförderte Beschäftigungsmaßnahmen und sogenannte zusätzliche Tätigkeitsformen wie Ein-Euro-Jobs und Praktika ergänzt werden, die per Definition zusätzlich sein müssen, um reguläre Beschäftigung nicht zu verdrängen. Praktikanten und Ein-Euro-Jobber gelten zwar nicht als Beschäftigte im arbeitsrechtlichen Sinne. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber solche Tätigkeitsformen wie reguläre Arbeitsverhältnisse einsetzen.

[18] So kann atypische Beschäftigung die Anpassungsgeschwindigkeit an wirtschaftliche Schwankungen erhöhen (Hagen 2003b; Pfeifer 2009) und Matchingprozesse auf dem Arbeitsmarkt verbessern (Boockmann/Hagen 2001). Die Kostenvorteile atypischer Beschäftigung können einerseits zu einer höheren Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes beitragen, bergen aber gleichzeitig auch das Risiko der Verdrängung regulärer Beschäftigung, wobei die empirischen Erkenntnisse zu dieser Frage gering und nicht eindeutig sind (zusammenfassend: Hohendanner/Walwei 2013).

selbst spielen atypische Beschäftigungsformen eine zentrale Rolle: So sind die Auswirkungen auf das Einkommen (z.B. Giesecke 2009; Jahn/Pozzoli 2011), die individuellen Karrierechancen[19], die Lebens- und Familienplanung (z.B. Gebel/Giesecke 2009), die psychische wie körperliche Gesundheit (z.B. Virtanen et al. 2005), die Lebens- und Arbeitszufriedenheit (z.B. De Cuyper/De Witte 2007; Origo/Pagani 2009) sowie die soziale Teilhabe (z.B. Gundert/Hohendanner 2014) Gegenstand der Forschung.

Die vorliegende Studie bearbeitet mit ihrem Fokus auf der arbeitsrechtlichen Situation von atypisch Beschäftigten dagegen eine Forschungslücke, die bislang nahezu unbeachtet war. Die wenigen dazu vorliegenden Arbeiten werden zu Beginn von KAPITEL 4 vorgestellt. Demgegenüber liegen zu Fragestellungen, die die Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer betreffen, deutlich mehr Arbeiten vor. Eine exemplarische Einführung in einige jüngere empirische Ergebnisse zur Arbeitszeit bzw. zu Arbeitszeitwünschen erfolgt im KAPITEL 6.

Dieses Kapitel beschäftigt sich demgegenüber mit einer Charakterisierung der atypisch Beschäftigten. Diese Informationen dienen dabei auch als Grundlage für die Bewertung und Einordnung der Befunde der Hauptkapitel zum Arbeitsrecht und zur Arbeitszeit.

Im Folgenden werden daher zunächst einige grundlegende strukturelle Informationen zu den, in diesem Projekt untersuchten, Beschäftigungsformen dargestellt (Abschnitt 3.2). In einem weiteren Abschnitt (3.3) werden die untersuchten Beschäftigtengruppen bezüglich ihrer demografischen Struktur beschrieben. Das Kapitel wird in Abschnitt 3.4 mit einem Blick auf Entlohnungsfragen der Beschäftigungsformen beendet.

---

[19] Insbesondere bei befristeter Beschäftigung zeigten sich in der Literatur Hinweise auf eine positive Brückenfunktion aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung (Hagen 2003a; Gebel 2013) und eine Sprungbrettfunktion in unbefristete Beschäftigung (McGinnity et al. 2005; Boockmann/Hagen 2008; Gebel 2010). Befristungen fungieren häufig als verlängerte Probezeit insbesondere bei Berufsanfängern, die noch nicht über eine große Berufserfahrung verfügen und bei denen Unsicherheiten über die Eignung bestehen (Gundert et al. 2015). Die stärkere Nutzung befristeter Arbeitsverträge impliziert aber auch ein höheres individuelles Arbeitslosigkeitsrisiko und das Risiko von Kettenbefristungen (ebd.). Die Beschäftigungsrisiken und -chancen von Befristungen fallen in Abhängigkeit von persönlichen Charakteristika unterschiedlich aus (z. B. Gundert 2007, Gundert et al. 2015).

Zu den Brücken- und Sprungbretteffekten geringfügiger Beschäftigung liegen hingegen kaum eindeutige Befunde vor (Caliendo/Wrohlich 2010, Feier/Steiner 2008, Dingeldey et al. 2012, Freier/Steiner 2010). Zwar könnten Minijobs Dequalifizierungsprozessen während der Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen sowie die Verbleibschancen am Arbeitsmarkt erhöhen und damit Übergänge in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern (Caliendo/Wrohlich 2010, Feier/Steiner 2008). Dingeldey et al. (2012) finden keine Hinweise, dass sich durch die Aufnahme eines Minijobs die Wahrscheinlichkeit erhöht, den ALG-II-Bezug zu verlassen. Ähnliche Ergebnisse finden sich bei Freier und Steiner (2010) für arbeitslose Männer in Westdeutschland.

3.2 Grundlegende Strukturmerkmale

In den weiteren Analysen werden drei Formen atypischer Beschäftigung – geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und befristete Vollzeitbeschäftigung – betrachtet, die mit einer Kontrollgruppe von Vollzeitbeschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen verglichen werden. Diese Einteilung diente bereits zur Schichtung der Stichprobe, sie wurde aber auch im Feld erhoben und verifiziert. Maßgeblich für die Zuordnung der Befragten zu einer der vier Gruppen war die Frage 4 (Beschäftigtenfragebogen, s.u.) bzw. hierzu analog die Fragen 6 und 9, falls die Person mehr als eine Erwerbstätigkeit ausübt.

4	Welche Form der Erwerbstätigkeit üben Sie aus? Sind Sie: INT (rot): Wenn eine Befragungsperson angibt, dass sie einen Minijob ausübt, in dem sie „im Familienbetrieb mithilft“, ist sie als Minijobber einzuordnen. Wenn eine Befragungsperson angibt, dass sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, in der sie „im Familienbetrieb mithilft“, ist sie als sozialversicherungspflichtig beschäftigt (in Vollzeit/ in Teilzeit) einzuordnen. INT (grün): Als Minijob bezeichnet man Tätigkeiten, bei denen das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat nicht übersteigt oder die weniger als 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage im Kalenderjahr ausgeübt werden. 1: Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Vollzeit 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Teilzeit 3: Kurzfristig oder geringfügig beschäftigt, das heißt Sie üben einen Minijob aus 4: Selbständig 5: Beamter/Beamtin, Richter/-in oder Berufssoldat/-in 6: Mithelfende/r Familienangehörige/r
	96: Sonstiges 97: Verweigert 98: Weiß nicht PROG: Antwortvorgaben geschlechtsspezifisch einblenden

Hochgerechnet nehmen die unbefristet in Vollzeit Beschäftigten mit fast 60 Prozent den größten Anteil an allen Beschäftigten ein, gefolgt von den Teilzeitbeschäftigten mit rund 23 Prozent und den geringfügig Beschäftigten mit gut 11,4 Prozent (vgl. Tab. 3.1).[20] Die Gruppe der befristet in Vollzeit Beschäftigten umfasst 6,5 Prozent. Werden hingegen geringfügig Beschäftigte

[20] Alle deskriptiven Tabellen mit hochgerechneten Ergebnissen stellen neben dem betreffenden Wert i.d.R. auch das zugehörige 95%-Konfidenzintervall dar. Dies erlaubt Rückschlüsse auf die Fallzahl und eine Beurteilung der Signifikanz interessierender Unterschiede. Vgl. dazu ausführlich die Erläuterungen in Anhang A.

und Teilzeitbeschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen berücksichtigt, liegt die Befristungsquote bei 12,3 Prozent.

Wenngleich eine vollständige Übereinstimmung der Beschäftigtenanteile mit anderen Erhebungen aufgrund unterschiedlicher Erhebungsdesigns, Befragungskonzepte und Bezugsgrößen nicht möglich sein kann, zeigen sich Übereinstimmungen mit anderen etablierten Befragungen: Das IAB-Betriebspanel weist zum 30.6.2014 für Betriebe mit mehr als zehn (sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig) Beschäftigten einen Teilzeitanteil von ca. 20 Prozent sowie einen Anteil geringfügig Beschäftigter von knapp 11 Prozent aus (ohne Tabelle, eigene Berechnung).[21] Der Befristungsanteil hingegen ist nicht vergleichbar, da im IAB-Betriebspanel bei Befristungen nicht zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden werden kann wie auch geringfügig Beschäftige mit einem befristeten Arbeitsvertrag nicht gesondert erfasst werden. Aus diesem Grund lässt sich auch der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse im IAB-Betriebspanel nicht bestimmen, da sich die einzelnen Beschäftigungsformen nicht klar voneinander trennen lassen.[22]

Tab. 3.1: Verteilung der untersuchten Beschäftigtengruppen

	Anteil in % [95%-KI]						
	Beschäftigte nach Erwerbsform				**Beschäftige mit mehr als einer Tätigkeit je Erwerbsform**		
Minijob	11,4	[10,6-12,1]	*davon*			27,3	[24,5-30,3]
befristet			2,7	[2,4-3,1]			
unbefristet			8,5	[7,9-9,2]			
Teilzeit	22,9	[22,0-23,8]	*davon*			11,4	[9,9-13,0]
befristet			3,1	[2,7-3,4]			
unbefristet			19,8	[19,0-20,7]			
Vollzeit befristet	6,5	[5,9-7,1]				4,7	[3,2-6,9]
Vollzeit unbefristet	59,3	[58,1-60,4]				5,4	[4,5-6,3]
Summe	100,0				**Gesamt**	9,2	[8,5-10,0]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, rundungsbedingte Abweichungen bei Teilmengen möglich

Eine Auswertung des Mikrozensus 2013 ergab auf Basis einer relativ ähnlichen Einteilung der Beschäftigten einen Teilzeitanteil von 18 Prozent und einen Anteil an befristet in Vollzeit Be-

[21] Die Basis des IAB-Betriebspanels kann nur teilweise an die hier verwendete Basis angenähert werden, da bei der Nennung z.B. von Teilzeitbeschäftigten auch Beschäftigtengruppen einbezogen werden, die in der hier verwendeten Studie nicht betrachtet werden.

[22] Im Gegensatz zum IAB-Betriebspanel und anderen Befragungen ist es in der vorliegenden Untersuchung möglich, je nach inhaltlicher Notwendigkeit eine differenzierte Darstellung der drei Vertragsformen nach der Zahl der Wochenstunden vorzunehmen. Wo sich eine solche Differenzierung während der Analyse als relevant gezeigt hat, werden die Ergebnisse entsprechend dargestellt.

schäftigten in Höhe von 6 Prozent, die im Mikrozensus unterfasste geringfügige Beschäftigung beträgt dabei rund 8 Prozent (ohne Tabelle, Berechnung durch das Statistische Bundesamt).

Insbesondere unter dem Blickwinkel der Arbeitszeit wie auch aus Sicht der häufig in Form einer Nebentätigkeit ausgeübten geringfügigen Beschäftigung stellt sich die Frage, wie viele Tätigkeiten ein Beschäftigter hat. Prüft man diese Perspektive in den Daten, so wird ersichtlich, dass rund 9 Prozent der Beschäftigten insgesamt zwei oder mehr Tätigkeiten ausüben.[23] Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass Mehrfachbeschäftigung v.a. unter den in Teilzeit bzw. geringfügig Beschäftigten mit rund 11 bzw. 27 Prozent zu finden ist.

3.3 Soziodemografische Charakterisierung der Beschäftigungsgruppen

Wichtige erklärende Merkmale der weiteren Fragestellungen dieses Berichts sind neben den Beschäftigungsformen selbst z.B. das Geschlecht, das Alter und die Bildung bzw. Qualifikation der Beschäftigten und ihre Verteilung in den Beschäftigtengruppen. Diese Merkmale werden daher auch deskriptiv und multivariat analysiert.

3.3.1 Deskription: Geschlecht, Alter und Qualifikation

Das Geschlecht der Befragten ist für die hier untersuchten Forschungsfragen von großer Bedeutung, da sowohl die Beschäftigtengruppen eine eigene geschlechtsspezifische Strukturierung aufweisen, als auch das Geschlecht selbst einen Einfluss bezüglich der untersuchten Forschungsfragen haben kann. So ist z.B. die unterschiedliche Verteilung von Arbeitszeitwünschen nur unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen in Fragen der Haushaltführung und Kinderbetreuung sinnvoll zu deuten. Tab. 3.2 zeigt, dass die Beschäftigungsformen eine deutliche Strukturierung nach Geschlecht aufweisen. So sind gut 89 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Deutlich geringer, aber mit einem Frauenanteil von rund 63 Prozent noch immer sehr hoch, ist der Wert bei den geringfügig Beschäftigten, bei denen neben Hausfrauen/-männern auch Schüler, Rentner und Arbeitslose nennenswerte Anteile einnehmen (Körner et al. 2012). Demgegenüber liegt der Frauenanteil bei Vollzeitbeschäftigten signifikant unter dem Anteil, der über alle Beschäftigungsformen hinweg zu beobachten ist. Dass unter den Vollzeitbeschäftigten wiederum in der deskriptiven Betrachtung mehr Frauen

---

[23] Das Interview stellt eine Tätigkeit in den Vordergrund, wobei diese Tätigkeit nur geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen umfassen. Bei der Angabe weiterer Tätigkeiten waren jedoch auch darüber hinausgehende Angaben etwa zu selbständigen Tätigkeiten zulässig. Der vorgelegte Bericht nimmt hierzu jedoch keine weitere Differenzierung vor.

befristet beschäftigt sind als Männer, dürfte zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Frauen häufig in Berufen und Branchen tätig sind, die höhere Befristungsquoten aufweisen (z.B. Hohendanner 2013).

Tab. 3.2: Anteil der Frauen nach Beschäftigtengruppe

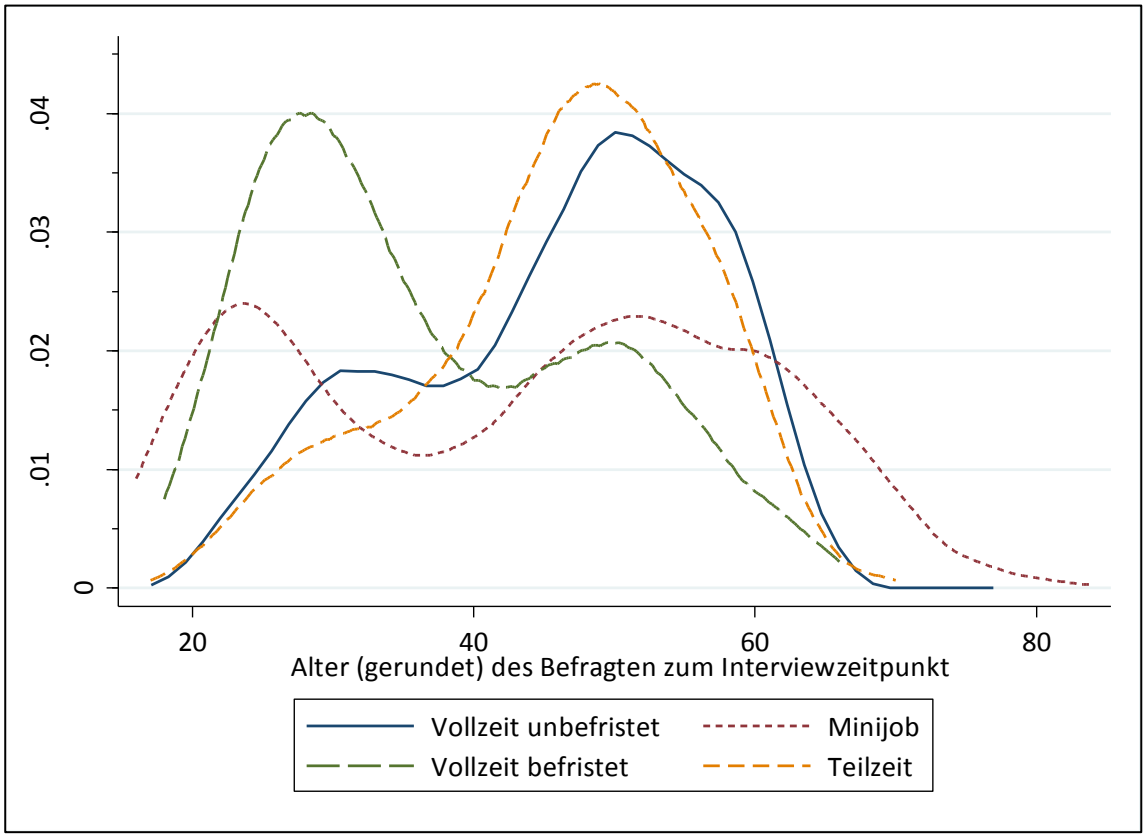
	Anteil in % [95%-KI] Frauenanteil	
Minijob	62,8	[59,5-65,9]
Teilzeit	88,7	[87,1-90,2]
Vollzeit befristet	42,7	[38,2-47,2]
Vollzeit unbefristet	33,1	[31,2-35,1]
Gesamt	49,8	[48,4-51,3]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Auch hinsichtlich des Alters lassen sich typische Muster der Erwerbsformen unterscheiden. Für die Darstellung wird in diesem Fall auf einen sog. Kerndichteschätzer zurückgegriffen, der der Idee nach ein Histogramm für kontinuierliche Variablen ist, indem er zu jedem Punkt auf der x-Achse die Wahrscheinlichkeit für ein betrachtetes Merkmal und damit approximativ den Anteil eines Merkmals wiedergibt. Demensprechend stellt die Fläche unter der Kurve eines Merkmals 100 Prozent dar. Diese Darstellung eignet sich weniger für punktuelle Betrachtungen, sondern vielmehr zum Vergleich der gesamten Altersverteilungen der Beschäftigungsformen.

Aus Abb. 3.1 wird ersichtlich, dass die Gruppe der Minijobber relativ mehr jüngere wie auch mehr ältere Beschäftigte als die Gruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten umfasst. Die Altersverteilung der Teilzeitbeschäftigten folgt grundsätzlich der Altersverteilung der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten, ist aber etwas gestauchter. Teilzeitbeschäftigung spielt eine größere Rolle in der Altersgruppe zwischen knapp unter 40 und 50 Jahren, was vermutlich auf familiäre Betreuungsaufgaben zurückzuführen ist. Bei den befristet Beschäftigten fällt dagegen auf, dass ein sehr hoher Anteil zu Beginn der Altersverteilung zu finden ist. Dieser Verlauf ist im Wesentlichen auf die Screeningfunktion der Befristung zum Berufseinstieg zurückzuführen, die vor allem für weniger standardisierte Qualifikationen (besonders im Bereich von geringer Qualifikation und von Hochschulabsolventen) dokumentiert ist (Gundert et al. 2015). Auch unsere Daten weisen auf die Bedeutung dieser Funktion befristeter Beschäftigung hin (vgl. Abschnitt 3.3.3). Dementsprechend geht die relative Bedeutung von Befristung mit dem Alter zurück.

Abb. 3.1: Altersstruktur der Beschäftigtengruppen



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben; Epanechnikov-Kern; Bandweite: 1.9337

Mit Tab. 3.3 wird der Blick auf die Qualifikation der Beschäftigten gelenkt. Das Merkmal Qualifikation kombiniert den Schulabschluss und die berufliche Qualifikation. Im Vergleich zu allen übrigen Beschäftigtengruppen verfügen sehr viel mehr geringfügig Beschäftigte – zusammen fast ein Viertel – maximal über ein Abitur ohne beruflichen Abschluss. Dies ist auf die relativ große Gruppe der Schüler und Studenten in dieser Beschäftigungsform zurückzuführen.[24] Bei Teilzeitbeschäftigten dominiert die mittlere Qualifikation (d.h. ein Berufsausbildungsabschluss in Form einer Lehre oder schulischen Berufsausbildung), die signifikant über den Anteilen aller übrigen Gruppen liegt. Blickt man schließlich auf die befristet Beschäftigten kann erneut das obige Argument zur Altersverteilung aufgegriffen werden, demzufolge die Screenigfunktion von Befristung v.a. bei geringer und hoher Qualifikation zum Tragen kommt. Entsprechend ist hier zu sehen, dass befristet in Vollzeit Beschäftigte häufiger als Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag der niedrigsten und der höchsten Qualifikationsgruppe zuzuordnen

[24] Während die meisten Schüler und Studenten gewissermaßen auf dem Weg zu höheren Abschlüssen sind, gibt es auch einen Teil an geringfügig Beschäftigten deren geringe berufliche Qualifikation nichttransitorisch ist. Diese Gruppe ist mit den vorliegenden Daten jedoch nicht abbildbar.

sind. Insbesondere Hochschulabsolventen werden häufig befristet Beschäftigt. Fast 35 Prozent aller befristet Beschäftigten sind Hochschulabsolventen. Sie stellen jedoch nur etwa 26 Prozent aller Beschäftigten.

Tab. 3.3: Qualifikation der Beschäftigtengruppen

	Anteil in % [95%-KI]				
	Minijob	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Max. mittl. Reife ohne Ausbildung	12,1 [10,1-14,4]	4,6 [3,7-5,7]	7,2 [5,0-10,3]	3,3 [2,7-4,1]	4,8 [4,3-5,4]
Abitur ohne Ausbildung	11,8 [10,0-14,0]	2,1 [1,5-2,8]	2,6 [1,5-4,4]	1,1 [0,8-1,6]	2,6 [2,3-3,0]
Lehre/schulische Berufsausbildung	53,1 [49,9-56,4]	60,5 [58,1-62,8]	47,3 [42,6-52,0]	51,3 [49,3-53,4]	53,4 [51,9-54,8]
Meister-/Techniker-abschluss	7,2 [5,8-9,0]	10,7 [9,2-12,3]	8,5 [6,2-11,4]	15,9 [14,5-17,4]	13,2 [12,3-14,2]
Studium (Uni/FH)	15,7 [13,4-18,2]	22,2 [20,2-24,3]	34,5 [30,2-39,0]	28,3 [26,5-30,3]	25,9 [24,5-27,3]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

3.3.2 Multivariate Ergebnisse: Charakterisierung der Beschäftigungsformen

Für eine differenziertere Charakterisierung der einzelnen Beschäftigungsformen wird auf die Ergebnisse eines multinomialen Probitmodels zurückgegriffen. Als abhängige Variable fungiert dabei die Beschäftigungsform mit ihren vier Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet in Vollzeit Beschäftigte und unbefristet in Vollzeit Beschäftigte). Die Ergebnisse eines multinomialen Probitmodells sind hinsichtlich einer Referenzausprägung der abhängigen Variable – in diesem Fall der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten – zu interpretieren. Ausgewiesen werden sog. durchschnittliche marginale Effekte (*average marginal effect*, AME), die eine Veränderung der Wahrscheinlichkeit auf das Eintreten des geschätzten Ereignisses oder Zustands bei einer Veränderung der erklärenden Variable um eine Einheit wiedergeben. Beispielsweise liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Teilzeit beschäftigt sind, im Mittel um fast 34 Prozentpunkte (AME = 0,335) höher als bei einem Mann. Weitere methodische Ausführungen finden sich in Anhang A.

Zur Beschreibung der Beschäftigungsformen wird außer den oben bereits deskriptiv behandelten Variablen Geschlecht, Alter und Qualifikation eine Reihe weiterer Merkmale betrachtet. Bei den Personenmerkmalen handelt es sich um das Vorliegen eines Migrationshintergrunds bzw. von Deutschkenntnissen, Informationen über den Partnerstatus sowie über die Anwesenheit von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt. Daneben werden Betriebsmerkmale berück-

sichtigt, konkret der Betriebsstandort (Ost/West), die Branche, die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, die Betriebsgröße und die industriellen Beziehungen (Betriebsrat/Tarifvertrag). Eine Darstellung über die jeweilige Operationalisierung der in der Analyse berücksichtigten Variablen befindet sich in Anhang A.

Betrachtet man nun die Beschäftigungsformen im Vergleich (Tab. 3.4) kann hinsichtlich des Geschlechts auch multivariat – d.h. unter Berücksichtigung der oben genannten Merkmale wie Qualifikation, Alter etc. – festgehalten werden, dass geringfügige Beschäftigung und insbesondere Teilzeitbeschäftigung häufiger von Frauen ausgeübt wird. Befristete Vollzeit ist demgegenüber unter Männern wahrscheinlicher.

Tab. 3.4: Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell

	(1) Minijob		(2) Teilzeit		(3) Vollzeit bef.	
	AME		AME		AME	
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	0.019	***	0.335	***	-0.033	***
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0.128	***	-0.123	***	0.039	**
25 bis 34 Jahre	0.054	***	-0.065	***	0.045	***
45 bis 54 Jahre	0.033	**	0.048	***	-0.069	***
55 Jahre und älter	0.136	***	0.055	***	-0.131	***
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0.063	***	-0.002		0.044	**
Abitur ohne Ausbildung	0.186	***	0.174	***	-0.056	**
Meister-/Technikerabschluss	-0.030	**	-0.005		-0.016	
Studium (Uni/FH)	-0.028	***	-0.005		0.050	***
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	-0.004		-0.007		0.021	**
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0.002		-0.134	**	0.089	***
Partnerstatus (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0.018	*	-0.050	***	0.032	***
Partner arbeitslos	-0.097	**	-0.030		-0.054	
Partner nicht erwerbstätig	-0.003		-0.015		0.017	
Kinder u. 14 im Haushalt (Ref.: Nein)						
Ja	0.028	***	0.138	***	-0.060	***
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0.062	***	-0.025	**	0.025	**

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0.030		-0.023		0.016	
Handel u. Reparatur	0.006		0.003		0.007	
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0.006		-0.018		0.002	
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0.041	*	0.045	**	-0.041	*
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0.050	***	-0.023		0.038	**
Soziale Dienstleistungen	0.033	**	-0.030	*	0.021	
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0.006		-0.044	**	0.021	
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0.003		0.007		0.022	**
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0.130	***	0.002		-0.034	**
16 bis 49 Beschäftigte	0.072	***	0.008		-0.042	***
50 bis 249 Beschäftigte	0.025	**	0.010		-0.022	**
250 bis 499 Beschäftigte	0.048	***	-0.032	**	-0.002	
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	0.001		0.014		0.007	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0.086	***	0.055	***	0.019	*
N			6,472			

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Vollständiges Modell siehe Anhang E, Tab. E 1.*

Weiter lässt sich der oben beschriebene Altersbefund für die geringfügig Beschäftigten bestätigen, wonach insbesondere die niedrigsten und ältesten Altersklassen mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit auf den Minijobstatus verbunden sind. Für die Teilzeit findet sich demgegenüber ein ansteigendes Altersprofil, wonach ältere Beschäftigte eher in Teilzeit arbeiten, wobei sich die höchsten Effekte nicht mehr signifikant voneinander unterscheiden. Genau umgekehrt, also mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit bei jüngeren Beschäftigten und ebenfalls wieder der Deskription entsprechend, ist der Befund für die befristeten Vollzeitbeschäftigten.

Ein Blick auf die Qualifikationsvariable offenbart, dass Personen mit geringerer Qualifikation bzw. ohne Berufsabschluss häufiger und hochqualifizierte Beschäftigte weniger häufig einen Minijob ausüben. Bei der Teilzeit zeigt nur der Dummy für Personen mit Abitur, aber ohne Berufsausbildung einen signifikanten, positiven Effekt was etwas überraschend ist. Die auf Basis der Deskription erwartete Dominanz der Personen mit einer Lehre zeigt sich nur insofern, als dass die übrigen Kategorien dem Vorzeichen nach durchgehend eine geringere Wahrscheinlichkeit auf Teilzeit aufweisen, obschon die Effekte eher gering und insignifikant sind. Bei der Befristung wird deutlich, dass – wie bereits in der Deskription – Befristung eher unter Personen geringer und hoher Qualifikation zu finden ist.

Personen mit einem Migrationshintergrund und eher schlechten Deutschkenntnissen haben eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit in Teilzeit zu arbeiten. Deutlich häufiger als Perso-

nen ohne Migrationshintergrund sind Personen mit Migrationsgeschichte in einer befristeten Tätigkeit.

Weiter werden zwei Merkmale des Haushalts berücksichtigt, was angesichts der Tatsache, dass Arbeitsangebotsentscheidungen immer auch Haushaltsentscheidungen sind, geboten scheint. Hinsichtlich des Partnerstatus lässt sich festhalten, dass lediglich Beschäftigte mit einem arbeitslosen Partner gegenüber Beschäftigten mit einem erwerbstätigen Partner signifikant mit geringerer Wahrscheinlichkeit in geringfügiger Beschäftigung arbeiten. Ohne Partner im Haushalt reduziert sich die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, wie dieselbe Variable umgekehrt mit einer höheren Befristungswahrscheinlichkeit verbunden ist, was angesichts der vermuteten Screeningfunktion zum Berufseinstieg durchaus plausibel ist, da diese Beschäftigten häufiger als andere noch vor der Familiengründung stehen sollten. Das analoge Argument gilt für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, die häufiger eine geringfügige Beschäftigung und v.a. Teilzeitbeschäftigung ausüben, jedoch mit geringerer Wahrscheinlichkeit eine befristete Vollzeittätigkeit.

Mit Blick auf die betrieblichen Merkmale ist hinsichtlich des Betriebsstandorts festzuhalten, dass geringfügig und in Teilzeit Beschäftigte häufiger im Westen, befristete Vollzeitbeschäftigte eher im Osten anzutreffen sind. Ersteres lässt sich auch vor dem Hintergrund der noch immer unterschiedlichen Erwerbsneigungen ost- bzw. westdeutscher Frauen erklären.

Geringfügige Beschäftigung ist zudem häufiger in der Gastronomie bzw. personenbezogenen Dienstleistungen sowie im Bereich der sozialen Dienstleistungen zu finden. Nicht mehr signifikant aber mit dem erwarteten positiven Vorzeichen ist die Branche Handel und Reparatur. Selbiges gilt für Teilzeitbeschäftigte, die häufiger im Bereich der freiberuflichen und weiteren Dienstleistungen anzutreffen sind, aber weniger häufig in der öffentlichen Verwaltung. Befristung ist demgegenüber nur im Bereich der Gastronomie und den personenbezogenen Dienstleistungen häufiger zu finden sowie – jenseits der Branchen – insgesamt in Betrieben des öffentlichen Dienstes (Hohendanner/Gerner 2010; Brülle 2014). Letzterer steht aber in keinem Zusammenhang mit der geringfügigen Beschäftigung oder der Teilzeitbeschäftigung.

Hinsichtlich der Betriebsgröße ist festzuhalten, dass geringfügige Beschäftigung eher eine Beschäftigungsform kleinerer Betriebe als größerer Betriebe ist. Für die Teilzeit findet man so gut wie keinen Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Befristete Beschäftigung – auch dies deckt sich mit anderen Befunden (Hohendanner 2010) – ist eher ein Instrument größerer Betriebe. Das Vorhandensein von Betriebsräten ist in keiner der hier präsentierten Schätzungen signifikant, wohingegen die Existenz eines Tarifvertrags im Betrieb die Wahrscheinlichkeit von geringfügiger Beschäftigung verringert und die von Teilzeit erhöht.

3.3.3 Motivlage aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebe

Die personen-, haushalts- und betriebsspezifischen Unterschiede in den hier betrachteten Beschäftigungsformen verweisen bereits auf unterschiedliche Motive für die Aufnahme der jeweiligen Beschäftigungsform. Wenn insbesondere die Teilzeitbeschäftigung häufiger von Frauen mit Kindern in Westdeutschland ausgeübt wird, steht dahinter eine geschlechtsspezifische Aufteilung der Sphären von Erwerbs- und Familienarbeit, die eher im Westen als im Osten beheimatet ist. Die Alters- und Qualifikationsstruktur der befristeten Vollzeitbeschäftigung verweist auf die Funktion einer verlängerten Probezeit. Um diese Motivlagen etwas weiter ausführen zu können, wurden in der Befragung Gründe für die Ausübung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung abgefragt (Beschäftigtenfragebogen Fragen 27 und 29), wie auch die Betriebe um Auskunft hinsichtlich der Einsatzgründe dieser Beschäftigungsformen (Betriebsfragebogen Fragen E1, E3, G1, G3, I1 und I3) gebeten wurden. Die Antwortmöglichkeiten der Beschäftigten umfassen dabei die in Tab. 3.5 dargestellten Items.

Tab. 3.5: Motive, die hinter der Ausübung der Beschäftigungsform stehen

Beschäftigungsform	Item
Teilzeit / Minijob	Die von Ihnen gewünschte Tätigkeit nicht als [Vollzeitbeschäftigung] / [sozialversicherungspflichtige Beschäftigung] angeboten wird
Teilzeit / Minijob	Sie eine [Vollzeitbeschäftigung] / [sozialversicherungspflichtige Beschäftigung] aus steuerlichen Gründen nicht wünschen
Teilzeit / Minijob	Ihnen ein höheres Einkommen auf staatliche Leistungen wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld 2, Rente oder Bafög angerechnet werden würde
Teilzeit / Minijob	[Eine Vollzeitbeschäftigung für Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist] / [Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht in höherem Umfang arbeiten können]
Teilzeit / Minijob	[Eine Vollzeitbeschäftigung für Sie aus persönlichen oder familiären Gründen nicht möglich ist] / [Sie aus persönlichen oder familiären Gründen nicht in höherem Umfang arbeiten können]
Minijob	Sie hoffen, dadurch zukünftig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden
Minijob	Sie gerne am Erwerbsleben teilnehmen möchten
Minijob	Sie noch eine weitere Erwerbstätigkeit ausüben und der Minijob für Sie nur eine Nebentätigkeit ist
Minijob	Sie finanziell darauf angewiesen sind
Teilzeit	Eine Vollzeitbeschäftigung von Ihnen nicht gewünscht ist
Teilzeit	Sie aufgrund einer anderen Erwerbstätigkeit nicht mehr arbeiten können oder wollen

Anm.: Varianten für Teilzeit und Minijob ggf. in […], die Teilzeittextvariante wird zuerst genannt.

Tab. 3.6 stellt die Ergebnisse für die Motive dar, aus denen heraus eine geringfügige Beschäftigung bzw. eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Von fast 82 Prozent der geringfügig Beschäftigten wird die Teilnahme am Erwerbsleben als Motiv für die Ausübung dieser Tätigkeit genannt. Daneben gibt noch mehr als die Hälfte an, auf das erzielte Einkommen finanziell angewiesen zu sein.[25] Mittelbar in dieselbe Richtung zielt die Absicht, über die geringfügige Tätigkeit den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Erwerbsform zu finden (31 Prozent). Letzteres wird zugleich nicht signifikant häufiger oder seltener genannt als die Angabe persönlicher oder familiärer Gründe (27 Prozent). Insbesondere die Absicht in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit einzumünden, wie auch der von fast 19 Prozent der Beschäftigten benannte Grund, dass die gewünschte Tätigkeit nur auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung angeboten wurde, verweist auf ein unfreiwilliges Verweilen in dieser Beschäftigungsform. Andere Items lassen wiederum erkennen, dass die geringfügige Beschäftigung zu einer bestimmten Lebensphase oder Situation passt. Dies betrifft etwa die genannten persönlichen und familiären Gründe, wie auch die gesundheitlichen Gründe, die von rund 14 Prozent angegeben wurden.

Tab. 3.6: Motive der Ausübung einer geringfügigen Tätigkeit bzw. einer Teilzeittätigkeit

	Anteil in % [95%-KI]			
	Minijob		**Teilzeit**	
Gewünschte Tätigkeit nicht als Vollzeit/SVB angeboten	18,6	[16,3-21,2]	21,8	[19,8-23,9]
Aus steuerlichen Gründen	17,1	[14,8-19,7]	6,8	[5,7-8,1]
Anrechnung auf staatliche Leistungen	16,1	[13,8-18,7]	3,2	[2,5-4,1]
Aus gesundheitlichen Gründen	14,4	[12,3-16,8]	10,8	[9,4-12,4]
Aus persönlichen u. familiären Gründen	27,2	[24,5-30,1]	64,1	[61,6-66,5]
Übergang in eine SV-Beschäftigung erhofft	31,0	[28,1-34,1]	1)	
Teilnahme am Erwerbsleben	81,5	[78,9-83,9]	1)	
Es handelt sich nur um eine Nebentätigkeit	21,5	[19,0-24,3]	1)	
Finanzielle Angewiesenheit	51,1	[47,8-54,4]	1)	
Vollzeitbeschäftigung ist nicht gewünscht	1)		49,4	[46,9-51,8]
Kann/möchte wg. anderer Erwerbstätigkeit nicht mehr	1)		3,8	[3,0-4,9]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, 1) Item wurde der Beschäftigtengruppe nicht angeboten

[25] Hierzu passen die Ergebnisse der Frage 26a (Beschäftigtenfragebogen). Auf die Frage nach der Bedeutung des Einkommens aus dem Minijob antworteten rund 45 Prozent mit „Sie brauchen das Geld unbedingt, um Ihren Lebensunterhalt bzw. die finanziellen Belastungen des Haushalts zu bestreiten“, wohingegen 48 Prozent sagen „Sie brauchen das Geld zwar nicht unbedingt, aber Sie können sich damit Extrawünsche erfüllen“. Nur rund 7 Prozent meinen „Das Geld ist für Sie unwichtig“.

Insgesamt wird bei der geringfügigen Beschäftigung deutlich, dass die Motive breit streuen und die Antworten alle Items in nennenswertem Umfang miteinbeziehen. Dies ist sicher auch ein Resultat der heterogenen Lebensumstände der Personengruppen, die hinter den geringfügig Beschäftigten stehen. So sind neben Hausfrauen und –männern v.a. Schüler, Rentner und Arbeitslose in nennenswertem Umfang geringfügig beschäftigt (Meineken et al. 2012). Geschlechtsspezifische Unterschiede (ohne Tabelle) lassen sich für zwei Motive hervorheben. Während rund 35 Prozent der Frauen auf persönliche und familiäre Gründe verweisen, tun dies nur 14 Prozent der Männer (vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Teilzeit im nächsten Absatz). Zudem benennen Frauen signifikant häufiger als Männer (37 ggü. 22 Prozent) die Einstiegsfunktion in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

Tab. 3.7: Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung

Beschäftigungsform	Item
Teilzeit / Minijob	Weil sie flexibel einsetzbar sind
Teilzeit / Minijob	Weil die entsprechenden Arbeiten nur einen geringen zeitlichen Umfang haben und daher keine Voll- oder Teilzeitkraft erfordern
Minijob	Um den Aufwand der Personalverwaltung gering zu halten
Minijob	Um Lohnkosten zu sparen
Teilzeit	Weil die finanziellen Mittel für einen höheren Stellenumfang nicht ausreichen
Teilzeit / Minijob	Weil die Mitarbeiter diese Beschäftigungsform wünschen
Befristung	Zur zeitlich begrenzten Vertretung von Mitarbeitern, zum Beispiel bei Krankheit oder Elternzeit
Befristung	Aufgrund eins zeitlich begrenzten Personalbedarfs, zum Beispiel saisonbedingt oder auftragsbedingt
Befristung	Weil die weitere wirtschaftliche Entwicklung unsicher ist
Befristung	Weil die Stellen nur für eine begrenzten Zeitraum finanziert werden können
Befristung	Zur Erprobung vor der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
Befristung	Aus einem anderen Grund

Bei den Teilzeitbeschäftigten stellt sich das Bild insgesamt anders dar. Hier konzentrieren sich die Motive viel stärker auf wenige Items, was auch auf die weniger heterogene Zusammensetzung dieser Personengruppe zurückzuführen sein dürfte. Die meisten Personen vereinigen sich mit 64 Prozent auf das Motiv der persönlichen und familiären Gründe. Dieses Motiv wird mit 68 Prozent deutlich häufiger von Frauen als von Männern (33 Prozent, ohne Tabelle) benannt und verweist auf Teilzeit aus Betreuungsgründen. Daneben ist hervorzuheben, dass gut die

Hälfte der Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeit wünscht.[26] Auf der anderen Seite weisen fast 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten auf eine gewisse Unfreiwilligkeit hin, wenn sie angeben, dass die gewünschte Tätigkeit nicht in Vollzeit angeboten wurde.

Aus Betriebssicht ist hinsichtlich der Einsatzlogik unterschiedlicher Erwerbsformen nicht immer das Motiv der Beschäftigten ausschlaggebend, obschon dies immer auch eine gewisse Rolle spielt. Den Betrieben wurde analog zu den Beschäftigten eine Frage zu den Einsatzmotiven gestellt (Fragen e1 bis e3, g1 bis g3 und i1 bis i3, Betriebsfragebogen), wobei hier auch Fragen zu befristet Beschäftigten gestellt wurden. Die Betriebe konnten wiederum aus mehreren Antworten auswählen, die Items der Mehrfachantworten sind in Tab. 3.7 aufgelistet. Zusätzlich wurden die Betriebe gebeten, den aus ihrer Sicht wichtigsten Grund zu benennen.

In Tab. 3.8 sind die Antworten der Betriebe hinsichtlich geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung dargestellt. Gut 85 Prozent der Betriebe geben an, dass sie geringfügig Beschäftigte einstellen, da für die Tätigkeit ein höherer Umfang der Arbeitszeit nicht erforderlich ist. Danach folgen – jedoch nur insignifikant voneinander verschieden – die Motive, dass dem Wunsch der Mitarbeiter entsprochen wurde (72 Prozent) bzw. dass die Flexibilität des Einsatzes (61 Prozent) ausschlaggebend ist. Bemerkenswert ist außerdem, dass mehr als ein Viertel aller Betriebe, die geringfügig Beschäftigte haben, angeben damit Lohnkosten sparen zu wollen. Hierzu ist anzumerken, dass geringfügige Beschäftigung hinsichtlich der Abgabenlast prozentual teurer als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist und Lohnkostenvorteile nur möglich sind, wenn der Bruttolohn geringer ausfällt. Dass die aufgeführten Aspekte die betrieblichen Motive nicht gänzlich abdecken, lässt schließlich der Blick auf die sonstigen Gründe vermuten. Im Vergleich zu den Motiven der Teilzeitbeschäftigung entfallen hierauf deutlich mehr Nennungen, was auch auf der betrieblichen Seite auf eine gewisse Heterogenität der Gründe verweist. Bei der Teilzeitbeschäftigung wird von den Betrieben mit deutlichem Abstand (92 Prozent) vor anderen Motiven auf den Wunsch der Beschäftigten verwiesen. Danach tauchen, in derselben Reihenfolge wie bei der geringfügigen Beschäftigung, jedoch mit einer signifikanten Differenz, der ausreichende Umfang der Arbeitszeit (57 Prozent) und die Flexibilität der Beschäftigten (43 Prozent) auf.

Die Hauptgründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung sind die Flexibilität, wie auch die Tatsache, dass der entsprechende Arbeitszeitumfang ausreichend ist. Den absolut ebenfalls sehr häufig genannten Grund des Mitarbeiterwunsches bezeichnen aber nur etwa 21 Prozent der Betriebe als ausschlaggebend.

---

[26] Ein Mehrarbeitswunsch kann durch die Formulierung des Items an dieser Stelle nicht ausgeschlossen werden und lässt sich auch empirisch in den hier vorliegenden Daten finden: Während insgesamt rund 22 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, fällt dieser Anteil unter den Teilzeitbeschäftigten, die keine Vollzeittätigkeit wünschen, mit rund 10 Prozent jedoch deutlich geringer aus (vgl. KAPITEL 6, Tab. 6.18)

Tab. 3.8: Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

	Anteil in % [95%-KI]			
	Geringfügige Beschäftigung		Teilzeitbeschäftigung	
	Einsatzmotiv	**Wichtigstes Motiv**	**Einsatzmotiv**	**Wichtigstes Motiv**
Flexibler Personaleinsatz	60,6 [54,6-66,3]	29,7 [24,1-36,0]	43,3 [37,8-49,0]	12,3 [8,8-16,9]
Höherer Umfang nicht erforderlich	84,9 [80,7-88,3]	37,3 [31,3-43,7]	56,8 [51,2-62,3]	25,0 [19,7-31,3]
Geringer Verwaltungsaufwand	13,8 [9,9-19,0]	1,2 [0,2-6,9]	1)	1)
Einsparen von Lohnkosten	25,7 [20,6-31,6]	3,9 [2,2-6,8]	1)	1)
Unzureichende finanzielle Mittel	1)	1)	20,2 [16,0-25,1]	3,9 [2,1-7,0]
Wunsch der Mitarbeiter	71,8 [65,8-77,1]	21,2 [16,2-27,4]	92,0 [88,2-94,6]	54,5 [47,6-61,3]
Anderer Grund	18,7 [14,3-24,0]	6,6 [4,1-10,7]	9,7 [6,9-13,3]	4,3 [2,5-7,2]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, 1) Item wurde für diese Befragtengruppe nicht erhoben.

Ganz anders ist das Bild bei der Teilzeitbeschäftigung, wo der Wunsch der Mitarbeiter nicht nur die Mehrfachnennungen dominiert sondern auch von den Betrieben zu über 54 Prozent auch als wichtigster Grund benannt wurde. Mit deutlichem Abstand wird wiederum auf den ausreichenden Umfang und die Flexibilität der Beschäftigten verwiesen, so dass insgesamt festgehalten werden kann, dass der Einsatz von Teilzeitbeschäftigung deutlich häufiger erfolgt, um den Erfordernissen der Arbeitnehmer zu entsprechen als dies bei geringfügig Beschäftigten der Fall ist, wo die betriebliche Perspektive zu dominieren scheint. Ergänzend ist jedoch anzumerken, dass auch die Berücksichtigung der Arbeitnehmerwünsche jenseits der gesetzlichen Verpflichtung (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.1), unternehmerischen Interessen dienen kann, wenn eine an dieser Stelle wohlwollende Umsetzung als Kennzeichen einer fortschrittlichen Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen wird und sich z.B. auf den Rekrutierungserfolg eines Unternehmens oder die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirkt.

Die Betriebe wurden auch zu den Einsatzmotiven der befristet Beschäftigten befragt. Auch hier zeigt sich eine grundsätzlich breit gelagerte Motivlage der Betriebe. Am häufigsten genannt wurde dabei die Erprobung der Beschäftigten, also die oben bereits erwähnte Screeningfunktion von Befristung, sowie der zeitlich begrenzte Vertretungsbedarf, etwa im Rahmen einer Schwangerschafts- oder Krankheitsvertretung. Signifikant seltener werden dagegen wirtschaft-

liche Gründe oder zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehende Mittel angeführt. Obgleich bei einigen Motiven branchentypische Nutzungshäufigkeiten naheliegen, können diese Items kaum sinnvoll nach Branchen differenziert dargestellt werden, da die Breite der Konfidenzbänder in der Regel so groß ist, dass die aus einer entsprechenden Betrachtung hervorgehenden Differenzen in der Regel zu gering sind. Eine größere Einigkeit zeichnet sich wiederum beim Hauptmotiv ab: Fast die Hälfte der Betriebe gibt an, dass befristete Beschäftigung als Probezeit vor der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis verstanden wird. Signifikant seltener wird demgegenüber auf zeitlich begrenzte Vertretungs- oder Zusatzbedarfe verwiesen.

Tab. 3.9: Betriebliche Einsatzmotive für befristete Beschäftigung

	Anteil in % [95%-KI] Befristete Beschäftigung			
	Einsatzmotiv		Wichtigster Grund	
Zeitlich begrenzte Vertretung	63,5	[57,1-69,5]	14,1	[10,8-18,2]
Zeitlich begrenzter Zusatzbedarf	57,9	[51,7-64,0]	18,8	[14,0-24,8]
Unsichere wirtschaftliche Entwicklung	41,1	[35,2-47,3]	9,8	[6,4-14,7]
Zeitlich begrenzte Finanzierung	24,7	[20,1-30,0]	6,4	[3,8-10,7]
Erprobung vor der Übernahme	72,0	[66,5-76,9]	47,6	[41,0-54,3]
Anderer Grund	8,5	[6,0-11,9]	3,2	[1,7-6,2]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

3.4 Entlohnung atypisch Beschäftigter

Immerhin ein Viertel der Betriebe gab an, dass sie geringfügige Beschäftigung einsetzen, um einen Lohnkostenvorteil zu realisieren. Da diese Beschäftigungsform bei gleichen Bruttostundenlöhnen jedoch sogar höhere Lohnnebenkosten aufweist, kann ein entsprechender Vorteil nur generiert werden, wenn der Bruttostundenlohn entsprechend geringer ausfällt. Bei Teilzeitbeschäftigten könnte argumentiert werden, dass diese nicht nur langsamer ihr betriebsspezifisches Humankapital erweitern (dies könnte mit entsprechenden Merkmalen berücksichtigt werden), sondern auch seltener an Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung teilnehmen und daher nicht die Produktivität von Vollzeitbeschäftigten aufweisen. Bei der Befristung wiederum kann man sich die Frage stellen, ob die Phase des Berufseinstiegs und die eingeschränkten Informationen über den erzielbaren Lohn nicht ebenfalls dazu führen, dass diese Beschäftigten geringere Löhne als vergleichbare Personen in unbefristeter Vollzeit aufweisen. Der folgende Abschnitt wird daher knapp über mögliche Lohnunterschiede zwischen den untersuchten Beschäftigungsgruppen berichten.

3.4.1 Erhebung der Lohninformationen

Der Bruttostundenlohn, wie er im Folgenden analysiert wird, wurde anhand des Bruttomonatslohns (Frage 71, Beschäftigtenbefragung, s.u.) berechnet. Da bekannt ist, dass Lohninformationen in der Regel häufiger als andere Fragen verweigert werden, wurde die Frage nach dem Bruttomonatslohn durch unterschiedliche Techniken flankiert. Neben den Interviewerhilfen geschah dies v.a. durch sog. Bracketing-Fragen (Beschäftigtenfragebogen Fragen 72-76), die nur an Personen gingen, die bei Frage 71 verweigert haben. Bei der Bracketing-Technik tastet sich der Interviewer anhand von kleiner werdenden Intervallen an den tatsächlichen Wert heran. So kann – je nach dem, ob eine erneute Verweigerung erfolgt – auch für Personen, die keinen exakten Wert angeben möchten oder können, eine sinnvolle Information erhoben werden.[27] Dass diese Strategie durchaus erfolgreich war, illustriert die Verweigerungsquote der Bruttolohninformationen in Höhe von nur rund 2 Prozent.

71	Wie hoch war das Einkommen aus [Fokustext C] im letzten Monat? Bitte geben Sie Ihr Brutto-Einkommen an, also Ihr Einkommen vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Wenn Sie im letzten Monat Sonderzahlungen erhalten haben, z.B. Weihnachtsgeld oder Nachzahlungen, rechnen Sie diese bitte nicht mit. Entgelt für Überstunden oder Zuschläge rechnen Sie dagegen mit. INT (rot): Gegebenenfalls noch einmal darauf hinweisen, dass auch die Angaben zum Einkommen grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben werden und auch nicht der Überprüfung dienen. Ohne Einkommensinformationen ergibt sich jedoch nur ein ungenaues Gesamtbild der Situation der Betroffenen, deshalb sind diese Fragen besonders wichtig! Arbeitseinkommen in Euro (5-stellig)
	999996: Mehr als 99999 Euro 999997: Verweigert 999998: Weiß nicht PROG: Range: 00001 - 99999

Zur Berechnung des Bruttostundenlohns wurde die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Befragten zu Grunde gelegt. Für Personen, die angaben, dass sie keine festen Arbeitszeiten vertraglich vereinbart haben, kann kein entsprechender Bruttostundenlohn berechnet werden.[28]

---

[27] In der vorliegenden Studie wurde der Lohn, der durch Bracketing-Fragen erhoben wurde im Falle von geschlossenen Kategorien durch den Mittelwert der Kategorie ersetzt (z.B. 250 Euro bei der Kategorie 0 bis 500 Euro). Bei offenen Kategorien (z.B. 1000 Euro und mehr) wurde der Median aller Werte über 1000 Euro verwendet.

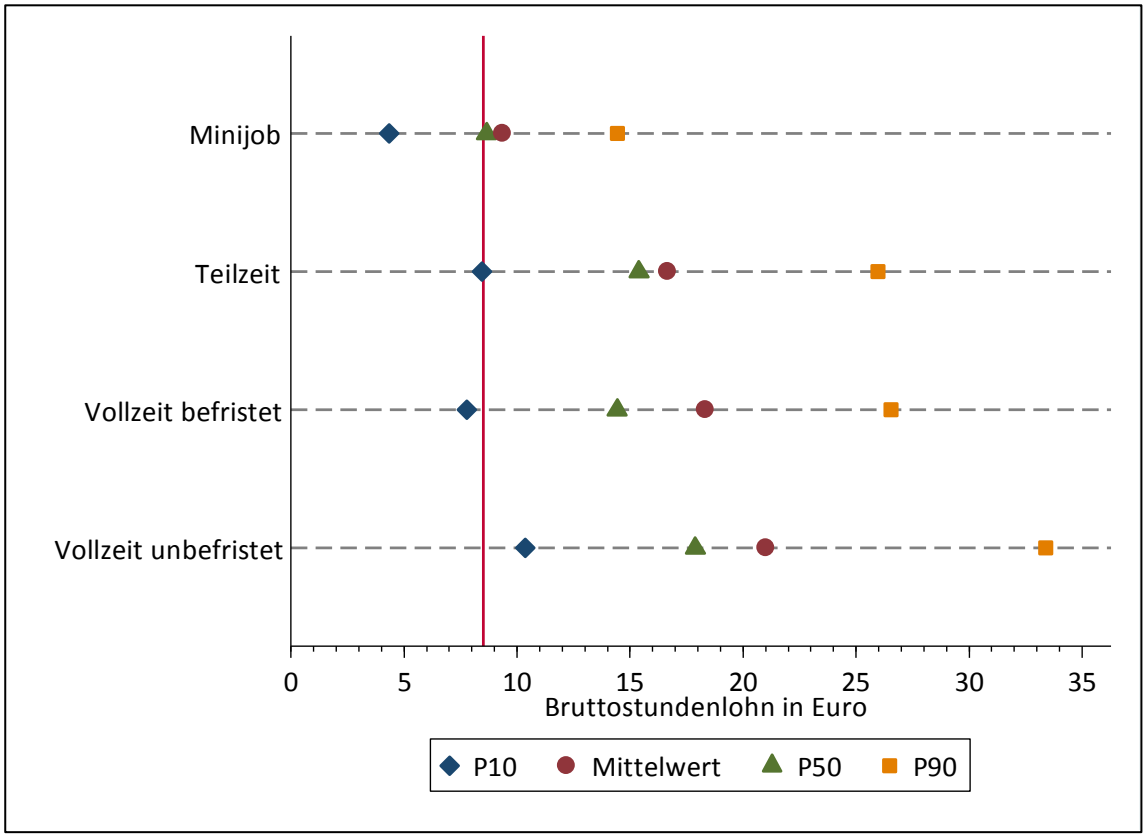
[28] Für diese Personen ließe sich ein alternativ auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit berechneter Stundenlohn überdies nicht eindeutig interpretieren, da unklar bleibt, wie diese Personen die Frage nach der „durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit“ beantworten und auf welche Weise sich Arbeitszeitschwankungen darin widerspiegeln.

Es wurden dennoch aus Robustheitsgründen einige Analysen auch anhand eines Bruttostundenlohnes, der auf der tatsächlichen Arbeitszeit basiert, durchgeführt – sowohl unter Einschluss als auch unter Ausschluss von Personen ohne eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (s.u.). Die Ergebnisse werden im Weiteren im Einzelnen dargestellt und diskutiert.

3.4.2 Lohnunterschiede

Einführend wird mit Abb. 3.2 ein Blick auf die Verteilung der Bruttostundenlöhne in den Fokusgruppen geworfen. Die Grafik zeigt für jede Beschäftigtengruppe das 10. Perzentil (P10), den Median (P50), das arithmetische Mittel und das 90. Perzentil. Zusätzlich ist der 2015 eingeführte Mindestlohn bei 8,50 Euro abgetragen.

Abb. 3.2: Beschreibung der Verteilung des Bruttostundenlohns, nach Beschäftigtengruppen



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, dargestellt sind 10. Perzentil (P10), 50. Perzentil (P50), 90. Perzentil (P90) und das arithmetische Mittel. Die rote Linie markiert einen Bruttostundenlohn in Höhe von 8,50 Euro.

Die Grafik zeigt, dass kleinere Unterschiede in den Gruppen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorliegen. So liegen die mittleren Stundenlöhne für Teilzeitbeschäftigte bei rund 16,70 Euro, für befristete Vollzeitbeschäftigte bei 18,30 Euro und für unbefristete Vollzeitbe-

schäftigte bei 21,00 Euro, wobei die Teilzeitbeschäftigten signifikant unter den unbefristet in Vollzeit Beschäftigten liegen. Der größte Unterschied ist jedoch zwischen den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und den geringfügig Beschäftigten zu sehen. Nicht nur ist der mittlere Stundenlohn mit 9,30 Euro deutlich geringer, vielmehr liegt die gesamte Verteilung deutlich niedriger: rund 90 Prozent der Minijobber liegen unterhalb der Mediane der übrigen Beschäftigtengruppen. Ferner ist zu erkennen, dass fast die Hälfte der Minijobber unter 8,50 Euro verdienen. Bei den anderen Gruppen ist dieser Anteil deutlich niedriger und schwankt zwischen 5 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag und 12 Prozent bei befristet in Vollzeit Beschäftigten.

Um die Lohnunterschiede zwischen den hier untersuchten Beschäftigtengruppen genauer betrachten zu können, werden im Folgenden Lohnschätzungen (OLS-Regression) durchgeführt. Diese Analysen erlauben es den Effekt weiterer Merkmale, z.B. die Schulbildung, aus den interessierenden Merkmalen – die Zugehörigkeit zu einer der Beschäftigtengruppen – herauszurechnen. Der verbleibende Effekt stellt eine Mischung aus dem originären Effekt der Beschäftigungsform und dem Effekt weiterer unbeobachteter Merkmale dar. Von einer kausalen Interpretation ist daher abzusehen, auch wenn bedeutsame Faktoren in den vorliegenden Ergebnissen berücksichtigt werden können.[29]

Als abhängige Variable wird der logarithmierte Bruttostundenlohn verwendet. Die β-Koeffizienten der semi-loglineare Regression sind anhand des Ausdrucks (exp(β)-1)*100 in Prozente umzurechnen. Als Kontrollvariablen werden aufgenommen: Stellung im Beruf, Berufserfahrung (linear und quadratisch), Dauer der Betriebszugehörigkeit (linear und quadratisch), höchster Schulabschluss, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund. Daneben werden weitere Indikatoren betrachtet, die anzeigen, ob der Befragte aktuell noch ein Schüler ist, ob er Arbeitslosengeld 2 erhält oder ob der jeweiligen Tätigkeit ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu Grunde liegt. Schließlich sind Betriebsmerkmale zu berücksichtigen. Darunter findet sich ein Indikator für die Region (Ost-West), die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße und die industriellen Beziehungen (Betriebstrat/Tarifverträge).

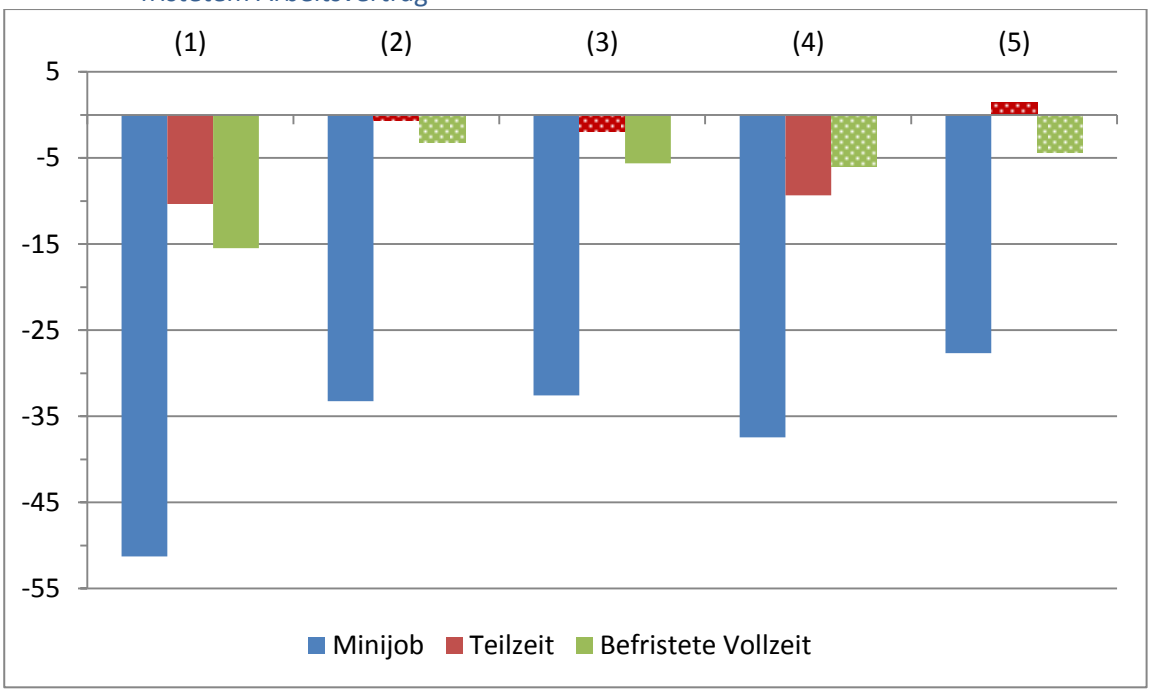
Die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse konzentriert sich auf die Zusammenhänge zwischen dem Lohn und der hier zentralen Variable der Beschäftigungsform. Differenzen sind immer hinsichtlich der Kontrollgruppe (unbefristete Vollzeit) zu interpretieren. Die Ergebnisse der Regressionen sind in Abb. 3.3 zusammengefasst, wobei hier nur die bereits in Prozent umgerechneten Ergebnisse für die drei Beschäftigungsformen dargestellt werden. Die vollständigen Ergebnisse des Models (3) sind im Anhang E in Tab. E 3 zu finden. Die dargestellten Ergeb-

---

[29] Zu den nicht beobachtbaren Merkmalen gehört z.B. die Intelligenz ebenso wie gute Kontakte zum Vorgesetzten. Da der Datensatz nur eine Querschnittserhebung mit begrenzter Variablenauswahl und Population ist stehen viele ökonometrische Verfahren zur Berücksichtigung der Verzerrungsquellen (Panel-Regressionen, IV-Regressionen, Selektionsmodelle) nicht zur Verfügung.

nisse sind mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant. Erreicht ein Koeffizient dieses Niveau nicht mehr, wird der Balken gemustert dargestellt.

Abb. 3.3: Lohndifferenziale (in Prozent) von geringfügig Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigen und befristet in Vollzeit Beschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: Dargestellt sind umgerechnete β-Koeffizienten von OLS-Schätzungen (exp(β)-1)*100. Ergebnisse, die nicht mind. auf dem 5%-Niveau signifikant sind, werden schraffiert dargestellt.*
Modell (1) umfasst keine weiteren Kontrollvariablen
Modell (2) umfasst die Variablen des Modells (1) und zusätzlich die folgenden Merkmale: Stellung im Beruf, Berufserfahrung (linear und quadratisch), Dauer der Betriebszugehörigkeit (linear und quadratisch), höchster Schulabschluss, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Indikatoren, die anzeigen, ob der Befragte aktuell noch ein Schüler ist, ob er Arbeitslosengeld 2 erhält oder ob der jeweiligen Tätigkeit ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu Grunde liegt.
Modell (3) umfasst die Variablen des Modells (2) und zusätzlich die folgenden Merkmale: ein Indikator für die Region (Ost-West), die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße und Merkmale der industriellen Beziehungen (Betriebstrat/Tarifverträge).
Modell (4) entspricht Modell (3), aber betrachtet nur Männer
Modell (5) entspricht Modell (3), aber betrachtet nur Frauen
Das vollständige Modell (3) findet sich im Anhang E, Tab. E 3.

In der Abbildung ist zunächst mit Modell (1) das unbereinigte Lohndifferenzial für das Regressionssample zu sehen. Demnach erhalten Minijobber rund die Hälfte des Stundenlohns der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Der Lohnabschlag für Teilzeitbeschäftigte liegt demgegenüber bei rund 10 Prozent, der Abschlag für die Befristung beträgt ca. 15 Prozent. Mit den nächsten beiden Modellen werden Personen- (Modell 2) und Betriebsmerkmale (Modell 3) in der Schätzung berücksichtigt. In Modell (3) sind nunmehr deutlich geringere Lohnunterschiede zu sehen. Der Wert für die Minijobber fällt auf rund -33 Prozent, für die Teilzeit ist nur noch ein

Wert in Höhe von -2 Prozent auszumachen, wie auch die befristete Vollzeit nur noch eine Differenz von rund -6 Prozent aufweist. Einschränkend ist anzumerken, dass – nachdem im Model (2) nur der Koeffizient der geringfügig Beschäftigten ein entsprechendes Signifikanzniveau erreicht hat – im vollständigen Modell (3) der Teilzeitkoeffizient nicht signifikant ist. Aus der Literatur (Russo/Hassink 2008; Wahlberg 2008) ist jedoch bekannt, dass die Lohnabschläge von Teilzeitbeschäftigten zum Teil deutlich nach Geschlecht variieren. Daher wird auch im vorliegenden Fall das Modell (3) getrennt nach Männern (Modell 4) und Frauen (Modell 5) geschätzt. Im Ergebnis zeigt sich zunächst ein deutlicher Niveauunterschied. So ist der Lohnabschlag der männlichen Minijobber rund 10 Prozentpunkte höher als der der weiblichen. Auch in den übrigen Beschäftigungsformen finden sich deutliche Unterschiede. Bemerkenswert ist bei den Männern insbesondere der signifikante, negative Teilzeiteffekt in Höhe von rund -9 Prozent, wohingegen bei den Frauen ein geringfügiger aber insignifikanter Aufschlag für Teilzeitbeschäftigte zu erkennen ist. Der in Modell (3) signifikante Lohnabschlag der befristet Beschäftigten zeigt praktisch keine geschlechtsspezifischen Differenzen ist aber nur noch auf dem 10 Prozent-Niveau signifikant, was auch auf Halbierung des Samples zurückzuführen sein dürfte.[30]

In der Gesamtschau aller Regressionsergebnisse und unter Berücksichtigung der Robustheitsanalysen lässt sich somit festhalten, dass es Lohnunterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis gibt. Besonders ausgeprägt und robust gegenüber alternativen Modellspezifikationen ist der Lohnabschlag bei weiblichen und männlichen geringfügig Beschäftigten. Weiter scheint Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit einem Lohnabschlag verbunden zu sein was im Einklang mit bereits vorliegenden

---

[30] Zur Prüfung der Robustheit dieser Ergebnisse wurden die geschlechtsspezifischen Modelle (Modell 4 und 5) in weiteren Spezifikationen geschätzt. Zunächst wurden die Schätzungen auch auf Basis eines Bruttostundenlohns durchgeführt, der anstelle der vertraglich vereinbarten auf der tatsächlichen Arbeitszeit beruht. Die Ergebnisse für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte bleiben dabei stabil, bei der Befristung ergibt sich nun jedoch ein mindestens auf dem 5 Prozent Niveau signifikant negativer Koeffizient sowohl in der Schätzung der Männer als auch der Frauen. Die Lohnschätzung auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit wurde anhand desselben Samples durchgeführt, das zur Lohnschätzung auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit verwendet wurde. Eine Erweiterung des Samples der Lohnschätzung auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit um Personen, die keine Arbeitszeit vertraglich vereinbart haben oder eine unregelmäßige Arbeitszeit aufweisen, führt zu denselben Schlüssen wie die restringierte Schätzung. In einer weiteren Spezifikation wurden die Modelle (4) und (5) ohne die oberen und unteren 2 Prozent der Lohnverteilung in jeder untersuchten Beschäftigtengruppe geschätzt. Für die Schätzungen auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ergeben sich dabei wiederum stabile Ergebnisse für weibliche wie männliche Minijobber und Teilzeitbeschäftigte. Für die befristet Beschäftigten ergeben sich abermals negativ signifikante Koeffizienten. Die Prüfung der Sensitivität hinsichtlich der oberen und unteren 2 Prozent der Lohnverteilung wurde auch für die Schätzungen auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit durchgeführt. Hier ergeben sich stabile Ergebnisse für die weibliche wie männliche Minijobber und befristet Beschäftigte. Einzig in dieser Schätzung ergibt sich für weibliche Teilzeitbeschäftigte ein geringer negativ signifikanter Lohnabschlag in Höhe von rund 3 Prozent.

Ergebnissen (z.B. Hirsch 2005; Wolf 2014) steht. Für Frauen konnte ein entsprechender Abschlag nur in einer Spezifikation nachgewiesen werden. Es wird aber auch darauf aufmerksam gemacht (z.B. Wolf 2010), dass eine Begründung für diese geschlechtsspezifische Differenz darin besteht, dass unter den Frauen eine Selektion besserverdienender Frauen in die Teilzeit stattfindet. Eine Kontrolle dieser Selektion ist aber im Rahmen der dieser Studie zugrundeliegenden Daten nicht möglich, wie auch andere ökonometrische Verfahren nicht eingesetzt werden können. Während also die Analysen relativ deutliche Hinweise auf Lohnabschläge für Minijobber und in Teilzeit beschäftigte Männer geben, zeigt sich auch, dass die Befunde für befristet Beschäftigte und Frauen in Teilzeit nicht invariant gegenüber Änderungen der Modellspezifikation sind und die vorgelegten Analysen hierfür keine belastbaren Befunde liefern.

Anhand der erhobenen Betriebs- und Beschäftigteninformationen können ergänzende Einsichten zu den aufgefundenen Lohnunterschieden gewonnen werden. Betrachtet man zunächst die betriebliche Perspektive kann festgehalten werden, dass bei einer direkten Nachfrage gut 70 Prozent der Betriebe davon berichtet, dass die Stundenlöhne in ihrem Betrieb für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung bei vergleichbaren Tätigkeiten gleich ausfallen (ohne Tabelle).[31] Die restlichen knapp 30 Prozent der Betriebe wurden ferner um Auskunft gebeten, aus welchen Gründen die Stundenlöhne Unterschiede aufweisen (Tab. 3.10).

Tab. 3.10: Betriebliche Gründe für unterschiedliche Stundenlöhne

	Anteil in % [95%-KI]	
Grund für Lohnunterschied		
Unterschiedliche Qualifikation	86,6	[79,5-91,5]
Unterschiedliche Berufserfahrung	89,1	[81,9-93,7]
Teilzeit	25,6	[17,9-35,1]
Unterschiedliche Betriebszugehörigkeitsdauer	78,7	[69,8-85,5]
Variable Entlohnungsanteile	25,9	[17,7-36,1]
Bezahlung nach Stückzahl	3,8	[1,3-10,7]
Befristete Arbeitsverträge	7,6	[4,4-12,6]
Geringfügige Beschäftigung	34,1	[25,2-44,1]
Anderer Grund	16,9	[11,6-24,0]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Betriebe die angeben, dass sich die Stundenlöhne der Beschäftigten bei vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden.

Dabei wird zunächst deutlich, dass die am häufigsten genannten Begründungen in Unterschieden der Berufserfahrung (89 Prozent), der Qualifikation (87 Prozent) und der Betriebszugehö-

[31] Die exakte Formulierung der Frage N6 im Betriebsfragebogen nach einer Überleitung lautet: *„Sind die Stundenlöhne ohne Zuschläge und Sonderzahlungen in ihrem Betrieb für alle Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, bei vergleichbaren Tätigkeiten gleich?“*

rigkeitsdauer (78 Prozent) zu verorten sind. Im Hinblick auf die hier im Mittelpunkt der Untersuchung stehenden Beschäftigtengruppen lässt sich aber ebenfalls festhalten, dass zwar nur rund 8 Prozent der Betriebe auf die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses verweisen aber immerhin 27 Prozent bzw. 34 Prozent den Teilzeitstatus bzw. die Geringfügigkeit des Beschäftigungsverhältnis als Ursache anführen.

Abschließend erfolgt nochmal ein Blick auf die Einschätzung der Befragten selbst, der vor dem Hintergrund der soeben berichteten Ergebnisse etwas überraschend ausfällt. Den Befragten wurde eine Frage zur Angemessenheit des erzielten Lohnes gestellt:

„Nun möchte ich Sie um eine persönliche Einschätzung bitten: Wenn Sie an alle ihre erbrachten Leistungen und Anstrengungen in [Fokustext C] denken, halten Sie Ihren monatlichen Lohn für angemessen?“ (Frage 77, Beschäftigtenfragebogen)

Diese Frage zielt somit einzig auf den individuellen Maßstab der Leistungs- und Anstrengungsangemessenheit der Entlohnung, weitere Vergleiche des Lohns mit anderen Personen oder Situationen erfolgen an dieser Stelle nicht. Aus Tab. 3.11 geht in diesem Zusammenhang hervor, dass insgesamt 24 Prozent der Beschäftigten ihren Lohn als „voll und ganz“ angemessen betrachten. Zusammen mit den Personen, die eine „überwiegende“ Angemessenheit erkennen, vereinigen diese beiden Kategorien fast 70 Prozent aller Beschäftigten auf sich, wohingegen nur rund 10 Prozent überhaupt keine Angemessenheit erkennen können.

Tab. 3.11: Bewertung der Angemessenheit des Lohns, nach Erwerbsform

	Anteil in % [95%-KI]							
	Voll und ganz		**Überwiegend**		**Eher nicht**		**Überhaupt nicht**	
Minijob	35,9	[32,9-39,0]	34,1	[31,0-37,2]	20,3	[17,8-23,1]	9,7	[7,9-11,8]
Teilzeit	26,4	[24,3-28,6]	43,1	[40,8-45,5]	21,7	[19,8-23,8]	8,7	[7,4-10,2]
Vollzeit befristet	21,0	[17,6-24,9]	40,2	[35,9-44,8]	23,0	[19,4-27,0]	15,8	[12,7-19,4]
Vollzeit unbefristet	21,0	[19,4-22,7]	46,0	[44,1-48,0]	22,5	[20,9-24,2]	10,5	[9,4-11,8]
Gesamt	23,9	[22,8-25,1]	43,6	[42,3-45,0]	22,1	[21,0-23,3]	10,3	[9,5-11,2]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Vergleicht man das Urteil zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen, wird deutlich, dass Teilzeitbeschäftigte und insbesondere Minijobber, letztere sogar deutlich signifikant, sehr viel häufiger „voll und ganz“ zufrieden sind. Auf der anderen Seite der Skala finden sich signifikant häufiger befristete Vollzeitbeschäftigte – fast 16 Prozent dieser Gruppe beurteilen ihren Lohn als „überhaupt nicht“ angemessen. Hinsichtlich der Befristung kann zudem festgehalten werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag häufiger überhaupt nicht zufrieden sind, als Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (14 Prozent ggü. 8 Prozent, ohne Tabelle).

Ohne weitere Daten fällt es schwer zu beurteilen, wo diese Urteile herrühren. Gerade für die Minijobber sei aber erneut auf die heterogene Gruppenzusammensetzung verwiesen. Möglicherweise bewerten die Beschäftigten die Angemessenheit ihres Lohnes an einem in ihren Augen geringeren Einsatz, der sich aus der geringen Rolle der Erwerbstätigkeit herleitet. Dieses Argument gewinnt etwas Plausibilität, wenn man einen Blick auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten dieser Personen richtet. Personen, die den Lohn für „voll und ganz" angemessen halten weisen eine signifikant geringere tatsächliche Wochenarbeitszeit als die übrigen Beschäftigten auf, wohingegen Personen, die den Lohn als „überhaupt nicht" angemessen bezeichnen, wiederum eine signifikant höhere tatsächliche Wochenarbeitszeit als alle anderen angeben (ohne Tabelle).

Einen anderen Blickwinkel auf die konstatierte Lohnlücke erhält man anhand einer weiteren Frage. Dabei wurden die Befragten der atypischen Beschäftigungsformen gebeten anzugeben, ob Sie der Ansicht sind, dass sie Anspruch auf denselben Stundenlohn haben, wie jemand der dieselbe Tätigkeit in Vollzeit (bzw. unbefristeter Vollzeit) ausübt.

*Wenn Sie sich mit jemandem vergleichen, der Ihre Tätigkeit in [Textfilter_77A] ausübt: Glauben Sie, dass Sie einen Anspruch auf den gleichen Stundenlohn wie diese Person haben? (*Frage 77a, Beschäftigtenfragebogen)[32]

Tab. 3.12: Anspruch auf gleichen Stundenlohn, nach Erwerbstätigkeit

	Anteil in % [95%-KI]	
	Nein	
Minijob befristet	40,2	[34,4-46,4]
Minijob unbefristet	31,1	[27,6-34,8]
Teilzeit befristet	21,9	[17,1-27,5]
Teilzeit unbefristet	14,6	[12,8-16,7]
Vollzeit befristet	16,7	[13,4-20,7]
Gesamt	20,6	[19,1-22,1]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

In Tab. 3.12 ist der Anteil der Personen dargestellt, die nicht glauben, dass sie einen Anspruch auf den gleichen Stundenlohn haben. Wenn man davon ausgeht, dass die Personen eine *ceteris paribus* Bedingung mitdenken – also in ihrem Urteil davon ausgehen, dass keine Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung, Berufserfahrung etc. bestehen –, würde das dargestellte Ausmaß der Ablehnung auf die durchschnittliche individuelle Anerkennung der Lohnlücke als

[32] Vor dem Hintergrund der Formulierung dieser Frage ist darauf hinzuweisen, dass die Befragten die Formulierung missverstanden haben könnten und die Frage nicht auf den rechtlichen Anspruch bezogen haben, sondern auf die faktische Gewährung, wonach durch die Befragten konstatiert würde, dass Vollzeitbeschäftigte in ihrem Betrieb mehr Lohn erhalten.

rechtmäßig verweisen. Es ist zu erkennen, dass der Anteil der Personen, von denen die Aussage nicht geteilt wird, bei den geringfügig Beschäftigten deutlich am höchsten ausfällt. Zusätzlich ist festzustellen, dass jeweils die Gruppe der befristet Beschäftigten innerhalb der geringfügig und in Teilzeit Beschäftigten deutlich häufiger davon ausgeht, dass sie nicht Anspruch auf denselben Stundenlohn haben.

3.4.3 Zusammenfassung

Gegenstand der Analysen war die Zusammensetzung der Beschäftigtengruppen. Darüber hinaus wurden individuelle bzw. betriebliche Motive der Aufnahme einer bzw. des Einsatzes von atypischer Beschäftigung untersucht, bevor Fragen der Entlohnung analysiert wurden.

Die multivariate Analyse der Beschäftigtengruppen hat gezeigt, dass Minijobs eher von Frauen als von Männern ausgeübt werden. Zudem sind jüngere sowie ältere Beschäftigte unter den Minijobbern überrepräsentiert, wie auch Personen mit einer geringeren Qualifikation eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen als Minijobber tätig zu sein. Kinder unter 14 Jahren erhöhen ebenfalls die Wahrscheinlichkeit einen Minijob auszuüben. Hinsichtlich der Betriebsmerkmale ist festzuhalten, dass Minijobber eher im Westen beschäftigt und im Bereich der Gastronomie und der sozialen Dienstleistungen überrepräsentiert sind. Minijobber arbeiten häufiger in kleineren Betrieben als in sehr großen. Die Tarifbindung eines Betriebs reduziert die Wahrscheinlichkeit dort als Minijobber tätig zu sein.

Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls häufiger weiblich. Ältere Beschäftigte üben häufiger als jüngere Beschäftigte eine solche Beschäftigung aus. Kinder unter 14 Jahren im Haushalt erhöhen die Wahrscheinlichkeit in Teilzeit tätig zu sein stark. Wie auch die Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte häufiger im Westen zu finden. Besondere Brancheneffekte können multivariat kaum identifiziert werden, ebenso lässt sich kein ausgeprägtes Muster hinsichtlich der Betriebsgröße festhalten. Die Tarifbindung des Betriebs erhöht jedoch die Wahrscheinlichkeit dort in Teilzeit beschäftigt zu sein.

Befristete Beschäftigung in Vollzeit wird häufiger von Männern wie auch von jüngeren Beschäftigten ausgeübt. Geringer wie auch hochqualifizierte Personen sind ebenfalls eher befristet als Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation. Ferner erhöht ein Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit einer Befristung, wohingegen das Vorhandensein von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt das Befristungsrisiko reduziert. Während hinsichtlich der Branchen multivariat keine besonderen Muster zu finden sind, kann bezüglich der Betriebsgröße festgehalten werden, dass Befristung eher ein Instrument größerer Betriebe darstellt.

Untersucht man die individuellen Motive der Beschäftigten, weshalb sie ihre geringfügige Tätigkeit bzw. Teilzeitbeschäftigung ausüben, kann man festhalten, dass Minijobber besonders häufig auf das Motiv der Teilnahme am Erwerbsleben verweisen. Auch das Einkommen, das aus der Tätigkeit erzielt wird, ist für die geringfügig Beschäftigten von Bedeutung. Teilzeit

ergibt sich demgegenüber in der Regel eher aus persönlichen und familiären Gründen; von fast der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten wird zudem angegeben, dass ein Vollzeitumfang unerwünscht ist.

Betriebe setzen geringfügige Beschäftigung insbesondere ein, weil bei der damit verbundenen Tätigkeit kein höherer Arbeitsumfang erforderlich ist. Ferner ist die mit dieser Beschäftigungsform verbundene betriebliche Flexibilität ein wichtiger Grund. Bei Teilzeitbeschäftigung geben die Betriebe am häufigsten an, dass sie den Wunsch der Mitarbeiter umsetzen. Bei der Befristung ist schließlich das wichtigste Argument, die Beschäftigten vor der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis prüfen zu wollen.

Ein Vergleich der Bruttostundenlöhne zwischen den Beschäftigtengruppen hat ergeben, dass insbesondere Minijobber geringere Löhne erzielen. Deskriptiv liegt ungefähr die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten unter dem Stundenlohn, den mindestens 90 Prozent aller anderen Beschäftigten erzielen. Die multivariate Analyse der Lohndifferenziale erlaubt die Kontrolle einiger wichtiger Merkmale, die den Lohnunterschied mitbeeinflussen und zeigt, dass auch unter Berücksichtigung dieser Variablen Minijobber den höchsten Abschlag gegenüber unbefristet in Vollzeit Beschäftigten aufweisen. Eine Differenzierung der Analyse nach Geschlecht ergibt ferner, dass für männliche Teilzeitbeschäftigte ein signifikanter Lohnabschlag zu finden ist. Bei befristet Beschäftigten und weiblichen Teilzeitbeschäftigten ergeben die Analysen kein vollständig einheitliches Bild.

Weitere Betrachtungen ergänzen diese Lohnanalysen aus der Sicht der Beschäftigten wie auch der Betriebe. So verweisen letztere bei einer direkten Nachfrage auf die Gründe der berichteten Lohnunterschiede in ihrem Betrieb mitunter auch auf die Beschäftigungsform. Aus Sicht der Beschäftigten kann festgehalten werden, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigte nicht davon ausgehen Anspruch auf denselben Lohn zu haben, wie in Vollzeit Beschäftigte. Zugleich betrachten aber Minijobber häufiger als andere Beschäftigtengruppen ihren Verdienst als angemessen.

KAPITEL 4

Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Dieses Kapitel setzt sich aus drei Hauptteilen zusammen. Im ersten werden die für die Analysen relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen und der Forschungsstand zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards umrissen (vgl. 4.1). Im zweiten Teil geht es um den Kenntnisstand von Arbeitnehmern und Betrieben in Bezug auf ausgewählte Arbeitnehmerrechte (vgl. 4.2). Der dritte Teil widmet sich schließlich den Bedingungen für die Gewährung bzw. Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten (vgl. 4.3).

4.1 Rechtliche Rahmenbedingungen und Stand der Forschung zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards bei atypischer Beschäftigung

4.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die empirischen Analysen dieses Kapitels beziehen sich jeweils auf ausgewählte Arbeitnehmerrechte: den Anspruch auf bezahlten Urlaub sowie auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, den Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit und den Anspruch auf Eltern- bzw. Pflegezeit.

Den Anspruch auf bezahlten Urlaub regelt das Bundesurlaubsgesetz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – also uneingeschränkt auch für Teilzeitbeschäftigte, d.h. auch geringfügig Beschäftigte, und befristet Beschäftigte. Der volle Jahresurlaubsanspruch wird nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben und beträgt bei ganzjähriger

Beschäftigung mindestens 24 Werktage (bei einer 5-Tage-Woche: 20 Tage). Tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen können Urlaubsansprüche in höherem Umfang vorsehen. Vor Ablauf der ersten sechs Beschäftigungsmonate (z.B. während der Probezeit) 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 Wochenarbeitstage verteilter Arbeitszeit haben denselben Anspruch wie Vollzeitbeschäftigte.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt u.a. die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen sowie 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 oder geringfügiger sowie sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Auch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, haben grundsätzlich alle in dieser Studie betrachteten Beschäftigtengruppen. Beschäftigte mit fest vereinbarten Arbeitstagen sind nicht zu einem Vor- oder Nacharbeiten der durch einen Feiertag ausgefallenen Arbeitszeit verpflichtet.[33]

Unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen können, ist in § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geregelt. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Betriebsgröße sind dabei besonders relevant. So setzt ein Anspruch auf Arbeits-

---

[33] So auch BAG, Urteil vom 10.07.1996 - 5 AZR 113/95, BAG, Urteil vom 14.08.2002 - 5 AZR 417/01. Danebenfinden sich auf der Internetseite des Haufe Personalmagazins folgende Erörterungen: „Bei variabler Arbeitszeit ist – wie auch bei fester Arbeitszeit – Feiertagsentgeltfortzahlung nur zu leisten, wenn der Arbeitnehmer am fraglichen Tag gearbeitet hätte, wäre der Tag kein Feiertag gewesen. Im Streitfall hat der Arbeitnehmer dies darzulegen und zu beweisen. Es kommt folglich auf die konkrete Arbeitszeitregelung im Einzelfall an, ob und unter welchen Konditionen Arbeit infolge eines Feiertags ausfällt und nach § 2 EFZG Entgelt fortzuzahlen ist. Wird dem Arbeitgeber die Disposition über die Arbeitszeiten eingeräumt, kann der Arbeitsausfall am Feiertag dadurch stark gemindert werden, dass die Arbeit auf die umliegenden Tage verteilt wird. Wird keine Regelung getroffen, will die Literatur dem Arbeitnehmer mit einer Durchschnittsbetrachtung der Vergangenheit entgegenkommen: wurde in der Vergangenheit an dem Wochentag, auf den der Feiertag fällt, häufig gearbeitet, soll eine Vermutung für einen Arbeitsausfall am Feiertag sprechen. Diese Vermutung hätte der Arbeitgeber zu widerlegen. Werden Zeitkonten geführt, so ist dem Ist-Konto für den Feiertag auch die Zeit ohne Abschläge zuzuschreiben, die der Arbeitnehmer an dem Feiertag gearbeitet hätte.“ (Quelle: http://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/entgeltfortzahlung-an-feiertagen-42-variable-arbeitszeit_idesk_PI10413_HI936993.html. Zuletzt aufgerufen: 26.03.2015)

zeitverringerung ein mindestens sechsmonatiges Arbeitsverhältnis voraus, und der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Arbeitgeber kann die Verringerung ablehnen, sofern ihr ein betrieblicher Grund entgegensteht. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde.

Ein Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung ergibt sich aus § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Demnach sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die eine Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beantragen, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen. Für diesen Anspruch sind also, anders als beim Recht auf Arbeitszeitverkürzung, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Betriebsgröße nicht relevant.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz regelt den Anspruch auf Elternzeit von Müttern und Vätern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.[34] Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Der Anspruch auf Elternzeit besteht in jedem Arbeitsverhältnis, also u.a. auch bei befristeter Beschäftigung oder bei Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes haben Eltern einen Anspruch auf Elternzeit. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können sie darüber hinaus bis zu 12 Monate auf die Zeit zwischen Vollendung des dritten und achten Lebensjahrs übertragen.[35] Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden pro Woche zulässig. Arbeitnehmer können eine Verringerung ihrer Arbeitszeit während der Elternzeit für mindestens zwei Monate auf 15 bis 30 Stunden beantragen. Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht allerdings nur bei fristgerechter Antragstellung unter der Voraussetzung, dass die Antragsteller ohne Unterbrechung seit mehr als sechs Monaten in ihrem Betrieb beschäftigt sind, im Betrieben mehr als 15 Beschäftigte arbeiten und keine dringenden betrieblichen Gründe dem Wunsch auf Arbeitszeitverringerung entgegen stehen. Die Vereinbarung über die reduzierte Arbeitszeit gilt nur für die Dauer der Elternzeit und endet, sobald das Arbeitsverhältnis in seiner ursprünglichen Form wieder auflebt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege haben Beschäftigte seit 2008 durch das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von

---

[34] Vgl. auch Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2013).

[35] Die Ausführungen entsprechen der Rechtslage vor dem 1. Januar 2015. Die Regelungen zur Flexibilisierung der Elternzeit, die am 1. Januar 2015 in Kraft getreten sind, konnten bei der Datenerhebung noch nicht berücksichtigt werden.

der Arbeitsleistung, wenn sie pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen.[36] Nach § 2 PflegeZG haben alle Arbeitnehmer in akut auftretenden Pflegesituationen das Recht, der Arbeit bis zu 10 Tage fernzubleiben, um die Versorgung des Betroffenen sicherzustellen. Zur längeren Pflege von Angehörigen in häuslicher Umgebung können sich Beschäftigte laut § 3 PflegeZG bis zu 6 Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wobei dieser Anspruch nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern besteht. Wird nur eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen. Der Arbeitgeber hat dabei den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Neben dem Pflegezeitgesetz gilt seit 2012 das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Nach § 2 FPfZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung für maximal 24 Monate teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen – allerdings besteht der Anspruch nicht in Betrieben mit weniger als 25 Beschäftigten. Einen Rechtsanspruch auf die Freistellung haben Arbeitnehmer allerdings erst seit Anfang 2015. Zuvor war die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nur auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit mindestens 15 Stunden pro Woche betragen. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate nicht überschreiten. Auch bei der Familienpflegezeit treffen Arbeitgeber und Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, und der Arbeitgeber muss – außer bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe – den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechen.

4.1.2 Stand der Forschung

Bislang liegen kaum wissenschaftliche Studien vor, die auf Basis quantitativer empirischer Erhebungen Erkenntnisse darüber liefern, inwieweit arbeitsrechtliche Standards bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen eingehalten bzw. unterlaufen werden. Die in der vorliegenden Studie fokussierten, oben genannten arbeitsrechtlichen Ansprüche werden insbesondere im Rahmen von qualitativen (Fall-)Studien zu geringfügiger Beschäftigung thematisiert.[37] So zitieren Voss/Weinkopf 2012 qualitative Untersuchungen in ausgewählten Branchen bzw. Einzelbetrieben, die Hinweise darauf geben, dass geringfügig Beschäftigten mitunter arbeitsrechtliche Ansprüche, etwa auf bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen,

---

[36] Vgl. auch Hackler (2011).

[37] Studien zu den Arbeitsbedingungen von befristet oder in Teilzeit Beschäftigten konzentrieren sich dagegen häufiger auf andere Aspekte, wie beispielsweise Lohnunterschiede gegenüber unbefristet bzw. in Vollzeit Beschäftigten (Giesecke 2009, Kahn 2013) oder die Partizipation an beruflicher Weiterbildung (Bellmann et al. 2013).

oder Leistungen wie Urlaubsgeld oder die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung nicht oder nicht in demselben Maße gewährt werden wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Im Einklang mit qualitativen Befunden finden sich in einer repräsentativen Erhebung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung Belege für die Nichtgewährung bzw. Nichtinanspruchnahme arbeits- und kollektivrechtlicher Leistungen im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung (RWI 2012). Die Datengrundlage dieser Studie bilden im Jahr 2012 in Nordrhein-Westfalen durchgeführte Befragungen mit ca. 2.200 geringfügig Beschäftigten sowie ca. 1.200 Arbeitgebern (private Haushalte und Betriebe), die mindestens einen Minijobber beschäftigten. In der Beschäftigtenbefragung wird u.a. erhoben, ob die Beschäftigten in ihrem Minijob bestimmte arbeitgeberseitige Leistungen schon einmal in Anspruch genommen haben, ob sie die Leistungen nicht in Anspruch genommen haben, obwohl dies möglich ist, oder ob die Inanspruchnahme in dem Minijob nicht möglich bzw. nicht erlaubt ist (vgl. RWI 2012: Anhang 5). Arbeitgeber wurden analog dazu befragt, ob sie diese Leistungen gewähren bzw. ob diese schon einmal von ihren Beschäftigten in Anspruch genommen wurden, ob die Inanspruchnahme grundsätzlich möglich, aber noch nie erfolgt ist, oder ob eine Gewährung nicht möglich ist. Wie die vorliegende Untersuchung beziehen sich auch die Fragen der RWI-Studie u.a. auf die Gewährung von bezahltem Urlaub und Lohnfortzahlung bei Krankheit sowie an Feiertagen.[38]

Diese Leistungen werden sowohl den Angaben der Beschäftigten als auch denen der Arbeitgeber zufolge relativ häufig nicht gewährt. Dass eine Inanspruchnahme nicht möglich sei, geben im Hinblick auf bezahlten Urlaub 41 Prozent der Beschäftigten und 31 Prozent der Arbeitgeber an; hinsichtlich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 39 Prozent der Beschäftigten und 26 Prozent der Arbeitgeber; und bezüglich der Lohnfortzahlung an Feiertagen 43 Prozent der Beschäftigten und 40 Prozent der Arbeitgeber.

Wie multivariate Analysen zeigen, ist die Gewährung von Ansprüchen wahrscheinlicher, wenn in Betrieben schriftliche (statt mündliche) Arbeitsverträge die hauptsächliche Vertragsart bilden. Die Gewährung ist unwahrscheinlicher, wenn Arbeitgeber Minijobber wegen geringer Kosten einsetzen, als wenn sie dieses Einsatzmotiv nicht nennen.

Die in der RWI-Studie vorgenommene Operationalisierung erlaubt keine eindeutigen Rückschlüsse über das Ausmaß, in dem die Nichtgewährung bzw. Nicht-Inanspruchnahme von Leistungen auf Unkenntnis der arbeitsrechtlichen Regelungen seitens der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer beruht. Zwar werten die Autoren der Studie die relativ hohen Anteile an Beschäftig-

---

[38] Darüber hinaus wurde die Gewährung bzw. Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub, Mutterschutzlohn/Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld, Aufstockung von Rentenversicherungsbeiträgen, Weiterbildung und Pausenzeiten bei mehr als 6-stündigen Arbeitstagen erhoben.

ten, die im Fragebogen jeweils die Kategorie „weiß nicht“ gewählt haben[39], als Hinweis auf mangelnde Informiertheit über den Leistungsanspruch, aber es sind auch alternative Interpretationen denkbar.[40] Zudem finden sich zusätzlich jeweils ähnlich hohe Anteile an Befragten, die zur Leistungsgewährung bzw. -inanspruchnahme keine Angaben machen, was ebenfalls auf Unkenntnis hindeuten könnte. In der Arbeitgeberbefragung wurde schließlich gar keine „weiß nicht“ Option angeboten.

Des Weiteren bietet die RWI-Studie keine Hinweise auf mögliche Gründe, aus denen heraus Arbeitgeber geringfügig Beschäftigten arbeitsrechtliche Ansprüche nicht gewähren. Für geringfügig Beschäftigte (wie auch Beschäftigte in anderen atypischen Erwerbsformen) gelten prinzipiell dieselben Voraussetzungen für arbeitsrechtliche Ansprüche wie für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Wie oben (siehe Abschnitt 4.1.1) ausgeführt, besteht beispielsweise ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit erst ab einer Beschäftigungsdauer von vier Wochen. Die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist also bei einer weniger als vierwöchigen Beschäftigungsdauer legal. Inwieweit sich hinter nicht gewährten Ansprüchen bzw. nicht in Anspruch genommenen Rechten legale oder nicht legale Gründe verbergen, lässt sich anhand der Befunde aus der RWI-Studie nicht erkennen. Da sich die Studie ausschließlich auf geringfügige Beschäftigung konzentriert, kann sie zudem keinen Aufschluss darüber geben, ob zwischen Minijobs und anderen Erwerbsformen Unterschiede im Ausmaß der Nichtgewährung von Rechten bzw. der Kenntnis von Rechten bestehen.

Die vorliegende Studie setzt an den bestehenden Forschungslücken an. In den nachfolgenden Analysen wird der Zusammenhang zwischen der Gewährung bzw. Inanspruchnahme von Arbeitnehmerechten einerseits und der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen bei Beschäftigten und Betrieben andererseits näher untersucht. Anders als in bisherigen Studien, die vor allem geringfüge Beschäftigung in den Blick nehmen, werden die Zusammenhänge systematisch für unterschiedliche atypische Erwerbsformen sowie für eine Vergleichsgruppe des Normalarbeitsverhältnisses analysiert. Außerdem werden mögliche Gründe für die Nichtgewährung von Rechten betrachtet, wobei nach Möglichkeit zwischen legalen und nicht legalen Gründen unterschieden wird.

---

[39] Bezahlter Urlaub: 11 Prozent; Lohnfortzahlung bei Krankheit sowie an Feiertagen: je 17 Prozent.

[40] So müssen „weiß nicht“-Antworten nicht zwangsläufig ein Ausdruck von Unkenntnis über den gesetzlichen Leistungsanspruch *an sich* sein. Dahinter könnte sich auch schlicht Unkenntnis über die vom Arbeitgeber tatsächlich angebotenen Möglichkeiten verbergen. Bei bestimmten Leistungen, etwa der vom Arbeitgeber einbehaltenen Aufstockung zur Rentenversicherung, käme zur Erklärung auch Unkenntnis über die mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarungen in Frage.

4.2 Kenntnis von Arbeitnehmerrechten

Die in Abschnitt 4.2 dargestellten empirischen Analysen drehen sich zum einen um die Frage, wie gut sich Beschäftigte mit ihren Rechten als Arbeitnehmer auskennen. Dazu wird anhand der Beschäftigtenbefragung untersucht, ob sich der Grad der subjektiven Informiertheit und der tatsächliche Kenntnisstand in Abhängigkeit von der ausgeübten Beschäftigungsform unterscheiden, und inwiefern gefundene Gruppenunterschiede mit Eigenschaften der Beschäftigten bzw. betrieblichen Merkmalen zusammenhängen (vgl. Abschnitt 4.2.1). Zum anderen sollen Analysen auf Basis der Betriebsbefragung Hinweise darauf geben, ob und hinsichtlich welcher Aspekte seitens der Betriebe Informationsdefizite bezüglich der untersuchten Rechte bestehen (vgl. Abschnitt 4.2.2).

4.2.1 Subjektive und objektive Informiertheit der Beschäftigten hinsichtlich ausgewählter Arbeitnehmerrechte

Bei den folgenden Analysen geht es zum einen um die Frage, wie gut sich Beschäftigte subjektiv über ihre Rechte als Arbeitnehmer informiert fühlen. Zum anderen wird der tatsächliche Kenntnisstand der Beschäftigten im Hinblick auf die oben beschriebenen Arbeitsrechte (vgl. Abschnitt 4.1.1) untersucht. Von besonderem Interesse sind dabei Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsformen: Unterscheidet sich der Grad der (subjektiven und objektiven) Informiertheit zwischen Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und denjenigen in unbefristeten Vollzeitbeschäftigungen? Gibt es Unterschiede zwischen den atypischen Erwerbsformen? Und welche Unterschiede treten am deutlichsten hervor?

Zur Beantwortung dieser Fragen gliedert sich die empirische Analyse in zwei Schritte. Zunächst wird im Rahmen einer deskriptiven Auswertung untersucht, ob und in welchem Maße sich das Ausmaß der Informiertheit über arbeitsrechtliche Regelungen zwischen den Erwerbsformen unterscheidet. Anschließend werden multivariate Analysen durchgeführt, die zeigen, mit welchen Eigenschaften der Befragten und mit welchen Merkmalen der Betriebe das Ausmaß der Informiertheit zusammenhängt. Auf diese Weise lässt sich prüfen, ob zwischen den Beschäftigungsformen gefundene Unterschiede auch dann festzustellen sind, wenn die unterschiedliche Zusammensetzung der einzelnen Erwerbsformen im Hinblick auf Personen- und Betriebsmerkmale berücksichtigt wird.

4.2.1.1 Deskriptive Auswertung

Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte

Das Ausmaß der subjektiven Informiertheit über Arbeitnehmerrechte wurde im Beschäftigtenfragebogen mit folgender Frage erhoben, die als Einstieg in den Fragekomplex diente:

32	Im Folgenden möchten wir mit Ihnen über verschiedene Aspekte des Arbeitslebens sprechen. Zunächst haben wir eine ganz allgemeine Frage. Wie gut fühlen Sie sich über Ihre Rechte als <Beschäftigte/r> informiert? 1: Voll und ganz 2: Überwiegend 3: Eher nicht 4: Überhaupt nicht
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: <> geschlechtsspezifische Varianten einblenden.

Zur graduellen Einschätzung ihrer subjektiven Informiertheit standen den Befragten vier Antwortvorgaben zur Verfügung, von denen jeweils die ersten und letzten beiden für die empirische Auswertung zusammengefasst wurden: In der auf diese Weise neu gebildeten Variablen wurden Befragte, die angeben, sich entweder „Voll und ganz“ oder „Überwiegend“ informiert zu fühlen, der Ausprägung *eher gut informiert* zugeordnet; Befragte, die sich „Eher nicht“ oder „Überhaupt nicht“ informiert fühlen, der Ausprägung *eher schlecht informiert*. Eine dritte Ausprägung steht für Befragte, die die Antwort nicht kennen oder verweigern.

Tab. 4.1 bildet die Verteilung der Antworten nach Beschäftigungsform ab. Für eine möglichst differenzierte Darstellung werden Personen in Minijobs und sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungen zusätzlich nach der Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet) unterschieden. Insgesamt geben rund 88 Prozent der Beschäftigten an, sich eher gut über ihre Rechte als Arbeitnehmer informiert zu fühlen. Bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten sind es knapp 90 Prozent. Damit ist die subjektive Informiertheit in dieser Gruppe, die im Folgenden als Referenzgruppe dient, tendenziell am höchsten ausgeprägt. Allerdings fallen die Unterschiede nicht im Vergleich zu jeder atypischen Beschäftigungsform statistisch signifikant aus. Der deutlichste (und einzige signifikante) Unterschied besteht im Vergleich zu Minijobbern, von denen sich insgesamt nur etwa 81 Prozent als eher gut informiert bezeichnen. Zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Minijobbern unterscheiden sich die Anteile praktisch nicht. Sowohl innerhalb der Gruppe der Teilzeit- als auch bei den Vollzeitbeschäftigten fühlen sich befristet Beschäftigte zwar tendenziell jeweils etwas seltener gut informiert als unbefristet Beschäftigte, aber auch diese Unterschiede sind nicht signifikant.

Tab. 4.1: Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte

	Anteil in % [95%-KI]						
	Eher gut informiert		**Eher schlecht informiert**		**weißt nicht/verweigert**		**Summe**
Minijob befristet	80,7	[75,6-84,9]	19,0	[14,8-24,0]	0,4	[0,1-1,5]	100,0
Minijob unbefristet	81,0	[78,0-83,7]	18,6	[15,9-21,6]	0,4	[0,2-0,9]	100,0
Teilzeit befristet	85,3	[80,5-89,1]	13,9	[10,3-18,5]	0,8	[0,1-5,3]	100,0
Teilzeit unbefristet	87,9	[86,1-89,6]	12,0	[10,4-13,9]	0,0	[0,0-0,3]	100,0
Vollzeit befristet	85,3	[81,6-88,4]	14,3	[11,3-17,9]	0,4	[0,1-3,0]	100,0
Vollzeit unbefristet	89,6	[88,4-90,8]	10,1	[9,0-11,4]	0,2	[0,1-0,5]	100,0
Gesamt	87,9	[87,0-88,7]	11,9	[11,0-12,8]	0,3	[0,1-0,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub

Der Grad der subjektiven Informiertheit muss nicht mit der tatsächlichen Vertrautheit mit dem Arbeitsrecht korrespondieren. Das Ausmaß, in dem sich Beschäftigte mit konkreten arbeitsrechtlichen Regelungen auskennen, wurde in der Beschäftigtenbefragung mit den Fragen 33 bis 37 erhoben, deren Struktur hier exemplarisch anhand der Frage 33 dargestellt wird:

33	Ich stelle Ihnen nun Fragen zu einigen Leistungen. Uns interessiert dabei Ihre Einschätzung: Stehen diese Leistungen [Textfilter_33] gesetzlich zu oder nicht? Zuerst geht es um bezahlten Urlaub. Dabei erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die Urlaubszeit den regulären Lohn. Er oder sie muss die Urlaubszeit nicht vor- oder nacharbeiten. Glauben Sie, dass [Textfilter_33] bezahlter Urlaub gesetzlich zusteht? 1: Ja 2: Nein
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: Textfilter_33: wenn Fokus=1, Text: „Minijobbern“ wenn Fokus=2, Text: „Teilzeitbeschäftigten“ wenn Fokus=3, Text: „befristet Beschäftigten“ wenn Fokus=4, Text: „Beschäftigten“ wenn Fokus=5, Text: „Beschäftigten“

Die Fragen beziehen sich auf die Kenntnis arbeitsrechtlich geregelter Arbeitnehmeransprüche und zielen dabei im Wortlaut auf die jeweilige Beschäftigungsform der Befragten ab. So wurde beispielsweise im computergestützten Erhebungsinstrument mittels eines Textfilters Frage 33 für Teilzeitbeschäftigte in folgender Variante gestellt: „Glauben Sie, dass Teilzeitbeschäftigten bezahlter Urlaub gesetzlich zusteht?“. Bei geringfügig Beschäftigten wurde dementsprechend die Kenntnis des Urlaubsanspruchs für Minijobber erhoben, und bei den übrigen Gruppen ana-

log verfahren. Die Befragten konnten die Fragen mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten oder, wie grundsätzlich in der gesamten Befragung, von sich aus angeben, die Antwort nicht zu wissen, bzw. die Antwort verweigern.[41]

Wie aus Tab. 4.2 hervorgeht, ist das Recht auf bezahlten Urlaub weithin bekannt. Insgesamt sind über 92 Prozent der Beschäftigten der Ansicht, ihnen stehe bezahlter Urlaub gesetzlich zu. Ein Prozent gibt an, es nicht zu wissen, und 6,5 Prozent denken, ihnen stehe bezahlter Urlaub nicht zu.

Vergleicht man die Referenzgruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten mit den Beschäftigten in atypischen Erwerbsformen, fällt zunächst der große Unterschied zu den Minijobbern ins Auge. Während in der Referenzgruppe über 95 Prozent von einem Anspruch auf bezahlten Urlaub ausgehen, sind es bei den Minijobbern insgesamt nur gut zwei Drittel – bei Beschäftigten mit befristetem Vertrag mit 68,4 Prozent etwas mehr als bei denjenigen mit unbefristetem Vertrag (66,8 Prozent), allerdings ist diese Differenz nicht signifikant.[42] Etwa 30 Prozent der Minijobber sind der Auffassung, geringfügig Beschäftigten stehe kein bezahlter Urlaub zu, und gut drei Prozent geben an, es nicht zu wissen. Damit ist die Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub bei Minijobbern deutlich geringer ausgeprägt als in allen übrigen Gruppen. Abgesehen von den Minijobbern unterscheiden sich lediglich unbefristet beschäftigte Teilzeitkräfte signifikant von der Referenzgruppe im Hinblick auf das Urlaubsrecht und scheinen dabei sogar noch etwas besser informiert: 97,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten kennen ihr Recht auf bezahlten Urlaub.

Kenntnis des Rechts auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

Auch das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit (vgl. Beschäftigtenfragebogen, Frage 34) ist weithin bekannt. Die Unterschiede zwischen unbefristet in Vollzeit Beschäftigten auf der einen und atypisch Beschäftigten auf der anderen Seite fallen sehr ähnlich aus wie beim Urlaubsrecht. Während sich Vollzeitbeschäftigte mit befristetem Vertrag und (befristet sowie unbefristet beschäftigte) Teilzeitkräfte nur geringfügig und nicht signifikant von der Referenzgruppe unterscheiden, ist das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit bei (befristet wie unbefristet beschäftigten) Minijobbern wesentlich seltener bekannt – sowohl im Vergleich zur Referenzgruppe als auch im Vergleich zu anderen atypisch Beschäftigten.

---

[41] Die Anzahl der verweigerten Antworten ist bei allen Kenntnisfragen äußerst gering (zwischen 0 und 5 Beobachtungen bzw. einem Anteil von maximal 0,45 Prozent), sodass auf eine gesonderte Darstellung dieser Kategorie verzichtet wird.

[42] Auch bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt es nur geringfügige und jeweils statistisch nicht signifikante Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten.

Tab. 4.2: Kenntnis von Arbeitnehmerrechten, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]						
Bezahlter Urlaub	**Ja**		**Nein**		**weißt nicht/verweigert**		**Summe**
Minijob befristet	68,4	[62,5-73,8]	28,1	[23,0-33,9]	3,5	[1,8-6,7]	100,0
Minijob unbefristet	66,8	[63,0-70,3]	29,9	[26,4-33,6]	3,4	[2,2-5,0]	100,0
Teilzeit befristet	96,0	[93,2-97,7]	3,3	[1,8-6,0]	0,7	[0,2-2,3]	100,0
Teilzeit unbefristet	97,7	[96,7-98,4]	1,9	[1,3-2,8]	0,4	[0,2-0,9]	100,0
Vollzeit befristet	94,8	[92,1-96,6]	3,7	[2,2-6,0]	1,5	[0,6-3,6]	100,0
Vollzeit unbefristet	95,3	[94,4-96,0]	4,1	[3,4-4,9]	0,6	[0,4-1,1]	100,0
Gesamt	92,5	[91,8-93,2]	6,5	[5,9-7,2]	1,0	[0,7-1,3]	100,0
Lohnfortzahlung bei Krankheit							
Minijob befristet	68,6	[62,7-74,0]	26,1	[21,0-31,9]	5,3	[3,1-8,9]	100,0
Minijob unbefristet	64,4	[60,7-67,9]	28,2	[25,0-31,8]	7,4	[5,7-9,5]	100,0
Teilzeit befristet	97,4	[95,4-98,5]	2,4	[1,3-4,3]	0,3	[0,1-1,1]	100,0
Teilzeit unbefristet	97,3	[96,3-98,0]	1,4	[0,9-2,3]	1,2	[0,8-1,9]	100,0
Vollzeit befristet	95,0	[92,4-96,8]	3,8	[2,3-6,1]	1,2	[0,4-3,1]	100,0
Vollzeit unbefristet	96,5	[95,7-97,2]	2,3	[1,8-3,0]	1,2	[0,8-1,7]	100,0
Gesamt	93,1	[92,4-93,7]	5,1	[4,6-5,7]	1,8	[1,5-2,2]	100,0
Lohnfortzahlung an Feiertagen							
Minijob befristet	52,5	[46,5-58,4]	36,4	[30,9-42,3]	11,1	[7,7-15,8]	100,0
Minijob unbefristet	49,7	[46,0-53,4]	38,7	[35,2-42,3]	11,6	[9,4-14,3]	100,0
Teilzeit befristet	85,1	[80,2-88,9]	9,5	[6,7-13,3]	5,4	[3,1-9,5]	100,0
Teilzeit unbefristet	90,2	[88,5-91,7]	6,0	[4,8-7,4]	3,8	[2,9-4,9]	100,0
Vollzeit befristet	86,3	[82,9-89,2]	10,0	[7,5-13,2]	3,7	[2,5-5,6]	100,0
Vollzeit unbefristet	84,8	[83,3-86,1]	10,3	[9,2-11,6]	4,9	[4,1-5,9]	100,0
Gesamt	82,0	[81,0-83,1]	12,6	[11,7-13,5]	5,4	[4,8-6,0]	100,0
Arbeitszeitverkürzung							
Minijob befristet	36,9	[31,3-42,9]	52,0	[46,1-57,9]	11,0	[7,8-15,3]	100,0
Minijob unbefristet	36,1	[32,6-39,8]	51,7	[47,9-55,4]	12,2	[10,0-14,9]	100,0
Teilzeit befristet	41,6	[35,8-47,6]	45,1	[39,1-51,2]	13,3	[9,8-17,9]	100,0
Teilzeit unbefristet	50,4	[47,8-53,1]	38,1	[35,5-40,7]	11,5	[9,9-13,3]	100,0
Vollzeit befristet	40,8	[36,4-45,3]	46,4	[41,9-51,0]	12,8	[10,0-16,3]	100,0
Vollzeit unbefristet	41,6	[39,7-43,6]	48,9	[47,0-50,9]	9,5	[8,4-10,7]	100,0
Gesamt	42,7	[41,3-44,1]	46,8	[45,5-48,2]	10,5	[9,7-11,3]	100,0
Arbeitszeitverlängerung							
Minijob befristet	52,2	[46,2-58,2]	38,5	[32,8-44,4]	9,3	[5,9-14,4]	100,0
Minijob unbefristet	60,1	[56,4-63,6]	33,7	[30,3-37,4]	6,2	[4,7-8,2]	100,0
Teilzeit befristet	57,4	[51,3-63,3]	35,1	[29,6-41,1]	7,4	[4,9-11,1]	100,0
Teilzeit unbefristet	61,8	[59,2-64,3]	31,2	[28,8-33,7]	7,0	[5,8-8,4]	100,0
Vollzeit befristet	55,9	[51,5-60,3]	37,4	[33,2-41,8]	6,7	[4,7-9,4]	100,0
Vollzeit unbefristet	60,2	[58,3-62,1]	32,4	[30,6-34,3]	7,4	[6,4-8,5]	100,0
Gesamt	59,9	[58,6-61,3]	32,9	[31,6-34,2]	7,2	[6,5-8,0]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

Kenntnis des Rechts auf Lohnfortzahlung an Feiertagen

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen (vgl. Beschäftigtenfragebogen, Frage 35) ist insgesamt weniger bekannt als der Anspruch auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung bei Krankheit: Nur 82 Prozent der Beschäftigten gehen davon aus, dass ihnen Lohnfortzahlung an Feiertagen zusteht. In der Referenzgruppe sind es mit fast 85 Prozent etwas mehr. Besonders auffällig ist, dass nur etwa die Hälfte der Minijobber (52,5 Prozent der befristet und 49,7 Prozent der unbefristet Beschäftigten) ihren Anspruch kennt. Auch der Anteil derjenigen, die nicht wissen, ob ein Anspruch besteht, ist mit über 11 Prozent in dieser Gruppe deutlich größer als bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Wie schon beim Recht auf bezahlten Urlaub hebt sich die Gruppe der unbefristet in Teilzeit Beschäftigten von der Referenzgruppe durch eine bessere Informiertheit (90,2 Prozent) ab.

Kenntnis des Rechts auf Arbeitszeitverkürzung

Relativ unbekannt ist das Recht der Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit zu verkürzen (vgl. Beschäftigtenfragebogen, Frage 36), von dem insgesamt nur rund 43 Prozent der Befragten Kenntnis haben. Die Verteilung der Antworten legt die Vermutung nahe, dass der Bekanntheitsgrad dieses Anspruchs unter anderem mit den persönlichen Erfahrungen der Beschäftigten zusammenhängt: Teilzeitbeschäftigte kennen ihn mit insgesamt 49,3 Prozent signifikant häufiger als die Referenzgruppe (41,6 Prozent). Allerdings gilt dies, wie die Differenzierung nach der Vertragsart zeigt, lediglich für unbefristet beschäftigte Teilzeitkräfte, von denen über 50 Prozent von ihrem Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung Kenntnis haben. Von den Teilzeitbeschäftigten mit befristetem Vertrag sind dies mit 41,6 Prozent erheblich (und damit signifikant) weniger.[43] Verglichen mit den zuvor diskutierten Rechten fällt der Unterschied zwischen Minijobbern und unbefristet in Vollzeit Beschäftigten weniger stark aus. Dennoch ist auch das Recht auf Arbeitszeitverkürzung Minijobbern mit 36,3 Prozent tendenziell (allerdings nicht signifikant) seltener bekannt als der Referenzgruppe.

Kenntnis des Anspruchs auf bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung

Auch der Anspruch auf eine Bevorzugung von Teilzeitkräften bei entsprechendem Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit (vgl. Beschäftigtenfragebogen, Frage 37) ist insgesamt weniger bekannt als das Recht auf bezahlten Urlaub oder auf Lohnfortzahlung an Feiertagen bzw. bei Krankheit. Von den unbefristet beschäftigten Vollzeitkräften kennen gut 60 Prozent die gesetzliche Regelung. Auch diesbezüglich ist der Kenntnisstand bei Minijobbern wieder deut-

---

[43] Vermutlich haben viele dieser befristet Beschäftigten von vornherein eine Teilzeitstelle aufgenommen und daher seltener Erfahrung mit Arbeitszeitverkürzungen.

lich geringer ausgeprägt – hier gilt dies lediglich für Minijobber mit befristetem Vertrag, von denen nur gut 52 Prozent die Frage richtig beantworten. Auch unter den Teil- und Vollzeitbeschäftigten kennen diejenigen mit befristeten Verträgen den besonderen Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung von Teilzeitkräften tendenziell etwas seltener als die Referenzgruppe (wobei die Unterschiede aber jeweils nicht statistisch signifikant sind). Dagegen bewegen sich die Anteile bei unbefristet beschäftigten Minijobbern (60,1 Prozent) und unbefristet beschäftigten Teilzeitkräften (61,8 Prozent) in ähnlicher Größenordnung wie bei der Referenzgruppe.

Kenntnis der Arbeitnehmerrechte – Gesamtbetrachtung

Bisher wurden die Beschäftigtengruppen hinsichtlich ihrer Kenntnisse über einzelne Arbeitnehmerrechte verglichen. Um einen besseren Gesamtüberblick zu erhalten, wird im nächsten Schritt ein Indikator betrachtet, der für jeden Befragten das gesamte Ausmaß seiner Kenntnis bzw. Unkenntnis bezüglich der abgefragten Rechte widerspiegelt. Der Indikator zeigt an, wie viele der fünf Fragen ein Befragter jeweils falsch beantwortet hat – wobei auch Verweigerungen bzw. die Angabe, die Antwort nicht zu wissen als Falschantworten zählen. Der Indikator nimmt folglich Werte von 0 (dem Befragten sind alle Rechte bekannt) bis 5 (alle Rechte sind unbekannt) an.

Tab. 4.3 weist Mittelwerte für die Anzahl an Falschantworten nach Beschäftigungsform aus. Je höher ein Wert ausfällt, desto größer ist im Mittel das Ausmaß der Unkenntnis bezüglich der abgefragten Rechte.

Tab. 4.3: Ausmaß der Unkenntnis hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Arithmetisches Mittel [95%-KI] **Anzahl falscher Antworten**
Minijob befristet	2,2 [2,1-2,4]
Minijob unbefristet	2,2 [2,1-2,3]
Teilzeit befristet	1,2 [1,1-1,3]
Teilzeit unbefristet	1,0 [1,0-1,1]
Vollzeit befristet	1,3 [1,2-1,4]
Vollzeit unbefristet	1,2 [1,2-1,4]
Gesamt	1,3 [1,3-1,3]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

Insgesamt beantworten die Beschäftigten durchschnittlich 1,3 der fünf Fragen falsch, in der Referenzgruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten sind es im Mittel 1,2 Fragen. Im Vergleich dazu ist das Ausmaß der Unkenntnis bezüglich der abgefragten Rechte bei Minijobbern signifikant größer: Sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigte Minijobber beantworten durchschnittlich 2,2 Fragen falsch. Während sich befristet beschäftigte Teilzeit- und Vollzeit-

kräfte von der Referenzgruppe nicht signifikant unterscheiden, hebt sich die Gruppe der unbefristet in Teilzeit Beschäftigten mit durchschnittlich nur einer falschen Antwort signifikant von der Referenzgruppe ab. Unbefristet in Teilzeit Beschäftigte sind also mit Blick auf die abgefragten Rechte insgesamt am besten informiert, Minijobber (unabhängig von der Vertragsart) am schlechtesten.

Zusammengefasst verweist die deskriptive Analyse auf einen Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Grad der subjektiven und objektiven Informiertheit von Beschäftigten. Dabei ist allerdings kein pauschaler Unterschied zwischen der Referenzgruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten auf der einen, und atypisch Beschäftigten auf der anderen Seite feststellbar. Vielmehr fällt vor allem der deutliche Unterschied zwischen der Referenzgruppe und Minijobbern auf, die sowohl aus subjektiver als auch objektiver Sicht erkennbar stärkere Informationsdefizite aufweisen.

Für den vergleichsweise schlechten Kenntnisstand scheint nicht die Befristung, sondern vielmehr die Geringfügigkeit des Beschäftigungsverhältnisses ausschlaggebend. Bei Vollzeitbeschäftigten finden sich ebenfalls kaum Unterschiede nach Vertragsart. Einzig bei Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass diejenigen mit unbefristetem Vertrag sich nicht nur besser als befristet beschäftigte Teilzeitkräfte mit den abgefragten Arbeitsrechten auskennen, sondern dass sie auch besser als unbefristet Vollzeitbeschäftige informiert sind. Dies kann unter anderem mit den ausgewählten Arbeitsrechten zusammenhängen. So liegt es nahe anzunehmen, dass sich Teilzeitbeschäftigte häufiger als Vollzeitkräfte zum Zeitpunkt der Befragung bereits persönlich mit Fragen der Arbeitszeitverkürzung oder der Lohnfortzahlung an Feiertagen auseinandergesetzt haben – etwa weil sie bereits selbst eine Arbeitszeitverkürzung beantragt haben bzw. weil sie, bei geringer Wochenarbeitszeit, mit höherer Wahrscheinlichkeit an weniger als fünf Tagen in der Woche ihre Erwerbstätigkeit ausüben und somit potenziell ausgefallene Arbeitszeiten an einem ansonsten freien Wochentag nachholen könnten. Allerdings fallen Teilzeitkräfte auch beim Recht auf bezahlten Urlaub durch eine relativ gute Kenntnis ihrer Ansprüche auf.

4.2.1.2 Multivariate Analyse

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen näher untersucht. Es ist anzunehmen, dass das Ausmaß der subjektiven und objektiven Informiertheit der Beschäftigten nicht nur mit ihrer Beschäftigungsform zusammenhängt, sondern auch mit bestimmten persönlichen Eigenschaften (etwa ihrem Alter oder ihrer Bildung) sowie Merkmalen der Betriebe, in denen sie beschäftigt sind (beispielsweise dem Vorhandensein eines Betriebsrats). Mit Hilfe multivariater Regressionsanalysen lässt sich außerdem feststellen, inwieweit der deskriptiv dargestellte Zusammenhang von Beschäftigungsform und Informiertheit darauf zurückzuführen ist, dass sich Beschäftigte in unterschiedlichen Erwerbsformen hinsichtlich relevanter Personen- und Betriebsmerkmale

voneinander unterscheiden. Würden sich beispielsweise jüngere Beschäftigte mit arbeitsrechtlichen Fragen schlechter auskennen als ältere, und wären die Jüngeren zugleich mit höherer Wahrscheinlichkeit geringfügig beschäftigt, könnte ein Teil der gefundenen Unterschiede zwischen Minijobbern und Vollzeitbeschäftigten auf eine unterschiedliche Zusammensetzung der Beschäftigungsformen nach Altersgruppen zurück zu führen sein.

Tab. B 1 (vgl. Anhang B, Tab. B 1) gibt Aufschluss über die Operationalisierung der in der Analyse berücksichtigten personen- und betriebsbezogenen Kontrollvariablen. Zu den personenbezogenen Merkmalen zählen neben der Beschäftigungsform das Geschlecht und das Alter der Beschäftigten, die schulische und berufliche Qualifikation sowie die berufliche Stellung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Bruttostundenlohn, die Form des Arbeitsvertrags (schriftlich oder mündlich), das Vorliegen eines Migrationshintergrundes bzw. von Deutschkenntnissen und, zur Erfassung des Haushaltskontexts, das Vorhandensein und ggf. der Erwerbsstatus eines im Haushalt lebenden Partners sowie das Vorhandensein unter 14-jähriger Kinder im Haushalt. Berücksichtigt wird auch, ob die Beschäftigten parallel zu ihrer Tätigkeit arbeitslos gemeldet, in Rente oder Schüler/Studenten sind. Daneben werden folgende Betriebsmerkmale in die Analyse einbezogen: die Standortregion (Ost- bzw. Westdeutschland), die Branche, die Zugehörigkeit des Betriebs zum öffentlichen Dienst, die Betriebsgröße, das Vorhandensein eines Betriebsrats und die Bindung an mindestens einen Tarifvertrag.

Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte

Tab. 4.4 zeigt, wie die oben genannten Personen- und Betriebsmerkmale mit der subjektiven Informiertheit der Befragten hinsichtlich ihrer Rechte als Arbeitnehmer zusammenhängen. Ausgewiesen sind durchschnittliche marginale Effekte (AME), die auf einer Probitanalyse basieren.[44] Bei der abhängigen Variablen handelt es sich um die oben beschriebene Dichotomie zur Unterscheidung von subjektiv eher gut bzw. eher schlecht informierten Befragten. Für Befragte, die sich eher schlecht informiert fühlen, nimmt die Variable den Wert 1, für die übrigen den Wert 0 an. Befragte, die die Antwort auf die Frage nicht kennen oder verweigert haben, werden für die Regressionsanalyse der Kategorie *eher schlecht informiert* zugeschlagen. Die Referenzkategorie bilden Befragte, die sich eher gut informiert fühlen. AME mit einem positiven Vorzeichen zeigen somit an, dass die subjektive Informiertheit von Befragten mit einem bestimmten Merkmal *geringer* ausfällt als in der entsprechenden Referenzgruppe. Ein negatives Vorzeichen steht für eine im Vergleich zur Referenzgruppe *bessere* Informiertheit.

---

[44] Erläuterungen zu den quantitativen Methoden befinden sich in Anhang A.

Tab. 4.4: Subjektive Informiertheit über Arbeitsrechte – Probit-Modell

	Eher schlecht informiert AME	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)		
Minijob befristet	0,020	
Minijob unbefristet	-0,002	
Teilzeit befristet	0,017	
Teilzeit unbefristet	0,008	
Vollzeit befristet	0,006	
Geschlecht (Ref.: Männlich)		
Weiblich	0,002	
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)		
Unter 25 Jahre	-0,019	
25 bis 34 Jahre	0,005	
45 bis 54 Jahre	-0,010	
55 Jahre und älter	-0,005	
Qualifikation (Ref.: Lehre)		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,028	
Abitur ohne Ausbildung	0,029	
Meister-/Technikerabschluss	0,013	
Studium (Uni/FH)	0,024	**
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)		
Ja	-0,003	
Rentner (Ref.: Nein)		
Ja	-0,052	*
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)		
Ja	0,016	
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)		
Un- und angelernte Arbeiter	0,044	***
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,018	
Einfache Angestellte	-0,007	
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,032	***
Sonstiges	0,012	
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)		
Bis 0,5 Jahre	-0,002	
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,003	
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,007	
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)		
Nicht zu ermitteln	-0,033	*
10 bis unter 14 Euro	-0,045	***
14 bis unter 17 Euro	-0,050	***
17 bis unter 23 Euro	-0,075	***
23 Euro und mehr	-0,096	***

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)		
Nein	0,003	
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)		
MH und gute Deutschkenntnisse	0,016	
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,051	
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)		
Kein Partner im Haushalt	0,030	***
Partner arbeitslos	-0,007	
Partner nicht erwerbstätig	0,024	*
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)		
Ja	-0,010	
Region (Ref.: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	-0,018	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,005	
Handel u. Reparatur	0,035	**
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,019	
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,023	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,028	
Soziale Dienstleistungen	0,046	***
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,014	
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)		
Ja	-0,011	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)		
Bis 15 Beschäftigte	-0,035	**
16 bis 49 Beschäftigte	0,001	
50 bis 249 Beschäftigte	-0,005	
250 bis 499 Beschäftigte	0,018	
Betriebsrat (Ref.: Nein)		
Ja	-0,057	***
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	-0,028	***
N	6.188	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Vollständiges Modell siehe Anhang F, Tab. F 1.*

Der deskriptiven Analyse zufolge fühlen sich (befristet und unbefristet beschäftigte) Minijobber im Vergleich zur Referenzgruppe der unbefristeten Vollzeitkräfte weniger gut über ihre Arbeitnehmerrechte informiert. Wie aus der multivariaten Analyse hervorgeht, lassen sich unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen keine Unterschiede nach Beschäftigungsform mehr feststellen. Dagegen gibt es Zusammenhänge zwischen der subjektiven Informiertheit und der Qualifikation bzw. der beruflichen Stellung. Mit Blick auf die Qualifikation fällt auf, dass sich Befragte mit abgeschlossenem (Fach-)Hochschulstudium signifikant häufiger schlecht

informiert fühlen als diejenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Unabhängig von der Qualifikation steht das Ausmaß der wahrgenommenen Informiertheit auch mit der beruflichen Position in Zusammenhang: Verglichen mit qualifizierten Angestellten fühlen sich un- und angelernte Arbeiter häufiger schlecht, hoch qualifizierte Angestellte hingegen häufiger besser informiert. Darüber hinaus besteht ein deutlicher Zusammenhang zum Verdienst: Bei Geringverdienern mit einem Bruttostundenlohn von unter zehn Euro fällt die subjektive Informiertheit geringer aus als bei Beschäftigten mit einem höheren Verdienst.[45] Das Alter spielt für die subjektive Informiertheit keine Rolle. Allerdings fühlen sich erwerbstätige Rentner besser informiert als Beschäftigte, die sich noch nicht in Rente befinden.[46]

Des Weiteren geht aus der Analyse die Relevanz des Haushaltskontexts für die subjektiv wahrgenommene Informiertheit hervor: Allein lebende Befragte und solche, die mit nicht erwerbstätigen Partnern zusammenleben, fühlen sich häufiger schlecht informiert als Beschäftigte mit erwerbstätigen Partnern.

Beim Blick auf die Betriebsmerkmale zeigt sich, dass Beschäftigte erwartungsgemäß vom Vorhandensein eines Betriebsrats und der Bindung ihres Betriebes an (mindestens) einen Tarifvertrag profitieren. Daneben wird deutlich, dass sich Beschäftigte in Kleinbetrieben mit bis zu 15 Mitarbeitern besser informiert fühlen als Beschäftigte in Großbetrieben. Schließlich hängt die Informiertheit auch mit der Branchenzugehörigkeit zusammen: Im Vergleich zu Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes fühlen sich Beschäftigte in den sozialen Dienstleistungen und im Handel häufiger eher schlecht informiert.

Objektive Kenntnis von Arbeitnehmerrechten

Anders als bei der subjektiven Informiertheit finden sich bei der objektiven Kenntnis von Arbeitsrechten auch unter Kontrolle von Personen- und Betriebsmerkmalen deutliche und signifikante Unterschiede nach der Beschäftigungsform. Als abhängige Variable dient der Indikator, der die Anzahl der falsch beantworteten Fragen (0-5) und somit das Ausmaß der Unkenntnis im Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte wiedergibt.[47] Der Zusammenhang zu den unabhängigen Personen- und Betriebsmerkmalen wurde mittels einer OLS-Regressionsanalyse untersucht. Positive Koeffizienten in Tab. 4.5 deuten auf *schlechtere* Kenntnisse bei Beschäftigten mit einem bestimmten Merkmal im Vergleich zur entsprechenden Referenzgruppe hin; negative Werte stehen für vergleichsweise bessere Kenntnisse.

---

[45] Für Befragte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten konnten keine Stundenlöhne berechnet werden. Diese Fälle wurden in der Kategorie „Bruttostundenlohn nicht zu ermitteln“ berücksichtigt.

[46] Der tatsächliche Kenntnisstand ist bei Rentnern jedoch keineswegs besser (vgl. Tab. 4.5).

[47] Zusätzlich zu diesem globalen Indikator wurden auch fünf einzelne Regressionsanalysen, die sich jeweils auf einen bestimmten Rechtsanspruch beziehen, durchgeführt (vgl. Anhang F, Tab. F 3 und Tab. F 4).

In der multivariaten Analyse bestätigt sich der deskriptive Befund, wonach sich (befristet und unbefristet beschäftigte) Minijobber schlechter mit den abgefragten Arbeitsrechten auskennen als die Referenzgruppe der unbefristeten Vollzeitkräfte. Besser als in der Referenzgruppe fällt die Kenntnis bei unbefristet in Teilzeit Beschäftigten aus. Bei Vollzeitbeschäftigten spielt die Vertragsart (befristet oder unbefristet) keine Rolle.

Die Unterschiede nach Beschäftigungsform fallen bemerkenswert deutlich aus – insbesondere in Anbetracht der zahlreichen Personen- und Betriebsmerkmale, mit denen die rechtlichen Kenntnisse ebenfalls in Zusammenhang stehen. Zunächst fällt auf, dass sich Frauen, gemessen an der Anzahl falscher Antworten auf die Arbeitsrechtsfragen, besser mit ihren rechtlichen Ansprüchen auskennen als Männer. Dieser Befund zieht sich durch sämtliche abgefragten Rechte, wie die hier nicht ausgewiesenen Analysen für einzelne Rechtsansprüche zeigen (vgl. Anhang F, Tab. F 3 und Tab. F 4). Erwartungsgemäß fällt die Kenntnis von Arbeitnehmeransprüchen mit zunehmendem Alter besser aus. Ebenso plausibel ist der Befund, wonach sich Schüler und Studenten bei der Beantwortung der Fragen vergleichsweise schwer tun. Außerdem steht die Rechtskenntnis teilweise mit der beruflichen Stellung in Zusammenhang: Beschäftigte in gehobenen Angestelltenpositionen beantworten weniger Fragen falsch als qualifizierte Angestellte. Wie die subjektive Informiertheit hängt auch der objektive Kenntnisstand mit dem Verdienst der Beschäftigten zusammen: Geringverdiener mit einem Bruttostundenlohn von unter zehn Euro haben größere Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Rechtsfragen als Beschäftigte, die mehr verdienen.

Der objektive Kenntnisstand bei den Arbeitsrechten hängt auch von betrieblichen Merkmalen ab. Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifbindung kennen sich vergleichsweise gut mit ihren Rechten aus. Zudem gibt es einen Zusammenhang mit der Branche: Verglichen mit der Referenzgruppe der im verarbeitenden Gewerbe Beschäftigten haben die Beschäftigten in einigen anderen Branchen geringere Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Fragen. Signifikant besser sind die Kenntnisse bei Beschäftigten im Bereich Verkehr und öffentliche Verwaltung sowie in den wissenschaftlich-technischen oder sozialen Dienstleistungen.

Tab. 4.5 Ausmaß der Unkenntnis von Arbeitnehmerrechten – OLS-Modell

	Anzahl Falschantworten ß-Koeffizient	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)		
Minijob befristet	0,606	***
Minijob unbefristet	0,710	***
Teilzeit befristet	-0,012	
Teilzeit unbefristet	-0,088	**
Vollzeit befristet	-0,007	
Geschlecht (Ref.: Männlich)		
Weiblich	-0,193	***
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)		
Unter 25 Jahre	0,137	**
25 bis 34 Jahre	0,047	
45 bis 54 Jahre	-0,067	*
55 Jahre und älter	-0,111	**
Qualifikation (Ref.: Lehre)		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	-0,028	
Abitur ohne Ausbildung	0,165	*
Meister-/Technikerabschluss	-0,016	
Studium (Uni/FH)	0,016	
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)		
Ja	0,169	**
Rentner (Ref.: Nein)		
Ja	0,070	
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)		
Ja	0,100	
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)		
Un- und angelernte Arbeiter	-0,011	
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	-0,001	
Einfache Angestellte	0,029	
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,103	***
Sonstiges	0,032	
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)		
Bis 0,5 Jahre	0,064	
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,023	
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,013	
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)		
Nicht zu ermitteln	0,165	*
10 bis unter 14 Euro	-0,124	***
14 bis unter 17 Euro	-0,099	**
17 bis unter 23 Euro	-0,115	**
23 Euro und mehr	-0,047	

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)		
Nein	0,099	
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)		
MH und gute Deutschkenntnisse	-0,052	
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,140	
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)		
Kein Partner im Haushalt	0,019	
Partner arbeitslos	0,045	
Partner nicht erwerbstätig	-0,030	
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)		
Ja	-0,022	
Region (Ref.: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	-0,026	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,094	
Handel u. Reparatur	-0,039	
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,128	***
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,132	**
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,077	
Soziale Dienstleistungen	-0,174	***
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,129	**
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)		
Ja	0,043	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)		
Bis 15 Beschäftigte	-0,015	
16 bis 49 Beschäftigte	-0,016	
50 bis 249 Beschäftigte	0,026	
250 bis 499 Beschäftigte	0,069	*
Betriebsrat (Ref.: Nein)		
Ja	-0,098	***
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	-0,111	***
N	6.188	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
*Anm.: OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Vollständiges Modell vgl. Anhang F, Tab. F 1.*

Mit Blick auf die hier nicht dargestellten, auf Einzelrechte bezogenen Analysen (vgl. Anhang F, Tab. F 3 und Tab. F 4) bestätigen sich im Wesentlichen die deskriptiven Befunde, wonach der Kenntnisstand von Minijobbern bei vielen Rechten (mit Ausnahme der Rechte auf Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung) geringer ist als in der Referenzgruppe, und unbefristet beschäftigte Teilzeitkräfte ihren Anspruch auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung an Feiertagen und Arbeitszeitverkürzung besser kennen. Während aus der deskriptiven Betrachtung kaum Unterschiede zwischen unbefristet und befristet beschäftigten Vollzeitkräften festzustellen waren,

kennen sich Vollzeitkräfte mit *befristetem* Vertrag den multivariaten Analysen zufolge besser mit ihrem Anspruch auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung an Feiertagen aus.

Schließlich ist festzuhalten, dass neben den in der Befragung erhobenen Merkmalen weitere Faktoren die Kenntnis der abgefragten Rechte beeinflussen können. Insgesamt hängen die in die Analyse einbezogenen Merkmalen eher mit dem Kenntnisstand in Bezug auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung zusammen als mit den Kenntnissen zum Thema Arbeitszeitveränderung.

4.2.1.3 Zusammenfassung Beschäftigte

Insgesamt weisen die deskriptive wie auch die multivariate Analyse auf einen Zusammenhang von Beschäftigungsform und der Kenntnis von gesetzlich garantierten Arbeitnehmeransprüchen hin. Im Vergleich zu Beschäftigten in unbefristeten Vollzeittätigkeiten fällt insbesondere der geringere Kenntnisstand bei – befristet oder unbefristet beschäftigten – Minijobbern auf. Vergleichsweise gut schneiden dagegen unbefristet beschäftigte Teilzeitkräfte ab. Erwartungsgemäß hängt das Wissen um arbeitsrechtliche Standards außerdem unter anderem mit dem Alter und der beruflichen Position zusammen. Die entsprechenden Befunde deuten darauf hin, dass ein junges Alter (unter 25 Jahren) geht mit einem geringen Kenntnisstand einher. Zugleich fallen Beschäftigte in hochqualifizierten Positionen durch vergleichsweise gute arbeitsrechtliche Kenntnisse auf. Dies sowie der Befund, wonach Betriebsräte und Tarifverträge positiv mit dem Wissen über arbeitsrechtliche Standards zusammenhängen, legt die Vermutung nahe, dass arbeitsrechtliche Kenntnisse einerseits von den individuellen (Vor-)Erfahrungen der Beschäftigten abhängen, andererseits aber auch von Informationen, die von betrieblicher Seite zur Verfügung gestellt werden. Der Lohngruppenvergleich zeigt, dass sich Geringverdiener mit einem Bruttostundenlohn von weniger als zehn Euro schlechter mit den abgefragten Rechten auskennen als Beschäftigte mit einem höheren Verdienst. Schließlich kennen sich Frauen, gemessen an der Anzahl falsch beantworteter Arbeitsrechtsfragen, besser mit ihren rechtlichen Ansprüchen aus als Männer.

4.2.2 Kenntnis der Arbeitnehmerrechte auf Seiten der Betriebe

Ergänzend zu den obigen Ausführungen zur Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen seitens der Beschäftigten nimmt der folgende Abschnitt arbeitsrechtliche Kenntnisse auf Seiten der Betriebe in den Blick. Dazu werden Ergebnisse aus der Betriebsbefragung herangezogen. Aus methodischen Gründen – insbesondere zur Vermeidung sozial erwünschter Antworten – erfolgte die Erhebung der arbeitsrechtlichen Kenntnisse im Rahmen der Betriebsbefragung we-

niger direkt als in der Beschäftigtenbefragung. Folglich sind die Befunde der beiden Analyseteile nur bedingt vergleichbar.[48]

Für die Betriebsbefragung wurden Einschätzungsfragen entwickelt, die sich auf vier Rechtsbereiche beziehen: das Recht auf Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung sowie den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und auf bezahlten Urlaub (vgl. Betriebsfragebogen, Fragen N1-N4).[49] Zu jedem Recht wurden den Befragten mehrere – teils richtige und teils falsche – Aussagen vorgelesen, mit der Bitte einzuschätzen, welche davon zutreffen und welche nicht. Im Folgenden werden zunächst deskriptive Befunde zur Häufigkeit falscher Antworten dargestellt, anschließend wird mit Hilfe einer multivariaten Analyse untersucht, mit welchen Betriebs- und Befragtenmerkmalen die Fehlerhäufigkeit zusammenhängt. Wie weiter unten näher ausgeführt wird, ist bei der Interpretation zu beachten, dass sich die vorgegebenen Aussagen inhaltlich und in ihrer Anzahl zwischen den Rechtsbereichen unterscheiden.

4.2.2.1 Deskriptive Auswertung

Frage N1 zum Thema Arbeitszeitverkürzung leitet den Fragekomplex ein. Die Befragten sollten anhand von sechs vorgegebenen Aussagen einschätzen, unter welchen Bedingungen Arbeitgeber den arbeitnehmerseitigen Wunsch auf Arbeitszeitverkürzung ablehnen können. Ein Hinweis auf die richtigen Antworten findet sich im Kommentar in der letzten Zeile. So ist beispielsweise Aussage A, wonach eine Arbeitszeitverkürzung für Teilzeitbeschäftigte abgelehnt werden kann, unzutreffend, und die richtige Antwort lautet „trifft nicht zu“. Zu den Fragen N2-N4 wurden jeweils nur fünf Aussagen formuliert. Frage N2 bezieht sich auf Bedingungen, unter denen Arbeitgeber bei Teilzeitbeschäftigten bestehende Wünsche nach Arbeitszeitverlängerung ablehnen können. In Frage N3 wurden Aussagen zum Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit in den ersten sechs Wochen der Erkrankung formuliert. Schließlich wurde in Frage N4 die Einschätzung der Befragten zu Aussagen zum gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub erhoben.

---

[48] Die Beschäftigten- und die Betriebsbefragung unterscheiden sich auch hinsichtlich der Reihenfolge der Themenblöcke Kenntnis und Gewährung von Arbeitsrechten im Fragebogen. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden zuerst Fragen zur betrieblichen Praxis in Bezug auf die Gewährung von Arbeitnehmerrechten und anschließend Fragen zur Kenntnis gestellt, da das Hauptziel in einer möglichst unverzerrten Erhebung des betrieblichen Umgangs mit Arbeitnehmerrechten bestand. Bei der Beschäftigtenbefragung wurden die Kenntnisfragen den Fragen zur Gewährung vorangestellt.

[49] Die Kenntnis des Rechts auf Lohnfortzahlung bei Feiertagen war nicht Gegenstand der Betriebsbefragung. Auf entsprechende Fragen wurde mit Blick auf den Umfang der Befragung verzichtet.

N1	An dieser Stelle des Interviews geht es um Handlungsspielräume, die Arbeitgeber zum Beispiel im Hinblick auf Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen haben. Stichwort Arbeitszeit: Mitunter möchten Beschäftigte die Länge ihrer Arbeitszeit verändern. Unter bestimmten Bedingungen haben sie einen gesetzlichen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Nun interessiert uns Ihre Einschätzung: Wann kann der Arbeitgeber eine Arbeitszeitverkürzung ablehnen? Ich lese Ihnen einige Aussagen vor, bitte antworten Sie jeweils mit ‚trifft zu' oder ‚trifft nicht zu'. Eine Arbeitszeitverkürzung kann abgelehnt werden, … A: wenn die Beschäftigten bereits in Teilzeit arbeiten B: wenn die Beschäftigten weniger als sechs Monate im Betrieb angestellt sind C: wenn das Beschäftigungsverhältnis befristet ist D: wenn der Betrieb weniger als 15 Mitarbeiter hat E: wenn die Beschäftigten ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis haben F: wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Die ersten beiden Absätze der Frage nur bei Item A einblenden. PROG: Antwortitems rotieren KOM: Richtige Antworten: A=2, B=1, C=2, D=1, E=2, F=1

N2	Bleiben wir kurz bei der Arbeitszeit. Wie ist aus Ihrer Sicht die Sachlage, wenn Teilzeitbeschäftigte ihre <u>Arbeitszeit verlängern</u> möchten? Unter welchen Umständen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch ablehnen? Antworten Sie auf die folgenden Aussagen wieder mit ‚trifft zu' oder ‚trifft nicht zu'. Eine Arbeitszeit<u>verlängerung</u> kann <u>abgelehnt</u> werden, … A: wenn keine Stelle mit höherem Stundenumfang zur Verfügung steht B: wenn es für vakante Stellen mit höherem Stundenumfang qualifiziertere Bewerber gibt C: wenn die Beschäftigten weniger als sechs Monate im Betrieb angestellt sind D: wenn das Beschäftigungsverhältnis befristet ist E: wenn der Betrieb weniger als 15 Mitarbeiter hat 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: ersten Absatz der Frage nur bei Item A einblenden. PROG: Antwortitems rotieren KOM: Richtige Antworten: A=1, B=1, C=2, D=2, E=2

N3	Jetzt noch eine Frage zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Beschäftigte in den ersten sechs Wochen einer Erkrankung einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bitte antworten Sie auf die folgenden Aussagen wieder 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. 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Antwortitems rotieren KOM: Richtige Antworten: A=1, B=2, C=2, D=1, E=2

N4	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 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: ersten Absatz der Frage nur bei Item A einblenden. PROG: Antwortitems rotieren KOM: Richtige Antworten: A=1, B=2, C=1, D=2, E=2

In Tab. 4.6 ist für jede Frage die mittlere Anzahl falscher Antworten[50] dargestellt. Im Mittel beantworten die Befragten 2,5 (von 6) Aussagen in Frage N1 falsch. Bei den übrigen Fragen mit jeweils nur fünf Vorgaben sind es zwischen 2,1 und 0,9. Demnach fällt den Befragten im Betriebsinterview die Beantwortung der Frage zum bezahlten Urlaub leichter als diejenige zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. Im Vergleich dazu ergeben sich bei der Beantwortung der Frage zur Arbeitszeitverlängerung noch mehr Schwierigkeiten. Dieses Muster findet sich auch bei den interviewten Beschäftigten, die ebenfalls im Hinblick auf Urlaubs- und Lohnfortzahlungsansprüche insgesamt besser informiert scheinen als hinsichtlich gesetzlicher Ansprüche auf Arbeitszeitveränderungen (vgl. Abschnitt 4.2.1.).

Tab. 4.6 Durchschnittliche Anzahl falscher Antworten bei Arbeitsrechtsfragen, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

	Arithmetisches Mittel [95%-KI] **Anzahl falscher Antworten**
Ablehnung Arbeitszeitverkürzung	2,5 [2,4-2,7]
Ablehnung Arbeitszeitverlängerung	2,1 [1,0-2,2]
Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit	1,6 [1,5-1,7]
Anspruch auf bezahlten Urlaub	0,9 [0,8-1,1]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen.
Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall.
Frage zu Arbeitszeitverkürzung: 6 Antwortvorgaben. Alle übrigen Fragen: 5 Antwortvorgaben.

Inwiefern sich allerdings in den Antworten der in der Betriebsbefragung Interviewten das Ausmaß ihrer tatsächlichen Informiertheit mit bestimmten Aspekten des Arbeitsrechts widerspiegelt, lässt sich an dieser Stelle nicht zweifelsfrei feststellen. Erstens handelt es sich bei den präsentierten Aussagen jeweils um eine Auswahl, die nicht den Anspruch erhebt, den Kenntnisstand auf dem betreffenden Rechtsgebiet vollständig abzubilden. Zweitens sind die Mittelwerte für die Anzahl an Falschantworten *zwischen* den Fragen nicht vergleichbar. Die Fragen unterscheiden sich inhaltlich hinsichtlich der zu bewertenden Aussagen und damit auch im „Schwierigkeitsgrad“. Drittens könnten Befragte theoretisch ihre Antworten an die zuvor gemachten Angaben zur Gewährung von Rechten anpassen: Befragte könnten sich bei den Kenntnisfragen bewusst unwissend geben, um zuvor berichtete wissentlich begangene Arbeitsrechtsverletzungen zu rechtfertigen (vgl. Abschnitt 4.2.3).

Tab. 4.7 gibt für jede Frage einen detaillierten Überblick über den Anteil an richtig und falsch beantworteten Aussagen. Bei den Fragen N1 und N2, die auf Möglichkeiten zur Ablehnung gewünschter Arbeitszeitänderungen abzielen, werden jeweils diejenigen Aussagen, die sich auf

[50] Analog zur Auswertung des Beschäftigtendatensatzes werden auch hier Antwortverweigerungen und „weiß nicht“-Antworten als Falschantworten gewertet.

Grenzwerte bei der Beschäftigungsdauer bzw. der Mitarbeiterzahl beziehen, am häufigsten falsch beantwortet. Bei Frage N1 ist die Antwort „Trifft nicht zu“ zu den Items B und D jeweils falsch, denn faktisch ist es zulässig, dass Arbeitgeber arbeitnehmerseitige Wünsche nach einer Arbeitszeitverlängerung ablehnen dürfen, wenn die Arbeitnehmer erst kurze Zeit im Betrieb beschäftigt sind oder der Betrieb weniger als 15 Mitarbeiter hat. Bei Frage N2 verhält es sich umgekehrt: Die richtige Antwort zu den Items C und E lautet „Trifft nicht zu“, da der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit bei Teilzeitkräften auch bei geringer Beschäftigungsdauer oder Mitarbeiterzahl nicht abgelehnt werden kann. Die Unsicherheit der Befragten hinsichtlich möglicher Ausnahmeregelungen in Abhängigkeit von Beschäftigungsdauer und Betriebsgröße spiegelt sich auch in den relativ hohen Anteilen derjenigen wider, die angeben, die Antwort nicht zu kennen. Abgesehen davon treten auch relativ viele Unsicherheiten bezüglich möglicher Ausnahmen im Fall von befristet oder geringfügig Beschäftigten auf. Vergleichsweise sicher erscheinen die Befragten hingegen im Hinblick auf betrieblich bedingte Ausnahmen – wie etwa der Nichtverfügbarkeit geeigneter Stellen.

Die Beantwortung der Frage N3 zur Lohnfortzahlung bei Krankheit ist den Befragten insgesamt offenbar leichter gefallen, denn der Anteil an Falschantworten liegt überwiegend unter 20 Prozent. Doch auch bei dieser Frage beantworten nur etwa 53 Prozent die – zutreffende – Aussage, wonach der Anspruch auf Lohnfortzahlung eine Mindestbeschäftigungsdauer voraussetzt, richtig. Besonders hoch ist der Anteil an Falschantworten zu Item D. Demzufolge wissen weniger als 30 Prozent der Befragten, dass Arbeitnehmer bei fahrlässig selbst verschuldeten Krankheiten ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren können. Es liegt nahe zu vermuten, dass dieser Fall im betrieblichen Alltag nur selten auftritt, sodass nur wenige Befragte hier auf Erfahrungswissen zurückgreifen konnten. Dass bei Befristung oder Geringfügigkeit einer Beschäftigung die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit unzulässig ist, ist den meisten Befragten – anders als bei der Gewährung von Arbeitszeitänderungen – hingegen bekannt.

Die Beantwortung von Frage N4 zum Anspruch auf bezahlten Urlaub bereitet den wenigsten Befragten Schwierigkeiten: der Anteil an richtigen Antworten liegt bei keinem Item unter 70 Prozent.

Tab. 4.7 Verteilung der Antworten zu den Fragen N1 bis N4, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

	Anteil in % [95%-KI]						
Ablehnung Arbeitszeitverkürzung	**Antwort richtig**		**Antwort falsch**		**w. n./verw.**		**Summe**
A: Besch. arbeiten schon in Teilzeit	63,1	[57,9-68,0]	26,3	[22,0-31,1]	10,6	[7,5-14,9]	100,0
B: Besch. < 6 Monate im Betrieb	45,5	[40,4-50,8]	43,5	[38,6-48,6]	11,0	[8,0-14,8]	100,0
C: Beschäftigung ist befristet	55,1	[49,9-60,2]	36,1	[31,3-41,2]	8,8	[6,0-12,6]	100,0
D: Betrieb < 15 Mitarbeiter	42,0	[37,0-47,1]	43,5	[38,4-48,7]	14,5	[11,2-18,7]	100,0
E: Beschäftigung ist geringfügig	55,8	[50,6-60,9]	33,8	[29,2-38,8]	10,4	[7,3-14,7]	100,0
F: Betriebliche Gründe	86,3	[82,1-89,6]	9,3	[6,8-12,6]	4,4	[2,4-8,0]	100,0
Ablehnung Arbeitszeitverlängerung							
A: Keine entspr. Stelle verfügbar	91,0	[87,3-93,7]	5,5	[3,5-8,4]	3,5	[1,8-6,5]	100,0
B: Qualifiziertere Bewerber	67,9	[62,9-72,6]	26,6	[22,2-31,4]	5,5	[3,6-8,4]	100,0
C: Besch. < 6 Monate im Betrieb	45,2	[40,1-50,4]	48,1	[42,9-53,3]	6,7	[4,6-9,6]	100,0
D: Beschäftigung ist befristet	46,6	[41,5-51,8]	48,2	[43,0-53,3]	5,2	[3,3-8,0]	100,0
E: Betrieb < 15 Mitarbeiter	43,5	[38,5-48,7]	45,6	[40,5-50,8]	10,8	[8,1-14,3]	100,0
Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit							
A: Mind. 4 Wochen Beschäftigung	53,1	[47,9-58,3]	41,7	[36,6-46,9]	5,2	[3,3-8,1]	100,0
B: Erst nach Ablauf der Probezeit	88,7	[83,8-92,2]	8,1	[5,0-12,8]	3,2	[1,7-6,0]	100,0
C: Nicht bei befristeter Beschäftigung	91,8	[87,8-94,6]	5,0	[2,9-8,5]	3,2	[1,6-6,1]	100,0
D: Nicht bei Selbstverschuldung	28,5	[24,2-33,2]	60,8	[55,7-65,6]	10,7	[8,0-14,3]	100,0
E: Nicht bei geringf. Beschäftigung	82,1	[77,6-85,9]	13,9	[10,7-18,0]	3,9	[2,2-7,0]	100,0
Anspruch auf bezahlten Urlaub							
A: Mind. 4 Wochen beschäftigt	88,3	[84,5-91,3]	10,5	[7,7-14,3]	1,1	[0,5-2,6]	100,0
B: Kürzung bei geringer täglicher Arbeitszeit möglich	70,0	[64,8-74,7]	22,3	[18,2-27,2]	7,7	[5,2-11,3]	100,0
C: Ausweitung durch Tarifvertrag möglich	82,7	[78,4-86,3]	13,3	[10,2-17,2]	3,9	[2,2-6,9]	100,0
D: Erst nach Entfristung	87,9	[83,8-91,1]	9,8	[6,9-13,7]	2,3	[1,2-4,6]	100,0
E: Nicht bei geringf. Beschäftigung	76,5	[71,6-80,9]	17,8	[13,9-22,5]	5,7	[3,6-8,7]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen.
Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall.

4.2.2.2 Multivariate Analyse

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen zusammengefasst, die zeigen, in welcher Weise die Einschätzung der Rechtsfragen mit relevanten Eigenschaften der Befragten und der Betriebe zusammenhängen. Tab. B 2 (vgl. Anhang B) bildet die Operationalisierung der berücksichtigten Kontrollvariablen ab. Einbezogen wurde neben der Betriebsgröße, der Branche, der Zugehörigkeit des Betriebs zum öffentlichen Dienst, der Standortregion (Ost-/Westdeutschland), der Ertragslage und der Frage, ob es weitere Niederlassungen gibt, auch die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und das Vorhandensein be-

trieblicher Mitarbeitervertretungen sowie tarifvertraglicher Bindungen. Überdies wurde der Anteil Geringqualifizierter berücksichtigt sowie die Tatsache, ob der Betrieb befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte oder Minijobber beschäftigt. Auch das Geschlecht und Informationen zur Funktion des jeweiligen Befragten werden in die Analyse einbezogen.

In jeder Regression bildet die Anzahl der falsch beantworteten Statements zu einer Frage die abhängige Variable. Diese nimmt beim Recht auf Arbeitszeitverkürzung Werte zwischen null und sechs an, bei den übrigen Variablen variiert sie zwischen null und fünf. Tab. 4.8 zeigt exemplarisch für das Recht auf Arbeitszeitverkürzung und bezahlten Urlaub, wie die Fehlerhäufigkeit mit der Betriebsgröße, der Branche und dem Vorhandensein betrieblicher Mitarbeitervertretungen zusammenhängt (vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 5 und Tab. F 6). Welche Beschäftigungsformen neben unbefristeter Vollzeitbeschäftigung in einem Betrieb eingesetzt werden, wird aus folgenden Gründen berücksichtigt: Wie bereits festgestellt, unterscheiden sich die vier Fragen hinsichtlich der zu bewertenden Statements. So enthalten beispielsweise alle vier Fragen je ein Item zu befristeter Beschäftigung, wohingegen geringfügige Beschäftigung nur in drei Fragen (N1, N3, N4) und Teilzeitbeschäftigung nur in zweien (N1 und N4) thematisiert wird. Es ist zu vermuten, dass Betriebe, in denen eine bestimmte Beschäftigungsform, wie befristete oder geringfügige Beschäftigung, nicht vorkommt, größere Unsicherheiten bei der Bewertung der entsprechenden Items aufweisen. Schließlich wurde berücksichtigt, welche Funktion die Befragten im Betrieb ausüben und wie lange sie bereits diese Funktion innehaben, um Unterschieden in der Erfahrung mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen Rechnung zu tragen.

Wie aus der Tabelle hervorgeht, werden Items zum Thema Arbeitszeitverkürzung tendenziell mit zunehmender Betriebsgröße seltener falsch beantwortet. Bei den Aussagen zum Anspruch auf bezahlten Urlaub unterscheiden sich dagegen lediglich Befragte in Kleinbetrieben (mit bis zu 15 Beschäftigten) signifikant von der Referenzgruppe derjenigen in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) durch eine höhere Fehlerhäufigkeit. Befragte in Betrieben mit institutionalisierten Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) machen bei der Beantwortung beider Fragen weniger Fehler als Befragte, in deren Betrieben es keine Mitarbeitervertretung gibt. Des Weiteren lässt sich ein Zusammenhang zur Branche erkennen. Tendenziell haben Befragte im verarbeitenden Gewerbe offenbar größere Schwierigkeiten mit der Beantwortung der Fragen als Befragte in anderen Branchen. Bei der Frage zum bezahlten Urlaub unterlaufen Befragten in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes signifikant mehr Fehler als Befragten aus Gastronomie und sozialen Dienstleistungen, dem Baugewerbe und dem Bereich Verkehr. Beim Recht auf Arbeitszeitverkürzung findet sich ein signifikanter Unterschied lediglich bei freiberuflichen und sonstigen Dienstleistungen.

Tab. 4.8 Anzahl an Falschantworten bei Fragen N1 (Arbeitszeitverkürzung) und N4 (bezahlter Urlaub) – OLS-Modell

	Arbeitszeitverkürzung OLS		Bezahlter Urlaub OLS	
Minijobber (Ref.: Nein)				
Ja	0,125		-0,048	
Teilzeitbeschäftigte (Ref.: Nein)				
Ja	-0,419	***	-0,292	**
Befristet Beschäftigte (Ref.: Nein)				
Ja	0,136		-0,110	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. und mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,519	***	0,313	**
16 bis 49 Beschäftigte	0,548	***	0,085	
50 bis 249 Beschäftigte	0,210	*	0,088	
250 bis 499 Beschäftigte	-0,055		0,003	
Mitarbeitervertretung (Ref.: weder noch)				
Betriebs-/Personalrat	-0,124		-0,170	**
Kirchliche Mitarbeitervertretung	-0,376	*	-0,165	
Branche (Ref. verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,122		-0,227	*
Handel u. Reparatur	-0,099		-0,154	
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,041		-0,217	**
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,431	**	0,132	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,107		-0,236	**
Soziale Dienstleistungen	-0,078		-0,232	**
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,027		-0,181	
Funktion Befragte/r (Ref.: Personalmanager/in)				
Inhaber/in	-0,064		0,382	**
Geschäftsführer/in	0,519	***	0,135	
Prokurist/in	0,409	**	0,000	
Öffentlichkeitsreferent/in oder sonstiges	0,184	*	0,201	***
Dauer in Funktion (Ref.: mehr als 10 Jahre)				
Unter 1 Jahr	-0,103		0,266	**
1 bis 5 Jahre	-0,006		0,181	***
6 bis 10 Jahre	0,108		0,071	
N	868		868	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Anteil gering qualifizierter Beschäftigter, Indikator für Einzelbetrieb, öffentlicher Dienst, Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband, Ertragslage, Geschlecht des Befragten. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 5 und Tab. F 6.*

Befragte in Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten machen beim Beantworten dieser beiden Fragen signifikant weniger Fehler als solche in Betrieben ohne Teilzeitkräfte.[51] Einer hier nicht dargestellten deskriptiven Auswertung der Einzelitems zufolge liegt dies bei Frage N1 zum Teil daran, dass Befragte in Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten Aussage A („Eine Arbeitszeitverkürzung kann abgelehnt werden, wenn die Beschäftigten bereits in Teilzeit arbeiten.“) mit 32 Prozent signifikant seltener falsch beantworten als die Vergleichsgruppe (52 Prozent). Aber auch die sich auf befristete Beschäftigung beziehende Aussage (Item C) wird signifikant seltener falsch beantwortet (41 zu 60 Prozent). Tendenziell werden auch bei der Aussage zu geringfügiger Beschäftigung (Item E) weniger Fehler gemacht (40 zu 56 Prozent), aber dieser Unterschied ist nicht statistisch signifikant. Bei Frage N4 schneiden Befragte in Betrieben mit Teilzeitkräften bei den Items B und D signifikant besser ab als die Vergleichsgruppe. Das bessere Abschneiden der Befragten in Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten geht also nicht ausschließlich auf den Einbezug der Items mit Teilzeitbezug in den Fragen N1 und N4 zurück.

Erwartungsgemäß hängt die Fehlerhäufigkeit schließlich auch mit der Funktion der Befragten zusammen: Handelt es sich bei den Befragten nicht um Personalmanager (Referenzkategorie), beantworten sie tendenziell mehr Items falsch. Eine Ausnahme bilden Inhaber/innen beim Recht auf Arbeitszeitverkürzung sowie Geschäftsführer/innen und Prokuristen/innen beim Recht auf Urlaub.[52] Beim Recht auf Urlaub ist zudem die Fehlerhäufigkeit umso geringer, je länger die Befragten bereits ihre betriebliche Funktion ausüben. Dagegen spielt die Erfahrung für das korrekte Beantworten der Frage zur Arbeitszeitverkürzung offenbar keine Rolle.

Im Anhang F sind in Tab. F 5 und Tab. F 6 die vollständigen Modelle für alle vier Fragen abgebildet. Mit Blick auf die Fragen zum Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung bzw. das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit bestätigen sich im Großen und Ganzen die gefundenen Zusammenhänge zwischen der Fehlerhäufigkeit und den Merkmalen der Betriebe und Befragten.[53]

4.2.2.3 Zusammenfassung Betriebe

Der Anteil falsch beantworteter Items bei den Fragen, die auf Möglichkeiten zur Nichtgewährung ausgewählter Arbeitnehmerrechte abzielen, ist beim Aspekt des bezahlten Urlaubs geringer als bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit. Bei letzterem werden wiederum weniger Fehler

---

[51] Dies gilt jedoch nicht für die in Anhang F ebenfalls dargestellten Modelle, die sich auf das Recht auf Arbeitszeitverlängerung und Lohnfortzahlung bei Krankheit beziehen.

[52] Im Fall von Inhaber/innen (Modell Arbeitszeitverkürzung) und Prokurist/innen (Modell Urlaub) kann dies unter anderem auch durch geringe Fallzahlen bedingt sein. In den Analysen machen diese weniger als 7% aller Fälle (59 bzw. 60 von 868) aus.

[53] In beiden Fällen wird allerdings der Zusammenhang zur Mitarbeitervertretung nicht signifikant. Beim Recht auf Lohnfortzahlung finden sich zudem keine signifikanten Brancheneffekte, und beim Recht auf Arbeitszeitverlängerung gibt es keine Unterschiede nach der Funktion der Befragten.

gemacht als im Hinblick auf die Gewährung von Arbeitszeitwünschen. Hierbei neigen die Befragten insbesondere dazu, die Richtigkeit von Aussagen zur Relevanz von Schwellenwerten bei der Beschäftigungsdauer oder Betriebsgröße falsch einzuschätzen. Daneben sind Unsicherheiten im Hinblick auf vermeintliche Ausnahmeregelungen bei befristeter oder geringfügiger Beschäftigung erkennbar. Die Adäquanz der Einschätzungen hängt mit der Betriebsgröße, dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen und der Branche zusammen. Erwartungsgemäß spielt auch die Erfahrung der Befragten im Bereich des Personalmanagements eine wichtige Rolle.

4.2.3 Zwischenfazit zur Kenntnis von Arbeitnehmerrechten seitens der Beschäftigten und Betriebe

Aus der Beschäftigtenbefragung geht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform von Arbeitnehmern und ihrem Kenntnisstand im Hinblick auf die in dieser Studie ausgewählten Arbeitnehmerrechte hervor. Insbesondere Minijobber erscheinen im Vergleich zu unbefristet Vollzeitbeschäftigten weniger gut informiert. Vergleichsweise gut schneiden dagegen Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag ab. Besonders gering sind die arbeitsrechtlichen Kenntnisse erwartungsgemäß vor allem bei jungen (unter 25-jährigen) Beschäftigten ausgeprägt. Vergleichsweise gut kennen sich hoch qualifizierte Angestellte mit den abgefragten Rechten aus. Dies sowie der Befund, wonach Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert erscheinen, legt die Schlussfolgerung nahe, dass arbeitsrechtliche Kenntnisse einerseits von den individuellen (Vor-)Erfahrungen der Beschäftigten abhängen, andererseits aber auch von Informationen, die von betrieblicher Seite zur Verfügung gestellt werden. Außerdem deuten die Ergebnisse auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräten) und arbeitsrechtlichen Kenntnissen auf Seiten der Beschäftigten hin. Wenngleich die vorliegenden Analysen keine kausalen Schlüsse zulassen, erscheint im Fall der Beschäftigten die Annahme plausibel, dass Mitarbeitervertretungen bei der Vermittlung arbeitsrechtlicher Kenntnisse eine wichtige Rolle spielen (vgl. KAPITEL 5).

Die Befunde der Betriebsanalysen lassen hingegen Raum für verschiedene Interpretationen. Das Antwortverhalten der Betriebe weist zunächst ein ähnliches Muster auf wie das der Beschäftigten: Die Fehlerhäufigkeit ist bei Fragen zu Urlaubs- und Lohnfortzahlungsansprüchen geringer als bei Fragen zu gesetzlichen Ansprüchen auf Arbeitszeitveränderungen. Der Befund eines positiven Zusammenhangs zwischen dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen und arbeitsrechtlichen Kenntnissen der auf betrieblicher Seite befragten Personen könnte auf die Wechselwirkung betrieblicher Strukturen verweisen, etwa darauf, dass in Betrieben, in denen ein hohes Fachwissen zu arbeitsrechtlichen Fragen (z.B. in Form von Personalabteilun-

gen bzw. Personalverantwortlichen mit juristischen Qualifikationen) konzentriert ist, zugleich auch häufig Mitarbeitervertretungen institutionalisiert sind.

Abgesehen davon tragen nur wenige der in die Betriebsanalyse einbezogenen Merkmale zur Erklärung des Antwortverhaltens der im Betriebsinterview befragten Personen bei. Das kann verschiedene Gründe haben. So muss das Antwortverhalten der befragten Personen nicht zwangsläufig das gesamte im Betrieb verfügbare arbeitsrechtliche Wissen repräsentieren. Vermutlich deckt sich mitunter in Großbetrieben, in denen mehrere Personen Personalverantwortung tragen, der Kenntnisstand der befragten Person nicht mit dem durchschnittlichen Kenntnisstand „des Betriebs" (d.h. insbesondere der Personalverantwortlichen). Außerdem spiegeln sich vermutlich einige betriebsstrukturelle Merkmale implizit im Antwortverhalten von Befragten mit unterschiedlichen betrieblichen Funktionen wider. Beispielsweise haben Personalmanager in der Befragung mehr Fragen zum Arbeitsrecht richtig beantwortet als Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer. Letztere nehmen eher in kleineren Betrieben an der Befragung teil. Die Tatsache, dass kleinere Betriebe seltener über professionelle Personalabteilungen verfügen und seltener in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, könnte zum vergleichsweise schlechteren arbeitsrechtlichen Kenntnisstand der Befragten beitragen.[54]

Wie weiter oben ausgeführt (vgl. Abschnitt 4.2.2.1), muss das Antwortverhalten der im Betriebsinterview Befragten auch nicht unbedingt mit dem Ausmaß ihrer tatsächlichen Informiertheit bezüglich bestimmter Arbeitsrechte korrespondieren. Bei den zu bewertenden Statements handelt es sich jeweils um eine Auswahl, die nicht den Anspruch erhebt, den Kenntnisstand auf einem Rechtsgebiet vollständig abzubilden. Für konkrete Personalmaßnahmen in der betrieblichen Praxis können andere als die thematisierten Aspekte ausschlaggebend sein.

Schließlich könnte es angesichts der Fragenabfolge im Interview vorkommen, dass im Betriebsinterview Befragte ihr Antwortverhalten bei den Rechtsfragen strategisch an zuvor gemachte Angaben zur Gewährung von Arbeitsrechten anpassen. Befragte, die wissentlich begangene Arbeitsrechtsverletzungen berichten, könnten sich um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen durch angebliche Unkenntnis bemühen. Wie häufig solche Fälle auftreten, lässt sich anhand der Daten nicht feststellen. Es erscheint zum einen eher unwahrscheinlich, dass Betriebe gehäuft Rechtsverletzungen zugeben, die ihnen bewusst sind, zum anderen ist jedoch fraglich, wie gut die Befragten ihr Antwortverhalten bei den ihnen im Vorfeld ja unbekannten Kenntnisfragen an ihre Antwort auf die Fragen zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten anpassen können (der Zusammenhang zwischen Kenntnis und Gewährung wird in Abschnitt 4.3 wieder aufgegriffen).

---

[54] Wie Tab. F 5 und Tab. F 6 im Anhang F zu entnehmen ist, machen Betriebe, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, tendenziell weniger Fehler beim Beantworten der Fragen.

4.3 Gewährung von Arbeitnehmerrechten

Neben den Kenntnisfragen wurden sowohl in der Beschäftigten- als auch in der Betriebserhebung Fragen gestellt, aus denen sich die Gewährung von verschiedenen Arbeitnehmerrechten ableiten lässt. Den Beschäftigten wurden Fragen zu den Themen bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Lohnfortzahlung an Feiertagen, Elternzeit, Pflegezeit sowie Fragen zur Form des Arbeitsvertrages gestellt. Mehrfachbeschäftigte wurden dabei wiederholt daran erinnert, dass sie die Fragen immer im Hinblick auf die zu Beginn des Interviews vom Interviewer ausgewählte Tätigkeit beantworten sollen.

In der Betriebserhebung wurden Informationen zu den Themen bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen erhoben. Die Befragten haben diese Themenblöcke für jede im Betrieb vorhandene Beschäftigtengruppe (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag) separat beantwortet.[55] Die Fragen zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten bei geringfügig Beschäftigten gingen an 758 Betriebe von insgesamt 1.110 Betrieben, die an der Betriebsbefragung teilgenommen haben. 952 Betriebe wurden zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten bei Teilzeitbeschäftigten befragt und 1.094 Betriebe haben Auskunft zur Situation bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag gegeben. Neben den Fragen zu den Themen bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde allen 1.110 Betrieben für jede Beschäftigtengruppe (auch befristet Beschäftigte) eine Frage zur Form des Arbeitsvertrages gestellt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebungen zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten für jedes untersuchte Recht einzeln dargestellt. Dabei werden immer zuerst die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung und anschließend (falls vorhanden) die Befunde der Betriebsbefragung präsentiert.

---

[55] Die Fragen zu den Themen bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen wurden den Betrieben nicht für Vollzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag gestellt. Ausschlaggebend hierfür war, dass der im Vorfeld durchgeführte Pretest gezeigt hat, dass die Befragten die Wiederholung der gleichen Fragen für mehrere Beschäftigtengruppen nur begrenzt tolerieren.

4.3.1 Bezahlter Urlaub

4.3.1.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Zum Thema bezahlter Urlaub wurde in der Beschäftigtenbefragung eine Vielzahl an Informationen erhoben. Befragte wurden zum einen gebeten, mitzuteilen, ob ihnen in ihrer Tätigkeit bezahlter Urlaub gewährt wird. Zum anderen wurde abgefragt, ob die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten bezahlten Urlaub in Anspruch genommen haben. Darüber hinaus haben die Befragten Auskunft zum Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen gegeben und berichtet, ob sie schon einmal einen bereits genehmigten Urlaub auf Weisung des Arbeitgebers nicht antreten oder vorzeitig abbrechen mussten.

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle der Erwerbsform

Informationen zur Gewährung von bezahltem Urlaub wurden in der Beschäftigtenbefragung in Frage 38 und Frage 39 erhoben. Beschäftigte wurden zunächst gefragt, ob sie in ihrer Tätigkeit bezahlten Urlaub erhalten. Personen, die diese Frage mit „Nein“ beantwortet haben, wurden gebeten, den Grund anzugeben, warum sie keinen bezahlten Urlaub erhalten. Dazu wurden ihnen verschiedene legale sowie nicht-legale Gründe (vgl. Abschnitt 4.1.1) vorgelesen und sie sollten sich für den Hauptgrund entscheiden. In Tab. 4.9 sind die hochgerechneten Angaben der Befragten auf diese zwei Fragen in Abhängigkeit von der Erwerbsform dargestellt.

Es ist zu sehen, dass die Hälfte der geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub erhält, während dieser Anteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich zwischen 2 und 3 Prozent liegt. Als Hauptgrund, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten, haben geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte am häufigsten angegeben, dass „Ihnen in Ihrer Tätigkeit kein bezahlter Urlaub zusteht“. Ebenfalls häufig wurde von diesen Beschäftigtengruppen als Antwort gegeben, dass sie aus „einem anderen Grund“ keinen bezahlten Urlaub erhalten.[56] Die Ergebnisse für Vollzeitkräfte weisen relativ große Konfidenzintervalle auf, so dass etwaige Unterschiede zwischen den Items oder zu anderen Beschäftigtengruppen nicht hinreichend belastbar sind.

---

[56] Der in Vorbereitung auf die Erhebung durchgeführte Pretest – bei dem die Interviewer schriftlich festgehalten haben um welchen anderen Grund es sich handelt – hat gezeigt, dass sich hinter dieser Antwort in der Regel einer der genannten nicht legalen Gründe oder ein weiterer nicht legaler Grund verbirgt. So wurde auf die Pretest-Frage, um welchen anderen Grund es sich handelt, zum Beispiel von einer Teilzeitkraft geantwortet: „Ich denke, dass der Chef kein Urlaubsgeld für Teilzeitbeschäftigte zahlen möchte“. Eine Person mit einer geringfügigen Beschäftigung hat als Erklärung angeführt, dass „da [wenn man bezahlten Urlaub bekommen würde] dann eine sozialversicherungspflichtige Person arbeiten würde und die Arbeit teurer wäre“.

Tab. 4.9: Gewährung von bezahltem Urlaub (Frage 38) und Grund für die Nichtgewährung (Frage 39), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]				
	Minijob	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
F38: Erhalten Sie in [Fokustätigkeit] bezahlten Urlaub?					
Ja	49,6 [46,3-52,9]	97,3 [96,4-97,9]	98,1 [96,5-98,9]	98,3 [97,7-98,7]	92,6 [91,9-93,2]
Nein	50,4 [47,1-53,7]	2,7 [2,1-3,6]	1,9 [1,1-3,5]	1,7 [1,3-2,3]	7,4 [6,8-8,1]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
F39: Aus welchem Grund erhalten Sie keinen bezahlten Urlaub (Hauptgrund)?					
Weil Sie noch nicht lange genug im Betrieb beschäftigt sind	6,1 [4,1-8,9]	12,5 [4,9-28,2]	40,1 [16,2-69,8]	8,7 [3,0-22,6]	7,6 [5,5-10,4]
Weil Ihnen in Ihrer Tätigkeit kein bezahlter Urlaub zusteht	65,7 [61,0-70,1]	49,2 [34,4-64,2]	24,2 [9,0-50,7]	40,2 [26,7-55,4]	60,0 [55,6-64,2]
Weil die Personal-/Auftragslage dies momentan nicht zulässt	2,3 [1,2-4,3]	3,4 [0,8-13,0]	8,1 [1,1-41,0]	8,4 [3,0-21,5]	3,3 [2,0-5,6]
Weil die Personal-/Auftragslage dies dauerhaft nicht zulässt	6,6 [4,6-9,3]	9,1 [3,8-20,5]	21,5 [4,1-63,7]	14,5 [6,8-28,2]	8,2 [6,0-11,0]
Aus einem anderen Grund	19,4 [15,8-23,5]	25,8 [14,8-40,9]	6,1 [1,4-23,5]	28,2 [16,7-43,5]	20,9 [17,5-24,8]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist der Anteil der Personen, die keinen bezahlten Urlaub erhalten, sehr gering. Infolgedessen wurde für diese Beschäftigtengruppen nur einer sehr geringen Anzahl an Personen die Frage 39 gestellt. Die hochgerechneten Anteilswerte beruhen demnach auf geringen Fallzahlen (was sich in den großen Konfidenzintervallen widerspiegelt) und sind nur begrenzt interpretierbar.

Basierend auf den Antworten auf diese zwei Fragen wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet (eine ausführliche Beschreibung der Indikatorenbildung befindet sich in Anhang C). Dieser Indikator unterscheidet zwischen (i) *Gewährung bzw. legaler Nichtgewährung*, (ii) *Nichtgewährung, Grund unklar* und (iii) *Nichtgewährung, kein legaler Grund*. So ist die Nichtgewährung von Urlaub beispielsweise rechtlich zulässig, wenn dem Urlaub dringende betriebliche Belange (z.B. plötzliche Auftragsspitze) entgegenstehen. Nicht

legal ist es hingegen, wenn Urlaub mit der Begründung verweigert wird, dass einer bestimmten Beschäftigtengruppe (z.B. Minijobbern) generell kein Urlaub zusteht.[57]

In Tab. 4.10 ist der Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform dargestellt.[58] Es zeigt sich, dass ca. ein Drittel der geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub erhält, ohne dass dafür ein legaler Grund angegeben wurde. Dabei ist der Anteil unter Minijobbern mit unbefristetem Arbeitsvertrag etwas höher als unter Minijobbern mit befristetem Arbeitsvertrag, wobei der Unterschied jedoch nicht signifikant ist. Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt der Anteil der Personen, die keinen bezahlten Urlaub erhalten, lediglich für Teilzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag über dem von Vollzeitbeschäftigten.

Tab. 4.10: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Gewährung bzw. legale Nichtgew.	Nichtgewährung, Grund unklar	Nichtgewährung, kein legaler Grund	Summe
Minijob befristet	60,0 [53,9-65,8]	11,0 [7,8-15,2]	29,0 [23,9-34,8]	100,0
Minijob unbefristet	51,6 [47,6-55,5]	11,5 [9,2-14,3]	36,9 [33,2-40,8]	100,0
Teilzeit befristet	94,4 [91,1-96,5]	1,4 [0,6-3,3]	4,2 [2,4-7,3]	100,0
Teilzeit unbefristet	98,2 [97,3-98,8]	0,8 [0,5-1,5]	1,0 [0,6-1,8]	100,0
Vollzeit befristet	99,0 [97,7-99,6]	0,1 [0,0-0,5]	0,9 [0,3-2,3]	100,0
Vollzeit unbefristet	98,5 [98,0-98,9]	0,5 [0,3-0,9]	0,9 [0,6-1,4]	100,0
Gesamt	93,4 [92,8-94,0]	1,8 [1,5-2,1]	4,8 [4,3-5,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Um zu überprüfen, inwieweit der deskriptiv dargestellte Zusammenhang von Beschäftigungsform und Gewährung von bezahltem Urlaub darauf zurückzuführen ist, dass sich Beschäftigte in unterschiedlichen Erwerbsformen hinsichtlich relevanter Personen- und Betriebsmerkmale

---

[57] In der Kategorie „Nichtgewährung, Grund unklar“ können sich sowohl Beschäftigte befinden, denen der Urlaub aus legalen Gründen nicht gewährt wird, wie auch Beschäftigte, denen der Urlaub ohne einen legalen Grund nicht gewährt wird. Anhand der Daten kann keine Aussage über den jeweiligen Anteil getroffen werden.

[58] In Tab. 4.10 sind die Ergebnisse auch für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte getrennt für befristet und unbefristet Beschäftigte dargestellt. Diese Darstellungsform wird immer dann gewählt, wenn die Fallzahlen diese Aufteilung ermöglichen.

voneinander unterscheiden, wurden multivariate Analysen durchgeführt.[59] Bei der abhängigen Variablen handelt es sich um eine dichotomisierte Form des Indikators für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub. Personen, die keinen bezahlten Urlaub erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt, werden mit Personen verglichen, die bezahlten Urlaub gewährt bekommen oder die aus einem legalen Grund keinen bezahlten Urlaub erhalten.[60] Die bei den Analysen berücksichtigten personen- und betriebsbezogenen Kontrollvariablen entsprechen denen, die bei der multivariaten Analyse der Kenntnis von Arbeitnehmerrechten verwendet wurden (vgl. Abschnitt 4.2.1.2 und Tab. B 1 in Anhang B). Da vermutlich ein positiver Zusammenhang zwischen der Kenntnis eines Rechts und dessen Gewährung besteht, wird in der Analyse der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub zusätzlich dafür kontrolliert, ob Befragte wissen, dass sie einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben (vgl. dazu Frage 33 im Beschäftigtenfragebogen sowie Tab. 4.2 in Abschnitt 4.2.1.1).

Tab. 4.11 zeigt den Zusammenhang von Beschäftigungsform und dem Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub einmal ohne Kontrolle der Kenntnis des Befragten (Modell 1) und einmal unter Einbezug der Kenntnis (Modell 2). Ausgewiesen sind durchschnittliche marginale Effekte (AME), die auf einer Probitanalyse basieren (vgl. Anhang A). AME mit einem positiven Vorzeichen zeigen an, dass das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Beschäftigte mit einem bestimmten Merkmal *höher* ist als in der Referenzgruppe. Ein negatives Vorzeichen steht für ein im Vergleich zur Referenzgruppe *niedrigeres* Risiko der Nichtgewährung.

Die multivariaten Analysen in Modell 1 zeigen, dass – auch unter Kontrolle einer Vielzahl von Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen – ein starker Zusammenhang zwischen Beschäftigungs-

---

[59] Auch im Falle eines abgeschwächten oder nicht mehr vorhandenen Zusammenhangs zwischen der Beschäftigungsform und der Nichtgewährung eines Arbeitsrechts liegt die deskriptiv konstatierte Nichtgewährung vor. Die multivariaten Modelle lassen dann jedoch die Einsicht zu, dass die Nichtgewährung tatsächlich mit anderen Personen- oder Betriebsmerkmalen, die jeweils für bestimmte Beschäftigungsformen charakteristisch sind, verbunden ist.

[60] Personen, für die unklar ist, aus welchem Grund sie keinen bezahlten Urlaub erhalten, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Bei den Teil- und Vollzeitbeschäftigten betrifft dies lediglich einen sehr kleinen Teil der Befragten. In der Gruppe der geringfügig Beschäftigten sind hiervon dagegen ca. 11 Prozent der Befragten betroffen. Es ist nicht auszuschließen, dass eine andere Vorgehensweise zu einer Veränderung der Befunde führen würde. Zur Überprüfung wurden ebenfalls Modelle geschätzt, bei denen Personen der Gruppe *Nichtgewährung, Grund unklar* nicht von der Analyse ausgeschlossen, sondern a) mit Personen der Gruppe *Gewährung bzw. legale Nichtgewährung* und b) mit Personen der Gruppe *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zusammengefasst wurden. Diese Modifikationen haben jedoch nahezu keinen Effekt auf den, in dieser Untersuchung im Fokus stehenden, Zusammenhang von Beschäftigungsform und Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub. Lediglich für Teilzeitbeschäftigte ist festzuhalten, dass der in Tab. 4.11 (Modell 2) dargestellte Effekt eines höheren Risiko der Nichtgewährung für unbefristet beschäftigte Teilzeitkräfte gegenüber unbefristet beschäftigten Vollzeitkräften, in Variante a) schwächer und insignifikant wird. In Variante b) wird dieser Effekt dagegen etwas stärker und gewinnt an Signifikanz (ohne Tabelle). Immer wenn im Folgenden vom Risiko der „Nichtgewährung von bezahltem Urlaub“ gesprochen wird, ist die Nichtgewährung ohne Angabe eines legalen Grundes gemeint.

form und Rechtsgewährung besteht. Geringfügig Beschäftigte sowie Teilzeitbeschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag weisen ein signifikant höheres Risiko auf, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten als Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Befristung erhöht somit das Risiko der Nichtgewährung für Teilzeitbeschäftigte, hat jedoch keinen signifikanten Einfluss bei Minijobbern oder Vollzeitbeschäftigten.

Modell 2 in Tab. 4.11 bestätigt die Vermutung eines positiven Zusammenhangs von Kenntnis und Rechtsgewährung. Es ist aber zu beachten, dass sich aus den Analysen lediglich eine Korrelation, nicht jedoch ein kausaler Effekt von Kenntnis auf die Gewährung ableiten lässt. So erscheint es zwar plausibel, dass Beschäftigte, die sich ihres Rechtsanspruchs bewusst sind, eher dafür eintreten, dieses Recht im betrieblichen Alltag auch gewährt zu bekommen. Es ist jedoch ebenfalls möglich, dass Beschäftigte, die in ihrer Tätigkeit bezahlten Urlaub erhalten, daraus schlussfolgern, dass für sie ein gesetzlicher Anspruch besteht. Unter Kontrolle der Kenntnis der Befragten verringern sich die Unterschiede im Risiko der Nichtgewährung zwischen Minijobbern und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sie bleiben aber nach wie vor signifikant.

Tab. 4.11: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modell (Beschäftigte)

	(1) AME		(2) AME	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,094	***	0,077	***
Minijob unbefristet	0,099	***	0,077	***
Teilzeit befristet	0,034	***	0,036	***
Teilzeit unbefristet	0,014		0,014	*
Vollzeit befristet	0,001		0,006	
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein			0,063	***
N	6.066		6.066	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts; (2) Mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.*
Weitere Kontrollvariablen in (1) u. (2): Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 8.

In Tab. 4.12 ist der Zusammenhang zwischen der Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub und der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für alle Erwerbsformen einzeln dargestellt. Die Referenzgruppe bilden hier Vollzeitbeschäftigte, die das Recht auf bezahlten Urlaub kennen. Im Vergleich dazu kommt es bei Vollzeitbeschäftigten, die das Recht auf Urlaub nicht kennen, mit höherer Wahrscheinlichkeit vor, dass kein bezahlter Urlaub gewährt wird. Die Wahrscheinlichkeit, dass geringfügig Beschäftigten bezahlter Urlaub nicht gewährt wird, ist insgesamt hö-

her als in der Vergleichsgruppe. Für geringfügig Beschäftigte ohne Kenntnis des Rechts auf Urlaub gilt dies in noch stärkerem Maße als für diejenigen, die das Recht auf bezahlten Urlaub kennen. Auch Teilzeitbeschäftigte haben vor allem dann ein erhöhtes Risiko bezahlten Urlaub nicht gewährt zu bekommen, wenn sie das Recht nicht kennen. Es zeigt sich somit, dass der signifikante positive Zusammenhang zwischen Kenntnis und Rechtsgewährung für alle Beschäftigungsformen besteht.[61]

Tab. 4.12: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modell (Beschäftigte)[62]

Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub	**AME**	
Minijob, Unkenntnis	0,135	***
Minijob, Kenntnis	0,075	***
Teilzeit, Unkenntnis	0,111	***
Teilzeit, Kenntnis	0,012	
Vollzeit, Unkenntnis	0,057	***
Vollzeit, Kenntnis	*Ref.*	
N	6.066	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Befristung, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständiges Modell siehe Anhang F, Tab. F 9.*

Angesichts des starken positiven Zusammenhangs von Kenntnis und Rechtsgewährung ließe sich vermuten, dass es sich bei Beschäftigten, die keinen bezahlten Urlaub erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund angegeben wurde, überwiegend um Personen handelt, die über ihren Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub nicht informiert sind. Tab. 4.13 zeigt jedoch, dass fast die Hälfte der Beschäftigten, denen kein bezahlter Urlaub gewährt wird, Kenntnis davon hat, dass ihnen dieser rechtlich zusteht.[63]

---

[61] Aus der Tabelle ist lediglich zu entnehmen, ob es sich um signifikante Unterschiede im Vergleich zur Referenzkategorie (Vollzeitbeschäftigte mit Kenntnis des Rechts) handelt. Es wurden jedoch für jede Beschäftigungsform Signifikanztests durchgeführt, die ergeben haben, dass sich das Risiko der Nichtgewährung von Personen mit Kenntnis jeweils signifikant von dem Risiko von Personen ohne Kenntnis unterscheidet.

[62] Aufgrund der geringen Fallzahlen für Beschäftigte (insb. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte) ohne Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub, wurde auf eine Unterteilung der Erwerbsform nach dem Befristungsstatus verzichtet.

[63] Weitere Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Kenntnis und Gewährung des Rechts auf bezahlten Urlaub finden sich in Anhang F, Tab. F 25 und Tab. F 26.

Tab. 4.13: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)[64]

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Nichtgewährung, kein legaler Grund	Anteil in % [95%-KI] Davon: Beschäftigte mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub
Minijob	34,9 [31,8-38,2]	41,8 [36,5-47,3]
Teilzeit	1,4 [1,0-2,1]	62,9, [42,9-79,2]
Vollzeit	0,9 [0,6-1,3]	59,4 [40,3-76,1]
Gesamt	4,8 [4,4-5,4]	45,5 [40,4-50,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub wurde gezeigt, dass sowohl Minijobber als auch Teilzeitbeschäftigte (v.a. mit befristetem Arbeitsvertrag) ein erhöhtes Risiko haben, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten (vgl. Tab. 4.11). Für Minijobber stellt sich die Frage, ob das erhöhte Risiko der Nichtgewährung eher mit der Art der Beschäftigungsform (also der Tatsache, dass es sich um nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt) oder aber mit der – im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten – geringeren Wochenarbeitszeit zusammenhängt. Um dieser Frage nachzugehen, wurde eine multivariate Analyse durchgeführt, bei der für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte die vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt wurde.

Modell 1 in Tab. 4.14 zeigt das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für geringfügig Beschäftigte und sozialversicherungspflichtig in Teilzeit Beschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten. Geringfügig Beschäftigte haben – ungeachtet ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit – ein signifikant höheres Risiko keinen bezahlten Urlaub zu erhalten als Vollzeitbeschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte trifft dies nur auf Personen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden zu. Beschäftigte in „vollzeitnaher“ Teilzeit (30 Stunden/Woche und mehr) haben dagegen ein (auf dem 10%-Niveau) signifikant niedrigeres Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub als Vollzeitbeschäftigte.[65] Es zeigt sich also, dass

[64] Für diese Analyse wurden auch Vollzeitbeschäftigte nicht nach der Befristung ihres Arbeitsvertrages unterschieden. Grund hierfür ist die – in der Stichprobe – geringe Anzahl an befristet beschäftigten Vollzeitkräften, denen kein bezahlter Urlaub gewährt wird.

[65] Weitere Signifikanztests haben ergeben, dass – innerhalb der Gruppe der geringfügig Beschäftigten – Personen mit einer Wochenarbeitszeit von unter 6 Stunden ein signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung haben als Personen mit einer Wochenarbeitszeit von 6 bis unter 13 Stunden. Geringfügig Beschäftigte mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 13 oder mehr Stunden weisen gegenüber Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 6 bis unter 13 Stunden ein leicht erhöhtes Risiko auf, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant. Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Unterschiede im Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub zwischen allen Arbeitszeitgruppen signifikant.

das bei Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt höhere Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub (vgl. Tab. 4.11) vor allem auf Beschäftigungsverhältnisse zurückgeht, bei denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit deutlich geringer ist als bei Vollzeittätigkeiten.

Tab. 4.14: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit, Probit-Modell (Beschäftigte)[66]

Beschäftigungsform und vereinbarte Wochenarbeitszeit	**(1)** **AME**		**(2)** **AME**	
Minijob, unter 6 Stunden	0,078	***	0,032	***
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden	0,062	***	0,016	*
Minijob, 13 Stunden u. mehr	0,073	***	0,027	**
Teilzeit, unter 13 Stunden	0,046	***	*Ref.*	
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden	0,019	***	-0,027	***
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr	-0,025	*	-0,072	***
Vollzeit	*Ref.*		-0,046	***
N	5.819		5.819	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Es handelt sich in (1) und (2) um dasselbe Modell. In (1) wurden die Effekte unter Verwendung der Ausprägung „Vollzeit" als Referenzkategorie dargestellt, in (2) unter Verwendung der Kategorie „Teilzeit, unter 13 Stunden" als Referenzkategorie.
*AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Befragte ohne Angabe der Arbeitszeit und Befragte, die angegeben haben, dass sie keine vereinbarte bzw. eine flexible Wochenarbeitszeit haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Weitere Kontrollvariablen in (1) und (2): Befristung, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag, Kenntnis des Rechts. Model 1 ist vollständig dargestellt in Anhang F, Tab. F 9.*

Auch für Minijobber lassen die Ergebnisse vermuten, dass ihr – im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – hohes Risiko der Nichtgewährung zumindest teilweise auf ihre vergleichsweise geringe *Arbeitszeit* zurückzuführen ist. So ist das Risiko der Nichtgewährung bei Minijobbern mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden noch einmal deutlicher höher als bei denjenigen mit einer Arbeitszeit zwischen 6 und 13 Stunden. Allerdings geht aus Tab. 4.14 bei Minijobbern kein kontinuierlicher Rückgang des Risikos der Nicht-

[66] Der Datensatz enthält nur eine begrenzte Anzahl an Teilzeitbeschäftigten mit einer vereinbarten Arbeitszeit von unter 13 Stunden pro Woche. Geringfügig Beschäftigte haben dagegen überwiegend eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 13 Stunden angegeben. Daher war es nicht möglich für beide Erwerbsformen die gleiche Einteilung der Wochenarbeitszeit zu verwenden. Im Zuge der Analysen wurden auch detailliertere Gruppierungen der Arbeitszeit ausprobiert (z.B. weitere Unterteilungen der Teilzeitbeschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 13 bis unter 30 Stunden). Diese Analysen haben jedoch zu vergleichbaren Ergebnissen geführt.

gewährung mit steigender Arbeitszeit hervor.[67] Außerdem zeigt Modell 2 in Tab. 4.14 dass geringfügig Beschäftigte (unabhängig von ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit), selbst im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit von unter 13 Stunden pro Woche, signifikant häufiger keinen bezahlten Urlaub erhalten. Das gegenüber Vollzeitbeschäftigten höhere Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub hängt also bei Minijobbern nicht nur mit ihrer vielfach geringeren Arbeitszeit, sondern vor allem auch mit der Art der Beschäftigungsform zusammen.

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle von Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen

Neben der Beschäftigungsform und der Kenntnis der Befragten wurde in den multivariaten Analysen für eine Reihe weiterer Beschäftigtenmerkmale sowie einige – von den Beschäftigten angegebene – Merkmale der Betriebe kontrolliert. In Tab. 4.15 ist der Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub und einigen ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen dargestellt.[68] Analog zu Tab. 4.11 sind die Ergebnisse einmal ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten (Modell 1) und einmal unter Einbezug der Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub (Modell 2) abgebildet.

Ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten (Modell 1) haben Frauen ein signifikant niedrigeres Risiko, Beschäftigte in den unteren Altersstufen – gegenüber der Referenzgruppe der Beschäftigten zwischen 35 und 44 Jahren – sowie Schüler, Studenten und Rentner dagegen ein signifikant höheres Risiko, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Unter Kontrolle der Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub (Modell 2) nimmt der Einfluss dieser Faktoren jedoch ab und die Koeffizienten werden teilweise insignifikant. Abschnitt 4.2.1.2 hat gezeigt, dass sich Frauen mit rechtlichen Ansprüchen besser auskennen als Männer, dass die Kenntnis von Arbeitnehmerrechten mit zunehmendem Alter steigt und, dass sich Schüler und Studenten vergleichsweise schwer getan haben bei der Beantwortung der Kenntnisfragen. Somit ist es nicht überraschend, dass der Einfluss dieser Variablen auf das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub abnimmt, nachdem für die Kenntnis der Befragten kontrolliert wird.

---

[67] Es ist jedoch zu beachten, dass bei Minijobbern ein Zusammenhang zwischen der Wochenstundenzahl und dem Stundenlohn besteht. Aufgrund der 450 Euro-Grenze können nur Beschäftigte mit einem niedrigen Stundenlohn eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 13 oder mehr Stunden haben. Die nachfolgende Diskussion des Einflusses weiterer Beschäftigtenmerkmale auf das Risiko der Nichtgewährung wird zeigen, dass ein niedriger Bruttostundenlohn mit einem höheren Risiko einhergeht, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Zwar wird in den Analysen für den Bruttostundenlohn kontrolliert, es ist jedoch möglich, dass diese Kontrollvariable nicht alle Heterogenität erfasst.

[68] Die Tabellen 4.11, 4.15 und 4.17 stellen Auszüge der Ergebnisse eines Modell dar, die aus Gründen der thematischen Gliederung des Textes jeweils für sich diskutiert werden.

Aus den multivariaten Analysen ergibt sich auch, dass un- und angelernte Arbeiter genauso wie Beschäftigte, die sich keiner der angegebenen beruflichen Stellungen zuordnen konnten, ein höheres Risiko der Nichtgewährung aufweisen als qualifizierte Angestellte.

Tab. 4.15: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Beschäftigtenmerkmalen, Probit-Modell (Beschäftigte)

	(1) AME		(2) AME	
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,013	**	-0,008	
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,031	***	0,016	*
25 bis 34 Jahre	0,015	*	0,010	
45 bis 54 Jahre	-0,011		-0,008	
55 Jahre und älter	0,002		0,005	
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,016	*	0,014	*
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,015	*	0,012	
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,014	*	0,013	*
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,006		0,005	
Einfache Angestellte	-0,001		-0,003	
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,007		-0,006	
Sonstiges	0,040	***	0,040	***
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	-0,023	***	-0,024	***
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,008		-0,007	
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,007		-0,002	
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	0,028	***	0,027	***
10 bis unter 14 Euro	-0,015	**	-0,011	*
14 bis unter 17 Euro	-0,007		-0,004	
17 bis unter 23 Euro	-0,019	**	-0,021	**
23 Euro und mehr	-0,007		-0,002	
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)				
Nein	0,032	***	0,029	***

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts; (2) Mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.*
Weitere Kontrollvariablen in (1): Beschäftigungsform, Qualifikation, Arbeitslos gemeldet, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Weitere Kontrollvariablen in (2): siehe (1) und Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 8.

Für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von einem halben Jahr oder kürzer zeigen die Analysen ein niedrigeres Risiko der Nichtgewährung als für Beschäftigte, die bereits fünf Jahre oder länger im Betrieb tätig sind. Dieser Befund überrascht, insbesondere da deskriptiv betrachtet der umgekehrte Zusammenhang vorliegt: Beschäftigte, die weniger als 7 Monate im Betrieb beschäftigt sind, weisen ein signifikant höheres Risiko auf keinen bezahlten Urlaub zu erhalten als Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von fünf oder mehr Jahren (Tab. 4.16). Weitere Analyseschritte haben ergeben, dass der – in den multivariaten Analysen gefundene – Effekt eines signifikant niedrigeren Risikos der Nichtgewährung für Beschäftigte mit kurzer Betriebszugehörigkeitsdauer insbesondere auf die Kontrolle des Alters der Befragten und auf die Kontrolle betrieblicher Faktoren (Betriebsgröße, Tarifvertrag) zurückzuführen ist.[69]

Tab. 4.16: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Betriebszugehörigkeitsdauer, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]			
Betriebszugehörigkeit in Jahren	**Gewährung oder legale Nichtgew.**	**Nichtgewährung, Grund unklar**	**Nichtgewährung, kein legaler Grund**	**Summe**
Bis 0,5	89,4 [86,1-92,0]	2,6 [1,4-4,7]	8,0 [5,8-10,9]	100,0
Länger als 0,5 u. unter 2	85,7 [83,1-88,0]	3,1 [2,1-4,6]	11,2 [9,2-13,5]	100,0
2 bis unter 5	89,7 [87,9-91,3]	3,0 [2,2-4,1]	7,3 [6,0-8,8]	100,0
5 und mehr	95,9 [95,2-96,4]	1,2 [0,9-1,6]	2,9 [2,5-3,5]	100,0
Gesamt	93,4 [92,8-94,0]	1,8 [1,5-2,1]	4,8 [4,3-5,3]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. 4.15 zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit keinen bezahlten Urlaub zu erhalten auch mit dem Verdienst der Beschäftigten zusammenhängt. Für Geringverdiener mit einem Bruttostundenlohn von unter 10 Euro ist das Risiko der Nichtgewährung höher als für Beschäftigte, die mehr verdienen. Lediglich Beschäftigte, deren Bruttostundenlohn nicht ermittelt werden konnte – da die Befragten angegeben haben, in ihrer Tätigkeit keine vereinbarte oder eine unregelmäßige Arbeitszeit zu haben – weisen eine noch höhere Wahrscheinlichkeit auf, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten als Beschäftigte mit einem berichteten Bruttostundenlohn von weniger als 10 Euro. Tab. 4.15 ist ebenfalls zu entnehmen, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde liegt, ein signifikant niedrigeres Risiko der Nichtgewäh-

[69] Eine kurze Betriebszugehörigkeit geht vergleichsweise häufig mit einem niedrigen Alter sowie einer Tätigkeit in kleineren Betrieben ohne Tarifbindung einher (ohne Tabelle). Da ein niedriges Alter, eine Beschäftigung in einem kleineren Betrieb und eine Tätigkeit in einem Betrieb ohne Tarifbindung das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub erhöht (vgl. Tab. 4.15, Tab. 4.17), lässt sich im Gegensatz zur deskriptiven Auswertung in den multivariaten Analysen kein höheres Risiko der Nichtgewährung für Beschäftigte mit kurzer Betriebszugehörigkeitsdauer erkennen.

rung aufweisen als Beschäftigte, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben. Der Einfluss der beruflichen Stellung, der Betriebszugehörigkeitsdauer, des Einkommens und des schriftlichen Arbeitsvertrages bleibt auch unter Kontrolle der Kenntnis des Befragten signifikant und in der Stärke nahezu unverändert. Den Analysen zufolge besteht kein Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung und weiteren kontrollierten Beschäftigtenmerkmalen wie der Qualifikation der Befragten, dem Migrationshintergrund oder dem Haushaltskontext (vgl. Anhang F, Tab. F 8).

Das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub hängt zudem von betrieblichen Faktoren ab (Tab. 4.17). Beschäftigte in kleineren Betrieben sowie Beschäftigte, deren Betrieb nicht tarifgebunden ist, erhalten häufiger keinen bezahlten Urlaub als Beschäftigte in Großbetrieben und Beschäftigte, deren Betrieb an (mindestens) einen Tarifvertrag gebunden ist. Ein Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung und weiteren Betriebsmerkmale - wie der Region, der Branche oder dem Vorhandensein eines Betriebsrates – konnte jedoch nicht festgestellt werden (vgl. Anhang F, Tab. F 8).

Tab. 4.17: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Betriebsmerkmalen, Probit-Modell (Beschäftigte)

	(1) AME		(2) AME	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,017	**	0,019	**
16 bis 49 Beschäftigte	0,016	**	0,014	**
50 bis 249 Beschäftigte	0,008		0,010	
250 bis 499 Beschäftigte	0,007		0,004	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,025	***	-0,018	***
N	6.066		6.066	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts; (2) Mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts*
Weitere Kontrollvariablen in (1): Beschäftigungsform, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsrat. Weitere Kontrollvariablen in (2): siehe (1) und Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 8.

Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub

Haben Beschäftigte angegeben, dass sie in ihrer Tätigkeit bezahlten Urlaub erhalten, wurde in einem zweiten Schritt die tatsächliche Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub erhoben (Beschäftigtenfragebogen, Frage 41). Dabei wurden Beschäftigte, die ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews bereits 12 Monate oder länger ausgeübt haben, gefragt, ob sie in den letzten 12 Monaten bezahlten Urlaub genommen haben. Beschäftigte, deren Tätigkeitsdauer zum Zeit-

punkt des Interviews kürzer als 12 Monate war, wurden gefragt, ob sie seit Beginn der Tätigkeit bezahlten Urlaub genommen haben. In Tab. 4.18 ist in der ersten Spalte der Anteil der Beschäftigten dargestellt, die seit Beginn der Tätigkeit bzw. in den letzten 12 Monaten keinen bezahlten Urlaub genommen haben. Um zu berücksichtigen, dass es für einige Beschäftigte aufgrund ihrer kurzen Tätigkeitsdauer unter Umständen noch gar nicht möglich war, bezahlten Urlaub zu nehmen, ist der Anteil in der zweiten Spalte noch einmal ausschließlich für Beschäftigte dargestellt, die ihre Tätigkeit zum Interviewzeitpunkt bereits mindestens 12 Monate ausgeübt haben.

Lässt man die Tätigkeitsdauer unberücksichtigt, so ist der Anteil der Beschäftigten, die seit Beginn ihrer Tätigkeit bzw. in den letzten 12 Monaten keinen bezahlten Urlaub genommen haben, unter Teilzeit- und Vollzeitkräften mit befristetem Arbeitsvertrag signifikant höher als unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag (Tab. 4.18, Spalte 1). Die Unterschiede in der Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Teilzeit- und Vollzeitkräften reduzieren sich jedoch deutlich, wenn nur Beschäftigte mit einer Tätigkeitsdauer von mindestens 12 Monaten miteinander verglichen werden (Tab. 4.18, Spalte 2). In diesem Fall geht eine Befristung lediglich bei Vollzeitbeschäftigten mit einem signifikant höheren Anteil an Beschäftigten, die über ein Jahr hinweg keinen bezahlten Urlaub genommen haben, einher. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, die ihre Tätigkeit bereits 12 Monate oder länger ausüben, ist der Anteil der Beschäftigten, die 12 Monate lang keinen bezahlten Urlaub genommen haben, unter Minijobbern generell höher als unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tab. 4.18: Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub seit Beginn der Tätigkeit bzw. in den letzten 12 Monaten (Frage 41), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]	
Beschäftigungsform	**Alle Beschäftigten**	**Beschäftigte mit einer Tätigkeitsdauer von mindestens 12 Monaten**
Minijob befristet	25,4 [18,8-33,3]	17,3 [11,2-25,8]
Minijob unbefristet	17,1 [13,3-21,8]	11,1 [7,9-15,4]
Teilzeit befristet	14,2 [10,4-19,0]	3,3 [1,4-7,4]
Teilzeit unbefristet	4,0 [3,0-5,3]	1,8 [1,1-2,9]
Vollzeit befristet	17,7 [14,2-21,9]	7,3 [4,4-11,7]
Vollzeit unbefristet	3,2 [2,6-4,0]	1,9 [1,5-2,6]
Gesamt	5,7 [5,1-6,4]	2,8 [2,3-3,3]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Beschäftigte, die ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews bereits 12 Monate oder länger ausgeübt haben, wurden gefragt, ob sie in den letzten 12 Monaten bezahlten Urlaub genommen haben. Beschäftigte, deren Tätigkeitsdauer zum Zeitpunkt des Interviews kürzer als 12 Monate war, wurden gefragt, ob sie seit Beginn der Tätigkeit bezahlten Urlaub genommen haben.

Personen, die angegeben haben, dass sie seit Beginn ihrer Tätigkeit bzw. in den letzten 12 Monaten keinen bezahlten Urlaub genommen haben, wurden ebenfalls gebeten, den Grund hierfür zu nennen. Dazu wurden ihnen unterschiedliche Gründe vorgelesen und sie sollten sich für den Hauptgrund entscheiden (Beschäftigtenfragebogen, Frage 42). In Tab. 4.19 ist die Verteilung der Antworten für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit bereits mindestens ein Jahr lang ausüben, dargestellt.

Tab. 4.19: Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub in den letzten 12 Monaten (Frage 42), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]				
Grund für keinen bezahlten Urlaub	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Noch nicht lange genug im Betrieb beschäftigt	11,2 [4,1-27,0]	2,8 [0,4-17,8]	32,9 [13,8-59,9]	1,7 [0,4-6,5]	7,7 [4,3-13,5]
Die Personal-/Auftragslage hat keinen Urlaub zugelassen	8,4 [3,8-17,4]	13,0 [4,5-31,8]	10,6 [3,8-25,9]	25,7 [15,5-39,6]	17,7 [11,9-25,4]
Vom Arbeitgeber aus anderen Gründen nicht bewilligt	12,7 [5,2-27,8]	6,3 [0,9-33,5]	10,7 [1,5-47,9]	7,7 [2,5-21,3]	9,0 [4,8-16,5]
Sie wollten keinen Urlaub nehmen	41,7 [28,3-56,5]	38,3 [20,6-59,6]	21,0 [7,5-46,6]	34,0 [21,9-48,6]	35,1 [27,1-43,9]
Sie konnten keinen Urlaub nehmen (Krankheit, Elternzeit)	5,8 [1,5-20,0]	37,1 [20,4-57,6]	20,7 [5,5-53,9]	25,5 [15,3-39,4]	22,1 [15,5-30,6]
Aus einem anderen Grund	20,2 [11,8-32,5]	2,5 [0,6-9,8]	4,1 [0,6-24,8]	5,4 [1,6-16,4]	8,4 [5,0-13,5]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Dargestellt sind lediglich die Anteile für Beschäftigte mit einer Tätigkeitsdauer von mindestens 12 Monaten. Aufgrund der geringen Fallzahlen für Beschäftigte (insb. Teilzeitbeschäftigte) die – trotz einer Tätigkeitsdauer von einem Jahr oder länger – in den letzten 12 Monaten keinen bezahlten Urlaub genommen haben, wurde bei Minijobbern und Teilzeitbeschäftigten auf eine Unterteilung der Erwerbsform nach dem Befristungsstatus verzichtet. Trotz dieser Maßnahme beruhen die dargestellten hochgerechneten Anteilswerte auf geringen Fallzahlen (was sich in den großen Konfidenzintervallen widerspiegelt) und sind daher nur bedingt interpretierbar.

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Ergebnisse in Tab. 4.19 nur begrenzt interpretierbar und viele der nachfolgenden Differenzen sind insignifikant. Mit dieser Einschränkung kann gesagt werden, dass über alle Erwerbsgruppen hinweg von den Beschäftigten als Hauptgrund für die Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub vergleichsweise häufig genannt wurde, dass „Sie keinen bezahlten Urlaub nehmen wollten“. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben als Hauptgrund ebenfalls relativ häufig angegeben, dass „Sie aufgrund von Krankheit, Elternzeit oder ähnlichem keinen bezahlten Urlaub nehmen konnten“. Darüber hinaus haben unbefristet beschäftigte Vollzeitkräfte vermehrt angegeben, dass sie aufgrund der „Personal- oder Auftragslage“ in den vergangenen 12 Monaten keinen bezahlten Urlaub nehmen konn-

ten. Auffallend ist, dass unter Vollzeitbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag – trotz des Ausschlusses von Personen mit einer Tätigkeitsdauer von weniger als 12 Monaten – der am häufigsten genannte Hauptgrund ist, dass „Sie noch nicht lange genug im Unternehmen beschäftigt sind“. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag diesen Grund nur äußerst selten angegeben haben, legt dieser Befund die Schlussfolgerung nahe, dass die Befristung des Arbeitsvertrages Arbeitnehmer dazu veranlasst, bezahlten Urlaub aufzuschieben oder auf ihre Urlaubsansprüche sogar ganz zu verzichten.

Umgang mit nicht genommenem Urlaub

Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie in ihrer Tätigkeit bezahlten Urlaub erhalten, wurden auch gebeten, Auskunft darüber zu geben, was geschieht, wenn sie ihre Urlaubstage nicht oder nicht vollständig innerhalb eines Kalenderjahres nehmen (Beschäftigtenfragebogen, Frage 44). Ihnen wurden vier Möglichkeiten der betrieblichen Handhabung angeboten und sie sollten die für ihre Tätigkeit zutreffende auswählen.

Aus Tab. 4.20 lässt sich ablesen, dass Teilzeit- und Vollzeitkräfte mit befristetem Arbeitsvertrag, verglichen mit Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag, signifikant häufiger angegeben haben, dass ihnen nicht genommener Urlaub ausgezahlt wird. Bei der Angabe, dass nicht genommene Urlaubstage am Jahresende verfallen, gibt es keinen Unterschied zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten. Vergleicht man die Erwerbsformen, so ist auffallend, dass von geringfügig Beschäftigten deutlich häufiger als von den anderen Beschäftigtengruppen angegeben wurde, dass nicht genutzter Urlaub am Ende des Jahres verfällt oder ausgezahlt wird, wobei letzteres jedoch nur gegenüber Teilzeit- und Vollzeitkräften mit unbefristetem Arbeitsvertrag gilt.

Tab. 4.20: Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen (Frage 44), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI]								Summe
	Verfallen am Ende des Jahres		Übertragung ins nächste Jahr (Stichtagsreglung)		Ansparen ohne zeitliche Begrenzung		Urlaubstage werden ausgezahlt		
Minijob bef.	21,7	[15,8-29,0]	62,4	[54,2-70,0]	6,4	[3,1-12,5]	9,5	[5,7-15,5]	100,0
Minijob unbef.	20,2	[16,3-24,8]	64,4	[59,1-69,3]	7,0	[4,6-10,7]	8,4	[5,7-12,0]	100,0
Teilzeit bef.	8,8	[5,8-13,1]	80,5	[74,7-85,2]	3,4	[1,8-6,3]	7,3	[4,3-12,1]	100,0
Teilzeit unbef.	10,9	[9,3-12,6]	78,6	[76,2-80,8]	8,6	[7,1-10,5]	1,9	[1,3-2,8]	100,0
Vollzeit bef.	11,6	[9,0-14,8]	77,5	[73,3-81,1]	5,4	[3,7-7,9]	5,5	[3,5-8,5]	100,0
Vollzeit unbef.	8,9	[7,8-10,1]	81,0	[79,4-82,6]	8,3	[7,2-9,5]	1,8	[1,3-2,4]	100,0
Gesamt	10,2	[9,3-11,2]	79,2	[77,9-80,4]	7,9	[7,1-8,9]	2,7	[2,2-3,2]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Abbruch bzw. Nichtantreten eines bereits genehmigten Urlaubs

Zum Thema bezahlter Urlaub wurden Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie bezahlten Urlaub erhalten, abschließend gefragt, ob es in ihrer Tätigkeit schon einmal vorgekommen ist, dass sie einen bereits genehmigten Urlaub auf Weisung des Arbeitgebers nicht beginnen durften oder vorzeitig beenden mussten (Beschäftigtenfragebogen, Frage 45). Tab. 4.21 zeigt, dass unbefristet beschäftigte Vollzeitkräfte – im Vergleich zu allen anderen Beschäftigtengruppen – signifikant häufiger angegeben haben, dass sie in der Vergangenheit bereits (mindestens) einmal einen Urlaub nicht antreten durften oder vorzeitig abbrechen mussten. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass Minijobber dies deutlich seltener berichten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Diese Befunde sind nicht überraschend, da davon auszugehen ist, dass Arbeitgeber bei Personalmangel oder anderen betrieblichen Problemen eher auf Beschäftigte mit einem hohen Stundenvolumen zurückgreifen.[70] Zu beachten ist auch, dass Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum Interviewzeitpunkt in der Regel bereits länger im Unternehmen tätig waren als befristet Beschäftigte und somit auch länger dem Risiko ausgesetzt gewesen sind, dass der Arbeitgeber sie einen Urlaub nicht antreten lassen hat oder sie dazu aufgefordert hat, einen bereits begonnenen Urlaub vorzeitig abzubrechen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass aus der Beschäftigtenbefragung ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Arbeitnehmern und der Gewährung von bezahltem Urlaub hervorgeht. Darüber hinaus wurde gezeigt, dass auch im Hinblick auf die Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub, den Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen und die Fra-

[70] Vollzeitbeschäftigte sind zum einen aufgrund ihres hohen Stundenvolumens schwerer zu ersetzen als Teilzeitbeschäftigte oder Minijobber. Zum anderen üben sie oftmals verantwortungsvollere Tätigkeiten aus, für die es im Betrieb unter Umständen keinen oder nicht ausreichend adäquaten Ersatz gibt.

ge, ob in der Vergangenheit schon einmal ein genehmigter Urlaub nicht begonnen werden durfte oder vorzeitig abgebrochen werden musste, Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen bestehen. Im Folgenden sollen diese Fragestellungen nun anhand der in der Betriebsbefragung erhobenen Daten analysiert werden.

Tab. 4.21: Abbruch bzw. Nichtantreten eines bereits genehmigten Urlaubs (Frage 45) , deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil "Ja" in % [95%-KI]
Minijob befristet	5,5 [2,8-10,4]
Minijob unbefristet	7,4 [5,2-10,6]
Teilzeit befristet	14,7 [10,3-20,4]
Teilzeit unbefristet	13,2 [11,4-15,2]
Vollzeit befristet	14,8 [11,7-18,6]
Vollzeit unbefristet	20,8 [19,2-22,4]
Gesamt	17,7 [16,6-18,9]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

4.3.1.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde erhoben, ob Betriebe Minijobbern, Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitkräften mit unbefristetem Arbeitsvertrag bezahlten Urlaub gewähren, ggf. aus welchen Gründen kein bezahlter Urlaub gewährt wird und wie im Betrieb mit nicht genommenen Urlaubstagen umgegangen wird.[71] Darüber hinaus wurden Befragte gebeten, Auskunft darüber zu geben, wie viele bezahlte Urlaubstage Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag in ihrem Betrieb mindestens zustehen.

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle der Erwerbsform

Um herauszufinden, ob Betriebe ihren Beschäftigten bezahlten Urlaub gewähren, wurde für jede im Betrieb vorhandene Erwerbsgruppe gefragt, welche Möglichkeiten im Betrieb bestehen, wenn Beschäftigte dieser Gruppe einen oder mehrere Arbeitstage frei haben möchten (Betriebsfragebogen, Fragen F1, H1, L1). Den Betrieben wurden unterschiedliche Möglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jede Möglichkeit anzugeben, ob Beschäftigte diese nutzen können („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). In Tab. 4.22 ist für jede Beschäftigtengruppe und jede der angebotenen Möglichkeiten des „frei Bekommens“ dargestellt, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, in denen die jeweilige Möglichkeit besteht.

---

[71] Wenn im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse der Betriebsbefragung von Vollzeitbeschäftigten gesprochen wird, sind immer Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag gemeint.

Es zeigt sich, dass lediglich 76,4 Prozent der Betriebe Minijobbern die Möglichkeit anbieten, bezahlten Urlaub zu nehmen. Für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte besteht diese Möglichkeit in über 95 Prozent der Betriebe. In 18,7 Prozent der Betriebe können Minijobber keinen bezahlten Urlaub nehmen. Für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte liegt der Anteil lediglich bei 0,8 bzw. 0,3 Prozent der Betriebe (für die Berechnung vgl. Anmerkungen zu Tab. 4.22). In 2,5 Prozent der Betriebe wurden von geringfügig Beschäftigten bisher keine freien Tage angefragt und in weiteren 2,3 Prozent der Betriebe gibt es für diese Situation keine betriebliche Regelung.

Tab. 4.22: Möglichkeiten für Beschäftigte, einen oder mehrere Arbeitstage frei zu nehmen (Frage F1, H1, L1), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Möglichkeiten frei zu nehmen	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]		
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit
Bezahlter Urlaub	76,4 [70,9-81,2]	95,9 [93,5-97,5]	96,5 [94,1-97,9]
Unbezahlter Urlaub	79,7 [74,4-84,1]	76,9 [72,1-81,1]	75,9 [71,2-80,1]
Vor- oder Nacharbeiten ohne zusätzlichen Lohn	29,0 [23,9-34,7]	30,2 [25,4-35,4]	29,9 [25,5-34,7]
Ausgleichen über das Arbeitszeitkonto	54,0 [47,9-60,0]	69,2 [63,7-74,1]	65,7 [60,5-70,6]
Freischicht	52,2 [43,8-60,5]	51,0 [43,3-58,6]	49,8 [42,6-57,0]
Andere Möglichkeit	17,0 [12,7-22,2]	8,8 [6,6-11,6]	12,4 [9,6-15,9]
Beschäftigte bekommen nicht frei	0,1 [0,0-0,4]	0,0	0,0
Wunsch kommt nicht vor	2,5 [1,0-6,0]	1,7 [0,9-3,2]	2,2 [1,1-4,5]
Es gibt keine betriebliche Regelung	2,3 [0,9-5,7]	1,6 [0,7-3,8]	1,0 [0,4-2,5]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Das Antwortitem „Die Beschäftigten können eine Freischicht nehmen“ wurde nur Betrieben angeboten, die angegeben haben, dass es in ihrem Betrieb Schichtarbeit gibt. Der angegebene Anteilswert für „Trifft zu“ bezieht sich in diesem Fall somit auf Betriebe mit Schichtarbeit. Die Aussagen „Beschäftigte bekommen nicht frei“, „Wunsch kommt nicht vor“ und „Es gibt keine betriebliche Regelung“ wurden den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf eine dieser Aussagen getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu“ ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu“ + „Beschäftigte bekommen nicht frei“ + „Wunsch kommt nicht vor“ + „Es gibt keine betriebliche Regelung“).

Erstaunlich ist, dass von einigen Betrieben auch für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte angegeben wurde, dass die Beschäftigten keine freien Tage wünschen bzw. anfragen. Im Hinblick auf die Möglichkeiten, freie Tage über unbezahlten Urlaub, Vor- oder Nacharbeiten ohne zusätzlichen Lohn oder eine Freischicht zu realisieren, bestehen zwischen den Erwerbsformen nahezu keine Unterschiede. Im Vergleich zu Minijobbern haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem höheren Anteil der Betriebe die Möglichkeit, freie Tage über ein Arbeitszeitkonto auszugleichen. Dies ist jedoch vermutlich darauf zurückzuführen, dass Arbeitszeitkonten

unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stärker verbreitet sind als unter geringfügig Beschäftigten.

Haben die Antworten auf die Fragen F1, H1 bzw. L1 ergeben, dass es in dem Betrieb für die Beschäftigten keine Möglichkeit gibt, freie Tage zu erhalten, so wurden die Befragten gebeten mitzuteilen, woran dies liegt (Betriebsfragebogen, Fragen F3, H3, L3). Diese Frage wurde insgesamt jedoch nur fünfmal gestellt, weshalb auf eine Auswertung verzichtet wird.[72]

Personen, die für ihren Betrieb in Frage F1, H1 bzw. L1 angegeben haben, dass es für Beschäftigte nicht die Möglichkeit gibt, freie Tage über bezahlten Urlaub zu realisieren, wurden gefragt, aus welchem Grund es in ihrem Betrieb keinen bezahlten Urlaub gibt (Betriebsfragebogen, Fragen F5, H5, L5). Den Befragten wurden verschiedene legale und nicht-legale Gründe (vgl. Abschnitt 4.1.1) vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Gründe zu nennen, die im Falle ihres Betriebes zutreffend sind. In Tab. 4.23 ist die hochgerechnete Verteilung der Antworten für Betriebe dargestellt, in denen geringfügig Beschäftigte keinen bezahlten Urlaub erhalten.[73]

Tab. 4.23: Gründe, warum es für Minijobber keinen bezahlten Urlaub gibt (Frage F5), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Gründe für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]
Betrieb kann es sich finanziell nicht leisten	33,1 [20,8-48,1]
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb nur aushilfsweise tätig	90,2 [81,1-95,2]
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb weniger als 4 Wochen beschäftigt	19,5 [10,2-34,2]
Sie arbeiten nur in geringem Stundenumfang	91,0 [83,0-95,5]
Sie haben grundsätzlich keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub	39,3 [25,7-54,8]
Aus einem anderen Grund	7,2 [3,4-14,6]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die am häufigsten genannten Gründe für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber sind, dass diese „im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt“ sind und, dass sie „nur in

---

[72] Für vier Betriebe haben die Antworten auf die Frage F1 ergeben, dass es für die beschäftigten Minijobber keine Möglichkeit gibt, freie Tage zu erhalten. Für einen Betrieb ließ sich aus den Antworten auf die Frage H1 schlussfolgern, dass die beschäftigten Teilzeitkräfte keine Möglichkeit haben, frei zu bekommen.

[73] Nur in einem sehr geringen Anteil der Betriebe können Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte keinen bezahlten Urlaub nehmen. Aufgrund der geringen Anteilswerte und den damit einhergehend kleinen Fallzahlen wird für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte auf eine Auswertung der Fragen nach dem Grund, warum es keinen bezahlten Urlaub gibt, verzichtet.

einem geringen Stundenumfang“ arbeiten. Beide Gründe wurden von etwas über 90 Prozent der Befragten angegeben, deren Betriebe geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub gewähren. Fast 40 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass Minijobber „grundsätzlich keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub“ haben. Etwas über 30 Prozent der Befragten führen die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für geringfügig Beschäftigte darauf zurück, dass ihr Betrieb sich dies „finanziell nicht leisten“ kann. Lediglich von knapp 20 Prozent der Befragten wurde der einzige legale Grund für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub genannt, nämlich, dass geringfügig Beschäftigte keinen bezahlten Urlaub erhalten, weil sie in ihrem Betrieb „weniger als vier Wochen beschäftigt“ sind.[74]

Basierend auf den Antworten auf die Fragen nach den Möglichkeiten für Beschäftigte, einen oder mehrere Arbeitstage frei zu nehmen (Betriebsfragebogen, Fragen F1, H1, L1), und auf die Fragen nach den Gründen, warum es keine freien Tage (Betriebsfragebogen, Fragen F3, H3, L3) bzw. keinen bezahlten Urlaub (Betriebsfragebogen, Fragen F5, H5, L5) gibt, wurde für jede Beschäftigtengruppe ein Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet (eine ausführliche Beschreibung der Indikatorenbildung befindet sich in Anhang D). Dieser Indikator unterscheidet zwischen (i) *Gewährung oder legaler Nichtgewährung*, (ii) *Nichtgewährung, Grund unklar,* (iii) *Nichtgewährung, kein legaler Grund* und (iv) *Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers*.

In Tab. 4.24 ist für jede – in der Betriebsbefragung untersuchte - Beschäftigtengruppe der betriebliche Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub dargestellt. Es zeigt sich, dass 15,2 Prozent der Betriebe Minijobbern keinen bezahlten Urlaub gewähren, ohne dass hierfür ein legaler Grund vorliegt. Bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten trifft dies dagegen lediglich auf 0,4 bzw. 0,3 Prozent der Betriebe zu. Damit lässt sich auch auf Basis der Betriebsbefragung feststellen, dass Minijobbern signifikant häufiger bezahlter Urlaub vorenthalten wird als sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung lässt sich anhand der Betriebsdaten jedoch nicht feststellen, dass Betriebe Teilzeitbeschäftigten häufiger keinen bezahlten Urlaub gewähren als Vollzeitbeschäftigten.[75]

---

[74] Es wurde jedoch von keinem Befragten ausschließlich der legale Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) genannt.

[75] In der Beschäftigtenbefragung haben die deskriptiven Befunde lediglich einen höheren Anteil der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Teilzeitkräfte mit befristetem Arbeitsvertrag (gegenüber Vollzeitbeschäftigten) gezeigt. Die multivariaten Analysen haben dagegen auch für unbefristet in Teilzeit Beschäftigte ein – verglichen mit unbefristet in Vollzeit Beschäftigten – leicht erhöhtes Risiko der Nichtgewährung ergeben. Dieser Effekt war jedoch nur schwach signifikant.

Tab. 4.24: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI]				
	Gewährung oder legale Nichtgew.	Nichtgew., Grund unklar	Nichtgew., kein legaler Grund	Nichtgew., Wunsch des Arbeitnehmers	Summe
Minijob	78,3 [72,7-83,0]	3,9 [2,0-7,3]	15,2 [11,2-20,3]	2,6 [1,3-5,0]	100,0
Teilzeit	95,9 [93,5-97,5]	2,0 [0,9-4,3]	0,4 [0,1-1,3]	1,7 [0,9-3,2]	100,0
Vollzeit	96,5 [94,1-97,9]	1,0 [0,4-2,5]	0,3 [0,1-1,0]	2,2 [1,1-4,5]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Nichtgew. = Nichtgewährung

Verglichen mit den Beschäftigten (vgl. Tab. 4.10), wurde von den Betrieben die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub ohne legalen Grund – über alle Erwerbsgruppen hinweg – deutlich seltener angegeben. So haben beispielsweise 29 Prozent der Minijobber mit befristetem und fast 37 Prozent der Minijobber mit unbefristetem Arbeitsvertrag gesagt, dass sie keinen bezahlten Urlaub erhalten, ohne dafür einen legalen Grund zu nennen. Bei den Betrieben wurde die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber dagegen nur von 15,2 Prozent der Betriebe berichtet. Unter Umständen kann die Differenz in den Angaben darauf zurückzuführen sein, dass Betriebe, in denen Beschäftigten kein bezahlter Urlaub gewährt wird, überproportional viele Personen beschäftigen. Um dies zu überprüfen, wurde berechnet, für wie viele Minijobber und Teilzeitbeschäftigte die Betriebe stehen, die für die jeweilige Erwerbsgruppe die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub angegeben haben.[76]

Die Ergebnisse sind in Tab. 4.25 dargestellt und lassen sich für Minijobber wie folgt interpretieren: Knapp 20 Prozent der geringfügig Beschäftigten arbeiten in Betrieben, für die angegeben wurde, dass Minijobbern kein bezahlter Urlaub gewährt wird, ohne dass dies durch einen legalen Grund gerechtfertigt wurde.[77] Für Teilzeitbeschäftigte lässt sich festhalten: Die 0,4 Prozent der Betriebe, die Teilzeitbeschäftigten keinen bezahlten Urlaub gewähren, beschäftigen insge-

[76] Für Vollzeitbeschäftigte war dies nicht möglich, da in der Betriebsbefragung nicht erhoben wurde, wie viele Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag im Unternehmen tätig sind.

[77] Aus Spalte 3 in Tab. 4.25 lässt sich nicht schlussfolgern, dass den Betriebsdaten zu entnehmen ist, dass 20 Prozent der Minijobber keinen bezahlten Urlaub erhalten. Diese Aussage würde voraussetzen, dass Betriebe die Gewährung bzw. Nichtgewährung von Rechten für alle Beschäftigten einer Erwerbsform gleichermaßen handhaben. Da dies in der Realität vermutlich nicht in jedem Betrieb gegeben ist, sind die präsentierten Ergebnisse als Obergrenze anzusehen für den Anteil der Beschäftigten, die – laut Betriebsangaben – keinen bezahlten Urlaub erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt.

samt 0,2 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Untersuchungspopulation.[78] Durch die zusätzliche Hochrechnung der Betriebsergebnisse auf die in den Betrieben beschäftigten Personen, reduziert sich zwar für Minijobber die Differenz in dem – von den Beschäftigten und von den Betrieben – berichteten Anteil der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, es verbleibt jedoch nach wie vor ein Unterschied von ca. 15 Prozentpunkten.

Tab. 4.25: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Anteil „Nichtgewährung, kein legaler Grund – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung, kein legaler Grund" in % [95%-KI]		
	Beschäftigten-datensatz	Betriebs-datensatz	Betriebsdatensatz hochgerechnet auf Beschäftigte
Minijob	34,9 [31,8-38,2]	15,2 [11,2-20,3]	19,6 [9,3-36,6]
Teilzeit	1,4 [1,0-2,1]	0,4 [0,1-1,3]	0,2 [0,1-0,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz und Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle von Betriebsmerkmalen

Nachdem gezeigt wurde, dass auch Betriebe in einem nicht zu vernachlässigenden Umfang davon berichten, dass Minijobber keinen bezahlten Urlaub erhalten, soll nun durch eine multivariate Analyse untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen betrieblichen Merkmalen und der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für geringfügig Beschäftigte besteht. Bei der abhängigen Variablen handelt es sich um eine dichotomisierte Form des Indikators für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub. Betriebe, in denen Minijobber keinen bezahlten Urlaub erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt, werden mit Betrieben verglichen, die bezahlten Urlaub gewähren bzw. aus einem legalen Grund keinen bezahlten Urlaub gewähren.[79]

Die bei der Analyse berücksichtigten Kontrollvariablen entsprechen weitgehend denen, die bei der multivariaten Analyse der Kenntnis von Arbeitnehmerrechten verwendet wurden (vgl.

---

[78] Die Untersuchungspopulation umfasst Beschäftigte in Betrieben mit 11 oder mehr Beschäftigten, ohne die Branchen Arbeitnehmerüberlassung und exterritoriale Organisationen und ohne Beschäftigte in privaten Haushalten, Auszubildende, mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft, Personen im sozialen Freiwilligendienst sowie unständige Beschäftigte (vgl. KAPITEL 2).

[79] Betriebe, für die unklar ist, aus welchem Grund Minijobber keinen bezahlten Urlaub erhalten, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Gleiches gilt für Betriebe, für die angegeben wurde, dass sich die geringfügig Beschäftigten generell keine freien Tage wünschen. Insgesamt handelt es sich um ca. 6,5 Prozent der befragten Betriebe mit geringfügig Beschäftigten. Immer wenn im Folgenden vom Risiko der „Nichtgewährung von bezahltem Urlaub“ gesprochen wird, ist die Nichtgewährung ohne legalen Grund gemeint.

Abschnitt 4.2.2.2 und Tab. B 2 in Anhang B). Auf die Kontrolle von Merkmalen der Befragten (Funktion, Dauer in Funktion, Geschlecht) wurde bei den betrieblichen Analysen der Nichtgewährung von Rechten verzichtet.[80] Auch die Ertragslage des Betriebs sowie der Indikator für Einzelbetriebe wurden nicht berücksichtigt.[81] Zusätzlich wurden in die Analyse der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub jedoch die – von den Befragten genannten – Motive für den Einsatz von geringfügig Beschäftigten einbezogen.

Analog zur Untersuchung bei den Beschäftigten wird auch bei den Betrieben für die Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub kontrolliert. Auf Basis der Beurteilung der Aussage „Der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht für geringfügig Beschäftigte“ (Betriebsfragebogen, Frage N4: Item E) durch die Befragten mit „Trifft zu“ und „Trifft nicht zu“ wurde die Variable *Kenntnis des Rechts* mit den Ausprägungen „Ja“ und „Nein“ gebildet. Allerdings ist zu beachten, dass es sich hierbei jeweils um die Kenntnis des Befragten (z.B. Inhaber, Geschäftsführer oder Personalmanager) handelt, die nicht zwangsläufig dem insgesamt im Betrieb vorhandenen Wissen über Arbeitnehmerrechte entspricht. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Betriebsbefragung zuerst die betriebliche Praxis in Bezug auf die Gewährung von Arbeitnehmerrechten abgefragt wurde und erst im Anschluss Fragen zur Kenntnis gestellt worden sind. Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, dass die Beantwortung der Fragen zur Rechtsgewährung das Antwortverhalten der Befragten zur Rechtskenntnis beeinflusst hat.[82]

---

[80] Im Gegensatz zum Zusammenhang von persönlichen Merkmalen der Befragten und ihrer Rechtskenntnis, erscheint ein Einfluss von Merkmalen des Befragten auf den betrieblichen Umgang mit Arbeitnehmerrechten wenig plausibel. Dennoch wurden im Rahmen des Analyseprozesses auch Modelle geschätzt, in denen die Funktion der Befragten, die Dauer in dieser Funktion sowie das Geschlecht berücksichtigt wurden. Ein systematischer Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen und dem Risiko der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten konnte jedoch nicht festgestellt werden.

[81] Im Rahmen der Analysen ist auch der Einfluss dieser Variablen auf das Risiko der Nichtgewährung verschiedener Arbeitnehmerrechte untersucht worden. Es konnte jedoch kein Zusammenhang festgestellt werden. Da die – für diese Analysen verwendete – Betriebsstichprobe relativ klein ist, wurde in den endgültigen Analysen auf Variablen verzichtet, für die (i) kein Zusammenhang mit dem Risiko der Nichtgewährung festgestellt werden konnte, (ii) deren Kontrolle die Effekte anderer Variablen nicht beeinflusst haben und (iii) deren Berücksichtigung, aufgrund von Verweigerungen oder „Weiß nicht“-Angaben der Befragten, zu einer unnötigen weiteren Reduzierung der Stichprobe geführt hätte.

[82] Bereits bei der Entwicklung der Fragebögen wurde diese Problematik eingehend zwischen IAB, BMAS, infas und den Sozialpartnern thematisiert. Für die Beschäftigtenbefragung wurde beschlossen, die Kenntnisfragen den Fragen zur Gewährung voranzustellen, da – auf Seiten der Beschäftigten – der verzerrende Einfluss als eher gering eingeschätzt wurde. Bei der Betriebsbefragung dagegen wurde sich für die umgekehrte Reihenfolge – erst Fragen zur Gewährung, dann Fragen zur Kenntnis - entschieden, da das primäre Ziel darin bestand, eine möglichst unverzerrte Erhebung des betrieblichen Umgangs mit Arbeitnehmerrechten zu realisieren.

Tab. 4.26 zeigt den Einfluss betrieblicher Merkmale auf das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für geringfügig Beschäftigte einmal ohne Kontrolle der Kenntnis des Befragten (Modell 1) und einmal unter Einbezug der Kenntnis (Modell 2). Ausgewiesen sind durchschnittliche marginale Effekte (AME), die auf einer Probitanalyse basieren (vgl. Anhang A). Wie aus der Tabelle hervorgeht, ist die Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub geringer in Betrieben mit institutionalisierten Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte, Personalräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) und in Betrieben, die an (mindestens) einen Tarifvertrag gebunden sind. Die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband erhöht das Risiko der Nichtgewährung, der Effekt verliert jedoch deutlich an Stärke und wird insignifikant, sobald für die Rechtskenntnis der Befragten kontrolliert wird.

Des Weiteren lässt sich ein Zusammenhang zur Branche erkennen. Betriebe im verarbeitenden Gewerbe weisen ein höheres Risiko auf, geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub zu gewähren als Betriebe aus den Bereichen Handel und Reparatur, Verkehr und Lagerei, öffentliche Verwaltung sowie soziale Dienstleistungen. Weitere Signifikanztests haben ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit, dass kein bezahlter Urlaub gewährt wird, neben Betrieben des verarbeitenden Gewerbes auch in Betrieben, die im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen oder im Bereich freiberufliche und weitere Dienstleistungen angesiedelt sind, höher ist als in den übrigen Branchen. Ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst und der Wahrscheinlichkeit, Minijobbern keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, ist dagegen nicht ersichtlich. Auch für die Betriebsgröße lässt sich kein signifikanter Effekt feststellen.

Die Analyse der Beschäftigtendaten hat gezeigt, dass Personen in einfachen beruflichen Stellungen, im Vergleich zu Beschäftigten in qualifizierter Stellung, ein erhöhtes Risiko haben, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Um zu prüfen, ob ein Zusammenhang zwischen der Rechtsgewährung und der in einem Betrieb vorhandenen Qualifikationsstruktur besteht, wurde in die Betriebsanalyse eine stetige Variable für den Anteil Beschäftigter in einfachen Tätigkeiten aufgenommen (Anteil Geringqualifizierter). Tab. 4.26 zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Minijobbern keinen bezahlten Urlaub gewähren, umso höher, je höher der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten im Betrieb ist. Unterscheidet sich der Anteil an Geringqualifizierten in zwei Betrieben um 10%, so unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub um 1%. Der Effekt ist jedoch nur schwach signifikant (und auch nur unter Kontrolle der Rechtskenntnis der Befragten).

Tab. 4.26: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber, Probit-Modell (Betriebe)

	(1) AME		(2) AME	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,007		-0,036	
16 bis 49 Beschäftigte	0,022		-0,012	
50 bis 249 Beschäftigte	0,002		-0,033	
250 bis 499 Beschäftigte	0,053		0,045	
Anteil Geringqualifizierter	0,001		0,001	*
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)				
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,087	***	-0,058	*
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,047	*	-0,055	**
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	0,050	*	0,027	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,075		-0,059	
Handel u. Reparatur	-0,075	*	-0,071	*
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,116	**	-0,105	**
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,022		-0,019	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,043		-0,033	
Soziale Dienstleistungen	-0,154	***	-0,133	***
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,136	**	-0,136	**
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	0,030		0,031	
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,060	*	0,028	
Einsatzgründe Minijobber				
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,046	*	0,043	*
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	0,021		0,017	
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,068		-0,089	*
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,021		-0,034	
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,004		-0,015	
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,010		-0,017	
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein			0,198	***
N	645		645	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau (1) Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts; (2) Mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts*
Für die Variable Mitarbeitervertretung wurden die Ausprägungen „Betriebs-/Personalrat“ und „Kirchliche Mitarbeitervertretung“ aufgrund der, in der verwendeten Stichprobe, geringen Anzahl an Betrieben mit kirchlicher Mitarbeitervertretung zusammengefasst. Vollständige Modelle Anhang F, Tab. F 15.

Wie Modell 1 zeigt, haben ostdeutsche Betriebe – im Vergleich zu westdeutschen Betrieben – eine um 6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub zu gewähren. Der Effekt halbiert sich jedoch und wird insignifikant, sobald für die Kenntnis des Rechts kontrolliert wird. Unter der Voraussetzung, dass die Kenntnis der Befragten als ein Indikator für betriebliches Wissen angesehen werden kann, lässt dieser Befund vermuten, dass die in Ostdeutschland höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber zumindest teilweise mit einer höheren Unkenntnis der Rechtslage verbunden ist.[83]

Aus Tab. 4.26 lässt sich auch ein Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub und den Motiven für den Einsatz von geringfügig Beschäftigten ablesen. Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte aus Flexibilitätsgründen eingesetzt werden, weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, keinen bezahlten Urlaub zu gewähren als Betriebe, für die dieses Einsatzmotiv nicht genannt wurde. In Betrieben, die den Einsatz geringfügig Beschäftigter mit einem geringeren Verwaltungsaufwand begründen, ist es dagegen weniger wahrscheinlich, dass kein bezahlter Urlaub gewährt wird, als in Betrieben für die dies kein Motiv darstellt.

Die Unkenntnis des Rechtsanspruchs geringfügig Beschäftigter auf bezahlten Urlaub geht mit einem signifikant höheren Risiko der Nichtgewährung einher. So haben Betriebe, für die der Befragte die Aussage, dass geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben, als zutreffend eingeschätzt hat, eine um 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung als Betriebe, für die diese Kenntnisfrage richtig beantwortet wurde. Sollte es tatsächlich vorgekommen sein, dass Befragte ihr Antwortverhalten bei den Kenntnisfragen strategisch an zuvor gemachte Angaben zur Gewährung von Arbeitsrechten angepasst haben, würde dies zu einer Verzerrung des dargestellten Zusammenhangs von Kenntnis und Rechtsgewährung führen. In diesem Fall wäre der hier beobachtete Effekt womöglich überschätzt. Deskriptive Analysen haben jedoch gezeigt, dass in Betrieben, die geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub gewähren, die Hälfte der Befragten angegeben hat, Kenntnis davon zu haben, dass dieser Erwerbsgruppe bezahlter Urlaub rechtlich zusteht (Anhang F, Tab. F 27). Dies deutet darauf hin, dass eine spontane Anpassung des Antwortverhaltens, bei den im Vorfeld ja unbekannten Kenntnisfragen an die Antwort auf die Fragen zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten, nicht in jedem Fall erfolgte bzw. unter Umständen auch nicht immer angestrebt wurde. Damit liegt der Schluss nahe, dass auch auf betrieblicher Seite der Rechtskennt-

---

[83] Diese Schlussfolgerung setzt allerdings auch voraus, dass die Befragten ihre Antworten auf die Kenntnisfragen nicht bewusst an die in ihrem Betrieb gelebte Praxis angepasst haben, etwa, indem Betriebe, die Minijobbern keinen Urlaub gewähren, sich in der Befragung hinsichtlich des Rechts auf bezahlten Urlaub absichtlich unwissend geben.

nis eine bedeutsame Rolle hinsichtlich der Gewährung von bezahltem Urlaub bei geringfügig Beschäftigten zukommt.[84]

Umgang mit nicht genommenem Urlaub

Auch in der Betriebsbefragung wurden die Befragten gebeten, Auskunft darüber zu geben, was geschieht, wenn Beschäftigte ihre Urlaubstage nicht oder nicht vollständig innerhalb eines Kalenderjahres nehmen (Betriebsfragebogen, Fragen F7, H7, L8). Im Gegensatz zu der Beschäftigtenerhebung – in der sich die Befragten für eine von vier angebotenen Möglichkeiten der betrieblichen Handhabung entscheiden mussten – konnten die Befragten in der Betriebserhebung mehrere der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auswählen. Damit wurde berücksichtigt, dass innerhalb eines Betriebes und auch innerhalb einer Beschäftigtengruppe unter Umständen verschiedene Regelungen angewendet werden.

In der Beschäftigtenbefragung wurde von Minijobbern signifikant häufiger als von den anderen Beschäftigtengruppen angegeben, dass nicht genutzter Urlaub am Ende des Jahres verfällt oder ausgezahlt wird (vgl. Tab. 4.20). Aus den Betriebsdaten ergibt sich ein ähnliches Bild, die Unterschiede zwischen den Erwerbsformen sind jedoch insgesamt kleiner und nicht signifikant (vgl. Tab. 4.27).

Tab. 4.27: Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen (Frage F7, H7, L8), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]					
	Minijob		Teilzeit		Vollzeit	
Verfallen am Ende des Jahres	11,6	[7,7-17,0]	7,2	[4,9-10,4]	6,9	[4,6-10,3]
Übertragung ins nächste Jahr (Stichtagsregelung)	75,2	[68,4-80,8]	82,0	[76,9-86,2]	80,8	[76,2-84,8]
Ansparen ohne zeitliche Begrenzung	12,9	[8,6-18,9]	12,7	[9,1-17,5]	17,2	[13,4-21,8]
Urlaubstage werden ausgezahlt	22,4	[17,2-28,6]	18,2	[14,2-22,9]	18,1	[14,5-22,5]
Es gibt keine betriebliche Regelung	2,1	[0,9-4,7]	1,8	[0,7-4,6]	0,9	[0,3-2,9]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die Aussage „Es gibt keine betriebliche Regelung" wurde den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf diese Aussage getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu" ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu" + „Es gibt keine betriebliche Regelung").

[84] Weitere Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Kenntnis und Gewährung des Rechts auf bezahlten Urlaub finden sich in Anhang F, Tab. F 27 und Tab. F 28.

Urlaubsanspruch für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Laut Bundesurlaubsgesetz haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ganzjähriger Beschäftigung einen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen (bei einer 5-Tage-Woche: mindestens 20 Werktage). Um Hinweise darauf zu erhalten, inwieweit diese Regelung eingehalten wird, wurde in der Betriebsbefragung erhoben, wie viele bezahlte Urlaubstage Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag pro Kalenderjahr erhalten. Dabei wurden die Befragten gebeten, die im Betrieb geltende Mindestanzahl an bezahlten Urlaubstagen zu nennen (Betriebsfragebogen, Frage L7).

Der Tab. 4.28 ist zu entnehmen, dass mit 0,5 Prozent nur ein sehr geringer Anteil der Betriebe Vollzeitbeschäftigten nicht die gesetzlich festgeschriebene Mindestanzahl an bezahlten Urlaubstagen gewährt.[85] In ca. 45 Prozent der Betriebe liegt die Mindestanzahl an Urlaubstagen pro Kalenderjahr für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag zwischen 24 und 29 Tagen und in etwas über 50 Prozent der Betriebe bei 30 Tagen oder mehr.

Tab. 4.28: Mindestanzahl an Urlaubstagen für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (L7), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Mindestanzahl Urlaubstage für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag	Anteil in % [95%-KI]
weniger als 20 Tage	0,5 [0,1-2,3]
20 bis 23 Tage	3,0 [1,5-5,9]
24 Tage	15,4 [11,8-19,9]
25 bis 29 Tage	30,3 [25,7-35,3]
30 Tage	45,8 [40,5-51,1]
mehr als 30 Tage	5,0 [3,2-7,7]
Summe	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

4.3.1.3 Zusammenfassung bezahlter Urlaub

Aus der Beschäftigtenbefragung geht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Arbeitnehmern und der Gewährung von bezahltem Urlaub hervor. Geringfügig Beschäftigte sowie Teilzeitbeschäftigte (v.a. mit befristetem Arbeitsvertrag) erhalten signifikant häufiger keinen bezahlten Urlaub – ohne dass hierfür ein legaler Grund vorliegt – als Vollzeit-

[85] In der Fragestellung war nicht festgelegt, ob es sich um Beschäftigte mit einer 5-Tage- oder 6-Tage-Woche handeln soll. Auch aus den weiteren Fragen, die im Rahmen der Betriebserhebung gestellt worden sind, lässt sich nicht ableiten, wie viele Arbeitstage pro Woche Beschäftigte in dem Betrieb normalerweise arbeiten. Daher lässt sich im Rahmen dieser Studie nicht feststellen, ob Betriebe, für die eine Mindestanzahl an Urlaubstagen zwischen 20 und 23 Tagen angegeben wurde, gegen das Bundesurlaubsgesetz verstoßen oder nicht.

beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Ein befristeter Arbeitsvertrag erhöht das Risiko der Nichtgewährung für Teilzeitbeschäftigte, steht jedoch bei Minijobbern und Vollzeitbeschäftigten nicht in signifikantem Zusammenhang mit der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub. Die Analysen haben gezeigt, dass für Teilzeitbeschäftigte das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht grundsätzlich erhöht ist, sondern lediglich für diejenigen mit einer deutlich niedrigeren vereinbarten Wochenarbeitszeit. Für Minijobber dagegen steht nicht nur eine geringe Wochenarbeitszeit, sondern auch die Beschäftigungsform selbst im Zusammenhang mit dem hohen Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub.

Die Beschäftigtenbefragung hat darüber hinaus gezeigt, dass das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub neben der Erwerbsform auch durch eine Reihe individueller und betrieblicher Merkmale beeinflusst wird. Die Befunde deuten darauf hin, dass ein niedriges Alter, der Status Schüler bzw. Student, das Ausüben einfacher Tätigkeiten, ein niedriges Einkommen, eine nicht fest vereinbarte Wochenarbeitszeit sowie das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit einem erhöhten Risiko verbunden ist, keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen. Ebenso gehen, laut Angaben der Beschäftigten, Tätigkeiten in kleineren Betrieben sowie in Betrieben ohne Tarifbindung mit einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung einher.

Auch aus den Daten der Betriebsbefragung geht hervor, dass Minijobbern signifikant häufiger bezahlter Urlaub vorenthalten wird als sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung lässt sich anhand der Betriebsdaten jedoch nicht feststellen, dass Betriebe Teilzeitbeschäftigten häufiger keinen bezahlten Urlaub gewähren als Vollzeitbeschäftigten.[86] Im Hinblick auf die Frage, welche Merkmale mit der Wahrscheinlichkeit, ob Betriebe Minijobbern bezahlten Urlaub gewähren oder nicht, zusammenhängen, lassen sich die folgenden drei Befunde festhalten. Erstens: Das Vorhandensein von institutionalisierten Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte, Personalräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) sowie die Bindung an (mindestens) einen Tarifvertrag gehen mit einem reduzierten Risiko der Nichtgewährung einher. Zweitens: Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe sowie Betriebe, die im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen oder im Bereich freiberufliche und weitere Dienstleistungen angesiedelt sind, haben ein verhältnismäßig hohes Risiko der Nichtgewährung. Und drittens: Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte aus Flexibilitätsgründen eingesetzt werden, weisen eine relativ hohe; Betriebe, die den Einsatz geringfügig Beschäftigter mit einem geringeren Verwaltungsaufwand begründen, dagegen eine vergleichsweise niedrige Wahrscheinlichkeit auf, keinen bezahlten Urlaub zu gewähren – jeweils verglichen mit Betrieben, für die diese Einsatzmotive nicht genannt wurden.

---

[86] Zum Thema Befristung lassen sich anhand der Betriebsdaten keine Aussagen machen, da für die Gruppe der befristet Beschäftigten im Rahmen der Betriebsbefragung keine Daten erhoben wurden.

Sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe haben die Analysen einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen seitens der Befragten und der Rechtsgewährung ergeben: Bezahlter Urlaub wird häufiger nicht gewährt, wenn Beschäftigte bzw. Betriebe den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Vor diesem Hintergrund ist es umso bemerkenswerter, dass fast die Hälfte der Beschäftigten, denen kein bezahlter Urlaub gewährt wird, eigentlich Kenntnis davon hat, dass ihnen dieser rechtlich zusteht. Auch in der Betriebsbefragung hat die Hälfte der Befragten, in deren Betrieb geringfügig Beschäftigten kein bezahlter Urlaub gewährt wird, angegeben, Kenntnis davon zu haben, dass dieser Erwerbsgruppe bezahlter Urlaub rechtlich zusteht. Dies wirft die Frage auf, aus welchen Gründen Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber bezahlten Urlaub – trotz des Wissens um ihren Rechtsanspruch – nicht einfordern bzw. warum sie nicht in der Lage sind, die Forderung durchzusetzen.

Die Beschäftigtenbefragung hat nicht nur gezeigt, dass Minijobbern häufiger als sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezahlter Urlaub vorenthalten wird, sondern auch, dass Minijobber – selbst wenn sie angeben, dass sie in ihrer Tätigkeit bezahlten Urlaub erhalten – häufiger keinen Erholungsurlaub in Anspruch nehmen. Darüber hinaus wurde von geringfügig Beschäftigten deutlich häufiger als von den anderen Beschäftigtengruppen angegeben, dass nicht genutzter Urlaub am Ende des Jahres verfällt. Mit etwas über 40 Prozent hat ein Großteil der Minijobber als Hauptgrund für die Nicht-Inanspruchnahme allerdings angegeben, dass sie keinen bezahlten Urlaub nehmen wollten.

4.3.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen

4.3.2.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Zum Thema Krankheit wurde in der Beschäftigtenbefragung erhoben, welche Auswirkungen eine Krankmeldung hat, wie – bei Beschäftigten, die bei Krankheit eine Vertretung organisieren müssen – die Bezahlung der Krankheitsvertretung geregelt ist und wie häufig die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten bzw. seit Beginn ihrer Tätigkeit gearbeitet haben, obwohl sie eigentlich krank waren oder sich krank gefühlt haben. Zum Thema Feiertage wurde erhoben, was geschieht, wenn ein Arbeitstag der Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und sie aus diesem Grund arbeitsfrei haben.

Da sich die Fragen der beiden Themenkomplexe strukturell ähneln, werden die Analysen für beide Teile gemeinsam in einem Kapitel präsentiert. Die Analyseschritte entsprechen dabei denen, die beim Thema bezahlter Urlaub durchgeführt worden sind. In einem ersten Schritt wird der Zusammenhang zwischen Erwerbsform und Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen analysiert. Dazu erfolgt zunächst eine Auswertung der Fragen aus denen sich die Gewährung bzw. Nichtgewährung der Lohnfortzahlung ableiten lässt. Anschließend werden die auf Basis dieser Fragen gebildeten Indikatoren der Nichtgewährung ausgewertet. In einem

zweiten Schritt wird untersucht, welche weiteren Beschäftigtenmerkmale und welche – in der Beschäftigtenbefragung erhobenen – betrieblichen Merkmale das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen beeinflussen. Abschließend erfolgt die Auswertung der Frage, wie häufig Beschäftigte gearbeitet haben, obwohl sie eigentlich krank waren oder sich krank gefühlt haben.

Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – die Rolle der Erwerbsform

Informationen zur Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wurden in der Beschäftigtenbefragung in Frage 47 und Frage 47a erhoben. Beschäftigte wurden in Frage 47 zunächst gebeten mitzuteilen, welche Folgen es hat, wenn sie sich bei ihrem Arbeitgeber krank melden. Den Befragten wurden vier mögliche Auswirkungen vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jede Möglichkeit anzugeben, ob diese in ihrem Fall zutrifft („Ja“) oder nicht („Nein“).

Tab. 4.29: Folgen der Krankmeldung (Frage 47), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]				
Folgen der Krankmeldung	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn	49,6 [46,2-53,0]	96,5 [95,5-97,3]	95,2 [92,3-97,0]	97,5 [96,8-98,1]	91,8 [91,0-92,4]
Sie müssen die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten	3,3 [2,3-4,7]	0,7 [0,4-1,2]	2,0 [0,9-4,4]	0,6 [0,3-0,9]	1,0 [0,8-1,3]
Sie müssen die Zeit über Ihr Arbeitszeit- oder Urlaubskonto ausgleichen	5,8 [4,4-7,4]	0,8 [0,5-1,3]	1,6 [0,8-3,2]	0,5 [0,3-0,9]	1,2 [1,0-1,5]
Sie müssen eine Vertretung organisieren, die Ihre Arbeit übernimmt	19,6 [17,1-22,4]	8,2 [6,9-9,7]	9,9 [7,6-12,7]	9,0 [8,0-10,2]	10,1 [9,3-11,0]
Befragter meldet sich nicht krank	0,8 [0,4-1,7]	0,4 [0,1-1,0]	0,1 [0,0-0,4]	0,2 [0,1-0,5]	0,3 [0,2-0,5]
Befragter war noch nie krank	4,4 [3,3-5,9]	1,0 [0,6-1,6]	1,3 [0,5-3,1]	0,7 [0,4-1,1]	1,2 [1,0-1,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Aussagen „Befragter meldet sich nicht krank“ und „Befragter war noch nie krank“ wurden den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf eine dieser Aussagen getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu“ ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu“ + „Befragter meldet sich nicht krank“ + „Befragter war noch nie krank“).

In Tab. 4.29 ist für jede Beschäftigtengruppe und jede der möglichen Folgen dargestellt, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die davon betroffen sind.[87] Es zeigt sich, dass lediglich knapp die Hälfte der Minijobber angegeben hat, dass sie für die Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn bekommen, während dies bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von über 95 Prozent angegeben wurde.[88] Geringfügig Beschäftigte müssen auch signifikant häufiger als Teilzeitbeschäftigte und unbefristet in Vollzeit Beschäftigte die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten, die Zeit der Krankheit über ihr Arbeitszeit- oder Urlaubskonto ausgleichen oder eine Vertretung organisieren, die die Arbeit übernimmt. Darüber hinaus haben Minijobber signifikant häufiger als alle anderen Beschäftigtengruppen angegeben, dass sie noch nie krank gewesen sind.[89] Im Hinblick auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist festzuhalten, dass Vollzeitkräfte mit befristetem Arbeitsvertrag etwas häufiger als unbefristet in Vollzeit Beschäftigte angegeben haben, dass sie die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten müssen.

Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie im Fall einer Erkrankung eine Vertretung organisieren müssen, wurden in Frage 47a gebeten mitzuteilen, wie die Entlohnung dieser Vertretung geregelt ist. Dabei sollten sie sich für eine von vier vorgegebenen Regelungen entscheiden. Tab. 4.30 zeigt, dass – über alle Beschäftigungsformen hinweg – die am häufigsten angewandte Regelung ist, dass der Arbeitgeber den Lohn für die Vertretung begleicht. Von geringfügig Beschäftigten wurde mit etwas über 30 Prozent jedoch auch von einem relativ großen –

---

87 In Tabellen, in denen einzelne Fragen ausgewertet werden (Tab. 4.29, Tab. 4.30, Tab. 4.31), wird für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte auf eine getrennte Darstellung der Ergebnisse für Beschäftigte mit befristetem und unbefristetem Arbeitsvertrag verzichtet, da sich in den Analysen für diese Gruppen keine signifikanten Unterschiede gezeigt haben.

88 Zu beachten ist hier, dass vom Interviewer vermerkt wurde, wenn Befragte von sich aus angegeben haben, dass sie sich bei ihrem Arbeitgeber nicht krank melden oder dass sie noch nie krank waren. Der Anteil der Beschäftigten, die angegeben haben, dass sie bei Krankheit ihren regulären Lohn nicht erhalten, ergibt sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteil der Beschäftigten, die regulären Lohn erhalten + Anteil der Beschäftigten, die sich nicht krank melden + Anteil der Beschäftigten, die noch nie krank waren). Demnach erhalten 45,2 Prozent der Minijobber bei Krankheit nicht ihren regulären Lohn, während der Anteil für Teilzeitbeschäftigte, befristet in Vollzeit Beschäftigte und unbefristet in Vollzeitbeschäftigte bei 2,1, 3,4 bzw. 1,6 Prozent liegt.

89 Dies ist eventuell darauf zurückzuführen, dass viele geringfügig Beschäftigten keine fest vereinbarten Arbeitszeiten haben (vgl. KAPITEL 6), sondern nur kurzfristig „auf Zuruf“ arbeiten und bei Krankheit einen Einsatz von vornherein ablehnen. Eine andere Erklärungsmöglichkeit wäre, dass Minijobber ihre Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt erst kürzer ausgeübt haben als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und somit auch erst kürzer dem „Risiko“ ausgesetzt waren, schon einmal krank gewesen zu sein. Dies trifft aber nur auf Minijobber im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten und unbefristet in Vollzeit Beschäftigten zu. Dagegen haben Vollzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag gegenüber Teilzeitbeschäftigten und unbefristet in Vollzeit Beschäftigten ebenfalls relativ kurze Tätigkeitsdauern (vgl. KAPITEL 3). Zwischen diesen Beschäftigtengruppen bestehen jedoch keine signifikanten Unterschiede in dem Anteil der Beschäftigten, die angegeben haben, noch nie krank gewesen zu sein.

und im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten signifikant höheren – Anteil angegeben, dass der Arbeitgeber den Lohn des Beschäftigten an die Vertretung abführt.

Tab. 4.30: Entlohnung der Krankheitsvertretung (Frage 47a), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]				
Entlohnung der Vertretung	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Sie begleichen den Lohn für die Vertretung aus eigener Tasche	6,1 [3,2-11,4]	1,2 [0,2-7,9]	6,0 [1,4-22,2]	0,1 [0,0-0,7]	2,0 [1,1-3,5]
Der Arbeitgeber führt Ihren Lohn an die Vertretung ab	31,1 [24,3-38,9]	6,4 [3,5-11,5]	3,9 [1,3-11,2]	3,5 [1,8-6,8]	10,1 [8,0-12,8]
Der Arbeitgeber begleicht den Lohn für die Vertretung selbst	61,2 [53,4-68,5]	88,8 [82,1-93,1]	86,2 [73,0-93,6]	92,9 [88,6-95,6]	84,7 [81,5-87,5]
Die Vertretung erhält keinen Lohn	1,5 [0,5-4,2]	3,6 [1,4-9,1]	3,8 [1,2-11,6]	3,5 [1,7-7,1]	3,1 [1,9-5,1]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. 4.31: Folgen von Feiertagen (Frage 49), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]				
Folgen von Feiertagen	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn	45,3 [42,0-48,7]	90,0 [88,4-91,4]	87,0 [83,5-89,9]	89,2 [88,0-90,4]	84,4 [83,3-85,3]
Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben	32,1 [29,1-35,2]	62,1 [59,7-64,6]	60,3 [55,7-64,7]	59,9 [57,9-61,9]	57,3 [55,9-58,7]
Sie müssen die Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten	5,5 [4,3-7,2]	1,3 [0,9-2,0]	3,3 [1,8-5,9]	0,8 [0,5-1,2]	1,6 [1,3-2,0]
Die Arbeitszeit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen	2,9 [2,0-4,1]	2,4 [1,7-3,2]	3,1 [1,9-5,1]	2,8 [2,2-3,5]	2,7 [2,3-3,2]
Arbeitet auch feiertags	9,2 [7,4-11,4]	4,3 [3,4-5,4]	5,1 [3,4-7,8]	5,7 [4,8-6,6]	5,7 [5,1-6,4]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Aussage „Arbeitet auch feiertags" wurde den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf gesagt, dass er an Feiertagen generell arbeitet, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu" ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu" + „Arbeitet auch feiertags").

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurden die Beschäftigten gefragt, was geschieht, wenn einer ihrer Arbeitstage auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und sie deshalb arbeitsfrei haben (Beschäftigtenfragebogen, Frage 49). Analog zur Frage 47 wurden den Beschäftigten

auch bei dieser Frage vier mögliche Auswirkungen vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jede Möglichkeit anzugeben, ob diese in ihrem Fall zutrifft („Ja“) oder nicht („Nein“). Haben Befragte von sich aus angegeben, dass Feiertage für sie ganz normale Arbeitstage sind, so wurde dies vom Interviewer notiert. In Tab. 4.31 ist für jede Beschäftigtengruppe und jede der möglichen Auswirkungen dargestellt, welcher Anteil der Beschäftigten angegeben hat, dass dies im Falle eines Feiertages für sie zutrifft.

Ebenso wie bei der Frage zu den Folgen von Krankheit, ist der Anteil der Beschäftigten, die an Feiertagen ganz normal ihren Lohn erhalten, unter Minijobbern deutlich und signifikant niedriger als unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Geringfügig Beschäftigte haben ebenfalls signifikant seltener als Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte angegeben, dass ihnen die aufgrund eines gesetzlichen Feiertages ausgefallene Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Neben Minijobbern geben auch befristet in Vollzeit Beschäftigte etwas häufiger als Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag an, dass sie die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten müssen.

Auf Basis der Antworten der Beschäftigten auf die Fragen 47 und 47a bzw. 49 wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen gebildet (eine ausführliche Beschreibung der Indikatorenbildung befindet sich in Anhang C). Der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit unterscheidet zwischen (i) *Gewährung*, (ii) *Nichtgewährung* und (iii) *Ist nie krank/meldet sich nie krank*.[90] Der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen hat die Ausprägungen (i) *Gewährung*, (ii) *Nichtgewährung* und (iii) *Arbeitet an Feiertagen*. Beim Indikator für die Lohnfortzahlung an Feiertagen ist zu beachten, dass im Rahmen der Beschäftigtenbefragung nicht erhoben wurde, ob Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber, auf rechtlich legaler Basis, an Feiertagen nicht zum Dienst eingeteilt werden.[91] Es ist daher möglich, dass unter den Beschäftigten, die aufgrund ihrer Antworten auf die Frage 49 der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden, auch Personen sind, bei denen die Nicht-

---

[90] Bei der Auswertung des Indikators und auch bei den späteren multivariaten Analysen zum Thema Lohfortzahlung bei Krankheit werden Beschäftigte ausgeschlossen, die aufgrund ihrer Antworten auf die Fragen 47 und 47a in die Kategorie *Nichtgewährung* eingruppiert wurden und von denen die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt wurde. Hintergrund ist, dass ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit erst nach einer mindestens vierwöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses besteht (vgl. Abschnitt 4.1.1). In der Beschäftigtenbefragung wurde jedoch nicht erhoben, aus welchen Gründen keine Lohnfortzahlung bei Krankheit stattfindet. Infolgedessen ist für diese Befragten unklar, ob es sich um eine legale Nichtgewährung oder um eine Nichtgewährung ohne legalen Grund handelt. Da hiervon lediglich 43 Befragte betroffen sind, wird die Kategorie in den Tabellen nicht einzeln ausgewiesen.

[91] Die Nichteinteilung an Feiertagen kann legal sein, wenn es keine fest vereinbarten Arbeitstage gibt oder wenn dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Disposition über die Arbeitszeiten eingeräumt wird (vgl. Abschnitt 4.1.1).

gewährung einen legalen Grund hat. Dies kann unter Umständen eine Verzerrung der Ergebnisse – im Sinne eines zu hohen Anteils an Nichtgewährung – zur Folge haben. Diese Problematik wird im Zuge der Auswertung der Daten aus der Betriebsbefragung (vgl. Kapitel 4.3.2.2) sowie beim Zusammenfassen der Ergebnisse (vgl. Kapitel 4.3.2.3) noch einmal eingehend diskutiert. Gleichwohl werden hier und im Weiteren alle Analysen auch für den Indikator für die Lohnfortzahlung an Feiertagen vorgestellt, denn nur eine umfassende Einsicht in die hier vorgenommenen Analyseschritte und -befunde ermöglicht es zukünftigen Forschungsarbeiten, das Vorgehen und die Ergebnisse dieser Studie zu replizieren bzw. darauf aufbauend zu ergänzen.

Die Verteilungen der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Ausprägungen der Indikatoren sind in Tab. 4.32 und Tab. 4.33 in Abhängigkeit von der Erwerbsform dargestellt. Im Hinblick auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ergibt die Auswertung beider Indikatoren ein einheitliches Bild. Minijobber erhalten im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich und signifikant häufiger keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen. Zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten bestehen diesbezüglich dagegen keine Unterschiede. Es ist jedoch festzuhalten, dass unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten diejenigen mit einem befristeten Arbeitsvertrag ein höheres Risiko haben, an Feiertagen keinen Lohn bezahlt zu bekommen, als unbefristet Beschäftigte.

Tab. 4.32: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]			
Beschäftigungsform	**Gewährung**	**Nichtgewährung**	**Ist nie krank/ meldet sich nie krank**	**Summe**
Minijob befristet	52,9 [46,6-59,2]	39,2 [33,3-45,5]	7,8 [4,9-12,2]	100,0
Minijob unbefristet	48,0 [44,0-52,1]	47,3 [43,3-51,3]	4,7 [3,3-6,5]	100,0
Teilzeit befristet	92,6 [88,8-95,1]	4,7 [2,9-7,4]	2,8 [1,2-6,3]	100,0
Teilzeit unbefristet	95,8 [94,6-96,7]	3,1 [2,3-4,1]	1,1 [0,7-1,9]	100,0
Vollzeit befristet	93,1 [89,7-95,4]	5,5 [3,5-8,7]	1,4 [0,6-3,2]	100,0
Vollzeit unbefristet	96,3 [95,5-97,0]	2,8 [2,2-3,5]	0,9 [0,6-1,4]	100,0
Gesamt	90,8 [90,0-91,5]	7,7 [7,0-8,4]	1,5 [1,2-1,9]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
In der Kategorie Nichtgewährung unter Ausschluss von Personen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben (vgl. Fußnote 90).

Tab. 4.33: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Gewährung	Nichtgewährung[1)]	Arbeitet an Feiertagen	Summe
Minijob befristet	44,9 [38,7-51,3]	45,9 [39,7-52,4]	9,1 [6,1-13,5]	100,0
Minijob unbefristet	46,2 [42,3-50,1]	45,6 [41,6-49,5]	8,3 [6,3-10,8]	100,0
Teilzeit befristet	82,6 [77,5-86,6]	13,0 [9,6-17,5]	4,4 [2,4-7,9]	100,0
Teilzeit unbefristet	89,6 [87,8-91,2]	5,9 [4,7-7,4]	4,5 [3,5-5,8]	100,0
Vollzeit befristet	84,0 [80,1-87,3]	11,2 [8,4-14,6]	4,8 [3,1-7,4]	100,0
Vollzeit unbefristet	87,8 [86,3-89,0]	6,5 [5,6-7,6]	5,7 [4,9-6,7]	100,0
Gesamt	83,1 [82,0-84,1]	11,2 [10,4-12,1]	5,7 [5,0-6,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung" unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Um zu überprüfen, inwieweit der deskriptiv dargestellte Zusammenhang von Beschäftigungsform und Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. Lohnfortzahlung an Feiertagen darauf zurückzuführen ist, dass sich Beschäftigte in unterschiedlichen Erwerbsformen hinsichtlich relevanter Personen- und Betriebsmerkmale voneinander unterscheiden, wurden auch für diese Rechte multivariate Analysen durchgeführt. Bei der abhängigen Variablen handelt es sich in beiden Fällen um eine dichotomisierte Form des Indikators für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung. Personen, die keine Lohnfortzahlung erhalten, werden mit Personen verglichen, denen die Lohnfortzahlung gewährt wird.[92] Die bei den Analysen berücksichtigten personen- und betriebsbezogenen Kontrollvariablen entsprechen denen, die bei der multivariaten Analyse der Kenntnis von Arbeitnehmerrechten (vgl. Abschnitt 4.2.1.2) und der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub verwendet wurden (vgl. Abschnitt 4.3.1.1 und Tab. B 1 in Anhang B). Auch bei der Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen wird dafür kontrolliert, ob Befragte wissen, dass sie einen gesetzlichen Anspruch auf die jeweilige Leistung haben (vgl. dazu Frage 34 und Frage 35 im Beschäftigtenfragebogen sowie Tab. 4.2 in Abschnitt 4.2.1.1). Im Folgenden werden in den Tabellen lediglich Ergebnisse aus

[92] Beschäftigte, für die gesetzliche Feiertage normale Arbeitstage sind, wurden von der multivariaten Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen ausgeschlossen. Gleiches gilt bei der Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie noch nie krank waren bzw. dass sie sich nicht krank melden. Von der Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wurden darüber hinaus Beschäftigte ausgeschlossen, die aufgrund ihrer Antworten auf die Fragen 47 und 47a in die Kategorie *Nichtgewährung* eingruppiert worden sind, von denen die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews jedoch noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt wurde (vgl. Fußnote 90).

Analysen dargestellt, in denen für die Kenntnis der Befragten kontrolliert wurde. Es wird jedoch im Text darauf hingewiesen, wenn sich Effekte von Variablen durch die Kontrolle der Kenntnis der Befragten wesentlich verändern.[93]

In Tab. 4.34 ist der Zusammenhang von Beschäftigungsform und dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. Lohnfortzahlung an Feiertagen dargestellt. Ausgewiesen sind durchschnittliche marginale Effekte (AME), die auf einer Probitanalyse basieren (vgl. Anhang A).

Auch im Hinblick auf die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen zeigen die multivariaten Analysen – selbst unter Kontrolle einer Vielzahl von Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen – einen starken Zusammenhang zwischen Beschäftigungsform und Rechtsgewährung. Geringfügig Beschäftigte weisen – neben einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub[94] (vgl. Tab. 4.11) – auch eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten haben Teilzeitbeschäftigte ein leicht erhöhtes Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu erhalten, wobei dieser Effekt jedoch nur für Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag signifikant ist. Die Analysen zeigen dagegen keinen signifikanten Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich des Risikos der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen.[95] In Übereinstimmung mit den deskriptiven Befunden (vgl. Tab. 4.32 und Tab. 4.33) zeigen die multivariaten Analysen, dass befristet beschäftigte Teil- und Vollzeitkräfte ein höheres Risiko haben, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten; dass jedoch kein Zusammenhang zwischen einem befristetem Arbeitsvertrag und der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht.

---

[93] Die vollständigen Modelle für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten sowie mit Kontrolle der Kenntnis der Befragten befinden sich in Anhang F, Tab. F 3 und Tab. F 5.

[94] In diesem Abschnitt werden – zur Erinnerung für den Leser – mitunter Ergebnisse zur Gewährung von bezahltem Urlaub wiederholt.

[95] Tab. 4.34 zeigt ein signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für befristet beschäftigte Teilzeitkräfte im Vergleich zur Referenzkategorie der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Vergleicht man befristet Beschäftigte Teilzeitkräfte jedoch mit befristet in Vollzeit Beschäftigten, so ergibt sich kein signifikanter Unterschied.

Tab. 4.34: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit		Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen[1)]	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,103	***	0,118	***
Minijob unbefristet	0,102	***	0,114	***
Teilzeit befristet	0,012		0,053	***
Teilzeit unbefristet	0,020	**	0,007	
Vollzeit befristet	0,000		0,026	**
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein	0,094	***	0,138	***
N	5.786		5.524	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle s. Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12. 1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung" eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.*

Tab. 4.34 zeigt auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Lohnfortzahlung an Feiertagen einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis der Befragten und der Rechtsgewährung. Analog zur Vorgehensweise beim bezahlten Urlaub (vgl. Tab. 4.12, S. 56), wurde auch für die Nichtgewährung dieser Rechte untersucht, ob der signifikante positive Zusammenhang zwischen Kenntnis und Rechtsgewährung für alle Beschäftigungsformen besteht. Die Analysen haben ergeben, dass bei beiden Rechten, sowohl für Minijobber als auch für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, die Kenntnis mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einhergeht, das Recht auch gewährt zu bekommen (vgl. Anhang F, Tab. F 11 und Tab. F 13). Vor dem Hintergrund des starken positiven Zusammenhangs von Kenntnis und Rechtsgewährung ist es umso bemerkenswerter, dass 60 Prozent der Beschäftigten, denen keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt wird, und 45 Prozent der Beschäftigten, die keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten, Kenntnis davon haben, dass ihnen diese Leistungen gesetzlich zustehen (vgl. Anhang F, Tab. F 19 und Tab. F 20).[96]

[96] Weitere Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Kenntnis und Gewährung des Rechts auf Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. Feiertagen finden sich in Anhang F, Tab. F 29, Tab. F 30, Tab. F 33 und Tab. F 34.

Angesichts des für Minijobber stark erhöhten Risikos, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten, stellt sich auch hier die Frage, ob das hohe Risiko der Nichtgewährung eher mit der Art der Beschäftigungsform (also der Tatsache, dass es sich um nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt) oder aber mit der – im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten – geringeren Wochenarbeitszeit zusammenhängt. Um dieser Frage nachzugehen, wurde für beide Rechte eine multivariate Analyse durchgeführt, bei der für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte die vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt wurde.

In Tab. 4.35 ist in Modell 1 ist das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten dargestellt. Geringfügig Beschäftigte haben bei beiden Rechten – unabhängig von ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit – ein signifikant höheres Risiko keine Lohnfortzahlung zu erhalten als Vollzeitbeschäftigte. Auch Teilzeitbeschäftigte, bei denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit deutlich geringer ist als bei Vollzeittätigkeiten, weisen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, im Falle von Krankheit oder an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten, als Vollzeitbeschäftigte. Dagegen lassen sich für Teilzeitkräfte mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und mehr (Lohnfortzahlung bei Krankheit) bzw. 13 Stunden und mehr (Lohnfortzahlung an Feiertagen) gegenüber Vollzeitkräften keine Unterschiede in der Rechtsgewährung feststellen. Diese Befunde stimmen größtenteils mit den Ergebnissen zur Gewährung von bezahltem Urlaub überein (vgl. Tab. 4.14). Somit zeigt sich, dass bei Teilzeitbeschäftigten die Gewährung von Rechten stark damit zusammenhängt, in welchem zeitlichen Umfang die Tätigkeit ausgeübt wird.

Tab. 4.35: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit, Probit-Modelle (Beschäftigte)

Beschäftigungsform und vereinbarte Wochenarbeitszeit	**(1)** **AME**		**(2)** **AME**	
Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit				
Minijob, unter 6 Stunden	0,114	***	0,072	***
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden	0,087	***	0,045	***
Minijob, 13 Stunden u. mehr	0,115	***	0,073	***
Teilzeit, unter 13 Stunden	0,042	**	*Ref.*	
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden	0,016	*	-0,026	
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr	0,006		-0,036	*
Vollzeit	*Ref.*		-0,042	**
N	5.527		5.527	
Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen[1)]				
Minijob, unter 6 Stunden	0,138	***	0,081	***
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden	0,090	***	0,033	
Minijob, 13 Stunden u. mehr	0,117	***	0,060	**
Teilzeit, unter 13 Stunden	0,057	**	*Ref.*	
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden	0,007		-0,050	**
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr	-0,008		-0,065	**
Vollzeit	*Ref.*		-0,057	**
N	5.301		5.301	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Es handelt sich in (1) und (2) um dasselbe Model. In (1) wurden die Effekte unter Verwendung der Ausprägung „Vollzeit" als Referenzkategorie dargestellt; in (2) unter Verwendung der Kategorie „Teilzeit unter 13 Stunden" als Referenzkategorie.
*AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Befragte ohne Angabe der Arbeitszeit und Befragte, die angegeben haben, dass sie keine vereinbarte bzw. eine flexible Wochenarbeitszeit haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Weitere Kontrollvariablen in (1) und (2): Befristung, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag, Kenntnis des Rechts. Model 1 ist für beide Rechte vollständig dargestellt in Anhang F, Tab. F 11 und Tab. F 13.*
1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung" eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Auch für Minijobber lassen die Ergebnisse vermuten, dass ihr – im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – hohes Risiko der Nichtgewährung zumindest teilweise auf ihre vergleichsweise geringe Arbeitszeit zurückzuführen ist. So ist das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen – genauso wie das Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – bei Minijobbern mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden noch einmal deutlicher höher als bei denjenigen mit einer Arbeitszeit zwischen 6 und 13 Stunden. Allerdings lässt sich für Minijobber auch im Hinblick auf die Lohn-

fortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen kein kontinuierlicher Rückgang des Risikos der Nichtgewährung mit steigender Arbeitszeit feststellen.[97] Die Analysen zur Nichtgewährung von bezahltem Urlaub haben gezeigt, dass geringfügig Beschäftigten diese Leistung, selbst im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten mit einer sehr niedrigen vereinbarten Wochenarbeitszeit, signifikant häufiger vorenthalten wird (vgl. Tab. 4.14, Modell 2). Für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit bestätigt sich dieser Zusammenhang: Minijobber haben (unabhängig von ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit), auch im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit von unter 13 Stunden pro Woche, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit im Fall von Krankheit keine Lohnfortzahlung zu erhalten (vgl. Tab. 4.35, Modell 2). Im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen bestätigt sich der Zusammenhang lediglich für Minijobber mit einer vereinbarten Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden pro Woche und Minijobber mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 13 Stunden oder mehr. Zwischen geringfügig Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 6 bis 13 Stunden und Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 13 Stunden pro Woche arbeiten, bestehen dagegen keine signifikanten Unterschiede im Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen. Insgesamt legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass bei Minijobbern nicht nur die geringe Wochenarbeitszeit, sondern auch die Beschäftigungsform selbst im Zusammenhang mit dem hohen Risiko der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten steht.

Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – die Rolle von Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen

Auch in den multivariaten Analysen zur Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und zur Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde – neben der Beschäftigungsform und der Kenntnis der Befragten – für eine Reihe weiterer Beschäftigtenmerkmale sowie einige (von den Beschäftigten angegebene) Merkmale der Betriebe kontrolliert. In Tab. 4.36 ist für beide Rechte der Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung und einigen ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen dargestellt.

Für beide Rechte zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen Nichtgewährung und beruflicher Stellung: Im Vergleich zur Referenzgruppe der qualifizierten Angestellten weisen – mit Ausnahme der hochqualifizierten Angestellten und Führungskräfte – alle anderen Gruppen ein signifikant höheres Risiko auf, bei Krankheit und an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten. Insbesondere un- und angelernte Arbeiter sowie Beschäftigte, die sich keiner der angegebenen beruflichen Stellungen zuordnen konnten, haben neben einem hohen Risiko der Nicht-

---

[97] Vergleiche hierzu die Ausführungen zum bei Minijobbern vorhandenen Zusammenhang von Wochenstundenzahl und Stundenlohn in Fußnote 67.

gewährung von bezahltem Urlaub (vgl. Tab. 4.15) auch ein hohes Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt zu bekommen.

Tab. 4.36: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Beschäftigtenmerkmalen, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit		**Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen[1)]**	
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,032	***	0,043	***
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,024	**	0,023	*
Einfache Angestellte	0,018	**	0,019	*
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,011		-0,016	
Sonstiges	0,044	*	0,076	**
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	0,027	**	0,015	
10 bis unter 14 Euro	-0,029	***	-0,034	***
14 bis unter 17 Euro	-0,043	***	-0,051	***
17 bis unter 23 Euro	-0,044	***	-0,045	***
23 Euro und mehr	-0,028	**	-0,059	***
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)				
Nein	0,044	***	0,038	**
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)				
MH und gute Deutschkenntnisse	0,017	**	0,024	**
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,058	**	0,094	***
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)				
Kein Partner im Haushalt	0,019	***	0,020	**
Partner arbeitslos	0,027		-0,005	
Partner nicht erwerbstätig	-0,005		-0,004	
N	5.786		5.524	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Beschäftigungsform, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/ Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Betriebszugehörigkeit, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag, Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12.*

1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung" eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Des Weiteren zeigen die Analysen, dass die Wahrscheinlichkeit, im Falle von Krankheit oder an Feiertagen keinen Lohn zu erhalten mit dem Verdienst der Beschäftigten zusammenhängt. Geringverdiener mit einem Bruttostundenlohn unter 10 Euro haben nicht nur im Hinblick auf bezahlten Urlaub (vgl. Tab. 4.15), sondern auch bei den hier betrachteten Rechten ein signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung als Beschäftigte, die mehr verdienen. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub haben lediglich Beschäftigte, deren Bruttostundenlohn nicht ermittelt

werden konnte – da die Befragten angegeben haben, in ihrer Tätigkeit keine vereinbarte oder eine unregelmäßige Arbeitszeit zu haben – ‚eine noch höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung als Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn unter 10 Euro (signifikant ist dieser Effekt jedoch nur für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub und die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit).[98] Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde liegt, haben bei allen drei Rechten ein signifikant niedrigeres Risiko der Nichtgewährung als Beschäftigte, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben.

Im Gegensatz zu den Analysen zum bezahlten Urlaub, zeigt Tab. 4.36 für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen auch einen Zusammenhang zwischen dem Migrationshintergrund bzw. den Deutschkenntnissen von Beschäftigten und der Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben verglichen mit Beschäftigten, die dieses Kriterium nicht erfüllen, ein signifikant höheres Risiko, bei Krankheit und an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt das Risiko der Nichtgewährung bei beiden Rechten für Personen mit schlechten Deutschkenntnissen signifikant über dem von Personen mit guten Deutschkenntnissen. Darüber hinaus zeigen die Analysen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung für allein lebende Personen im Vergleich zu Beschäftigten mit erwerbstätigem Partner.

Den Analysen zufolge besteht kein Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen und weiteren kontrollierten Beschäftigtenmerkmalen wie der Betriebszugehörigkeitsdauer, dem Geschlecht und dem Alter der Befragten oder dem Status eines Schülers bzw. Studenten oder Rentners (vgl. Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12).[99]

Tab. 4.37 ist zu entnehmen, dass die Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen auch von einigen wenigen betrieblichen Merkmalen abhängt. So ist das Risiko bei Krankheit keine Lohnfortzahlung zu erhalten – ebenso wie das Risiko keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen (vgl. Tab. 4.17) – signifikant höher für

---

[98] Ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten zeigt sich auch für die Lohnfortzahlung an Feiertagen ein signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung für Personen ohne vereinbarte bzw. ohne regelmäßige Arbeitszeit verglichen mit Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 10 Euro. Dieser Effekt wird jedoch schwächer und insignifikant, sobald dafür kontrolliert wird, ob Beschäftigte über ihren rechtlichen Anspruch informiert sind.

[99] Ohne Kontrolle der Rechtskenntnis haben Männer und Rentner ein signifikant höheres Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu erhalten, und Beschäftigte in den unteren Altersstufen – gegenüber der Referenzgruppe der Beschäftigten zwischen 35 und 44 Jahren – ein signifikant höheres Risiko, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt zu bekommen. Unter Kontrolle der Kenntnis der Befragten wird der Effekt dieser Variablen jedoch schwächer und insignifikant.

Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung als für Beschäftigte, deren Betrieb an (mindestens) einen Tarifvertrag gebunden ist.

Tab. 4.37: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Betriebsmerkmalen, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit	**Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen[1)]**
Region (Ref.: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	0,004	-0,022 **
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,003	-0,014
Handel u. Reparatur	0,004	-0,005
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,006	-0,013
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,008	-0,006
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,005	-0,047 ***
Soziale Dienstleistungen	-0,011	-0,003
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,002	-0,053 ***
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	-0,016 **	-0,008
N	5.786	5.524

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Beschäftigungsform, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/ Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12.*

1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung" eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen lässt sich eine niedrigere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung für Beschäftigte in ostdeutschen im Vergleich zu westdeutschen Betrieben feststellen (vgl. Tab. 4.37). Zudem gibt es bei diesem Recht einen Zusammenhang zur Branche: Verglichen mit der Referenzgruppe der im verarbeitenden Gewerbe Beschäftigten haben Personen, die in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen tätig sind, ein signifikant niedrigeres Risiko an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten. Das vergleichsweise niedrige Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für Beschäftigte im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen überrascht, insbesondere da – deskriptiv betrachtet – der Anteil der Beschäftigten, die keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten, in dieser Branche ähnlich hoch ausfällt wie im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tab. 4.38). Weitere Analyseschritte haben ergeben, dass der – in den multivariaten Analysen gefundene – Effekt eines signifikant niedrigeren

Risikos der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für Beschäftigte im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen verglichen mit Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes insbesondere auf die Kontrolle der Beschäftigungsform, der Betriebsgröße und des Bruttostundenlohnes zurückzuführen ist.[100]

Tab. 4.38: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Branche, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]			
Branche	**Gewährung**	**Nichtgewährung[1)]**	**Arbeitet an Feiertagen**	**Summe**
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	87,1 [82,1-90,9]	9,9 [6,6-14,5]	3,0 [1,4-6,4]	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	84,5 [82,1-86,6]	13,1 [11,2-15,1]	2,5 [1,7-3,6]	100,0
Handel u. Reparatur	82,1 [79,0-84,9]	15,5 [12,9-18,4]	2,4 [1,5-4,0]	100,0
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	81,9 [79,3-84,2]	12,4 [10,5-14,5]	5,7 [4,3-7,5]	100,0
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	89,0 [84,9-92,1]	9,2 [6,5-13,0]	1,8 [0,8-4,2]	100,0
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	74,1 [69,2-78,4]	11,5 [8,8-14,8]	14,4 [11,1-18,6]	100,0
Soziale Dienstleistungen	79,1 [76,4-81,6]	9,3 [7,7-11,2]	11,6 [9,7-13,8]	100,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	94,1 [91,4-95,9]	4,8 [3,2-7,1]	1,2 [0,4-3,0]	100,0
Gesamt	83,0 [81,9-84,1]	11,3 [10,5-12,2]	5,7 [5,1-6,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung" unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen und weiteren Betriebsmerkmale konnte nicht festgestellt werden (vgl. Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12).

---

[100] Verglichen mit dem Verarbeitenden Gewerbe, sind im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen deutlich mehr Minijobber beschäftigt und ein wesentlich höherer Anteil der Beschäftigten ist im Niedriglohnbereich tätig. Darüber hinaus ist im verarbeitenden Gewerbe ein hoher Anteil an Großbetrieben zu finden, wohingegen Beschäftigte, die im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen angestellt sind, vergleichsweise häufig in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten arbeiten (ohne Tabelle). Da eine geringfüge Beschäftigung, ein niedriger Stundenlohn und (von der Tendenz her) auch eine Tätigkeit in einem kleinen Betrieb mit einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen einhergeht (vgl. Tab. 4.34, Tab. 4.36 und Tab. F 5 in Anhang F) zeigt sich im Gegensatz zur deskriptiven Auswertung in den multivariaten Analysen – in denen für die unterschiedliche Zusammensetzung der einzelnen Branchen kontrolliert wird – ein signifikant niedrigeres Risiko der Nichtgewährung für Beschäftigte im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen im Vergleich zu Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe.

Arbeiten trotz Krankheit

Zum Thema Krankheit wurden die Beschäftigten auch gefragt, an wie vielen Tagen sie in den letzten 12 Monaten bzw. seit Beginn ihrer Tätigkeit gearbeitet haben, obwohl Sie eigentlich krank waren oder sich krank gefühlt haben (Beschäftigtenfragebogen, Frage 48). Zum Zwecke der Vergleichbarkeit wurde die Stichprobe bei der Auswertung dieser Frage auf Personen beschränkt, die ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews bereits mindestens 12 Monaten ausgeübt haben.

Insgesamt kann zunächst berichtet werden, dass 41 Prozent aller Beschäftigten angegeben haben, dass es in den letzten 12 Monaten nicht vorgekommen ist, dass sie gearbeitet haben, wenn sie krank waren oder sich krank gefühlt haben. Von 50 Prozent aller Beschäftigten wurden für die letzten 12 Monaten weniger als 3 Tage und von 90 Prozent aller Beschäftigten weniger als 15 Arbeitstage berichtet, die trotz Krankheit erbracht wurden (ohne Tabelle). Im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) haben die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten rund 7,7 Tage trotz Krankheit gearbeitet (vgl. Tab. 4.39).

Tab. 4.39: Tage an denen Beschäftigte in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet haben, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Arithmetisches Mittel [95%-KI]			
Erwerbsform	**Anzahl Arbeitstage trotz Krankheit**		**Anzahl Arbeitstage trotz Krankheit/ Zahl der regelm. Arbeitstage pro Woche**	
Minijob befristet	4,5	[1,7-7,3]	1,4	[0,9-1,9]
Minijob unbefristet	7,4	[3,7-11,2]	3,0	[1,2-4,7]
Teilzeit befristet	11,4	[3,0-19,9]	2,7	[0,6-4,8]
Teilzeit unbefristet	6,8	[5,5-8,1]	1,6	[1,3-1,8]
Vollzeit befristet	7,3	[5,7-9,0]	1,4	[1,1-1,7]
Vollzeit unbefristet	7,9	[6,9-8,9]	1,6	[1,4-1,7]
Gesamt	7,7	[6,9-8,4]	1,7	[1,5-1,8]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Berücksichtigt wurden nur Beschäftigte, die ihre Tätigkeit seit mind. 12 Monaten ausüben. Die Stichprobe wurde darüber hinaus auf die gültigen Werte der restriktiveren Betrachtung (Angaben unter Berücksichtigung der Zahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche) eingeschränkt.

Um zu überprüfen, ob zwischen den Erwerbsgruppen hinsichtlich der Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde, Unterschiede bestehen, wird der Durchschnitt der berichteten Tage in Tab. 4.39 differenzierter betrachtet .[101] Die erste Spalte zeigt, dass die Spannweite der im Durchschnitt trotz Krankheit geleisteten Arbeitstage zwischen rund 5 (befristet beschäftigte

[101] Um auszuschließen, dass einzelne sehr hohe Angaben die Mittelwerte stark beeinflussen, wurden die in Tab. 4.39 dargestellten Analysen auch unter Ausschluss der höchsten 2 Prozent der Verteilung durchgeführt (ohne Tabelle). Diese Betrachtung führt jedoch zu denselben Schlüssen.

Minijobber) und 11 (befristet beschäftigte Teilzeitkräfte) Tagen beträgt. Es bestehen jedoch zwischen den Beschäftigtengruppen keine signifikanten Unterschiede in den durchschnittlich trotz Krankheit geleisteten Arbeitstagen.

In der zweiten Spalte der Tab. 4.39 wurde die Anzahl der berichten Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde, in Bezug zu der von den Beschäftigten angegebenen Anzahl der normalerweise geleisteten Arbeitstage pro Woche gesetzt.[102] Hintergrund ist, dass Beschäftigte, die an weniger Tagen pro Woche arbeiten als andere, vermutlich eine systematisch geringere Anzahl trotz Krankheit geleisteter Arbeitstage berichten, da bei ihnen die Krankheit häufiger auf arbeitsfreie Tage fällt. Allerdings liegen zwischen den Beschäftigtengruppen – auch unter Berücksichtigung der normalerweise geleisteten Arbeitstage pro Woche – keine Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlich trotz Krankheit erbrachten Arbeitstage vor.

4.3.2.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Zum Thema Krankheit wurde im Rahmen der Betriebsbefragung erhoben, wie im Krankheitsfall mit der Arbeit der erkrankten Mitarbeiter umgegangen wird, wie im Betrieb die Entlohnung der erkrankten Beschäftigten geregelt ist, wie – im Falle einer Vertretung der erkrankten Mitarbeiter durch eine externe Arbeitskraft – die Entlohnung dieser externen Arbeitskraft festgelegt ist und ggf. aus welchen Gründen bei Krankheit keine Lohnfortzahlung gewährt wird. Zum Thema Feiertage wurde abgefragt, was geschieht, wenn ein Arbeitstag der Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und sie aus diesem Grund arbeitsfrei haben, und ggf. aus welchen Gründen keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt wird. Die Befragten haben diese Fragen für jede im Betrieb vorhandene Beschäftigtengruppe (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag) separat beantwortet.[103]

Analog zu den Analysen der Beschäftigtendaten werden die Auswertungen der Fragen zu beiden Themen hier gemeinsam abgehandelt. In einem ersten Schritt wird auf Basis der Betriebsdaten der Zusammenhang zwischen Erwerbsform und Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen analysiert. Dazu erfolgt zunächst eine Auswertung der Fragen, aus denen sich die Gewährung bzw. Nichtgewährung der Lohnfortzahlung ableiten lässt. Anschließend werden die auf Basis dieser Fragen gebildeten Indikatoren der Nichtgewährung ausgewertet. In einem zweiten Schritt wird untersucht, von welchen betrieblichen Merkmalen das Risiko der Nicht-

---

[102] Die Anzahl der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitstage wurde im Beschäftigtenfragebogen in Frage 55 erhoben.

[103] Wenn im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse der Betriebsbefragung von Vollzeitbeschäftigten gesprochen wird, sind immer Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag gemeint. Zur Auswahl der Beschäftigtengruppen der Betriebe vgl. Abschnitt 2.2.2.2.

gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen abhängen.

Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – der Einfluss der Erwerbsform

Um herauszufinden, ob Betriebe Beschäftigten Lohnfortzahlung bei Krankheit gewähren, wurden die Befragten zunächst gefragt, wie in ihrem Betrieb mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter umgegangen wird (Betriebsfragbogen, Fragen F8, H8, L9). Den Befragten wurden verschiedene Möglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle zu nennen, die im Falle ihres Betriebes zutreffend sind. In Tab. 4.40 ist für jede Beschäftigtengruppe die hochgerechnete Verteilung der Antworten dargestellt.

Erkranken Mitarbeiter, so wird deren Arbeit – unabhängig davon, ob es sich um Minijobber, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte handelt – in den meisten Betrieben durch Kollegen übernommen. Deutlich seltener wurde von den Befragten angegeben, dass bei krankheitsbedingtem Ausfall von Mitarbeitern die Arbeit liegen bleibt bzw. gar nicht verrichtet wird oder dass der Betrieb eine externe Vertretung organisiert. Von weniger als 5 Prozent der Befragten wurde berichtet, dass die Mitarbeiter im Falle von Krankheit selbst eine externe Vertretung organisieren müssen. Vergleicht man die Angaben für die einzelnen Beschäftigtengruppen, so ist lediglich festzustellen, dass die Befragten für Vollzeitbeschäftigte etwas häufiger als für geringfügig Beschäftigte angegeben haben, dass die Arbeit erkrankter Mitarbeiter durch Kollegen übernommen wird.

Tab. 4.40: Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Fragen F8, H8, L9), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]		
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit
Arbeit bleibt liegen oder wird gar nicht verrichtet	19,4 [14,9-25,0]	20,1 [15,4-25,9]	22,4 [17,9-27,7]
Arbeit wird von Kollegen übernommen	89,1 [84,3-92,5]	94,1 [90,7-96,3]	96,5 [93,7-98,1]
Betrieb organisiert eine externe Vertretung	17,9 [13,6-23,2]	12,1 [9,0-16,1]	18,3 [14,8-22,5]
Beschäftigte organisieren eine externe Vertretung	4,0 [2,4-6,6]	3,1 [1,7-5,6]	3,0 [1,7-5,1]
Es gibt keine betriebliche Regelung	0,5 [0,2-1,3]	0,7 [0,3-2,2]	0,1 [0,0-0,5]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die Aussage „Es gibt keine betriebliche Regelung“ wurde den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf diese Aussage getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu“ ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu“ + „Es gibt keine betriebliche Regelung“).

Im Anschluss an die Frage, was mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter geschieht, wurden die Befragten gebeten mitzuteilen, wie in ihrem Betrieb die Entlohnung kranker Mitarbeiter geregelt ist (Betriebsfragebogen, Fragen F9, H9, L10). Den Befragten wurden drei Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jede Möglichkeit anzugeben, ob diese in ihrem Betrieb für die jeweilige Beschäftigtengruppe zutrifft oder nicht. Tab. 4.41 ist zu entnehmen, dass Betriebe Minijobbern bei Krankheit deutlich seltener als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigten den regulären Lohn zahlen. Auch für Minijobber wurde nur von einem kleinen Teil der Betriebe angegeben, dass die Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich nacharbeiten müssen (2,6 Prozent) oder dass ihnen die Zeit der Krankheit vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird (4,4 Prozent). Nichtsdestotrotz wurde diesen Antwortitems für geringfügig Beschäftigte signifikant häufiger zugestimmt als für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Tab. 4.41: Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall (Fragen F9, H9, L10), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]					
Entlohnung im Krankheitsfall	**Minijob**		**Teilzeit**		**Vollzeit**	
Beschäftigte erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn	75,5	[69,6-80,6]	98,2	[95,4-99,3]	99,1	[96,5-99,8]
Beschäftigte müssen die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich nacharbeiten	2,6	[1,1-6,1]	0,2	[0,0-1,3]	0,0	
Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeits-zeit- oder Urlaubskonto abgezogen	4,4	[2,5-7,6]	0,3	[0,1-0,9]	0,1	[0,0-0,4]
Es gibt keine betriebliche Regelung	1,9	[0,7-4,7]	0,3	[0,0-1,8]	0,5	[0,1-3,7]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Aussage „Es gibt keine betriebliche Regelung" wurde den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf diese Aussage getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu" ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu" + „Es gibt keine betriebliche Regelung").

Befragte, die angegeben haben, dass bei einer Erkrankung von Mitarbeitern externe Vertretungen zum Einsatz kommen (durch den Betrieb organisiert oder durch den erkrankten Mitarbeiter selbst), wurden in den Fragen F9, H9 bzw. L10 gefragt, wie die Entlohnung dieser Vertretung geregelt ist. Dabei sollten sie sich für eine von drei vorgelesenen Regelungen entscheiden. Auch auf Basis der Betriebsdaten zeigt sich, dass – über alle Beschäftigungsformen hinweg – die am häufigsten angewandte Regelung ist, dass der Arbeitgeber den Lohn für die Vertretung und den Lohn für die Beschäftigten zahlt (vgl. Tab. 4.42). Für geringfügig Beschäftigte wurde mit 16 Prozent jedoch auch von einem relativ großen – und im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von einem signifikant größeren – Anteil der Betriebe angegeben, dass der Lohn erkrankter Mitarbeiter an die Vertretung abgeführt wird. Darüber hinaus wurde mit etwas über 6 Prozent auch von einem nicht unerheblichen Anteil der Betriebe angegeben,

dass es für die Entlohnung der Vertretung erkrankter Minijobber in ihrem Betrieb keine Regelung gibt.

Tab. 4.42: Entlohnung der Krankheitsvertretung (Fragen F10, H10, L11), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]		
Entlohnung der Vertretung	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit**
Betrieb führt Lohn der Beschäftigten an Vertretung ab	16,0 [7,9-29,8]	0,6 [0,1-3,6]	1,3 [0,2-8,4]
Beschäftigte und Vertretung bekommen beide Lohn	74,6 [59,8-85,2]	99,3 [96,6-99,9]	96,2 [87,4-98,9]
Vertretung erhält keinen Lohn	3,3 [0,5-18,1]	0,0	2,5 [0,5-12,0]
Es gibt keine betriebliche Regelung	6,2 [1,9-18,1]	0,1 [0,0-0,6]	0,0 [0,0-0,3]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Aussage „Es gibt keine betriebliche Regelung" wurde den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf diese Aussage getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu" ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu" + „Es gibt keine betriebliche Regelung").

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde in der Betriebserhebung gefragt, was geschieht, wenn ein Arbeitstag von Minijobbern, Teilzeit- bzw.- Vollzeitkräften auf einen Feiertag fällt und die Beschäftigten deshalb arbeitsfrei haben (Betriebsfragebogen, Fragen F12, H12, L13). Im Zuge der Analysen hat sich herausgestellt, dass diese Frage nicht optimal konstruiert wurde, was bei der Auswertung berücksichtigt werden muss. Dies wird im Folgenden erläutert. Der genaue Frageinhalt (am Beispiel der geringfügig Beschäftigten) lautete folgendermaßen:

F12	Was geschieht, wenn ein Arbeitstag von geringfügig Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und die geringfügig Beschäftigten deshalb arbeitsfrei haben? Bitte geben Sie an, wie die betriebliche Regelung in diesem Fall aussieht. Sie haben mehrere Antwortmöglichkeiten. INT (rot): Wenn der Befragte angibt, dass es in seinem Betrieb sowohl geringfügig Beschäftigte gibt, die an Feiertagen arbeiten müssen als auch geringfügig Beschäftigte, die frei haben, soll er für die Gruppe der Beschäftigten antworten, die an Feiertagen frei haben. A: Die geringfügig Beschäftigten erhalten für den Tag ganz normal ihren Lohn B: Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene ArbeitsZEIT ohne Lohn nacharbeiten. INT (grün): Gemeint ist, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. C: Die ausgefallene Arbeitszeit wird den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen D: Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass geringfügig Beschäftigte an Feiertagen nicht arbeiten müssen

F12	1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	5: Alle Minijobber arbeiten auch feiertags 6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 5 oder 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 5 bzw. 6 gesetzt.

Den Befragten wurden die vier abgebildeten Antwortitems vorgelesen und sie wurden aufgefordert, bei jedem anzugeben, ob der beschriebene Sachverhalt für ihren Betrieb zutrifft oder nicht. Haben die Befragten von sich aus angegeben, dass in ihrem Betrieb an Feiertagen generell gearbeitet wird oder dass es im Hinblick auf Feiertage keine betriebliche Regelung gibt, so wurde dies vom Interviewer notiert. Der Aufbau der Frage und die Inhalte der Antwortitems entsprechen im Wesentlichen dem Vorgehen in der Beschäftigtenbefragung (vgl. Beschäftigtenfragebogen, Frage 49). Bei der Entwicklung des Betriebsfragebogens wurde jedoch entschieden, dass im Hinblick auf Feiertagsregelungen für die Gruppe der Minijobber und die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zusätzlich erhoben werden soll, ob die Arbeitseinteilung der Beschäftigten so vorgenommen wird, dass diese an Feiertagen nicht arbeiten müssen (Betriebsfragebogen, Fragen F12, H12: Item D).[104] Bei Beschäftigten mit fest vereinbarten Arbeitstagen ist dieses Vorgehen rechtlich unzulässig. Ist die Arbeitszeit von Beschäftigten jedoch vertraglich nicht festgelegt oder wird dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Disposition über die Arbeitszeiten eingeräumt, kann er anordnen, dass die Arbeitszeit, die auf einen Feiertag fällt, an einem anderen Tag zu erbringen ist (vgl. Abschnitt 4.1.1).

Aus zwei Gründen ist eine eindeutige Interpretation der Antworten auf das Item D nicht möglich. Erstens, hat ein auffallend hoher Anteil der Befragten – sowohl für Minijobber als auch für Teilzeitbeschäftigte – die Aussage „Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass […] an Feiertagen nicht arbeiten müssen“ mit „Trifft zu“ beantwortet (vgl. Tab. 4.43). Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass das Item von einigen Befragten missverstanden wurde. So ist es möglich, dass die Befragten dieses Item *nicht* in dem beabsichtigten Sinne eines nicht entlohnten

[104] Für Vollzeitbeschäftigte wurde auf dieses Item verzichtet, da bei dieser Beschäftigtengruppe aufgrund der hohen Wochenarbeitszeit eine Nichteinteilung an Feiertagen in der Regel nicht möglich ist. Zum Zeitpunkt der Fragebogenentwicklung für die Betriebserhebung war die Beschäftigtenbefragung bereits im Feld, so dass dort eine Berücksichtigung der Nichteinteilung an Feiertagen nicht mehr möglich war.

Ausfallens von Arbeitstagen, die auf Feiertage fallen, oder im Sinne einer nicht zusätzlich entlohnten Verlegung von regulären Arbeitstagen auf Nicht-Feiertage verstanden haben. Stattdessen wurde es von einigen Befragten unter Umständen im Sinne einer betrieblich geregelten Arbeitsorganisation interpretiert, die es den Beschäftigten ermöglicht, an Feiertagen nicht zu arbeiten.[105] Zweitens, wurde bei der Entwicklung des Fragebogens nicht berücksichtigt, dass die Nichteinteilung an Feiertagen unter bestimmten Voraussetzungen legal ist. Infolgedessen wurden die Gründe für die Nichteinteilung nicht erhoben und es wurde ebenfalls nicht gefragt, ob es für die im Betrieb beschäftigten Minijobber und Teilzeitkräfte in der Regel fest vereinbarte Arbeitstage gibt. Auch wenn für die Frage nach der Nichteinteilung an Feiertagen eine weniger missverständliche Formulierung gewählt worden wäre, könnte auf Basis dieser Erhebung nicht beurteilt werden, ob eine berichtete Nichteinteilung an Feiertagen legal oder ohne gesetzliche Grundlage erfolgt.

Aufgrund der nicht hinreichend präzisen Formulierung des Items zur Nichteinteilung von Beschäftigten an Feiertagen sowie der Nichtberücksichtigung legaler Gründe für die Nichteinteilung wurde entschieden, die Antworten der Befragten auf das Item D in Frage F12 und H12 bei der weiteren Auswertung nicht zu berücksichtigen (abgesehen von der Darstellung des Anteils der Betriebe, die diesem Item zugestimmt haben in Tab. 4.43). Dies hat zur Folge, dass Betriebe, die ihre Beschäftigten an Feiertagen legal nicht einteilen, nicht identifiziert werden können, was unter Umständen zu einer Verzerrung der Ergebnisse führt. Bei der späteren Diskussion der Ergebnisse zum Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wird dies jedoch berücksichtigt.

Bevor eine Beschreibung sowie die Auswertung der Indikatoren stattfindet, sollen zunächst die Antworten der Befragten auf die Frage nach den betrieblichen Regelungen im Falle von Feiertagen dargestellt werden. Tab. 4.43 zeigt, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an Feiertagen signifikant häufiger als Minijobbern der reguläre Lohn gezahlt wird. Für alle Beschäftigtengruppen wurde nur von einem sehr kleinen Anteil der Befragten angegeben, dass die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nachgearbeitet werden muss oder dass die ausgefallene Arbeitszeit den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird.

---

[105] Eine weniger missverständliche Formulierung wäre in diesem Fall zum Beispiel gewesen: „Die Festlegung der Arbeitstage erfolgt so, dass […] an Feiertagen nicht arbeiten müssen.

Tab. 4.43: Entlohnung der Beschäftigten an arbeitsfreien Tagen infolge eines Feiertages (Fragen F12, H12, L13), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]					
Entlohnung an Feiertagen	**Minijob**		**Teilzeit**		**Vollzeit**	
Beschäftigte erhalten für den Tag ihren regulären Lohn	61,1	[54,9-67,1]	88,6	[84,3-91,7]	92,3	[89,1-94,6]
Ausgefallene Arbeitszeit muss unentgeltlich vor- oder nachgearbeitet werden	2,2	[0,9-5,0]	0,5	[0,1-1,7]	0,6	[0,2-2,7]
Die Zeit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen	3,6	[1,8-6,9]	0,4	[0,2-1,0]	0,5	[0,1-1,8]
Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass Beschäftigte an Feiertagen nicht arbeiten	46,9	[40,9-53,0]	37,6	[32,0-43,6]	[1)]	
Beschäftigte arbeiten auch feiertags	8,3	[5,4-12,6]	5,9	[3,8-9,0]	6,3	[4,2-9,3]
Es gibt keine betriebliche Regelung	4,1	[1,9-8,4]	1,3	[0,5-3,5]	0,4	[0,1-2,3]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Aussagen „Beschäftigte arbeiten auch feiertags“ und „Es gibt keine betriebliche Regelung“ wurden den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeiten vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf eine dieser Aussagen getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu“ ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu“+ „Beschäftigte arbeiten auch feiertags“+ „Es gibt keine betriebliche Regelung“). 1) Das Antwortitem „Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass […] an Feiertagen nicht arbeiten müssen“ wurde den Befragten nur für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte vorgelesen.

Wenn sich aus den Antworten der Befragten auf die Fragen zum Thema Krankheit (Fragen nach dem Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter, nach der Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall, nach der Entlohnung der Krankheitsvertretung) bzw. aus den Antworten auf die Frage nach den Regelungen bei Feiertagen ableiten ließ, dass in einem Betrieb für eine Beschäftigtengruppe keine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erfolgt, wurde in Frage F11, H11 bzw. L12 (Krankheit) und Frage F13, H13 bzw. L14 (Feiertage) nachgefragt, aus welchen Gründen dies so ist.[106] Den Befragten wurden verschiedene Gründe vorgelesen und sie wurden aufgefordert, alle Gründe zu nennen, die im Falle ihres Betriebes zutreffend sind. In Tab. 4.44 ist die hochgerechnete Verteilung der Antworten

[106] Im Falle der Feiertage wurden Betriebe nach den Gründen gefragt, warum es keine Lohnfortzahlung gibt, wenn der Befragte angegeben hat, dass Beschäftigte an Feiertagen nicht ihren regulären Lohn erhalten und/oder dass Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten müssen und/oder dass den Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird (eine ausführlich Beschreibung der Filterführung – auch für die Frage, warum bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird – erfolgt bei der Beschreibung der Indikatorenbildung in Anhang D).

für Betriebe dargestellt, in denen geringfügig Beschäftigte keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten.[107]

Tab. 4.44: Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit (Frage F11) bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen (Frage F13) gibt, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung gibt	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]	
	Bei Krankheit	An Feiertagen
Betrieb kann es sich finanziell nicht leisten	17,2 [9,5-29,1]	13,2 [6,8-24,1]
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt	73,7 [60,5-83,7]	67,5 [55,1-77,9]
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb weniger als 4 Wochen beschäftigt	16,8 [9,0-29,3]	1)
Sie arbeiten an Feiertagen nicht	1)	64,2 [51,8-74,9]
Sie arbeiten nur in geringem Stundenumfang	76,3 [63,3-85,7]	74,3 [63,2-83,0]
Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung	41,3 [28,9-55,0]	30,4 [20,1-43,0]
Aus einem anderen Grund	11,0 [5,8-19,8]	9,6 [4,8-18,2]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Dieser Grund für die Nichtgewährung wurde den Befragten für das jeweilige Recht nicht als Antwortmöglichkeit angeboten.

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass mehr als 70 Prozent der Befragten die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte damit begründen, dass diese Mitarbeiter „im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt“ sind oder dass sie „nur in einem geringen Stundenumfang“ arbeiten. Von 41 Prozent der Befragten wurde als Grund ebenfalls angegeben, dass geringfügig Beschäftigte „grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung“ haben. Keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben Beschäftigte – unabhängig von der Erwerbsform – jedoch nur dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis noch nicht ununterbrochen 4 Wochen andauert oder wenn sie die Krankheit durch grob fahrlässiges Verhalten selbst verschuldet haben (vgl. Abschnitt 4.1.1). Der vorgelesene legale Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als 4 Wochen beschäftigt sind“) wurde jedoch lediglich von 17 Prozent der Befragten als Begründung, für die in ihrem Betrieb nicht gewährte Lohnfortzahlung bei Krankheit, genannt. Von einem ebenso hohen Anteil der Befragten wurde angegeben, dass sich der Betrieb die Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte „finanziell nicht leisten“ kann. Für die Begründung der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen zeigt Tab. 4.44 ein ähnliches Bild. Rund 74 Prozent der Befragten führt die Nichtgewährung

[107] Für Teil- und Vollzeitbeschäftigte wurden diese Fragen nur einer sehr kleinen Anzahl an Betrieben gestellt. Für diese Beschäftigtengruppen wird daher auf eine Auswertung der Fragen nach den Gründen, warum es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen gibt, verzichtet.

der Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte darauf zurück, dass diese Mitarbeiter „nur in einem geringen Stundenumfang“ arbeiten. Ein hoher Anteil der Befragten hat als Begründung darüber hinaus angeführt, dass Minijobber „im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt“ sind oder „an Feiertagen nicht arbeiten“.[108]

Basierend auf den Antworten auf die Fragen zum Thema Krankheit und zum Thema Feiertage wurde für jede Beschäftigtengruppe ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen gebildet. Bei der Bildung des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wurden die Fragen zum Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Betriebsfragebogen, Fragen F8, H8, L9), zur Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall (Betriebsfragebogen, Fragen F9, H9, L10), zur Entlohnung der Krankheitsvertretung (Betriebsfragebogen, Fragen F10, H10, L11) und zu den Gründen, warum bei Krankheit keine Lohnfortzahlung stattfindet (Betriebsfragebogen, Fragen F11, H11, L12), berücksichtigt. Der Indikator unterscheidet zwischen (i) *Gewährung oder legaler Nichtgewährung*, (ii) *Nichtgewährung, Grund unklar und* (iii) *Nichtgewährung, kein legaler Grund*. Eine ausführliche Beschreibung der Indikatorenbildung erfolgt in Anhang D.

Der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde auf Basis der Antworten der Befragten auf die Frage nach den Regelungen bei Feiertagen (Betriebsfragebogen, Fragen F12, H12, L13) gebildet. Er unterscheidet zwischen (i) *Gewährung*, (ii) *Nichtgewährung* und (iii) alle Beschäftigten *Arbeiten feiertags*. Auch für diesen Indikator befindet sich eine detaillierte Beschreibung der Zuordnung zu den einzelnen Ausprägungen in Anhang D. Es soll jedoch noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass in der Betriebsbefragung wie auch in der Beschäftigtenbefragung nicht erhoben wurde, ob bei Feiertagen die Festlegung der Arbeitstage – auf rechtlich legaler Basis – so erfolgt, dass Beschäftigte an diesen Tagen nicht arbeiten müssen. Im Hinblick auf das Antwortverhalten von Befragten, in deren Betrieben Beschäftigte an Feiertagen legal nicht eingeteilt werden, lassen sich nur Vermutungen anstellen. Am wahrscheinlichsten ist es jedoch, dass in diesem Fall die restlichen Items der Frage so beantwortet wurden, dass die Betriebe beim Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen entweder der Ausprägung „Nichtgewährung“ zugeordnet worden sind oder dass für diese Betriebe die Zuordnung zu einer Ausprägung nicht möglich war (aufgrund von Verweigerungen oder „Weiß nicht“-Angaben) und sie somit in die Kategorie

---

[108] Das Argument, dass Minijobber nur dann entlohnt werden, wenn sie auch arbeiten, zeigt sich auch in den späteren qualitativen Analysen (vgl. KAPITEL 5).

„Missing, Gewährung unklar“ eingruppiert wurden.[109] Aus diesem Grund ist es möglich, dass in den folgenden Analysen der Anteil der Betriebe, die Beschäftigten ohne legalen Grund keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewähren überschätzt wird.[110]

In Tab. 4.45 und Tab. 4.46 sind für jede – in der Betriebsbefragung untersuchte - Beschäftigtengruppe die betrieblichen Indikatoren für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen dargestellt. Es zeigt sich, dass 21 Prozent der Betriebe Minijobbern keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewähren, ohne dafür einen legalen Grund anzugeben. Für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte trifft dies dagegen lediglich auf 1,3 Prozent bzw. 0,5 Prozent der Betriebe zu. Auch bei der Lohnfortzahlung an Feiertagen liegt der Anteil der Betriebe, die geringfügig Beschäftigten diese Leistung nicht gewähren, mit 29 Prozent signifikant über dem Anteil bei Teil- und Vollzeitkräften (ca. 5 bzw. 2 Prozent).[111]

---

[109] Eine Zuordnung zur Kategorie „Nichtgewährung“ erfolgt, wenn die Befragten angegeben haben, dass den Beschäftigten an Feiertagen nicht der reguläre Lohn gezahlt wird und/oder dass Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten müssen und/oder dass den Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird (vgl. Beschreibung der Indikatorenbildung in Anhang D). Betriebe, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen, könnten beispielsweise angegeben haben, dass Beschäftigte an Feiertagen nicht ihren regulären Lohn erhalten wodurch sie der „Nichtgewährung“ zugeordnet wurden.

[110] Diese Ausführungen gelten analog auch für die Beschäftigtenerhebung. Somit ist auch dort zu berücksichtigen, dass der berichtete Anteil an Beschäftigten, die keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten unter Umständen Personen beinhaltet, bei denen die Nichtgewährung auf legaler Basis stattfindet.

[111] Wie bereits erläutert wurde, besteht die Möglichkeit, dass die angegebenen Anteile für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, aufgrund von Betrieben, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen, überschätzt sind. Dieser Überschätzung könnte entgegengewirkt werden durch eine Beschränkung der Stichprobe auf Betriebe, für die das Item D in Frage F12 bzw. H12 („Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass […] an Feiertagen nicht arbeiten müssen“) nicht mit „Trifft zu“ beantwortet wurde. In diesem Fall würde jedoch ein erheblicher Anteil der Betriebe von den Analysen ausgeschlossen werden (38 Prozent der Betriebe bei den Analysen für Teilzeitbeschäftigte, 47 Prozent der Betriebe bei den Analysen für Minijobber). Dies würde vermutlich ebenfalls zu einer nicht einschätzbaren Verzerrung der Ergebnisse führen. Nichtsdestotrotz wurden auch diese Analysen zur Überprüfung durchgeführt. Auf Basis einer Stichprobe, die keine Betriebe enthält, für die das Item D mit „Trifft zu“ beantwortet wurde, ergibt sich für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen für Minijobber ein Anteil von 15,3 Prozent und für Teilzeitbeschäftigte ein Anteil von 2,8 Prozent (ohne Tabelle). Auch in diesem Fall liegt der Anteil der Nichtgewährung für Minijobber signifikant über dem von Teilzeit- und Vollzeitkräften.

Tab. 4.45: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Gewährung oder legale Nichtgew.	Nichtgewährung, Grund unklar	Nichtgewährung, kein legaler Grund	Summe
Minijob	74,3 [68,1-79,6]	5,0 [2,7-9,1]	20,7 [15,9-26,6]	100,0
Teilzeit	97,9 [95,2-99,1]	0,8 [0,3-2,3]	1,3 [0,4-4,2]	100,0
Vollzeit	98,9 [97,0-99,6]	0,6 [0,2-2,2]	0,5 [0,1-2,5]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Nichtgew. = Nichtgewährung

Tab. 4.46: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Gewährung	Nichtgewährung[1)]	Arbeiten feiertags	Summe
Minijob	61,9 [55,5-67,8]	29,2 [23,8-35,4]	8,9 [5,8-13,4]	100,0
Teilzeit	89,5 [85,4-92,5]	4,6 [2,6-8,0]	5,9 [3,8-9,1]	100,0
Vollzeit	91,6 [88,2-94,0]	2,1 [1,0-4,2]	6,4 [4,3-9,4]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung" unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Betrieben, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen.

Ebenso wie beim bezahlten Urlaub wurde die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Minijobber von den Betrieben deutlich seltener angegeben als von den Beschäftigten (vgl. Tab. 4.47 und Tab. 4.48, Spalte 1 und 2). Berücksichtigt man, wie viele Minijobber in den Betrieben arbeiten, für die in der Betriebsbefragung die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte angegeben wurde, vergrößert sich der Unterschied noch weiter. So zeigt Tab. 4.47, dass lediglich 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Betrieben arbeiten, für die in der Betriebsbefragung angegeben wurde, dass Minijobbern keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewährt wird.[112] Bei der Lohnfortzahlung an Feiertagen führt die Berücksichtigung der Anzahl der Minijobber, die in Betrieben arbeiten, für

[112] Aus Spalte 3 in Tab. 4.47 lässt sich nicht schlussfolgern, dass den Betriebsdaten zu entnehmen ist, dass 14 Prozent der Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten. Diese Aussage würde voraussetzen, dass Betriebe die Gewährung bzw. Nichtgewährung von Rechten für alle Beschäftigten einer Erwerbsform gleichermaßen handhaben. Da dies in der Realität vermutlich nicht in jedem Betrieb gegeben ist, sind die präsentierten Ergebnisse als Obergrenze anzusehen für den Anteil der Beschäftigten, die – laut Betriebsangaben – keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt. Dies gilt ebenso für die in Tab. 4.48 gezeigten Anteile für die Lohnfortzahlung an Feiertagen.

die in der Betriebsbefragung die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte angegeben wurde, zu keiner merklichen Veränderung des berechneten Anteils der Nichtgewährung (vgl. Tab. 4.48).

Tab. 4.47: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Anteil „Nichtgewährung, kein legaler Grund“ – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung, kein legaler Grund" in % [95%-KI]		
	Beschäftigten-datensatz	Betriebs-datensatz	Betriebsdatensatz hochgerechnet auf Beschäftigte
Minijob	47,3 [43,9-50,7]	20,7 [15,9-26,6]	14,0 [9,6-20,0]
Teilzeit	3,6 [2,9-4,6]	1,3 [0,4-4,2]	2,8 [0,4-16,0]

Quelle: Beschäftigtendatensatz und Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. 4.48: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Anteil „Nichtgewährung“ – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung" in % [95%-KI]		
	Beschäftigten-datensatz	Betriebs-datensatz[1)]	Betriebsdatensatz hochgerechnet auf Beschäftigte[1)]
Minijob	45,6 [42,3-49,0]	29,2 [23,8-35,4]	27,2 [16,3-41,6]
Teilzeit	6,9 [5,8-8,3]	4,6 [2,6-8,0]	2,8 [1,4-5,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz und Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Betrieben, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen.

Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – die Rolle von Betriebsmerkmalen

Abschließend soll auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen anhand multivariater Analysen untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen betrieblichen Merkmalen und der Nichtgewährung dieser Leistungen für geringfügig Beschäftigte besteht. Bei der abhängigen Variablen handelt es sich um eine dichotomisierte Form der Indikatoren für die Nichtgewährung. Betriebe, in denen Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an

Feiertagen erhalten, werden mit Betrieben verglichen, die die jeweilige Leistung gewähren.[113] Die bei den Analysen berücksichtigten Kontrollvariablen entsprechen denen, die bei der multivariaten Betriebsanalyse zur Nichtgewährung von bezahltem Urlaub verwendet wurden (vgl. Kapitel 4.3.1.2). In der multivariaten Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wird – ebenso wie bei den Analysen zum bezahlten Urlaub – für die betriebliche Kenntnis des Rechts kontrolliert.[114] Auf Basis der Beurteilung der Aussage „Geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit“ (Betriebsfragebogen, Frage N3: Item E) durch die Befragten mit „Trifft zu“ und „Trifft nicht zu“ wurde die Variable *Kenntnis des Rechts* mit den Ausprägungen „Ja“ und „Nein“ gebildet. Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurden in der Betriebserhebung keine Fragen zur Kenntnis gestellt. Somit kann in der multivariaten Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht dafür kontrolliert werden, ob die Befragten Kenntnis davon haben, dass Minijobbern diese Leistung gesetzlich zusteht. Tab. 4.49 zeigt den Einfluss betrieblicher Merkmale auf das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen. Für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit werden in der Tabelle lediglich die Ergebnisse eines Modells dargestellt, in dem für die Kenntnis der Befragten kontrolliert wurde. Es wird jedoch im Text darauf hingewiesen, wenn sich Effekte von Variablen durch die Kontrolle der Kenntnis der Befragten wesentlich verändern.[115]

Für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen geht aus der Tabelle zunächst ein Zusammenhang zur Betriebsgröße hervor: Kleine und mittelgroße Unternehmen weisen tendenziell eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, Minijobbern an Feiertagen keinen Lohn zu zahlen, als Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten. Strukturell zeigt sich ein ähnliches Bild für

---

[113] Im Falle der Lohnfortzahlung bei Krankheit werden Betriebe, die diese Leistung, ohne Angabe eines legalen Grundes, nicht gewähren, verglichen mit Betrieben, die Lohnfortzahlung bei Krankheit gewähren bzw. aus einem legalen Grund nicht gewähren. Betriebe, für die unklar ist, aus welchem Grund Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt handelt es sich um 5 Prozent der befragten Betriebe mit geringfügig Beschäftigten. Immer wenn im Folgenden vom Risiko der „Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit“ gesprochen wird, ist die Nichtgewährung ohne legalen Grund gemeint.

[114] Bereits im Zuge der multivariaten Betriebsanalysen zur Nichtgewährung von bezahltem Urlaub wurde darauf hingewiesen, dass die Kenntnis des Befragten nicht zwangsläufig dem im Betrieb vorhandenen Wissen über Arbeitnehmerrechte entspricht. Darüber hinaus wurde erörtert, dass die Abfolge der Themenblöcke in der Befragung (zuerst Fragen zur Gewährung, dann Fragen zur Kenntnis) unter Umständen das Antwortverhalten der Befragten zur Rechtskenntnis beeinflusst hat (vgl. Kapitel 4.3.1.2).

[115] Das Modell für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten befindet sich in Anhang F, Tab. F 9.

die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit, wobei hier jedoch keine signifikanten Unterschiede auszumachen sind.[116]

Die Analyse der Betriebsdaten im Hinblick auf die Gewährung von bezahltem Urlaub haben ergeben, dass institutionalisierte Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte, Personalräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) und die Bindung an (mindestens) einen Tarifvertrag mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit einhergehen, dass Minijobbern kein bezahlter Urlaub gewährt wird. Prinzipiell zeigt sich dieser Zusammenhang auch im Hinblick auf die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen. Signifikant ist jedoch lediglich der positive Effekt von Mitarbeitervertretungen auf die Wahrscheinlichkeit der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Tab. 4.49 zeigt darüber hinaus, dass ostdeutsche Betriebe im Vergleich zu westdeutschen Betrieben eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, Minijobbern keine Lohnfortzahlung an Feiertagen bzw. bei Krankheit zu gewähren. Auch dieser Effekt ist jedoch lediglich im Modell für die Lohnfortzahlung bei Krankheit signifikant. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub ist der Zusammenhang zwischen Region und dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit stärker, solange nicht für die Kenntnis der Befragten kontrolliert wird (vgl. Anhang F, Tab. F 16). Dieser Befund unterstützt die – im Rahmen der Analysen zum bezahlten Urlaub getroffene – Vermutung, dass die in Ostdeutschland höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung unter Umständen zumindest teilweise mit einer höheren Unkenntnis der Rechtslage verbunden ist.[117]

Im Hinblick auf Brancheneffekte ist festzuhalten, dass Betriebe aus dem Bereich soziale Dienstleistungen im Vergleich zur Referenzkategorie (dem verarbeitenden Gewerbe), neben einem signifikant niedrigeren Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, auch eine deutlich reduzierte Wahrscheinlichkeit aufweisen, geringfügig Beschäftigten bei Krankheit oder an Feiertagen keinen Lohn zu zahlen.

Auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen lässt sich aus Tab. 4.49 ein Zusammenhang zwischen den betrieblichen Motiven für den Einsatz geringfügig Beschäftigter und dem Risiko der Nichtgewährung ablesen. Betriebe, in denen Minijobber aus Flexibilitätsgründen eingesetzt werden, weisen bei allen untersuchten Rechten eine höhere Wahrschein-

---

[116] Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts zeigt sich auch für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit ein – im Vergleich zur Referenzkategorie – signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung für Betriebe mit 50 bis unter 250 Beschäftigten (vgl. Anhang F, Tab. F 9). Für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub konnte auf Basis der Betriebsdaten dagegen generell kein Zusammenhang zur Betriebsgröße festgestellt werden (vgl. Tab. 4.18).

[117] In Kapitel 4.3.1.2 wurde bereits erläutert, dass diese Schlussfolgerung voraussetzt, dass die Kenntnis der Befragten als ein Indikator für betriebliches Wissen angesehen werden kann und dass die Befragten ihre Antworten auf die Kenntnisfragen nicht bewusst an die zuvor berichtete betriebliche Praxis angepasst haben.

lichkeit der Nichtgewährung auf als Betriebe, für die dieses Einsatzmotiv nicht genannt wurde. Anders als beim bezahlten Urlaub zeigt sich für die Lohnfortzahlung bei Krankheit auch eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung für Betriebe, die versuchen, durch geringfügig Beschäftigte Lohnkosten zu sparen. In Betrieben, die den Einsatz von Minijobbern mit dem geringen zeitlichen Umfang der Tätigkeiten begründen, ist es dagegen weniger wahrscheinlich, dass keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewährt wird, als in Betrieben für die dies kein Motiv darstellt. Auch für die Lohnfortzahlung an Feiertagen zeigen die Ergebnisse ein sehr ähnliches Muster, die Befunde sind für dieses Recht jedoch nicht signifikant.

Ebenso wie beim bezahlten Urlaub zeigt sich auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit auf betrieblicher Ebene ein starker Zusammenhang zwischen Kenntnis und Rechtsgewährung. Betriebe, für die von den Befragten die Aussage, dass Minijobber keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben, als zutreffend eingeschätzt wurde, weisen eine um 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung auf als Betriebe, für die diese Kenntnisfrage richtig beantwortet wurde. Trotz des starken positiven Zusammenhangs von Kenntnis und Rechtsgewährung haben deskriptive Auswertungen auch für dieses Recht gezeigt, dass fast die Hälfte der in den Betrieben Befragten, die angegeben haben, dass der Betrieb Minijobbern bei Krankheit keinen Lohn zahlt, zugleich Kenntnis davon hat, dass dieser Erwerbsgruppe Lohnfortzahlung bei Krankheit rechtlich zusteht (Anhang F, Tab. F 31).[118] Dies deutet darauf hin, dass die Nichtgewährung von Rechten für geringfügig Beschäftigte nicht allein mit dem betrieblichen Kenntnisstand bezüglich rechtlicher Bestimmungen zusammenhängt.

[118] Weitere Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Kenntnis und Gewährung des Rechts auf Lohnfortzahlung bei Krankheit finden sich in Anhang F, Tab. F 31 und Tab. F 32.

Tab. 4.49: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Minijobber, Probit-Modelle (Betriebe)

	Lohnfortzahlung bei Krankheit		Lohnfortzahlung an Feiertagen[1)]	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,043		0,133	*
16 bis 49 Beschäftigte	0,007		0,075	
50 bis 249 Beschäftigte	0,055		0,088	*
250 bis 499 Beschäftigte	0,008		0,107	*
Anteil Geringqualifizierter	0,000		0,001	
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)				
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,054	*	-0,051	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,028		-0,053	
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	-0,002		0,013	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,030		0,087	
Handel u. Reparatur	-0,017		-0,007	
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,027		-0,074	
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,031		0,037	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,002		-0,084	
Soziale Dienstleistungen	-0,137	***	-0,136	**
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,023		-0,072	
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	-0,008		0,005	
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,049	*	0,059	
Einsatzgründe Minijobber				
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,067	***	0,124	***
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,069	**	-0,044	
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,025		-0,038	
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	0,048	*	0,048	
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,005		0,007	
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,011		0,000	
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein	0,205	***	[2)]	
N	645		624	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: Dargestellt sind durchschn. marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Für die Variable Mitarbeitervertr. wurden die Ausprägungen „Betriebs-/Personalrat“ und „Kirchl. Mitarbeitervertr.“ aufgrund der geringen Anzahl an Betrieben mit kirchl. Mitarbeitervertr. zusammengefasst. 1) Zu beachten ist, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Betriebe zugeordnet wurden, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen. 2) In der Betriebserhebung wurden keine Kenntnisfragen zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen gestellt. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 16 u. Tab. F 17.*

4.3.2.3 Zusammenfassung Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen

Aus der Beschäftigtenbefragung gehen auch im Hinblick auf die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen hervor. Geringfügig Beschäftigte haben – neben einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen zu erhalten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Analysen haben gezeigt, dass bei Teilzeitbeschäftigten die Gewährung beider Rechte stark davon abhängt, in welchem zeitlichen Umfang die Tätigkeit ausgeübt wird. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub ist für Teilzeitbeschäftigte das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht grundsätzlich erhöht, sondern lediglich für diejenigen mit einer deutlich niedrigeren vereinbarten Wochenarbeitszeit. Für Minijobber weisen die Ergebnisse dagegen darauf hin, dass nicht nur die geringe Wochenarbeitszeit, sondern auch die Beschäftigungsform selbst im Zusammenhang mit dem hohen Risiko der Nichtgewährung von Rechten steht. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses geht für Teil- und Vollzeitkräfte mit einer reduzierten Wahrscheinlichkeit einher, Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten; es besteht jedoch kein Zusammenhang zwischen einem befristetem Arbeitsvertrag und der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Die Beschäftigtenbefragung hat darüber hinaus gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, im Falle von Krankheit oder an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten, neben der Erwerbsform auch durch eine Reihe individueller und betrieblicher Merkmale beeinflusst wird. Das Ausüben von Facharbeitertätigkeiten sowie von Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiter- bzw. der qualifizierten Angestelltenebene, ein niedriges Einkommen sowie das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages geht nicht nur mit einem erhöhten Risiko einher, keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen, sondern auch mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist zudem wahrscheinlicher wenn keine fest vereinbarten Wochenarbeitszeiten vorliegen. Im Gegensatz zum bezahlten Urlaub spielen bei der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen auch Faktoren wie der Migrationshintergrund, die Deutschkenntnisse sowie der Partnerschaftsstatus der Beschäftigten eine Rolle: ein Migrationshintergrund, schlechte Deutschkenntnisse sowie ein Leben als Single erhöht bei beiden Rechten die Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung. In Betrieben ohne Tarifbindung haben Beschäftigte – neben einem erhöhten Risiko keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen – auch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu erhalten. Ein Unterschied in der Rechtsgewährung zwischen Ost- und Westdeutschland besteht dagegen lediglich im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen, welche Beschäftigten in westdeutschen Betrieben häufiger nicht gewährt wird als Beschäftigten in ostdeutschen Betrieben.

Auch aus der Betriebsbefragung geht hervor, dass Minijobbern nicht nur bezahlter Urlaub, sondern auch eine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen signifikant häufiger vorenthalten wird als sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub lassen sich jedoch die – in der Beschäftigtenerhebung gefundenen – deskriptiven Unterschiede in der Gewährung der Lohnfortzahlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften anhand der Daten aus der Betriebserhebung nicht bestätigen.[119] Im Hinblick auf die Frage, welche betrieblichen Merkmale mit der Wahrscheinlichkeit zusammenhängen, ob Betriebe geringfügig Beschäftigten bei Krankheit oder an Feiertagen ihren Lohn zahlen oder nicht, sind folgende Befunde hervorzuheben. Erstens: Das Vorhandensein von institutionalisierten Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte, Personalräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) geht tendenziell mit einem reduzierten Risiko der Nichtgewährung einher. Zweitens: Betriebe, die im Bereich soziale Dienstleistungen tätig sind haben gegenüber Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe (aber auch gegenüber Betrieben aus den meisten anderen Branchen) eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit, Minijobbern bei Krankheit oder an Feiertagen keinen Lohn zu zahlen. Und drittens: Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte aus Flexibilitätsgründen eingesetzt werden sowie Betriebe, die versuchen, durch Minijobber Lohnkosten zu sparen, weisen eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit auf, dieser Beschäftigtengruppe bei Krankheit keinen Lohn zu zahlen. In Betrieben, die den Einsatz geringfügig Beschäftigter mit dem geringen zeitlichen Umfang der Tätigkeiten begründen, findet die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit dagegen weniger häufig statt. Lohnfortzahlung an Feiertagen wiederum findet nur in Betrieben häufiger statt, die geringfügig Beschäftigte aus Gründen der Flexibilität einsetzen.

Sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe haben die Analysen einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen seitens der Befragten und der Rechtsgewährung ergeben: Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen wird (ebenso wie bezahlter Urlaub) häufiger nicht gewährt, wenn Beschäftigte bzw. Betriebe[120] den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Daher ist es bemerkenswert, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, denen Arbeitgeberleistungen vorenthalten werden, eigentlich darüber informiert ist, dass ihnen diese rechtlich zustehen. Auch auf Betriebsseite konnte festgestellt werden, dass nahezu die Hälfte der Befragten, in deren Betrieb Minijobbern das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht gewährt wird, Kenntnis davon hat, dass diese Er-

---

[119] Die Betriebsdaten zeigen zwar einen höheren Anteil an Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, die Unterschiede zwischen diesen Beschäftigtengruppen sind jedoch nicht signifikant (vgl. Tab. 4.45 und Tab. 4.46). Es ist aber durchaus möglich, dass dies auf die – im Vergleich zur Beschäftigtenbefragung – viel kleinere Stichprobe zurückzuführen ist.

[120] Der Zusammenhang zwischen der Kenntnis und der Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen konnte für Betriebe nicht geprüft werden, da der Betriebsfragebogen keine entsprechende Kenntnisfrage enthält.

werbsgruppe einen rechtlichen Anspruch darauf hat. Dies deutet darauf hin, dass die Nichtgewährung von Rechten für geringfügig Beschäftigte nicht allein mit dem betrieblichen Kenntnisstand bezüglich rechtlicher Bestimmungen zusammenhängt.[121]

Abschließend soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass es im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen im Rahmen dieser Studie – sowohl für die Beschäftigten- als auch für die Betriebsseite – nicht möglich war, zu identifizieren, ob Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen (also aufgrund nicht fest vereinbarter Arbeitstage oder aufgrund einer vertraglich festgelegten Möglichkeit der flexiblen Einteilung durch den Arbeitgeber) nicht zum Dienst eingeteilt werden. Aus diesem Grund ist nicht auszuschließen, dass es in beiden Erhebungen zu einer Überschätzung des Anteils der Nichtgewährung dieser Leistung gekommen ist. Es ist jedoch anzunehmen, dass die in dieser Studie gezeigten Befunde zum Zusammenhang von Erwerbsform und Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen auch unter Berücksichtigung einer legalen Nichtgewährung (aufgrund einer legalen Nichteinteilung an Feiertagen) zumindest der Tendenz nach gleich bleiben.

4.3.3 Elternzeit und Pflegezeit

Über die bereits behandelten Fragen zum Arbeitsrecht hinaus, enthielt die Beschäftigtenbefragung zwei Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es handelt sich dabei um eine Frage zur Elternzeit (Beschäftigtenfragebogen, Frage 50) und eine Frage zu Pflegezeit (Beschäftigtenfragebogen, Frage 51).[122] Den Befragten wurde durch die Frage kurz erläutert, dass im Rahmen der Elternzeit bzw. Pflegezeit durch den Beschäftigten eine unbezahlte Freistellung oder Verringerung der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden kann. Die Fragen wurden an alle befragten Personen (Pflegezeit) bzw. alle befragten Frauen unter 45 Jahren und alle befragten Männer unter 50 Jahren (Elternzeit) gerichtet, unabhängig davon, ob sie Kinder im relevanten Alter (unter 8 Jahre) oder pflegebedürftige Angehörige haben, und unabhängig davon, ob das Recht bereits eingefordert wurde. Demzufolge handelt es sich für einen Großteil der Befragten um hypothetische Fragen. Aus diesem Grund sowie angesichts der Tatsache, dass die Zahl der Personen, die tatsächlich bereits Eltern- oder Pflegezeit beantragt haben oder zumindest anspruchsberechtigt wären, im Rahmen unserer Erhebung als eher gering einzuschätzen ist, ist die Aussagekraft der Angaben begrenzt.

---

[121] Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich diese Aussage auf den Zusammenhang zwischen der Kenntnis der Befragten und der betrieblichen Praxis in Bezug auf die Gewährung von Rechten bezieht. Nicht in jedem Fall entspricht der Kenntnisstand der Befragten dem „durchschnittlich“ im Betrieb vorhanden Wissen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte bzw. dem Wissen der Personen, die über die Gewährung bzw. Nichtgewährung von Rechten für einzelne Beschäftigtengruppen entscheiden.

[122] Für eine kurze Erläuterung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeit (vgl. 4.1.1).

In Tab. 4.50 sind die Ergebnisse für beide Fragen in Abhängigkeit von der Erwerbsform dargestellt.[123] Im Ergebnis zeigt sich, dass insgesamt rund 90 Prozent der Beschäftigten davon ausgehen, Elternzeit in Anspruch nehmen zu dürfen, gesetzt den Fall sie hätten Kinder im entsprechenden Alter. Im Rahmen der Pflegezeit fällt der Wert etwas geringer aus, hier haben nur rund 83 Prozent die Vermutung, das Recht gegebenenfalls nutzen zu dürfen. Geringfügig Beschäftigte gehen bezüglich beider Rechte in signifikant geringerem Umfang – rund 62 Prozent bei der Elternzeit und 60 Prozent bei der Pflegezeit – als alle übrigen Beschäftigten davon aus, das Recht im Bedarfsfall nutzen zu dürfen. Während es zwischen den übrigen Beschäftigtengruppen im Hinblick auf die Annahme, in Elternzeit gehen zu können, keine signifikanten Unterschiede gibt, kann für die Pflegezeit festgehalten werden, dass befristet in Vollzeit Beschäftigte signifikant weniger häufig die Rechtsgewährung erwarten, als unbefristet beschäftigte Vollzeitkräfte.

Tab. 4.50: Möglichkeit in Elternzeit (Frage 50) oder Pflegezeit zu gehen (Frage 51), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]			
Erwerbsform	**Elternzeit**		**Pflegezeit**	
Minijob befristet	57,1	[47,7-65,9]	57,7	[50,3-64,8]
Minijob unbefristet	63,9	[57,2-70,0]	60,4	[55,8-64,9]
Teilzeit befristet	89,7	[82,8-94,0]	82,9	[76,4-87,8]
Teilzeit unbefristet	93,3	[90,5-95,4]	87,5	[85,1-89,5]
Vollzeit befristet	90,1	[86,1-93,0]	74,4	[68,8-79,2]
Vollzeit unbefristet	93,3	[91,8-94,6]	86,9	[85,2-88,4]
Gesamt	90,1	[88,9-91,2]	83,2	[81,9-84,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Frage zur Elternzeit ging nur an Männer unter 50 Jahren bzw. Frauen unter 45 Jahren.

4.3.4 Schriftlicher Arbeitsvertag bzw. schriftliche Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass bei Beschäftigten die Form des Arbeitsvertrages im Hinblick auf die Gewährung von Arbeitnehmerrechten eine entscheidende Rolle spielt. Im Vergleich zu Beschäftigten ohne schriftlichen Arbeitsvertrag haben Beschäftigte, denen ihr Arbeitsvertrag in Schriftform ausgehändigt wurde, ein signifikant niedrigeres Risiko, keinen bezahlten Urlaub und keine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen gewährt zu be-

[123] Eigene Kinder (bzw. die im Fragebogen verfügbare Information, ob im Haushalt Kinder leben) stellen eine weitere naheliegende Differenzierung bei der Frage zur Elternzeit dar. Die Prüfung ergab weder für Kinder insgesamt noch für Kinder unter 4 Jahren merkliche Differenzen in den Angaben.

kommen (vgl. Tab. 4.15 und Tab. 4.36) Im Folgenden soll daher untersucht werden, von welchen Faktoren es abhängt, ob Beschäftigte einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten.

Nach deutschem Arbeitsrecht muss ein Arbeitsvertrag nicht zwingend in Schriftform vorliegen. Der Arbeitnehmer muss jedoch laut Nachweisgesetz (NachwG) spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert werden. Das Schriftformerfordernis besteht allerdings beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages (§ 14 IV TzBfG). Wird die Schriftform nicht eingehalten, gilt das Beschäftigungsverhältnis nach dem Gesetz als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Informationen zur Existenz schriftlicher Arbeitsverträge sowie zur Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen wurden in der Beschäftigtenbefragung in Frage 17 und Frage 18 erhoben. Beschäftigte wurden zunächst gefragt, ob sie mit ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Personen, die diese Frage mit „Nein“ beantwortet haben, wurden befragt, ob ihr Arbeitgeber sie über die wesentlichen Arbeitsbedingungen - der Beginn Ihres Beschäftigungsverhältnisses, das Arbeitsentgelt, der Arbeitsort, die Dauer der Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche und weitere Regelungen - schriftlich informiert hat. In Tab. 4.51 sind die hochgerechneten Angaben der Befragten auf diese zwei Fragen in Abhängigkeit von der Erwerbsform dargestellt.

Mit 94,4 Prozent verfügt die große Mehrheit der Beschäftigten über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dazu kommen weitere 2 Prozent, die über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert wurden. 3,5 Prozent aller Beschäftigten geben hingegen an, weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu besitzen, noch über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert worden zu sein[124]. Überproportional vertreten sind in dieser Gruppe mit 15,4 Prozent unbefristet beschäftigte Minijobber. Trotz des Schriftformerfordernisses bei befristeten Arbeitsverträgen geben darüber hinaus 8,3[125] Prozent der befristet beschäftigten Minijobber, 1,5 Prozent der befristeten Teilzeitbeschäftigten und 2,1 Prozent der befristeten Vollzeitbeschäftigten an, über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu verfügen. Auch hier zeigt sich – wenn auch in geringem Ausmaß – ‚dass vor allem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten.

---

[124] Auch bei separater Betrachtung von Beschäftigungsverhältnissen, die bereits länger als einen Monat dauern, ändert sich dieser Wert nur minimal (3,6 Prozent).

[125] Die Werte sind nicht tabellarisch dargestellt sondern ergeben sich aus der Addition der Werte aus der mittleren Spalte (Kein schriftlicher Arbeitsvertrag, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen) und der rechten Spalte (Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Information über wesentliche Arbeitsbedingungen). Die 8,3 Prozent teilen sich somit wie folgt auf: 3,9 Prozent der befristet beschäftigten Minijobber erhalten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag und weitere 4,4 Prozent werden zusätzlich nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert. Die nachfolgenden Zahlen werden analog berechnet.

Tab. 4.51: Schriftlicher Arbeitsvertrag (Frage 17) und Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (Frage 18), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil in % [95%-KI]						
Beschäftigungsform	**(1)**		**(2)**		**(3)**		**Summe**
Minijob befristet	91,7	[86,7-94,9]	3,9	[1,9-7,7]	4,4	[2,2-8,9]	100,0
Minijob unbefristet	77,1	[73,5-80,4]	7,5	[5,7-9,9]	15,4	[12,7-18,5]	100,0
Teilzeit befristet	98,5	[94,6-99,6]	0,2	[0,0-1,6]	1,3	[0,3-5,5]	100,0
Teilzeit unbefristet	95,5	[93,9-96,7]	1,3	[0,8-2,2]	3,2	[2,2-4,6]	100,0
Vollzeit befristet	97,9	[95,5-99,0]	1,4	[0,5-3,6]	0,7	[0,2-2,6]	100,0
Vollzeit unbefristet	96,1	[95,3-96,8]	1,5	[1,1-2,1]	2,4	[1,8-3,0]	100,0
Gesamt	94,4	[93,7-95,1]	2,0	[1,7-2,4]	3,5	[3,0-4,1]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Schriftlicher Arbeitsvertrag liegt vor, (2) Kein schriftlicher Arbeitsvertrag, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen, (3) Weder Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

Um zu überprüfen, inwieweit der deskriptiv dargestellte Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrags bzw. dem Fehlen schriftlicher Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen darauf zurückzuführen ist, dass sich Beschäftigte in unterschiedlichen Erwerbsformen hinsichtlich relevanter Personen- und Betriebsmerkmale voneinander unterscheiden, werden zusätzlich multivariate Probitanalysen durchgeführt. Zwei Indikatoren werden dabei unterschieden. Der erste Indikator bildet ab, ob Personen einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben (=0) oder nicht (=1). Der zweite Indikator vergleicht Personen, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben und zugleich nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert wurden (=1) mit Personen, die einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben oder zumindest über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich informiert wurden (=0). Positive Effekte in den Probitanalysen deuten auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit hin, keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu erhalten bzw. zusätzlich nicht über wesentliche Arbeitsbedingungen informiert zu werden.

Die in Tab. 4.52 dargestellten multivariaten Ergebnisse bestätigen dabei den zentralen deskriptiven Befund. Unbefristet beschäftigte Minijobber haben auch unter Kontrolle verschiedener Beschäftigten- und Betriebsmerkmale gegenüber allen anderen Erwerbsgruppen die höchste Wahrscheinlichkeit, sowohl keinen Arbeitsvertrag zu erhalten als auch nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert zu werden. Diese Wahrscheinlichkeit ist hingegen am geringsten für Vollzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag.

Betrachtet man den Einfluss weiterer Personen- und Betriebsmerkmale zeigt sich auf Basis der Beschäftigtenbefragung, dass das Fehlen schriftlicher Arbeitsverträge wie auch das Fehlen der Information über wesentliche Arbeitsbedingungen eher in Kleinbetrieben unter 50 Beschäftig-

ten sowie bei Tätigkeiten ohne vereinbarte bzw. mit unregelmäßiger Arbeitszeit zu beobachten ist. Auch zeigt sich bei Personen mit Migrationshintergrund, die über eher schlechte Deutschkenntnisse verfügen, sowie bei Studenten eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu besitzen und nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert worden zu sein (vgl. Anhang F, Tab. F 21).

Tab. 4.52: Schriftlicher Arbeitsvertrag und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen – Rolle der Erwerbsform, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1)		(2)	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,010		0,009	
Minijob unbefristet	0,033	***	0,023	***
Teilzeit befristet	-0,033	*	-0,009	
Teilzeit unbefristet	0,003		0,003	
Vollzeit befristet	-0,029	**	-0,033	**
N	6.188		6.187	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen in (1) und (2): Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 21.*
(1) Schriftlicher Arbeitsvertrag liegt nicht vor; (2) Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

Die strukturellen Befunde aus der Beschäftigtenbefragung decken sich in wesentlichen Punkten mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung (vgl. Tab. 4.53): Über alle Beschäftigungsformen hinweg geben insgesamt relativ wenige Betriebe an, keine schriftlichen Arbeitsverträge abzuschließen. Eine Ausnahme besteht jedoch bei der geringfügigen Beschäftigung: 6,8 Prozent der Betriebe, die geringfügig Beschäftigte einsetzen, schließen in der Regel keinen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dieser Beschäftigtengruppe ab, informieren aber die geringfügig Beschäftigten über die wesentlichen Arbeitsbedingungen. Weitere 7,1 Prozent der Betriebe, die geringfügig Beschäftigte einsetzen, schließen hingegen weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab, noch informieren sie ihre geringfügig Beschäftigten über die wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Analog zur multivariaten Betrachtung der Beschäftigtendaten wird in einer multivariaten Probitanalyse der Betriebsdaten überprüft, inwieweit die deskriptiv identifizierten Zusammenhänge auch unter Berücksichtigung weiterer relevanter betrieblicher Determinanten bestehen bleiben. Es werden zwei Indikatoren betrachtet. Erstens wird die Wahrscheinlichkeit analysiert, dass in einem Betrieb nicht alle Beschäftigten (unabhängig von der Vertragsform) einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten. Zweitens wird untersucht, welche betrieblichen Einflussfakto-

ren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass einem Teil der Belegschaft weder ein Arbeitsvertrag noch die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich ausgehändigt werden.

Tab. 4.53: Schriftlicher Arbeitsvertrag (Frage D 13) und Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (Frage D 14), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Schriftlicher Arbeitsvertrag/ Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen bei …	Anteil in % [95%-KI] (1)		(2)		(3)		Summe
Vollzeitbeschäftigten?	96,3	[92,8-98,2]	2,1	[0,8-5,1]	1,6	[0,5-4,6]	100,0
Teilzeitbeschäftigten?	98,4	[95,5-99,4]	0,6	[0,2-1,9]	1,0	[0,2-4,4]	100,0
geringfügig Beschäftigten?	86,2	[81,1-90,0]	6,8	[4,3-10,5]	7,1	[4,3-11,5]	100,0
befristet Beschäftigten	99,4	[97,3-99,9]	0,1	[0,0-0,5]	0,5	[0,1-3,2]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
(1) Schriftlicher Arbeitsvertrag wird abgeschlossen, (2) Kein schriftlicher Arbeitsvertrag, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen, (3) Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

Den Ergebnissen zufolge steigt sowohl die Wahrscheinlichkeit keinen Arbeitsvertrag als auch keine schriftlichen Informationen über die Arbeitsbedingungen zu erhalten mit dem Anteil unbefristet beschäftigter Minijobber und sinkt mit dem Anteil befristet Beschäftigter in Vollzeit. Die (wenigen) Betriebe, die einem Teil ihrer Belegschaft die wesentlichen Arbeitsbedingungen vorenthalten, kommen den multivariaten Befunden zufolge eher aus der Gastronomie und den personenbezogenen Dienstleistungen. Die Wahrscheinlichkeit steigt überdies mit dem Anteil an unqualifizierten Arbeitskräften (vgl. Anhang F, Tab. F 23).

4.3.5 Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Zusammenfassung und Fazit

Fragestellung und Aufbau der Analyse

Die in diesem Kapitel dargestellten Analysen sollten einen Beitrag zur Klärung der Frage leisten, ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen sich Beschäftigte in atypischen Erwerbsformen (d.h. in Teilzeitbeschäftigung, in geringfügiger oder befristeter Beschäftigung) von Beschäftigten in unbefristeten Vollzeittätigkeiten hinsichtlich der Kenntnis, Inanspruchnahme bzw. Gewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen unterscheiden. Die Untersuchung erfolgte vor dem Hintergrund vereinzelter, überwiegend qualitativer und auf geringfügige Beschäftigung fokussierender Studien, denen zufolge arbeitsrechtliche Standards bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen mitunter nicht eingehalten werden. Anhand der erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten wurden Analysen sowohl unter Berücksichtigung von betriebli-

chen Kontexten als auch mit Blick auf individuelle Merkmale sowie den Haushaltskontext von Beschäftigten vorgenommen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage gliederte sich die Untersuchung in zwei Hauptteile: Die Analysen im ersten Teil drehten sich zum einen um die Frage, wie gut sich Beschäftigte mit ihren Rechten als Arbeitnehmer auskennen und wie der individuelle Kenntnisstand mit der ausgeübten Beschäftigungsform sowie Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen zusammenhängt (Abschnitt 4.2.1). Zum anderen wurde anhand der Betriebsdaten untersucht, ob und hinsichtlich welcher Aspekte auf Seiten der Betriebe Informationsdefizite bezüglich der untersuchten Rechte bestehen (Abschnitt 4.2.2). Im zweiten Teil der Analyse wurde der Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Risiko der Nichtgewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen untersucht – sowohl aus der Perspektive von Beschäftigten als auch aus Sicht von Betrieben (Abschnitt 4.3). Neben der Erwerbsform wurde dabei auch die Rolle von Beschäftigtenmerkmalen und dem betrieblichen Kontext untersucht. Außerdem wurde in der Untersuchung das Spektrum möglicher Gründe, aus denen heraus Betriebe bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche nicht gewähren bzw. Beschäftigte bestimmte Rechte nicht in Anspruch nehmen, beleuchtet.

Zusammenfassung zentraler Befunde

Zu den in der Beschäftigtenbefragung untersuchten Rechten zählen der Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, das Recht auf Arbeitszeitverkürzung sowie das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung. Aus den Analysen geht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform von Arbeitnehmern und ihren arbeitsrechtlichen Kenntnissen hervor. Insbesondere Minijobber erscheinen insgesamt im Vergleich zu unbefristet in Vollzeit Beschäftigten weniger gut über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert. Vergleichsweise gut schneiden dagegen Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag ab. Auffallend ist, dass sich Frauen mit sämtlichen abgefragten Rechten besser auskennen als Männer. Erwartungsgemäß hängt das Wissen um arbeitsrechtliche Standards unter anderem auch mit dem Alter der Beschäftigten und ihrer beruflichen Position zusammen: ein junges Alter geht mit einem vergleichsweise geringen Kenntnisstand, das Ausüben hochqualifizierter Tätigkeiten dagegen mit einem vergleichsweise guten Kenntnisstand einher. Überdies erscheinen Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert. Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass arbeitsrechtliche Kenntnisse sowohl von der individuellen Erfahrung der Beschäftigten abhängen, als auch von Informationsmöglichkeiten im betrieblichen Kontext.

Auch die Betriebsbefragung enthielt Fragen, die auf den Kenntnisstand hinsichtlich arbeitsrechtlicher Regelungen in vier ausgewählten Bereichen abzielten: dem Recht auf Arbeitszeit-

verkürzung und -verlängerung sowie dem Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und auf bezahlten Urlaub. Die Befragten wurden zu jedem Recht um Einschätzungen zur Richtigkeit von einer Reihe vorgegebener – teilweise richtiger und teilweise falscher – Aussagen gebeten. Der Kenntnisstand der Befragten zum jeweiligen Recht wurde anhand der Fehlerhäufigkeit bei der Bewertung der Aussagen operationalisiert. Die empirischen Befunde deuten auch für Betriebe auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräten) und arbeitsrechtlichen Kenntnissen hin. Auch die Betriebsgröße ist im Hinblick auf arbeitsrechtliche Kenntnis relevant: Befragte, die für kleinere Betriebe Auskunft gegeben haben, kennen sich tendenziell schlechter mit den abgefragten Rechten aus als diejenigen in Großbetrieben. Darüber hinaus hängt die Beantwortung der Kenntnisfragen auch mit der betrieblichen Funktion der Befragten zusammen: Personalmanager haben mehr Fragen zum Arbeitsrecht richtig beantwortet als Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer. Letztere haben die Fragen der Betriebserhebung verhältnismäßig häufig für kleinere Betriebe beantwortet. Die Tatsache, dass kleinere Betriebe z.B. seltener über professionelle Personalabteilungen verfügen und seltener in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, könnte zur Erklärung des vergleichsweise schlechteren arbeitsrechtlichen Kenntnisstands dieser Gruppe der Befragten beitragen.

Aus den Analysen der Betriebs- und Beschäftigtendaten ergibt sich außerdem ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Arbeitnehmern und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche. Bei der Analyse wurden mögliche Gründe für die Nichtgewährung von Ansprüchen berücksichtigt, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass nicht in jedem Fall von Nichtgewährung zwangsläufig ein Verstoß gegen das Arbeitsrecht vorliegt. So besteht etwa ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit nur bei Beschäftigungsverhältnissen, die bereits vier Wochen oder länger andauern. Den Ergebnissen zufolge ist das Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen sowie keinen bezahlten Urlaub zu erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt, bei Minijobbern – nach eigenen Angaben sowie nach Angaben der Betriebe – deutlich höher als bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung deuten auch bei Teilzeitbeschäftigten auf ein erhöhtes Risiko der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen hin. Allerdings gilt dies nur für Teilzeitkräfte mit einer gegenüber Vollzeitbeschäftigten deutlich geringeren Wochenarbeitszeit. Bei Minijobbern hängt das hohe Ausmaß an Nichtgewährung dagegen weniger mit der in der Regel geringen Arbeitszeit, als vielmehr mit der Beschäftigungsform selbst zusammen. Aus den Beschäftigtendaten geht überdies hervor, dass – bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – auch eine Befristung des Arbeitsvertrages mit einem höheren Risiko einhergeht, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Auch im Hinblick auf bezahlten Urlaub steht die Befristung des Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit einer höheren Nichtgewährungswahrscheinlichkeit – allerdings ausschließlich bei Teilzeitbeschäftigten. Im Rahmen der Betriebsanalysen hat sich für Teilzeitkräfte keine im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit der Nicht-

gewährung arbeitsrechtlicher Leistungen gezeigt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten auf Basis der Betriebsdaten nur insgesamt, d.h. nicht in Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitszeit betrachtet werden konnte. Da die Betriebsbefragung in Bezug auf befristet Beschäftigte keine Fragen zur Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche enthielt, konnten für diese Beschäftigtengruppe keine Betriebsanalysen durchgeführt werden.

Zusammengefasst weisen die Beschäftigtendaten somit auf folgendes Muster: Befristet Beschäftigten, Minijobbern sowie Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit deutlich unter dem Niveau von Vollzeitbeschäftigten werden jeweils bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht gewährt als unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Die größten Unterschiede zeichnen sich dabei jedoch zwischen Minijobbern und der Vergleichsgruppe ab. Auch aus den Betriebsdaten lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und der Gewährung von Rechten ableiten. Allerdings weisen diese Daten lediglich auf eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen für Minijobber im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hin.

Bei den untersuchten Rechten hat sich darüber hinaus gezeigt, dass für Beschäftigte das Ausüben von Facharbeitertätigkeiten sowie von Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiter- bzw. der qualifizierten Angestelltenebene, ein niedriges Einkommen und das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages jeweils mit einem erhöhten Risiko einhergehen, keinen bezahlten Urlaub, keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist überdies wahrscheinlicher wenn keine fest vereinbarte Wochenarbeitszeit vorliegt. Zudem finden sich Hinweise, dass Tätigkeiten in Betrieben ohne Tarifbindung, ein Migrationshintergrund sowie schlechte Deutschkenntnisse mit einer hohen Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung in Zusammenhang stehen. Aus Betriebssicht ist das Risiko der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten für geringfügig Beschäftigte insbesondere in Betrieben ohne institutionalisierte Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräte) sowie in Betrieben, die diese Beschäftigungsform aus Flexibilitätsgründen einsetzen, erhöht. Als Begründung für die Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen wurde von den Befragten überwiegend angegeben, dass diese Beschäftigtengruppe im Betrieb nur aushilfsweise bzw. nur in einem geringen Stundenumfang tätig ist.

Festzuhalten ist, dass sowohl der Kenntnisstand zu arbeitsrechtlichen Regelungen als auch die betriebliche Praxis bei der Gewährung von Arbeitnehmeransprüchen mit dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen und tarifvertraglichen Bindungen in Zusammenhang stehen: Die Kenntnis und die Gewährung von Rechten sind wahrscheinlicher, wenn es in einem Betrieb einen Betriebsrat oder eine andere Arbeitnehmervertretung gibt bzw. mindestens ein Tarifvertrag gilt. Da die vorliegenden Daten keine kausalen Schlussfolgerungen zulassen, muss an dieser Stelle aber offen bleiben, ob sich der bessere Kenntnisstand bei Beschäftigten und Betrieben direkt auf Tarifvereinbarungen und Mitarbeitervertretungen gründet.

Für Beschäftigte wie Betriebe weisen die Analysen auf einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der Gewährung von Ansprüchen hin. Sowohl bezahlter Urlaub als auch Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen werden häufiger nicht gewährt, wenn die Beschäftigten bzw. die Betriebe den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Bemerkenswert ist vor diesem Hintergrund der Befund, wonach ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, denen nach eigenen Angaben Arbeitsrechte vorenthalten werden, darüber informiert ist, dass ihnen diese gesetzlich zustehen.[126] Auch auf Betriebsseite konnte festgestellt werden, dass ein hoher Anteil der Befragten, in deren Betrieben Minijobbern bestimmte Rechte nicht gewährt werden, Kenntnis davon hat, dass diese Erwerbsgruppe einen rechtlichen Anspruch auf die jeweilige Leistung hat.

Grenzen der Analyse

Sämtliche Schlussfolgerungen aus den Analysen beziehen sich ausschließlich auf die untersuchten arbeitsrechtlichen Ansprüche. Auf Basis der vorliegenden Studie lassen sich somit keine Schlüsse hinsichtlich möglicher weiterer Unterschiede bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen zwischen den Erwerbsgruppen ziehen. Darüber hinaus ist insbesondere die Interpretation der Befunde zur Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen seitens der Betriebe an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Erstens muss das Antwortverhalten der befragten Personen nicht das gesamte im Betrieb verfügbare arbeitsrechtliche Wissen repräsentieren. Zweitens könnte es angesichts der Fragenabfolge in den Betriebsinterviews vorgekommen sein, dass Befragte, die Arbeitsrechtsverletzungen berichtet haben, sich durch vorgebliche Unkenntnis der Rechtslage um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen bemüht haben. Wenngleich sich anhand der Daten nicht belegen lässt, ob und wie häufig solche Fälle auftreten, erscheint es fraglich, wie gut Befragte ihr Antwortverhalten zu den im Vorfeld unbekannten Kenntnisfragen spontan an die Antworten auf die Fragen der Gewährung von Arbeitsrechten anpassen können. Drittens erheben die ausgewählten Einschätzungsfragen 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.

Auch die Interpretation der Indikatoren für die Gewährung bzw. Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche unterliegt gewissen Einschränkungen. Dies gilt, wie weiter oben ausführlich erörtert (vgl. Abschnitt 4.3.2), insbesondere mit Blick auf die Nichtgewährung von Lohnfortzah-

---

[126] Offen bleibt jedoch, ob der gezeigte Zusammenhang zwischen der besseren Informiertheit und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche kausal ist. So erscheint es zwar plausibel, dass Beschäftigte, die sich eines Rechtsanspruchs bewusst sind, eher dafür eintreten, dieses Recht im betrieblichen Alltag auch gewährt zu bekommen. Es ist jedoch ebenfalls möglich, dass Beschäftigte, denen bestimmte Leistungen gewährt werden, daraus auf einen gesetzlichen Anspruch schließen.

lung an Feiertagen. Bei sämtlichen Indikatoren wurde jeweils eine möglichst enge Definition von Nichtgewährung angestrebt. Ziel war es, den betrieblichen Umgang mit den untersuchten Ansprüchen nur dann als Nichtgewährung zu definieren, wenn dafür kein gesetzlich zulässiger Grund vorliegt. Die Möglichkeiten im Rahmen einer standardisierten Befragung alle eventuell existierenden betrieblichen Konstellationen zu erfassen, in denen die Nichtgewährung von Ansprüchen im Einzelfall zulässig ist, sind begrenzt. Die Indikatoren können daher zwar Anhaltspunkte darüber geben, dass die (nicht legale) Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche bei atypisch Beschäftigten – und hier insbesondere bei Minijobbern – häufiger vorkommt als bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten, das Ausmaß der tatsächlichen Unterschiede lässt sich jedoch nicht exakt bestimmen. Zu beachten ist auch, dass Betriebe in der vorliegenden Studie 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.

Trotz der genannten Einschränkungen deutet die Untersuchung auf einen Zusammenhang zwischen der Kenntnis rechtlicher Regelungen und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche hin. Offen bleibt an dieser Stelle jedoch, warum ein nicht unerheblicher Anteil an Beschäftigten trotz Kenntnis ihrer Ansprüche, diese nicht gewährt bekommt. Da die quantitativen Daten hierzu keine Informationen liefern, wurde diese Frage im Rahmen der nachfolgend berichteten qualitativen Erhebung eruiert. Die qualitative Untersuchung greift zudem einige Befunde der quantitativen Analyse auf. Neben der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der individuellen Erfahrung stehen den obigen Befunden zufolge auch die berufliche Stellung sowie das Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen und Tarifverträgen mit der Gewährung von Arbeitsrechten in Zusammenhang – Faktoren, in denen sich die individuelle und kollektive Verhandlungsmacht der Beschäftigten widerspiegeln. Deren Relevanz für die Gewährung und Inanspruchnahme von Rechten wird im folgenden Kapitel dargelegt.

KAPITEL 5

Veränderungswille, Handlungsmacht und Reziprozität – Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Rechtspraxis in Betrieben

Für die Frage, wie die Rechtspraxis in Betrieben gelebt wird, spielen – das haben die Ausführungen in KAPITEL 4 deutlich gemacht – neben der tatsächlichen Gewährung auch das Wissen der Beschäftigten über ihre rechtlichen Ansprüche eine wichtige Rolle. Gerade wenn sich Hinweise finden lassen, dass Arbeitsrechte nicht immer gewährt werden, Beschäftigte allerdings über ihre rechtlichen Ansprüche Bescheid wissen, stellt sich die Frage, warum sich Beschäftigte nicht für die Inanspruchnahme ihrer Rechte einsetzen. Die inhaltlich offene Herangehensweise, die qualitativer Forschung eigen ist, stellt ein geeignetes Instrument dar, sich der Fragestellung explorativ zu nähern und erste Erklärungsansätze zu rekonstruieren.

In Anbetracht der in KAPITEL 2 dargelegten Einschränkungen, die sich aus dem schwierigen Samplingprozess ergaben, ist aber festzustellen, dass der geringe Umfang des Samples – insgesamt 43 Interviews, davon mit 20 Beschäftigten, 7 mit Betriebs- bzw. Personalräten, 6 mit Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, darauf hindeuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. Insofern geben die hier vorgestellten Ergebnisse einer eher explorativen Untersuchung erste Hinweise zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen, die in zukünftigen, gesättigten und kontrastreichen Analysen auf Basis deutlich höherer Fallzahlen erweitert und vertieft werden müssten.

5.1 Veränderungswille, Handlungsmacht und Reziprozität – Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Rechtspraxis in Betrieben

„Arbeitnehmer, selbst unbefristet Beschäftigte, klagen nur ganz selten im bestehenden Arbeitsverhältnis irgendwelche Rechte ein. Das kommt am ehesten noch bei unbefristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor, wenn sie sich um eine höhere Gruppierung streiten. (…) Aber es kommt sonst ganz, ganz selten vor. In der Regel wird nach Ende geklagt." (10: 307-313)[127]

Diese Erfahrung von Ludwig Meister, die er im Rahmen seiner langjährigen Tätigkeit als Arbeitsrechtsanwalt gemacht hat, zeigt die Problematik in Bezug auf das Arbeitsrecht: Weil Beschäftigte seiner Erfahrung nach existenziell auf das Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses angewiesen sind, überlegen sie sich im Falle von Arbeitsrechtsverletzungen sehr gut, ob, wann und wie sie gegen den Arbeitgeber vorgehen wollen. Das Erwägen von juristischen Schritten scheint dabei als letztes Mittel zu gelten, selbst wenn die Aussichten auf ein Urteil zugunsten der Beschäftigten positiv sind. Die Angst vor negativen Konsequenzen im Arbeitsalltag oder vor dem Verlust des Arbeitsplatzes überwiegen vor dem Anliegen, Arbeitsrechte im Sinne des Gesetzes gewährt zu bekommen. Dies gelte zumindest für die Klagen, das unterstreicht Ludwig Meister, die durch Beschäftigte individuell und ohne weitere Unterstützung eingereicht werden.

Für die Frage, ob arbeitsrechtliche Ansprüche im Betrieb eingefordert und durchgesetzt werden, ist nicht nur die Ebene juristischer Auseinandersetzungen relevant, sondern – gewissermaßen vorgeschaltet – die Ebene der weniger formalisierten Prozesse zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Dieses Kapitel folgt daher dieser Hierarchie von Verhandlungsebenen[128] auch konzeptionell, indem zunächst auf die Schwierigkeit gerichtlicher Auseinandersetzungen eingegangen wird (Abschnitt 5.1.1), dann werden Aushandlungsprozesse zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten in den Blick genommen (Abschnitt 5.1.2). Dabei wird unter anderem auch darauf eingegangen, wovon es abhängt, dass Beschäftigte sich überhaupt dafür entscheiden, einen Konflikt einzugehen. Im Anschluss daran wird der Frage nachgegangen, warum Beschäftigte rechtliche Ansprüche nicht geltend machen (Abschnitt 5.1.3).

---

[127] Die Angaben in Klammern bezeichnen die Nummer des Interviews und die Zeilen, denen das betreffende Zitat jeweils entnommen wurde.

[128] Das Konzept der Verhandlungsebenen ist ein Standardkonzept in der Literatur der deutschsprachigen *industrial relations* (vgl. etwa Müller-Jentsch 1997). In der Regel werden die gesetzliche/arbeitsrechtliche Ebene, die Tarifebene, die Ebene der betrieblichen Austauschbeziehungen und die Ebene der unmittelbaren Beziehung von Beschäftigten und Vorgesetzten unterschieden.

5.1.1 Ein großer Schritt: Der Gang zum Arbeitsgericht

Die oben zitierte Erfahrung des befragten Arbeitsrechtsexperten stellt auch ein durchgängiges Motiv in den Perspektiven der befragten Beschäftigten dar. Lediglich in einem der Betriebe, die im Rahmen der qualiativen Interviews unserer Studie befragt wurden, berichtete die Betriebsratsvorsitzende von einem erfolgreichen juristischen Verfahren, das ein Beschäftigter gegen die Geschäftsleitung eingeleitet hatte. Es handelte sich um einen Beschäftigten, der über mehrere Jahre hinweg für dieselbe Tätigkeit auf ein Jahr befristete Verträge in Folge erhielt mit der Begründung, die Finanzierung sei nur für ein weiteres Jahr garantiert. Die juristische Auseinandersetzung fokussierte auf die Frage, ob sich die Tätigkeit in diesem Fall tatsächlich noch als projektförmig definieren lasse. Es wurde entschieden, dass dem nicht so sei, so dass der Beschäftigte nun einen unbefristeten Vertrag bekommen hat.

Ein Interview mit diesem Beschäftigten ist leider nicht zustande gekommen. Zwar zeigte er großes Interesse, über seinen Fall und seine Erfahrungen zu berichten, zog seine Bereitschaft zu einem Interview jedoch nach Rücksprache mit seinem Anwalt wieder zurück. Er begründet seine Zurückhaltung mit Angst vor Schwierigkeiten mit seinem Arbeitgeber, falls dieser ihn trotz Anonymisierung identifizieren könne. In dem Telefonat betonte er mehrmals, er sei auf seinen Arbeitsplatz angewiesen und könne erneuten Druck, so wie er ihn während der juristischen Auseinandersetzung erlebt hatte, weder selbst aushalten noch seiner Familie zumuten.

Gleichwohl beschreibt auch seine Absage einen wichtigen Zusammenhang: Der Beschäftigte hat Recht bekommen. Auf den ersten Blick könnte das Wissen, das Recht auf seiner Seite zu haben, zu einer Position der Stärke führen. Jedoch hat der Beschäftigte während der Auseinandersetzung die Macht seines Arbeitgebers, die latent vorhanden ist[129], sehr konkret zu spüren bekommen. Diese Erfahrung hat sich offensichtlich eingeprägt und führt nun zu größerer Vorsicht – und das auch noch Jahre nach dem juristischen Konflikt. Der Beschäftigte fürchtet noch immer negative Konsequenzen, selbst wenn er darüber in anonymisierter Form erzählt. Vor Gericht Recht bekommen zu haben, scheint also nicht unbedingt eine bestärkende Wirkung zu haben, sondern in diesem Fall die Unsicherheit sogar zu erhöhen. Das positive Ergebnis, arbeitsgerichtlich einen unbefristeten Vertrag erstritten zu haben, wird begleitet von der negativen Erfahrung des arbeitgeberseitigen Drucks und der Stigmatisierung als Konfliktbereiter, die der Beschäftigte nicht wiederholen möchte. Einige interviewte Experten berichteten von ähnlich gelagerten Fällen aus ihrer Berufserfahrung.

---

[129] Das Spannungsverhältnis zwischen rechtlicher Gleichheit und faktischer Ungleichheit – die Machtasymmetrie der Parteien des Arbeitsvertrages – ist ein weithin bekannter Topos der Sozialphilosophie und der politischen Theorie fortgeschrittener Marktwirtschaften. Auf dieser Basis lassen sich letztlich verschiedene Organisations- und Korporationsformen der Arbeitsgesellschaft ebenso erklären wie die Nichtinanspruchnahme faktisch bestehender Rechte. Prägnant formuliert wurde dieses Theorem von Offe/Wiesenthal (1979).

Auch wenn sich in dem Kontakt mit dem Beschäftigten dessen Angst und Verunsicherung deutlich vermittelt, kommt seinem Beispiel betriebsintern eine wichtige Funktion zu. Die Betriebsratsvorsitzende nahm den Fall zum Anlass, um bei Betriebsversammlungen über rechtliche Grundlagen für Befristung und aktuelle Rechtsprechungen zum Thema zu informieren – ohne dabei den Fall selbst zu thematisieren. Dies beschreibt eine mögliche konkrete Praxis der Informationspolitik von Betriebsräten und illustriert das Ergebnis der quantitativen Erhebung, wonach Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat besser über ihre Rechte Bescheid wissen (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.2.1.2). Auch Kollegen nehmen Bezug auf den Fall und stellen heraus, welche bestärkende Wirkung das Wissen darüber hat, dass eine juristische Auseinandersetzung in diesem Feld erfolgreich sein kann. Zum Beispiel Sabine Wagner.

Sabine Wagner arbeitet seit acht Jahren in einer ähnlichen Situation wie ihr Kollege. Mit der Begründung einer jeweils nur für ein Jahr garantierten Finanzierung erhält sie entsprechend einen immer wieder auf ein Jahr befristeten Vertrag. Lange Zeit betrachtete sie dieses Vertragsverhältnis als eine Normalität, gegen die sie keine Handhabe habe. Zudem sei dies, wie sie erzählt, in ihrem Bereich durchaus üblich.[130] Sie beginnt sich erst dann mit ihrer arbeitsrechtlichen Situation kritisch auseinanderzusetzen, als es in ihrem Betrieb zu einer informellen Vernetzung ihrer Berufskollegen kommt und sie dann erfährt, dass der Kollege in vergleichbarer Situation rechtliche Schritte eingeleitet und einen unbefristeten Vertrag durchgesetzt hat. Erst seitdem sie mit diesem Kollegen und entsprechend auch mit dem Betriebsrat in Kontakt ist, ist sie nicht mehr bereit, die Fortsetzung ihrer Befristung widerspruchslos hinzunehmen. Sie sagt:

„Weil es eigentlich nicht rechtens ist. Ich habe mich jetzt mit den rechtlichen Kleinigkeiten da noch nicht auseinander gesetzt, aber er hat mit einem Rechtsanwalt das quasi durchgefochten und hat Recht bekommen. Das heißt, ich könnte, wenn es jetzt wirklich hart auf hart kommt, könnte ich klagen mit dem Wissen, es hat schon mal ein Kollege geschafft." (32: 487-493)

Wissen durch Vernetzung

Voraussetzung für Sabine Wagners veränderte Perspektive und Bereitschaft, im Zweifelsfall auch den Konflikt zu suchen, waren – das beschreibt sie selbst so – Vernetzung und Information.

Zwei Aspekte sind hier relevant: Auf der individuellen Ebene führt die Tatsache, in einer juristischen Auseinandersetzung Recht bekommen zu haben, nicht unbedingt zu einer gestärkten Position innerhalb des Betriebes. Entsprechend waren einige interviewte Beschäftigte wenig

---

[130] Die berufsspezifischen Einstellungspraxen, die Sabine Wagner hier beschreibt, nimmt sie als Normalität wahr. Dies führt zu einer Selbstbeschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten. Darauf wird im Zusammenhang mit der Frage, warum Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend machen weiter unten in Abschnitt 5.1.3.1 eingegangen.

bereit, innerhalb des Betriebs oder gegenüber Forschern über ihre Erfahrungen zu berichten. Gleichwohl können derartige Fälle andere Beschäftigte dazu motivieren, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche juristisch einzufordern. Voraussetzung dafür ist eine betriebsinterne Kommunikation, die in diesem Fall über den Betriebsrat und über die Vernetzung einer bestimmten Professionsgruppe selbst lief.[131] Für die Rechtspraxis im Betrieb ist also nicht nur Wissen über rechtliche Ansprüche, sondern auch über Erfahrungen im Umgang mit diesen rechtlichen Ansprüchen relevant, das über solche Gruppenzugehörigkeiten kommuniziert wird.

Das Einfordern von individuellen arbeitsrechtlichen Ansprüchen vor Gericht ist also, das haben die bisherigen Ausführungen deutlich gemacht, im vorliegenden Fall mit Ängsten und hohen Hürden verbunden. Vor diesem Hintergrund liegt es nahe anzunehmen, dass die Inanspruchnahme von arbeitsrechtlichen Ansprüchen weniger über gerichtliche Auseinandersetzungen stattfindet, sondern – wenn überhaupt – zunächst auf der Verhandlungsebene zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Auf der Basis unserer Untersuchung und Berücksichtigung der rahmenden theoretischen Anmerkungen lässt sich als Filter dafür, was überhaupt verhandelt und thematisiert wird, das explizite, implizite oder angenommene Machtverhältnis zwischen dem einzelnen Beschäftigten, dem Vorgesetzten als Person und als Repräsentanten des Betriebes und dessen arbeitspolitischer Machtposition herausarbeiten. Auch auf dieser Ebene werden negative Konsequenzen antizipiert, mit psychischen Kosten und erwarteten Erfolgsaussichten abgewogen, was im Zweifelsfall dazu führen kann, dass rechtliche Ansprüche nicht geltend gemacht werden. Aus dieser Dynamik leiten sich für dieses Forschungsprojekt zwei Fragen ab:

In welchen Situationen sind Beschäftigte überhaupt bereit, ihre rechtlichen Ansprüche geltend zu machen?

Wovon hängt es ab, ob sie den Konflikt suchen oder dies lieber unterlassen?

Diese beiden Fragen werden in den folgenden Abschnitten behandelt.

5.1.2 „Und manchmal musst du dann in die Extreme gehen“ – das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen im Betrieb als Entwicklungsprozess

Gerade weil das Einfordern rechtlicher Ansprüche Überwindung kostet und sich – wie im Abschnitt 5.1.3 gezeigt werden wird – Interviewte mitunter dagegen entscheiden, lassen sich in dem Interviewmaterial dieses Forschungsprojektes nur wenige entsprechende Erzählungen

[131] Weitere solche, für Information und Interessenformulierung geeignete Netzwerke bestehen, so die einschlägige Literatur (Cox 1991; Erd 1978; Frerichs et al. 1989; Hoffmann 1981; Koopmann 1981; Kuhn 1961; Promberger 1990), unter gewerkschaftlich, landsmannschaftlich oder nachbarschaftlich verbundenen Beschäftigten, Professions- oder Statusgruppen sowie Angehörigen bestimmter hierarchischer Gruppen.

finden. Für die vorliegende Analyse wurden zwei, hinsichtlich ihres Vorgehens beim Einfordern von arbeitsrechtlichen Ansprüchen, stark kontrastierende Fälle ausgewählt.[132] Beide Fälle geben in ihrer Gegenüberstellung Hinweise darauf, welche Dynamiken zu einem Einfordern von rechtlichen Ansprüchen seitens der Beschäftigten führen können.

Kerstin Kässler ist neben ihrem Studium als geringfügig Beschäftigte tätig. Sie arbeitet in einem Krankenhaus. Nach dem Abitur absolvierte sie eine Ausbildung zur Krankenschwester, danach arbeitete sie im selben Krankenhaus. Bereits in der Ausbildung stößt sie auf berufstypische Schwierigkeiten: Überstunden, aber auch Aufgaben, die sie als Auszubildende rechtlich nicht übernehmen durfte. Obwohl ihr die Inhalte ihrer Tätigkeit gut gefielen und sie auch das Arbeiten in einem Krankenhaus mochte, fühlte sie sich hinsichtlich zeitlicher Arbeitsbelastung und Verantwortung überfordert. Nach erfolglosen Nachfragen bei Vorgesetzten erfuhr sie Unterstützung bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung und beim Betriebsrat.[133]

„Die waren da echt immer gute Ansprechpartner, haben immer gesagt: ‚Das sind Deine Rechte, das sind Deine Pflichten. Und du musst das hier überhaupt nicht machen.'" (40: 156 – 158)

Kerstin Kässler schreibt der Beschäftigtenvertretung zunächst eine ordnende Funktion zu. In der Beratung wurde ihr klarer, wozu sie verpflichtet war, was sie nicht machen musste und was sie gar nicht machen durfte. Sie empfand es bereits als hilfreich, zu wissen, wann sie mit Recht widersprechen kann. Das diffuse Gefühl des Unwohlseins konkretisierte sich über diese Informationen in eine Selbstvergewisserung, sich zur Wehr setzen zu dürfen. Für Kerstin Kässler wurde es sowohl während ihrer Berufsausbildung als auch in ihrer Beschäftigung im Anschluss zu einer alltäglichen Praxis, *„zu sagen, wenn mir was nicht passt" (40: 210).* Sie beschreibt dies für sich als positive Erfahrung. In der Lage zu sein, für sich zu sorgen, indem sie sich für ihre Rechte und eine Verbesserung ihrer Situation einsetzte, gab ihr ein Gefühl der Selbstbestimmung und der Stärke. Kerstin Kässler entwickelte sich zunehmend zur Expertin, an die sich ihre Kollegen mit Fragen zu deren eigener Situation wendeten. Diese Adressierung als kompetente Kennerin des Arbeitsrechts und als erfahrene Kollegin im Umgang mit Konflikten stellt eine Form von Anerkennung dar, die Kerstin Kässler in ihrem Handeln bestätigt.

Gleichzeitig erlebte Kerstin Kässler auch negative Konsequenzen, die sie auf ihr Sich-Wehren und ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zurückführt. Sie spricht in diesem Zusammenhang sogar von Mobbing. Ihre Wünsche für den Dienstplan wurden nicht mehr berücksichtigt, sie bekam relativ häufig Frühdienst unmittelbar nach dem Spätdienst, was sie als sehr anstren-

---

[132] Für eine vertiefende Analyse dieser Fragestellung würde sich ein Design anbieten, das nur auf Fälle fokussiert, in denen Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche geltend gemacht haben. Dies würde allerdings sowohl einen anderen Samplingprozess als auch einen anderen Interviewleitfaden beinhalten als für die Fragestellungen dieser Studie gewählt.

[133] Der Terminus ‚Betriebsrat' schließt hier auch Personalräte im öffentlichen Dienst ein.

gende Dienstfolge beschreibt. Sie bekam Weiterbildungen, die sie im Rahmen des klinikinternen Weiterbildungsplans absolvieren musste, nicht genehmigt. Begründet wurde dies damit, es seien erst die anderen dran. Auch wenn Kerstin Kässler dies als verletzend und anstrengend empfand, wollte sie dieses Verhalten nicht durchgehen lassen und wandte sich, aufgrund ihrer positiven Erfahrungen aus der Vergangenheit, immer wieder an den Betriebsrat.

„Ich war dann immer die erste, die dann gesagt hat, wir können das auch anders regeln. Dann gehe ich halt zum Betriebsrat. Und ich war eine Zeitlang echt jeden Tag da. Da ging es mir dann ums Prinzip am Ende. Weil ich gedacht habe, […] irgendwann muss man ja mal eine Veränderung hervorrufen. Und manchmal musst du dann auch in die Extreme gehen dann. Weil sonst erreichst du nichts." (40: 430 – 437)

Den Antrieb, sich für ihre Rechte während der Ausbildung einzusetzen, entsprang in Kerstin Kässlers Fall also zunächst einem subjektiven Gefühl der Überforderung. Die Inhalte der beruflichen Tätigkeit, so beschreibt sie es, haben ihr Spaß gemacht, die Rahmenbedingungen jedoch führten dazu, dass sie sich nicht mehr wohl fühlte und entschied, es müsse sich für sie etwas ändern, damit sie weiter in dem Beruf und bei diesem Arbeitgeber tätig sein kann. Dieses Deutungsmuster lässt sich als Selbstsorge im Erwerbskontext (ähnlich bei Flick 2013; Voß 2007) verstehen. Im Erwerbskontext bedeutet Selbstsorge, sich selbst um den Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit zu kümmern – sei es über das Abwehren gesundheitlicher Schäden oder über das Erhalten der Motivation für die Tätigkeit. Das theoretische Konzept der Sorge um sich oder Selbstsorge wird derzeit vor allem im Zusammenhang mit Anerkennung, Gesundheit und Fürsorge diskutiert (vgl. Flick 2013). Die Analysen hier deuten darauf hin, dass auch das Einfordern von Arbeitsrecht mit in den Blick genommen werden kann. Immerhin stellt das Gewähren von Rechten ebenfalls eine Form der Anerkennung dar (Honneth 1994: 148ff.).

Aus der oben zitierten Interview-Passage wird deutlich, dass sich Kerstin Kässlers Motiv für ihr Engagement aufgrund der schlechten Erfahrungen mit Vorgesetzten im Laufe der Zeit veränderte. Sicherlich wollte sie weiterhin ihre eigenen Rechte einfordern, darüber hinaus ging es jedoch zunehmend um – wie sie es nennt – das Prinzip und um den Wunsch, *„etwas zu verändern" (40: 1257f.)*. Damit bezieht sie das Einfordern von Rechten nicht mehr nur auf sich selbst und ihre eigene Situation, sondern auf grundlegende Fragen von angemessenem Verhalten von Vorgesetzten hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitsrechten und hinsichtlich des Umgangs mit Beschäftigten. Aus heutiger Sicht sagt sie, sie habe für sich selbst nicht so viel erreicht, *„aber für die Nachfolgenden und das hat mir schon gereicht" (40: 440*). Aus einem Handeln, das zunächst subjektiv begründet war, entwickelte sich in Kerstin Kässlers Fall also eine altruistische Deutung, die bis heute nachwirkt. Einerseits beschreibt sie den Frust und die Demütigung, die mit diesen Erfahrungen durchaus verbunden waren. Andererseits entwickelte sie ein Selbstverständnis und Rechtsempfinden, das sie an andere weiter geben möchte. Nach ihrem Studium möchte sie als Lehrerin oder Ausbilderin in Pflegeberufen arbeiten und in dieser Posi-

tion Schüler oder Auszubildende darin bestärken, für ihre Rechte einzutreten oder sich Unterstützung im Betriebsrat zu holen.

Während Kerstin Kässler ihre Rechte mit Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung erkämpfte, trat Anneliese Aumann alleine für ihre Belange ein. Auch Anneliese Aumann ist Krankenschwester. Im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie hat sie, weil sie sich inhaltlich weiter entwickeln wollte, immer wieder ihre Stelle gewechselt. Dies lässt darauf schließen, dass sie dem Inhalt ihrer Berufstätigkeit eine große Bedeutung beimisst und dies für sie im Zweifelsfall über einer möglichen Loyalität mit dem Arbeitgeber oder dem Festhalten an einer vertrauten Arbeitsumgebung steht. Als ihr Sohn in die Schule kam, empfand sie den Schichtdienst als unvereinbar mit den Schulzeiten und bewarb sich auf die Stelle bei einer Krankenkasse einer großen Stadt in Norddeutschland, wo sie bis heute tätig ist. Anneliese Aumann hat dort zunächst in Vollzeit angefangen. Vorher hatte sie sich im Bereich HIV-Prävention weitergebildet. Ein Träger begann in ihrem Viertel mit dem Aufbau einer mobilen Versorgung für HIV-Patienten und bot ihr an, für diesen Träger in Teilzeit tätig sein zu können. Anneliese Aumann wollte dies gerne tun, wofür sie bei ihrem Arbeitgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit anstrebte.

Trotz des Rechts auf Teilzeit beschreibt sie die Umsetzung dieses Arbeitszeitwunsches als sehr schwierig. Ihr Arbeitgeber wehrte sich zunächst dagegen, ihr die Arbeitszeitreduzierung zu gewähren. Er äußerte die Befürchtung, Frau Aumanns Leistungsfähigkeit und -bereitschaft könne aufgrund ihrer zweiten Tätigkeit nicht mehr ausreichen.[134] Im Interview, das im Rahmen dieses Forschungsprojektes mit diesem Arbeitgeber geführt wurde, beschrieb dieser es mit Verweis auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz als Selbstverständlichkeit, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren können, fokussierte dabei allerdings ausschließlich auf Frauen, die aus familiären Gründen nicht mehr Vollzeit arbeiten können. Anneliese Aumanns Grund für die Arbeitsreduktion entsprach diesem Schema nicht, was die Bereitschaft des Arbeitgebers, darauf einzugehen, deutlich verringerte.[135] Dass sie doch reduzieren konnte, schreibt sie ihrer Hartnäckigkeit zu:

„ (…) weil ich auch keinen Frieden gegeben habe und immer wieder gegangen bin und gesagt habe, Mensch, das kann man doch machen. Ich mache ja meine Arbeit und alles.“ (16: 379-382)

An einer anderen Stelle des Interviews erzählt sie, dass sie sogar bis zum Geschäftsführer gegangen war, um ihrem Anliegen, wegen einer zweiten Arbeitsstelle in Teilzeit gehen zu wollen,

---

[134] Aus rechtlicher Sicht kann der Arbeitgeber mit dem Argument der befürchteten Leistungsreduktion u.U. nur der Aufnahme der Nebentätigkeit widersprechen, nicht aber dem Wunsch nach der Reduktion der Arbeitszeit, die nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann.

[135] Die Notwendigkeit einer sozial anerkannten Begründung für die Arbeitszeitreduktion wird in KAPITEL 7 ausführlicher dargestellt.

auf höherer Ebene Gehör zu verschaffen. Am Ende hat sie es geschafft und eine Regelung bekommen, die ihren Vorstellungen entsprach. Dass diese zunächst befristet ausfiel und sie erst unter Beweis stellen sollte, dass sie weiterhin die geforderte Leistung bringe, bereitete Frau Aumann keine Sorgen. Sie war sich ihrer Leistungsfähigkeit bewusst und erwartete keine Beanstandungen seitens des Arbeitgebers.

Anders als Kerstin Kässler suchte Anneliese Aumann keine Unterstützung beim Betriebsrat, denn das sei *„von Haus aus schon mal schal“* (16: 441). Das Beisein des Betriebsrates hätte in Anneliese Aumanns Einschätzung ihre Verhandlungsposition eher geschwächt. Sie fühlte sich selbst stark genug, um ihre Interessen zu vertreten. Woraus schöpfte sie dieses Selbstbewusstsein? Wie beschrieben hat Anneliese Aumann im Laufe ihres Berufslebens mehrmals ihre Arbeitsstelle gewechselt, weil sie sich weiterentwickeln wollte. Dies lässt darauf schließen, dass sie berufliche Ziele für sich definiert und dabei auch Veränderungen in Kauf nimmt oder sogar sucht. Dies hat sie bisher erfolgreich bewältigt und kann damit als bestärkende Erfahrung verbuchen, dass sie in ihrem Fach als gut, geeignet und gewollt angesehen wird. Sie hat erfahren, dass sie etwas, das sie gerne möchte, auch erreichen kann. Aus Anneliese Aumanns Erzählung lässt sich herauslesen, dass ihr nicht bekannt war, ein Recht auf Teilzeit zu haben. Sie thematisiert weder einen rechtlichen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung noch, dass sie dieser rechtliche Anspruch in ihrer Argumentation bestärkt bzw. sie rechtliche Schritte in Erwägung gezogen hätte. Frau Aumann setzte ihren Arbeitszeitwunsch gegen den Willen ihres Arbeitgebers durch, weil sie hartnäckig auf ihren Interessen und ihrem Wunsch beharrte und den Konflikt nicht scheute.

Über die Kontrastierung dieser beiden sehr unterschiedlichen Fälle lassen sich drei Deutungsmuster hinsichtlich der Frage herausarbeiten, wann Beschäftigte den Konflikt wagen und sich für die Inanspruchnahme ihrer Rechte einsetzen:

- Veränderungswille
- Klarheit der eigenen Position
- (subjektiv wahrgenommene) Handlungsmacht

In beiden Fällen liegt ein starker subjektiver Wunsch nach Veränderung der Arbeitssituation vor. Kerstin Kässler konnte die starke psychische und physische Belastung nicht mehr länger ertragen, Anneliese Aumann wollte sich neben ihrer bisherigen Tätigkeit beruflich weiterentwickeln. In beiden Erzählungen lässt sich also herauslesen, dass sie – wenn auch aus sehr unterschiedlichen Motiven – nur in dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis hätten weiter arbeiten können, wenn es zu einer Veränderung kommt. Dieser vielleicht zunächst diffuse Veränderungswille schärft sich zu einer Position, die beide jeweils vertreten: Kerstin Kässler fordert den rechtlichen Schutz der Auszubildenden ein, Anneliese Aumann will Teilzeit arbeiten. Um den Konflikt wirklich einzugehen, wird das subjektive Gefühl relevant, handlungsmächtig zu sein und mögliche Konsequenzen tragen zu können. Anneliese Aumann schöpft dieses Gefühl der

Handlungsmacht aus einem Selbstbewusstsein, das sich aus ihrer Erwerbsbiografie begründet. Die mehrfachen Stellenwechsel haben sie einerseits qualifiziert und ihr andererseits die Sicherheit gegeben, auch für andere Arbeitgeber interessant zu sein. Dies stärkt ihre eigene Verhandlungsposition. Kerstin Kässler hatte dieses Gefühl als Auszubildende zunächst nicht. Sie organisiert sich Unterstützung, um ihre Handlungs- und Verhandlungsmacht zu stärken. Der Kontakt zum Betriebsrat gibt ihr zunächst die Gewissheit, Rechte zu haben, im Recht zu sein und dafür auch einstehen zu dürfen. Mit dem Gremium im Hintergrund lassen sich die Folgen der Konflikte, die sie durchaus zu spüren bekommt, bewältigen – auch wenn dies trotzdem nicht leicht für sie ist.

Dieses Muster lässt sich auch übertragen auf die Erzählung von Sabine Wagner und ihre Überlegungen zum Vorgehen gegen die Befristung aus dem vorherigen Abschnitt. Auch wenn in ihrer Erzählung der Konflikt noch nicht wirklich ausgetragen ist, weil sie noch immer darauf hofft, dass sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommt, ohne diesen einfordern zu müssen, zeigen sich in ihrer Erzählung diese drei Aspekte bereits antizipativ. Sie empfindet ihre Kettenbefristung mittlerweile als unerträglich und ist sich bewusst, dass sie diese Situation gerne ändern möchte. Dieser Veränderungswille konkretisiert sich in der klaren Position, dass das Vorgehen ihres Arbeitgebers nicht rechtens ist und sie im Zweifelsfall rechtliche Schritte dagegen einlegen würde. Unterstützend wirkt hier die Erfahrung ihres Kollegen, der sich erfolgreich eingeklagt hat. Sein Vorgehen bestärkt sie in ihrer Handlungsmacht.

Verhandlungsmacht als Voraussetzung für das Einfordern für Rechte

Die drei hier herausgearbeiteten Aspekte sollten allerdings nicht als Ab- oder Reihenfolge verstanden werden, sondern sie stehen in einer reflexiven Dynamik zueinander. Vor allem die Klarheit der eigenen Position dürfte in diesem Fall in enger Verbindung zur Handlungsmacht stehen. Das Wissen oder subjektive Gefühl, etwas verändern zu können, schärft die Vorstellung dessen, was verändert werden soll – das wird besonders am Fall Kerstin Kässler deutlich. Bei der hier interessierenden Frage nach der Praxis von Arbeitsrecht im Betrieb kommt, das zeigen die Analysen, bei den befragten Beschäftigten der subjektiv wahrgenommenen Handlungsmacht für das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen eine zentrale Bedeutung zu.

Dieses Deutungsmuster der wahrgenommenen Handlungsmacht schließt an soziologische Debatten um Agency an. Agency beschreibt die Möglichkeit des Handelns und bezieht dabei Machtbeziehungen und Machtasymmetrien konzeptionell mit ein (Helfferich 2012). Analysiert wird also nicht nur Handeln – hier Einfordern von Rechten – sondern die Herstellung von Handlungsfähigkeit in sozialen Bezügen, die machtdurchdrungen sind und in denen daher kontext- und situationsbezogen unterschiedlich große Handlungsspielräume existieren.

Handlungsmacht bezieht sich dabei nicht auf eine objektiv bestimmbare Position. Im juristischen Kontext könnte diese theoretisch bestimmt werden, wenn sich aus der Einschätzung, im

Recht zu sein tatsächlich Handlungsmacht ableiten ließe. Dies scheint jedoch im Arbeitsrecht aufgrund von Machtasymmetrien zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern, wie unsere Untersuchung schließen lässt, nicht immer unbedingt der Fall zu sein. Handlungsmacht lässt sich als an den jeweiligen Kontext gebunden verstehen und unterliegt subjektiven Deutungen und Ermächtigungen (ebd.). Vor diesem Hintergrund bietet sich das Konzept der Agency an, um zu analysieren, wovon die Wahrnehmung von Handlungsmacht abhängt.

Um Aussagen darüber zu treffen, wie sich Handlungsmacht in konkretes Handeln, also in Einfordern von Rechten, umsetzt, wäre eine größere empirische Bandbreite an Fällen notwendig, in denen Konfliktsituationen beschrieben werden. Im nächsten Abschnitt wird sich jedoch zeigen, dass das Thema Handlungsmacht auch dann relevant wird, wenn Rechte nicht in Anspruch genommen werden. Dann geht es um fehlende Handlungsmacht. Aus diesen Analysen können tentative Schlüsse darüber gezogen werden, welche Einflussfaktoren auf Handlungsmacht auf unterschiedlichen Ebenen relevant werden können.

5.1.3 Warum Beschäftigte Rechte nicht einfordern: (fehlende) Handlungsmacht, Reziprozität und rechtliche Praxis

Das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen im Kontext von Erwerbsarbeit ist – das haben die bisherigen Ausführungen deutlich gemacht – mitunter mit Ängsten verbunden, die sich aus der Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten ergeben. Diese Ängste haben – das wurde an den bisherigen Fallanalysen deutlich – mitunter einen realen Hintergrund, denn Beschäftigte, die ihre Rechte einfordern können durchaus negative Konsequenzen erleben. Vor diesem Hintergrund wird plausibel, dass Beschäftigte rechtliche Ansprüche in der Praxis nicht unbedingt und immer geltend machen. Für diese Studie stellt sich jedoch die Frage: Was genau hindert Beschäftigte daran, rechtliche Ansprüche geltend zu machen?

5.1.3.1 Handlungsmacht und rechtliche Praxis

Woraus speist sich ein Gefühl von Handlungsmacht bzw. fehlender Handlungsmacht? Die Analyse der Interviews hat ergeben, dass in diesem Zusammenhang strukturelle, sozioökonomische und betriebsorganisatorische Aspekte relevant sein können. Diese werden im Folgenden dargestellt.

Arbeitsmarktlage

Ein relevanter Faktor, der auch von befragten Arbeitgebern in Bezug auf Handlungsmacht angeführt wird, ist die Arbeitsmarktsituation. Wenn Betriebe aufgrund ihrer regionalen Lage oder bei bestimmten Berufen Schwierigkeiten haben, geeignete oder überhaupt Beschäftigte zu finden, sind sie eher zu Zugeständnissen bereit. Dies wird von dem Personalleiter eines Be-

triebs im Interview explizit gemacht. Es handelt sich dabei um eine größere Verwaltungseinheit mit ca. 300 Beschäftigten, die geographisch in der Peripherie angesiedelt ist. Die Einstellungspraxis dieses Betriebs fasst der Personalleiter folgendermaßen zusammen:

„Grundsätzlich machen wir, wenn wir von außen einstellen, Befristungen. Aber ich sage ganz offen: Der (etwas amüsiert) Markt entscheidet, und wenn ich heute zum Beispiel sage: "Ich brauche einen Bauingenieur, oder ich brauche einen Sozialpädagogen", die in unserer Gegend zumindest sehr schwer zu bekommen sind, okay, dann muss ich im Prinzip dann auch akzeptieren, wenn jemand sagt: "Ich komme nur, wenn ich unbefristet eingestellt werde." Dann werden wir hier uns auch entsprechend arrangieren.“ (12: 360-368)

Der Personalleiter beschreibt es als selbstverständliche Praxis, Neueinstellungen grundsätzlich sachgrundlos befristet vorzunehmen. Allerdings fügt er hinzu, er weiche von diesem üblichen Vorgehen ab, wenn der Markt entscheide, es also nicht in seiner Hand liege. Damit bezieht er sich auf bestimmte berufsbezogene oder für seine Region immer wieder relevante Knappheiten beim Arbeitskräfteangebot. Er erzählt das Vorgehen nicht aus seiner Perspektive, das heißt, er verweist nicht darauf, dass er Stellen unbefristet anbietet, wenn er den Eindruck hat, es gäbe nicht genug qualifiziertes Personal. Er beschreibt dies stattdessen aus der Sicht der Beschäftigten, die ihr Kommen von dem Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags abhängig machen. Damit schreibt er den Beschäftigten die Macht zu, die vertragliche Gestaltung zu bestimmen und seinen eigenen Handlungsspielraum einzuschränken. Vermittelt über die Regeln des Marktes beeinflussen Bewerber also Personalentscheidungen hinsichtlich Befristungen mit. Diese personalpolitischen Entscheidungen beschreiben keine Arbeitsrechtsverletzung. Sie machen aber deutlich, dass die Anwendung des Arbeitsrechts durchaus von ökonomischen Rahmenbedingungen geleitet sein kann.

Feldspezifische Anwendungspraxen

Neben der Arbeitsmarktsituation, über die sich regionale oder berufsspezifische Knappheiten vermitteln, lassen sich im Zusammenhang mit Handlungsmacht auch feldspezifische Praxen in der Anwendung des Arbeitsrechtes herausarbeiten. Dies zeigt sich beispielsweise an dem in Abschnitt 5.1.1 bereits dargestellten Fall von Sabine Wagner. Sabine Wagner arbeitete mehr als 10 Jahre in immer wieder für ein Jahr befristeten Verträgen. Dies erschien ihr sehr lange nicht problematisch bis sie von der erfolgreichen Klage ihres Kollegen auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfuhr. Ihr Nicht-Eintreten für einen unbefristeten Arbeitsvertrag lässt sich nicht darauf zurückführen, dass ihr das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht bekannt war. Sie hat es lediglich mit ihrer Situation nicht in Verbindung gebracht. Dies begründet sie mit der in ihrem Bereich üblichen Einstellungspraxis. Da in ihrem Bereich Stellen häufig in aus Drittmitteln finanzierten Projekten zu finden sind, werden diese Stellen fast ausschließlich befristet angeboten und dann immer wieder verlängert. Unbefristete Stellen bilden eher die Ausnahme.

Über diese Praxis vermittelte sich bei Sabine Wagner der Eindruck einer Normalität. Dies führt dazu, dass sie für ihre konkrete Situation nicht nur keine Handlungsmöglichkeiten auslotet, sondern überhaupt keine wahrnimmt.

Eine ähnliche Dynamik lässt sich für geringfügig Beschäftigte beschreiben. In mehreren Interviews wurde bei der Beschreibung der Bezahlung wie selbstverständlich erzählt, es würden nur die Stunden bezahlt die auch gearbeitet wurden. Karin Knack, die als 400€-Kraft in einem kleinen Einzelhandelsgeschäft tätig ist, bringt die rechtliche Praxis, wie sie ihr entgegentritt, in ihrer Erzählung auf den Punkt: *„Weil bei 400€-Jobs ist es halt so, dass Du Geld kriegst, wenn Du arbeitest" (34: 484 – 485)*. Dieser Satz ist in ähnlicher Form in den meisten Interviews mit geringfügig Beschäftigten gefallen, die im Rahmen dieses Forschungsprojektes geführt wurden. Für die befragten Beschäftigten erscheint es völlig undenkbar, geradezu absurd, ihre Vorgesetzten darauf hinzuweisen, dass ihnen diese Ansprüche eigentlich zustehen, und diese entsprechend einzufordern. Die Praxis, geringfügig Beschäftigten nur die Stunden zu bezahlen, die sie anwesend waren und gearbeitet haben, wird von den interviewten Minijobbern als Normalität wahrgenommen. Die Vorstellung, bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen zu können oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu bekommen, erschien den Beschäftigten nahezu absurd. Dieser Blick auf die eigene Beschäftigungssituation und das selbstverständliche Abtreten von arbeitsrechtlichen Ansprüchen verweist auf die Praxis von Arbeitgebern im Umgang mit geringfügig Beschäftigten. Aus den Analysen lässt sich schließen, dass geringfügig Beschäftigten nur für die geleisteten Stunden zu bezahlen, in den untersuchten Betrieben offensichtlich zur Norm geworden ist. Diese haben auch die Beschäftigten selbst angenommen. Die Handhabung des Arbeitsrechtes in der betrieblichen Praxis überschreibt also in diesen Fällen das geltende Recht. Es scheint nicht vorstellbar, dass es anders sein könnte. Dies ergänzt das Ergebnis der quantitativen Erhebung, wonach sich geringfügig Beschäftigte weniger gut mit ihren Rechten auskennen (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.2.1): In manchen Fällen ist es den qualitativen Befunden zufolge hingegen so, dass das Nicht-Gewähren von Arbeitsrechten zur Norm, die für die Beschäftigten handlungsleitend ist, wird. Damit verlieren die theoretisch zustehenden Arbeitsrechte und deren Kenntnis an Relevanz. Über diese Praxis der Arbeitgeber im Umgang mit Arbeitsrechten für geringfügig Beschäftigte wird zudem die Handlungsmacht der Beschäftigten, die diese Rechte einfordern wollen, deutlich eingeschränkt.

Organisation des Betriebes

Eine andere Dimension erzählt Jens Jörgensen. Er arbeitet als Nachtportier in einem Hotel, das zu einer größeren Kette gehört. Er ist dort als geringfügig Beschäftigter angestellt und weiß sehr genau, dass in diesem Arbeitsverhältnis Arbeitsrechte verletzt werden. Er nennt als einen Aspekt, der sowohl für ihn als auch für seine Kolleginnen und Kollegen das Einfordern der Rechte erschwert, die Organisationsstruktur des Unternehmens.

„Weil Urlaubsanspruch gibt es bei uns angeblich nicht, auf der Verdienstabrechnung steht sogar ganz frech und breit: Anspruch laufendes Jahr: null Tage. (…) Da habe ich meine Direktionsassistenten schon mal drauf hin angesprochen. (…) Aber da bekam ich dann als Antwort "Ja, das sind ja Verträge, die von der Konzernzentrale kommen, die können nicht falsch sein."" (31: 375 - 385)

Jens Jörgensen ist sich also durchaus bewusst, dass das Vorgehen seines Arbeitgebers in Bezug auf die Gewährung von Urlaubsansprüchen nicht rechtens ist. Mit diesem Wissen hat er sich bereits an seinen Vorgesetzten gewandt, um auf diesen Missstand aufmerksam zu machen. Dieser verwies darauf, dass die Verträge in der Konzernzentrale ausgestellt würden und dies damit schon seine Richtigkeit haben werde. Der Vorgesetzte von Herrn Jörgensen lehnte damit einerseits seine Zuständigkeit ab, sich um diese rechtlichen Belange kümmern zu müssen. Andererseits traute er der Zentrale, eventuell aufgrund deren Zuständigkeit für Verwaltungsaufgaben, nicht zu, dass sie rechtliche Vorgaben nicht berücksichtigten. Der direkte Vorgesetzte delegierte die Verantwortung also an die Zentrale, was gleichzeitig bedeutet – auch wenn der direkte Vorgesetzte das so offensichtlich nicht formuliert hat – die Beschäftigten müssten sich an diese Stelle wenden, wenn sie Einwände gegen den Vertrag hätten. Der Sitz der Kette, wo Verwaltung und Personalabteilung untergebracht sind, befindet sich in einer großen Stadt mehrere hundert Kilometer entfernt von dem Hotel, in dem Jens Jörgensen arbeitet. Letztendlich entschied sich Herr Jörgensen dagegen, seine Ansprüche auf der nächsten organisatorischen Instanz ebenfalls zu artikulieren und verzichtete auf den Urlaub, der ihm in Form von Freizeit eigentlich zusteht.[136]

An dem Fall von Jens Jörgensen wird deutlich, dass auch die Organisationsstruktur des Betriebs eine Bedeutung dafür haben kann, ob Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche geltend machen. Eine Organisationsstruktur, bei der die arbeitsrechtlichen Belange in einer anonymen und schwer erreichbaren Organisationseinheit eingefordert werden müssten, kann die Hemmschwelle erhöhen, sich direkt dorthin zu wenden. Ähnliches gilt für den Betriebsrat. Auch dieser ist in diesem Fall bei der Zentrale angesiedelt und offensichtlich in den einzelnen Hotels nicht allen Beschäftigten persönlich bekannt. Auch dies macht es für die Beschäftigten schwerer, sich wegen arbeitsrechtlicher Belange dorthin zu wenden. Dieser Fall legt nahe, dass eine hohe räumliche Distanz von Arbeitsort und Verwaltung und die damit verbundenen hohe Anonymität von Ansprechpersonen in den jeweiligen Personalabteilungen oder im Betriebsrat die Bereitschaft sich für die Einhaltung von Arbeitsrechten einzusetzen sogar dann reduzieren kann, wenn den Beschäftigten Verstöße durchaus bewusst sind. Dieses Muster wird auch in einem Interview mit dem Betriebsrat einer bundesweit agierenden Gebäudereinigungsfirma

[136] Wie Herr Jörgensen für sich legitimiert, dass ihm dieser Anspruch vorenthalten wird und er diesen auch nicht geltend macht, wird in Abschnitt 5.1.3.2 genauer ausgeführt.

deutlich. Die Vorsitzende nennt permanent stattfindende organisatorische Veränderungen des Betriebs als Schwierigkeit für Betriebsratsarbeit, weil sich damit auch Zuständigkeiten und Ansprechpartner ändern. Gleichzeitig hat sie über die Art, wie die Arbeit organisiert ist – überwiegend geringfügig Beschäftigte, die ausschließlich in den Gebäuden arbeiten, die gereinigt werden müssen – so gut wie keinen direkten Kontakt mit den Beschäftigten selbst, so dass gegenseitiges Informieren nur sehr schwer möglich ist.

Leistungsfähigkeit und ökonomischer Beitrag

Die Dynamik, die oben anhand der untersuchten Fälle im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation für bestimmte Berufe oder Regionen ausgeführt wurde, kann auf den ökonomischen Beitrag, den einzelne Beschäftigte aufgrund ihrer individuellen Leistungsfähigkeit oder ihrer speziellen beruflichen Erfahrung in die Betriebe einbringen, individualisiert werden. Das lässt sich an dem Fall eines Medienbetriebs nachvollziehen. Dieser Betrieb beschäftigt ca. 50 Mitarbeiter, er ist nicht tarifgebunden, es gibt keinen Betriebsrat, die Arbeitsverträge werden bei der Einstellung jeweils individuell verhandelt. In diesem Betrieb spielt die Verhandlungsmacht der einzelnen Beschäftigten eine wichtige Rolle für die Arbeitsbedingungen, unter denen sie dann jeweils tätig sind.[137] Das Interview mit dem Personalleiter zeigt sehr deutlich, dass die Priorität der Unternehmensführung auf der Kundenzufriedenheit liegt. Die Mitarbeiter werden für das Erreichen dieses Zieles eher als Mittel zum Zweck beschrieben bzw. es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiter dann zufrieden sind, wenn die Kunden zufrieden sind. Die Fokussierung des Betriebs auf Kundenzufriedenheit unterstreicht, dass Beschäftigte vor allem nach ihrem Beitrag für den wirtschaftlichen Erfolg des Geschäfts bewertet werden und ihnen entsprechend entgegengekommen wird, wenn sie für die ökonomischen Ziele des Betriebs relevant sind. Dies unterstreicht folgende Textpassage aus dem Interview mit dem Personalleiter:

„Es ist manchmal auch in der Branche so, dass so ein Kundenberater, wenn er die eine Agentur verlässt, Kunden aus dieser Agentur mitnimmt. Wenn das lukrativ ist, dann wird so eine Befristung auch gern vergessen.“ (11: 330 – 335)

In dem Medienbetrieb werden Neueinstellungen grundsätzlich befristet vorgenommen. Neue Mitarbeiter erhalten zunächst einen für ein Jahr befristeten Vertrag. Der Personalleiter gibt an, dass diese im Prinzip immer nach diesen 12 Monaten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Ähnlich wie in dem oben erwähnten Fall des Betriebes der Öffentlichen

---

[137] Leider war es in diesem Betrieb nicht möglich, Beschäftigte zu interviewen. Der Personalleiter hatte zwar zunächst angeboten, den Kontakt zu Beschäftigten herzustellen, letztendlich hat er dann aber die Zusammenarbeit verweigert. Da auf der Internetseite des Unternehmens keine Kontaktangaben von Mitarbeiter enthalten sind, war auch eine Kontaktaufnahme unabhängig von der Vermittlung des Personalleiters nicht möglich.

Verwaltung in einer ländlichen Region, die bei schwer zu rekrutierenden Berufsgruppen von ihrer Personalpolitik der sachgrundlosen Befristung bei Neueinstellungen abweichen, argumentiert auch der Personalleiter des Medienbetriebs. Bringt ein Bewerber für den Betrieb relevante ökonomische Ressourcen mit – hier einen Kundenstamm, der für das Unternehmen relevant sein kann – dann weicht der Betrieb von seiner Einstellungspolitik ab und bietet sofort einen unbefristeten Arbeitsvertrag an. Die Anwendung des Arbeitsrechts im Betrieb ist also unter anderem abhängig von dem ökonomischen Beitrag und damit von der ökonomischen Leistungsfähigkeit, die Beschäftigten von betrieblicher Seite zugesprochen wird. Diese Dynamik lässt sich analog zu der oben dargestellten strukturellen Arbeitsmarktdimension von Handlungsmacht verstehen, allerdings wird hier neben der berufsbezogenen Knappheit die individuelle Leistungsebene relevant.

Dieses Argument wird nicht nur von Personalleitern angeführt, sondern auch von Beschäftigten selbst. In verschiedenen Erzählungen von Beschäftigten ließ sich ein Zusammenhang herausarbeiten, der zwischen der individuellen Leistungsfähigkeit und der Gewährung von Arbeitsrechten hergestellt wurde. Exemplarisch wird das hier an dem Fall von Anneliese Aumann dargestellt, deren Fall bereits oben angesprochen wurde. Da Frau Aumann ihr rechtlicher Anspruch auf Teilzeit nicht bekannt ist, beschreibt sie die mit ihrem Arbeitgeber getroffene Regelung als Kulanz ihrem Arbeitszeitwunsch gegenüber.

„Es ist schon ultrakulant, wenn man das so erzählt. Aber Gott sei Dank, es funktioniert. (…) Also wenn es nicht gehen würde, das haben wir ausgemacht, dann würde ich Meldung machen. Das ist aber mein Anspruch an mich selber auch. Also ich bringe die Leistung, die die sehen wollen, und dann passt es.“ (16: 490 - 498)

In dieser Passage formuliert Frau Aumann das Verhalten ihres Arbeitgebers als *„ultrakulant“*. Sie sieht es als ihre Verantwortung an, dafür zu sorgen, dass die getroffene Regelung funktioniert. Das sieht sie nicht nur als Teil der Vereinbarung, sondern auch als ihren eigenen Anspruch an Arbeit und an sich selbst in Beziehung zu ihrem Arbeitgeber. Für sie ist der Bezug zwischen der getroffenen Arbeitszeitregelung und ihrer Leistung offensichtlich. Um die Regelung weiterhin praktikabel zu gestalten, muss sie die Leistung bringen, die *„die sehen wollen“ (16: 496f)*. Sie spezifiziert nicht genauer, was damit gemeint ist, scheint das selbst jedoch zu wissen. Und sie ist sicher, dass sie durchaus in der Lage ist, diese Leistungsansprüche, die an sie gestellt werden, zu erfüllen. *Sie „bringt die Leistung*“ und dann *„passt es“ (ebd.)*.

Die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten wird also – das zeigen die zwei beschriebenen Fälle – sowohl aus Sicht der Personalleiter als auch aus Sicht der Beschäftigten in Zusammenhang gebracht mit der Anwendung von Arbeitsrecht. Der ökonomische Beitrag, den Beschäftigte für das Unternehmen leisten können, ebenso wie die Fähigkeit der Beschäftigten, den Leistungsansprüchen problemlos entgegen kommen zu können, werden in den Interviews im Zusammenhang mit der Anwendung von Arbeitsrecht relevant gemacht. Arbeitsrecht ist in diesen

Fällen also nicht unabhängig von der ökonomischen Position derer zu denken, auf die die jeweiligen rechtlichen Regelungen angewendet werden, da über den ökonomischen Beitrag, den Beschäftigte leisten können, Handlungsmacht im Umgang mit dem Arbeitgeber vermittelt wird.

Erwerbsbiografische Erfahrungen

Bereits oben wurde am Beispiel von Anneliese Aumann herausgearbeitet, dass Handlungsmacht durchaus von erwerbsbiographischen Erfahrungen bestärkt werden kann. Die selbst gewählten Berufswechsel tragen in ihrem Fall zu einem höheren Selbstbewusstsein bei. In ihrem Fall äußerte sich dies konkret an der Auseinandersetzung mit ihrem Vorgesetzten über die Reduktion der Arbeitszeit. Auch in anderen Interviews hat sich der Zusammenhang zwischen positiven Erfahrungen in der Erwerbsbiografie und der größeren Bereitschaft, die eigenen Interessen gegenüber Arbeitgebern oder Vorgesetzten zu vertreten gezeigt. Die Richtung kann aber von Fall zu Fall unterschiedlich sein. In Anneliese Aumanns Fall haben positive Erfahrungen in der Erwerbsbiografie ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Es könnte aber ein gutes Selbstbewusstsein auch der Antrieb für Stellenwechsel gewesen sein.[138]

Als Kontrast für den Zusammenhang von Handlungsmacht und erwerbsbiographischer Erfahrung lässt sich der Fall Melanie Müller beschreiben. Bereits mehrfach hat sie ihren Arbeitsplatz verloren, weil ihre Tätigkeit „outgesourct“ wurde. Frau Müller ist Mitte 50. Die Kombination aus Alter und beruflicher Unsicherheit führen dazu, dass sie bereit ist, viel auf sich zu nehmen, um in der Stelle, auf der sie jetzt arbeitet und die sie erst seit wenigen Jahren hat, bis zur ihrer Rente bleiben zu können. Um dieses Anliegen nicht zu gefährden, versucht Frau Müller, Konflikte zu vermeiden. Sie artikuliert selbst dann nichts gegenüber ihrem Vorgesetzten, wenn sie an die Grenzen ihrer Belastbarkeit stößt.

Seit ihrem Beschäftigungsbeginn war in ihrer Tätigkeit ein hohes Arbeitspensum, auch aufgrund besonderer Aufgaben, zu erfüllen. Um dies zu bewältigen, arbeitete Frau Müller über mehrere Wochen hinweg bis spät in die Nacht und auch am Wochenende. Sie ließ sich weder Überstunden noch Wochenendarbeit anordnen, so dass sie keine Zuschläge bekam und auch niemand auf ihre Situation aufmerksam wurde. Frau Müller beschreibt, sie habe die Anforderungen erfüllen und als engagierte Mitarbeiterin gesehen werden wollen. Ihre Belastungssituation zu thematisieren, eine Entlastung zu fordern oder zumindest den aus den Betriebsvereinbarungen resultierenden Zuschlag für sich geltend zu machen, hat sie mit der Gefahr eines

---

[138] Auch in den anderen Fällen wird deutlich, dass sich Selbstbewusstsein und daraus abgeleitete Handlungsmacht aus selbst gewählten Stellenwechseln ableiten lässt. Diese führen offensichtlich zu dem Bewusstsein, einen gewissen Wert für den Arbeitsmarkt zu haben.

Konflikts verbunden, der sich negativ auf ihre Weiterbeschäftigung auswirken könnte. Die folgende Passage macht das deutlich:

„Und sagen wir mal, ich bin jetzt auch nicht jemand, der einen Betriebsrat zum Beispiel einschaltet, (I: Aha, warum?) weil das ist natürlich vorprogrammiert, dass das dahingehend endet, dass ich vielleicht, was weiß ich, wie auch immer, ich könnte es mir jetzt nicht vorstellen, in irgendeiner Form Hilfe bekäme, aber letztendlich ist dann so ein Verhältnis auch ein bisschen gestört, denke ich." (17: 382 - 387)

Interessant an dieser Passage ist vor allem der Teil, bei dem Frau Müller die Sätze nicht zu Ende spricht. Das Einschalten des Betriebsrates könnte *„dahingehend ende[n], dass ich vielleicht, was weiß ich, wie auch immer" (17: 385)*. Vor dem Hintergrund ihrer Erwerbsbiografie lässt sich das interpretieren wie eine Vorahnung, dass der Betriebsrat einen Konflikt heraufbeschwören könnte, der ihre Weiterbeschäftigung in dem Betrieb gefährdet – etwas, das sie auf keinen Fall riskieren will. Sie leitet also keine Schritte ein, an ihrer Belastungssituation im betrieblichen Kontext etwas zu verändern. Sie individualisiert das Problem, das heißt, sie macht es zu ihrem eigenen. Sie sagt: *„da muss ich an mir arbeiten, dass dann auch mal was liegen bleiben muss" (17: 398-399).* Es liegt ihr somit näher, ihre eigenen Ansprüche an Arbeit – nämlich die Arbeit gut zu erledigen – zu verändern und damit auch eine Unzufriedenheit zu riskieren, als ihre Situation als innerbetrieblich nicht tragbar anzuerkennen und damit eine Veränderung im Gespräch mit dem Vorgesetzten einzuleiten.

Die beiden dargestellten Fallkonstellationen unterstreichen einen Zusammenhang zwischen erwerbsbiographischen Erfahrungen und Handlungsmacht. Positive Erfahrungen können das Selbstbewusstsein stärken und die Bereitschaft, eigene Interessen einzufordern, erhöhen. Negative Erfahrungen können genau die gegenteilige Dynamik hervorrufen.[139]

Vertragliche Sicherheit

Ein weiterer Aspekt, der sich aus dem Material herausarbeiten lässt, liegt in der vertraglichen Sicherheit. Die interviewten Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalräte sowie Beschäftigte beschreiben es als quasi selbstverständlich, dass befristet Beschäftigte weniger bereit sind, rechtliche Ansprüche geltend zu machen, als Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Angst, nicht übernommen zu werden wird in diesem Zusammenhang relevant gemacht.

Dies beschreibt der Personalleiter des Medienbetriebes, der oben bereits zu Wort gekommen ist folgendermaßen:

---

[139] Wie andere Fallbeispiele verdeutlichen, ist dieser Zusammenhang nicht immer gegeben. So hat etwa der unter 5.1.1 beschriebene Beschäftigte seine Entfristung erfolgreich eingeklagt, empfindet seine Situation danach aber keinswegs als gestärkt.

„I: Sie haben vorhin gesagt, dass der Überstundenausgleich davon abhängt, dass die Person sich jeweils meldet. Nehmen Sie da Unterschiede wahr, ob die Person befristet oder unbefristet beschäftigt ist? B: Ja, sicher. Also ich meine, die ersten machen es nicht, klar." (11: 740 - 746).

Aus der Passage wird deutlich, dass sich für diesen Personalleiter die Frage eigentlich gar nicht stellt. Es ist für ihn klar und selbstverständlich, dass Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag nicht zu ihm kommen und den Ausgleich ihrer Überstunden einfordern. Interessant ist hierbei, dass er auch in der Folge des Interviews nichts darüber sagt, ob diese Ängste der befristet Beschäftigten, die er wahrnimmt, berechtigt sind oder nicht. Er beschreibt auch keine Vorgehensweisen seinerseits, als Personalleiter den befristet Beschäftigten diese Ängste zu nehmen. Aus seiner Darstellung lässt sich eher schließen, er sehe dies als gegebene Selbstverständlichkeit an, gegen die er nichts unternehmen kann und möglicherweise auch nicht will.

Etwas anders lässt sich die Beschreibung der Personalrätin in der Öffentlichen Verwaltung deuten. Auch in diesem Betrieb werden Neueinstellungen immer auf zwei Jahre sachgrundlos befristet. Im Anschluss werden die Beschäftigten eigentlich immer übernommen. Trotzdem nimmt die Personalrätin Angst bei den Befristeten wahr:

„Also da sind einfach so Ängste da, aber das stimmt nicht, dass im Haus da ungut mit umgegangen werden würde." (13: 386 – 388)

Auch wenn also die Personalpolitik des Betriebes den Beschäftigten vermittelt, es bestehe ein sehr großes Interesse an einer Übernahme nach der Befristung[140], bleibt bei den Beschäftigten eine Unsicherheit und Angst, die deren Verhandlungsmacht deutlich reduziert. Vermittelt über die Unsicherheit, die mit diesem Beschäftigungsverhältnis verbunden ist, werden in diesem Fall noch weitere Ungleichbehandlungen möglich und realistisch, weil die Beschäftigten weniger bereit sind, sich zur Wehr zu setzen und ihre rechtlichen Ansprüche geltend zu machen.

Die Daten der qualitativen Erhebung illustrieren den Befund, wonach die sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen mittlerweile zur Regel geworden ist (Hohendanner 2014). Gleichwohl geben Personalleiter auch an, dass diese Möglichkeit der verlängerten zweijährigen Probezeit eigentlich nicht notwendig ist, denn die Frage, ob jemand auf die Stelle und in den Betrieb passe, kläre sich bereits in den ersten Monaten. In zwei Betrieben, die interviewt wurden, findet allerdings auf Drängen des Betriebsrates ein Umdenken in der Personalpolitik statt. Gerade weil sich ein passender oder nicht passender Match verhältnismäßig schnell herauskristallisiert, wird dort verstärkt auf ein strukturiertes Nutzen der sechsmonatigen Probezeit gesetzt.

---

[140] Die Personalrätin beschreibt das kurz und knapp, indem sie sagt *„und ich kann mich jetzt nicht erinnern, dass jemand so schlecht gewesen war, dass er nicht gut gewesen ist:"* (13: 371 – 372).

Die Analysen haben gezeigt, dass Handlungsmacht über sehr unterschiedliche Deutungen hergestellt oder eben auch nicht hergestellt wird.[141] Gerade die Hinweise darauf, dass Handlungsmacht durchaus auch von ökonomischen Rahmenbedingungen (Arbeitsmarktlage, Leistungsfähigkeit und indirekt auch Erwerbsbiografie) gespeist wird, rückt das Verständnis von Arbeitsrecht als zunächst für alle gleichermaßen gültig teilweise in ein neues Licht. Die hier dargestellten Analysen verweisen darauf, dass Inanspruchnahme bzw. die Gewährung von Arbeitsrecht auch auf sozio-ökonomischen Positionierungen beruhen kann.

5.1.3.2 Reziprozität und rechtliche Praxis

Während Arbeitsrechte für alle Beschäftigten gleichermaßen gültig sind, unterscheidet sich die tatsächliche Gewährung, selbst dann, wenn die Beschäftigten über rechtliches Wissen verfügen. So zeigen die quantitativen Analysen, dass es unter den Beschäftigten, denen Arbeitsrechte vorenthalten werden, einen hohen Anteil von Beschäftigten gibt, die Kenntnis von der rechtlichen Situation haben (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.3.1.1 und 4.3.2.1). Auf den ersten Blick mögen diese quantitativen Ergebnisse überraschen. Wie lässt sich dieser Zusammenhang nachvollziehen?

Auch im qualitativen Sample berichten Interviewte, die geringfügig beschäftigt sind, dass ihnen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Bezahlung an Feiertagen und Urlaub nicht gewährt werden. Sie stellen es als eine Selbstverständlichkeit dar, beispielsweise nur die Stunden bezahlt zu bekommen, die auch gearbeitet wurden. Karin Knack, die als Minijobberin in einem kleinen Einzelhandelsgeschäft tätig ist, formuliert es in ihrer Erzählung so: *„Weil bei 400€-Jobs ist es halt so, dass Du Geld kriegst, wenn Du arbeitest" (34: 484-485)*. Jens Jörgensen, der als Nachtportier arbeitet, sagt: *„wenn ich krank bin, bin ich krank" (31: 407)* und bestätigt, dass es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für ihn gibt. Lediglich in interviewten Betrieben, in denen Personalangelegenheiten umfassend über Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Mitbestimmung formalisiert und geregelt sind, werden Arbeitsgesetze sozusagen automatisch auf geringfügig Beschäftigte angewendet. Dies lässt sich in der qualitativen Studie vor allem aus den Interviews mit Betriebs- oder Personalräten schließen. Auch die Analysen der quantitativen Betriebsdaten deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein institutionalisierter Mitarbeitervertretungen (z.B. Betrieb- oder Personalrat) sowie der Bindung an einen Tarifvertrag und der Gewährung von Rechten für geringfügig Beschäftigte hin (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.3.1.2und 4.3.2.2).

---

[141] Die unzureichende Sättigung des Samples legt dabei nahe, dass es darüber hinaus noch weitere Deutungsmuster geben kann. Einschränkende Hinweise zur Methodik werden in Kapitel 2 ausführlich erläutert.

Wenn nun von Beschäftigten Arbeitsrechte wissentlich nicht in Anspruch genommen werden, stellt sich die Frage, wie Beschäftigte für sich legitimieren, ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend zu machen und wie sie diesem Handeln subjektiven Sinn verleihen. Mit anderen Worten: Warum verbleiben Beschäftigte in Arbeitsverhältnissen, in denen ihnen arbeitsrechtliche Leistungen nicht gewährt werden, obwohl ihnen bewusst ist, dass für sie ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen besteht und sie diesen auch gerichtlich durchsetzen könnten?

Individualisierung der Anwendung von Arbeitsrecht

Zunächst können sich Beschäftigte als Subjekte begreifen, die sich die Einhaltung von Arbeitsrechten durch einen direkten Konflikt mit dem Vorgesetzten oder Arbeitgeber erkämpfen müssten. Dabei ist die Grundvoraussetzung, dass das Wissen über die arbeitsrechtlichen Regelungen vorhanden ist. Karin Knack hat über ihre Tochter, die Steuerberaterin ist, Kenntnis davon, dass ihr Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub und Bezahlung an Feiertagen zustünden. Sie versteht es jedoch als eine Form des Agreements zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten, eben nur die gearbeiteten Stunden vergütet zu bekommen: *„Er hat das halt vorher gesagt und ich habe gesagt ‚Okay, akzeptiere ich so'. Ich hätte es ja nicht machen müssen" (34: 503-505)*. Karin Knack nimmt hier eine Individualisierung der Anwendung von Arbeitsrecht vor. Über die Vereinbarung mit ihrem Chef und vor allem über ihre Zustimmung, hat sie sich – so ihre Deutung – bereit erklärt, diese Bedingungen zu akzeptieren und rechtliche Ansprüche abzutreten. Die Beschreibung von Frau Knack lässt sich als Begründung für das Zustandekommen ihrer Situation deuten, gleichzeitig stellt sie eine Entlastungserzählung dar. Denn damit erklärt Karin Knack auch, warum sie ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend macht, obwohl ihr bewusst ist, dass sie dies eigentlich tun könnte. Sie hätte sich, so ihre Deutung, nicht darauf einlassen müssen.

Auch Herr Jörgensen verfügt über ein breites arbeitsrechtliches Wissen, da er gewerkschaftlich organisiert ist. Für ihn war es daher keine Frage, den Versuch zu unternehmen, seine Rechte einzufordern. Alle Versuche blieben erfolglos, wie er schildert: *„Und auch mein Monieren hin, dass das nicht den Gesetzen entspricht, dass ich da schon Anspruch habe, verhallt da relativ" (31: 419-421).* Die Strukturen des großen Hotelkonzerns erschweren die Einforderung der Arbeitsrechte, da die direkten Ansprechpartner von Jens Jörgensen aus seinem Nahbereich auf eine abstrakte, ferne Konzernzentrale verweisen (siehe Abschnitt 5.1.3.1). Die Nichtgewährung von Arbeitsrechten empfindet Herr Jörgensen als ungerecht.

„Bestimmte Sachen, glaube ich aber auch, dass sie bewusst die Rechte vorenthalten werden, weil die halt auch von oben Druck bekommen. Also ich weiß, dass sie (…) bestimmte Budgetierungen für Personalkosten haben. Und dann auch Personalkosten einstellen müssen in der Konzernleitung (…). Und sie da (…) rechenschaftspflichtig sind. Und natürlich auch der Direktor und die Assistenz auf die Umsatzzahlen und die Lohnkosten guckt. Und daher dann auch versuchen

es zu drücken. Und jetzt halt auch mit diesem, dass wir keinen Urlaub oder so was haben." (31: 669-678)

Als einzelnes Subjekt sieht Herr Jörgensen sich machtlos. In den Betriebsrat als Interessensvertretung setzt Herr Jörgensen keine Hoffnungen, da dieser bei der Konzernleitung sitze und nur von sich hören ließe, wenn Betriebsratswahlen sind. Vielmehr wäre er bereit für die Rechte der Aushilfen zu kämpfen, falls dies im Kollektiv geschehen würde:

„Wenn jetzt da mehrere Kollegen, Aushilfen mit mir dann auf die Barrikaden gehen würden, würde ich das dann schon durchziehen und dann schon sagen: ‚Leute, so geht das nicht'" (31: 425-428).

Die Einnahme einer individualisierten Perspektive ist jedoch nur ein erstes Legitimationsmuster für die Nicht-Geltendmachung von rechtlichen Ansprüchen und die Vermeidung eines arbeitsrechtlichen Konfliktes. Es lassen sich aus dem erhobenen empirischen Material eine Reihe von weiteren Deutungen herausarbeiten, wie Beschäftigte für sich legitimieren, ihre Rechte nicht einzufordern. Gleichwohl ist vor dem Hintergrund der Samplegröße anzunehmen, dass es sich hierbei nur um einen Ausschnitt aus dem Spektrum möglicher Deutungsmuster handelt.

Ökonomischer Anreiz

Die Interviewten führen die geringfügige Beschäftigung als Nebeneinkommensquelle des Haushalts aus, so dass die eigene Existenz bzw. die Existenz des Haushaltes nicht von diesem Verdienst abhängt. So gibt es beispielsweise eine weitere lukrativere Teilzeitbeschäftigung oder weitere Einnahmen durch den Verdienst des Partners oder finanzielle Unterstützungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BaFöG). So dient das Einkommen von Frau Knack, das sie über die geringfügige Beschäftigung erzielt, in ihrem Haushaltskontext als Zuverdienst und fließt in eine zusätzliche Altersvorsorge. Ihr Ehemann verdient den Lebensunterhalt.

Der Nachtportier Jens Jörgensen bessert seinen Halbtagsjob mit Hilfe eines Minijobs auf. Eine Nachtschicht dauert acht Stunden und verläuft von 22.30 Uhr bis 6.30 Uhr. Im Jahr übernimmt Herr Jörgensen 40 Nachtdienste, in der Regel an Wochenenden. Bezahlt bekommt er die Zeiten, an denen er tatsächlich gearbeitet hat. Auf das tarifliche Stundenentgelt erhält Herr Jörgensen einen zehnprozentigen Aufschlag für Gratifikationen wie beispielsweise Weihnachtsgeld, sowie einen Nachtzuschlag. Insgesamt erhält er einen Stundenlohn von etwa 12 Euro.[142] Für Herrn Jörgensen ist die Tätigkeit als Nachtportier eine Nebentätigkeit, ein *„Zubrot"* wie er schildert*, „um sich Dinge leisten zu können oder bestimmte Rücklagen* (…) *zu bilden" (31: 607)*.

[142] Aus quantitativer Sicht kann ergänzt werden, dass dieser Stundenlohn und der danach berichtete in die obere Hälfte der Lohnverteilung von Minijobbern fällt (vgl. KAPITEL 3).

Im Vergleich zu anderen Nebenjobs ist der Minijob *„vom Stundenlohn doch relativ lukrativ" (31: 35),* da er für eine Nachtschicht knapp 100 Euro verdient.

Auch für die Studentin Tamara Tisch ist die Arbeit als Servicekraft in der Veranstaltungs-Gastronomie eine Nebenerwerbsquelle für beispielsweise Urlaube. Sie mag an der Gastronomie

„das schnelle Geld, das ist halt einfach, muss man ganz ehrlich auch sagen. (...) aber man verdient halt überall weniger als beim, beim, beim Kellnern. Also ich bin mit meinen 13 Euro da echt schon, ist schon ganz viel und ich mag es halt auch gerne, und dass es so flexibel ist, und es ist halt viel Geld auf einen Schlag so. Also es, und man kriegt halt auch, selbst wenn ich jetzt einen Monat pleite bin, oder ich bin, brauche dringend einen Job, bekomme den, dann muss ich nicht einen Monat lang auf das komplette Geld warten, sondern allein durchs Trinkgeld hat man dann halt auch schon was bar auf die Hand (schmunzelt)" (41: 648-671).

Tamara Tisch arbeitet phasenweise intensiv, um dann für ein paar Monate finanziell ausgesorgt zu haben:

„Also ich hatte jetzt letzten Monat ziemlich gut verdient, das reicht mir dann auch für (schmunzelnd) zwei Monate so (...). Also du kannst dann halt auch einfach mal sagen, du machst dann halt richtig viel und haust dann rein, und dann hast du, bist du halt viel, viel am Arbeiten, aber dann habe ich halt dann auch, drei Monate kann ich dann auch einfach mal mit dem Rucksack weg fahren und das ist geht dann auch so" (41: 716-725).

Für die interviewten Beschäftigten in der Gastronomie kommt dem Trinkgeld eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Im Urlaubs- oder Krankheitsfall kein Einkommen erzielen zu können, bedeutet für diese Beschäftigten deutliche finanzielle Einbußen. Wie auch die Studentin Franziska Früh berichtet, die sich ihr Studium mit Kellnern finanziert. Jeden Sonntag arbeitet sie in einem Café, wo sie formal geringfügig beschäftigt ist. An vier Tagen im Monat schafft sie es, ihren Lebensunterhalt für den ganzen Monat zu verdienen. Die Haupteinnahmequelle stellt hier nicht der Lohn der geringfügigen Beschäftigung dar, sondern das Trinkgeld. Dies macht das Arbeiten in der Gastronomie für sie so attraktiv. Dort ist es möglich, in relativ kurzer Zeit verhältnismäßig viel Geld zu verdienen. Franziska Früh kann allerdings seit mehreren Monaten nicht arbeiten, da sie sich bei einem Unfall so verletzt hat, dass sie zunächst einige Wochen im Krankenhaus verbringen musste. Es wird auch noch eine Weile dauern, bis sie wieder arbeiten kann. In dieser Zeit bekommt sie kein Geld. Franziska Früh weiß, dass sie eigentlich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hätte. Sie macht diesen jedoch nicht geltend, weil *„das wäre ja fast nichts bei mir (…). Was halt auch das Wesentliche ausmacht, ist eben das Trinkgeld und nicht der Stundenlohn" (43: 686 – 689)*.

Flexibilität

Die geringfügige Beschäftigung stellt für die Interviewten jedoch nicht nur schnell verdientes Geld bei guten Stundenlöhnen dar, sondern sie verweisen auch auf die Möglichkeit, diese Tätigkeit mit ihren anderen Tätigkeitsfeldern (Hauptbeschäftigung, Studium, privater Haushalt) zu vereinbaren. Karin Knack legitimiert das Nicht-Einfordern von arbeitsrechtlichen Ansprüchen damit, dass die Art und Weise, wie die geringfügige Beschäftigung organisiert ist, ihr so entgegenkommt, dass sie lieber auf einen Konflikt mit dem Vorgesetzten verzichtet. Die für sie günstigen Bedingungen, die mit ihrer Lebenssituation gut gepasst haben und immer noch passen, bestehen beispielsweise darin, dass sie nicht jede Woche arbeitet, sondern einmal im Monat mehrere Tage am Stück. Dies gebe ihr das Gefühl, noch genug zu Hause sein zu können und trotzdem etwas zu tun. Auch Jens Jörgensen ist sich darüber bewusst, dass sein Arbeitgeber ihm Ansprüche vorenthält. Aber auch er will den Konflikt nicht riskieren, da für ihn *„das Gesamtpaket in der Frage passt“ (31: 491).* Herr Jörgensen berichtet von einer relativ freien Zeiteinteilung der Nachtschichten und von einer guten Vereinbarkeit von Hauptberuf und Nebenjob. Die kollegiale Urlaubsregelung gewährleistet, dass er jedes Jahr im Frühling eine Seniorenreisegruppe begleiten kann. Auch Frau Tisch berichtet, dass sie das selbstbestimmte, flexible Arbeiten in der Veranstaltungsgastronomie zu schätzen weiß, da es sich mit ihrem derzeitigen Lebensstil am besten vereinbaren lässt:

„weil ich halt viel mehr selbst bestimmen kann, wie und wann ich arbeite. Also wenn, klar, du kannst auch mal in Urlaub fahren, wenn du im Gasthaus arbeitest, aber dass du jetzt mal sagst, ich bin jetzt mal drei Monate einfach nicht da, ist dann schon schwieriger. Und ich bin einfach auch jemand, der gerne kurzfristig plant, und wenn sich jetzt irgendwie was ergibt, (...), ich mag das einfach sagen zu können, dann will ich arbeiten und dann komme ich, also ich werde da praktisch gefragt, willst du arbeiten? Wann kannst du, wie oft will, wie lange und so, und dann kann ich mir das halt komplett selbst einteilen, und das ist mir um einiges lieber, als wenn ich dann einmal abhängig bin“ (41: 1032-1045).

Geringer Stellenwert der Beschäftigung im Lebenskontext

Der relativ geringe Stellenwert, den diese Beschäftigung in ihrem Lebenskontext einnimmt, würde für Karin Knack einen Konflikt mit dem Vorgesetzten nicht rechtfertigen. Eine andere Interviewte, Kerstin Kässler, formuliert das sehr deutlich. Sie arbeitet neben ihrem Studium auf geringfügiger Basis in einem Krankenhaus und bessert sich damit ihr BaFöG auf. Sie sagt: *„Ich würde jetzt, auch aus meiner Vorgeschichte heraus, aktuell während des Studiums nicht so hart kämpfen“ (40: 1006-1008)*. Die Vorgeschichte, auf die sie hier Bezug nimmt, ist eine dauerhafte Auseinandersetzung mit ihrer Vorgesetzten während ihrer Ausbildung als Krankenschwester und ihrer daran anschließenden Tätigkeit (darauf wurde in Abschnitt 5.1.2 genauer eingegangen), die Kerstin Kässler sehr geprägt hat. Das Einfordern von Rechten wurde

in ihrem Fall mit Mobbing beantwortet. Sie weiß also, was es bedeuten kann, rechtliche Ansprüche für sich geltend zu machen. Grundsätzlich hält sie es für wichtig, sich zu wehren und um ihre Rechte zu kämpfen. Das betont sie im Interview immer wieder. Für diese geringfügige Tätigkeit, die sie ohnehin nur während des Studiums, also temporär, ausüben wird, scheint es ihr allerdings nicht lohnenswert, einen Konflikt einzugehen.[143]

Betriebsklima

Schließlich, so die qualitativen Analysen, ist die positive Zusammenarbeit mit den Kollegen ein Grund für den Verbleib der Beschäftigten in ihren Arbeitsverhältnissen. Herr Jörgensen beschreibt dies folgendermaßen:

„Also der Job macht Spaß (…). Und die Kollegen, abgesehen von der direkten Direktion, sind mir auch sehr ans Herz gewachsen. Und deswegen also bin ich, glaube ich, auch so beliebt, weil ich jetzt nicht so die klassische Aushilfe bin, die – 6:30 Uhr ist es, man wartet schon physisch harrend bis die Ablösung kommt. Dann (…) wird die Kasse gezählt, dann sagt man ‚Tschüss'. Sondern ich hocke mich halt auch noch hin und ratsche mit den Mädels halt noch über Privates, wie es in der Arbeit läuft und sonst irgendwas. (…) Das ist auch halt der Teil der Betriebsfamilie, der halt Spaß macht und der den Job auch ausmacht. Und ich mag es auch mit Menschen zu arbeiten. Und daher gesehen ist das ja auch ein interessanter Beruf mit Gästen aus aller Welt, die bei uns absteigen." (31: 665-675)

Über den formalen Arbeitsvertrag hinausgehend, besitzt jede Arbeitsbeziehung sozialmoralische Grundlagen (Kotthoff 2013). Diese sozialen Austauschverhältnisse werden von Jens Jörgensen als ‚Betriebsfamilie' bezeichnet: *„Ist halt, obwohl es ein Konzernhaus ist, mit doch relativ vielen Angestellten, so eine kleine Betriebsfamilie." (31: 139ff.)* Zu dieser gehören bis auf den Hausdirektor alle Mitarbeiter des Hotels, in dem Herr Jörgensen arbeitet. Ähnlich führt dies Tamara Tisch aus:

„Ja, das ist wie so eine kleine Familie, das sind meistens die gleichen Leute, und alle haben Spaß miteinander und kennen sich, machen das schon ewig, die meisten machen das, ich würde mal sagen, ganz viele, die machen das auch weniger wegen dem Geld sondern einfach aus Spaß, weil sie es halt einfach schon immer machen" (41: 987-991).

Und auch bei Karin Knack wird das alltägliche Zusammenarbeiten so beschrieben*: „Ja, das ist ja schon ein wenig ja Familie, Freunde ja, mir gefällt es" (34: 177).*

---

[143] Diese Erzählungen weisen darauf hin, dass anhand des qualitativen Samples der mögliche Kontrast mit Personen, bei denen die geringfügige Beschäftigung einen größeren Stellenwert einnimmt (Bedeutung der Teilnahme am Erwerbsleben, vgl. KAPITEL 3), nicht analysiert werden kann.

Der Begriff der ‚Familie' ist an dieser Stelle bemerkenswert. Familie wird mit emotionaler Geborgenheit, Schutz und Unterstützung assoziiert und ist durch vielfältige Austausch-, Transfer- und Hilfebeziehungen gekennzeichnet. So wird sie auch von Herrn Jörgensen beschrieben: Es herrsche ein *„lockeres Betriebsklima" (31: 143)* und *ein „kollegialer Ton" (31: 148)*, alle duzen sich untereinander. Auch die Arbeitszeiten werden großzügig ausgelegt, so müsse er nicht bis zum offiziellen Dienstende bis 7.00 Uhr bleiben, sondern könne früher gehen. Ein verspäteter Arbeitsbeginn sei unproblematisch. In der Gruppe der Nachtportier-Aushilfen springen alle füreinander ein und regeln die An- und Abwesenheitszeiten im gegenseitigen Einvernehmen. Damit werden in der ‚Betriebsfamilie' gerechte und solidarische Austauschbeziehungen praktiziert (Kock/Kutzner 2014). In diesem Mikrokosmos ist er nicht in erster Linie Arbeitskraft, sondern ein Subjekt mit Bedürfnissen und Ansprüchen, die von den Kollegen wahrgenommen werden. Hier erhält er Anerkennung und Wertschätzung. Herr Jörgensen wörtlich: *„Also ohne mich jetzt selber zu loben, ich bin sehr beliebt auch im Betrieb. Die freuen sich alle, wenn ich da arbeite." (31: 571)*

Insofern spielen emotionale und sozial-moralische Austauschprozesse eine wichtige Rolle, sie sind eingebettet in Interaktionsbeziehungen, die von einem gegenseitigen Geben und Nehmen gekennzeichnet sind. Frau Knack spricht wörtlich davon: *„das ist so ein wenig ein Geben, Nehmen" (34: 496)*. Diese Reziprozität ist ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Sozialordnung (Kotthoff 2013). Der Betrieb wird betrachtet *„als soziales Gebilde aus Beziehungen zwischen Personen, deren Kooperation durch den formalen Arbeitsvertrag nur unzureichend bestimmt ist. Es bedarf einer sozialen Integration der Arbeitenden in den Betrieb, die Zusammenarbeit fußt auf sozial-moralischen Grundlagen gegenseitiger Anerkennung." (Kock/Kutzner 2014: 290)*

Die Interviewten legitimieren das Nicht-Einfordern der Arbeitsrechte daher mit anderen Vorteilen, die sie aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ziehen. Als befürchteten sie, diese gingen verloren, wenn sie ihre rechtlichen Ansprüche geltend machten.

5.1.4 Zusammenfassung

Arbeitsrechte stellen eine wichtige Grundlage für die Organisation der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten dar. Die Möglichkeit, sich auf gesetzliche oder tarifliche Regelungen berufen zu können, stärkt die Position der Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern und gleicht die zwischen diesen beiden Seiten bestehende Machtasymmetrie etwas aus. In den vorliegenden Interviews zeigt sich jedoch, dass sich das Einfordern von Arbeitsrechten in den Fällen, in denen rechtliche Ansprüche verwehrt werden, schwieriger gestaltet als eine rechtspositivistische Sicht dies vermuten ließe. Beschäftigte überlegen sich sehr genau, ob sie den Konflikt mit dem Arbeitgeber eingehen wollen. Zu groß ist die Angst vor negativen Konsequenzen.

In den vorliegenden Interviews kamen Verweise auf gerichtliche Auseinandersetzungen nur sehr selten vor. Und selbst wenn ein Beschäftigter diese gewinnt, entwickelt sich daraus nicht unbedingt ein Gefühl der Stärke, sondern es kann aufgrund der Erfahrungen eine noch größere Unsicherheit entstehen. Gerichtliche Auseinandersetzungen oder auch informelles Intervenieren bei Vorgesetzten gehört zu einer Rechtspraxis in den untersuchten Betrieben, die nicht nur für die betroffenen Beschäftigten von Bedeutung ist, sondern auch für deren Kollegen. Nicht nur das Wissen über Gesetze, sondern auch deren konkrete Anwendung im Betrieb stellt für diese Beschäftigten eine wichtige Ressource für ihr eigenes Handeln dar. Die interviewten Arbeitgeber tragen zur Diffundierung dieser Form von Wissen und somit zu mehr Transparenz über Rechtspraxis eher wenig bei. Dies geschieht eher über die informelle Vernetzung einzelner Beschäftigten- oder Professionsgruppen oder über Betriebs- bzw. Personalräte.

Die Analysen der qualitativen Erhebung haben einen Einblick in Deutungsmuster gegeben, aus denen sich darauf schließen lässt, wovon es u.a. abhängen kann, dass die befragten Beschäftigten ihre rechtlichen Ansprüche tatsächlich geltend machen oder davon absehen. Für das Einfordern von Rechten auf informeller Ebene in direktem Kontakt mit Vorgesetzten ist ein gewisser Leidensdruck und damit verbunden ein Veränderungswille von Bedeutung. Damit dies zu konkreten Handlungen führt, wird ein Gefühl der Handlungsmacht relevant, das sich aus unterschiedlichen Quellen speist. Handlungsmacht beschreibt dabei keine objektive Größe, sondern wird unterschiedlich wahrgenommen. Die in dieser Analyse vorgefundenen Faktoren, die sie beeinflussen, lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen: *Informations- und Wissensprobleme*, die *Arbeitsmarktposition* bzw. *der individuelle ökonomische Beitrag* zum Betrieb, sowie *individuelle Dispositionen*, die sich unter anderem an erwerbsbiographischen Erfahrungen oder der subjektiv zugeschriebenen Bedeutung von Arbeit zeigen.

Gerade der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktposition und Handlungsmacht weist im hier analysierten Material auf eine kritische Dynamik hin. Eine schwache Arbeitsmarktposition (berufsbezogen oder regional) reduziert in den vorliegenden Fällen die Handlungsmacht in Bezug auf das Geltendmachen von Arbeitsrechten. Damit schreibt sich in das Konzept der gleichen Rechte für alle eine ungleichheitsbasierte Praxis ein. Denn das Einfordern von Arbeitsrechten wird bei den Befragten dann wahrscheinlicher, wenn eine sozio-ökonomisch günstige Position vorliegt.

Aber auch die Gestaltung des Arbeitsvertrages hat sich als relevant für die Rechtspraxis herausgestellt. In den Interviews stellt eine Befristung aufgrund der mit dieser Beschäftigungsform verbundenen Unsicherheit eine große Hemmschwelle bezüglich des Einforderns von Arbeitsrechten dar. Da über dieses Arbeitsverhältnis in den konkreten Fällen auch geringe Handlungsmacht vermittelt wird, wirkt sich diese Vertragsform auch auf andere Bereiche des Beschäftigungsverhältnisses wie Überstunden oder Arbeitszeit aus, da rechtliche Ansprüche hier weniger leicht geltend gemacht werden als bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Eine besondere Dynamik lässt sich in den Interviews mit geringfügig Beschäftigten erkennen. Die Befragten nehmen – und hier unterscheiden sie sich von Beschäftigten in anderen Vertragsformen – das Nicht-Gewähren von arbeitsrechtlichen Ansprüchen nicht zwingend als Arbeitsrechtsverletzung wahr, selbst dann nicht, wenn ihnen die Arbeitsrechtsverletzung bewusst ist. Die Praxis, nur die gearbeiteten Stunden bezahlt zu bekommen, hat sich für sie zur handlungsleitenden Norm entwickelt. Sie gehen davon aus, dass sie bestimmte Arbeitsrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub nicht bekommen und legitimieren das Nicht-Einfordern der Arbeitsrechte mit anderen Vorteilen, die sie aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ziehen. Dies kann die Arbeitszeit sein, die als gerade passend für die jeweilige Lebenssituation angesehen wird, oder die aus Sicht der Interviewten guten Arbeitsbeziehungen, die gute Zusammenarbeit mit den Kollegen und das Entgegenkommen bei Arbeitszeitwünschen. Dies wird als so positiv wahrgenommen, dass damit das Vorenthalten der arbeitsrechtlichen Ansprüche kompensiert wird. Hier zeigt sich also in Fallbeispielen eine besondere Dynamik der arbeitsrechtlichen Praxis: Bei den interviewten Beschäftigten ist eine verhältnismäßig geringe Handlungsmacht bezüglich des Einforderns von Rechten zu erkennen. Die Praxis der Nichtgewährung von Arbeitsrechten ist für diese Beschäftigten aber Normalität. Die Beschäftigten verweisen trotzdem auf sinnstiftende Deutungen bezüglich ihres Beschäftigungsverhältnisses, indem sie auf andere Eigenschaften oder Vorzüge rekurrieren. Damit werden für sie arbeitsrechtliche Ansprüche kompensierbar, wenn die Wahrscheinlichkeit, sie erfolgreich einfordern zu können, gering ist.

Abschließend sei nochmals an die in KAPITEL 2 erwähnten Einschränkungen, die sich aus dem schwierigen Samplingprozess und den Rahmenbedingungen des Projekts ergaben, erinnert. Der geringe Umfang des Samples – insgesamt 33 Interviews mit Beschäftigten und Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, lassen vermuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. So fiel mitunter in den Analysen auf, dass bestimmte, naheliegende Kontraste nicht untersucht werden konnten. Ferner ist festzustellen, dass einige aus quantitativer Sicht relevante Ergebnisse in der qualitativen Analyse eher keine Rolle spielten (z.B. geringe Stundenlöhne bei Minijobbern). Zukünftige Studien sollten daher auch diese Punkte in den Blick nehmen.

KAPITEL 6

Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Die arbeitspolitische Diskussion der vergangenen Jahre befasste sich u.a. mit der sog. „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ und der Entstehung flexibler oder atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Schulze Buschoff 2000), bei denen Arbeitszeit nur ein Aspekt unter vielen war – etwa bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die aktuellen Diskussionen sind aber wieder komplexer, teilweise wird sogar die Renaissance der Arbeitszeit (Seifert 2014) ausgerufen. Ohne dies hier zu vertiefen, sei angemerkt, dass in der arbeitszeitpolitischen Diskussion nun alle Dimensionen der Arbeitszeit – Lage, Dauer wie auch Verteilung – eine Rolle spielen. Relevant sind dabei Themen wie Lebensarbeitszeit, Ausprägung und Umsetzung von individuellen Arbeitszeitpräferenzen (OECD 2012), Work-Life-Balance (Wunder/Heineck 2013) oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Keller/Haustein 2013).

Jede der drei Dimensionen der Arbeitszeit hat für die verschiedenen Beschäftigungsformen eine unterschiedliche Bedeutung: Für Vollzeitbeschäftigte ist beispielsweise die Dauer der Arbeitszeit eine zentrale Frage, wohingegen die Lage der Arbeitszeit aufgrund der häufig gleichmäßigeren Verteilung über die Arbeitswoche, eine untergeordnete Rolle spielen dürfte, sofern kein Schicht- oder Wochenenddienst vorgesehen ist. Für Teilzeitbeschäftigte und insbesondere für geringfügig Beschäftigte kann die Lage der Arbeitszeit dagegen von großer Bedeutung sein. Basierend auf betrieblichen Erfordernissen und individuellen Präferenzen der Beschäftigten wird die tatsächliche Arbeitszeit eines Beschäftigungsverhältnisses ausgehandelt. Die betrieblichen Erfordernisse werden u.a. durch ökonomische Interessen, Betriebsprozesse und der Geschäftsentwicklung determiniert. Die Präferenzen der Beschäftigten resultieren aus der Abwägung zwischen dem Nutzen der Erwerbstätigkeit in Relation zu Freizeit und Zeit für Familien- bzw. Hausarbeit. Wichtige Parameter dieser Entscheidung sind der eigene Stundenlohn und weitere Einkommensquellen des Haushalts. Personen, die die Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht anderweitig organisieren können oder wollen,

haben oft Einschränkungen bei der anzubietenden Arbeitszeit. Grundsätzlich zeigt sich empirisch, dass Beschäftigte in Vollzeit in der Regel ihre Arbeitszeit verkürzen, Teilzeitbeschäftigte dagegen diese verlängern wollen (Holst 2009). Gleichzeitig wird diskutiert, ob die Realisierung bzw. Nichtrealisierung der individuellen Arbeitszeitwünsche einen Einfluss auf Alltagsgestaltung und -bewältigung der Beschäftigten hat (Holst/Seifert 2012; Lott 2014; Nikolova/Graham 2014).

Auch aus betrieblicher Sicht ist die Situation unübersichtlich. Die Spannweite der Produktionsbedingungen bzw. Bedingungen der Erbringung von Dienstleistungen sind angesichts globalisierter Märkte und liberalisierter Rahmenbedingungen im Zeitverlauf eher größer geworden. Dabei treten vor allem branchen- und betriebsgrößenspezifische Muster auf: Öffnungszeiten für Kunden generieren beispielsweise andere Möglichkeiten, aber auch Ansprüche, an die Realisierung von Teilzeitmodellen, als dies im produzierenden Gewerbe mit klassischen Schichtmodellen der Fall ist. Manche Produktionsbedingungen lassen eine Arbeitswoche mit fünf Werktagen, von 8:00 bis 16:00 Uhr, zu. Demgegenüber sind soziale Dienstleistungen oft nur mit Nachtdiensten und Arbeit an Wochenenden und Feiertagen zu erbringen. Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften kann für Betriebe eine Herausforderung sein: Wenn beispielsweise in der Gastronomie Kundenströme anders als erwartet ausfallen, muss der Betrieb, unter Umständen auch mit kurzem Vorlauf, in der Lage sein darauf zu reagieren. Für die Beschäftigten kann das mit der Belastung verbunden sein, dass Einsatzzeiten entsprechend kurzfristig verändert werden. Dieses – hier nur schlaglichtartig beleuchtete – Spannungsfeld aus individuellen und betrieblichen Bedürfnissen und Erfordernissen bestimmt die tatsächliche Dauer, Lage und Verteilungen von Arbeitszeiten. Auch wenn Betriebe, die Produktionsbedingungen festsetzen und dem Grundsatz nach frei sind Arbeitszeiten festzulegen, sind die tatsächlichen Regelungen immer das Ergebnis von individuellen, betrieblichen und/oder tarifvertragsparteilichen Aushandlungsprozessen, die von Gesetzen gerahmt werden.

Angesichts dieser Gemengelage ist es bedeutsam mehr über grundlegende Muster der Arbeitszeit und der Arbeitszeitwünsche zu erfahren. Hierfür wird im ersten Teil dieses Kapitels zunächst auf die Parameter der Dauer eingegangen: Vereinbarte und tatsächliche individuelle Arbeitszeiten werden in Abhängigkeit von den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen dargestellt. Diesen werden Betriebszeiten nach Branchen gegenübergehalten. Anschließend werden Überstunden bzw. Mehrarbeit analysiert. Für die Betrachtung der Lage der Arbeitszeit erfolgt ein Blick auf Arbeitszeitregelungen, Pausenzeiten, Arbeit auf Abruf und Randzeiten (Abend- und Nachtarbeit). Der zweite Teil des Kapitels widmet sich den Arbeitszeitwünschen. Dabei wird untersucht, wie viele Beschäftigte die Dauer der Arbeitszeit verändern möchten, in welchem Umfang sie dies tun würden, aus welchem Motiv heraus eine Erhöhung der Arbeitszeit angestrebt wird und welche Faktoren bewirken, dass eine Umsetzung (bisher) nicht erfolgt ist.

6.1 Arbeitszeit

Aufgrund des inhaltlichen Doppelcharakters unserer Erhebung (Arbeitsrecht und Arbeitszeit) waren die Voraussetzungen für eine umfassende Erfassung aller Parameter der Arbeitszeit sehr eingeschränkt. Insbesondere kurzfristige Schwankungen oder komplexe Konstellationen die aus Schichtsystemen herrühren konnten aufgrund der Begrenzung des Fragekatalogs kaum berücksichtigt werden. In der Beschäftigtenbefragung mussten die Themen Arbeitszeiterfassung und die damit verbundenen Arbeitszeitkonten auf einige wenige Fragen beschränkt werden. Ebenso sind einige aktuell diskutierte Themen nicht enthalten, wie die Organisation von Lebensarbeitszeit oder komplexe Ansparmodelle für längere Unterbrechungen der Erwerbsarbeit ohne Beendigung der Beschäftigung (Sabatical). Auch im Betriebsfragebogen konnten Themen wie die kurzfristige Anpassung von Arbeitszeiten aufgrund von saisonalen Schwankungen oder konjunkturellen Ereignissen nicht aufgenommen werden.

Gleichwohl wurden zentrale Parameter berücksichtigt, wie etwa die vertraglich vereinbarte und die tatsächliche Arbeitszeit. Beide sind insbesondere zur Betrachtung des Arbeitszeitwunsches (vgl. Abschnitt 6.2) erforderlich. Zu den spezielleren Themen, die auch jenseits des Arbeitszeitwunsches originäre Einsichten in bislang unterbelichtete Fragen der Arbeitszeitgestaltung geben, gehören beispielsweise die Einhaltung von Pausenzeiten oder die Organisation von Arbeit auf Abruf. Diese und weitere Aspekte werden im Folgenden dargestellt und diskutiert.

6.1.1 Dauer der Arbeitszeit

Die Dauer der Arbeitszeit ist für alle Beschäftigten einer der wesentlichen Parameter ihrer Beschäftigungsbedingungen. Durch sie wird beispielsweise bestimmt, ob ein Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit oder in Teilzeit vorliegt. Obwohl es sich um eine zentrale Information handelt, ist diese nicht trivial zu erfragen: Will man die (vertraglich) vereinbarte Arbeitszeit wissen oder möchte man etwas über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erfahren? Zielt man auf die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit und soll regelmäßig geleistete Mehrarbeit berücksichtigt werden? Was ist mit Überstunden? Und wie werden Arbeitszeitkonten, die eine individuelle (im Extremfall täglich abweichende), Arbeitszeit ermöglichen, behandelt? Wie geht man mit kurzfristigen Schwankungen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit um? All dies ist bei der Frage nach der Dauer der Arbeitszeit zu beachten.

Methodisch gibt es Hinweise darauf, dass bereits die Formulierung der Frage nach Arbeitszeiten das Ergebnis beeinflussen kann. Schief (2003) führt an, dass Formulierungen, die nach „durchschnittlich geleisteter Arbeitszeit“ fragen, zu höheren Arbeitszeiten führen, als Formulierungen ohne den Zusatz „durchschnittlich“. Zum gleichen Ergebnis kommen Vogel (2007) und Pollmann-Schult (2009). Berücksichtigt man regelmäßig geleistete weitere Arbeitszeit, wie

Überstunden, Mehrarbeit, etc. in der Fragestellung, erhöht sich die Angabe entsprechend. Im Beschäftigtenfragebogen lautet die Frage zur vertraglichen Arbeitszeit wie folgt:

„Wie viele Stunden pro Woche beträgt die mit Ihrem Arbeitgeber vereinbarte Arbeitszeit? Bitte rechnen Sie bezahlte oder unbezahlte Überstunden und Mehrarbeit nicht hinzu.“ (Frage 52, Beschäftigtenbefragung).

Die Frage zur tatsächlichen Arbeitszeit lautet:

„Und wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt tatsächlich pro Woche? Bitte berücksichtigen Sie nun auch regelmäßig geleistete bezahlte und unbezahlte Überstunden, Mehrarbeit, Vor- und Nacharbeitszeiten, Bereitschaftsdienste sowie Arbeit von zu Hause oder unterwegs.“ (Frage 53, Beschäftigtenbefragung).

In anderen großen repräsentativen Befragungen wird die tatsächliche Arbeitszeit z.T. anders abgefragt. Im Sozioökonomischen Panel (SOEP) wird gefragt: „Wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“ (DIW Berlin / SOEP (Ed.) 2013), S. 13). Im Mikrozensus lautet die Frage: „Wie viele Stunden (gegebenenfalls gerundet) arbeiten Sie normalerweise pro Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden)?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2009, S. 13).

Es ist folglich davon auszugehen, dass die hier vorliegende Befragung tendenziell zu höheren Angaben bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit führt, als andere Erhebungen ausweisen. Allerdings wird so auch gewährleistet, dass nicht die augenblickliche Arbeitssituation das Antwortverhalten dominiert oder reelle Bestandteile der Arbeitszeit nicht berücksichtigt werden. Diesen Aspekten wird in den angesprochenen anderen Erhebungen durch weitere Fragen Rechnung getragen. So wird im Mikrozensus auch nach der „tatsächlichen Arbeitszeit in der vergangenen Woche“ gefragt und im SOEP nach der Arbeitssituation im vergangenen Monat. Ein analoges Vorgehen war in dieser Erhebung allerdings aufgrund zeitlicher Begrenzungen des Interviews nicht möglich.

6.1.1.1 Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit

Ausgangspunkt ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. In der Regel ist diese tarifvertraglich oder mittels einer betrieblichen Vereinbarung geregelt. Gleichwohl gibt es auch Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit individuell geregelt ist, mitunter wird auch auf vertragliche Regelungen zur Arbeitszeit verzichtet.

Die vertragliche und die tatsächliche Arbeitszeit können stark voneinander abweichen. Im Fall einer Erkrankung oder durch Kurzarbeit kann die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit temporär sogar Null sein. Meist ist die tatsächliche Arbeitszeit jedoch deutlich höher, als dies vertraglich vereinbart wurde, beispielsweise durch Mehrarbeit oder Überstunden. Zumindest für den Durchschnitt der Beschäftigten ist dies sogar der Normalfall, wie das Volumen der bezahlten und unbezahlten Überstunden in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre zeigt (IAB 2014).

Die vertragliche Arbeitszeit ist das geplante Soll für die Arbeitsleistung der Beschäftigten. Wenn mehr gearbeitet wird, dann leisten die Beschäftigten Mehrarbeit[144], deshalb ist es sinnvoll die vertragliche Arbeitszeit für eine Einschätzung der Arbeitszeiten der Beschäftigten zu erheben.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Betrachtet man die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Tab. 6.1) insgesamt, ist zu erkennen, dass die Gesamtverteilung stark von den Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit abhängig ist – ein Hinweis auf die immer noch starke Verbreitung von Vollzeitmodellen.[145] Ein Blick auf die Beschäftigtengruppen offenbart jedoch beträchtliche Heterogenitäten.

Bezüglich der Gruppe der Minijobber ist zu erkennen, dass fast zwei von drei geringfügig Beschäftigten weniger als 13 Stunden pro Woche vereinbart (61 Prozent) haben[146]. Allerdings gibt es bei ihnen auch einen hohen Anteil mit 13 und mehr Stunden (zusammen fast 18 Prozent). [147] Eine Stundenzahl mit der die Minijobber nach der Einführung des Mindestlohns bereits eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben würden. Fast ein Viertel der geringfügig Beschäftigten haben keine Arbeitszeit vereinbart.

Bei den Teilzeitbeschäftigten hat ein hoher Anteil 20 und mehr Stunden als vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Nur etwa jeder fünfte Beschäftigte dieser Gruppe liegt unter dieser Klasse. Wenig überraschend sind die Differenzen zwischen unbefristeten und befristeten Vollzeitbeschäftigten nicht signifikant. Fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten hat mindestens 40 Wochenstunden vereinbart. Dass keine vertragliche Fixierung zu den Arbeitsstunden besteht, ist außerhalb der geringfügigen Beschäftigung mit rund 2 bis 4 Prozent eher selten.

Da über 60 Prozent der geringfügig Beschäftigten angeben, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit unter 13 Stunden liegt, macht es Sinn für diese Beschäftigtengruppe die vereinbar-

---

[144] Für diese Betrachtung ist es unerheblich, ob die Mehrarbeit aus bezahlten oder unbezahlten Überstunden resultiert, oder es sich um transitorische Überstunden handelt. Transitorische Überstunden sind das vorübergehende Ansparen von Arbeitszeit, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder „abgefeiert“ wird. Diese Überstunden verändern die Dauer der Arbeitszeit nicht, sondern haben nur einen Einfluss auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

[145] Wie in KAPITEL 3 dargelegt, entfallen rund 11 Prozent der Beschäftigten auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, rund 23 Prozent sind Teilzeitbeschäftigte, fast 7 Prozent arbeiten in Vollzeit auf Basis eines befristeten Vertrags und gut 60 Prozent der Beschäftigten haben ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im Vollzeitumfang.

[146] Seit der Einführung des Mindestlohns ist diese Stundengrenze die zulässige Höchstarbeitszeit (52,9 Stunden/Monat) für Minijobber. Die Daten wurden jedoch vor der Einführung des Mindestlohns erhoben.

[147] Bei 40 Stunden und einer Obergrenze von 450€ käme man rechnerisch auf einen Stundenlohn von rund 2,80€. Obwohl solche Löhne vermutlich sittenwidrig wären, kann man sie jedoch nicht grundsätzlich ausschließen.

te Arbeitszeit differenzierter zu betrachten. Wie man in Tab. 6.2 sieht, verteilt sich die Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten mehrheitlich auf ein geringes Arbeitsvolumen.

Tab. 6.1: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen (in Stunden pro Woche)

	Anteil in % [KI 95%]				
	Minijob	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
unter 13	60,7	5,6	0,0	0,0	8,2
	[57,4-63,8]	[4,6-6,8]			[7,6-8,8]
13 bis unter 20	11,8	14,4	0,0	0,0	4,6
	[9,8-14,1]	[12,7-16,1]			[4,2-5,1]
20 bis unter 35	4,5	71,1	5,2	2,6	18,7
	[3,3-6,1]	[68,9-73,3]	[3,5-7,6]	[2,0-3,3]	[17,8-19,6]
35 bis unter 40	0,3	5,8	43,7	47,0	32,1
	[0,1-0,7]	[4,7-7,2]	[39,2-48,4]	[44,9-49,2]	[30,7-33,5]
40 und mehr	1,2	0,9	47,4	47,6	31,6
	[0,7-2,0]	[0,5-1,6]	[42,7-52,1]	[45,4-49,8]	[30,2-33,1]
keine AZ vereinbart	21,6	2,2	3,7	2,8	4,8
	[19,0-24,5]	[1,6-2,9]	[2,2-6,0]	[2,2-3,6]	[4,3-5,4]
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Immerhin etwas mehr als jeder dritte geringfügig Beschäftigte hat ein Arbeitssoll von weniger als 8 Stunden in der Woche. Sehr kurze vereinbarte Arbeitszeiten, in der Summe unter einem Vollzeitarbeitstag, sind aber auch bei den geringfügig Beschäftigten nicht der Normalfall.

Tab. 6.2: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten (in Stunden pro Woche)

	Anteil in % [KI 95%]	
1 bis 4	8,4	[6,9-10,2]
5 bis 8	25,9	[23,1-28,8]
9 bis 12	26,3	[23,6-29,2]
13 und mehr	17,7	[15,4-20,4]
keine Arbeitszeit vereinbart	21,6	[19,0-24,5]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Ähnlich wie bei den geringfügig Beschäftigten liegen auch die meisten der in Teilzeit Beschäftigten in einer Gruppe. Über 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zwischen 20 und unter 35 Stunden (vgl. Tab. 6.1). Differenziert betrachtet

ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 6.3): Lediglich ein geringer Anteil von knapp 6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten hat eine vertragliche Arbeitszeit von unter 13 Stunden. Weitere 15 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten zwischen 13 und 20 Stunden.

Tab. 6.3: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]	
unter 13	5,6	[4,6-6,8]
13 bis unter 20	14,4	[12,7-16,1]
20 bis unter 23	21,9	[20,0-24,0]
23 bis unter 30	22,4	[20,4-24,5]
30 bis unter 35	26,8	[24,7-29,1]
35 und mehr	6,8	[5,6-8,2]
keine AZ vereinbart	2,2	[1,6-2,9]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die „klassischen“ Arbeitszeiten in Teilzeit zwischen 20 und unter 35 Stunden sind die am häufigsten vereinbarten Arbeitszeiten. Knapp 7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben schließlich mit 35 und mehr Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten, die relativ hoch sind.

Tatsächliche Arbeitszeit

Die reale Arbeitsleistung und -belastung der Beschäftigten wird durch die tatsächliche (regelmäßige) Arbeitszeit wiedergegeben. Sie dient in dieser Studie auch als Bezugsgröße für die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Darüber hinaus kann es Unterschiede zwischen der individuellen regelmäßig geleisteten Arbeitszeit der Beschäftigten und den durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Betrieben geben. Letzterer Aspekt wird durch die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten angesprochen.

Insgesamt arbeiten rund 70 Prozent der Beschäftigten mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Vollzeitbereich (Tab. 6.4). Rund jeder vierte Beschäftigte kommt sogar auf 45 und mehr Stunden. Ein Blick in die Beschäftigtengruppen zeigt dabei verschiedene Differenzierungen. Zunächst ist festzuhalten, dass bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auch die Beschäftigten Angaben machen, die keine feste vereinbarte Arbeitszeit haben, weshalb die Basis der Prozentuierung größer ist, als bei der vereinbarten Arbeitszeit. Dies wird insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten ersichtlich, weil hier der Anteil der Beschäftigten mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von unter 13 Stunden mit 68,7 Prozent deutlich über dem Anteil derselben Kategorie bei der vertraglichen Arbeitszeit liegt (60,7 Prozent; Tab. 6.1). Zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten arbeiten weniger als 13 Stunden, ein weiteres Fünftel liegt in der Kategorie 13 bis unter 20 Stunden.

Bei den Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass in den Kategorien „40 bis unter 45 Stunden“ und „mehr als 45 Stunden“ immerhin rund 7 Prozent der Beschäftigten liegen. Hier ist zu vermuten, dass besonders viel Mehrarbeit geleistet wird. Der weitaus größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten gibt jedoch an, eine tatsächliche Arbeitszeit von 20 bis unter 35 Stunden zu haben (65,4 Prozent).

Tab. 6.4: Tatsächliche Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]				
	Minijob	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
unter 13	68,7	4,3	0,7	0,6	9,0
	[65,5-71,7]	[3,4-5,4]	[0,3-1,5]	[0,3-1,0]	[8,3-9,6]
13 bis unter 20	19,3	10,5	0,0	0,1	4,6
	[16,9-22,1]	[9,1-12,2]		[0,0-0,2]	[4,1-5,1]
20 bis unter 35	9,4	65,4	3,9	1,4	17,0
	[7,5-11,7]	[63,0-67,7]	[2,4-6,3]	[1,0-1,9]	[16,2-17,9]
35 bis unter 40	0,9	12,8	19,6	16,6	14,2
	[0,5-1,8]	[11,3-14,6]	[16,2-23,5]	[15,2-18,1]	[13,2-15,2]
40 bis unter 45	1,1	4,8	41,0	43,7	29,9
	[0,6-2,1]	[3,8-6,0]	[36,6-45,6]	[41,7-45,6]	[28,6-31,2]
mehr als 45	0,6	2,2	34,8	37,7	25,3
	[0,2-1,3]	[1,5-3,1]	[30,4-39,4]	[35,8-39,7]	[24,0-26,6]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Bei den Vollzeitbeschäftigten wird ungeachtet des Befristungsstatus eine besonders starke Verschiebung der Verteilung bemerkbar, die auf Mehrarbeit verweist. Auch wenn in vielen Betrieben tarifliche oder betriebliche Regelungen Ausnahmen bei der Arbeitszeit nach oben erlauben, sind individuelle regelmäßige tatsächliche Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Arbeitswoche für Vollzeitbeschäftigte nicht die Regel. Immerhin rund 38 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (bzw. 35 Prozent im Falle einer Befristung) geben jedoch an 45 und mehr Stunden zu arbeiten. Da mehr als zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten angegeben haben, dass sie unter 13 Stunden in der Woche arbeiten lohnt sich auch hier ein differenzierter Blick auf den unteren Bereich der tatsächlichen Arbeitszeit (Tab. 6.5).

Mehr als zwei Drittel arbeiten auch tatsächlich nur bis zu 12 Stunden pro Woche. Der Anteil mit sehr kurzen tatsächlichen Arbeitszeiten (bis unter 5 Stunden) ist mit gut 11 Prozent jedoch deutlich höher als bei der vertraglichen Arbeitszeit. Nahezu ein Drittel der geringfügig Beschäftigten hat jedoch eine tatsächliche Arbeitszeit über 13 Stunden.

Tab. 6.5: Tatsächliche Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]	
1 bis 4	11,3	[9,4-13,4]
5 bis 8	29,7	[26,8-32,8]
9 bis 12	27,7	[25,0-30,6]
13 und mehr	31,3	[28,3-34,5]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. 6.6 Tatsächliche Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]	
unter 13	4,3	[3,4-5,4]
13 bis unter 20	10,5	[9,1-12,2]
20 bis unter 23	16,8	[15,1-18,6]
23 bis unter 30	24,6	[22,5-26,7]
30 bis unter 35	24,0	[21,9-26,2]
35 und mehr	19,8	[17,9-21,9]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Auch die Teilzeitbeschäftigten arbeiten tatsächlich mehr (Tab. 6.6) als vertraglich vereinbart wurde. Knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet tatsächlich 23 bis unter 30 Stunden und fast 44 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten tatsächlich 30 und mehr Stunden.

Die Betriebe wurden nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten gefragt (Tab. 6.7). Differenziert nach Branchen wird deutlich, dass hier sehr heterogene Angaben durch die Betriebe gemacht wurden, die Unterschiede der Branchen gegenüber der Gesamtverteilung sind jedoch oft nicht signifikant. Auffällig ist, dass in der öffentlichen Verwaltung die Kategorien 39 bis unter 40 Stunden signifikant öfter angegeben werden, als dies in der Gesamtverteilung der Fall ist. Dies ist aber durch das hohe Ausmaß der Tarifbindung und die niedrige Spreizung der tariflichen Arbeitszeiten in diesem Sektor zu erklären.

Tab. 6.7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Betriebe nach Branchen (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]				
	unter 39	**39 bis unter 40**	**40 bis unter 42**	**42 und mehr**	**Summe**
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	3,0 [1,1-7,9]	2,0 [0,7-5,4]	59,1 [35,5-79,2]	35,8 [17,4-59,8]	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	25,9 [17,0-37,4]	1,6 [0,7-3,9]	52,3 [40,7-63,7]	20,2 [12,6-30,7]	100,0
Handel u. Reparatur	26,7 [17,5-38,4]	1,8 [0,6-5,2]	43,4 [32,6-54,9]	28,1 [18,3-40,6]	100,0
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	3,7 [1,6-8,5]	16,8 [9,2-28,8]	51,8 [37,2-66,1]	27,7 [16,6-42,4]	100,0
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	8,3 [2,4-25,1]	10,1 [3,5-25,8]	46,7 [29,0-65,2]	34,9 [19,2-54,7]	100,0
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	10,8 [5,4-20,4]	13,6 [6,4-26,6]	51,1 [37,3-64,6]	24,5 [15,1-37,2]	100,0
Soziale Dienstleistungen	23,1 [14,9-33,9]	39,4 [29,0-50,7]	30,4 [22,1-40,3]	7,1 [3,6-13,5]	100,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	15,4 [5,9-34,7]	44,4 [29,9-60,0]	33,8 [22,1-47,9]	6,4 [2,8-13,9]	100,0
Gesamt	16,4 [13,1-20,4]	13,1 [10,3-16,6]	46,7 [41,4-52,1]	23,7 [19,5-28,7]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Vergleich von tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit

Auch wenn aus den bisherigen Angaben bereits deutlich wird, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten im Durchschnitt über den vertraglich vereinbarten liegen, kann hieraus nicht genau abgeschätzt werden, wie viele Beschäftigte nach oben und wie viele nach unten abweichen. Daher folgt zum Abschluss der Betrachtung der tatsächlichen und der vereinbarten Arbeitszeiten noch ein Blick auf die individuellen Differenzen (Tab. 6.8).

In der Beschäftigtenbefragung gaben demnach insgesamt 58 Prozent der Beschäftigten an, dass sie länger arbeiten, als vertraglich vereinbart ist. Hinsichtlich der Beschäftigtengruppen nimmt der entsprechende Anteil von den Minijobbern, über die Teilzeitbeschäftigten bis hin zu den in Vollzeit Beschäftigten (unabhängig vom Befristungsstatus) signifikant zu. Deutlich geringer sind die Unterschiede unter den Beschäftigten, die angeben weniger zu arbeiten als vereinbart ist. Hier handelt es sich um lediglich 2 Prozent. Nur die geringfügig Beschäftigten wei-

chen hier mit 5,7 Prozent signifikant vom Durchschnitt ab.[148] Dass Minijobber und Teilzeitbeschäftigte am ehesten entsprechend der vertraglichen Vereinbarung arbeiten, könnte dadurch erklärt werden, dass diese Beschäftigten aufgrund ihrer individuellen Rahmenbedingungen (z.B. Aufgaben der Kinderbetreuung) häufig gar nicht in der Lage wären, dauerhaft mehr zu arbeiten, als dies vertraglich vereinbart ist.

Tab. 6.8: Die tatsächliche Arbeitszeit ist … als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

	Anteil in % [KI 95%]						
	größer		gleich		geringer		Summe
Minijob	23,2	[20,3-26,4]	71,1	[67,7-74,2]	5,7	[4,2-7,7]	100,0
Teilzeit	51,5	[49,0-54,0]	46,7	[44,2-49,2]	1,8	[1,2-2,6]	100,0
Vollzeit befristet	60,9	[56,2-65,3]	36,9	[32,5-41,5]	2,3	[1,2-4,1]	100,0
Vollzeit unbefristet	65,9	[64,0-67,8]	32,6	[30,8-34,6]	1,5	[1,1-2,0]	100,0
Gesamt	58,2	[56,8-59,6]	39,8	[38,4-41,2]	2,0	[1,6-2,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die Kategorie „gleich“ umfasst auch Fälle, bei denen die tatsächliche Arbeitszeit um bis zu +/- 1 Stunde von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht.

6.1.1.2 Überstunden und Mehrarbeit

Der Vergleich aus tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit zeigt, dass Mehrarbeit ein Thema ist, das die Mehrheit der Beschäftigten direkt berührt. Dabei ist zunächst zu beachten, dass Mehrarbeit und Überstunden nicht gleichzusetzen sind. Bezahlte und unbezahlte Überstunden sind vielmehr ein Teil der Mehrarbeit.

Zur Mehrarbeit gehören aber auch transitorische Überstunden, also Mehrarbeit, die auf ein Arbeitszeitkonto gebucht wird und die dann wieder „abgefeiert“ werden kann. Transitorische Überstunden haben keinen Einfluss auf die Dauer der Arbeitszeit, sie verändern lediglich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit.[149] Da in der Praxis oft nicht zwischen freiwilliger Mehrarbeit auf Basis eines Arbeitszeitkontos oder angeordneten Überstunden, entweder tariflich zuschlagspflichtig oder ohne Zuschlag, unterschieden wird, wäre für die exakte Erhebung ein erheblicher Mehraufwand bei der Befragung nötig gewesen. Deshalb wurden Überstunden

---

[148] Hierbei ist einzuschränken, dass die rund 22 Prozent der Minijobber, die keine vertragliche Vereinbarung zur Arbeitszeit haben, aus der Betrachtung ausgeschlossen sind.

[149] Streng genommen stimmt das nur ex post, wenn die transitorischen Überstunden auch durch Freizeit abgegolten worden sind. Denn wenn diese aufgrund betrieblicher Regelungen zu einem bestimmten Zeitpunkt verfallen, handelt es sich um unbezahlte Überstunden, wenn sie irgendwann ausgezahlt werden, „verwandeln“ sie sich in bezahlte Überstunden. Langzeitkonten machen eine exakte Abgrenzung noch schwieriger, da es auf den betrachteten Zeitraum ankommt, welche Art von Mehrarbeit sie dann sind.

und Mehrarbeit in dieser Befragung gemeinsam abgefragt. Aus der betrieblichen Sicht sind indes beides Instrumente, die auch betriebliche Flexibilisierungserfordernisse abdecken.

Insgesamt gibt es einen langfristigen Trend zu weniger bezahlten Überstunden in Deutschland, bei den unbezahlten Überstunden ist der Trend dagegen entgegengesetzt (IAB 2014). Das IAB weist für 2014 durchschnittlich 21,1 bezahlte Überstunden und 27,8 unbezahlte Überstunden für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus (ebd.), wobei unbezahlte Überstunden überdurchschnittlich häufig von Angestellten in einer Leitungsfunktion und mit Führungsaufgaben erbracht werden (Weber et al. 2014). Doch wie verteilen sich Mehrarbeit und Überstunden auf die Beschäftigtengruppen?

Blickt man zunächst auf die Verteilung unabhängig von der Beschäftigungsform (Tab. 6.9) lässt sich konstatieren, dass die Beschäftigten breit über die Kategorien des Überstundenaufkommens streuen. Ebenso viele Beschäftigte erarbeiten fast täglich Überstunden, wie es Beschäftigte gibt, die praktisch nie Überstunden haben (je rund 14 Prozent). Hinsichtlich der Beschäftigungsformen gibt es jedoch große Unterschiede. So gab der weitaus größte Teil der geringfügig Beschäftigten (50,8 Prozent) an, dass er eigentlich nie Überstunden macht. Dies steht im Einklang mit dem Ergebnis, dass die tatsächliche Arbeitszeit weitgehend deckungsgleich mit der vertraglichen Arbeitszeit ist. Danach nimmt die Überstundeninzidenz zu. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten (22,7 Prozent) macht noch ein- bis zweimal im Monat Überstunden, aber auch bei ihnen gibt fast jeder Fünfte an, dass er mehrmals in der Woche Überstunden leistet.

Tab. 6.9 Wie oft leisten Sie Überstunden oder Mehrarbeit?

	Anteil in % [KI 95%]				
	Minijob	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Fast täglich	3,1	8,7	20,2	17,9	14,3
	[2,1-4,6]	[7,4-10,1]	[16,6-24,5]	[16,4-19,5]	[13,3-15,3]
Mehrmals in der Woche	4,8	19,0	20,3	26,7	22,0
	[3,6-6,3]	[17,2-21,0]	[17,1-23,9]	[24,9-28,4]	[20,8-23,2]
Etwa einmal in der Woche	5,8	17,4	17,6	17,7	16,3
	[4,7-7,3]	[15,7-19,3]	[14,5-21,1]	[16,3-19,3]	[15,3-17,4]
Ein- bis zweimal im Monat	15,1	22,7	18,1	16,9	18,1
	[13,0-17,5]	[20,7-24,8]	[14,7-21,9]	[15,5-18,4]	[17,1-19,2]
Seltener	20,3	18,5	12,8	13,5	15,4
	[17,9-23,0]	[16,7-20,5]	[10,0-16,1]	[12,2-14,9]	[14,4-16,4]
Eigentlich nie	50,8	13,7	11,1	7,4	13,9
	[47,6-54,0]	[12,1-15,5]	[8,4-14,5]	[6,4-8,5]	[13,1-14,9]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angabe, KI=Konfidenzintervall

Auf der anderen Seite des Spektrums befinden sich die befristet Beschäftigten in Vollzeit, bei denen mehr als jeder fünfte befristet Beschäftigte fast täglich Überstunden leistet. Insgesamt sind Überstunden und Mehrarbeit demnach vor allem im Vollzeitbereich anzutreffen.[150]

Gibt es auch einen Unterschied bei der Kompensation von Überstunden? Tab. 6.10 lässt erkennen, dass Überstunden in den meisten Fällen (fast 68 Prozent) durch Freizeit abgegolten werden, wohingegen keinerlei Abgeltung – weder zeitlich noch monetär – bei 16 Prozent anzutreffen ist.

Tab. 6.10: Überstunden werden ...

	Anteil in % [KI 95%]							
	bezahlt		durch Freizeit ausgeglichen		auf einem Langzeitkonto angespart		überhaupt nicht abgegolten	
Minijob	51,2	[46,8-55,7]	39,5	[35,3-43,9]	18,9	[15,8-22,5]	14,5	[11,5-18,2]
Teilzeit	34,4	[31,9-36,9]	75,0	[72,6-77,2]	30,6	[28,3-33,1]	9,8	[8,4-11,5]
Vollzeit befristet	34,3	[29,8-39,1]	64,2	[59,4-68,7]	34,0	[29,7-38,6]	16,4	[13,1-20,4]
Vollzeit unbefristet	34,3	[32,3-36,4]	68,5	[66,5-70,4]	32,2	[30,3-34,2]	17,7	[16,1-19,3]
Gesamt	35,5	[33,9-37,0]	67,8	[66,2-69,2]	31,1	[29,7-32,6]	15,6	[14,4-16,8]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Dass geringfügig Beschäftigte nur selten ihre Überstunden abfeiern können und sie signifikant häufiger ausgezahlt bekommen, kann darauf zurückführen sein, dass sie in der Regel kein Arbeitszeitkonto haben. Eben dies ist bei vielen Teilzeitbeschäftigten der Fall, sodass der hohe Anteil von zeitlichen Ausgleichsvarianten bei diesen nachvollziehbar ist. Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es zudem signifikant seltener vor, dass sie gar keinen Ausgleich erhalten (rund 10 Prozent).

6.1.2 Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit bezieht sich auf die Frage, wann in der Woche bzw. wann an einem Arbeitstag die Arbeit zu erbringen ist. Nicht zuletzt ist die Lage der Arbeitszeit und mit ihr verbundene Fragen für die Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Bedeutung. Insbesondere wenn ein Beschäftigter mehrere Arbeitsverhältnisse hat, müssen konkurrierende Anfordernisse hinsichtlich der Lage der verschiedenen Arbeitsverhältnisse koordiniert werden.

Die folgenden Aspekte zur Lage der Arbeitszeit wurden in den Befragungen erhoben: Arbeitszeitregelungen legen fest, ob Beschäftigte exakte Vorgaben oder individuelle Gestaltungsmög-

[150] Vergleicht man die Überstunden der Beschäftigtengruppen nach Branchen, ergeben sich keine besonderen Abweichungen oder Auffälligkeiten (ohne Tabelle, Beschäftigtenbefragung).

lichkeiten bei der zu erbringenden Arbeitszeit haben. Arbeit auf Abruf ist ein Arbeitsregime das besondere betriebliche Flexibilitätserfordernisse bedient, aber mit Konzessionen für Beschäftigte verbunden ist. Arbeit zu Randzeiten wie abends, Nachtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen haben einen großen Einfluss auf das Leben der Beschäftigten, sind jedoch oft betrieblich unabdingbar, ebenso an wie vielen Tagen in der Woche die Arbeitszeit zu erbringen ist. Ob gesetzlich vorgegebene Pausenzeiten erfüllt werden, ist dagegen keine Fragestellung, die der Lage der Arbeitszeit zuzuordnen ist, gleichwohl werden die Ergebnisse hier dargestellt.

6.1.2.1 Arbeitszeitregelungen

Obwohl flexible Arbeitsformen von den Arbeitgebern seit den 1980er Jahren eingefordert werden, haben auch heute noch gut ein Drittel aller Beschäftigten feste Arbeitszeiten (Tab. 6.11) und es sind auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen auszumachen. Ein weiteres Drittel der Beschäftigten kann innerhalb eines Rahmens selbst über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheiden (z.B. in Gleitzeitmodellen).

Abweichungen nach der Beschäftigungsform sind bei dieser Frage überschaubar und am ehesten bei den Beschäftigten zu finden, die ihre Tätigkeit nicht in Vollzeit ausüben. So ist bei den geringfügig Beschäftigten besonders auffällig, dass sie mit 29 Prozent signifikant am häufigsten keine formelle Arbeitszeitregelung haben. Zugleich können Minijobber mit nur 12 Prozent am seltensten selbst über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheiden. Dies und die Tatsache, dass geringfügig Beschäftigte relativ häufig wechselnde Zeiten für Beginn und Ende haben lässt sich mit der Eigenschaft von Aushilfstätigkeiten der geringfügigen Beschäftigung erklären.

Tab. 6.11 Arbeitszeitregelungen

	Anteil in % [KI 95%]				
	Minijob	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Feste Zeiten für Beginn und Ende	36,5 [33,4-39,7]	34,7 [32,4-37,2]	38,2 [33,9-42,6]	34,5 [32,5-36,5]	35,0 [33,6-36,5]
Wechselnde Zeiten für Beginn und Ende	22,7 [20,1-25,5]	18,0 [16,1-20,0]	22,7 [19,0-26,9]	16,8 [15,4-18,4]	18,1 [17,0-19,3]
In vorgegebenen Rahmen selbst entscheiden	12,2 [10,4-14,2]	37,9 [35,5-40,3]	28,8 [24,8-33,1]	36,2 [34,2-38,3]	33,4 [31,9-34,9]
Keine formelle Arbeitszeitregelung	28,7 [25,7-31,8]	9,4 [8,0-11,0]	10,4 [7,8-13,7]	12,4 [11,2-13,9]	13,5 [12,5-14,5]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Demgegenüber können Teilzeitbeschäftigte überdurchschnittlich häufig in einem vorgegeben Rahmen selbst über ihre Arbeitszeit entscheiden (37,9 Prozent). Dies kann darauf zurückzufüh-

ren sein, dass im öffentlichen Dienst relativ viele Teilzeitbeschäftigte beschäftigt sind, wo Arbeitszeitkonten und Gleitzeitregelungen weit verbreitet sind. Auf der anderen Seite haben Teilzeitbeschäftigte am seltensten keine formelle Regelung zur Arbeitszeit (9,4 Prozent).

6.1.2.2 Pausenzeiten

Das Arbeitszeitgesetz schreibt in §4 verbindlich vor, dass nach 6 Stunden Arbeit, diese durch eine Ruhepause zu unterbrechen ist. In der Beschäftigtenbefragung wird die entsprechende Frage so formuliert: *„Kommt es vor, dass Sie mehr als sechs Stunden durcharbeiten, ohne dass Ihnen Ihr Arbeitgeber eine Pause gewährt?“* (Frage 56, Beschäftigtenfragebogen).

Über alle Beschäftigtengruppen hinweg werden gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeiten nach spätestens 6 Stunden geleisteter Arbeit mehrheitlich eingehalten (87,8 Prozent; Tab. 6.12). Insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten geben Beschäftigte häufiger an, dass sie im Normalfall nicht mehr als 6 Stunden arbeiten. Es fällt andererseits auf, dass Vollzeitbeschäftigten signifikant häufiger als geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigten mindestens hin und wieder keine Pause durch den Arbeitgeber gewährt wird. Einschränkend ist anzumerken, dass die Frage zwar auf die Gewährung durch den Arbeitgeber zugespitzt ist, jedoch der zugrunde liegende Mechanismus nicht weiter untersucht wurde. Es ist z.B. unklar, ob die Nichtgewährung der Pause tatsächlich auf eine direkte Ablehnung durch den Arbeitgeber zurückzuführen ist.

Tab. 6.12: Keine Pausengewährung nach sechs Stunden Arbeit

	Anteil in % [KI 95%]						
	Ja		Nein		Ich arbeite im Normalfall nicht mehr als 6 Stunden		Summe
Minijob	7,6	[6,0-9,6]	83,9	[81,4-86,1]	8,5	[6,9-10,5]	100,0
Teilzeit	7,8	[6,6-9,2]	89,7	[88,1-91,1]	2,5	[1,8-3,3]	100,0
Vollzeit befristet	14,6	[11,5-18,3]	85,1	[81,3-88,2]	0,4	[0,1-2,6]	100,0
Vollzeit unbefristet	11,7	[10,4-13,0]	88,1	[86,8-89,4]	0,2	[0,1-0,5]	100,0
Gesamt	10,5	[9,6-11,4]	87,8	[86,9-88,7]	1,7	[1,4-2,0]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Gleichwohl ist festzuhalten, dass mehr als 10 Prozent der Beschäftigten mitunter Pausen durch die betriebliche Seite verwehrt bekommen. Nach Branchen (ohne Tabelle) wurde lediglich in den Branchen „Gastronomie u. personenbezogene Dienstleistungen“ (15,5 Prozent) sowie bei „Soziale Dienstleistungen“ (17 Prozent) häufiger als im Durchschnitt angegeben, dass Pausenzeiten verweigert werden.

6.1.2.3 Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf (§12 TzBfG) wird die konkrete Lage der Arbeitszeit nicht oder nur grob vereinbart, eine Mindestdauer ist jedoch vorzusehen. Der Arbeitgeber ruft die Arbeitsleistung der Beschäftigten entsprechend dem Arbeitsbedarf ab.

Insgesamt sind rund 17 Prozent der Beschäftigten laut ihrer Selbsteinschätzung von Arbeit auf Abruf betroffen (Tab. 6.13).[151] Demgegenüber geben rund 13 Prozent der Betriebe an, auf diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung zurückzugreifen (ohne Tabelle). Unterscheidet man die Beschäftigungsgruppen, wird aber deutlich, dass insbesondere Minijobber angeben – unabhängig von der Befristung sind 37 bis 38 Prozent hiervon betroffen – ihre Arbeit auf Abruf zu verrichten. Dies dürfte ebenfalls dem Aushilfscharakter dieser Tätigkeit bzw. dem Flexibilitätserfordernis der Betriebe entsprechen (vgl. KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.3), wonach Betriebe z.B. zur Abfederung hoher Kundenaufkommen einen kurzfristigen Bedarf an weiteren Arbeitskräften haben. Weiter fällt auf, dass in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Befristung besteht. Während unbefristet in Teilzeit Beschäftigte nur zu rund 11 Prozent Arbeit auf Abruf verrichten, betrifft dies immerhin 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag. Da zugleich kein signifikanter Unterschied bezüglich der Befristung in den übrigen Gruppen zu finden ist, darf angenommen werden, dass unter den Teilzeitbeschäftigten eine besondere Konstellation vorherrscht. Mit den vorhandenen Daten kann dieser Frage jedoch kaum weiter nachgegangen werden.

Tab. 6.13: Arbeit auf Abruf

	Anteil in % [KI 95%]				
	Ja		**Nein**		**Summe**
Minijob befristet	37,5	[31,8-43,7]	62,5	[56,3-68,2]	100,0
Minijob unbefristet	38,7	[34,9-42,6]	61,3	[57,4-65,1]	100,0
Teilzeit befristet	18,4	[14,1-23,7]	81,6	[76,3-85,9]	100,0
Teilzeit unbefristet	11,4	[9,8-13,3]	88,6	[86,7-90,2]	100,0
Vollzeit befristet	14,3	[11,5-17,7]	85,7	[82,3-88,5]	100,0
Vollzeit unbefristet	15,6	[14,2-17,1]	84,4	[82,9-85,8]	100,0
Gesamt	17,3	[16,3-18,4]	82,7	[81,6-83,7]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

[151] Ältere Angaben auf Basis des SOEP-Pretests (Tobsch et al. 2012, Schult/Tobsch 2012) verweisen auf eine geringere Evidenz von Arbeit auf Abruf (5 bis 11 Prozent). Eine Entscheidung darüber, welche Daten vorzuziehen sind oder inwieweit sich überhaupt widersprechen, ist auf dieser Basis nicht sicher möglich. Die eher offene oder direkte Erhebung der Information gegenüber der Erhebung im SOEP lässt aber die Vermutung zu, dass die hier präsentierten Daten potenziell überschätzt sind.

Schließlich kann ergänzt werden, dass unter den Beschäftigten, die angeben Arbeit auf Abruf auszuüben, rund 11 Prozent keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit haben, wohingegen dieser Anteil bei Beschäftigten, die keine Arbeit auf Abruf leisten, nur bei rund 3 Prozent liegt (ohne Tabelle).

Für die Beschäftigten, die von Arbeit auf Abruf betroffen sind, schreibt das Gesetz vor, dass sie mindestens vier Tage vorher über diese Einsätze informiert werden müssen. Durch Tarifverträge können aber auch für die Beschäftigten ungünstigere Vereinbarungen getroffen werden. Lediglich 27,8 Prozent der von Arbeit auf Abruf betroffenen Befragten haben auch berichtet, dass sie in der gesetzlich vorgesehenen Frist über ihre Einsätze informiert werden (Tab. 6.14). Jeder dritte Beschäftigte, der Arbeit auf Abruf leistet, wird dagegen erst am selben Tag über diesen Einsatz informiert. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind jedoch fast durchgehend nicht signifikant. Einzig Minijobber werden signifikant seltener als unbefristet in Vollzeit Beschäftigte erst am selben Tag über den Einsatz unterrichtet.

Tab. 6.14: Wann werden Sie über Ihre Einsätze informiert?

	Prozent [KI 95%]						
	Am selben Tag		Ein bis drei Tage im Voraus		Mindestens vier Tage im Voraus		Summe
Minijob befristet	21,8	[14,0-32,2]	43,6	[33,3-54,5]	34,6	[25,7-44,8]	100,0
Minijob unbefristet	26,9	[21,6-33,0]	45,1	[39,0-51,5]	28,0	[22,9-33,7]	100,0
Teilzeit befristet	40,6	[26,7-56,2]	43,1	[29,2-58,2]	16,3	[8,5-28,8]	100,0
Teilzeit unbefristet	28,4	[21,8-36,1]	45,9	[38,2-53,8]	25,7	[19,6-33,1]	100,0
Vollzeit befristet	33,9	[23,7-45,9]	45,4	[33,8-57,6]	20,7	[13,4-30,4]	100,0
Vollzeit unbefristet	41,3	[36,3-46,6]	29,8	[25,3-34,7]	28,9	[24,5-33,8]	100,0
Gesamt	35,2	[32,0-38,5]	37,0	[33,9-40,2]	27,8	[24,9-30,8]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

6.1.2.4 Arbeitszeit in Randlagen

In vielen Betrieben muss auch abends, nachts und an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden. In der Beschäftigtenbefragung wurde die Abendarbeit mit *„Arbeiten nach 19:00 Uhr“* und die Nachtarbeit mit *„Arbeiten nach 22:00 Uhr“* operationalisiert.

Insgesamt ist immer weniger als die Hälfte der Beschäftigten betroffen (Tab. 6.15.) Mit 42 Prozent fällt der Wert für Arbeit nach 19:00 am höchsten aus. Weniger als die Hälfte hiervon hat auch Nachtarbeit zu leisten. Arbeit an Sonn- und Feiertagen betrifft demgegenüber ungefähr 27 Prozent. Ein Blick auf die Beschäftigtenformen ergibt eine Sonderstellung der Teilzeitbeschäftigten, die durchgehend signifikant seltener zu allen betrachteten Randzeiten als alle anderen Beschäftigtengruppen arbeiten. Nur noch bei der Nachtarbeit ist zu erkennen, dass geringfügig Beschäftigte zwar häufiger als Teilzeitbeschäftigte betroffen sind, aber zugleich auch in signifikant geringerem Umfang als Vollzeitbeschäftigte. Letzterer Befund ist etwas überra-

schend, da gerade dieser Beschäftigungsform oftmals eine Pufferfunktion für betriebliche Randzeiten zugeschrieben wird. Für Teilzeitbeschäftigte kann demgegenüber davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten dieser Gruppe aufgrund der häufig familienbedingten Erwerbsform entsprechende Randzeiten zu vermeiden suchen.

Tab. 6.15: Arbeiten Sie auch ...

	Anteil in % [KI 95%]							
	nach 19.00 Uhr?		nach 22.00 Uhr?		Sonntags?		an gesetzlichen Feiertagen?	
Minijob	39,4	[36,1-42,7]	15,1	[12,8-17,8]	30,5	[27,5-33,7]	30,6	[27,5-33,9]
Teilzeit	29,7	[27,5-32,0]	10,8	[9,4-12,4]	22,1	[20,0-24,3]	21,0	[18,9-23,2]
Vollzeit befristet	47,6	[43,1-52,2]	25,9	[22,1-30,1]	30,5	[26,5-34,8]	32,0	[28,0-36,4]
Vollzeit unbefristet	46,6	[44,5-48,6]	22,9	[21,2-24,6]	27,6	[25,8-29,5]	29,7	[27,8-31,6]
Gesamt	42,0	[40,5-43,4]	19,4	[18,2-20,6]	26,9	[25,5-28,3]	27,9	[26,5-29,4]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Angaben aus vier Fragen, dargestellt ist der „Ja“-Anteil

Tab. 6.16: Wird in Ihrem Betrieb auch ... gearbeitet?

	Anteil in % [KI 95%]							
	nach 19:00 Uhr		nach 22:00 Uhr		sonntags		feiertags	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	11,5	[4,7-25,4]	12,7	[5,2-27,8]	5,7	[2,0-15,1]	7,2	[3,0-16,5]
Verarbeitendes Gewerbe	44,8	[33,9-56,2]	35,1	[25,5-46,1]	4,1	[1,6-10,0]	2,1	[1,0-4,1]
Handel u. Reparatur	39,6	[29,2-51,1]	13,2	[7,5-22,4]	21,5	[13,2-33,0]	15,0	[8,6-26,1]
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	38,8	[26,3-53,0]	24,5	[14,4-38,3]	9,1	[5,0-15,8]	26,0	[15,0-39,9]
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	10,4	[3,8-25,7]	1,6	[0,6-4,6]	0,1	[0,0-1,0]	1,5	[0,6-3,8]
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	67,7	[54,1-78,9]	53,5	[40,1-66,5]	60,0	[46,3-72,3]	60,0	[46,3-72,2]
Soziale Dienstleistungen	54,5	[43,8-64,8]	31,1	[23,3-40,2]	36,2	[27,3-46,2]	42,0	[32,3-51,6]
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	8,7	[4,3-17,0]	2,8	[1,0-7,4]	2,8	[1,0-7,6]	5,5	[2,1-13,7]
Gesamt	40,2	[35,4-45,2]	24,9	[21,0-29,3]	20,0	[16,5-24,1]	22,0	[18,5-26,6]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Angaben aus vier Fragen, dargestellt ist der „Ja“-Anteil

Betriebszeiten, also die Zeit in der im Betrieb gearbeitet wird, entsprechen nicht immer den individuellen Arbeitszeiten, deshalb gibt es auch den betrieblichen Bedarf an Schichtmodellen oder Teilzeitarbeitsplätzen. Der Blick auf die Arbeit zu Randzeiten ist deshalb unvollständig, wenn man die Betriebszeiten nicht darstellt (Tab. 6.16). Insgesamt erstrecken sich die Betriebszeiten nach 19:00 noch auf rund 40 Prozent der Betriebe. In einem Viertel der Betriebe wird auch nach 22:00 Uhr gearbeitet. In rund jedem fünften Betrieb wird auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet.

Daneben gibt es eine deutliche Branchenabhängigkeit. Wenig überraschend ergab die Betriebsbefragung, dass insbesondere in den Betrieben der „Gastronomie und personenbezogenen Dienstleistungen“ häufig auch abends (68 Prozent), nachts (35 Prozent) sowie an Sonn- (60 Prozent) und Feiertagen (60 Prozent) gearbeitet wird. Entsprechend den zu erledigenden Aufgaben hat auch die Branche der „Sozialen Dienstleistungen“ häufig Betriebszeiten in den Abendstunden (54 Prozent) und an Sonn- (36 Prozent) und Feiertagen (42 Prozent) abzudecken. Demgegenüber spielen in der öffentlichen Verwaltung Randzeiten praktisch kaum eine Rolle.

6.1.2.5 Arbeitstage pro Woche

Insgesamt wird knapp von zwei Drittel aller Betriebe an 5 Tagen in der Woche gearbeitet (Betriebsangaben; ohne Tabelle). Wenn die Betriebstätigkeit auch an den Wochenenden oder Feiertagen anfällt, führt dies zu mehr Arbeitstagen pro Woche. Wenig überraschend trifft dies insbesondere auf bestimmte Branchen zu. So gaben rund 40 Prozent der Betriebe der Branche „Handel u. Reparatur“ an, an 6 Tagen in der Woche zu arbeiten. In der Branche „Gastronomie und personenbezogenen Dienstleistungen“ wird in über der Hälfte der Betriebe an 7 Tagen in der Woche gearbeitet. Auch bei den „Sozialen Dienstleistungen“ sind die Betriebszeiten bei rund 44 Prozent der Betriebe relativ häufig über 6 oder 7 Tage in der Woche verteilt.

Bei 70 Prozent aller Beschäftigten ist die 5-Tage-Woche der Regelfall (Tab. 6.17). Dabei wundert es nicht, dass dieser Befund insbesondere von Vollzeitbeschäftigten getrieben ist, unabhängig davon ob es sich um befristet Beschäftigte (84 Prozent) oder unbefristet Beschäftigte (86 Prozent) handelt. Die meisten Teilzeitbeschäftigten reduzieren ihre tägliche Arbeitszeit und arbeiten deshalb ebenfalls an 5 Tagen in der Woche (50 Prozent), gefolgt von denjenigen, die einen Tag weniger arbeiten (21 Prozent) oder nur an 3 Tagen in der Woche arbeiten (14 Prozent). Für den größten Anteil der geringfügig Beschäftigten besteht die Arbeitswoche aus 2 Tagen (29 Prozent). Jeder fünfte Minijobber hat nur einen Arbeitstag. In dieser Beschäftigtengruppe haben darüber hinaus relativ viele Personen, keine festgelegten Arbeitstage (9 Prozent) oder wöchentlich wechselnde Einsätze (6 Prozent).

Tab. 6.17: An wie vielen Tagen in der Woche arbeiten Sie in der Regel?

	Prozent KI 95%				
Tage/Woche	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	Gesamt
1	19,8 [17,4-22,4]	0,9 [0,5-1,4]	0,0	1)	2,4 [2,1-2,8]
2	28,8 [26,0-31,9]	4,5 [3,6-5,7]	0,0	1)	4,3 [3,9-4,8]
3	15,7 [13,6-18,2]	13,6 [12,0-15,4]	0,0	0,2 [0,1-0,5]	5,0 [4,5-5,6]
4	5,9 [4,5-7,8]	20,9 [19,0-22,9]	2,6 [1,4-4,8]	1,3 [1,0-1,8]	6,4 [5,9-7,0]
5	12,0 [10,0-14,4]	49,5 [47,0-51,9]	84,0 [80,4-87,1]	85,9 [84,4-87,2]	69,1 [67,8-70,3]
6	1,7 [1,1-2,7]	4,2 [3,3-5,5]	6,8 [4,8-9,5]	6,2 [5,3-7,3]	5,3 [4,7-6,0]
7	1,0 [0,5-1,9]	0,5 [0,3-1,0]	2,8 [1,6-4,9]	1,5 [1,1-2,1]	1,3 [1,0-1,7]
nicht festgelegt	8,7 [7,0-10,7]	1,6 [1,1-2,4]	1,2 [0,6-2,4]	1,0 [0,7-1,4]	2,0 [1,7-2,4]
wechselt wöchentlich	6,3 [4,9-8,0]	4,2 [3,4-5,3]	2,5 [1,5-4,2]	3,8 [3,1-4,7]	4,1 [3,6-4,7]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall; 1) aufgrund Unplausibilität nicht in Auswertung aufgenommen

6.2 Arbeitszeitwünsche

Wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeiten zu verändern wünschen, beispielsweise aufgrund familiärer Betreuungspflichten, kann dies sowohl Aspekte der Dauer, als auch der Lage der Arbeitszeit betreffen. Ein Beispiel macht dies deutlich: Ein Beschäftigter möchte sein Beschäftigungsverhältnis von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren. Diese Teilzeit kann grundsätzlich sowohl durch die Verringerung der täglichen Arbeitszeit als auch durch einen arbeitsfreien Tag realisiert werden. Je nach Branche und Arbeitsbereich sind die betrieblichen Erfordernisse und Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung jedoch sehr unterschiedlich. So ist es im Verwaltungsbereich relativ einfach möglich die individuelle Arbeitszeit täglich zu verkürzen. Bei Dienstplänen oder Schichtmodellen ist dies bereits sehr viel schwieriger.

Aufgrund der komplexen Rahmenbedingungen, der vielfältigen individuellen Kombinationsmöglichkeiten von Dauer und Lage der Arbeitszeit, sehr unterschiedlicher betrieblicher Erfordernisse und letztlich aufgrund begrenzter Kapazitäten im Fragekatalog wurden in dieser Erhe-

bung die Lageparameter des Arbeitszeitwunsches nicht weiter berücksichtigt. Stattdessen beschränken sich die Fragen auf die präferierte Dauer der Arbeitszeit.

Grundsätzlich ist bekannt, dass unter den Personen, die ihre Arbeitszeit ändern möchten, Beschäftigte in Vollzeit in der Regel eher ihre Arbeitszeit verkürzen, Teilzeitbeschäftigte dagegen verlängern wollen (Holst 2009). Nach Wanger/Weber (2014) möchten in Vollzeit beschäftigte Männer und Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen Wunscharbeitszeit und der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beträgt -0,4 Stunden für Männer und -2,2 Stunden für Frauen. Bei den Teilzeitbeschäftigten möchten dagegen sowohl Männer (+4,9 Stunden), als auch Frauen (+ 2,7 Stunden) länger arbeiten (ebd.). Geringfügig Beschäftigte haben eine noch höhere Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der Wunscharbeitszeit. Die entsprechende Differenz bei den geringfügig Beschäftigten beträgt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern 6,5 Stunden (ebd.). Ähnlich kommen bereits Grözinger et al. (2008) zum Ergebnis, dass, ausgehend von der tatsächlichen Arbeitszeit, ein Fünftel aller Beschäftigten und vorwiegend teilzeitbeschäftigte Männer in Ostdeutschland ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, aber – unabhängig vom Geschlecht – mehr als die Hälfte die Arbeitszeit reduzieren möchten. Weitere Einblicke in die Arbeitszeitwünsche sind möglich, wenn man Beschäftigte getrennt danach betrachtet, ob sie mehr oder weniger arbeiten wollen. Die Arbeitskräfteerhebung 2011 zeigt, dass es zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, die ihre tatsächliche Arbeitszeit reduzieren wollen, Unterschiede gibt (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2012). Reduzierungswillige Vollzeitbeschäftigte wollen durchschnittlich 11,7 Stunden weniger arbeiten, Teilzeitbeschäftigte lediglich 7,8 Stunden weniger. Im umgekehrten Fall, bei Beschäftigten die mehr arbeiten möchten, werden für Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 11,5 Stunden und für Teilzeitbeschäftigte 15,5 Stunden als Erhöhungswunsch ausgewiesen (ebd.).[152]

Auch in dieser Erhebung sind die Verbreitung und das Ausmaß gewünschter Arbeitszeitänderungen Gegenstand der Betrachtung. Überdies werden auch die Motive der Wünsche, Umsetzungsmöglichkeiten sowie Hindernisse bei der Umsetzung untersucht. Im Weiteren wird hierfür zunächst auf die Erhebung des Arbeitszeitwunsches und dessen Operationalisierung in der Befragung eingegangen. Anschließend wird analysiert, welche Beschäftigtengruppen aus welchen Gründen ihre Arbeitszeit verändern möchten. Hierfür wird zuerst die Verbreitung des Reduktions- und Erhöhungswunsches beleuchtet. Dem folgt die Betrachtung der Motive für die gewünschte Erhöhung und die Art ihrer gewünschten Umsetzung. Anschließend werden die Determinanten des Mehrarbeitswunsches mittels einer Reihe multivariater Modell geschätzt.

---

[152] Das Statistische Bundesamt definiert in diesem Fall nur eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 31 Stunden als Teilzeitbeschäftigung (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2012).

Die Modelle berücksichtigen betriebliche und personenbezogene Merkmale sowie den Einfluss der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen und Geschlechtsunterschiede.

Nach der Analyse der Verbreitung des Reduktions- und Erhöhungswunsches wird das Ausmaß der gewünschten Veränderung genauer betrachtet. Dies geschieht deskriptiv durch einen Blick auf die gewünschte Arbeitszeit und den Betrag, den die individuelle Wunscharbeitszeit von der individuellen, tatsächlichen Arbeitszeit abweicht. Am Ende des Abschnitts werden mögliche Hindernisse der Umsetzung des Arbeitszeitwunsches mittels deskriptiver und multivariater Analysen betrachtet.

6.2.1 Erhebung des Arbeitszeitwunsches

Wie unter Abschnitt 6.1.1 dargestellt, wurden die Befragten gebeten Auskunft über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu geben. In Frage 88 wurden die Befragten um die Angabe gebeten, ob ihre gewünschte Arbeitszeit dem tatsächlichen Umfang entspricht. Die inhaltliche Einführung der Frage lautet:

„Sie haben gesagt, dass Sie im Durchschnitt [Frage 53: Anzahl Stunden] Stunden pro Woche arbeiten. Stellen Sie sich vor, Sie könnten den Umfang Ihrer Arbeitszeit frei wählen. Bitte berücksichtigen Sie, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde. Das würde unter Umständen auch Ihre Sozialversicherungspflicht, Ihre Steuerabgaben usw. beeinflussen.“ (Frage 88, Beschäftigtenfragebogen)

Die Personen wurden dann gefragt, ob sie weniger, genauso viele oder mehr Stunden arbeiten möchten. Mehrfachbeschäftigten wurde als Referenzpunkt die ebenfalls erhobene zeitliche Gesamtbelastung vorgegeben. Im Anschluss konnten die Befragten angeben, um wie viele Stunden Sie gegebenenfalls ihre Wochenarbeitszeit verändern möchten (vgl. Beschäftigtenfragebogen Fragen 89 und 90). Andere Befragungen, wie das SOEP oder der Mikrozensus, behandeln das Thema Arbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit in unterschiedlichen Umfang. Im SOEP wird lediglich gefragt: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ (DIW Berlin/SOEP 2013: 12). Gründe für einen Veränderungswunsch oder Hindernisse bei der Realisierung werden nicht erhoben. Der Mikrozensus widmet sich dem Thema „gewünschte Arbeitszeit“ in deutlich größerem Umfang und fragt: „Haben Sie den Wunsch, gegen entsprechend höheren Verdienst normalerweise mehr Stunden pro Woche als derzeit zu arbeiten?“ (Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: 20). Darauf folgt die Nachfrage, ob die gewünschte Veränderung rea-

listischerweise innerhalb von zwei Wochen realisiert werden könne[153] (ebd.) und falls nicht, welche Gründe dagegen sprechen (ebd.). Die angebotenen Items konzentrieren sich allerdings ausschließlich auf persönliche Gründe, wie Gesundheit oder familiäre Verpflichtungen. Betriebliche Hinderungsgründe werden nicht thematisiert. Abschließend wird der Umfang der gewünschten Arbeitszeiterhöhung abgefragt. Danach werden analog Fragen zu eventuellen Verkürzungswünschen gestellt. Motive für Veränderungswünsche werden im Mikrozensus nicht abgefragt.

In beiden Befragungen wird, anders als in der vorliegenden Studie, bei der Abfrage von Arbeitszeitpräferenzen nicht berücksichtigt, ob die befragte Person lediglich eine Beschäftigung hat oder mehrere. Ein wesentlicher Vorteil der vorliegenden Studie liegt in der detaillierteren Erhebung von Motiven für Erhöhungswünsche sowie von Hinderungsgründen. Allerdings liefert die vorliegende Erhebung keine Informationen zu Motiven und Hindernisgründen bei vorhandenen Wünschen nach einer Reduzierung der Arbeitszeit.

6.2.2 Der Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit

6.2.2.1 Deskriptive Evidenz

Verbreitung des Reduktions- und Erhöhungswunsches

Um sich der Frage zu nähern, wie viele Beschäftigte in welchem Umfang ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, ist zunächst der Blick auf die Gesamtverteilung der Beschäftigten hinsichtlich ihres Arbeitszeitwunsches zu richten. In Tab. 6.18 wird dargestellt, wie viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit verringern, unverändert lassen oder erhöhen möchten (Frage 88 Beschäftigtenfragebogen). In der Darstellung wird nach den Erwerbsformen und im weiteren Verlauf der Analyse teilweise nach Geschlecht differenziert. Letzteres Merkmal ist eine wichtige Determinante bei der Beschreibung rollenspezifischer Erwerbsmuster.

Aus Tab. 6.18 wird ersichtlich, dass bei mehr als einem Drittel der Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit nicht dem gewünschten Arbeitszeitumfang entspricht: rund 25 Prozent der Beschäftigten möchten ihre tatsächliche Arbeitszeit reduzieren, rund 11 Prozent wünschen sich dagegen eine Erhöhung der Arbeitszeit. Es überrascht dabei nicht, dass mit zunehmender Arbeitszeit (von geringfügiger Beschäftigung über Teilzeit- bis hin zu Vollzeitbeschäftigung) der Anteil der Beschäftigten mit einem Reduzierungswunsch höher wird und umgekehrt der Erhöhungswunsch bei Beschäftigten mit geringerer Arbeitszeit höher ausfällt. Mehr als jeder dritte

[153] In der vorliegenden Befragung wird dies mit einer Nachfrage am Ende dieses Blocks thematisiert. Der Zeitraum für eine Realisierung wurde mit vier Wochen doppelt so lange gewählt wie im Mikrozensus.

geringfügig Beschäftigte und rund 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten möchten länger arbeiten.

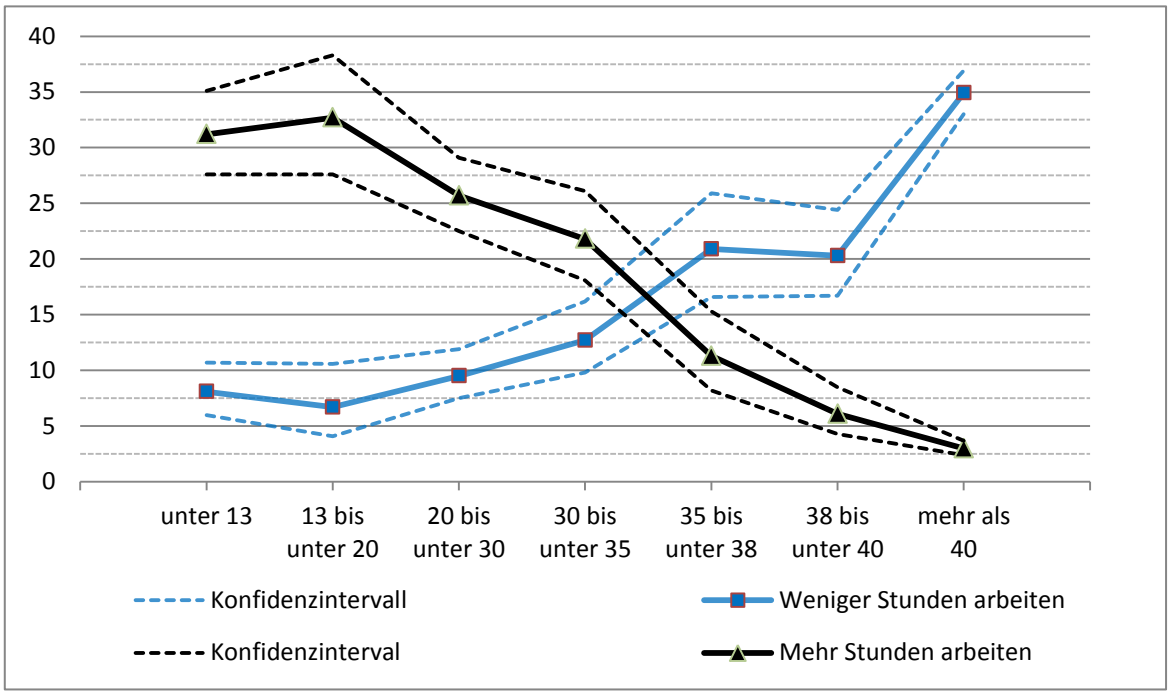
Tab. 6.18: Möchten Sie ... Stunden arbeiten? (nach Beschäftigungsform)

	Anteil in % [95%-KI]						
	weniger		gleich		mehr		Summe
Minijob	8,5	[6,9-10,5]	57,6	[54,4-60,7]	33,9	[31,0-37,0]	100,0
Teilzeit	12,7	[11,2-14,5]	65,2	[62,9-67,5]	22,0	[20,1-24,1]	100,0
Vollzeit befristet	29,4	[25,5-33,8]	63,7	[59,2-68,0]	6,8	[4,9-9,4]	100,0
Vollzeit unbefristet	32,2	[30,4-34,0]	64,4	[62,5-66,2]	3,4	[2,8-4,2]	100,0
Gesamt	24,9	[23,7-26,1]	63,8	[62,5-65,1]	11,4	[10,6-12,2]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Umgekehrt möchte ca. jeder dritte Vollzeitbeschäftigte die Arbeitszeit reduzieren (Tab. 6.18). Die Differenzen zwischen den Erwerbsformen fallen mindestens dort signifikant aus, wo auch Unterschiede im bestehenden Arbeitszeitumfang vorliegen, d.h. zwischen geringfügig, in Teilzeit und in Vollzeit Beschäftigten.

Abb. 6.1: Anteil der Erhöhungs- bzw. Reduzierungswünsche in Prozent in Abhängigkeit von der tatsächlichen Arbeitszeit



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben

Dass ein ausgeprägter Zusammenhang zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und dem Wunsch nach einer Arbeitszeitveränderung besteht, liegt auf der Hand. Ab welchem Arbeits-

zeitumfang jedoch der Anteil der Personen mit einem Reduktionswunsch den Anteil mit einem Erhöhungswunsch überwiegt ist ex ante nicht klar. Abb. 6.1 zeigt in diesem Zusammenhang, dass ab ca. 35 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit der Anteil der Personen mit einem Reduzierungswunsch den der Beschäftigten mit einem Erhöhungswunsch signifikant überwiegt

Entsprechend der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter über die hier untersuchten Erwerbsformen äußern Männer signifikant häufiger einen Reduktionswunsch, wohingegen Frauen systematisch häufiger länger arbeiten möchten (Tab. 6.19). Eine Differenzierung der Beschäftigungsformen nach Geschlecht ist nur bedingt aufschlussreich, da die Unterschiede – auch aufgrund der Fallzahlen – nur in wenigen Fällen signifikant ausfallen. Frauen im Vollzeitbereich möchten tendenziell etwas häufiger als Männer die Arbeitszeit verringern, wohingegen im Teilzeitbereich dies häufiger von den Männern gewünscht wird – signifikant sind diese Unterschiede jedoch nicht. Im Hinblick auf Arbeitszeiterhöhungen zeigt sich schließlich, dass im Bereich der geringfügigen Beschäftigung diese deutlich häufiger von Frauen (rund 37 Prozent ggü. 29 Prozent) angestrebt werden, wohingegen in der regulären Teilzeit umgekehrt Männer signifikant häufiger als Frauen eine Erhöhung wünschen (rund 30 Prozent ggü. 21 Prozent).

Tab. 6.19: Möchten Sie … Stunden arbeiten? (nach Erwerbsform und Geschlecht)

Beschäftigungsform nach Geschlecht		Anteil in % [95%-KI]						
		Weniger		Gleich		Mehr		Summe
Minijob	**Männer**	11,0	[8,1-14,8]	59,9	[54,6-65,0]	29,1	[24,5-34,1]	100,0
	Frauen	7,0	[5,2-9,5]	56,2	[52,2-60,2]	36,7	[32,9-40,7]	100,0
Teilzeit	**Männer**	14,2	[9,8-20,2]	55,4	[48,0-62,7]	30,3	[23,9-37,7]	100,0
	Frauen	12,5	[10,9-14,4]	66,5	[64,0-68,8]	21,0	[19,0-23,2]	100,0
Vollzeit befristet	**Männer**	28,2	[22,8-34,4]	64,2	[57,9-70,1]	7,5	[5,0-11,3]	100,0
	Frauen	31,1	[25,4-37,3]	63,1	[56,6-69,1]	5,9	[3,4-9,9]	100,0
Vollzeit unbefristet	**Männer**	30,8	[28,6-33,0]	65,4	[63,1-67,6]	3,8	[3,0-4,8]	100,0
	Frauen	35,0	[31,8-38,2]	62,4	[59,1-65,6]	2,6	[1,8-3,8]	100,0
Gesamt	**Männer**	28,1	[26,3-30,0]	64,3	[62,4-66,3]	7,6	[6,7-8,6]	100,0
	Frauen	21,6	[20,1-23,3]	63,2	[61,5-64,9]	15,2	[14,0-16,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Ferner weisen die Veränderungswünsche einige Unterschiede hinsichtlich der Branchenverteilung auf (ohne Tabelle). Dies gilt insbesondere für den Erhöhungswunsch. Mit rund 16 Prozent der Beschäftigten des Bereichs „Handel und Reparatur“ sowie der „Gastronomie und personenbezogenen Dienstleistungen“ wollen diese ihre Arbeitszeit signifikant häufiger ausweiten, als die Beschäftigten des „Verarbeitenden Gewerbes“, der „freiberuflichen Dienstleistungen“ und der „Sozialen Dienstleistungen“. Im Bereich des Reduktionswunsches sind die Differenzen deutlich geringer und nicht mehr signifikant.

Abschließend sei angemerkt, dass eine Arbeitszeitreduktion nicht in jedem Fall dauerhaft sein soll. Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass für die Verringerung der Arbeitszeit oft Erziehungs- oder Pflegephasen ursächlich sind. Tab. 6.20 ist zu entnehmen, dass rund 74 Prozent der Beschäftigten beabsichtigen ihre Arbeitszeit dauerhaft zu reduzieren.[154] Dieser Anteil ist unter den Minijobbern tendenziell und unter Teilzeitbeschäftigten signifikant geringer als bei Vollzeitbeschäftigten. Differenziert man auch hier nach Geschlecht (ohne Tabelle), kann festgestellt werden, dass – unabhängig von der Beschäftigungsform – nur 69 Prozent der Frauen eine dauerhafte Reduktion wünschen. Dies ist signifikant weniger als bei den Männern, bei denen rund 78 Prozent eine dauerhafte Reduktion wünschen.

Tab. 6.20: Dauerhafter Wunsch die Arbeitszeit zu verringern; nach Beschäftigungsformen

	Anteil in % [95%-KI]	
Erwerbsform	**Dauerhafter Reduktionswunsch**	
Minijob	65,2	[53,9-75,1]
Teilzeit	61,2	[54,1-67,8]
Vollzeit befristet	71,1	[62,8-78,2]
Vollzeit unbefristet	76,9	[73,8-79,7]
Gesamt	74,1	[71,6-76,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, „Ja"-Anteil bezogen auf alle Beschäftigte mit Reduzierungswunsch

Tab. 6.21: Dauer des temporären Arbeitszeitreduzierungswunsches

	Anteil in % [95%-KI]
	Gesamt
bis einschl. 6 Monate	31,5 [26,3-37,3]
7 bis einsch. 12 Monate	20,7 [16,1-26,0]
13 bis einschl. 24 Monate	17,2 [13,2-22,2]
25 bis einschl. 48 Monate	14,2 [10,7-18,6]
mehr als 48 Monate	16,4 [12,5-21,1]
Summe	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Beschäftigte mit Reduzierungswunsch

[154] Der von den Beschäftigten geäußerte Arbeitszeitwunsch bezieht sich auf die tatsächliche Arbeitszeit. Setzt man diesen rechnerisch in Bezug zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, zeigt sich, dass von allen Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, die meisten – ca. 65 Prozent – eine Wunscharbeitszeit angeben, die mehr als eine Stunde unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Auch bei der Mehrheit derjenigen, die eine dauerhafte Reduktion anstreben, liegt die genannte Wunscharbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (63 Prozent).

Bei den verbleibenden 31 bzw. 22 Prozent der Frauen bzw. Männer, die nur eine vorübergehende Anpassung wünschen, stellt sich die Frage nach der Fristigkeit dieses Wunsches. Tab. 6.21 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nur vorübergehend reduzieren möchten, dies für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr anstreben. Bei den Männern beträgt das arithmetische Mittel (ohne Tabelle) der gewünschten vorübergehende Reduktion 21 Monate und ist damit signifikant niedriger als das der Frauen (31 Monate; ohne Tabelle).

Grund und Umsetzung des Arbeitszeiterhöhungswunsches

Aus theoretischer Sicht kommen unterschiedliche Motive in Betracht, warum die Arbeitszeit verlängert werden soll. Diese dürften finanzielle Aspekte (höheres Einkommen, höhere Rente, Überwindung von Bedürftigkeit) ebenso umfassen, wie den Wunsch von Minijobbern in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Schließlich können sich Erhöhungswünsche auch aus veränderten familiären Rahmenbedingungen ergeben oder sind dem Bedürfnis einer stärkeren Partizipation am Erwerbsleben, jenseits originär monetärer Aspekte, geschuldet. Für die Analyse dieser Motivlage steht ein Mehrfachantworten-Set mit entsprechenden Gründen für den Erhöhungswunsch zur Verfügung. Diese werden im Folgenden über die Beschäftigungsformen vergleichend dargestellt.

Warum möchten Sie Ihre Arbeitszeit erhöhen? Ich lese Ihnen verschiedene Gründe vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob dieser auf Sie zutrifft oder nicht. Möchten Sie Ihre Arbeitszeit erhöhen weil … 1: Sie mehr Geld zur Verfügung haben möchten 2: Sie später eine höhere Rente bekommen wollen 3: Sie nicht auf staatliche Leistungen angewiesen sein wollen 4: Sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein möchten 5: Sie stärker am Erwerbsleben teilnehmen wollen 6: sich Ihre familiäre Situation geändert hat
96: Aus einem anderen Grund 97: Verweigert 98: Weiß nicht Item 4 nur wenn bei geringfügiger Beschäftigung

Mit Blick auf die Frage, weshalb die Beschäftigten ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten (Tab. 6.22) wird zunächst deutlich, dass finanzielle Motive häufiger genannt wurden, als andere. Signifikant am häufigsten wurde dabei von rund 89 Prozent der Beschäftigten genannt, dass sie ein höheres Einkommen erzielen möchten. Die wenigsten Nennungen (rund 39 Prozent) entfallen dagegen auf Änderungen in der familiären Situation. Diese Reihung in der Bedeutung des Grundes findet sich auch innerhalb der unterschiedlichen Erwerbsformen wieder. Ähnlich bedeutsam wie das Einkommensmotiv ist innerhalb der Gruppe der geringfügig Beschäftigten aber auch das Partizipationsmotiv. Dass dies bei den Vollzeitbeschäftigten eine geringere Rolle

spielt, ist naheliegend. Bemerkenswert ist jedoch, dass dennoch jeder zweite Vollzeitbeschäftigte dieses Motiv nennt.

Tab. 6.22: Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Beschäftigungsformen

	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]				
Grund des Erhöhungswunsches	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Höheres Einkommen	88,7	91,9	87,1	84,5	89,3
	[84,8-91,7]	[88,6-94,4]	[70,3-95,0]	[75,0-90,8]	[86,8-91,4]
Höhere Rente	71,3	83,1	77,2	74,3	77,3
	[66,0-76,0]	[78,9-86,6]	[63,0-87,1]	[64,2-82,3]	[74,2-80,1]
Keine staatl. Leistungen	72,0	69,7	70,6	58,8	68,6
	[66,9-76,6]	[64,8-74,2]	[53,9-83,1]	[48,4-68,6]	[65,2-71,8]
Aufnahme SV-Beschäftigung	71,1	1)	1)	1)	71,1
	[65,9-75,8]				[65,9-75,8]
Teilnahme am Erwerbsleben	81,8	73,2	60,6	54,7	72,3
	[77,3-85,6]	[68,4-77,6]	[43,5-75,4]	[44,4-64,7]	[69,0-75,4]
Andere familiäre Situation	34,1	48,8	36,8	24,9	39,1
	[28,9-39,7]	[43,7-54,0]	[21,7-55,0]	[17,3-34,4]	[35,7-42,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Mehrfachantworten, „Andere Gründe“ nicht ausgewiesen, Basis: alle Beschäftigte mit Erhöhungswunsch, 1) Item wurde nicht für diese Gruppe abgefragt

Was dem Motiv bei Vollzeitbeschäftigten zugrunde liegt, kann auf Basis dieser Daten nicht erklärt werden: Denkbar wäre, dass eine verantwortungsvolle berufliche Position und die damit verbundene Leistungserwartung nur durch eine längere Arbeitszeit zu erfüllen ist, oder dass eine längere Arbeitszeit als Investition für die Karriere gilt. Auf Basis des qualitativen Materials können jedoch Hinweise zu möglichen Ursachen gegeben werden (vgl. KAPITEL 7, Abschnitt 7.2.3.2)

Tab. 6.23: Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Geschlecht

	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]					
Grund des Erhöhungswunsches	**Männer**		**Frauen**		**Gesamt**	
Höheres Einkommen	87,4	[82,1-91,3]	90,3	[87,4-92,5]	89,3	[86,8-91,4]
Höhere Rente	69,3	[63,0-74,9]	81,3	[77,8-84,4]	77,3	[74,2-80,1]
Beendigung von Leistungsbezug	65,9	[59,3-71,9]	69,9	[65,9-73,6]	68,6	[65,2-71,8]
Aufnahme SV-Beschäftigung	61,8	[52,1-70,7]	75,4	[69,2-80,7]	71,1	[65,9-75,8]
Teilnahme am Erwerbsleben	67,9	[61,2-73,9]	74,6	[70,7-78,1]	72,3	[69,0-75,4]
Andere familiäre Situation	23,6	[18,4-29,7]	46,9	[42,7-51,1]	39,1	[35,7-42,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Mehrfachantworten, „Andere Gründe“ nicht ausgewiesen, Basis: alle Beschäftigte mit Erhöhungswunsch

Schließlich werden die Gründe auch getrennt nach Geschlecht analysiert (Tab. 6.23). Hier lassen sich zwei wesentliche Unterschiede hervorheben: Frauen nennen deutlich häufiger als Männer, dass eine Veränderung der familiären Situation der Grund für den längeren Arbeitszeitwunsch ist. Des Weiteren möchten sie im Alter eine höhere Rente zur Verfügung haben.

Wie möchten die Befragten ihren Erhöhungswunsch umsetzen? Praktisch sind die Möglichkeiten begrenzt. In Betracht kommen die Aufstockung des aktuellen Stundenumfangs in der ausgeübten Beschäftigung und/oder die Aufnahme einer neuen bzw. zusätzlichen Tätigkeit. Hierfür wurde ein Mehrfachantworten-Set mit Möglichkeiten der Umsetzung des Erhöhungswunschs abgefragt.

Bitte sagen Sie mir, auf welche Weise Sie Ihre Gesamtarbeitszeit gerne erhöhen würden. Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese auf Sie zutrifft oder nicht. Möchten Sie Ihre Gesamtarbeitszeit erhöhen …

Mehrfachantworten

A: Durch die Aufstockung der Stunden in [Fokustext C]
B: Durch die Umwandlung Ihrer Teilzeittätigkeit in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
C: Durch die Umwandlung Ihres Minijobs in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
D: Durch den Wechsel zu einer anderen Tätigkeit mit mehr Stunden innerhalb Ihres Betriebes
E: Durch den Wechsel zu einer Tätigkeit mit mehr Stunden in einem anderen Betrieb
F: Durch eine Erhöhung der Stunden in Ihrer weiteren Tätigkeit
G: Durch eine Erhöhung der Stunden in einer Ihrer weiteren Tätigkeiten
H: Durch die Aufnahme einer zusätzlichen Tätigkeit

1: Trifft zu
2: Trifft nicht zu

7: Verweigert
8: Weiß nicht

Item B nur anzeigen falls Teilzeitbeschäftigung
Item C nur anzeigen falls geringfügige Beschäftigung
Item F nur anzeigen falls 2 Beschäftigungsverhältnisse
Item G nur anzeigen falls mehr als 2 Beschäftigungsverhältnisse

Auch in diesem Fall beziehen sich einzelne Items nur auf ausgewählte Erwerbsformen. Zusätzlich erhielt die Gruppe der Mehrfachbeschäftigten das Item „Aufstockung Nebentätigkeit“, was in der hier gewählten Darstellung die Basis der Prozentuierung für dieses Item verändert. Die Angaben basieren in diesem Fall nur auf der Gesamtzahl der Mehrfachbeschäftigten und nicht auf allen Beschäftigten.

Insgesamt lässt sich festhalten (Tab. 6.24), dass mit fast 82 Prozent die große Mehrheit der Befragten die Arbeitszeit in ihrer aktuellen Beschäftigung ausdehnen möchte. Unter den Mehrfachbeschäftigten wollen 62 Prozent ihre weitere Tätigkeit aufstocken.

Tab. 6.24: Umsetzung des Erhöhungswunsches; nach Beschäftigungsformen

	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]				
Umsetzung des Erhöhungswunsches	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Aufstockung	68,5 [63,2-73,4]	88,4 [84,2-91,6]	96,5 [90,6-98,8]	87,9 [79,6-93,2]	81,9 [79,0-84,5]
Aufstockung der Nebentätigkeit[2)]	68,1 [54,0-79,5]	50,7 [34,9-66,3]	100,0 [1]	86,3 [38,9-98,4] [1]	61,7 [51,5-71,1]
Umwandlung in Vollzeit	[1]	62,0 [57,0-66,8] [1]	[1]	[1]	
Umwandlung in SV-Beschäftigung	65,9 [60,5-71,0]				
Neue Tätigkeit, selber Arbeitgeber	41,5 [36,3-46,9]	35,3 [30,5-40,4]	26,6 [15,2-42,3]	25,9 [18,1-35,6]	35,4 [32,1-38,8]
Arbeitgeberwechsel	55,3 [49,8-60,7]	26,0 [21,7-31,0]	29,8 [15,9-48,8]	16,7 [10,5-25,5]	34,4 [31,2-37,7]
Aufnahme einer weiteren Tätigkeit	30,1 [25,5-35,1]	22,0 [17,9-26,6]	37,3 [22,5-54,9]	27,8 [19,8-37,7]	26,3 [23,4-29,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Mehrfachantworten, „Andere Gründe“ nicht ausgewiesen, 1) Item wurde nicht für diese Gruppe abgefragt 2) Zusammenfassung der Items F und G der Frage 92

Mit 26 Prozent signifikant am seltensten wird die Strategie genannt, eine zusätzliche Tätigkeit aufzunehmen. Dies erscheint vor dem Hintergrund des organisatorischen Aufwands (z.B. Abstimmung der Arbeitszeiten mit zwei Arbeitgebern, Abstimmung des Urlaubs, etc.) plausibel. Die qualitative Analyse zeigt, dass diese Strategie dann in Frage kommt, wenn der Arbeitgeber der Haupttätigkeit dem Wunsch nicht nachkommen kann oder will (vgl. KAPITEL 7, Abschnitt 7.3.3)

Innerhalb der Beschäftigtengruppen bleibt diese Reihung grundsätzlich erhalten. Bei den geringfügig Beschäftigten ist jedoch keine dominante Strategie zu identifizieren, wie das Arbeitsvolumen angepasst werden soll. Sie nennen vielmehr häufiger unterschiedliche Möglichkeiten der Aufstockung. Allerdings wird die Erhöhung der Arbeitszeit in der aktuellen Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten signifikant seltener genannt, als von den anderen Beschäftigtengruppen. Dies liegt wahrscheinlich auch daran, dass geringfügig Beschäftigten für die Erhöhung der Arbeitszeit durch die Verdienstgrenze von 450 € eine Grenze gesetzt ist. Für geringfügig Beschäftigte ist in zwei von drei Fällen die Umwandlung in eine sozialversicherungspflichtige

Tätigkeit eine Option und ein Wechsel der Tätigkeit (mit oder ohne Wechsel des Arbeitgebers) häufiger eine mögliche Strategie als bei den anderen Beschäftigtengruppen.

Zur Umsetzung des Erhöhungswunsches gehört schließlich auch die Frage, ob die Beschäftigten die Anpassung der Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen umsetzen können, wenn ein entsprechendes Angebot vorliegt (Frage 95, Beschäftigtenfragebogen). Hier zeigt sich, dass – unabhängig von der Beschäftigungsform – rund 86 Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten, sich innerhalb von vier Wochen in der Lage sehen, dies umzusetzen, wohingegen die verbleibenden 14 Prozent angeben, einen längeren Vorlauf zu benötigen (ohne Tabelle).

6.2.2.2 Multivariate Analyse

In Abschnitt 6.2.2.1 wurde gezeigt, dass der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit deutlich häufiger von Personen geäußert wird, deren aktueller Stellenumfang unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung liegt. Daneben wurde auch deutlich, dass Frauen eher als Männer einen unerfüllten Erhöhungswunsch haben. Diese Merkmale sind zwar wichtige Prädiktoren, reichen aber nicht allein zur Erklärung des Erhöhungswunsches aus. Daher werden im Folgenden die Ergebnisse einer multivariaten Analyse diskutiert. Die abhängige Variable der Analyse ist eine binäre Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Befragten angegeben haben, dass sie ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne erhöhen würden. Sie nimmt den Wert 0 an, wenn der Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit auch der Wunscharbeitszeit entspricht. Nicht betrachtet werden dementsprechend Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Für die Schätzung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen und der binären abhängigen Variable (Mehrarbeitswunsch ja/nein), werden Probit-Modelle verwendet. Wie schon in den vorangegangenen Abschnitten werden die Ergebnisse in Form von durchschnittlichen marginalen Effekten (AME) dargestellt (methodische Erläuterungen finden sich in Anhang A).

Zur Erklärung des Erhöhungswunsches werden Merkmale genutzt, die sich auf die Person, den Betrieb und die Beschäftigungsform beziehen. Bei den Personenmerkmalen werden das Alter, die berufliche bzw. schulische Qualifikation, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Vorliegen eines Migrationshintergrunds bzw. die Deutschkenntnisse, der Bruttostundenlohn, das Haushaltsnettoeinkommen sowie der Bezug von Arbeitslosengeld II berücksichtigt. Die Variable Familienstand bildet das Geschlecht, das Vorhandensein von Kindern (verschiedenen Alters) und den Partnerschaftsstatus ab.[155] Diese inhaltliche Komplexität erlaubt systematische Einbli-

[155] Der Begriff „Familienstand“ wird für die oben beschriebene Variable aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung gewählt und ist nicht mit dem „Familienstand“ des Personenstandswesens zu verwechseln.

cke in wichtige Dimensionen des Familienstands und ihren Zusammenhang mit unerfüllten Mehrarbeitswünschen.

Bei den Betriebsmerkmalen wird, wie auch in den vorangegangen Analysen, ein Variablenset berücksichtigt, das den Betriebsstandort (Ost/West), den Wirtschaftszweig, die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, die Betriebsgröße und die industriellen Beziehungen (Betriebsrat/Tarifvertrag) umfasst.

Schließlich wird auch die Beschäftigungsform berücksichtigt. Im Gegensatz zu den vorangegangen Analysen wird diese aber vor dem Hintergrund des hier untersuchten Gegenstandes etwas variiert. Zur Klärung der Frage, ob bei der Erhöhung der Arbeitszeit auch zusätzliche Tätigkeiten eine Rolle spielen, werden nunmehr auch Nebentätigkeiten berücksichtigt. Dabei werden nach wie vor Minijobber, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte unterschieden, wobei jeweils nach befristetem und unbefristetem Arbeitsvertrag differenziert wird. Es werden nun jedoch nur noch Beschäftigte mit nur einer Erwerbstätigkeit abgebildet. Mehrfachbeschäftigte werden mit zwei weiteren Ausprägungen separat ausgewiesen. Sie werden danach unterschieden, ob eine der Erwerbstätigkeiten in Vollzeit ausgeübt wird (Mehrfachbeschäftigte mit Vollzeit) oder ob sie ausschließlich Erwerbstätigkeiten in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis haben (Mehrfachbeschäftigte ohne Vollzeit). Damit werden Mehrfachbeschäftigte mit einer Haupt- und einer oder mehreren Nebentätigkeiten von Personen unterschieden, die zwei oder mehrere Teilzeittätigkeiten (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig) miteinander kombinieren. Eine Übersicht über die jeweilige Operationalisierung der in der Analyse berücksichtigten Variablen findet sich im Anhang G.

Determinanten des Mehrarbeitswunsches

Die Analyse beginnt mit einem Blick auf die Ergebnisse zum Familienstand. Da die Variable aus drei Dimensionen (Geschlecht, Kinder und Partnerschaftsstatus) besteht, wird der Einfluss der Dimensionen schrittweise analysiert. Zunächst wird untersucht, ob es beim Mehrarbeitswunsch Unterschiede zwischen Frauen und Männern in unterschiedlichen Haushaltskontexten gibt. Danach folgt die Analyse des Einflusses von Kindern und des Partnerschaftsstatus.

Bezüglich der Unterschiede zwischen Männern und Frauen ist in Tab. 6.25 für jede Ausprägung der Variable Familienstand, die Wahrscheinlichkeit des Mehrarbeitswunsches für Frauen im Vergleich zu Männern dargestellt.[156] Spalte (1) zeigt die Ergebnisse des Modells (noch) ohne die Beschäftigungsform. Es ist zu sehen, dass alle marginalen Effekte einen positiven Wert aufweisen. Eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches haben

[156] Die ausgewiesenen marginalen Effekte wurden durch einen Wechsel der Referenzkategorie bestimmt, indem für jede existierende Ausprägung des Familienstands von weiblichen Beschäftigten, die jeweils selbe Ausprägung der männlichen Beschäftigten als Referenzkategorie gewählt wurde.

Frauen im Vergleich zu Männern jedoch nur, wenn sie in einer Partnerschaft leben. So haben kinderlose Frauen, die in einer Paarbeziehung leben, eine um 6,6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, sich eine Erhöhung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zu wünschen, als Männer desselben Familienstandes. Für in Partnerschaft lebende Personen mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren beträgt der Unterschied der Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches zwischen Männern und Frauen 14,6 Prozentpunkte.

Tab. 6.25: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand und Beschäftigungsform – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) AME		(2) AME	
Familienstand				
Single, w (Ref.: Single, m)	0,027		0,006	
Alleinerziehend, w (Ref.: Alleinerziehend, m)	0,003		-0,057	
Paar ohne Kind, w (Ref.: Paar ohne Kind, m)	0,066	***	-0,023	
Paar mit Kind u. 3, w (Ref.: Paar mit Kind u. 3, m)	0,146	***	0,000	
Paar mit Kind u. 14, w (Ref.: Paar mit Kind u. 14, m)	0,119	***	-0,036	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet			0,222	***
Minijob unbefristet			0,250	***
Teilzeit befristet			0,267	***
Teilzeit unbefristet			0,186	***
Vollzeit befristet			-0,007	
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit			0,213	***
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit			0,012	
N	4.730		4.730	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. w=weiblich, m=männlich*
Weitere Kontrollvariablen: Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 1

In Spalte (2) wurde das Model um die Variable „Beschäftigungsform“ erweitert. Dies hat zur Folge, dass sich die dargestellten Zusammenhänge verändern: Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden im Betrag deutlich geringer und insignifikant. Diese Veränderung ist nachvollziehbar, wenn man den Zusammenhang von Beschäftigungsform und Mehrarbeitswunsch betrachtet. Geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, einen Mehrarbeitswunsch zu haben. Da Minijobs und insbesondere Teilzeittätigkeiten deutlich häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt werden (vgl. KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.1), verschwinden die Geschlechterdifferenzen im Mehrarbeitswunsch, sobald für die Beschäftigungsform kontrolliert wird. Weiter

haben Personen mit mehreren Teilzeiterwerbstätigkeiten (ohne eine Vollzeitbeschäftigung) eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit länger arbeiten zu wollen, als Beschäftigte mit einer Vollzeitbeschäftigung. Dieser Befund deutet darauf hin, dass es Beschäftigte gibt, die trotz des Ausübens mehrerer Tätigkeiten ihren gewünschten Arbeitszeitumfang nicht realisieren.

Nun soll analysiert werden, wie sich Partner und Kinder auf die Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches auswirken. Vor dem Hintergrund der in Deutschland nach wie vor stark verbreiteten geschlechtsspezifischen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit – mit einem männlichen Allein- bzw. Hauptverdiener und einem weiblichen Zuverdiener (Wanger 2014) – ist anzunehmen, dass sich der Zusammenhang zwischen Partnerschaftsstatus bzw. Kindern und Mehrarbeitswunsch für Frauen anders darstellt als für Männer. Aus diesem Grund werden nun für Frauen und Männer jeweils getrennte Modelle geschätzt. Die Ergebnisse sind in Tab. 6.26 dargestellt.

Tab. 6.26: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen AME		(2) Männer AME
Familienstand (Ref.: Paar ohne Kind)			
Single	0,049	**	-0,017
Alleinerziehend	0,080	**	0,040
Paar mit Kind u. 3	0,025		-0,035
Paar mit Kind u. 14	-0,020		-0,023
N	2.642		2.088

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Beschäftigungsform, Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 3.*

Zunächst wird analysiert, ob ein Zusammenhang zwischen Kindern und dem Mehrarbeitswunsch von Beschäftigten besteht. Dazu werden die in Tab. 6.26 dargestellten Effekte für Personen mit Kindern („Paar mit Kind u. 3“, „Paar mit Kind u.14“, „Alleinerziehend“) mit denen für Personen ohne Kinder („Paar ohne Kind“, „Single“) anhand der Ergebnisse der Schätzung und weiterer Tests verglichen.

Für Frauen zeigt sich, dass sich Befragte in Paarhaushalten mit Kindern im Hinblick auf einen Mehrarbeitswunsch nicht signifikant von Befragten in Paarhaushalten ohne Kinder unterscheiden. Zwar weisen Alleinerziehende gegenüber alleinstehenden Frauen ohne Kinder („Single“) eine um 3 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches auf, weitere Tests haben jedoch ergeben, dass dieser Unterschied nicht signifikant ist. Für Frauen zeigt sich

demnach kein direkter Zusammenhang zwischen Kindern und der Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches.

Auch für Männer lassen sich zwischen Befragten in Paarhaushalten mit Kindern und kinderlosen Paaren keine signifikanten Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches feststellen. Darüber hinaus haben weitere Tests ergeben, dass sich alleinerziehende Männer in ihrem Mehrarbeitswunsch nicht signifikant von männlichen Singles unterscheiden. Demnach ist auch für Männer festzuhalten, dass Kinder in keinem Zusammenhang mit dem Mehrarbeitswunsch stehen.

Um zu analysieren, ob der Partnerschaftsstatus den Mehrarbeitswunsch von Beschäftigten beeinflusst, werden nun die in Tab. 6.26 dargestellten Effekte für Personen mit Partner („Paar ohne Kind“, „Paar mit Kind u. 3“, „Paar mit Kind u.14“) mit denen für Personen ohne Partner („Single“, „Alleinerziehend“) verglichen. Für Frauen zeigt sich, dass kinderlose Beschäftigte mit Partner („Paar ohne Kind“) im Vergleich zu kinderlosen Beschäftigten ohne Partner („Single“) einen signifikant niedrigeren Mehrarbeitswunsch aufweisen. Auch Frauen in Paarhaushalten mit Kindern haben gegenüber Alleinerziehenden eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches.

Insgesamt kann für Frauen somit festgestellt werden, dass im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches nicht der Kinderstatus, sehr wohl aber der Partnerschaftsstatus eine Rolle spielt. Frauen in Paarbeziehungen wünschen sich – unabhängig vom Vorhandensein von Kindern – seltener eine Erhöhung ihrer vereinbarten Arbeitszeit als Frauen ohne Partner.

Für Männer kann aus der insignifikanten Differenz des Effekts für Beschäftigte in Singlehaushalten gegenüber dem Effekt für Beschäftigte in kinderlosen Paarhaushalten gefolgert werden, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem Partnerschaftsstatus und dem Mehrarbeitswunsch gibt. Testet man für die Haushalte mit Kindern die Differenzen im Mehrarbeitswunsch zwischen Alleinerziehenden und Männern in Partnerschaften, können ebenfalls keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

Zusammenfassend lässt sich somit für den Familienstand festhalten, dass Kinder weder bei Frauen noch bei Männern in einem direkten Zusammenhang mit einem Mehrarbeitswunsch stehen. Demgegenüber lässt sich für Frauen ein Effekt des Partnerschaftsstatus bestimmen, wonach Frauen mit Partner seltener einen Mehrarbeitswunsch haben, als Frauen ohne Partner. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass die Analysen in (KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.2) gezeigt haben, dass Kinder jedoch in einem Zusammenhang mit der ausgeübten Beschäftigungsform stehen - Kinder erhöhen die Wahrscheinlichkeit in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung zu sein. Wie sich nun die Ergebnisse der Beschäftigungsform darstellen, wird im Weiteren dargestellt.

Hinsichtlich der Beschäftigungsform (Tab. 6.27) zeigt sich für Frauen und Männer, was die Richtung der Zusammenhänge betrifft, dasselbe Bild wie im Gesamtmodell: Minijobber und Teilzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, sich eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit zu wünschen. Auffällig sind jedoch die Unterschiede im Niveau der Effekte, welches unter den Frauen deutlich höher ausfällt als unter den Männern. Für die weiblichen Teilzeitbeschäftigten lässt sich auf Basis eines Signifikanztestes für die befristet Beschäftigten gegenüber unbefristet Beschäftigten ein signifikant stärkerer Mehrarbeitswunsch festhalten (0,327 ggü. 0,218). Für Männer in Teilzeit ist der Unterschied der Befristung jedoch insignifikant. Selbst der Unterschied zwischen befristet und unbefristet geringfügig beschäftigten Männern ist noch geringfügig über dem 5-Prozent-Niveau und somit ebenfalls nicht signifikant.

Tab. 6.27: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Beschäftigungsform, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen AME		(2) Männer AME	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,327	***	0,128	***
Minijob unbefristet	0,295	***	0,191	***
Teilzeit befristet	0,327	***	0,193	***
Teilzeit unbefristet	0,218	***	0,182	***
Vollzeit befristet	0,020		-0,017	
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit	0,246	***	0,167	***
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit	-0,032		0,026	
N	2.642		2.088	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Familienstand, Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle s. Anhang G, Tab. G 3.*

Abschließend erfolgt der Blick auf die übrigen Kovariaten (Tab. 6.28), die vergleichsweise geringe Beiträge zur Erklärung von Unterschieden liefern. Hinsichtlich des Alters kann tendenziell für Männer eine geringere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches unter älteren Beschäftigten ausgemacht werden, wobei sich nur die Kategorie der zwischen 45 und 55-Jährigen signifikant von der Referenzkategorie der 34 bis 44-Jährigen unterscheidet. Bei Frauen findet sich darüber hinaus eine geringere Wahrscheinlichkeit des Mehrarbeitswunsches für Frauen mit einem Meister- bzw.- Technikerabschluss im Vergleich zu Frauen, die ihre Ausbildung mit einer Lehre abgeschlossen haben. Ein Migrationshintergrund geht tendenziell häufiger mit einem Mehrarbeitswunsch einher. Signifikant ist der Effekt bei den Frauen jedoch nur für Migrantinnen mit schlechten Deutschkenntnissen (hier auch mit 20-Prozent-Punkten in substanzi-

eller Höhe), und bei den Männern für Migranten mit eher guten Deutschkenntnissen – letzteres Ergebnis erreicht aber nur das 10-Prozent-Niveau. Hinsichtlich des Bruttostundenlohns ist festzustellen, dass Frauen mit mittleren und hohen Bruttostundenlöhnen gegenüber Frauen mit Bruttostundenlöhnen unter 10 Euro einen um rund 8 bis 9 Prozentpunkte geringer ausgeprägten Mehrarbeitswunsch aufweisen. Bei beiden Geschlechtern ist zudem ein positiver Zusammenhang zum Bezug von Arbeitslosengeld II zu sehen. Bei Frauen ist dieser Zusammenhang jedoch nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant.

Tab. 6.28: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für weitere Merkmale, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen		(2) Männer	
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	-0,058		-0,008	
25 bis 34 Jahre	-0,004		0,000	
45 bis 54 Jahre	0,038	*	-0,047	**
55 Jahre und älter	-0,008		-0,036	
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,021		0,045	
Abitur ohne Ausbildung	-0,034		-0,024	
Meister-/Technikerabschluss	-0,090	***	-0,003	
Studium (Uni/FH)	-0,028		-0,018	
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,057	*	0,039	
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,016		0,029	
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,002		0,020	
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)				
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019		0,030	*
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,194	**	0,021	
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	0,005		-0,031	
10 bis unter 14 Euro	-0,018		-0,022	
14 bis unter 17 Euro	-0,080	***	-0,003	
17 bis unter 23 Euro	-0,088	***	-0,020	
23 Euro und mehr	-0,082	***	-0,016	

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)				
1000-1499 Euro	0,029		0,006	
1500-1999 Euro	0,014		0,003	
2000-2499 Euro	0,050		-0,005	
2500-2999 Euro	0,022		-0,036	
3000-3499 Euro	0,000		-0,038	
3500-3999 Euro	-0,020		-0,062	
4000-4999 Euro	-0,044		-0,038	
5000 u.m. Euro	0,004		-0,025	
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)				
Ja	0,100	*	0,096	**
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,021		0,018	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,049		0,054	**
Handel u. Reparatur	-0,007		0,063	***
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,004		0,059	***
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,065	*	0,001	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,033		0,025	
Soziale Dienstleistungen	-0,016		0,012	
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,017		0,055	*
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	0,000		-0,025	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,021		0,014	
16 bis 49 Beschäftigte	0,033		-0,012	
50 bis 249 Beschäftigte	-0,001		0,017	
250 bis 499 Beschäftigte	0,024		0,009	
Betriebsrat (Ref.: Nein)				
Ja	0,009		-0,003	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	0,012		0,017	
N	2642		2088	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 3.*

Für die Betriebsmerkmale ergeben sich im Großen und Ganzen nur geringe Zusammenhänge. Lediglich für Männer lassen sich Brancheneffekte feststellen, die auf einen häufigeren Mehrarbeitswunsch unter Beschäftigten des Baugewerbes (und Sonstige), des Bereichs „Handel und Reparatur“ sowie der Verkehr und Lagerei (und wirtschaftliche DL) gegenüber dem verarbeitenden Gewerbe verweisen.

6.2.3 Ausmaß der gewünschten Veränderung und Wunscharbeitsdauern

In den vorangegangenen Abschnitten wurde analysiert, wie viele und welche Beschäftigte ausgehend von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen. Mit der damit verbundenen qualitativen Bewertung ist jedoch noch keine Einschätzung über das Ausmaß der gewünschten Veränderung möglich. Daher wurden die Befragten in weiteren Fragen gebeten, den gewünschten Reduzierungs- bzw. Erhöhungsumfang (Beschäftigtenfragebogen Frage 89 bzw. Frage 90) anzugeben. Hier dargestellt ist die Frage für den Umfang des Erhöhungswunsches.

Wie viele Stunden möchten Sie pro Woche mehr arbeiten als im Moment? INT (rot): Die Frage bezieht sich auf die im Wochendurchschnitt tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Wenn der Befragte ganze Stunden angibt, in die Nachkommastelle bitte 0 eintragen. Alle weiteren Angaben bitte auf ganze oder halbe Stunden runden Stunden (3-stellig)
97: Verweigert 98: Weiß nicht

Im Weiteren wird zunächst der Umfang der gewünschten Veränderung deskriptiv betrachtet. Dieser Umfang wurde zur Berechnung der Wunscharbeitszeit auf die tatsächliche Arbeitszeit im Falle des Mehrarbeitswunsches addiert bzw. abgezogen, falls es sich um einen Reduktionswunsch handelt. Eine deskriptive Betrachtung der Wunscharbeitszeit findet sich unter Abschnitt 6.2.3.2. Anhand einer multivariaten Analyse werden in einem dritten Schritt mögliche Faktoren untersucht, die den Umfang des Mehrarbeitswunsches beeinflussen könnten.

6.2.3.1 Ausmaß der gewünschten Veränderung

Tab. 6.29 stellt den Umfang der gewünschten Veränderung für die Beschäftigten dar, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen (Spalte „Reduktionswunsch“), wie auch für die Beschäftigten, welche ihre Arbeitszeit erhöhen wollen (Spalte „Erhöhungswunsch“). Die Betrachtung erfolgt wiederum nach Beschäftigungsform und bildet zudem den Referenzpunkt des Arbeitszeitwunsches, die tatsächliche Arbeitszeit, ab. Dargestellt ist jeweils das arithmetische Mittel in Stunden. Dabei kann zunächst festgehalten werden, dass die tatsächliche Arbeitszeit in allen Beschäftigungsformen bei den Beschäftigten, die einen Reduktionswunsch haben, höher ausfällt als bei denen, die ihre Arbeitszeit ausweiten möchten.

Da der Reduktionswunsch überwiegend von Personen in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen geäußert wird und der Erhöhungswunsch deutlich häufiger bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten anzutreffen ist, verwundert es nicht, dass die Differenz der tatsächlichen Arbeitszeit in der Gesamtbetrachtung besonders groß ausfällt (42,8 ggü. 23,8 Stunden).

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, präferieren je nach betrachteter Erwerbsform eine Reduzierung von rund 10 bis 12 Stunden. Lediglich in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ist ein signifikanter geringerer Reduktionswunsch als bei Vollzeitbeschäftigten zu beobachten.

Demgegenüber ist das Ausmaß des Erhöhungswunsches deutlich heterogener zwischen den Erwerbsformen verteilt: Während Minijobber ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um 15,4 Stunden erhöhen möchten, beträgt der Umfang der gewünschten Erhöhung bei unbefristeten Vollzeitbeschäftigten nur noch 7,4 Stunden, was bezogen auf die bereits hohe tatsächliche Arbeitszeit ein nicht unbeträchtlicher Wert ist. Dabei sollte jedoch nicht übersehen werden, dass v.a. die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne weiter ausdehnen möchte, in der vorliegenden Stichprobe relativ klein ist. Dies schlägt sich in großen Konfidenzbändern – etwa bei den Vollzeitbeschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag – nieder. Für präzisere Einblicke wäre hier eine deutlich größere Stichprobe erforderlich.

Tab. 6.29: Reduktions- und Erhöhungswunsch nach Beschäftigungsformen

		Arithmetisches Mittel in Stunden [95%-KI]			
Beschäftigungsform		**Reduktionswunsch**		**Erhöhungswunsch**	
Minijob	**Tatsächliche Arbeitszeit**	14,2	[11,7-16,6]	11,4	[10,7-12,1]
	Umfang der gewünschten Veränderung	10,3	[8,0-12,6]	15,4	[14,3-16,5]
Teilzeit	**Tatsächliche Arbeitszeit**	31,1	[29,7-32,6]	25,1	[24,2-25,9]
	Umfang der gewünschten Veränderung	8,9	[8,1-9,8]	11,3	[10,3-12,2]
Vollzeit befristet	**Tatsächliche Arbeitszeit**	47,0	[45,3-48,7]	38,3	[34,8-41,9]
	Umfang der gewünschten Veränderung	12,1	[10,2-14,0]	12,1	[8,5-15,8]
Vollzeit unbefristet	**Tatsächliche Arbeitszeit**	45,6	[45,1-46,2]	40,7	[39,5-41,9]
	Umfang der gewünschten Veränderung	11,6	[10,9-12,3]	7,4	[6,4-8,5]
Gesamt	**Tatsächliche Arbeitszeit**	42,8	[42,3-43,4]	23,8	[22,8-24,7]
	Umfang der gewünschten Veränderung	11,3	[10,7-11,8]	12,0	[11,3-12,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Beschäftigten mit einem Mehrarbeits- bzw. Reduktionswunsch

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass zwar etwa 64 Prozent der Beschäftigten (Tab. 6.17) mit ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit einverstanden sind. Gleichwohl zeigen die Daten auch, dass die gewünschten Veränderungen sowohl unter den Personen, die eine Ausdehnung wünschen, wie auch unter den Personen, die eine Reduktion anstreben, zum Teil einen beträchtlichen Umfang einnehmen.

6.2.3.2 Die Wunscharbeitszeit

In Tab. 6.30 sind die Ergebnisse der Wunscharbeitszeit (in Stunden) als arithmetisches Mittel über alle Beschäftigten einer Beschäftigungsform, differenziert nach Geschlecht abgetragen.

Zum Vergleich bzw. zur Bewertung sind auch die arithmetischen Mittel der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit dargestellt. Vergleicht man zunächst zeilenweise die tatsächliche Arbeitszeit mit der Wunscharbeitszeit ist insgesamt (Zeile „Gesamt“) zu erkennen, dass sowohl Männer als auch Frauen im Durchschnitt geringere Arbeitszeitumfänge anstreben, als sie tatsächlich arbeiten. Signifikant ist diese Differenz jedoch nur für Männer.[157]

Bei einem Blick auf die Beschäftigungsgruppen wird deutlich, dass bei geringfügig Beschäftigten und bei Teilzeitbeschäftigten die Wunscharbeitszeit größer ist als die tatsächliche Arbeitszeit. Demzufolge überwiegt hier der Ausdehnungswunsch, auch wenn die Konfidenzintervalle im Bereich der Teilzeit minimal überlappen. Die Differenz der durchschnittlichen Wunscharbeitszeit zur durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit liegt – abgesehen von der Gruppe der Frauen in Teilzeit – zwischen 3,5 und 4,3 Stunden im Betrag.

Tab. 6.30: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Beschäftigungsformen und Geschlecht

Beschäftigungsform nach Geschlecht		Arithmetisches Mittel in Stunden [95%-KI]					
		Vereinbarte AZ		Tatsächliche AZ		Gewünschte AZ	
Minijob	**Männer**	10,6	[9,8-11,5]	11,5	[10,6-12,4]	15,3	[13,7-16,8]
	Frauen	10,4	[9,8-11,0]	11,3	[10,7-11,8]	15,6	[14,5-16,6]
Teilzeit	**Männer**	25,0	[23,7-26,4]	27,2	[25,4-29,0]	30,7	[28,6-32,9]
	Frauen	24,3	[24,0-24,7]	26,9	[26,5-27,4]	27,9	[27,3-28,4]
Vollzeit befristet	**Männer**	39,3	[38,7-39,8]	44,4	[43,3-45,6]	41,0	[39,5-42,5]
	Frauen	38,2	[37,6-38,8]	42,2	[41,3-43,1]	40,0	[39,0-41,0]
Vollzeit unbefristet	**Männer**	39,2	[39,0-39,4]	44,3	[43,9-44,7]	41,0	[40,6-41,5]
	Frauen	38,5	[38,3-38,7]	42,2	[41,8-42,6]	38,1	[37,5-38,7]
Gesamt	**Männer**	36,6	[36,3-36,9]	40,7	[40,3-41,2]	38,4	[37,9-38,9]
	Frauen	29,2	[28,8-29,6]	31,7	[31,2-32,1]	30,9	[30,5-31,4]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Im Bereich der Vollzeitbeschäftigung ergibt sich demgegenüber erwartungsgemäß eine durchschnittliche Wunscharbeitszeit, die für jede dargestellte Gruppe geringer als die tatsächliche Arbeitszeit ausfällt. Die Differenz liegt zwischen 2,2 und 4,1 Stunden im Betrag. Bei einer Differenzierung nach Geschlecht ist entsprechend festzuhalten, dass – über alle Beschäftigungsformen hinweg – die Wunscharbeitszeit für Männer bei etwa 38 Stunden liegt, wohingegen Frauen eine geringere Wunscharbeitszeit in Höhe von rund 31 Stunden anstreben. Dies ist aber ein Zusammenhang der auf die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Beschäftig-

[157] Auf Basis des SOEP lässt sich für das Jahr 2012 ein vergleichbares Bild zeichnen: Männer bzw. Frauen weisen auf demnach eine vereinbarte Arbeitszeit in Höhe von 38 bzw. 30 Stunden, eine tatsächliche Arbeitszeit in Höhe von 42 bzw. 32 Stunden und eine gewünschte Arbeitszeit in Höhe von rund 38 bzw. 30 Stunden auf (Wanger 2014).

tengruppen zurückgeht – innerhalb der Beschäftigungsformen gibt es praktisch keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen mehr.

Innerhalb der Gruppe der Minijobber kann hinsichtlich des Motivs (Tab. 6.31) – aus dem heraus die Tätigkeit ausgeübt wird – berichtet werden, dass besonders hohe durchschnittliche Wunscharbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten angegeben wurden, denen die gewünschte Tätigkeit nur als Minijob angeboten wurde (17,5 Stunden), die finanziell auf das Einkommen angewiesen sind (18,6 Stunden) und die über den Minijob eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit anstreben (22,7 Stunden). Die einzige Gruppe von Minijobbern, deren Wunscharbeitszeit geringer als die tatsächliche Arbeitszeit bzw. geringer als unter jedem anderen Motiv ausfällt, sind die Personen, die den Minijob nur als Nebentätigkeit ausüben (8,0 Stunden). Insgesamt zeigt sich im Bereich der Wunscharbeitszeit eine deutliche Heterogenität innerhalb der Gruppe der geringfügig Beschäftigten, die auf die unterschiedliche Funktion dieser Erwerbstätigkeit für verschiedene Personengruppen verweist.

Tab. 6.31: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Motiv der Erwerbsform

	Arithmetisches Mittel in Stunden [95%-KI]			
Motiv für Minijob	**Tatsächliche AZ**		**Gewünschte AZ**	
Gewünschte Tätigkeit nicht als SVB angeboten	12,0	[10,7-13,4]	17,5	[15,4-19,6]
Aus steuerlichen Gründen	11,7	[10,1-13,3]	13,7	[11,9-15,6]
Anrechnung auf staatliche Leistungen	12,2	[10,5-14,0]	16,6	[14,4-18,7]
Aus gesundheitlichen Gründe	11,9	[10,4-13,4]	17,0	[14,7-19,4]
Aus persönlichen u. familiären Gründe	11,8	[10,9-12,8]	16,0	[14,4-17,5]
Übergang in eine SV-Beschäftigung erhofft	12,7	[11,7-13,6]	22,7	[21,1-24,3]
Teilnahme am Erwerbsleben	11,4	[10,9-11,9]	16,4	[15,4-17,4]
Es handelt sich nur um eine Nebentätigkeit	8,8	[7,8-9,8]	8,0	[6,4-9,6]
Finanzielle Angewiesenheit	12,4	[11,7-13,2]	18,6	[17,3-20,0]
Motiv für Teilzeit				
Gewünschte Tätigkeit nicht als Vollzeit angeboten	27,5	[26,5-28,5]	31,6	[30,4-32,9]
Aus steuerlichen Gründen	25,9	[24,3-27,5]	26,6	[24,2-29,1]
Anrechnung auf staatliche Leistungen	24,7	[22,2-27,1]	26,1	[23,1-29,1]
Aus gesundheitlichen Gründen	26,5	[25,4-27,6]	27,6	[26,0-29,3]
Aus persönlichen u. familiären Gründe	26,3	[25,9-26,8]	26,8	[26,2-27,3]
Vollzeitbeschäftigung ist nicht gewünscht	26,6	[26,0-27,2]	26,2	[25,6-26,9]
Kann/möchte wg. anderer Erwerbstätigkeit nicht mehr	22,2	[20,2-24,3]	19,1	[16,8-21,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

Demgegenüber zeigt sich hinsichtlich der Motive der Teilzeitbeschäftigung eine deutlich geringere Spannbreite der Wunscharbeitszeit. Viele Motive sind mit einer Wunscharbeitszeit in Höhe von rund 27 Stunden verbunden. Lediglich Teilzeitbeschäftigte, die angaben, dass die gewünschte Tätigkeit nicht in Vollzeit angeboten wurde, lassen eine signifikant höhere

Wunscharbeitszeit in Höhe von rund 31,6 Stunden erkennen. Schließlich äußern Personen in Teilzeit, die aufgrund einer weiteren Tätigkeit keine Ausdehnung ihrer Teilzeit wünschen, eine Wunscharbeitszeit in Höhe von nur lediglich 19,1 Stunden, der einzige Wert der – jedoch insignifikant – geringer als der Wert der tatsächlichen Arbeitszeit desselben Motivs ausfällt.

6.2.3.3 Multivariate Analyse des Umfangs der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit

Anhand einer OLS-Regression werden im Weiteren mögliche Faktoren untersucht, die mit dem Umfang des Mehrarbeitswunsches in einem Zusammenhang stehen können. Als abhängige Variable wird der Umfang des Mehrarbeitswunsches in Stunden für alle Personen untersucht, die einen entsprechenden Erhöhungswunsch geäußert haben. Als erklärende Faktoren werden dieselben Variablen verwendet, die im Rahmen der Probit-Modelle (vgl. Abschnitt 6.2.2.2) eingesetzt wurden. Die Modelle werden getrennt für Männer und Frauen berechnet.[158]

Betrachtet wird zunächst der Zusammenhang zwischen dem Umfang des Erhöhungswunsches und der Anwesenheit von Kindern im Haushalt. Tab. 6.32 zeigt, dass Kinder bei Frauen in Paarbeziehungen in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Höhe des Mehrarbeitswunsches stehen („Paar mit Kind u. 3 Jahren“ und „Paar mit Kind u. 14 Jahren“ ggü. der Referenzkategorie „Paar ohne Kind“). Singlefrauen unterscheiden sich ebenfalls nicht signifikant von der Referenzkategorie „Paar ohne Kind“. Da ein Test zudem keine signifikanten Unterschiede zwischen Singles und alleinerziehenden Frauen ergab, kann gefolgert werden, dass sich auch alleinerziehende Frauen bezüglich des Mehrarbeitswunsches nicht signifikant hinsichtlich der Anwesenheit von Kindern im Haushalt unterscheiden. Demnach kann festgehalten werden, dass – gegeben ein Erhöhungswunsch liegt vor – in den vorliegenden Daten keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Kindern im Haushalt und dem Umfang des Erhöhungswunsches zu finden sind.

Als nächstes wird der Zusammenhang mit dem Partnerschaftsstatus untersucht. Bei der Analyse des Mehrarbeitswunsches (vgl. Abschnitt 6.2.2.2) hat sich bei der Gruppe der Frauen gezeigt, dass der Mehrarbeitswunsch bei Frauen in Partnerschaften geringer ausfällt. Für die Höhe des Mehrarbeitswunsches kann direkt aus dem Koeffizienten für „Single“ gegenüber der Referenzkategorie „Paar ohne Kind“ gefolgert werden, dass für kinderlose Frauen kein Zusammenhang mit der Partnerschaft festzustellen ist. Bei Frauen mit Kindern wurde getestet, ob sich Alleinerziehende von Paaren mit Kindern unterscheiden. Da auch diese Differenz insig-

---

[158] Bei den hier betrachteten Analysen ist zu beachten, dass insbesondere in der Gruppe der Männer nur relativ geringe Fallzahlen zur Verfügung stehen, was die Belastbarkeit der Ergebnisse etwas einschränkt, da gerade in schwach besetzten Kategorien die Ergebnisse mitunter von einigen wenigen Fällen abhängen.

nifikant ist, kann gefolgert werden, dass für die Höhe des Mehrarbeitswunsches kein Zusammenhang mit dem Partnerschaftsstatus – unabhängig von der Zahl der Kinder – zu finden ist. Die analogen Betrachtungen und Tests wurden auch für die Gruppe der Männer durchgeführt. Alle Ergebnisse weisen dort in dieselbe Richtung: Weder für Kinder noch für den Partnerschaftsstatus konnten Hinweise auf einen Zusammenhang mit der Höhe des Mehrarbeitswunsches in den Daten nachgewiesen werden.

Tab. 6.32: Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden, β-Koeffizienten, getrennt für Frauen und Männer – OLS-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen		(2) Männer	
Familienstand (Ref.: Paar ohne Kind)				
Single	-1,284		0,726	
Alleinerziehend	1,711		1,223	
Paar mit Kind u. 3	-0,497		0,722	
Paar mit Kind u. 14	0,026		-2,905	
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	7,186	***	11,042	***
Minijob unbefristet	4,622	**	5,618	**
Teilzeit befristet	-0,236		7,994	***
Teilzeit unbefristet	1,911		4,649	*
Vollzeit befristet	0,806		5,868	
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit	0,081		7,217	***
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit	4,493		0,405	
Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)				
1000-1499 Euro	-3,450	*	5,148	**
1500-1999 Euro	-3,510		4,930	*
2000-2499 Euro	-4,513	**	3,644	
2500-2999 Euro	-5,982	***	5,722	*
3000-3499 Euro	-4,429	**	6,123	**
3500-3999 Euro	-5,628	**	9,812	***
4000-4999 Euro	-6,586	***	9,740	***
5000 u.m. Euro	-5,344	**	5,563	*
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)				
Ja	5,358	**	11,339	***
N	529		252	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Alter, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 4.*

Für die Beschäftigungsform sind demgegenüber erwartungsgemäß deutliche Effekte zu verzeichnen. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ist zu erkennen, dass der Zusam-

menhang mit dem Umfang des Mehrarbeitswunsches bei geringfügig Beschäftigten am stärksten ausfällt. Gegenüber unbefristet in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern weisen z.B. männliche Minijobber mit einem befristeten Arbeitsvertrag einen um rund 11 Stunden höheren Mehrarbeitswunsch auf. Zwar beträgt der Wert bei männlichen Minijobbern mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis nur rund 6 Stunden, die Differenz ist jedoch insignifikant.

Auch bei Frauen ist die Höhe des angestrebten Erhöhungswunsches bei befristet beschäftigten Minijobbern nur insignifikant höher als bei Minijobbern mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Bei Teilzeitbeschäftigten können nur noch für die Gruppe der Männer signifikante Unterschiede zur Referenzkategorie der Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag festgehalten werden. Ebenfalls nur bei Männern ist ein signifikantes Ergebnis für die Mehrfachbeschäftigten ohne Vollzeitbeschäftigung in Höhe eines um rund 7 Stunden größeren Erhöhungswunsches gegenüber Vollzeitbeschäftigten ohne befristeten Arbeitsvertrag auszumachen. Für weibliche Mehrfachbeschäftigte (ohne Vollzeit) wie auch für weibliche Teilzeitbeschäftigte ist daher festzuhalten, dass diese zwar häufiger einen Mehrarbeitswunsch als weibliche Vollzeitbeschäftigte (ohne befristeten Arbeitsvertrag) äußern (vgl. Abschnitt 6.2.2.2), sich aber bezüglich des Umfangs des Erhöhungswunsches nicht mehr signifikant von weiblichen Vollzeitbeschäftigten unterscheiden.

Weitere Einblicke sind ferner für das Haushaltseinkommen möglich: Wie in Tab. 6.32 zu sehen ist, findet sich unter den Frauen ein negativer Zusammenhang zwischen dem Haushaltseinkommen und dem Umfang des Mehrarbeitswunsches, wohingegen bei Männern ein positiver Zusammenhang beobachtet werden kann. Da praktisch alle signifikanten Koeffizienten[159], sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, untereinander nicht signifikant voneinander verschieden sind, kann hier jedoch nicht von einem steigenden oder fallenden Profil ausgegangen werden. Vielmehr ist festzuhalten, dass Frauen, die zu der niedrigsten Klasse des Haushaltnettoeinkommens gehören, tendenziell einen größeren Umfang des Erhöhungswunsches berichten, als Frauen der anderen Klassen des Haushaltsnettoeinkommens. Männer, die zu der niedrigsten Klasse des Haushaltnettoeinkommens gehören, weisen demgegenüber tendenziell einen geringeren Umfang des Erhöhungswunsches auf, als Männer der anderen Klassen des Haushaltsnettoeinkommens. Schließlich kann mit Blick auf den Bezug von Arbeitslosengeld II ein deutlich größerer Erhöhungsumfang der Arbeitszeit festgestellt werden: Er beträgt rund 5 Stunden unter den Frauen und gut 11 Stunden unter den Männern. Der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass über diese hier dargestellten Variablen hinaus noch ein signifikant geringerer Umfang des Erhöhungswunsches bei Männern zu finden ist, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten (gegenüber Männern, die nicht in einem tarifgebundenen Betrieb arbei-

[159] Männliche Beschäftigte mit 2.000 bis 2.499 Euro Haushaltseinkommen unterschieden sich signifikant von Männern mit 3.500 bis 3.999 Euro Haushaltseinkommen.

ten), sowie von Männern, deren Betriebszugehörigkeit bereits länger als ein halbes Jahr, aber kürzer als 2 Jahre andauert (gegenüber Männern, die bereits seit mind. 5 Jahren im selben Betrieb arbeiten). Diese Ergebnisse finden sich im Anhang G (Tab. G 4).

6.2.4 Hinderungsgründe

6.2.4.1 Deskriptive Evidenz

In den vorangegangenen Abschnitten wurde analysiert wie viele und welche Beschäftigten in welchem Umfang die Arbeitszeit erhöhen möchten. Da es sich dabei um einen Wunsch handelt, stellt sich die Frage, warum dieser (noch) nicht realisiert werden konnte.

Zum Teil ergeben sich erste Vermutungen bereits aus den oben analysierten Motiven, aus denen heraus eine geringfügige Tätigkeit bzw. eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. Gleichwohl ist zwischen der Motivation eine Beschäftigung auszuüben, der Ursache des Arbeitszeitwunsches und dem Grund, weshalb der Arbeitszeitwunsch bislang nicht umgesetzt wurde, zu unterscheiden. Die zuletzt genannten Gründe wurden in der Beschäftigtenbefragung mittels einer weiteren Frage (Frage 93) mit der Möglichkeit zur Mehrfachantwort erhoben.

Aus welchen Gründen arbeiten Sie weniger als Sie wünschen? Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor, bitte sagen Sie mir, ob die jeweilige Aussage auf Sie zutrifft oder nicht.

A: Sie können aus gesundheitlichen Gründen nicht länger arbeiten.
B: Sie betreuen Kinder oder andere Familienangehörige und können daher nicht länger arbeiten.
C: Schule, Ausbildung oder Studium lassen es nicht zu, länger zu arbeiten.
D: Eine Aufstockung der Stunden würde sich für Sie finanziell nicht lohnen.
E: Sie müssten dann Sozialabgaben und Steuern bezahlen.
F: [Fokustext E] kann aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht aufgestockt werden.
G: Ihr Arbeitgeber erlaubt nicht, dass Sie [Fokustext B] aufstocken.
H: Ihre weitere Tätigkeit kann aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht aufgestockt werden.
I: Ihre weiteren Tätigkeiten können aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht aufgestockt werden.
J: Der Arbeitgeber Ihrer anderen Tätigkeit will nicht, dass Sie ihre Stunden aufstocken.
K: Die Arbeitgeber Ihrer anderen Tätigkeiten wollen nicht, dass Sie ihre Stunden aufstocken.
L: Sie können Ihre verschiedenen Tätigkeiten nicht mehr organisieren.

1: Trifft zu
2: Trifft nicht zu

7: Verweigert
8: Weiß nicht

E nur anzeigen falls geringfügiges Beschäftigungsverhältnis
H nur anzeigen 2 Beschäftigungsverhältnisse
I nur anzeigen falls 2 Beschäftigungsverhältnisse
J nur anzeigen falls zwei Beschäftigungsverhältnisse
K nur anzeigen falls mehr als 2 Beschäftigungsverhältnisse
L nur anzeigen falls mehr als ein Beschäftigungsverhältnis
C nur anzeigen falls Schüler oder Student

Tab. 6.33: Hinderungsgründe der Umsetzung des Erhöhungswunsches

	Anteil „trifft zu" in % [95%-KI]				
Hindernis bei der Umsetzung des Erhöhungswunsches	**Minijob**	**Teilzeit**	**Vollzeit befristet**	**Vollzeit unbefristet**	**Gesamt**
Gesundheitliche Gründe	13,2 [9,7-17,6]	8,0 [5,7-11,3]	3,0 [0,6-13,3]	5,3 [1,9-14,0]	9,1 [7,2-11,4]
Familiäre Betreuungsaufgaben	24,6 [20,1-29,6]	34,7 [29,8-39,9]	5,0 [1,9-12,3]	6,8 [3,2-13,8]	25,1 [22,2-28,3]
Schule, Studium oder Ausbildung[1)]	77,9 [67,3-85,7]	64,8 [42,5-82,1]	0,0	100,0	73,2 [63,3-81,2]
Lohnt finanziell nicht	16,7 [12,9-21,5]	12,6 [9,6-16,5]	21,3 [10,4-38,6]	19,1 [12,4-28,3]	15,5 [13,1-18,3]
Steuerliche Gründe	38,5 [33,3-44,0]	[2)]	[2)]	[2)]	[2)]
Arbeitsorg. Gründe	60,3 [54,8-65,6]	58,9 [53,7-63,9]	51,8 [34,8-68,3]	62,6 [52,2-72,0]	59,8 [56,3-63,2]
Keine Erlaubnis des AG	40,7 [35,3-46,2]	49,9 [44,6-55,1]	41,2 [25,9-58,4]	52,9 [42,6-63,0]	47,0 [43,4-50,6]
Arbeitsorg. Gründe (NT)[3)]	46,0 [33,3-59,4]	37,2 [23,2-53,8]	39,8 [8,3-82,8]	54,2 [12,9-90,5]	42,5 [33,0-52,6]
Keine Erlaubnis des AG (NT)[4)]	33,7 [22,5-47,1]	17,6 [7,7-35,2]	0,0	13,7 [1,6-61,2]	26,1 [18,2-36,0]
Nicht mehr organisierbar (NT)	18,1 [9,8-30,9]	17,2 [7,5-34,7]	19,9 [2,4-71,3]	0,0	17,2 [10,6-26,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Mehrfachantworten, hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Beschäftigte mit einem Mehrarbeitswunsch, NT=Angabe mit Bezug zur Nebentätigkeit, die Basis der Prozentuierung stellt bei den Angaben mit Bezug zur Nebentätigkeit nur die Gruppe der mehrfachbeschäftigten Personen mit Mehrarbeitswunsch dar. 1) Item ging nur an Schüler oder Studenten 2) Item wurde nicht für diese Gruppe abgefragt. 3) Zusammengefasst aus den Items H und I der Frage 93. 4) Zusammengefasst aus den Items J und K der Frage 93.

Die Ergebnisse der Auswertung dieser Frage sind Tab. 6.33 zu entnehmen. Lässt man zunächst Item C außer acht, das nur an Schüler und Studenten gerichtet wurde, kann mit Blick auf die Gesamtspalte zunächst konstatiert werden, dass eine Reihung der benannten Hindernisse

möglich ist. Deutlich am häufigsten wurden mit fast 60 Prozent von den Beschäftigten Gründe der Arbeitsorganisation benannt. Dem folgt mit gut 47 Prozent das aus Sicht der Beschäftigten fehlende Einverständnis des Arbeitgebers. Deutlich seltener stehen danach Betreuungsaufgaben (25,1 Prozent), zu geringe finanzielle Anreize (15,5 Prozent) und gesundheitliche Probleme (9,1 Prozent) einer Umsetzung des Arbeitszeitwunsches im Weg.

Ein Blick in die einzelnen Beschäftigtengruppen zeigt ferner, dass die beiden Gründe, die auf Seiten der Arbeitgeber bzw. der organisatorischen Abläufe zu verorten sind, auch innerhalb der Beschäftigtengruppen am häufigsten genannt werden. Die kleineren Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind unsystematisch, also nicht signifikant. Für geringfügig und in Teilzeit Beschäftigte ist festzuhalten, dass gesundheitlichen Einschränkungen und Betreuungsaufgaben hier eine etwas größere Bedeutung zukommt, als dies bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist, was wiederum auch teilweise mit dem Motiv der jeweiligen Erwerbsform zusammenfällt. Für die gesundheitlichen Probleme ist aber einschränkend festzuhalten, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen nicht mehr signifikant sind. Nur unter den Minijobbern wurde auch erhoben, ob die Sozialabgabenpflicht als Hindernis betrachtet wird, was immerhin fast 39 Prozent der Minijobber bejahen.

Zu den Items, die nur an einzelne Subgruppen des Samples gerichtet wurden: Dass unter Schülern und Studenten dieser Status selbst als das größte Hindernis bei der Umsetzung eines Mehrarbeitswunsches benannt wird, überrascht wenig. Um zu berücksichtigen, dass Nebentätigkeiten im Regelfall bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden, wurde für Mehrfachbeschäftigte auch abgefragt, ob arbeitsorganisatorische Gründe oder die Erlaubnis dieses Arbeitgebers einer Verwirklichung des Wunsches entgegenstehen. Von Mehrfachbeschäftigten wird verhältnismäßig häufig von diesen Gründen berichtet. Es ist aber zu beachten, dass aufgrund der niedrigen Fallzahl (mehrfachbeschäftigte Personen, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen) dieser Gruppe die Konfidenzintervalle insbesondere unter den Vollzeitbeschäftigten sehr groß ausfallen, so dass von darüber hinausgehenden Vergleichen oder Interpretationen für diese Gruppe abgesehen wird. Um genauere Einblicke zu erhalten, sind andere Daten erforderlich, die stärker auf die Gruppe der Mehrfachbeschäftigten fokussieren.

Aus betrieblicher Sicht lässt sich ergänzen, dass 26,8 Prozent der Betriebe angaben, dass in den letzten 12 Monaten mindestens ein Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit umgewandelt wurde, womit in der Regel auch eine Erhöhung der Arbeitszeit verbunden sein dürfte (ohne Tabelle). Hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten berichten 50,5 Prozent der Betriebe für denselben Zeitraum von mindestens einem Teilzeitbeschäftigten,

der die Arbeitszeit im Betrieb erhöht hat (ohne Tabelle).[160] Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten bzw. einem Teilzeitbeschäftigten wurden zudem um die Angabe gebeten, weshalb es nicht oder nicht häufiger als berichtet vorkam, dass die Beschäftigungsverhältnisse von geringfügig Beschäftigten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wurden bzw. dass die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erhöht wurde (Fragen E6 und G6, Betriebsbefragung). Die Angaben der Betriebe hierzu sind in Tab. 6.34 dargestellt. Gut 65 Prozent der Betriebe haben angegeben, dass keiner der geringfügig Beschäftigten bzw. nicht mehr geringfügig Beschäftigte den Wunsch hatten, in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten berichten analog sogar gut 79 Prozent der Betriebe, dass keine oder nicht mehr Erhöhungen der Arbeitszeit vorgenommen wurden, da dies nicht dem Wunsch der Beschäftigten entspricht.

Tab. 6.34: Betriebliche Gründe der Nichtumsetzung von Wünschen der Erhöhung der Arbeitszeit

	Anteil in % [95%-KI]			
	Minijobber		Teilzeit	
Es war keine Stelle zu besetzen	54,9	[48,7-60,9]	58,4	[52,8-63,8]
Qualifikationsprofil war unpassend	25,9	[21,0-31,4]	8,1	[5,6-11,4]
Es wollte niemand in SVB wechseln/erhöhen	65,4	[59,2-71,1]	78,9	[74,1-83,0]
Aus anderen Gründen	9,9	[6,9-13,9]	2,8	[1,6-5,1]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Mehrfachantworten, hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Betriebe mit Minijobber bzw. Teilzeitbeschäftigten.

Jeweils etwas mehr als die Hälfte der Betriebe – 55 Prozent bezüglich der Minijobber und 58 Prozent bezüglich der Teilzeitbeschäftigten – berichtet aber auch, dass es keine entsprechenden Stellen zu besetzen gab. Vergleichsweise selten stimmt bei Teilzeitbeschäftigten aus Sicht der Betriebe das Qualifikationsprofil nicht, bei geringfügig Beschäftigten ist dieser Wert mit gut 26 Prozent signifikant höher.

[160] In der Befragung wurde auch die Zahl der Minijobber bzw. der Teilzeitbeschäftigten erhoben, deren Beschäftigungsverhältnis in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit umgewandelt bzw. deren Arbeitszeit ausgeweitet wurde. Es handelt sich bei den Angaben um Größen mit Bezug auf einen Zeitraum (12 Monate). Aus Platzgründen wurde in der Betriebserhebung jedoch darauf verzichtet, die Beschäftigungsstruktur so detailliert zu erheben, dass auch Aussagen über die (Veränderung der) Beschäftigung im selben Zeitraum möglich sind. Daher kann auf Basis dieser Daten keine Übernahme- oder Erhöhungsquote berechnet werden. Insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist damit zu rechnen, dass z.B. Effekte des Personalumschlags anhand dieser Daten nicht abgebildet werden können.

6.3 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden Aspekte der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung der verschiedenen Beschäftigtengruppen untersucht. Darüber hinaus wurde analysiert, inwieweit eine Differenz zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit von Beschäftigten und ihrer Wunscharbeitszeit besteht und aus welchen Gründen Beschäftigte – im Falle eines Mehrarbeitswunsches – ihre Arbeitszeit nicht ausweiten.

Die Analysen zur Arbeitszeit haben ergeben, dass ein Großteil der Beschäftigten Mehrarbeit leistet. Bei ungefähr 58 Prozent aller Beschäftigten liegt die tatsächliche Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, während nur etwa 2 Prozent weniger arbeiten, als vertraglich vorgesehen ist. Bei Minijobbern ist die Tendenz zur Mehrarbeit vergleichsweise selten, es sind vor allem Vollzeitbeschäftigte, die davon berichtet haben, mehrmals in der Woche oder fast täglich Mehrarbeit zu leisten.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten unterscheidet sich auch in anderen Aspekten von den übrigen Beschäftigtengruppen. Mit rund 22 Prozent haben Minijobber im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich häufiger davon berichtet, keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu haben. Hierzu passt auch der Befund, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigte angegeben haben, dass es für sie keine formelle Regelung über Beginn und Ende des Arbeitstages gibt.

Eine Sonderrolle der Minijobber lässt sich auch im Hinblick auf die Verbreitung von „Arbeit auf Abruf“ konstatieren. Während insgesamt rund 17 Prozent der Beschäftigten berichtet haben Arbeit auf Abruf zu leisten, ist dieser Anteil unter den geringfügig Beschäftigten mehr als doppelt so hoch. Ferner ist hervorzuheben, dass nur weniger als ein Drittel der Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, innerhalb der vom Gesetzgeber vorgesehenen Frist – also mindestens vier Tage vorab – von ihrem Arbeitseinsatz unterrichtet werden, wobei im Hinblick auf die Ankündigung von Arbeitseinsätzen zwischen den Beschäftigtengruppen kaum Unterschiede bestehen. Besonders kurzfristige Einsätze – also eine Benachrichtigung erst am selben Tag – kommen bei Minijobbern jedoch weniger häufig vor als bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Die Analyse der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten hat ergeben, dass rund 11 Prozent der Beschäftigten – ausgehend von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit – die Arbeitszeit erhöhen möchten. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Reduktion anstreben ist demgegenüber etwas mehr als doppelt so hoch. Beide Wünsche sind – wie erwartet – eine Funktion der tatsächlichen Arbeitszeit. In dem Maße, wie die Arbeitszeit höher ausfällt nimmt der Anteil der Beschäftigten mit einem Reduktionswunsch zu bzw. der Anteil derer mit einem Erhöhungswunsch ab.

Bezieht man das Ausmaß der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit mit ein, kann ergänzt werden, dass Beschäftigte mit einem Erhöhungswunsch durchschnittlich rund 12 Stunden in

der Woche mehr arbeiten möchten. Bei den Beschäftigten, die sich eine Reduktion wünschen, ist die Größenordnung mit im Durchschnitt rund 11 Stunden ähnlich.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sind insbesondere unter den geringfügig Beschäftigten und unter den Teilzeitbeschäftigten zu finden. Da das Projekt im Schwerpunkt den Erhöhungswunsch der Beschäftigten untersuchen sollte, wurden hierfür weitere Untersuchungen durchgeführt. Multivariate Analysen unter Kontrolle der Erwerbsform und weiterer Merkmale haben ergeben, dass sowohl für Frauen als auch für Männer kein direkter Zusammenhang zwischen der Anwesenheit von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt und einem Mehrarbeitswunsch besteht. In diesem Zusammenhang ist jedoch daran zu erinnern, dass Kinder ihrerseits die Wahrscheinlichkeit erhöhen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung tätig zu sein (KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.2).

Für den Zusammenhang zwischen der Anwesenheit eines Partners im Haushalt und dem Mehrarbeitswunsch kann festgehalten werden, dass Frauen in einer Partnerschaft signifikant seltener als Frauen ohne Partner ihre Arbeitszeit ausweiten möchten. Bei Männern ist demgegenüber kein Zusammenhang zwischen dem Partnerschaftsstatus und dem Mehrarbeitswunsch erkennbar. Ferner lässt sich ergänzen, dass der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Mehrarbeitswunsch bei Frauen stärker ausfällt als unter Männern. Ein direkter Zusammenhang zwischen Kindern bzw. dem Partnerschaftsstatus und dem Umfang der gewünschten Erhöhung konnte weder für Frauen noch für Männer festgestellt werden.

Was sind die Gründe für die angestrebte Erhöhung der Arbeitszeit? Die Beschäftigten verweisen am häufigsten auf finanzielle Motive, 89 Prozent möchten ein höheres Einkommen. Unter den Minijobbern wurde außerdem vergleichsweise häufig darauf verwiesen, dass über die Erhöhung eine stärkere Teilhabe am Erwerbsleben erfolgen soll. Teilzeitbeschäftigte verknüpfen ihren Wunsch zudem relativ häufig mit Veränderungen der familiären Situation. Bei der Umsetzung des Wunsches wird über alle Beschäftigten (die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten) hinweg am häufigsten darauf verwiesen, dass sie die Erhöhung der Arbeitszeit in ihrer bestehenden Tätigkeit umsetzen möchten. Nur ungefähr ein Viertel strebt eine Umsetzung durch eine zusätzliche Tätigkeit an. Die Frage, ob eine Umsetzung des Wunsches aus Sicht der Beschäftigten innerhalb von vier Wochen erfolgen könnte, wird mehrheitlich bejaht.

Abschließend wurden Umsetzungshindernisse aus der Sicht der Beschäftigten und der Betriebe in den Blick genommen. Dabei wurde deutlich, dass die Beschäftigten am häufigsten auf das fehlende Einverständnis seitens des Arbeitgebers und auf arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten hingewiesen haben. Aus der Sicht der Betriebe wurde dagegen am häufigsten angegeben, dass keine bzw. keine weiteren Beschäftigten ihre Arbeitszeit erhöht haben, da von den Beschäftigten kein entsprechender Wunsch vorgebracht wurde.

Bezüglich der Umsetzungshindernisse ist sowohl für die Beschäftigten- wie auch für die Betriebsseite eine Einschränkung anzubringen. In beiden Erhebungen geht aus den Daten nicht

hervor, in welchem Ausmaß die Angaben auf einer tatsächlichen Kommunikation zwischen den Parteien beruhen. Es ist zum Beispiel unklar, ob der Arbeitgeber einem Beschäftigten tatsächlich die Erlaubnis zur Erhöhung der Arbeitszeit versagt, oder ob dies nur eine Vermutung des Beschäftigten darstellt. Selbiges gilt für die Einschätzung der Betriebe zu den Erhöhungswünschen der Beschäftigten. Insgesamt sollten zukünftige Untersuchungen darüber hinaus der betrieblichen Seite mehr Raum für Aspekte der Arbeitszeit bzw. der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten einräumen, als dies in der vorliegenden Studie möglich war. Zudem ist es bei einem Schwerpunkt auf die Erhöhung der Arbeitszeit ratsam zu bedenken, dass nur ungefähr jeder zehnte Beschäftigte diesen Wunsch hat, was bei der Konzeption der Studie berücksichtigt werden sollte.

Im nun folgenden Kapitel wird der Erklärungshorizont bezüglich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten anhand qualitativer Analysen ausgeweitet. Anhand von Fallbeispielen wird erörtert, aus welchen Gründen Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, wie auch ausdehnen möchten, aus welchen Gründen dies nicht gelingt, und wie sie damit umgehen.

KAPITEL 7

Arbeitszeitwünsche zwischen subjektiven Ansprüchen und betrieblichen Rahmenbedingungen – Qualitative Studie

Die quantitativen Analysen zur Arbeitszeit haben ergeben, dass bei einem Teil der Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit nicht der gewünschten Arbeitszeit entspricht. Hinsichtlich der Motive des Arbeitszeitwunsches und möglichen Hindernissen der Umsetzung konnten dabei zwar einige Einsichten gewonnen werden, die im Folgenden vorgestellte qualitative Untersuchung ermöglicht aber darüber hinausgehend einen konkreten Blick auf weitergehende Erklärungszusammenhänge anhand von Fallstudien.

In Anbetracht der in KAPITEL 2 dargelegten Einschränkungen, die sich aus dem schwierigen Samplingprozess ergaben, ist auch für die im Folgenden dargestellte qualitative Analyse festzustellen, dass der geringe Umfang des Samples – insgesamt 43 Interviews, davon mit 20 Beschäftigten, 7 mit Betriebs- bzw. Personalräten, 6 mit Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, darauf hindeuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. Insofern geben die hier vorgestellten Ergebnisse einer eher explorativen Untersuchung erste Hinweise zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen, die in zukünftigen, gesättigten und kontrastreichen Analysen auf Basis deutlich höherer Fallzahlen erweitert und vertieft werden müssten.

7.1 Einleitung

Theoretische und empirische Studien (Offe et al. 1983; Engfer et al. 1993; Offe/Wiesenthal 1980; Hinrichs 1992; Promberger 2005; Hochschild 1997; Sennett 1998; Bauman 2008;

Boltanski/Chiapello 2003) formulieren verschiedene Linien, entlang derer sich Diskrepanzen zwischen den Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten und ihrer tatsächlichen Arbeitszeit entwickeln können. Neben grundsätzlichen Divergenzen zwischen betrieblichen Interessen und denen von Beschäftigten (Offe/Wiesenthal 1980) ist vor allem auf lebenslaufspezifische Interessen und Probleme der Work-Life-Balance (Hochschild 1997; Promberger et al. 1996, 1997), auch mit geschlechtsspezifischen Ausprägungen (Klenner 2014; Bothfeld 1997) zu verweisen. Hinzu kommen gruppenspezifische Interessenausprägungen und Durchsetzungsfähigkeiten in der Belegschaft (Engfer et al. 1993), sowie differenzierte Betriebsinteressen, die mit branchen- und betriebsgrößenspezifischen Formen der Betriebsorganisation und Ausprägungen arbeitspolitischer Muster (Promberger et al. 2002) assoziiert sind. Einige dieser Linien lassen sich auch in der vorliegenden Untersuchung nachvollziehen.

Die Forschungsfragen der qualitativen Analysen zu Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten lauten wie folgt:

- Welche Arbeitszeitwünsche formulieren Beschäftigte?
- Warum können Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche nicht realisieren?
- Wie gehen Beschäftigte mit der Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwunsch und tatsächlicher Arbeitszeit um? Wie wird diese Diskrepanz legitimiert161 bzw. sogar individuell aufgelöst?

Wie in der Beschreibung der qualitativen Methoden bereits erläutert (vgl. KAPITEL 2, Abschnitt 2.3), wurden die Interviews im qualitativen Teilprojekt aufgrund der thematischen Schwerpunktsetzung des Projekts nach Betrieben und Beschäftigten gesampelt, die Arbeitsrechtsverletzungen berichteten. Bei diesem Sampling wurden Arbeitszeitwünsche nicht systematisch berücksichtigt, doch in allen Interviews wurde Arbeitszeit thematisiert. In diesem Kapitel wird auf diejenigen Interviews Bezug genommen, in denen sich das Thema der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die Möglichkeit ihrer Realisierung als besonders virulent dargestellt hat. Insgesamt wurden 13 für diese Fragestellung signifikante Interviews aus dem Korpus des Projekts einer intensiveren Analyse unterzogen: drei mit Geschäftsführern, drei mit Betriebsräten und sieben mit Beschäftigten.

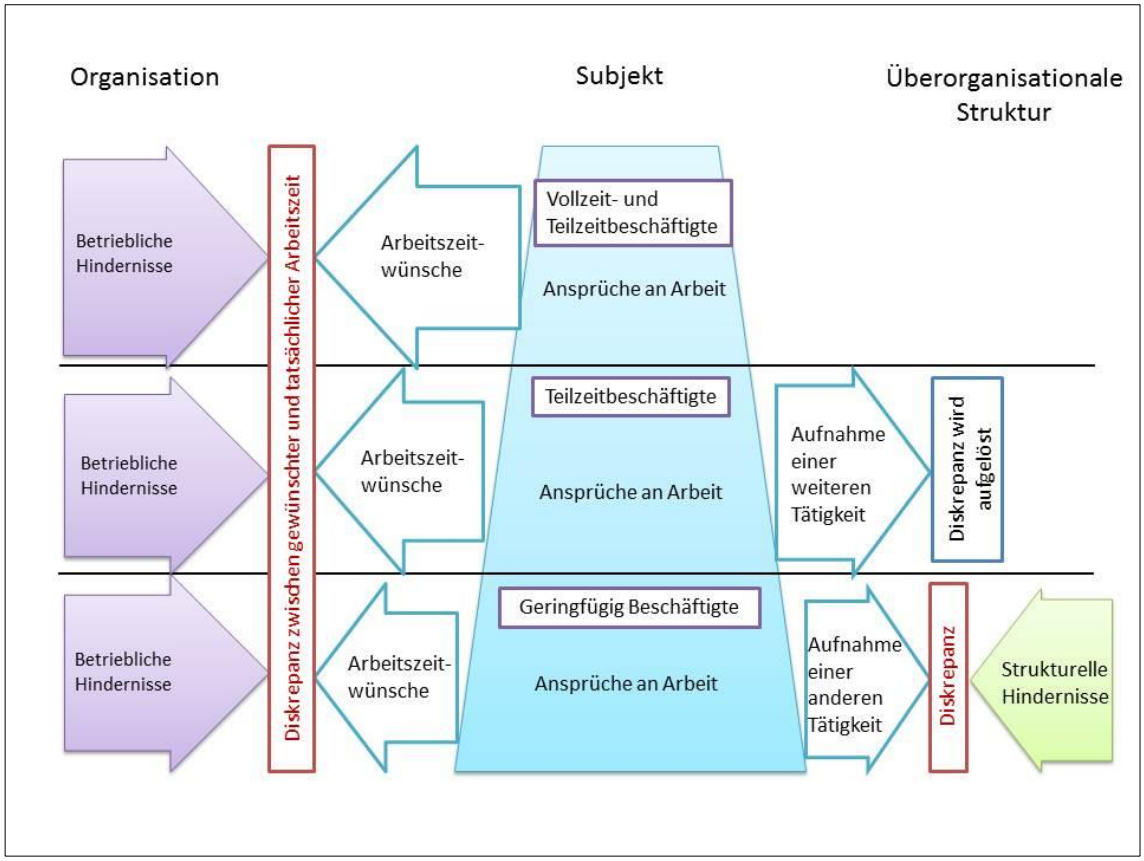
Bei der Analyse des qualitativen Interviewmaterials und der Bearbeitung der oben genannten Fragestellungen ergab sich eine Ordnung, welche den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitwünschen, den Hindernissen ihrer Realisierung und der Legitimation der Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwunsch und –wirklichkeit im Rahmen der Interviews umfasst und darstellt. Dieses

---

[161] Unter „Legitimation" wird im Folgenden Rechtfertigen verstanden. Der Kern dieser Rechtfertigung sind je differente Konsistenzbedürfnisse und Rückbindungen an gesellschaftlich legitime Rollen- und Selbstverständnisse der Subjekte.

Ordnungsschema (vgl. Abb. 7.1) wird im Folgenden kurz erläutert und dient im weiteren Verlauf der Analyse und der Darstellung der Ergebnisse als Orientierung.

Abb. 7.1: Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen



Die Analyse des empirischen Materials ergab, dass die Befragten in ihren Ausführungen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen herangezogen werden, regelmäßig zwei Dimensionen, mitunter auch eine dritte thematisiert haben: Subjekt, Organisation und überorganisationale Rahmenbedingungen (diese sind in der Grafik vertikal angeordnet).

Erstens die Dimension des *Subjekts*: Diese ist relevant, wenn es etwa um die Formulierung der Arbeitszeitwünsche selbst geht. Der Arbeitszeitwunsch steht zwar im Folgenden im Mittelpunkt der Analyse, ist aber nur einer von vielen Ansprüchen, die ein Beschäftigter an seine Arbeit stellt. Als Ansprüche an Arbeit gelten dabei normative Vorstellungen der Beschäftigten vom Betrieb als sozialem Raum. Ansprüche verweisen auf die soziale Ordnung – hier den Betrieb – und auf die Frage, welche Normen hier für wen Gültigkeit haben sollen, in welchen normativen Zusammenhängen sich also die Beschäftigten zu anderen und der Arbeitsorganisation sehen (Hürtgen/Voswinkel 2014: 42). Ein „Anspruch auf etwas“ geht über das reine Wollen oder Wünschen hinaus: Er enthält den Bezug auf geltende Normen (und das In-Anspruch-Nehmen eines Wertes), die das Wollen oder Wünschen fundieren, begründen und legitimieren (ebd.: 40ff.). Ansprüche können aber auch als Deutungsmuster und damit als Handlungsorien-

tierungen bzw. Handlungsmaximen (Kratzer/Tullius 2015) der Beschäftigten fungieren[162]. Manche dieser Ansprüche an Arbeit können von den Beschäftigten höher oder geringer gewichtet werden als der Anspruch eine gewünschte Arbeitszeit zu realisieren. Um andere subjektive Ansprüche an Arbeit geltend zu machen, so wird im Folgenden gezeigt, verzichten die befragten Beschäftigte mitunter darauf ihren Arbeitszeitwunsch einzufordern. Aus der Gewichtung der Ansprüche an Arbeit ergibt sich dann die Legitimation der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit. Des Weiteren lassen sich in Anlehnung an die Bedürfnispyramide des Sozialpsychologen Abraham Maslow diese Ansprüche in eine Hierarchie (Pyramide) einordnen: Nach dieser Bedürfnispyramide existieren wesentliche menschliche Bedürfnisse, die in fünf Stufen aufeinander aufbauen: Grundbedürfnisse, Bedürfnis nach Sicherheit, soziale Bedürfnisse, Ich-bezogene Bedürfnisse, Selbstverwirklichung (Maslow 1978)[163]. Auch die Ansprüche an Arbeit, die die Beschäftigten dieser Studie äußern, können in Anlehnung an dieses Model in eine vertikale Hierarchie gebracht werden. Wie noch zu zeigen sein wird, werden elementare Ansprüche an Arbeit in den hier vorliegenden Interviews eher von geringfügig Beschäftigten, mittlere von Teilzeitbeschäftigten und mittlere Ansprüche als auch höhere Ansprüche eher von den Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten artikuliert.

Die zweite Dimension berührt die *Organisation* selbst, also die betriebliche Ebene. Im vorliegenden Material – es handelt sich nur um Arbeitszeitwünsche, die nicht erfüllt werden – tritt diese organisationale Dimension, aus verschiedenen Gründen, als Hindernis für die Realisierung von Arbeitszeitwünschen auf.

Die dritte Dimension, die *überorganisationalen Rahmenbedingungen*, spielt ebenfalls in manchen Interviews eine Rolle. Hierbei geht es um Faktoren, die die Ebene der Organisation übersteigen. Dieser Dimension lässt sich zum Beispiel die regionale Arbeitsmarktlage zuordnen, die bei dem Versuch der Umsetzung des Arbeitszeitwunsches von geringfügig und Teilzeitbeschäftigten außerhalb der Organisation ebenfalls eine Rolle spielt.

Die Gliederung des qualitativen Kapitels zu Arbeitszeit baut entsprechend auf diesen drei Analysedimensionen und dem dazugehörigen Ordnungsschema auf.

Im ersten Abschnitt (7.2) geht es um Arbeitszeitwünsche, die sich auf eine Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit beziehen. In diesem Abschnitt wird eine Betriebsfallstudie vorgestellt. Hierbei handelt es sich um einen Betrieb aus dem Bereich der sozialen Dienstleistungen, der vor wenigen Jahren übernommen worden ist. Die folgende Reorganisation hat bei den befrag-

---

[162] Deutungsmuster fokussieren auf subjektive Sinnzuschreibungen. Diese lassen sich zwar zunächst in jedem Interview individuell herausarbeiten. Da sie jedoch vor einem gemeinsamen gesellschaftlichen Erfahrungshintergrund stattfinden, verweisen sie auf die Geltung übersubjektiver Regeln und Strukturen.

[163] Erst wenn das jeweils untere Bedürfnis erfüllt ist, werden die darauf folgenden Bedürfnisse wirksam.

ten Beschäftigten zu einer Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit geführt – die befragten Beschäftigten überschreiten regelmäßig die vereinbarten Arbeitszeiten, wünschen sich aber, ihrer vertraglichen Arbeitszeit nachzugehen. In diesem Kapitel werden einerseits die betrieblichen Ursachen der arbeitszeitlichen Entgrenzung genauer dargestellt und erläutert, warum Beschäftigte ihre vertragliche Arbeitszeit nicht vehementer einfordern und wie sie diese Diskrepanz legitimieren.

Im zweiten Abschnitt (7.3) geht es um Arbeitszeitwünsche, die sich auf eine Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit richten. Dieser Abschnitt ist wiederum in drei thematische Schwerpunkte gegliedert:

Der Abschnitt 7.3.2 beginnt mit einer Einzelfallstudie einer Beschäftigten, der es – abweichend von den anderen befragten Beschäftigten, die in diesem Kapitel thematisiert werden – gelungen ist, ihren Arbeitszeitwunsch, von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, durchzusetzen. An diesem Fall lassen sich die schwierigen Bedingungen der Realisierung von Arbeitszeitwünschen in diesem Betrieb gut darstellen. Der Fall weist darauf hin, dass hinsichtlich der Realisierung von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten Betriebe mitunter zwischen berechtigten und unberechtigten Gründen für eine Arbeitszeitänderung unterscheiden.

Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach einer Arbeitszeitverlängerung werden in Abschnitt 7.3.3 thematisiert. Die Rekonstruktion des betrieblichen Umgangs mit Erhöhungswünschen anhand der Interviews zeigt, dass es sich im vorliegenden Material um einen geschlechtsspezifischen Arbeitszeitwunsch handelt – den von Frauen. Es wird anhand von zwei Fallbeispielen – eine Teilzeitbeschäftigte aus dem öffentlichen Dienst und eine aus der Gesundheitsbranche – gezeigt, auf welche betrieblichen Hindernisse Erhöhungswünsche stoßen und wie Teilzeitbeschäftigte damit umgehen, dass ihre Arbeitszeitpräferenzen betrieblich nicht realisiert werden können. Um diese Diskrepanz aufzulösen bzw. der „Teilzeitfalle“ oder „mommy track“ (Schwartz 1989) zu entkommen, entwickeln sie außerhalb des Betriebes individuelle Arbeitszeitarrangements.

Im dritten Abschnitt (7.3) geht es um den Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von einem Minijob auf eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Die Beschäftigten, um die es hier gehen soll, üben unfreiwillig eine geringfügige Tätigkeit aus. Zunächst wird anhand zweier Fallbeispiele aus den Branchen Einzelhandel und Reinigungsgewerbe aufgezeigt, welche betrieblichen Motive hinter dem Einsatz dieser Beschäftigungsform in den interviewten Betrieben stehen. Es wird weiterhin gezeigt, dass diese betrieblichen Motive sowie die strukturellen Eigenschaften der beiden Branchen als Hindernisse für die Umsetzung des Erhöhungswunsches der geringfügig Beschäftigten fungieren. Die wahrgenommenen strukturellen Eigenschaften der Branchen sind darüber hinaus dafür verantwortlich, dass geringfügig Beschäftigte, anders als die Teilzeitbeschäftigten im vorherigen Abschnitt, keine alternativen Strategien entwickeln können, um die Diskrepanz aufzulösen oder der unfreiwilligen Geringfügigkeit zu entkommen.

Letzteres wird auf Basis einer Fallbeschreibung einer geringfügig Beschäftigten aus dem Textil-Einzelhandel veranschaulicht.

7.2 Wünsche nach Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit

Der Verlust der Arbeitszeit als Maß der Arbeitsleistung – Zur Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit

„Bei dem Forschungsvorhaben gehen Sie davon aus, dass es eine Arbeitszeit gibt. Im Übrigen kommt es nicht auf die Zeit an, sondern auf die Leistung. Und bei meinen Beschäftigten, die ich vertrete, gibt es überhaupt keine Arbeitszeiten mehr. Wir machen bloß so ein Konstrukt bei der Arbeitszeit. Irgendwie behaupten wir dann, wir hätten vierzig Stunden, haben wir aber nicht. Ja, ja, das ist, das ist einfach ein Konstrukt." (8: 613ff.)

„Ich sehe eher das Problem bei der Definition, was ist eigentlich noch, was ist denn heutzutage noch Arbeitszeit?" (8: 296f.)

In der in dieser Studie geführten Gruppendiskussion mit Arbeitsrechtsexperten unterschiedlicher Branchen wurde hinsichtlich der Erfahrungen im Umgang mit Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten schnell die Frage virulent, was Arbeitszeit heutzutage eigentlich noch sei. Die tägliche Arbeit der Beschäftigten orientiere sich nicht mehr an der vertraglich fixierten Arbeitszeit, sondern vielmehr am zu erzielenden Ergebnis. Das Arbeitsergebnis steuert die Leistungsverausgabung und nicht mehr die zeitliche Vorgabe. Diese Einschätzung der Arbeitsrechtler trifft den Kern der sozialwissenschaftlichen Diskussion um die Entgrenzung und Individualisierung der Arbeitszeit (vgl. Kratzer et al. 2004:329ff.; Minssen 2000; Voß 1998). Seit den 1990er Jahren haben sich Arbeitszeitorganisation und Leistungssteuerung voneinander entkoppelt (u.a. Kratzer/Sauer 2005). Zeit verschwindet – im Extremfall stark entgrenzter Arbeits- und Leistungssysteme für betriebliche Teilbereiche oder minoritäre Beschäftigtengruppen (Hochqualifizierte, Stabsabteilungen, Wissensarbeiter) als Maß der Arbeit und ihrer Bewertung von der Vorderbühne der innerbetrieblichen Leistungskommunikation des Managements auf die Hinterbühne informeller Erfassungs- und Aushandlungsprozesse, im günstigen Fall mit Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung (Böhm et al. 2004). Durch die marktzentrierte Organisationsweise von Arbeit werden Absatzmärkte und Kundenorientierung zu den zentralen Größen der internen Prozesse der Organisation (Sauer/Döhl 1997, Sauer 2003). Die Verausgabung, Kontrolle und Steuerung der Arbeitsleistung wird nicht länger mittels einer hierarchischen und bürokratischen Arbeitsorganisation realisiert. Auch gilt die Zeit nicht mehr als Taktgeber der Arbeitsverausgabung. Die Transformation der Arbeitskraft in Leistung wird den Beschäftigten selbst überlassen, sodass diese zunehmend individuell entscheiden, wie lange sie arbeiten, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die neue Steuerung von Arbeit – die

sogenannte „Indirekte Steuerung" (Sauer 2005) – zielt nur noch nachranging darauf, die erbrachte Arbeitszeit betrieblich zu steuern, sondern v.a. darauf, die Beschäftigten unmittelbar mit marktlichen Zahlen – wie etwa Budgetvorgaben, Termineinhaltung oder Kundenzufriedenheit – zu konfrontieren, auf die sie selbstständig reagieren müssen. Um diese Ergebnisse bzw. Zahlen zu erreichen, sollen Beschäftigte autonom und selbstständig ihren Arbeitseinsatz und Arbeitsleistung – die Verausgabung ihrer Arbeitskraft – im Hinblick auf die Ziele selbst organisieren. Individualisierung und Informalisierung der Arbeitszeit sind die Folge (Kratzer/Sauer 2005), zunächst für hoch- und höherqualifizierte Beschäftigte, mit deutlichen Ausbreitungstendenzen auch für geringer qualifizierte Beschäftigte. Steigen die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten infolge knapper Personalbemessung, kurzfristiger Kundenanforderungen oder knapper Terminvorgaben, ist zu erwarten, dass Beschäftigte, um diese Ziele zu erreichen, ausgehend von der vertraglichen Arbeitszeit Mehrarbeit leisten. Dabei handeln Beschäftigte nicht nur im Sinne des Erreichens persönlicher Ziele, auch argumentieren sie oft im Sinne des Erfolges der Abteilung oder des ganzes Unternehmens. Ist die Konkurrenzfähigkeit des eigenen Unternehmens gefährdet, so hat dies auch Folgen für die Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten. Vor allem in personenbezogenen Dienstleistungen wird die Motivation zur Mehrarbeit – arbeitszeitentgrenzte Verausgabung der Arbeitskraft im Sinne des Erreichens vorgegebener Ziele – von der Fürsorge und dem Wohl von Kunden, Patienten und Klienten gespeist. Infolge der Entkopplung der Zeit von der Leistung und im Übergang zu einer ergebnisorientierten Leistungspolitik der Betriebe kann davon ausgegangen werden, dass vertraglich geregelte Arbeitszeiten zunehmend weniger als Maß der Leistungserbringung fungieren – und dies nicht nur im Kontext von Vertrauensarbeitszeit, sondern auch in Betrieben mit einer Arbeitszeiterfassung, z.B. bei gleitender Arbeitszeit.[164]

In den hier geführten Interviews war das Thema von verlängerten, entkoppelten und entgrenzten Arbeitszeiten in einem Betrieb der sozialen Dienstleistungen virulent. Beschäftigte, die sich eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf die vertragliche wünschen, begründen ihren extensivierten Arbeitszeiteinsatz mit steigenden betrieblichen Anforderungen.

Im Folgenden soll es darum gehen, betriebliche Gründe für die Extensivierung der Arbeitszeit – und somit für die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit – anhand einer Betriebsfallstudie zu erklären und Legitimationsmuster der Beschäftigten darzulegen, warum sie ihren Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, ausgehend von der tatsächlichen auf die vertragliche, nicht einfordern.

---

[164] Da es sich bei der hier skizzierten Literatur zur Entgrenzung von Arbeitszeit um Studien zur Arbeitszeit von Angestellten und höherqualifizierten Beschäftigten handelt, wird im Folgenden der Begriff der Entkopplung benutzt, um die Extensivierung der Arbeitszeit ausgehend von der vertraglichen zu benennen.

7.2.2 Betriebliche Gründe für Arbeitszeitausdehnung und –entkopplung

Bei dem Betrieb, in dessen Kontext die folgenden betrieblichen Ursachen und subjektive Legitimationsmuster bezüglich der Frage nach der Diskrepanz zwischen tatsächlicher Arbeitszeit und Arbeitszeitwünschen dargestellt werden, handelt es sich um ein Unternehmen aus dem Bereich der sozialen Dienstleistungen[165]. Dieser Betrieb beschäftigt über 250 Mitarbeiter. Die Stellen werden hier grundsätzlich in Vollzeit ausgeschrieben. Teilzeit wird meistens dann von den Beschäftigten gewünscht, wenn sie nach der Elternzeit wieder tätig werden – meistens handelt es sich hierbei um weibliche Beschäftigte. Die Arbeitszeitausdehnungen und Entgrenzungen stehen im Zusammenhang mit einem Eigentümerwechsel und darauffolgenden betriebsstrategischen und -organisatorischen Umbrüchen. Bis vor einigen Jahren hatte dieser Betrieb einen anderen Träger. Nach einer finanziellen Schieflage und langjähriger schlechter Bilanzen wurde er von einem neuen Träger übernommen. Im Zuge dieser Reorganisation wurde der Betrieb durch Personalabbau und die Ausgliederung von einigen Verwaltungsbereichen 'verschlankt'. Die aktuelle Auslastung liegt bei über 85 Prozent und der Betrieb verzeichnet seit der Übernahme wieder eine positive Bilanz. In diesem Betrieb haben wir insgesamt sechs Interviews geführt: eins mit einem Mitglied der Geschäftsführung, eins mit dem Betriebsrat und vier mit Beschäftigten (zwei Vollzeit- und zwei Teilzeitbeschäftigte).

7.2.2.1 Hohe Leistungsanforderungen

Steigende Leistungsanforderungen gehen in dem hier dargestellten Betrieb mit einer sinkenden Personalbemessung und einem gleichzeitigen Anstieg der Auslastung einher. Im Zuge der Übernahme wurde Personal abgebaut. Dies wurde nicht durch Kündigungen des Betriebes vollzogen, sondern dadurch, dass viele Beschäftigte aufgrund der Arbeitsplatzunsicherheit kurz vor der Übernahme das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet hatten und diese Stellen nicht nachbesetzt worden waren. Die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten sind zunächst dadurch gestiegen, dass mit weniger Personal das bisherige Arbeitspensum bewältigt werden muss. Besonders belastend sehen die Beschäftigten urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle. Hinzu kommt ein wachsendes Arbeitsvolumen, da die Auslastung des Betriebes seit der Übernahme um ein Drittel gestiegen ist. Diese beiden Umstände – knappe Personalbemessung und steigende Auslastung – führen zu einer Extensivierung der Arbeitszeit der Beschäftigten. Die tatsächliche Arbeitszeit übersteigt die vertraglich vereinbarte. So wird von allen befragten Personen in diesem Betrieb berichtet, dass die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten im Zuge der Übernahme gestiegen sind, da das Arbeitsvolumen über die personellen und damit

---

[165] Die folgenden Befunde zu entkoppelter Arbeitszeit werden in diesem Abschnitt – und im Gegensatz zu den folgenden Abschnitten, bei denen aufgrund fehlender Interviews mit Geschäftsführern oder Beschäftigten eine solche nicht möglich war – anhand einer Betriebsfallstudie rekonstruiert.

über die zeitlichen Ressourcen hinaus organisiert wird. So berichtet auch der befragte Betriebsrat:

„Also wie gesagt, wir planen definitiv über Limit. Also das kann ich für uns so sagen. Die Anforderungen sind dann einfach da, der Chef will, dass es abgearbeitet wird, und da kann man argumentativ einfach gerade in einem Haus, dem es laut Geschäftsführung noch nicht wieder gut geht, kann man dann nicht sagen „nee, mache ich aber nicht". Ne, das ist schwierig. Und dann hat man diese Überstunden und dann fehlen aber die Tage, die so entlastend sind, dass man sie abbauen könnte. Da wird einfach Tagesprogramm schon über den Arbeitszeitrahmen hinaus geplant. Ist einfach so. (…) Der Trend geht einfach dahin, ein Maximum an Arbeit mit einem Minimum an Personal zu schaffen." (15: 820ff.)

Zwischen Überstunden und Mehrarbeit wird in diesem Betrieb nicht unterschieden. Überstunden werden auch nicht angeordnet. Der Betriebsrat berichtet, dass den meisten Beschäftigten der Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden nicht bekannt ist. Es wird erwartet, dass das tägliche Arbeitsvolumen von den Beschäftigten abgearbeitet wird. Die Mehrarbeit wird dabei entweder ausbezahlt (ohne Zuschläge, da Überstunden nicht angeordnet werden), in auslastungsschwachen Tagen wird Freizeitausgleich genommen, oder die Beschäftigten kommen gar nicht erst dazu, die geleistete Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen. Im zuletzt genannten Fall wird auf die Dokumentation der Mehrarbeit seitens der Beschäftigten meistens verzichtet, da diese zum Dauerzustand wird. Nicht nur steigende Leistungsanforderungen führen zu einer dauerhaften Extensivierung der Arbeitszeit über das vertragliche Maß hinaus, sondern auch die Leistungskultur des Unternehmens, die im Folgenden beschrieben wird.

7.2.2.2 Leistungskultur

Der Betrieb ist bemüht, so die Geschäftsführerin, eine familiäre Atmosphäre für die Beschäftigten zu schaffen. Ziel eines familiären Umgangs miteinander ist es, dass die Beschäftigten Spaß an der Arbeit empfinden und im Gegenzug auch bereit sind, Mehrarbeit zu leisten. Das Unternehmen erwartet Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit, sobald eine Kollegin oder ein Kollege krankheitsbedingt ausfällt, dem eigenen Arbeitsumfang nicht nachkommt, oder die Auslastung des Betriebes steigt. Die Beschäftigten, der Betriebsrat und die Geschäftsführerin berichten, dass im Betrieb die Norm herrscht, dass man nach dem Ableisten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht nach Hause geht. Beschäftigte, die pünktlich den Betrieb verlassen, werden von den Kolleginnen und Kollegen als unkollegial empfunden und von der Geschäftsführerin sanktioniert, wie im Falle einer Frau, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollte, ihr dies aber aufgrund ihrer fehlenden Flexibilitätsbereitschaft zur Extensivierung der Arbeitszeit nicht gewährt wurde. So berichtet eine befragte Beschäftigte von ihrer Arbeitskollegin:

„Also wenn jemand, der flexibel ist, sagt, ich würde gerne so oder so [Arbeitszeit aufstocken oder reduzieren], dann ist man, glaube ich auch, ja bereiter, das zu unterstützen.“ (15: 1188ff.)

„Ich erinnere mich da auch wieder, eine Kollegin, die immer Dienst nach Vorschrift machte, und sie wollte ihr Arbeitsverhältnis über viele Jahre immer von Vollzeit reduzieren um wenige Prozent, weil sie freitags früher gehen wollte. Das hat sie über viele Jahre nicht bekommen, (lacht) aber hat es immer versucht. Immer. Also das wird dann auch nicht gemacht.“ (15: 1191ff.)

Die Leistungskultur dieses Betriebes basiert darauf, dass die Beschäftigten von der vertraglichen Arbeitszeit absehen und im Sinne des Erfolges des Unternehmens, des Wohls der Patienten und der Kollegialität eine ausgeprägte Bereitschaft zur Mehrarbeit an den Tag legen. Die zu erbringende Arbeitsleistung eines jeden Beschäftigten soll sich nicht länger an der individuellen vertraglichen Arbeitszeit orientieren, sondern an dem – meist kurzfristigen – Arbeitsergebnis. So berichten die befragten Beschäftigten, dass sie ihren Dienstschluss nie pünktlich planen können, da von dem Betrieb und den Kolleginnen und Kollegen erwartet wird, dass man erst nach Hause geht, wenn die anstehenden Aufgaben bewältigt und jeder Patient versorgt worden ist.

7.2.3 Subjektive Legitimationsmuster[166] für die Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit

Dass Beschäftigte dieses Betriebes tatsächlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart ist, ist auf die gestiegenen Leistungsanforderungen und die Leistungskultur des Betriebes zurückzuführen. Diese Beschäftigten haben einen Wunsch nach Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf das vertraglich vereinbarte Niveau geäußert. Gleichwohl kommt es selten zur Durchsetzung solcher Wünsche, denn die Beschäftigten entwickeln auf der Basis von unterschiedlichen erwerbsbiografischen Erfahrungen und Aspirationen weitere Ansprüche an Arbeit, die sie höher gewichten als den Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit. Um diese im Betrieb realisierten Ansprüche zu schützen bzw. zu verteidigen, wird auf das Einfordern der Arbeitszeitwünsche verzichtet. Im Folgenden sollen diese Ansprüche an Arbeit, die gleichzeitig als subjektive Legitimationsmuster gelten, anhand von drei Fallbeschreibungen dargestellt werden: Arbeitsplatzsicherheit, Wertschätzung und Karriere sowie Kollegialität.

7.2.3.1 Arbeitsplatzsicherheit

Melanie Müller ist Mitte fünfzig und arbeitet seit wenigen Jahren in diesem Betrieb. Aus ihrer Erwerbsbiografie geht hervor, dass ihr von ihren letzten Arbeitgebern aufgrund von Reorgani-

[166] Wie bereits in der Einleitung erläutert, fungieren Ansprüche an Arbeit ebenfalls als Legitimationsmuster der Diskrepanz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit.

sations- und Rationalisierungsmaßnahmen gekündigt worden ist. Melanie Müller wollte ursprünglich eine Teilzeitstelle aufnehmen. Diese Stelle war jedoch in Vollzeit ausgeschrieben und eine alternative Teilzeitstelle in einem anderen Betrieb wäre von ihrem Wohnort zu weit entfernt gewesen. Sie arbeitet überwiegend alleine.

Melanie Müller leistet regelmäßig Überstunden, die ihr nicht angeordnet werden. Diese lässt sie sich immer am Ende des Monats ausbezahlen. Zeitweise hat sie sogar am Wochenende gearbeitet, um besondere Aufgaben abzuarbeiten. Der Grund für die Mehrarbeit von Melanie Müller besteht darin, dass ihre Tätigkeit mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. An die Vollzeitstelle hat sie sich mittlerweile gewöhnt und möchte auch aus finanziellen Gründen nicht mehr reduzieren. Sie befürchtet zudem, dass sie auch in einer Teilzeitstelle Mehrarbeit leisten würde. Sie erzählt jedoch, dass sie sich Entlastung wünscht und äußert den Wunsch pünktlich Feierabend zu machen und ihre tatsächliche Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte zu reduzieren. Sie hat diesen Wunsch bereits einmal ihrem Vorgesetzten mitgeteilt und ihn gebeten, eine zusätzliche Stelle zur Unterstützung zu schaffen, doch dies wurde mit dem Argument der Sparzwänge und fehlender finanzieller Ressourcen abgelehnt. In diesem Betrieb wird ihre tatsächliche Arbeitszeit stillschweigend begrüßt.

Doch warum fordert Melanie Müller ihren Wunsch, ihre Arbeitszeit im vertraglichen Rahmen zu leisten, nicht vehement ein? Sie äußert einen zentralen Anspruch, den sie an Arbeit hat: ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Die Referenzfolie dieses Anspruches ist bei Melanie Müller ihre eigene Erwerbsbiografie und damit die Erfahrung, dass bestimmte Aufgaben ausgegliedert werden können und den Beschäftigten gekündigt werden kann. Sie wünscht sich, dass sie ihre jetzige Stelle bis zum Renteneintritt behalten kann und hat Angst davor, dass sie, falls ihr gekündigt wird, in ihrem Alter keine Stelle mehr findet, die ihr Spaß macht.

„Also sagen wir so, meine Zeit im Berufsleben ist da endlich, also ich würde mich wünschen, ich könnte da bleiben, weil ich bin mir sicher, sollte ich nochmal meinen Job verlieren aus irgendwelchen Gründen, wird es für mich wahrscheinlich unmöglich sein, in diesen Job wieder zu kommen, in diesen Bereich. Ja, ne. Mit über 50 ist das ja halt/Ja, ist der Zug im Grunde genommen abgefahren.“ (17: 825ff.)

Melanie Müllers Anspruch an Arbeit besteht primär darin, dass sie ihrer Tätigkeit in diesem Betrieb bis zur Rente nachgehen kann. Sie stellt den subjektiven Anspruch der Arbeitsplatzsicherheit vor ihren Arbeitszeitwunsch. Die durch betriebliche Rahmenbedingungen bedingte Diskrepanz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit wird bei Melanie Müller durch den Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit, den sie höher gewichtet als den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, legitimiert.

7.2.3.2 Wertschätzung und Karriere

Bert Bossmann hat vor kurzem sein Studium beendet. Seine Wahl für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften begründet er damit, dass seine Familie ebenfalls in diesem Berufsfeld tätig ist. Bert Bossmann ist eine sehr ambitionierte und karriereorientierte Person. Nach seinem Studium arbeitete er in einem Unternehmen der sozialen Dienstleistungen. Hier übte er eine befristete Teilzeitstelle aus, die gut in seine Zukunftspläne passte, denn er sah diese Stelle nur als Übergang an. Bereits während seiner Tätigkeit bewarb er sich in anderen Betrieben der sozialen Dienstleistungen. Es wurde zudem im damaligen Betrieb stillschweigend von ihm erwartet, dass er täglich eine Stunde mehr arbeitet, ohne diese Mehrarbeit in irgendeiner Form wieder auszugleichen. Dies empfand er als legitim, denn schließlich war er froh, in diesem Unternehmen erste Berufserfahrungen zu sammeln. Danach bekam er die Stelle in dem hier genannten Betrieb, in dem er wichtige Verwaltungsaufgaben ausübt. Ihn motiviert die Tatsache, mit mehreren Vorgesetzten zusammenarbeiten zu dürfen. Sein direkter Vorgesetzter, aber auch er selbst, sind mit ihm zufrieden, wenn er den Leistungsanforderungen, die an ihn gestellt werden, gerecht wird. Bert Bossmann berichtet, dass die hohen Leistungsanforderungen in dem wöchentlichen Arbeitszeitrahmen nicht zu bewältigen sind. Er erzählt, dass es ihm am Anfang seiner Tätigkeit immer Bauchschmerzen bereitet habe, täglich mit einem Schreibtisch voller Aufgaben nach Hause zu gehen und sich am nächsten Tag vor seinem Vorgesetzten rechtfertigen zu müssen, warum er diese nicht erledigt hat. Um den hohen Leistungsanforderungen gerecht zu werden leistet er täglich Mehrarbeit, teilweise arbeitet er bis Mitternacht. Die geleistete Mehrarbeit erfasst er nicht und lässt sie sich weder finanziell noch zeitlich abgelten. Er leistet von sich aus Mehrarbeit, damit sein Vorgesetzter zufrieden mit ihm ist und ihm Wertschätzung entgegenbringt:

„Ich habe irgendwie auch den Anspruch meine Sachen ordentlich und gut zu machen. Und werde, glaube ich, auch durchaus über eine gewisse Wertschätzung motiviert. Also, wenn die Geschäftsführung oder mein Vorgesetzter quasi zufrieden ist und mir ein gewisses Feedback gibt und sagt: „Hier, das ist super gelaufen, das hast du gut gemacht“, oder was, das sind Sachen die mich sehr motivieren. Und ich glaube gerade am Anfang, wenn das halt, weiß ich nicht: „Warum ist das noch nicht, warum ist das noch nicht, warum ist das noch nicht“, das hätte mir persönlich nicht gut getan. Deswegen habe ich am Anfang eine Schippe drauf gelegt. Das war quasi so ein positiver Teufelskreis, mehr oder weniger. Dadurch, dass man halt viel, viel Engagement zeigt und viel, viel Einsatzbereitschaft, kam das positiv zurück.“ (22: 505ff.)

Einerseits leistet er Mehrarbeit, um von seinem Vorgesetzten wertgeschätzt zu werden. Andererseits äußert er den Wunsch, der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nachzugehen. Die Realisierung dieses Wunsches verlegt er jedoch in die Zukunft. Er argumentiert, dass, sobald er sich genug Wertschätzung von seinem Vorgesetzten erarbeitet und er bewiesen hat, dass er ein leistungsstarker Mitarbeiter ist, er es sich dann leisten kann seiner vertraglich vereinbarten

Arbeitszeit nachzugehen. Durch das über die Zeit erarbeitete Standing muss er sich nicht mehr rechtfertigen, wenn er nicht erledigte Arbeit liegen lässt.

„Ich sehe das noch so ein bisschen als Investition in die Zukunft, weil ich glaube, es wird schon besser. Also man muss jetzt nicht mehr abends bis um zwölf im Büro sitzen, um da zu zeigen, dass man was kann und engagiert ist. Und ich hoffe einfach, dass ich irgendwann man soweit bin, dass ich selbst der Geschäftsführer bin und mir die Zeit selbst einteilen kann. Wobei man hat natürlich, je höher man rutscht, auch immer so ein bisschen eine Vorbildfunktion. Also, wenn man als Chef immer pünktlich nach Hause geht, kann man von seinem Mitarbeitern nicht erwarten, dass die mal eine halbe Stunde länger da bleiben. Und ich glaube mit der Position, je höher das wird, desto mehr muss man sich eingestehen, dass klar steht da vertraglich acht Stunden drin, aber man kann davon ausgehen, dass es eigentlich am Tag zehn sind.“ (12: 579ff.)

Die tägliche Mehrarbeit, die Bert Bossmann leistet, sieht er als Investition in die Zukunft. Er ist eine sehr karriereorientierte Person und möchte in Zukunft als Geschäftsführer tätig sein. Um dieses Karriereziel erreichen zu können, muss er investieren, und zwar Zeit in Form von Mehrarbeit, damit ihm Leistungsstärke und Engagement zugeschrieben werden können. Die Realisierung seines Reduzierungswunsches verlagert er in die Zukunft. Seine Ansprüche, von seinem Vorgesetzten aktuell und in der Zukunft wertgeschätzt zu werden und mittels Mehrarbeit hinsichtlich seiner Erwerbskarriere in Vorleistung zu gehen, sind bei Bert Bossmann wichtiger als sein Wunsch, die tatsächliche Arbeitszeit auf die vertragliche zu reduzieren. Doch er merkt auch an, dass er seinem Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte womöglich nicht nachgehen können wird, da er nach dem Erreichen seines Karriereziels als Vorbild für seine Mitarbeiter fungieren wird, und somit eine entsprechende Leistungskultur, die er von den Mitarbeitern erwartet – nämlich die Bereitschaft Mehrarbeit zu leisten – selbst vorzuleben hat. Der Zusammenhang von Leistungskultur und der Bereitschaft der Beschäftigten – vermittelt über bestimmte Begründungsmuster, hier dem der Kollegialität – Mehrarbeit zu leisten wird anhand des nächsten Falls dargestellt.

7.2.3.3 Kollegialität

Die Leistungskultur des Unternehmens erfordert, wie bereits dargestellt, dass Beschäftigte Flexibilitätsbereitschaft bezüglich der Extensivierung der Arbeitszeit an den Tag legen. Diese Leistungskultur wird mittels des Legitimationsmusters der Kollegialität individuell angeeignet. Beschäftigte, die diese Bereitschaft zeigen und regelmäßig Mehrarbeit leisten, begründen dies mit kollegialem Handeln. Es wird von den befragten Beschäftigten argumentiert, dass die eigene Zurücknahme der Extensivierung der Arbeitszeit für Arbeitskollegen Mehrarbeit bedeuten könnte. So berichtet eine befragte Person, dass sie eine Kollegin hat, die zwar vertraglich 70 Prozent arbeitet, sich eine Teilzeitstelle in diesem Umfang auch bewusst ausgesucht hat, aber

faktisch über 80 Prozent leistet mit der Begründung, dass die Beschränkung auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit den Kolleginnen und Kollegen gegenüber unkollegial wäre.

„Meine Kollegin ist auch Teilzeit, die ist eigentlich total unzufrieden, weil sie sagt „ich habe mir das ganz bewusst ausgesucht, dass ich ab jetzt, ich wollte nur 70 Prozent arbeiten“, sagt sie, „und ich bin mindestens über 80 hier.“ Ne, sie kann aber auch nicht richtig etwas dagegen tun, außer dieses unkollegiale Verhalten an den Tag legen und um zwei das Messer fallen zu lassen. Also, so ist sie halt auch überhaupt nicht. Und sie sagt auch, „eigentlich habe ich mir bewusst ausgesucht, nur das Umsetzten fällt schwer.“ (15: 1017ff.)

Auf die Frage hin, wie dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung kommuniziert wird, dass die hohen Leistungsanforderungen in der vorgegebenen Zeit nicht zu erfüllen sind, antwortet der Betriebsrat:

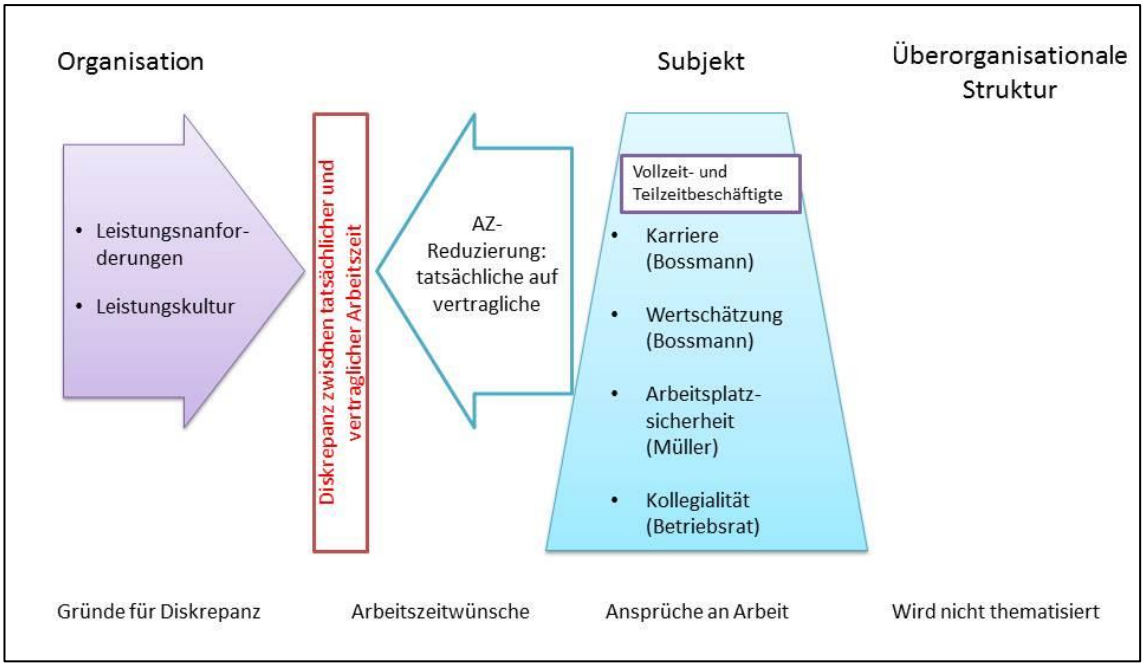
„Das wird nebenbei thematisiert über die Leitung. Dass es ein Personalproblem ist, was besteht. Also bei uns ist es auch so, wir kämpfen da auch sehr lange drum. Aber am Tag selbst, steht wirklich das Kollegiale im Vordergrund bei uns, ne? Sie weiß einfach, dass wenn sie um zwei geht, bin ich nicht nur bis vier da, dann bin ich bis sieben da. Ne? Und wenn sie einfach noch zwei Stunden macht, bin ich vielleicht nur bis fünf da.“ (15: 1034ff.)

Von der Geschäftsführung wird argumentiert, dass eine neue Stelle zur Entlastung der Mitarbeiter erst ausgeschrieben wird, wenn die Beschäftigten über einen längeren Zeitraum zeitlich in Vorleistung gehen und es dem Unternehmen finanziell besser geht. Bis dahin gilt: Nicht die vertragliche Arbeitszeit ist das Maß der täglich und wöchentlich zu erbringenden Arbeitszeit, sondern Aufgaben, die es abzuarbeiten gilt – im besten Fall auch diejenigen der Kolleginnen und Kollegen.

7.2.4 Zusammenfassende Analyse

Seit der jüngsten Reorganisation des Betriebes und einer einhergehenden verstärkten Internalisierung von marktlichen Zahlen im Zuge der Übernahme – sei es weil Ergebnisse oder Termine eingehalten werden müssen, die Kunden zufriedengestellt werden müssen oder sich das Arbeitsvolumen der Beschäftigten flexibel am Absatzmarkt oder an der Auslastung des Betriebes ausrichtet – fungiert Arbeitszeit nicht mehr als Maß bzw. Taktgeber für die Arbeitsleistung. Im Zuge der Entkoppelung von Zeit und Leistung und im Übergang zu einer ergebnisorientierten Leistungspolitik dieses Betriebes kommt es zu einer Entkopplung der vertraglichen Arbeitszeit und resultiert, wie die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, in einer Diskrepanz zwischen gewünschter (vertragliche Arbeitszeit) und tatsächlicher (extensivierter) Arbeitszeit. Die folgende Abbildung (vgl. Abb. 7.2) fasst diese Ergebnisse zusammen:

Abb. 7.2: Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung von der tatsächlichen auf die vertragliche Arbeitszeit



Betriebliche Rahmenbedingungen wie hohe Leistungsanforderungen oder die Leistungskultur dieses Betriebes sind die organisatorischen Ursachen dieser extensiven Arbeitszeiten, mit denen Entkopplungsphänomene (im Hinblick auf die vertraglichen Arbeitszeiten und die Erwartungen der Beschäftigten) und – in manchen Fällen – Entgrenzungsphänomene im Sinne der Internalisierung betrieblicher Zeitanforderungen einhergehen. Knappe Personalbemessung, eine hohe Auslastung sowie Patientenzufriedenheit – die Beschäftigten können die Patienten nicht unbetreut lassen – aber auch die Erwartung einer Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit führen dazu, dass Beschäftigte ihre tägliche Arbeit nicht länger an der fixierten vertraglichen Arbeitszeit ausrichten, sondern an den Anforderungen, die täglich an sie gestellt werden. Die befragten Beschäftigten, die sich eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf die vertragliche wünschen, bringen diese Wünsche nicht in innerbetriebliche Aushandlungsprozesse ein. Wie die Ergebnisse zeigen, formulieren Beschäftigte verschiedene je individuelle Ansprüche an Arbeit, denen sie eine höhere Priorität beimessen als der Realisierung ihrer arbeitszeitlichen Wünsche.

Diese Ansprüche der Beschäftigten – Arbeitsplatzsicherheit, Karriere, Wertschätzung oder Kollegialität – entstehen auf der Basis von unterschiedlichen erwerbsbiografischen Erfahrungen und Referenzpunkten. Diese vier Ansprüche berühren dabei die beiden Ebenen höherer und mittlerer Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung, Individualität und Sozialität: Der Anspruch Karriere enthält das Ziel, die eigenen Potentiale auszuschöpfen und unter Beweis zu stellen; Wertschätzung bringt das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Kollegialität das nach sozialer Zugehörigkeit zur Geltung. Der Anspruch Arbeitsplatzsicherheit wird hier nicht dem Be-

dürfnis nach Sicherheit unterstellt, sondern dem Individualbedürfnis: Melanie Müller möchte den aktuellen Arbeitsplatz behalten, nicht weil sie fürchtet, sonst auf dem Arbeitsmarkt keine andere Beschäftigung zu finden, sondern weil sie einer inhaltlich interessanten Tätigkeit nachgeht. Sie äußert die Sorge, dass diese erfüllende Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden ist. Um diese Ansprüche an Arbeit zu schützen, verzichten die befragten Beschäftigten darauf ihre Arbeitszeitwünsche geltend zu machen, weshalb es – vermittelt über die Einlösung individueller Ansprüche an Arbeit – zu einer Legitimierung der betrieblich verursachten Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit kommt. Da die Option den Arbeitgeber zu wechseln in diesen Interviews gar nicht thematisiert worden ist, hat für diese Analyse die Dimension überorganisationaler Strukturen keine Bedeutung. Diese Befunde zeigen vor allen Dingen, dass im Kontext von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten nicht nur solche Wünsche relevant sind, die sich auf eine vertragliche Änderung der Arbeitszeit beziehen, sondern auch jene, die ausgehend von der tatsächlichen Arbeitszeit die Realisierung der vertraglichen anstreben.

7.3 Wünsche nach Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit

7.3.1 Geschlechterspezifische Arbeitsteilung und Arbeitszeitwünsche

Seit der gestiegenen Bildungs- und Erwerbsteilhabe von Frauen sind geschlechterspezifische Zuschreibungsmuster in Arbeits- und Lebenswelt zwar in Bewegung geraten, doch nach wie vor sind geschlechterspezifische Rollen und Beziehungsmuster in der Gesellschaft strukturell manifestiert. Unter dem Begriff der „patriarchalischen Modernisierung" (Jurczyk 2001, 2005) wird eine ambivalente Entwicklung verstanden, bei der trotz der hohen Bildungsabschlüsse von Frauen geschlechterspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben weiterhin reproduziert werden – ablesbar an der hohen Teilzeitquote von Frauen, geringeren Aufstiegschancen und niedrigerem Lohnniveau (ebd.). Auch auf der Ebene der häuslichen Arbeitsteilung verfestigen sich weiterhin stabile Geschlechterhierarchien (Künzler 2001). So zeigen die Daten des Mikrozensus, dass im Jahre 2012 die traditionelle Rollenverteilung (Vater als Alleinverdiener) bei immerhin 29 Prozent der Paare (Keller/Haustein 2013: 869) vorzufinden war. Bei 55 Prozent der Paargemeinschaften waren sowohl Mutter als auch Vater erwerbstätig (ebd.: f.). Innerhalb der erwerbstätigen Paargemeinschaften orientieren sich Geschlechterverhältnisse im Erwerbskontext überwiegend an einem modernisierten männlichen Haupternährermodell und der weiblichen Fürsorge- bzw. Reproduktionstätigkeit. Im Jahre 2012 waren bei 70 Prozent der Paare der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit tätig. Lediglich in 2 Prozent der Partnerschaften geht die Frau einer Vollzeit- und der Mann einer Teilzeitbeschäftigung nach (ebd.: 871). Auch sind es immer noch überwiegend Frauen, die aufgrund einer Familiengründung ihre

Arbeitszeit reduzieren oder unterbrechen, um nach Elternzeit ihrer Erwerbstätigkeit in Teilzeit nachzugehen. Diese Unterbrechung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit geht einher mit schlechteren Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit, Karrieremöglichkeit, Einkommen und Alterssicherung (Jürgens 2005: 172). Auch wenn Väter Betreuungsaufgaben übernehmen und den hieraus resultierenden Koordinationszwängen von Arbeits- und Lebenswelt ebenfalls ausgesetzt sind, bleibt unter den genannten Umständen die Herstellung einer ausgewogenen „Wok-Life-Balance" bzw. der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben meist die Aufgabe von Frauen (ebd.: 110). Sie stehen nicht nur den – sich u.a. aus den gesellschaftlich wandelnden Familienverhältnissen ergebenden – Anforderungen des Privat- bzw. Familienlebens gegenüber, sondern auch denen der Erwerbsarbeit, die sich ebenfalls beständig verändert und entgrenzt (u.a Kratzer 2003, Pongratz/Voß 2003). Der „Balanceakt" zwischen Lebens- und Arbeitswelt und ihre Synchronisation erfordert ein entsprechendes Zeitarrangement, dass aufgrund sich wandelnder Lebensphasen und veränderter Rahmenbedingungen von Arbeit beständig verändert und hergestellt werden muss.

Gesetzlich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a. durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt, das die Verhandlungsposition von Teilzeit- und befristet Beschäftigten stärkt und die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Beschäftigten berücksichtigt. Das Recht auf Teilzeit soll dem Beschäftigten den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit erleichtern und dazu beitragen, eine ablehnende Haltung von Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen von Beschäftigten zu überwinden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015: 7). Der Inhalt der Begründung eines Reduzierungswunsches ist dabei für die betriebliche Umsetzung unerheblich. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verringert haben und zu ihrer Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen, bzw. Beschäftigte, die generell einen Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung haben, haben keinen entsprechenden Rechtsanspruch.[167] Da es kein Recht auf die Rückkehr bzw. Arbeitszeiterhöhung auf Vollzeit gibt, können vor allem weibliche Beschäftigte im Zuge nicht realisierter Arbeitszeitwünsche in unfreiwilliger Teilzeit- bzw. geringfügiger Beschäftigung verharren.

Im Folgenden soll es darum gehen, Reduzierungs- bzw. Erhöhungswünsche von Beschäftigten, die sich auf eine vertragliche Änderung der Arbeitszeit beziehen, darzustellen und zu zeigen, warum diese nicht realisiert werden (können) und wie die Beschäftigten damit umgehen.

---

[167] Aber einen Rechtsanspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung einer Stelle mit einem höheren Arbeitszeitumfang – vgl. hierzu Abschnitt 4.1.

7.3.2 Der Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit

Obwohl es einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit gibt, so zeigt der folgende Fall, wird die betriebliche Umsetzung den Beschäftigten mitunter verwehrt, oder nur eingeschränkt realisiert. Hierzu erfolgt im Weiteren eine Fallbeschreibung, die diese Problematik thematisiert, die geschlechtsspezifische Dimension des Reduzierungswunsches betont und darüber Aufschluss gibt, unter welchen Bedingungen die betriebliche Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung realisiert wird und welche Motive der Beschäftigten sich hinter dem Wunsch verbergen.

7.3.2.1 Anneliese Aumann: Zwischen arbeitsinhaltlichen und fürsorglichen Ansprüchen

Anneliese Aumann hat eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und war danach einige Jahre lang in ein und demselben Krankenhaus tätig. Während dieser Zeit absolvierte sie eine Weiterbildung im Bereich der HIV-Prävention, einem Bereich des Gesundheitswesens, den sie sehr interessant findet und der ihr sehr am Herzen liegt. Anneliese Aumann ist alleinerziehende Mutter. Von dem Vater des Kindes, mit dem sie heute nicht mehr zusammen ist, erhält und erwartet sie keinerlei Unterstützung. Frau Aumanns großes Anliegen war und ist, ihrer Tätigkeit in Vollzeit nachzugehen. Sie beschreibt sich zwar als eine sehr fürsorgliche Mutter, doch legt sie sehr viel Wert darauf, ihr Leben nicht nur nach ihrem Sohn auszurichten. Sie beschreibt sich nicht als die typische ‚Hausmutter' sondern eher als Arbeiterin. Nichtsdestotrotz möchte sie nicht – da sie alleinerziehend ist und in Vollzeit arbeiten möchte – als eine schlechte Mutter adressiert werden, weshalb sie ihre Arbeitsstellen immer wieder wechselte, sobald die Betreuung ihres Sohnes nicht mehr gewährleistet war. So sah sich Anneliese Aumann, nachdem ihr Sohn zur Welt kam, gezwungen den damaligen Arbeitgeber zu wechseln, da der Schichtdienst nicht mit den Öffnungszeiten der örtlichen Kindergärten kompatibel war. Sie zog in eine Stadt, in der es ein Krankenhaus gab, das einen staatlich subventionierten Betriebskindergarten hatte, der eine umfängliche Kinderbetreuung gewährleistete. In diesem Krankenhaus konnte sie ihrer Vollzeittätigkeit weiterhin nachgehen und sah in der Einrichtung einen verlässlichen Rückhalt für die Betreuung ihres Sohnes. Als ihr Sohn jedoch schulpflichtig wurde, sah sie sich erneut vor dem Problem der Vereinbarkeit ihrer Vollzeitstelle und der Fürsorgepflicht für ihr Kind. Sie beschloss, erneut den Arbeitgeber und den Arbeitsort zu wechseln und zog in die Nähe ihrer Eltern, damit diese ihren Sohn betreuen konnten und sie weiterhin einer Vollzeittätigkeit nachgehen konnte. Die aktuelle Tätigkeit – eine Vollzeitstelle bei einer Krankenversicherung – nahm sie wegen der Arbeitszeiten auf, da diese ihr ermöglichen abends für ihren Sohn da zu sein. Doch ihre Bemühung um eine ausgewogene Work-Life-Balance hat den Nachteil, dass sie aktuell einer Tätigkeit nachgeht, die ihr wenig Spaß macht.

„Das muss ich einfach zugeben, der Job liegt mir nicht. (…)Ich bin da wirklich nur wegen der Betreuungszeit von meinem Sohn. Das ist ganz ernsthaft so, ist vielleicht komisch, dass man sagt, wie kann man sich bloß auf einen Menschen nur so ausrichten, aber ich meine, ich habe ihn jetzt, meinen Versorgungsauftrag, jetzt muss ich schauen, dass das passt." (16: 207ff.)

Die aktuelle Tätigkeit, der Anneliese Aumann nachgeht, hat in der Praxis mit den klassischen Tätigkeiten einer examinierten Krankenschwester nur wenig zu tun. Ihr arbeitsinhaltlicher Anspruch an Arbeit und die Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung eines sozialen Berufes ist die Fürsorge für andere Menschen. In ihrer Tätigkeit geht sie jedoch überwiegend verwaltungstechnischen Aufgaben nach. Da ihr Sohn aktuell die Betreuung durch ihre Eltern und Nachbarn genießt, und vor kurzem ein Träger begann, eine mobile Versorgung für HIV-Patienten in ihrer Region aufzubauen – ein Bereich, in dem sie eine Weiterbildung absolviert hat – hat sie sich dazu entschlossen, ihre Arbeitszeit bei der Krankenversicherung zu reduzieren, um eine weitere Teilzeitstelle bei diesem Träger aufzunehmen.

„Also, das ist jetzt eigentlich meine Traumstelle, da, wo ich immer schon hin wollte. (…) Also, da darf ich mitarbeiten, da habe ich auch ein Lächeln im Gesicht, weil mir das so am Herzen liegt." (16: 317ff.)

Der Grund für den Wunsch die Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, ist bei Anneliese Aumann der arbeitsinhaltliche Anspruch eine erlernte und interessante Tätigkeit auszuüben. Diesen Anspruch konnte sie jedoch bisher nicht realisieren, da sie sich dazu verpflichtet fühlte, den Fürsorgeauftrag gegenüber ihrem Sohn zu erfüllten. Nun, da die Umstände für sie stimmen, möchte sie endlich diesen Anspruch realisieren, indem sie die Arbeitszeit ihrer aktuellen Tätigkeit reduziert. Sie hätte zwar die Option, der Nebentätigkeit beim Gesundheitsträger in Vollzeit nachzugehen, doch dies würde aufgrund von Nachtbereitschaftsdiensten mit der Betreuung des Sohnes kollidieren.

Obwohl es einen rechtlichen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit gibt, ist Frau Aumann zunächst auf Widerstand seitens ihres Arbeitgebers gestoßen. Sie argumentiert – wie auch der befragte Personalleiter dieses Betriebes – dass der Personalleiter subjektiv zwischen berechtigten bzw. anerkannten und unberechtigten Interessen der Beschäftigten unterscheidet und bemüht ist, primär den berechtigten Interessen bzw. Arbeitszeitwünschen nachzugehen. Zu diesen zählen insbesondere Argumente, die sich auf die Betreuung von Kindern beziehen. Anneliese Aumanns Interesse stellt in diesem Kontext eine nicht anerkannte Begründung dar. Ihrem Wunsch wurde schließlich doch nachgekommen, als sie nicht aufgeben wollte und immer wieder das Gespräch mit dem Personalleiter gesucht hat, um eine geeignete Lösung zu finden. Aufgrund ihrer Hartnäckigkeit hat sie eine vorübergehende Lösung erreicht.

„ (…) weil ich auch keinen Frieden gegeben habe und immer wieder gegangen bin und gesagt habe, Mensch, das kann man doch machen. Ich mache ja meine Arbeit und alles." (16: 379ff.)

Die Umsetzung bezeichnet sie als Kulanz des Arbeitgebers – ohne zu wissen, dass sie einen rechtlichen Anspruch auf die Durchsetzung ihres Arbeitszeitwunsches hat. Sie berichtet, dass sie die einzige Person in diesem Tätigkeitsfeld in ihrem Bundesland ist, die ihre Arbeitszeit aufgrund des Wunsches der Aufnahme einer arbeitsinhaltlich interessanteren Tätigkeit reduzieren durfte. Sie hat sich darauf verständigt, dass die Arbeitszeitverkürzung auf 26 Stunden jederzeit zurückgenommen werden kann, sollte sie die geforderte Leistung nicht erbringen. Diese Leistung besteht darin zu beweisen, dass sie beide Tätigkeiten auf Dauer miteinander vereinbaren kann.

Aufgrund steuerlicher Nachteile wünscht sich Anneliese Aumann langfristig nur für einen Arbeitgeber tätig zu sein. Als sie gegen Ende des Interviews gefragt wird, wie sie retrospektiv ihre Erwerbs- und Lebensbiografie beurteilt, entgegnet sie:

„Ich denke mir von der Politik: Mensch, kann man nicht/[staatliche Kinderbetreuung]das wäre so wichtig. Weil ich bin ja nicht die einzige, wo in die Arbeit gehen muss. Es müssen ja viele in die Arbeit gehen. Dass man wenigstens dann sagen kann „Hey, da ist eine Betreuung da, da kann ich mich verlassen, dass das passt. Es ist so wichtig." (16: 1394ff.)

Anneliese Aumann betont gegen Ende des Interviews, dass sie sich während ihrer Erwerbstätigkeit mehr staatlich subventionierte Kinderbetreuung gewünscht hätte, um nicht abhängig von der Lebensphase ihres Kindes den Arbeitgeber und den Wohnort wechseln zu müssen. Sie wäre dann auch nicht in der Situation, dass sie eine Tätigkeit aufnehmen müsste, die sie nicht erfüllt, und darum kämpfen müsste, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um ihre Wunschtätigkeit ausüben zu können.

7.3.2.2 Zusammenfassende Analyse

Anneliese Aumanns Motiv, ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, liegt in ihrem arbeitsinhaltlichen Interesse. Sie hat einen Beruf gelernt, den sie aufgrund der Betreuung ihres Sohnes nie ausüben konnte. Nun, da sie diese Möglichkeit hat, fordert sie in ihrem aktuellen Betrieb eine Arbeitszeitreduzierung ein. Der betriebliche Grund, warum Anneliese Aumann ihre Arbeitszeit zunächst nicht reduzieren durfte, liegt in der nicht anerkannten bzw. nicht legitimen Begründung ihres Wunsches. Die Personalpolitik steht vor der Aufgabe Betriebszeiten mit Personal abzudecken und diese in Einklang mit Wünschen der Beschäftigten zu bringen. Dabei werden im vorliegenden Fall nur diejenigen umgesetzt, die eine sachliche Notwendigkeit darstellten – Betreuungsaufgaben. Anneliese Aumanns arbeitsinhaltliche Begründung scheint zunächst nicht nur nicht förderungswürdig, sondern auch ungewöhnlich zu sein.

Obwohl der Fall von Anneliese Aumann – der Anspruch ihre arbeitsinhaltlichen Interessen zu realisieren – sicherlich nicht das gängigste Motiv für einen Wunsch nach der Reduzierung von Arbeitszeit darstellt, so zeigt er jedoch sehr stark die Gültigkeit betrieblich anerkannter Gründe auf, die für die Möglichkeit der betrieblichen Realisierung von Arbeitszeitwünschen ausschlag-

gebend sind. Obwohl rechtlich der Inhalt der Begründung eines Reduzierungswunsches auf Teilzeit unerheblich ist, so zeigt die hier dargestellte Praxis, dass Betriebe bei der Frage der Realisierung von Arbeitszeitwünschen zwischen berechtigten und unberechtigten Gründen unterscheiden. Ausschließlich familienbedingte Motive gelten dabei als förderungswürdig und legitim. Dieser Befund zeigt sich auch im nächsten Abschnitt – dem Fall von Simone Schneider, Abschnitt 7.3.3.2 – bei dem es um den Erhöhungswunsch von Teilzeit auf Vollzeit geht. Da Anneliese Aumann ihren Arbeitszeitwunsch durchsetzen konnte, und dieser Fall somit nicht zur Beantwortung der Forschungsfragen nach dem Hindernis der Realisierung und der Legitimation der Diskrepanz von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit beiträgt, wird auf eine Einordnung in das Ordnungsschema verzichtet. Dieser Fall soll jedoch die Relevanz betrieblich anerkannter Gründe für eine Umsetzung und auf die Bedeutung von Ansprüchen an Arbeit betonen.

7.3.3 Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit

Die quantitativen Daten haben ergeben, dass 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten diese Form der Tätigkeit ausüben, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde (vgl. Tab. 3.6 in KAPITEL 3). In diesem Abschnitt wird es darum gehen, anhand von zwei Fallbeispielen zu zeigen, welche Motive sich mitunter hinter dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit verbergen, warum diese nicht realisiert werden (können) und welche Arrangements Arbeitnehmer entwickeln, um nicht unfreiwillig in Teilzeit zu verharren. Davor folgt aber zuerst eine kurze Darstellung des betrieblichen Umgangs mit Erhöhungswünschen, da diese Aufschluss über die Möglichkeit der betrieblichen Umsetzung gibt.

7.3.3.1 Betrieblicher Umgang mit dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit

In den in dieser Studie geführten Interviews haben die Personalleiter und Geschäftsführer der befragten Betriebe, die eine hohe Teilzeitquote aufweisen, ihrer Belegschaft einen geschlechterspezifischen Wunsch nach der Erhöhung der Arbeitszeit attestiert. So berichtet ein befragter Personalleiter:

„Wir haben einen Fall einmal gehabt, wo eine Dame, die damals aus familiären Gründen auf Teilzeit gegangen ist, da ist die Ehe auseinander gegangen und die Dame hat dann gesagt, "Ich bin aus privaten Gründen auf eine Vollzeitstelle angewiesen." Dann kann man den Wunsch vielleicht nicht von heute auf morgen erfüllen, aber wir haben das entsprechend vorgemerkt. Also, das ist keine Seltenheit. Also, es gibt durchaus Frauen, wo vielleicht der Mann nicht so gut verdient, die sagen: „Okay, wenn die Familienphase, oder diese Betreuungsbedürftigkeit der Kinder nicht mehr gegeben ist, würde ich gerne wieder Vollzeit arbeiten, wir können das Geld gut gebrauchen." (12: 866ff.)

Bei diesem Betrieb handelt es sich um eine Verwaltungseinheit des Öffentlichen Dienstes mit sehr vielfältigen Aufgaben und ca. 300 Beschäftigten, von denen 40 Prozent in Teilzeit arbeiten. Die Teilzeitstellen sind überwiegend von Frauen in niedrigen Entgeltgruppen besetzt. Somit wird auch der Arbeitszeitwunsch, der sich auf eine Erhöhung richtet, überwiegend von Frauen artikuliert, die aufgrund der Betreuung von Kindern, der finanziellen Einkünfte des Partners oder aufgrund veränderter Beziehungsverhältnisse vor neuen Anforderungen an die Synchronisation von betrieblichen und außerbetrieblichen Zeitstrukturen stehen. Diesen neuen Anforderungen bzw. Wünschen der Beschäftigten tritt hier der Betrieb entgegen. Dabei scheinen private bzw. familiäre Gründe, sobald sie der Personalleitung als solche kommuniziert werden, für eine Arbeitszeiterhöhung als legitim und anerkannt empfunden zu werden. Als nicht anerkannte Gründe für einen Arbeitszeitwunsch nennt der Personalleiter jene, die nicht mit einer familiären Notwendigkeit begründet sind. Diese Arbeitszeitwünsche artikulieren vor allem Frauen, die aus familiären Gründen in Teilzeit gegangen sind, deren Kinder mittlerweile erwachsen sind, und die dennoch darauf bestehen, reduziert mit der bisherigen Lage der Arbeitszeit tätig zu sein. In diesen Fällen lassen sich die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen nur schwer in Einklang bringen. Zu solchen Hindernissen zählen die räumliche Kapazität des Betriebes sowie die Öffnungszeiten, die vorsehen, dass der Arbeitstag mit Personal abgedeckt ist. Kollidieren die Wünsche hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit von Beschäftigten des gleichen Tätigkeitsbereiches, so werden jene betrieblich realisiert, die vom Personalleiter als berechtigt gedeutet werden.

In einem weiteren untersuchten Betrieb wird die Geschlechtsgebundenheit des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung ebenfalls deutlich. So berichtet der Personalleiter:

„Es ist primär noch genau dieses althergebrachte Klischee, Frauen fangen als Pflegekraft an, irgendwann mit 25, 30 oder so was heiraten sie, kriegen Kinder und kommen dann als Teilzeit wieder, weil sie das Kind weiter versorgen. Also dass die Frauen dann nach der Entbindung arbeiten gehen und die Männer die Elternzeit nehmen, das haben wir nicht. (…)Als Mann Elternzeit nehmen, das ist sicherlich in Ordnung, aber man darf das halt nicht unterschätzen, dass die Frau halt eh die engere Bindung zum Kind hat, dadurch dass sie das Kind ja schon neun Monate bei sich trägt, das ist völlig logisch." (14: 180ff.)

Dieser Betrieb beschäftigt ca. 250 Mitarbeiter, davon ca. 100 in Teilzeit tätig, und ist im Gesundheitswesen zu verorten. Die Stellen werden grundsätzlich in Vollzeit ausgeschrieben. Die hohe Teilzeitquote dieses Betriebes ergibt sich daraus, dass viele Frauen nach der Elternzeit in Teilzeit tätig sein wollen. Der Personalleiter berichtet, dass es bisher nur einen Fall in diesem Betrieb gab, bei dem ein Mann in Elternzeit gegangen ist. Den kinder- bzw. betreuungsbedingten Wunsch nach vorübergehender Teilzeit mit anschließendem Erhöhungswunsch bezeichnet er als typisch weibliches Biografie-Muster innerhalb des Gesundheitswesens. Den Grund hierfür sieht er im allgemeinen höheren Lohnniveau von Männern, das bei der Abwägung der Elternzeit relevant wird, sowie in der vermeintlich natürlichen Tatsache, dass die Frau eine enge-

re Bindung zum Kind hat. Die soziale Relevanz von Geschlechterverhältnissen bzw. Zuschreibungen, die am männlichen Normalarbeitsverhältnis und der weiblichen Fürsorge- bzw. Reproduktionstätigkeit orientiert sind, treten in diesem Betrieb deutlich zu Tage. Mit biologischen und gar logischen Notwendigkeiten werden typisch weibliche Erwerbsmuster begründet. Der Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung bekommt aufgrund geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auch hier eine geschlechtsspezifische Dimension. Die Motive hinter diesem Wunsch werden – wie auch im vorherigen Betrieb – meist von Beschäftigten artikuliert, deren Kinder älter werden und für sich selbst sorgen können, sowie von solchen, die eine Trennung oder Scheidung hinter sich haben. Eine Teilzeitkraft kann ihre Arbeitszeit aufstocken, indem sie in einem anderen Bereich eine Teilzeitstelle besetzt, die gleiche oder ähnliche Qualifikationen erfordert. Dies sei, so der Personalleiter, in einem Betrieb dieser Größenordnung nicht weiter problematisch, denn die Erhöhungs- bzw. Reduzierungswünsche halten sich die Waage. Dass die Umsetzung von Erhöhungswünschen in diesem Betrieb doch problematisch ist, wird weiter unten der Fall von Simone Schneider zeigen. Wünsche bezüglich der Lage der Arbeitszeit sind dagegen, wie im Betrieb des Öffentlichen Dienstes auch, schwieriger umzusetzen, da immer eine gewisse Anzahl an Beschäftigten zu jeder Tageszeit für die Betreuung Patienten anwesend sein muss. Um diese Problematik zu umgehen, werden Personen für eine bestimmte Arbeitszeitlage eingestellt, die man vorab im Bewerbungsgespräch festsetzt. Sollten die Wünsche der Personen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit bei der Einstellung nicht realisierbar sein, so wird die Person gar nicht erst eingestellt. Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten stellen in diesem Betrieb bereits ein Selektionskriterium bei Einstellungen dar.

7.3.3.2 Arbeitszeitwünsche und individuelle Arbeitszeitarrangements

Wünsche, die sich auf die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit richten, wurden in den geführten Interviews ausschließlich von Frauen artikuliert. Dies ist damit begründet, dass kein Mann in Teilzeit befragt wurde. Der Erhöhungswunsch wird intensiviert, wenn Frauen alleinerziehend sind oder der Partner keiner regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachgeht. Im Zusammenhang mit Work-Life-Balance bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit festzuhalten, dass die Gründe für veränderte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten im Übergang in eine neue Lebensphase, wie z.B. Familiengründung und Betreuung der Kinder entstehen. Veränderte Ansprüche an die Organisation von Arbeitszeit werden durch veränderte Lebenslagen bedingt. Im Folgenden sollen zwei Fallbeispiele vorgestellt werden, bei denen ein Erhöhungswunsch artikuliert wurde. Bei diesen Beschäftigten handelt es sich um zwei Frauen, die ihren Erhöhungswunsch aufgrund betrieblicher Hindernisse nicht realisieren konnten und alternative Strategien entwickelt haben, um den veränderten Rahmenbedingungen ihrer Lebenswelt mit einem entsprechenden Arbeitszeit-Arrangement zu begegnen.

Simone Schneider: „Jeder zieht sich selber aus dem Dreck"

Simone Schneider arbeitet seit ca. 20 Jahren in einem Betrieb des öffentlichen Dienstes. Nach der Schule absolvierte sie eine dreijährige Ausbildung zur Bürokauffrau. Zwar war es nicht gerade ihr Wunsch, im Öffentlichen Dienst tätig zu sein, doch sie folgte dem Rat ihres privaten Umfelds, das mit einer Stelle in dieser Branche Sicherheit verband, insbesondere für Frauen. Bis zur Geburt ihrer Tochter arbeitete sie in Vollzeit. Während der Elternzeit bot ihr der Arbeitgeber an, in geringem Umfang in ihre eigentliche Tätigkeit wieder einzusteigen. Nach einiger Zeit schließlich bekam sie die Möglichkeit, in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis in eine andere Abteilung mit neuen Aufgaben zu wechseln. Es handelte sich hierbei um eine Teilzeitstelle im Tourismusbereich. Dieses Angebot nahm sie gerne an und bezeichnet es bis heute als „ein Sechser im Lotto" (18, 164). Nicht nur konnte sie innerhalb dieser Tätigkeit die Fähigkeiten, die sie im Rahmen ihres Hobbys, kulturelle Aktivitäten, erworben hatte zum Beruf machen – ihrer sogenannten „Liebhaberei" (18: 325) nachgehen – auch hatte diese Tätigkeit den Vorzug, dass sie ihre Arbeitszeit völlig frei einteilen durfte. Diese Konstellation war für sie zu diesem Zeitpunkt ideal. Ihre Ehe wurde in der Zwischenzeit geschieden, so dass sie als alleinerziehende Mutter gerade die zeitliche Flexibilität zu schätzen wusste.

Aktuell arbeitet sie über 20 Stunden die Woche und beschreibt ihre Tätigkeit als geistig sehr fördernd. Den weiteren Vorzug dieser Tätigkeit sieht sie in der tariflichen Bindung des Betriebes, der ihr Sicherheit bietet.

Mittlerweile ist ihre Tochter auf einer weiterführenden Schule und sie möchte nicht, dass diese an Aktivitäten nicht teilnehmen kann, weil sie als alleinerziehende Mutter das Geld dafür nicht aufbringen kann. Sie legt großen Wert darauf, nicht nur selbstbestimmt zu arbeiten, indem sie ihre Arbeitszeit individuell einteilt, sondern auch darauf, selbstbestimmt zu leben, weshalb sie nicht auf die finanzielle Hilfe ihrer Eltern bzw. ihres Ex-Mannes zurückgreifen möchte. Um dem finanziellen Bedarf gerecht zu werden, hat sie vor wenigen Jahren einen Antrag auf Vollzeit gestellt. Seit dieser Zeit wartet sie nun darauf, dass ihr Antrag bearbeitet wird, doch sie ist wenig optimistisch. Einerseits erläutert sie, dass Stellen im Öffentlichen Dienst zwar umverteilt, aber nicht mehr neu besetzt werden, was zur Folge hat, dass die Anträge auf Arbeitszeiterhöhung erst bei Bedarf bearbeitet werden, sobald ein Beschäftigter in Rente geht. Erst dann hätte sie die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu erhöhen, indem sie eine weitere Teilzeittätigkeit in einer anderen Abteilung aufnehmen würde. Aufgrund fehlender Personalmittel steht die Arbeitszeiterhöhung innerhalb ihrer aktuellen Tätigkeit nicht in Aussicht. Andererseits schwindet ihr Optimismus aufgrund der Tatsache, dass sie Kolleginnen kennt, deren Kinder ebenfalls nicht mehr betreuungsintensiv sind und deren Erhöhungsanträge seit mehreren Jahren Brach liegen. Des Weiteren spürt sie in ihrem Betrieb einen generellen politischen Druck, die Arbeitszeit der Beschäftigten nicht zu erhöhen. Dies führt sie im Interview jedoch nicht weiter aus. Frau Schneider führt im Verlauf des Interviews an, dass sie durchaus die Möglichkeit hätte, die

Wartezeit ihres Antrages zu reduzieren. Im Kontext der Frage nach Ungleichbehandlung im Betrieb erzählt sie, dass die Beschäftigten, die sich mit dem Vorgesetzten gut verstehen, auch bessere Chancen bei der Durchsetzung ihrer Wünsche haben:

„Naja, das Vögelchen, das besonders schön singt, das hat man halt lieber wie das, das auch mal das Maul aufmacht." (18: 770)

Sie ist überzeugt, dass sie bessere Chancen hätte, würde sie ihre schwierige Lage als alleinerziehende Mutter vor dem Personalleiter geltend machen. Diesen Weg möchte sie jedoch nicht gehen, da sie es stets geschafft hat aus jeder schwierigen Situation im Leben alleine herauszukommen, weshalb sie aufgrund ihrer Lebenserfahrung weder jemandem nach dem Mund reden, noch Mitleid erregen möchte, um an ihr Ziel zu kommen.

Simone Schneider hat sich mit der Unmöglichkeit der betrieblichen Umsetzung ihres Arbeitszeitwunsches mittlerweile gut arrangiert, ganz nach dem Motto *„Das Leben ist hart und jeder zieht sich selber aus dem Dreck" (18: 263*). Anstatt die Bearbeitung ihres Erhöhungsantrages abzuwarten oder auf die *„Tränendrüse" (18: 418)* des Personalleiters zu drücken, hat Frau Schneider stattdessen ihr Schicksal selbst in die Hand genommen. Sie hat auf geringfügiger Basis die Buchhaltung in einem kleinen Betrieb übernommen und daneben ein Kleingewerbe aufgebaut. Im Kleingewerbe erzielt sie einen deutlich höheren Stundenlohn als im Betrieb. Auch wenn das Geschäft gut läuft, steht für sie fest, dass sie das Kleingewerbe nicht ausbauen will. Sie beschreibt diese Tätigkeit als eine Möglichkeit, sich zu entspannen, ohne die Notwendigkeit, mit anderen zu kommunizieren. Auch hier genießt sie die Vorteile der selbstbestimmten Zeiteinteilung. Mit ihrem jetzigen Arrangement ist sie sehr zufrieden. Dennoch nimmt sie Vorteile – u.a. tarifliche Reglungen – die sie im Betrieb genießt, zum Maß ihrer beruflichen Zukunft: Aus Gründen der Absicherung im Alter hofft sie, in einer langfristigen Perspektive ihre Arbeitszeit im Betrieb doch noch aufstocken zu können. Da sie jedoch gegenwärtig die optimale Lösung für sich gefunden hat, macht sie sich darüber noch keine konkreten Gedanken.

Simone Schneiders Situation lässt sich als das bezeichnen, was man klassischerweise eine Teilzeitfalle nennt. Sie hat ihre Arbeitszeit reduziert, als ihr Kind in einem betreuungsintensiven Alter war, und möchte aus finanziellen Gründen und weil ihr Kind nun weitgehend selbst für sich sorgen kann, ihre Arbeitszeit erhöhen. Bei ihrem Wunsch stößt sie jedoch auf betriebliche Hindernisse: Aufgrund hoher Nachfrage seitens der Kolleginnen und fehlender Personalmittel lässt sich ihr Wunsch bis auf weiteres nicht realisieren. Frau Schneider präsentiert sich als sehr selbstbestimmt. Nicht nur hat sie den Anspruch an Arbeit, ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen –, sei es innerhalb ihrer aktuellen Tätigkeit oder auch im Rahmen des Kleingewerbes – sondern macht diesen Anspruch auch innerhalb ihrer Lebenswelt geltend. Anstatt auf die finanzielle Hilfe ihres privaten Umfeldes zurückzugreifen, sucht sie Wege und Strategien, um ihre veränderten Ansprüche an die Organisation von Arbeitszeit mit den jeweiligen Rahmenbedingungen zu vereinen, um sich so selbst „aus dem Dreck zu ziehen". Sie entkommt der Teil-

zeitfalle, indem sie ihrem Anspruch an ein selbstbestimmtes Leben gerecht werden möchte und als jenes aktive Subjekt der eigenen Lebensführung alternative Strategien entwickelt, um ihrem Arbeitszeitwunsch gerecht zu werden. Trotz der Tatsache, dass sie um die Erfolgswahrscheinlichkeit von Arbeitszeitwünschen weiß und ihren Wunsch mit familiären Begründungsmustern geltend machen könnte, entscheidet sie sich dafür, diese Situation selbstbestimmt zu lösen. Sie möchte auch nicht, dass ihre persönlichen Lebensumstände als legitime Begründung einer schnelleren Umsetzung fungieren. Sie erwartet, dass der Betrieb von persönlichen Merkmalen der Beschäftigten absieht – sei es hinsichtlich einer guten Beziehung zum Vorgesetzten noch bezüglich der Arbeitszeitwünsche.

Maria Altherr: „Der Rubel muss rollen"

Maria Altherr hat eine Ausbildung zur Altenpflegerin absolviert und arbeitete anschließend über zehn Jahre in Vollzeit und unbefristet in ihrem Ausbildungsbetrieb. Die Ausbildung zur Altenpflegerin nahm sie auf, da sie gerne Menschen helfen möchte. Als ihre Tochter geboren wurde und zur gleichen Zeit in ihrem Wohnort ein neues Krankenhaus eröffnet wurde, hat sie ihren Arbeitgeber gewechselt, da sie nicht länger täglich pendeln wollte. In diesem Krankenhaus nahm sie eine unbefristete Stelle in Vollzeit an. Ihr fiel es sehr schwer, ihren ersten Arbeitgeber zu verlassen, da sie dort die Kollegialität und das Miteinander sehr schätze. Im Krankenhaus, ihrem aktuellen Arbeitgeber, ist sie seit vielen Jahren tätig. Zu Beginn ihrer Tätigkeit hat sie sich auch hier sehr wohl gefühlt. Das Arbeitsklima war sehr angenehm und man wurde von den Kolleginnen und Kollegen wertgeschätzt. Ihre Meinung war dem Vorgesetzten sehr wichtig, diese hat sie gerne kundgetan und empfand dies als einen Akt der Wertschätzung.

Maria Altherr hat im Laufe ihrer Berufsbiografie ihre Arbeitszeit immer wieder reduziert und aufgestockt. Die Gründe für ihre Arbeitszeitwünsche waren immer familiäre. Zum einen reduzierte sie ihre Arbeitszeit, als ihre Tochter auf die Welt kam, und stockte wieder auf, als diese nicht mehr betreuungsbedürftig war. Zum anderen hatte Maria Altherrs Ehemann immer wieder Phasen der Erwerbslosigkeit, Phasen in denen sie ihre Arbeitszeit aufgestockt hat, um die finanzielle Sicherheit für die Familie zu garantieren. Wiederum reduzierte sie diese, sobald ihr Mann wieder erwerbstätig war.

„Ja, und der [Ehemann] ist in einem Alter, der ist über 55, ne, da ist mit Arbeit nicht mehr viel, er kriegt viele Absagen. Ja, und dann muss der Rubel rollen, ne?" (24: 174ff.)

Der Hauptgrund für Maria Altherrs Arbeitszeitwünsche ist die finanzielle Situation ihres Haushaltes, die je nach der Erwerbstätigkeit ihres Mannes schwankt. Ihre Wünsche konnte sie sowohl bei ihrem ersten Arbeitgeber als auch in dem Krankenhaus, in dem sie aktuell tätig ist, bis vor einigen Jahren problemlos realisieren.

„Ach, ich habe immer mal wieder hin und her, aufgestockt und wieder reduziert. Mein Mann, der war da mal arbeitslos zwischendurch. Und, äh, dann habe ich dann wieder voll gearbeitet, dann war er zu Hause und als er wieder eine Stelle hatte, dann habe ich da wieder reduziert."

„Und ging das immer ganz einfach?"

„Damals ging das noch, heute ist das nicht mehr möglich."

„Warum nicht?"

„Ja, die Zeiten haben sich einfach geändert, ne? Da stand man nicht so unter Druck, da war der Stress nicht so damals. Heute ist der Druck schon anders. (…)Ich meine das Gesundheitswesen hat sich verändert, die Krankenhäuser kämpfen alle. Es wird Personal reduziert und man muss mehr leisten mit weniger Leuten." (24: 106ff.)

Seit einigen Jahren und im Zuge des steigenden Konkurrenzdrucks unter den Betrieben des Gesundheitswesens ist die Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten, so Maria Altherr, nicht mehr ohne weiteres möglich. In Maria Altherrs Betrieb wurde das Personal vor einigen Jahren massiv reduziert. Auch in ihrem Tätigkeitsbereich wurden viele Stellen gestrichen, weshalb sich die Anforderungen, denen sie täglich ausgesetzt ist, erhöht haben. Dies hatte Folgen für die Realisierung der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Maria Altherr arbeitet seit einigen Jahren wieder in Teilzeit. Da ihr Mann wieder arbeitslos wurde, hat sie den Wunsch geäußert, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken. Diese Möglichkeit wurde ihr aber zum ersten Mal verwehrt, da der Stellenplan für ihren Bereich, so die Begründung ihres Arbeitgebers, ausgelastet ist.

Sie hat jedoch schnell einen Weg für sich gefunden, der finanziellen Lage ihrer Familie gerecht zu werden und den „Rubel wieder ins Rollen zu bringen" (24: 176). Sie hat sich dazu entschieden eine weitere Tätigkeit aufzunehmen. Seit zwei Jahren arbeitet sie auf geringfügiger Basis in einem mobilen Pflegedienst. Auf die Frage hin, warum sie ihrem Wunsch gegenüber dem Personalleiter keinen Nachdruck verliehen hat und ob sie, wenn sie die Möglichkeit hätte, lieber im Krankenhaus aufstocken würde, anstatt eine zusätzliche Tätigkeit aufzunehmen, antwortet sie mit einem leicht verbitterten Unterton:

„Nee, nee, nee, jetzt nicht mehr. Das, nee, es reicht mir jetzt hier." (24: 229ff.)

Der Personalabbau hat unter anderem dazu geführt, dass das Miteinander unter den Beschäftigten nicht mehr kollegial und familiär ist, und sie ihre Beteiligungsansprüche nicht mehr realisieren kann. Sie berichtet, dass durch den hohen Leistungsdruck und Existenzängste Beschäftigte zu Einzelkämpfern werden und sogar Mobbing betreiben. Auch wird sie bei wichtigen Entscheidungen innerhalb ihres Bereiches nicht mehr einbezogen.

„Das war früher offener, also man ging da offener miteinander um und jetzt ist: die entscheiden, für sich, und dann wird das umgesetzt. Ne, also die haben ihre eigenen Vorstellungen und das ist einfach so. Man wird auch nicht informiert und dann wird das einfach so gemacht, ob

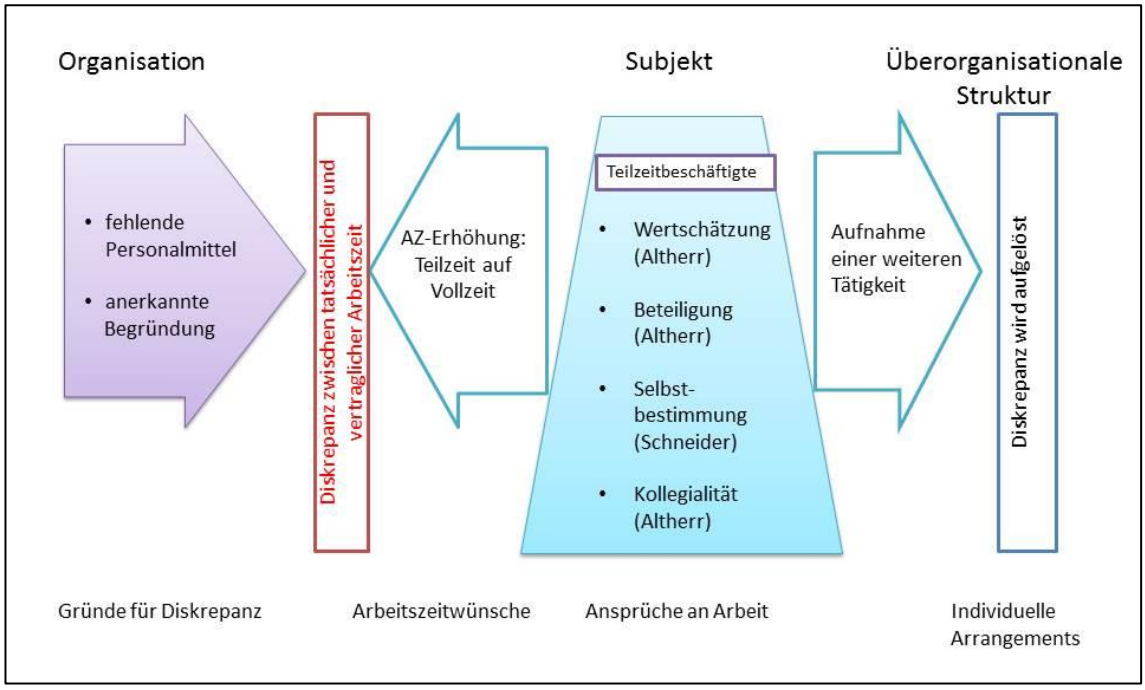
das gut ist oder nicht, für uns. Man muss sich fügen. Und wenn man das nicht macht, dann finden sie schon einen Grund." (24: 249ff.)

Da ihr Anspruch an Arbeit jedoch ein freundliches und offenes Miteinander und Wertschätzung in Form von Beteiligungsmöglichkeiten – das Interesse an der persönlichen und fachlichen Meinung über die Rahmenbedingungen von Arbeit – ist, diese aber bei ihrem Arbeitgeber nicht mehr realisiert werden, sieht sie keinen Bedarf dafür, sich verstärkt für ihren Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung einzusetzen. Maria Altherr wirkt in dem Interview nicht nur enttäuscht, sondern geradezu resigniert. Auch dem für ihre Berufswahl wichtigen Anspruch, den Menschen zu helfen, möchte sie nicht mehr bedingungslos nachgehen. Aus Fürsorge für die Patienten hat sie vor der organisationalen Veränderung oft erst Feierabend gemacht, wenn jeder Patient von ihr versorgt war, sodass sie Mehrarbeit geleistet hat, die weder finanziell noch zeitlich entgolten wurde. Sie war getrieben von ihrem schlechten Gewissen, pünktlich nach Hause zu gehen, ohne dass jeder ihrer Patienten zufrieden war. Aufgrund ihrer nicht erfüllten Ansprüche an Arbeit – Kollegialität, Wertschätzung und Beteiligung – hat sie auch den Anspruch des Patientenwohls abgelegt, indem sie sich das schlechte Gefühl abtrainiert hat. Mittels Emotionsarbeit (Hochschild 2006) – der Arbeit an den eigenen Gefühlen – hat sie sich Schuldgefühle abtrainiert, um sich von der Bindung an die Patienten zu lösen, so wie sich das Krankenhaus von ihr gelöst hat. Sie möchte von nun an ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nachgehen, weshalb sie ihre Patienten notfalls erst am nächsten Tag behandelt. In einem Betrieb, dem sie sich emotional nicht mehr verbunden fühlt, möchte sie ihre Arbeitszeit auch nicht aufstocken. Sie hat ein für sich perfektes Arbeitszeitarrangement gefunden, in dem sie den finanziellen familiären Bedürfnissen nachkommen kann und innerhalb ihrer geringfügigen Tätigkeit weiterhin ihre Ansprüche an Arbeit realisieren kann.

7.3.3.3 Zusammenfassende Analyse

Der Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit hat im vorliegenden Material eine geschlechtsspezifische Ausrichtung: Da überwiegend Frauen nach der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren, sind es jene, die nach sinkendem Betreuungsbedarf der Kinder mitunter wieder erhöhen möchten. Zudem intensiviert sich der Erhöhungswunsch, wenn sich der Partnerschaftsstatus ändert – weshalb alleinerziehende Frauen noch stärker auf ein höheres finanzielles Einkommen angewiesen sind – oder der Partner erwerbslos wird. Diese privaten Umstände führen in den hier vorgestellten Fällen dazu, dass aufgrund finanzieller Notwendigkeiten ein Wunsch nach einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit entsteht. Die folgende Grafik (vgl. Abb. 7.3) fasst die Ergebnisse dieses Abschnitts zusammen:

Abb. 7.3: Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von Teilzeit auf Vollzeit



Der Erhöhungswunsch konnte in beiden Fällen nicht im Betrieb realisiert werden. Einerseits argumentieren beide Betriebe mit fehlenden Personalmitteln, andererseits und im Fall von Simone Schneider bedarf es für die Umsetzung eines Erhöhungswunsches einer anerkannten Begründung. Wie schon im Betrieb von Anneliese Aumann, die ihre Arbeitszeit aufgrund von arbeitsinhaltlichen Interessen reduzieren wollte, gelten als berechtigte Gründe jene, die mit privaten bzw. familiären Motiven verbunden sind. Obwohl beide Frauen einen offensichtlichen privaten bzw. familiären Grund haben, ihre Arbeitszeit zu erhöhen – Simone Schneider wird alleinerziehend, und Maria Altherr hat aufgrund der Erwerbslosigkeit ihre Ehemannes die Existenz ihrer Familie zu sichern – weichen diese auf alternative Strategien aus, um ihren Wünschen gerecht zu werden und nicht in Teilzeit zu verharren. Zudem kommt es aufgrund gestiegener Leistungsanforderungen im Betrieb von Maria Altherr dazu, dass ihre zentralen Ansprüche an Arbeit nicht mehr realisiert werden. Weder Simone Schneider noch Maria Altherr fordern mit Nachdruck ihren Arbeitszeitwunsch im Betrieb ein – obwohl Simone Schneider große Chancen hätte, würde sie ihre persönliche Lebenssituation dem Personalleiter kommunizieren.

Die Analyse zeigt, dass, wie schon im Falle der entkoppelten Arbeitszeit in Abschnitt 7.2, das Einfordern von Arbeitszeitwünschen eng mit zentralen Ansprüchen an Arbeit verbunden ist. Simone Schneiders Anspruch an sich selbst, aber auch an ihre Arbeit, ist Selbstbestimmung. Sie möchte im betrieblichen Rahmen ihre Arbeitszeit selbst bestimmen, aber sie erhebt auch für sich den Anspruch, selbstbestimmt der unfreiwilligen Teilzeit zu entkommen, indem sie sich weitere Tätigkeiten sucht. Von der Wahrnehmung der Möglichkeit, auf ihre persönliche Lebenslage aufmerksam zu machen, um die betriebliche Realisierung zu beschleunigen, sieht sie

ab, denn sie möchte einerseits unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen behandelt werden und andererseits würde das Erregen von Mitleid ihrem Selbstbestimmungsanspruch entgegen stehen. Simone Schneiders Anspruch der Selbstbestimmung, vor allen Dingen der Selbstbestimmung der eigenen Arbeitszeit, kann sie in ihrem Betrieb nicht realisieren, weshalb sie sich weitere Tätigkeiten sucht, in denen sie diesen Anspruch geltend machen kann. Im Gegensatz zu den Deutungsmustern der Beschäftigten, die sich eine Reduzierung der Mehrarbeit wünschen, diese aber nicht einfordern, da sonst die Gefahr bestünde, dass ihre Ansprüche an Arbeit nicht mehr realisiert werden würden –, Arbeitsplatzsicherheit, Karriere, Wertschätzung und Kollegialität – verhält es sich bei Maria Altherr genau anders herum. Da ihre zentralen Ansprüche an Arbeit – Kollegialität, Beteiligung und Wertschätzung – im Zuge von Sparzwängen und hohen Leistungsanforderungen verletzt wurden, ist sie nicht mehr motiviert ihren Arbeitszeitwunsch vehement einzufordern und sucht sich, um ebenfalls nicht in Teilzeit zu verharren, eine weitere Tätigkeit, in der sie ihre Ansprüche realisieren kann. Hinzu kommt, dass ihre Ansprüche nicht von einem Unternehmen eingefordert werden können, da sie zumeist an Kolleginnen und Kollegen oder sich selbst adressiert werden. Anders als bei den Beschäftigten in Abschnitt 7.2, die die Diskrepanz zwischen ihren Arbeitszeitwünschen und der tatsächlichen Arbeitszeit dadurch legitimieren, dass sie ihre zentralen Ansprüche an Arbeit im Betrieb realisieren können, fungieren bei diesen beiden Fällen die Ansprüche als Delegitimationsmuster der Diskrepanz. Da ihre Ansprüche an Arbeit – Wertschätzung, Beteiligung, Selbstbestimmung und Kollegialität – nicht bzw. nicht mehr im Betrieb umgesetzt werden können, wird die betriebliche Nichtrealisierung der Arbeitszeitwünsche delegitimiert und die beiden befragten Beschäftigten nehmen weitere Tätigkeiten außerhalb der Organisation, auf um somit sowohl ihren Ansprüchen an Arbeit, als auch ihren Arbeitszeitwünschen gerecht werden. Die Option einer weiteren Beschäftigung nachzugehen, um so sowohl Arbeitszeitwünsche als auch Ansprüche an Arbeit zu realisieren setzt voraus – und hier spielt die Dimension überorganisationaler Strukturen eine Rolle – dass auf dem regionalen Arbeitsmarkt entsprechende Alternativen angeboten werden. Zudem sei angemerkt, dass im Gegensatz zu den Ansprüchen in Abschnitt 7.2, die höhere und mittlere Bedürfnisse an Arbeit darstellen, die Ansprüche von Simone Schneider und Maria Altherr eher die Ebene mittlerer Bedürfnisse nach Individualität und Sozialität berühren: Wertschätzung und Beteiligung bringen das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Kollegialität das nach sozialer Zugehörigkeit zur Geltung. Der Anspruch der Selbstbestimmung entspricht zudem dem Individualbedürfnis nach Unabhängigkeit.

7.3.4 Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

In KAPITEL 3 (Tab. 3.6) wurde deutlich, dass 31 Prozent aller geringfügig Beschäftigten angeben, dass sie hoffen, in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Dies schlägt sich auch im Arbeitszeitwunsch nieder, wonach 66 Prozent aller geringfügig Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sich eine Erhöhung wünschen, die zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis führt.

Im Folgenden wird anhand von Interviews mit einem Betriebsrat eines Betriebes des Einzelhandels und mit einem Personalleiter eines Betriebes des Reinigungsgewerbes – Branchen, die einen hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung aufweisen – dargestellt, welche betrieblichen Motive hinter dem Einsatz dieser Beschäftigungsform stehen, da diese in den interviewten Betrieben zugleich ein betriebliches Hinderniss bei der Realisierung von Arbeitszeitwünschen der geringfügig Beschäftigten darstellen. Des Weiteren wird anhand von zwei Fallbeschreibungen gezeigt, warum Beschäftigte ihren Wunsch nicht realisieren können bzw. nicht einfordern und wie sie damit umgehen.

7.3.4.1 Betriebliche Gründe für den Einsatz von geringfügiger Beschäftigung

Ein befragter Betriebsrat eines Betriebes des Lebensmitteleinzelhandels, dessen Anteil an geringfügig Beschäftigten unter der Gesamtbelegschaft 25 Prozent beträgt berichtete, dass im Zuge der erweiterten Ladenöffnungszeiten bis 22 Uhr der Arbeitstag mit Vollzeitkräften alleine nicht mehr zu decken ist, weshalb es vermehrt zum Einsatz von geringfügig Beschäftigten kommt, die langfristig im Betrieb tätig sind. Diese übernehmen überwiegend Ergänzungstätigkeiten von Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern, wie den Kassenwechsel in den Abendstunden, das Auffüllen der Ware oder die Urlaubsvertretung. Minijobber werden in diesem Betrieb besonders in Bereichen eingesetzt, die einen schwankenden Arbeitsanfall haben. Diese Beschäftigungsverhältnisse lassen sich sehr gut an die Kundenfrequenzen an den Kassen oder an die Warenlieferung anpassen (ebd.) und ermöglichen dem Betrieb so einen flexiblen Personaleinsatz. So berichtet der Betriebsrat des Lebensmittel-Einzelhandelsunternehmens:

„Und ich denke, für Großflächen ist heute der Standard 22 Uhr, da kommt man fast nicht mehr dran vorbei. Schwierig."

„Und wie lösen sie das dann? Also wie wird das gemacht?"

„Ja, indem man dann versucht natürlich, Schichten zu fahren und das bedeutet natürlich, dass der Anteil der Vollzeitkräfte von Jahr zu Jahr logischerweise in allen Unternehmen schwinden muss, um natürlich den Markt für die Kunden aufrecht zu erhalten. Das heißt, man kann es ja nur, wenn ich mehr Hände haben möchte, dann brauche ich mehr Teilzeitbeschäftigte oder in dem Fall Minijobber. Es ließe sich so ein Laden ausschließlich mit Vollzeitkräften gar nicht mehr betreiben, das ist aussichtslos." (35: 152ff.)

Zum anderen nennt der Betriebsrat einen weiteren zentralen Grund für den steigenden Einsatz von geringfügig Beschäftigten: die Wettbewerbssituation im deutschen Einzelhandel. Der Druck auf den Absatzmärkten führt zu Sparzwängen der Betriebe und hat zur Folge, dass um Personalkosten zu minimieren, verstärkt auf geringfügig Beschäftigte zurückgegriffen wird.

„Das heißt, ich kann nicht endlos viel Geld für Personal ausgeben. Das würde bedeuten, wenn ich nur Vollzeitkräfte habe, dann müsste ich ja den ganzen Laden mit Vollzeitkräften besetzen, die haben alle Urlaub, die haben alle freie Tage, die haben natürlich auch alle mal was vor. Das heißt, ich hätte viel zu hohe Personalkosten, das ließe sich so nicht machen. Ansonsten ließen sich die Märkte ohne Teilzeitkräfte und Minijobber nicht mehr betreiben." (35: 169ff.)

Diese oben genannten Gründe für die betriebliche Attraktivität von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nannte auch eine befragte Betriebsrätin eines Betriebes der Reinigungsbranche. In einer der vielen Niederlassungen, in der sie tätig ist, arbeiten 60 Prozent aller Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Nur 30 Prozent der Beschäftigten sind männlich. Wie auch im Einzelhandel, für dessen Tätigkeiten zumeist „Jederpersonqualifikationen" (Voss-Dahm 2005: 236) ausreichen, berichtet die Betriebsrätin, dass zur Aufnahme einer Tätigkeit in diesem Betrieb keinerlei Qualifikation vorzuweisen sind, weshalb vor allem junge Frauen ohne Ausbildung und Frauen mit Migrationshintergrund hier tätig sind. Die Arbeitsbedingungen sind arbeitsrechtlich prekär: Die geringfügig Beschäftigten erhalten weder Lohnfortzahlung an Feiertagen noch im Krankheitsfall, und am Ende des Monats erhalten sie nicht den vollen Lohn für die geleistete Arbeit. Beschäftigte, die aufgrund von Kinderbetreuung über die Lage der Arbeitszeit verhandeln wollen, werden nicht weiter beschäftigt. Ohne den Betriebsrat, der die Beschäftigten über ihre Rechte aufklärt, wären die Beschäftigungsverhältnisse „Freiwild" (33: 287) für den Arbeitgeber: Sowohl der Betriebsrat als auch die Beschäftigten klagen regelmäßig vor dem Arbeitsgericht, denn der Betrieb geht auf keinerlei Kommunikation mit beiden Parteien ein. Hinsichtlich Arbeit auf Abruf – Beschäftigte werden einen Tag oder wenige Stunden vor dem Einsatz informiert – argumentiert der Betrieb vor Gericht, dass Arbeitsrechte in der Gebäudereinigung nicht umsetzbar wären.

„Ja, und dann verhandelt man darüber wieder. Und dann erklären sie uns immer, dass das in der Gebäudereinigung eigentlich alles gar nicht geht, was der Gesetzgeber will. Der Arbeitgeber sagt das vor Gericht. Und dann konstruieren sie genau die Fälle, die eher selten sind. Dass die Frau sich das Bein gebrochen hat, sodass dann unbedingt jemand anderes morgen arbeiten muss, sonst bleibt ja der Auftrag dreckig." (33: 1442ff.)

Beschäftigte, die dem kurzfristigen Arbeitsabruf nicht folgen, werden künftig nicht mehr eingesetzt. Obwohl die Arbeit auf Abruf vertraglich nicht geregelt ist, arbeiten de facto alle Beschäftigten auf Abruf. Die Gleichgültigkeit des Arbeitgebers gegenüber rechtlichen Regelungen zeigt sich auch darin, dass dem Betriebsrat – außer im Fall von Kündigungen – jegliche Mitbestimmung vorenthalten wird.

„Und der Chef hat ja vorm Arbeitsrichter gesagt, dass das Betriebsverfassungsgesetz für unsere Firma nicht gilt. Da sind die skrupellos, ja." (33: 179ff.)

„Also in der Gebäudereinigung ist eigentlich die Meinung der mittleren Führungsebene, die dürfen alles. Also Gebäudereiniger dürfen alles. Und leider ist es auch so. Weil man sieht ja: Bis das mal wirklich sanktioniert wird, was die tun, da vergehen wahrscheinlich noch Jahre." (33: 637ff.)

Aus dem oben Gesagten geht hervor, dass die betriebliche Attraktivität des Einsatzes von Minijobbern in diesem Betrieb, wie auch im Betrieb des Einzelhandels, die geringen Personalkosten und der flexible Personaleinsatz darstellen. Die geringfügig Beschäftigten haben alle einen Arbeitsvertrag, in dem zwei Mal die Woche ein bis zwei Stunden fixiert sind. Tatsächlich arbeiten sie aber mehr. Die Beschäftigten erhalten nicht nur keinen bezahlten Urlaub, sondern auch keine Lohnfortzahlung an Krankheits- oder Feiertagen. Auf diese Weise spart der Betrieb nicht nur Personalkosten, sondern – und wie im Fall des Einzelhandels auch – verfügt über einen flexiblen Personaleinsatz, da geringfügig Beschäftigte kürzer und spontaner zu den benötigten Zeiten eingesetzt werden können als Beschäftigte mit längeren Arbeitszeiten. Wenn diese Arbeitskräfte nicht mehr gebraucht werden, so arbeiten sie wieder zwei mal zwei Stunden die Woche und haben keinen rechtlichen Anspruch sich zu beschweren. Der Druck auf die Personalkosten rührt wie im Betrieb des Einzelhandels aus der Konkurrenzsituation zu anderen Reinigungsunternehmen.[168]

Leider wurde uns sowohl ein Interview mit der Geschäftsführung in diesem Betrieb verwehrt, als auch Interviews durch Beschäftigte abgelehnt, da diese negative Konsequenzen befürchteten. Auch kamen keine Interviews mit Beschäftigten des Betriebes aus dem Einzelhandel zu Stande. Im Folgenden sollen deshalb die Arbeitszeitwünsche der geringfügig Beschäftigten im genannten Reinigungsbetrieb über die Aussagen der Betriebsrätin rekonstruiert werden. Zudem erfolgt eine Fallbeschreibung einer geringfügig Beschäftigten aus dem Textileinzelhandel, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchte.

---

[168] Auch die quantitative Betriebsbefragung hat ergeben, dass 61 Prozent der Betriebe geringfügige Beschäftigung aufgrund der Flexibilität des Einsatzes und über 25 Prozent aufgrund geringerer Lohnkosten einsetzten (vgl. Tab. 3.8 in KAPITEL 3)

7.3.4.2 Erhöhungswünsche von geringfügig Beschäftigten

Ein Betrieb der Reinigungsbranche: das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis als Auslaufmodell?

Obwohl der rechtliche Rahmen von Arbeit auf Abruf und die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit im Reinigungsbetrieb nicht eingehalten werden, beziehen sich die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten nicht auf eine Planbarkeit der Arbeitszeit, sondern vielmehr – so die befragte Betriebsrätin – auf eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit im Sinne eines Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

„Was sind die zentralen Arbeitszeitwünsche von den Beschäftigten?"

„(…)Eben Minijobber, die Teilzeit arbeiten wollen. Da hätten wir hohen Bedarf."

„Und was passiert, wenn das artikuliert wird gegenüber der Objektleitung?"

„Meistens sind die ganz plump. Die sagen: „Ja, bei uns wirst du erst mal als Springer eingesetzt und irgendwann rutscht du schon rein". Natürlich nie vertraglich. Sondern nur als Vertretung. Die Verträge werden sich nie erhöhen. Die Arbeitszeiten." (33: 1311ff.)

„Ansonsten würden die Mitarbeiter sehr gerne mehr Stunden arbeiten. Es wird einfach nicht angeboten. Und wenn man dann die fragt: „Würdet ihr lieber sozialversicherungspflichtig arbeiten?" sagen die: „Ja. Aber natürlich nicht mit zwei Stunden, sondern mit mindestens vier." (…)Die wollen eigentlich zwar acht, aber das sagt schon gar keiner mehr, weil die schon mit vier manchmal einverstanden wären." (2: 37ff. und 757ff.)

Die Betriebsrätin berichtet zudem, dass eine interne Mitarbeiterbefragung ergeben hat, dass die meisten Beschäftigten, die in dieser Niederlassung arbeiten, sich eine Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung innerhalb dieses Betriebes wünschen. Die betrieblichen Hindernisse einer Arbeitszeiterhöhung über die 450 Euro Grenze hinaus sind jene, die als Motive für den Einsatz dieser Beschäftigungsform gelten: Die betriebliche Organisation zielt darauf, Personalkosten zu minimieren und die Flexibilität hinsichtlich des Arbeitseinsatzes zu sichern, um auf dem Markt konkurrenzfähig zu sein. Eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis würde diesen Zielen widersprechen. Möchte ein geringfügig Beschäftigter seine Arbeitszeit erhöhen, so erfolgt dies nur im Rahmen seiner geringfügigen Tätigkeit und ist aufgrund der geringen wöchentlich fixierten Arbeitszeit auch möglich. Auch ist in der betrieblichen Organisation gar nicht erst vorgesehen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte einzusetzen, sondern ganz im Gegenteil, diese Beschäftigungsform langfristig abzubauen. Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis scheint in diesem Betrieb ein Auslaufmodell zu sein.

„Seitdem es die Minijobs gibt, wurde das [sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis] Stück für Stück abgebaut. Also man kann definitiv sagen, dass die die Sozialversicherung verdrängt haben." (2: 983ff.)

Der Grund, warum Beschäftigte in diesem Betrieb weiterhin tätig sind, anstatt eine Tätigkeit in einem Betrieb aufzunehmen, der ihren Arbeitszeitwünschen gerecht wird und eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit anbietet, ist der allgemeine Trend in der Reinigungsbranche, nur noch geringfügige Tätigkeiten anzubieten. Obwohl die Stellensituation für Reinigungskräfte positiv ist, haben die geringfügig Beschäftigten dieses Betriebes Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Diese Angst bezieht sich – so die Betriebsrätin – darauf, dass das neu zu reinigende Objekt womöglich zu weit vom eigenen Wohnort entfernt sein könnte. Da die meisten geringfügigen Beschäftigten auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen sind, würde das eine längere Anfahrtszeit zum Arbeitsort und höhere finanzielle Ausgaben zur Folge haben. Das Motiv der Arbeitsplatzsicherheit, das – abgesehen von den oben genannten strukturellen Gegebenheiten der Organisation – dazu führt, dass Beschäftigte unfreiwillig einem Minijob nachgehen, findet sich ebenfalls in einem Interview, das mit einer geringfügig Beschäftigten aus dem Textileinzelhandel geführt wurde, wieder. Im Folgenden soll hierzu eine Fallbeschreibung erfolgen.

Xenia Kaufmann: „Alt sein und arbeiten zu wollen, das ist Pech!"

Nach ihrer mittleren Reife absolvierte Xenia Kaufmann eine Ausbildung zur medizinisch-technischen Assistentin. In diesem Beruf war sie fünf Jahre lang in Vollzeit tätig. Nachdem sie ihren damaligen Ehemann heiratete, zogen beide nach Griechenland, wo sie sich in der Gastronomie selbstständig machten. Nach fünfzehn Jahren ging ihre Ehe zu Ende und Xenia Kaufmann zog alleine zurück nach Deutschland und übte bis vor drei Jahren diverse Bürotätigkeiten in unterschiedlichen Betrieben aus. Sie ist Ende fünfzig, hat keine Kinder und ist mittlerweile zum zweiten Mal verheiratet. Bei ihrem letzten Arbeitgeber, einem großen Handelsunternehmen, wurde ihr gekündigt, da sie in den Betriebsrat eintreten wollte. Xenia Kaufmann ist seit zweieinhalb Jahren in einem Textileinzelhandelsunternehmen auf geringfügiger Basis tätig. Sie arbeitet im Versand und ihre Tätigkeit besteht darin, die Ware mit Preisen zu versehen. In diesem Bereich, in welchem nur weibliche und ältere Arbeitskräfte tätig sind, arbeitet die Hälfte der Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Je nach Saison schwankt die Auslastung des Betriebes, da die Ware entsprechend der kommenden Saison umgestellt werden muss. Um die auslastungsstarken Wochen abzudecken, stellt der Betrieb Leiharbeiter ein. Frau Kaufmann berichtet, dass das Arbeitsklima in ihrem Tätigkeitsbereich durch die Anwesenheit von Beschäftigten dreier unterschiedlichen Beschäftigungsformen sehr negativ und angespannt ist. Teilzeitbeschäftigte, die vor vielen Jahren aus einer geringfügigen Beschäftigung heraus übernommen worden sind, sehen Minijobber als Gefahr, denn diese könnten ihnen ihre Positionen streitig machen. Diese Minijobber ihrerseits empfinden eine Missgunst und einen gewissen

Neid gegenüber den Teilzeitkräften, da diese es geschafft haben, ihre Arbeitszeit auf sozialversicherungspflichtige Teilzeit zu erhöhen – ein Wunsch, den jeder der geringfügig Beschäftigten in diesem Betrieb hegt. Zudem pflegen die geringfügig Beschäftigten ein negatives Verhältnis zu den Leiharbeitern, denn sie haben Angst, diese könnten ihr Beschäftigungsverhältnis ersetzen. Bevor es um die Erhöhungswünsche von den hier tätigen Minijobbern und im Speziellen von Xenia Kaufmann gehen soll, erfolgt eine kurze Beschreibung der Rahmenbedingungen von Arbeit in diesem Betrieb, rekonstruiert anhand der Aussagen von Xenia Kaufmann, da uns ein Interview mit der Geschäftsführung auch in diesem Betrieb verweigert wurde.

Frau Kaufmann berichtet, dass der Betrieb nicht viel Wert darauf legt, Arbeitsrecht einzuhalten. Geringfügig Beschäftigten wird weder das Recht auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung an Feiertagen noch im Krankheitsfall gewährt. Sie selbst war vor wenigen Monaten wochenlang krank und anstatt den Lohn fortgezahlt zu bekommen, musste sie die nicht geleisteten Arbeitsstunden nacharbeiten.

„Die Stunden habe ich letztes Mal nachgeholt, nach meiner Operation. Das waren über achtzig, weil ich auch lange zu Hause bleiben musste, weil ich ja nichts heben durfte, weil ich eine schwere Operation hatte, und die [Arbeitsstunden] habe ich nachgeholt. (…) Ich habe erst gesagt, ich verzichte auf Lohn und dann haben sie gesagt, nein, ihnen wäre es lieber, ich würde es nachholen, sie bräuchten mich und dann habe ich es halt nach und nach nachgeholt, aber es war schon ganz schön stressig." (38: 279ff.)

Die geringfügig Beschäftigten sind in diesem Betrieb dazu verpflichtet, regelmäßig Überstunden anzusammeln, um in auslastungsschwachen Wochen, in denen sie nicht arbeiten müssen, während des Urlaubes oder auch bei Krankheit weiterhin ihren Lohn zu bekommen. Die Beschäftigten haben eine vertragliche Arbeitszeit von 8 Stunden in der Woche, doch tatsächlich arbeiten sie 16 Stunden wöchentlich. Auch Xenia Kaufmann sammelt regelmäßig Überstunden an, diese nutzt sie, um Urlaub zu nehmen und dabei nicht auf ihren Lohn verzichten zu müssen. Die gesammelten Überstunden reichen ihr jedoch nicht aus, um ihre Krankheitstage – aufgrund einer Krankheit muss sie sich regelmäßig im Krankenhaus behandeln lassen – abzudecken.

„Da habe ich auch Gott sei Dank so viele Überstunden, dass ich also zumindest den Urlaub habe, aber die Krankheit decke ich nicht mehr ab." (38: 447f.)

Anstatt den geringfügig Beschäftigten ihre rechtlichen Ansprüche auf bezahlten Urlaub bzw. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren, setzt der Betrieb darauf, dass Beschäftigte regelmäßig Überstunden leisten und sich somit selbstständig eine entsprechende Sicherung über ein Arbeitszeitkonto erarbeiten. So wie alle Beschäftigten in diesem Betrieb, weiß Xenia Kaufmann um die betriebliche Rechtsverletzung. Die Gründe, warum sie ihre Rechte nicht einfordert, sind dabei die gleichen wie jene, warum sie ihrem Wunsch, die Arbeitszeit auf eine

sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu erhöhen, keinen Nachdruck verleiht: die Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Xenia Kaufmann berichtet, dass sie gerne schon vor zweieinhalb Jahren anstelle einer geringfügigen Tätigkeit eine Teilzeittätigkeit aufgenommen hätte, um mehr Rentenansprüche zu erlangen. Sie hat vergeblich nach einer solchen Tätigkeit gesucht, denn ältere Menschen hätten auf dem regionalen Arbeitsmarkt kaum Chancen eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitstelle zu finden. Ihren Arbeitskolleginnen ergehe es genauso. Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit in diesem Betrieb hatte sie den Wunsch gegenüber ihrem Vorgesetzten geäußert, doch dieser entgegnete nur, dass dies zur Zeit nicht möglich sei und verwies auf die Zukunft. Ihre Unzufriedenheit und Kritik an der schlechten Arbeitsmarktsituation für ältere Menschen schlägt im Interview gelegentlich in sarkastische Aussagen um.

„Sie [eine Kollegin] hat einfach nur das Pech, dass sie 66 ist. Das ist eine Frechheit, gell, dass man so alt wird in der Bundesrepublik Deutschland und dann auch noch arbeiten will? Geht´s noch?"(38: 1018f.)

Die Beschäftigten in ihrem Betrieb sind froh – so Xenia Kaufmann – einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen zu dürfen, obwohl sie sich langfristig wünschen, ihre Arbeitszeit auf eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit zu erhöhen. Viele fürchten, bei einem Arbeitsplatzverlust nur noch über eine Leiharbeitsfirma überhaupt eine Stelle zu finden. Die disziplinierende Wirkung der Leiharbeit, die dazu führt, dass Beschäftigte ihre Rechte und Arbeitszeitwünsche nicht einfordern, wird durch die ständige Präsenz dieser Beschäftigungsform im eigenen Arbeitsbereich verstärkt. Die schlechte regionale Arbeitsmarktlage für ältere Personen – und somit die Angst vor dem Verlust der aktuellen Tätigkeit – hat nicht nur Auswirkungen auf das Nichteinfordern bzw. Kommunizieren des Arbeitszeitwunsches, auch machte Xenia Kaufmann innerhalb ihrer Berufsbiografie die Erfahrung, dass der Gang zum Betriebsrat einen Arbeitsplatzverlust zur Folge haben könnte, weshalb sie diesen bisher nicht eingeschaltet hat. Zudem fürchtet sie, dass ein neuer Arbeitgeber ihren Erhöhungswunsch ebenfalls nicht realisieren würde.

„Und ist das [Arbeitszeitwünsche und Arbeitsrechtsverletzungen] was, worüber sie auch mit ihren Kolleginnen reden?"

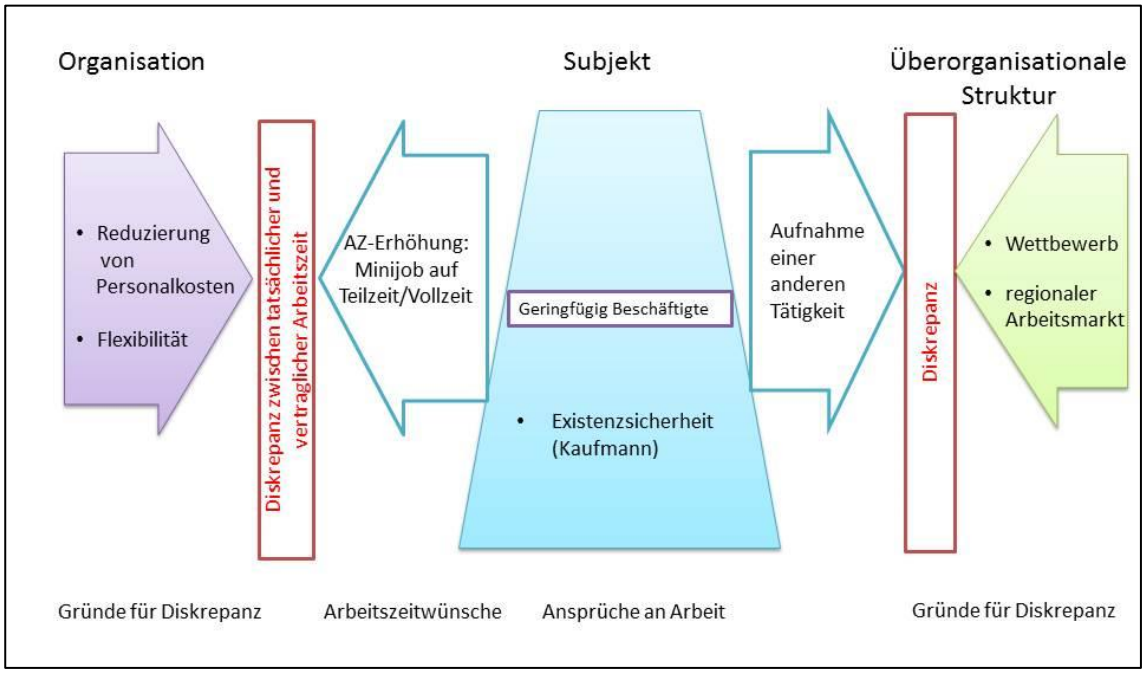
„Das wissen die auch, aber die halten halt auch alle still, ne? Jeder sagt: „Okay, ich habe meinen Job, ich brauche ihn. Ich glaube die Situation ist nicht nur dort so, das wird überall sein." (38: 400ff.)

Xenia Kaufmann übt somit unfreiwillig eine geringfügige Tätigkeit aus, aus der sie aufgrund von schlechten regionalen Arbeitsmarktbedingungen für ältere Arbeitnehmer kaum Perspektiven hat in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeitverhältnis übernommen zu werden.

7.3.4.3 Zusammenfassende Analyse

Warum Beschäftigte in den geführten Interviews unfreiwillig eine geringfügige Tätigkeit ausüben, zeigt die folgende Grafik (vgl. Abb. 7.4):

Abb. 7.4: Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



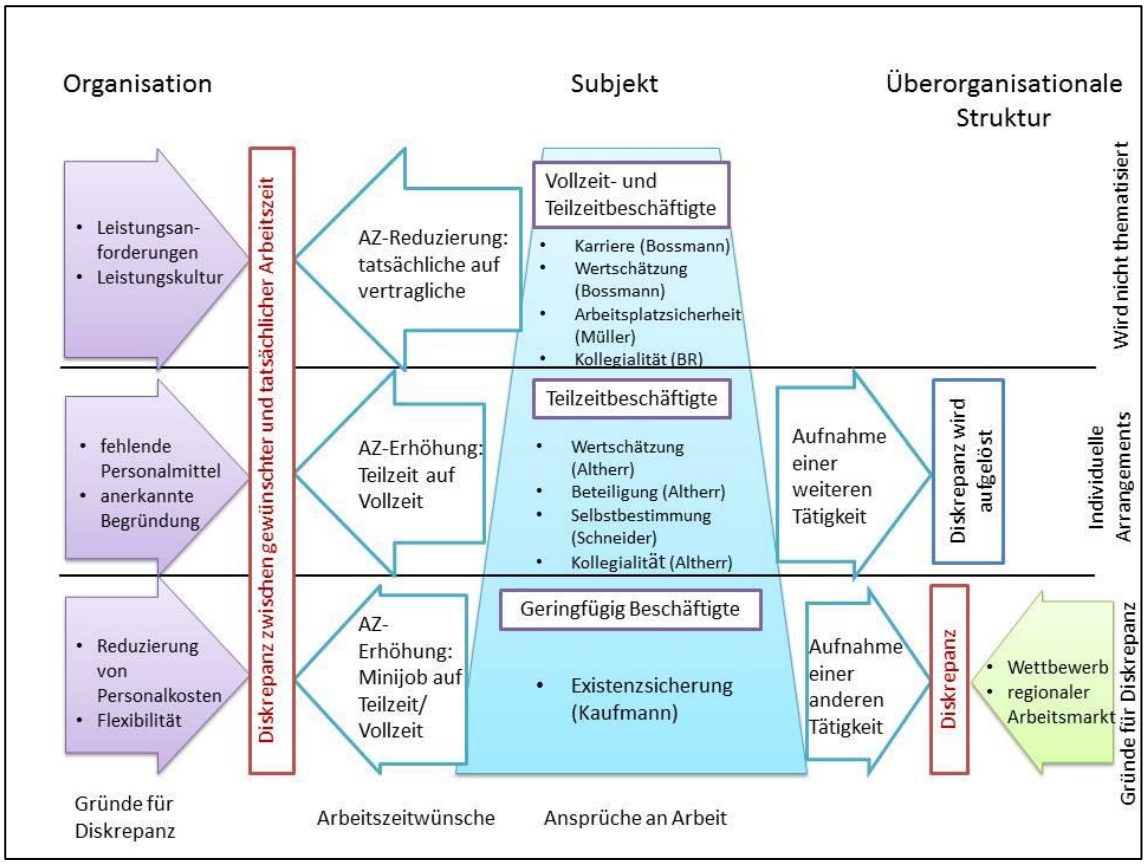
Im vorliegenden Material sind die betrieblichen Hindernisse einer Arbeitszeiterhöhung über die 450 Euro Grenze hinaus jene, die als betriebliche Motive für den Einsatz dieser Beschäftigungsform gelten. Eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist betrieblich nicht vorgesehen und widerspricht dem unternehmerischen Ziel, mittels geringer Personalkosten und flexiblem Personaleinsatz auf dem Markt konkurrenzfähig zu sein. In einem Betrieb, der den Beschäftigten Arbeitsrechte vorenthält, ist die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten ohnehin gering. Der Grund, warum geringfügig Beschäftigte nicht den Arbeitgeber wechseln, um der unfreiwilligen Geringfügigkeit zu entkommen – so wie die Teilzeitbeschäftigten im vorherigen Abschnitt 7.3.3 Strategien entwickelt haben, um unfreiwilliger Teilzeit zu entkommen – und so die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit legitimieren, liegen in den hier vorgestellten Interviews in der Angst den Arbeitsplatz zu verlieren. Im Falle der Reinigungsbranche, in der die Stellenlage positiv ist, haben geringfügig Beschäftigte Angst, so die befragte Betriebsrätin, dass das neu zu reinigende Objekt womöglich zu weit von der eigenen Wohnung entfernt ist. In dem hier untersuchten Einzelhandelsbetrieb verhält es sich jedoch genau anders herum: die schlechte regionale Arbeitsmarktlage – hier vor allem für ältere Arbeitnehmer – und die Angst vor Leiharbeit führen dazu, dass geringfügig Beschäftigte ihre Erhöhungswünsche nicht

realisieren können und in unfreiwilliger geringfügiger Beschäftigung verharren. Zudem wissen die Beschäftigten, so Xenia Kaufmann, dass ihr Wunsch bei einem neuen Arbeitgeber aufgrund überorganisationaler struktureller Gegebenheiten und organisatorischer Rahmenbedingungen der jeweiligen Branche ebenfalls nicht realisierbar wäre, weshalb sie die Bemühungen um die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterlassen. Die Realisierung der Erhöhungswünsche scheitert in den untersuchten Fällen nicht nur an organisatorischen Rahmenbedingungen, sondern auch an überorganisationalen Rahmenbedingungen der Branche: Aufgrund des erhöhten Wettbewerbs unter den Betrieben des Einzelhandels und der Reinigungsbranche setzen diese zunehmend auf den Einsatz dieser Beschäftigungsform, da sie dadurch nicht nur Personalkosten minimieren, sondern auch die Flexibilität des Betriebes sicherstellen. Während die Teilzeitbeschäftigten in Abschnitt 7.3.3 nur vor betrieblichen Hindernissen bei der Umsetzung ihrer Erhöhungswünsche stehen, sind jene bei den befragten geringfügigen Beschäftigten auch auf einer überorganisationalen Dimension verortet, weshalb auch ein Arbeitgeberwechsel nur wenig Aussichten auf eine Umsetzung des Wunsches bietet. Sowohl die befragten Beschäftigten, die unter entkoppelten Arbeitszeiten arbeiten (Abschnitt 7.2), als auch Teilzeitbeschäftigte (Abschnitt 7.3.3) entwickeln unterschiedliche individuelle und arbeitskraftbezogene Ansprüche an Arbeit und sind bestrebt, ob innerhalb der aktuellen Tätigkeit oder innerhalb einer weiteren, diesen Gültigkeit zu verleihen. Dagegen ist für Beschäftigte unter prekären Arbeitsbedingungen lediglich der basalste Anspruch an Arbeit erstrebenswert: die Existenzsicherung. Auch wenn Melanie Müller (Abschnitt 7.2) ebenfalls den Anspruch formuliert ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren, so richtet sich dieser auf das Unternehmen, in dem sie einer Tätigkeit nachgeht, die ihr Spaß macht. Sie möchte ungern in ihrem Alter noch den Arbeitgeber wechseln. Im Gegensatz dazu gründet der Anspruch auf Arbeitsplatzsicherheit bei den befragten geringfügig Beschäftigten nicht auf einer Verbundenheit der Tätigkeit oder dem Arbeitgeber gegenüber, sondern auf der Sorge um und der Angst vor Alternativlosigkeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

7.4 Zusammenfassung

Im hier untersuchten empirischen Material lassen sich zu Arbeitszeitwünschen drei Analysedimensionen aufzeigen: erstens die Dimension des Subjekts, die relevant wird, wenn es um die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten selbst geht. Zweitens die Dimension der Organisation, innerhalb derer Arbeitszeitwünsche entstehen und die als Adressat dieser Wünsche fungiert. Und schließlich die Dimension überorganisationaler Rahmenbedingungen, die relevant wird, sobald Beschäftigte ihre unerfüllten Arbeitszeitwünsche außerhalb der Organisation versuchen umzusetzen.

Abb. 7.5: Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen



Alle sechs Beschäftigten, die interviewt wurden – außer Anneliese Aumann, die nicht in die Grafik mit aufgenommen wurde –, konnten ihre Arbeitszeitwünsche aufgrund von betrieblichen Hindernissen im Betrieb (noch) nicht realisieren. Dass Anneliese Aumann ihren Reduzierungswunsch realisieren konnte, liegt auch daran, dass es einen rechtlichen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit gibt. Da es keinen rechtlichen Anspruch auf die Erhöhung der Arbeitszeit gibt, ist die Umsetzung der jeweiligen Wünsche von Teilzeit- und geringfügig Beschäf-

tigten in den vorliegenden Interviews schwieriger. Die Nichtrealisierung des Erhöhungswunsches und somit die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit ist in den Interviews auf betriebliche Rahmenbedingungen zurückzuführen.

Im ersten Fall können Beschäftigte, die tatsächlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart und sich eine Reduzierung der Arbeitszeit wünschen, aufgrund von betrieblichen Rahmenbedingungen wie hohen Leistungsanforderungen und der Leistungskultur des Betriebes diesen Wunsch nicht realisieren. Auf Basis einer Betriebsfallstudie wurde gezeigt, dass im Zuge einer Reorganisation des hier untersuchten Betriebes der sozialen Dienstleistungen die Arbeitszeit nicht mehr als Maß der Leistungsverausgabung fungiert. Eine knappe Personalbemessung, eine hohe Auslastung des Betriebes sowie das Ziel der Kundenzufriedenheit (steigende Leistungsanforderungen), aber auch die Erwartung einer Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit (Leistungskultur) führen statt dessen dazu, dass Beschäftigte ihre tägliche Arbeit nicht länger an der vertraglich vereinbarten ausrichten. Diese Ergebnisse fasst der obere Teil der Grafik zusammen.

Im zweiten Fall sind Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen wollen, ebenfalls auf betriebliche Hindernisse gestoßen: Einerseits argumentierten beide untersuchten Betriebe mit fehlenden Personalmitteln, die einer Erhöhung der Arbeitszeit entgegenstehen. Der Betrieb des öffentlichen Dienstes setzt in erster Linie solche Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten um, die für ihn mit einer berechtigen Begründung – z.B. familiäre Motive – versehen sind. Diesen Befund fasst die mittlere Ebene der Grafik zusammen.

Im dritten Fall haben geringfügig Beschäftigte den Wunsch nach einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geäußert und sind ebenfalls auf betriebliche Hindernisse gestoßen. Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist in den beiden untersuchten Betrieben der Reinigungsbranche und des Textileinzelhandels nicht vorgesehen und steht im Widerspruch zum unternehmerischen Ziel mittels geringer Personalkosten und flexiblem Personaleinsatz – Ziele, die auch durch die Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Leistungen verwirklicht werden – auf dem Markt konkurrenzfähig zu sein. Dies fasst die untere Ebene der Grafik zusammen.

Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten stehen zwar im Mittelpunkt der Analyse, sind aber im vorliegenden Material nur einer von vielen Ansprüchen, die Beschäftigte an ihre Arbeit stellen. Manche dieser Ansprüche werden von den Beschäftigten höher gewertet als der Anspruch die gewünschte Arbeitszeit zu realisieren. Die erste und oberste Ebene der Pyramide (Ansprüche von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten) veranschaulicht, dass Beschäftigte, um ihre Ansprüche an Arbeit zu schützen bzw. zu verteidigen, darauf verzichten ihre Arbeitszeitwünsche geltend zu machen und so die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit legitimieren. In Anlehnung an die Maslowsche Bedürfnispyramide sind diese Ansprüche der Beschäftigten den Bedürfnissen nach Selbstbestimmung, sozialer Anerkennung und Sozialität

zuzuordnen und stellen höhere und mittlere Ansprüche an Arbeit dar. Werden Ansprüche im Betrieb gar nicht erst (oder nicht mehr) realisiert, so werden in den untersuchten Fällen Arbeitszeitwünsche nicht vehement im Betrieb eingefordert. Die interviewten Beschäftigten suchen dann nach zusätzlichen Tätigkeiten außerhalb des Betriebes, in denen sie sowohl ihre Arbeitszeitwünsche als auch Ansprüche an Arbeit geltend machen können, vorausgesetzt – und hier spielt die überorganisationale Ebene eine Rolle – sie finden auf dem lokalen Arbeitsmarkt entsprechende Alternativen. Die Unmöglichkeit Ansprüche an Arbeit innerhalb der Organisation umzusetzen führt auch dazu, dass auch die betriebliche Nichtrealisierung ihres Arbeitszeitwunsches delegitimiert wird und Beschäftigte individuelle Arbeitszeit-Arrangements entwickeln, um der Unfreiwilligkeit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zu entkommen. Dieser Zusammenhang wurde in den geführten Interviews bei Teilzeitbeschäftigten sichtbar, die einen Erhöhungswunsch artikulierten. Ausgehend von der Bedürfnispyramide lassen sich die hier untersuchten Ansprüche den beiden Bedürfnissen nach sozialer Anerkennung und Sozialität zuordnen, weshalb diese mittlere Ansprüche an Arbeit darstellen. Und schließlich legitimiert der Schutz des basalsten Anspruchs an Arbeit – Existenzsicherheit – unerfüllte Arbeitszeitwünsche innerhalb eines Betriebes. Dieser Anspruch wurde von den befragten geringfügig Beschäftigten artikuliert und entspricht der dritten und untersten Ebene der Pyramide. Durch strukturelle Hindernisse haben diese Beschäftigten im Gegensatz zur zweiten Ebene, den Teilzeitbeschäftigten, keine alternativen Realisierungsoptionen außerhalb der Organisation, was mitunter dazu führt, dass keine höheren Ansprüche an Arbeit mehr entwickelt und kommuniziert werden.

Auch sei nochmal an die in KAPITEL 2 erläuterten Einschränkungen erinnert. Der geringe Umfang des Samples – insgesamt 33 Interviews mit Beschäftigten und Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, lassen vermuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. So fiel mitunter in den Analysen auf, dass bestimmte, naheliegende Kontraste nicht untersucht werden konnten. Zukünftige Studien sollten daher auch diese Punkte in den Blick nehmen.

KAPITEL 8

Zusammenfassung der Studie

Der Gesetzgeber hat Regelungen zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung atypisch Beschäftigter (in dieser Studie: Teilzeitbeschäftigte, geringfügig und befristet Beschäftigte) mit Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen geschaffen. Obwohl in der Forschung wie auch in der öffentlichen Diskussion immer wieder die Vermutung vorgebracht wird, dass es in der Praxis auch zur Nichtgewährung von Arbeitsrechten kommt und dass dies bei atypisch Beschäftigten häufiger geschieht als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis, ist die empirische Faktenlage hierzu äußerst begrenzt. Daher hatte diese Untersuchung das Ziel, grundlegende empirische Einsichten in die Kenntnis und Handhabung des Arbeitsrechts seitens der Betriebe und der Beschäftigten zu gewinnen.

In einem weiteren Schwerpunkt wurden in dieser Studie die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten untersucht. Bisherige Studien deuten darauf hin, dass die realisierten Arbeitszeiten nicht immer mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten übereinstimmen. In den Analysen wurden neben dem Ausmaß der Divergenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit insbesondere Motive für den Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung sowie Hindernisse bei der Umsetzung analysiert.

Beschreibung atypischer Beschäftigung – quantitative Befunde

Vor der Klärung der zentralen Forschungsfragen dieser Studie wurde in einem einführenden Kapitel der Frage nachgegangen, welche individuelle, betriebliche und haushaltsstrukturelle Merkmale für die untersuchten Beschäftigtengruppen – geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag – charakteristisch sind.

Hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigung lässt sich festhalten, dass die Analysen den – auch in anderen Studien erwähnten – heterogenen Charakter dieser Beschäftigtengruppe unter-

streichen: Schüler und Studenten, Hausfrauen bzw. -männer sowie Personen im Ruhestand sind relativ häufig in geringfügiger Beschäftigung tätig. Zugleich ist eine geschlechtsspezifische Strukturierung zu erkennen, wonach insbesondere Frauen häufiger in Minijobs tätig sind, wie auch Kinder im Haushalt die Wahrscheinlichkeit erhöhen, als Minijobber tätig zu sein. Bezüglich der individuellen Motive wird deutlich, dass die Teilnahme am Erwerbsleben ein zentraler Beweggrund für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung darstellt. Daneben ist aber auch das Einkommen, das mit dieser Tätigkeit erzielt wird, von Bedeutung.

Geringfügige Beschäftigung kommt eher in Westdeutschland vor und wird häufiger von kleineren Betrieben eingesetzt. Geringfügige Beschäftigung wird aus Sicht der Betriebe vor allem genutzt, wenn bestimmte Aufgaben keinen höheren Stundenumfang erfordern. Daneben spielen bei der Entscheidung der Betriebe Minijobber zu beschäftigen noch die dieser Beschäftigungsform inhärenten Flexibilitätsvorteile eine Rolle. Schließlich entspricht diese Erwerbsform, den Betrieben zufolge, auch den Wünschen der Beschäftigten selbst.

Teilzeitbeschäftigung ist vor allem durch geschlechtsspezifische Muster der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt. Auch in den hier analysierten Daten zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte in der großen Mehrheit weiblich sind. Sie sind zudem eher älter und haben häufiger Kinder. Auch die durch die Beschäftigten selbst benannten Motive verweisen darauf, dass Teilzeitbeschäftigung überwiegend aus persönlichen und familiären Gründen ausgeübt wird. Von fast der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten wird zudem angegeben, dass eine Vollzeittätigkeit nicht gewünscht ist. Auch die Betriebe selbst geben an, dass sie mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen insbesondere den Wunsch der Mitarbeiter umsetzen.

Befristete Beschäftigung in Vollzeit wird häufiger von Männern und geringqualifizierten Beschäftigten ausgeübt. Auch jüngere Beschäftigte und hochqualifizierte Personen sind vergleichsweise häufig befristet beschäftigt. Letzteres Ergebnis verweist auf die Funktion von Befristung als verlängerte Probezeit vor der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Dieses Motiv wird auch von den Betrieben besonders häufig benannt.

Ein Vergleich der Bruttostundenlöhne zwischen den Beschäftigtengruppen hat ergeben, dass insbesondere Minijobber geringere Löhne als unbefristet in Vollzeit Beschäftigte erzielen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Merkmale, die zu dem Lohnunterschied beitragen. Allerdings haben weitere Analysen gezeigt, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigtengruppen ihren Verdienst als angemessen betrachten. Eine Differenzierung nach Geschlecht hat zudem gezeigt, dass ein Lohnabschlag für Teilzeitbeschäftigte nur unter den Männern zu finden ist. Bei befristet Beschäftigten und weiblichen Teilzeitbeschäftigten ergeben die Analysen kein vollständig einheitliches Bild.

Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – quantitative und qualitative Befunde

Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es, zur Klärung der Frage beizutragen, ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen sich Beschäftigte in atypischen Erwerbsformen von Beschäftigten in unbefristeter Vollzeittätigkeit hinsichtlich der Kenntnis und der Inanspruchnahme bzw. Gewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen unterscheiden.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden zunächst die im Rahmen der standardisierten Befragungen erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten ausgewertet. Dabei wurden neben dem betrieblichen Kontext auch individuelle Merkmale sowie der Haushaltskontext der Beschäftigten berücksichtigt. Die quantitativen empirischen Analysen gingen erstens der Frage nach, wie gut sich Beschäftigte mit ihren Rechten als Arbeitnehmer auskennen und wie der individuelle Kenntnisstand mit der Beschäftigungsform sowie mit Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen zusammenhängt. Analog dazu ergaben sich aus der Analyse der Betriebsdaten Hinweise darauf, ob und hinsichtlich welcher Aspekte seitens der Betriebe Informationsdefizite bezüglich der untersuchten Rechte bestehen. Zweitens zielte die Untersuchung auf den Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Risiko der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche – aus der Perspektive von Beschäftigten wie Betrieben – ab. Drittens wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Kenntnis und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche besteht. Die im Anschluss ausgewerteten qualitativen Interviews haben anhand von Fallbeispielen illustriert, von welchen Faktoren die Gewährung bzw. das Einfordern von arbeitsrechtlichen Ansprüchen im Arbeitsalltag abhängen kann.

Die Analysen zum Kenntnisstand von Beschäftigten beziehen sich auf den Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, das Recht auf Arbeitszeitverkürzung sowie das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung. Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform von Arbeitnehmern und ihren arbeitsrechtlichen Kenntnissen. Im Vergleich zu unbefristet in Vollzeit Beschäftigten erscheinen vor allem Minijobber insgesamt weniger gut über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert. Vergleichsweise gut schneiden dagegen Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag ab. Weitere Analysen legen den Schluss nahe, dass arbeitsrechtliche Kenntnisse sowohl von der individuellen Erfahrung der Beschäftigten, als auch von Informationsmöglichkeiten im betrieblichen Kontext abhängen: ein junges Alter geht mit einem vergleichsweise geringen Kenntnisstand, das Ausüben hochqualifizierter Tätigkeiten dagegen mit einem vergleichsweise guten Kenntnisstand einher. Überdies sind Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert. Auf die besondere Rolle von Betriebsräten bei der Verbreitung arbeitsrechtlicher Informationen in Betrieben weisen auch die qualitativen Fallstudien hin, deren zentrale Schlussfolgerungen weiter unten zusammengefasst werden.

Die Betriebsbefragung enthielt Fragen zum Kenntnisstand bezüglich des Rechts auf Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung sowie des Anspruchs auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Auch bei Betrieben besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräten) und arbeitsrechtlichen Kenntnissen. Mit den abgefragten Rechten kennen sich der Analyse zufolge Befragte, die für kleinere Betriebe Auskunft gegeben haben, tendenziell schlechter aus als diejenigen in Großbetrieben. Darüber hinaus hängt die Kenntnis auch mit der betrieblichen Funktion zusammen: Personalmanager erscheinen hinsichtlich der abgefragten Rechte besser informiert als Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer. Bei der Interpretation der Befunde zur Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen in Betrieben ist zu beachten, dass das Antwortverhalten der befragten Personen nicht zwangsläufig das gesamte im Betrieb verfügbare arbeitsrechtliche Wissen repräsentiert. Außerdem erheben die ausgewählten Fragen 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.

Als weiteres Ergebnis ergibt sich aus den Analysen der Betriebs- und Beschäftigtendaten ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Arbeitnehmern und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche. So ist das Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen sowie keinen bezahlten Urlaub zu erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt, bei Minijobbern – nach eigenen Angaben sowie nach Angaben der Betriebe – deutlich höher als bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung deuten auch bei Teilzeitbeschäftigten auf ein erhöhtes Risiko der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen hin. Allerdings gilt dies nur für Teilzeitkräfte mit einer gegenüber Vollzeitbeschäftigten deutlich geringeren Wochenarbeitszeit. Aus den Beschäftigtendaten geht überdies hervor, dass – bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – auch eine Befristung des Arbeitsvertrages mit einem höheren Risiko einhergeht, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Auch im Hinblick auf bezahlten Urlaub steht die Befristung des Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit einer höheren Nichtgewährungswahrscheinlichkeit – allerdings ausschließlich bei Teilzeitbeschäftigten. Im Rahmen der Betriebsanalysen hat sich für Teilzeitkräfte keine im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen gezeigt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten auf Basis der Betriebsdaten nicht in Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitszeit betrachtet werden konnte. Da die Betriebsbefragung in Bezug auf befristet Beschäftigte keine Fragen zur Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche enthielt, konnten für diese Beschäftigtengruppe keine Betriebsanalysen durchgeführt werden.

Neben dem Zusammenhang zwischen Erwerbsform und Rechtsgewährung haben die quantitativen Analysen gezeigt, dass bei Beschäftigten das Ausüben von Facharbeitertätigkeiten sowie von Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiter- bzw. der qualifizierten Angestelltenebene, ein

niedriges Einkommen sowie das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit einer stark erhöhten Wahrscheinlichkeit einhergehen, arbeitsrechtliche Leistungen nicht gewährt zu bekommen. Die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist überdies unwahrscheinlicher bei Nichtvorliegen einer fest vereinbarten Wochenarbeitszeit. Zudem finden sich Hinweise, dass Tätigkeiten in Betrieben ohne Tarifbindung, ein Migrationshintergrund sowie schlechte Deutschkenntnisse mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung in Zusammenhang stehen. Aus Betriebssicht ist das Risiko der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten für geringfügig Beschäftigte insbesondere in Betrieben ohne institutionalisierte Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräte) sowie in Betrieben, die diese Beschäftigungsform aus Flexibilitätsgründen einsetzen, erhöht. Als Begründung für die Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen wurde überwiegend angegeben, dass diese Beschäftigtengruppe im Betrieb nur aushilfsweise bzw. nur in einem geringen Stundenumfang tätig ist.

Die Interpretation der Indikatoren für die Gewährung bzw. Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche unterliegt allerdings gewissen Einschränkungen.[169] Zwar wurde bei sämtlichen Indikatoren eine möglichst enge Definition von Nichtgewährung angestrebt, mit dem Ziel, den betrieblichen Umgang mit den untersuchten Ansprüchen nur dann als Nichtgewährung zu definieren, wenn dafür kein gesetzlich zulässiger Grund vorliegt. Die Möglichkeiten im Rahmen einer standardisierten Befragung alle eventuell existierenden betrieblichen Konstellationen zu erfassen, in denen die Nichtgewährung von Ansprüchen im Einzelfall zulässig ist, sind jedoch begrenzt. Die Indikatoren können daher zwar Anhaltspunkte dafür geben, dass die 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.

Schließlich weisen die quantitativen Analysen für Beschäftigte wie Betriebe auf einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der Gewährung von Ansprüchen hin. Sowohl bezahlter Urlaub als auch Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen werden häufiger nicht gewährt, wenn die Beschäftigten bzw. die Betriebe den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Bemerkenswert ist vor diesem Hintergrund der Befund, wonach ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, denen nach eigenen Angaben Arbeitgeberleistungen vorenthalten werden, darüber informiert ist, dass ihnen diese gesetzlich zustehen. Auch auf Betriebsseite konnte festgestellt werden, dass ein hoher Anteil der Befragten, in deren Betrieben Minijobbern bestimmte Rechte nicht gewährt werden, Kenntnis davon hat, dass diese Erwerbsgruppe einen rechtlichen Anspruch auf die jeweilige Leistung hat. Zu beachten ist, dass sich sämtliche Schlussfolgerungen ausschließlich auf die untersuchten arbeitsrechtlichen Ansprüche beziehen. Auf Basis der vorliegenden Studie lassen sich somit keine

[169] Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen.

Schlüsse hinsichtlich möglicher weiterer Unterschiede bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen zwischen den Erwerbsgruppen ziehen. Hinzu kommt, dass angesichts der Fragenabfolge in den Betriebsinterviews nicht auszuschließen ist, dass Befragte, die Arbeitsrechtsverletzungen berichtet haben, sich durch vorgebliche Unkenntnis der Rechtslage um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen bemüht haben. Anhand der Daten lässt sich allerdings nicht belegen, ob und wie häufig solche Fälle auftreten.

Ein Befund der quantitativen Analysen ist, wie oben ausgeführt, dass sowohl die Kenntnis als auch die Gewährung von Rechten wahrscheinlicher ist, wenn es in einem Betrieb einen Betriebsrat gibt bzw. ein Tarifvertrag gilt. Offen bleibt an dieser Stelle, ob sich der bessere Kenntnisstand bei Beschäftigten und Betrieben direkt auf Tarifvereinbarungen und Mitarbeitervertretungen gründet. Auch liefert die quantitative Erhebung keine Hinweise darauf, warum ein nicht unerheblicher Anteil an Beschäftigten trotz Kenntnis ihrer Ansprüche, diese nicht gewährt bekommt. Diese Fragen wurden im Rahmen der qualitativen Erhebung eruiert.

Die qualitativen Interviews deuten auf eine Reihe von Faktoren hin, die für das Einfordern arbeitsrechtlicher Ansprüche in bestimmten Kontexten relevant sein können. Ausgehend von der Annahme, dass im Konfliktfall für Beschäftigte subjektiv wahrgenommene Handlungsmacht eine zentrale Voraussetzung für die Durchsetzung von Ansprüchen ist, wird anhand von Fallbeispielen illustriert, welche Faktoren die Handlungsmacht aus Sicht der Beschäftigten stärken können. Das Wissen um Arbeitsrechtsverletzungen bildet für die Befragten häufig den Ausgangspunkt für das Einfordern von Rechten. Verschiedene Fallbeispiele zeigen, dass dem Betriebsrat bei der Verbreitung von Informationen zu arbeitsrechtlichen Regelungen eine wichtige Funktion zukommen kann. Darüber hinaus kann ein engagierter Betriebsrat auch die subjektiv wahrgenommene Handlungsmacht beeinflussen – zum einen durch eine direkte Unterstützung bei der Durchsetzung von Ansprüchen, zum anderen auch indirekt, indem er durch die Förderung der Vernetzung von Beschäftigten eines Betriebs die individuelle und kollektive Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber stärkt.

Abgesehen davon hängt bei einigen Befragten die subjektive Handlungsmacht von erwerbsbiografischen Erfahrungen ab. So kann beispielsweise die Erfahrung, in der Vergangenheit bereits arbeitsrechtliche Konflikte mit dem Arbeitgeber zu den eigenen Gunsten ausgetragen haben, dazu beitragen, dass sich Beschäftigte auch in späteren Arbeitsverhältnissen für ihre Rechte einsetzen. Negative Erlebnisse, wie z.B. Arbeitsplatzverluste, können dagegen hemmend auf die Bereitschaft Rechte einzufordern wirken. Die subjektiv wahrgenommenen Spielräume für das Einfordern von Ansprüchen hängen außerdem mit der relativen Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber zusammen. So verweisen einige Arbeitnehmer und Personalverantwortliche auf einen höheren Spielraum der Beschäftigten im Zusammenhang mit einem betrieblichen Mangel an geeigneten Fachkräften. Überdies finden sich Hinweise auf höhere Handlungsspielräume bei Beschäftigten, die auf Grund ihrer Qualifikation oder Leistungsfähigkeit für Betriebe einen besonderen ökonomischen Wert haben. Auch vertragliche

Sicherheit in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrags erhöht den Fallbeispielen zufolge die wahrgenommenen Chancen zur Durchsetzung von Ansprüchen. Schließlich scheinen feldspezifische Anwendungspraxen in einigen Fällen dazu beizutragen, dass Beschäftigte das Einfordern von Rechten von vornherein als wenig erfolgversprechend einschätzen: So nehmen offenbar einige Minijobber die Praxis, nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden bezahlt zu werden, als „Normalität" wahr, die sie nicht mehr hinterfragen.

Die qualitativen Interviews deuten schließlich auch auf einige Faktoren hin, die den Ausschlag dafür geben können, dass Beschäftigte trotz Kenntnis ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche darauf verzichten. So haben auch in den qualitativen Interviews einige geringfügig Beschäftigte davon berichtet, dass ihnen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen oder Urlaub nicht gewährt wird und ihnen bewusst ist, dass ihnen diese Leistungen rechtlich zustehen. Einige Befragte, die ausdrücklich nicht die Intention hatten, diese Rechte für sich einzufordern, führten dies auf ökonomische Anreize zurück, also z.B. darauf, dass der Minijob für sie einen attraktiven Hinzuverdienst (zu einem Haupterwerbseinkommen, dem Haushaltseinkommen oder einer anderen Aktivität, etwa dem Studium) darstellt. Andere Befragte verwiesen auf den Vorzug der hohen Flexibilität, die ihnen der Minijob zur Vereinbarkeit verschiedener Erwerbstätigkeiten oder von Beruf und Familie biete. Auf das Einfordern von Rechten verzichten Befragte mitunter auch, wenn die Erwerbstätigkeit im Minijob verglichen mit anderen Aktivitäten, z.B. einem Studium, nur einen geringen Stellenwert im Lebenskontext einnimmt. Als Begründung für den Verzicht auf bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche wurden schließlich auch von einigen Beschäftigten besondere Bedingungen im Arbeitsumfeld, wie etwa ein gutes Betriebsklima, genannt.

Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – quantitative und qualitative Befunde

Neben den Fragen zur Kenntnis und Handhabung des Arbeitsrechts wurden in dieser Studie auch die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten untersucht. In den Analysen wurden neben der Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit insbesondere Motive für den Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung sowie Hindernisse bei der Umsetzung betrachtet.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden die im Rahmen der standardisierten Befragungen erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten ausgewertet. In einem ersten Schritt wurden Lage und Dauer der Arbeitszeit, in einem weiteren Schritt Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten untersucht. Die quantitative Untersuchung wurde durch die Analyse qualitativer Interviews ergänzt.

Die quantitativen Analysen zur Arbeitszeit haben ergeben, dass ein Großteil der Beschäftigten Mehrarbeit leistet, während nur sehr wenige Beschäftigte in einem geringeren Umfang arbeiten, als vertraglich vorgesehen ist. Bei Minijobbern ist die Tendenz zur Mehrarbeit vergleichs-

weise selten. Es sind vor allem Vollzeitbeschäftigte, die davon berichtet haben, mehrmals in der Woche oder fast täglich Mehrarbeit zu leisten.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten unterscheidet sich auch in anderen Aspekten von den übrigen Beschäftigtengruppen. So haben Minijobber im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich häufiger berichtet, keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu haben. Hierzu passt auch der Befund, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigte angegeben haben, dass es für sie keine formelle Regelung über Beginn und Ende des Arbeitstages gibt.

Eine Sonderrolle der Minijobber lässt sich auch im Hinblick auf die Verbreitung von „Arbeit auf Abruf“ konstatieren, welche von Minijobbern doppelt so häufig ausgeübt wird wie von allen Beschäftigten. Ferner ist hervorzuheben, dass nur weniger als ein Drittel der Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, innerhalb der vom Gesetzgeber vorgesehenen Frist – also mindestens vier Tage vorab – von ihrem Arbeitseinsatz unterrichtet werden. Besonders kurzfristige Einsätze – also eine Benachrichtigung erst am selben Tag – kommen bei Minijobbern jedoch weniger häufig vor als bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Die Analyse der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten hat ergeben, dass rund 11 Prozent der Beschäftigten – ausgehend von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit – die Arbeitszeit erhöhen möchten. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Reduktion anstreben, ist demgegenüber etwas mehr als doppelt so hoch. Bezieht man das Ausmaß der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit mit ein, kann ergänzt werden, dass Beschäftigte mit einem Erhöhungswunsch durchschnittlich rund 12 Stunden in der Woche mehr arbeiten möchten. Bei den Beschäftigten, die sich eine Reduktion wünschen, ist die Größenordnung mit im Durchschnitt rund 11 Stunden ähnlich.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sind insbesondere unter geringfügig Beschäftigten und unter Teilzeitbeschäftigten zu finden. Da das Projekt schwerpunktmäßig den Erhöhungswunsch der Beschäftigten untersuchen sollte, wurden hierfür weitere Analysen durchgeführt. Dabei hat sich ergeben, dass – unter Kontrolle weiterer Merkmale wie etwa der Erwerbsform – sowohl bei Frauen als auch bei Männern kein direkter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt und einem Erhöhungswunsch besteht. Für den Zusammenhang zwischen der Anwesenheit eines Partners im Haushalt und dem Mehrarbeitswunsch kann weiter festgehalten werden, dass Frauen in einer Partnerschaft seltener als Frauen ohne Partner ihre Arbeitszeit ausweiten möchten. Bei Männern ist demgegenüber kein Zusammenhang zwischen dem Partnerschaftsstatus und dem Mehrarbeitswunsch erkennbar.

Was sind die Gründe für die angestrebte Erhöhung der Arbeitszeit? Die Beschäftigten benennen am häufigsten finanzielle Motive, wie etwa ein höheres Einkommen. Unter Minijobbern wurde außerdem vergleichsweise häufig darauf verwiesen, dass über die Erhöhung eine stärkere Teilhabe am Erwerbsleben erfolgen soll. Teilzeitbeschäftigte begründen ihren Wunsch

zudem relativ häufig mit Veränderungen der familiären Situation. Bei der Umsetzung des Wunsches wird über alle Beschäftigten hinweg am häufigsten darauf verwiesen, dass sie die Erhöhung der Arbeitszeit in ihrer bestehenden Tätigkeit umsetzen möchten.

Abschließend wurden Umsetzungshindernisse aus der Sicht der Beschäftigten und der Betriebe in den Blick genommen. Dabei wurde deutlich, dass die Beschäftigten am häufigsten auf das fehlende Einverständnis seitens des Arbeitgebers und auf arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten verwiesen haben. Von Betrieben wurde dagegen am häufigsten angegeben, dass von den Beschäftigten kein entsprechender Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit vorgebracht wurde. Bezüglich der Umsetzungshindernisse ist sowohl für die Beschäftigten- wie auch für die Betriebsseite anzumerken, dass in beiden Erhebungen nicht aus den Daten hervorgeht, in welchem Ausmaß die Angaben auf einer tatsächlichen Kommunikation zwischen den Parteien beruhen. Es ist zum Beispiel unklar, ob der Arbeitgeber einem Beschäftigten tatsächlich die Erlaubnis zur Erhöhung der Arbeitszeit versagt, oder ob dies nur eine Vermutung des Beschäftigten darstellt. Selbiges gilt für die Einschätzung der Betriebe zu den Erhöhungswünschen der Beschäftigten.

Aus der qualitativen Studie zur Arbeitszeit geht hervor, dass bei der Analyse von Arbeitszeitwünschen von Beschäftigen drei Dimensionen relevant sein können: die Dimension der Organisation, die des Subjekts und die der überorganisationalen Struktur.

Die befragten Beschäftigten, die einen Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit geäußert haben, konnten diesen (bisher) aufgrund von betrieblichen Hindernissen nicht realisieren. Die interviewten Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig Mehrarbeit leisten und ihre tatsächliche Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte reduzieren möchten, stoßen auf organisationale Rahmenbedingungen wie hohe Leistungsanforderungen und die Leistungskultur des Betriebes. Teilzeitbeschäftigte, die im Rahmen der Befragung einen Erhöhungswunsch äußerten, konnten diesen Wunsch aufgrund von fehlenden Personalmitteln und der Notwendigkeit einer betrieblich anerkannten Begründung ebenfalls nicht umsetzten. Den befragten geringfügig Beschäftigten, die sich eine Arbeitszeiterhöhung hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit wünschen, standen betriebliche Interessen wie Flexibilitätserfordernisse und die Reduzierung von Personalkosten entgegen.

In allen geführten Interviews äußerten die Beschäftigten neben Arbeitszeitwünschen auch andere subjektive Ansprüche an Arbeit, die sie höher gewichten als den Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren oder zu erhöhen. Um diese anderen subjektiven Ansprüche an Arbeit geltend zu machen, verzichten die befragten Beschäftigten mitunter darauf, ihren Arbeitszeitwunsch einzufordern. Aus der Gewichtung der Ansprüche an Arbeit ergibt sich die subjektive Legitimation der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

Hinsichtlich der Umgangsweise der Beschäftigten mit der betrieblichen Unmöglichkeit der Umsetzung des Arbeitszeitwunsches lässt sich anhand der Befunde festhalten, dass die befrag-

ten Beschäftigten individuelle Arbeitszeitarrangements entwickeln, um der Realisierung des Arbeitszeitwunsches, aber auch der Ansprüche an Arbeit außerhalb des Betriebes gerecht zu werden. Hierbei spielen überorganisationale Rahmenbedingungen eine tragende Rolle: In einem Fall, bei dem die regionale Arbeitsmarktlage für entsprechende Tätigkeiten positiv war, hat die Beschäftigte zusätzlich eine weitere Tätigkeit aufgenommen. In einem anderen Fall war diese außerbetriebliche Realisierungsoption durch überorganisationale strukturelle Hindernisse wie die Wettbewerbssituation der Betriebe oder einen schlechten regionalen Arbeitsmarkt für entsprechende Tätigkeiten verhindert und die befragte Beschäftigte verblieb in der Unfreiwilligkeit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit.

Anhang

Anhang A:	Erläuterungen zu den quantitativen Methoden
Anhang B:	Operationalisierung der in den Analysen verwendeten Variablen
Anhang C:	Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Beschäftigtenbefragung
Anhang D:	Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Betriebsbefragung
Anhang E:	Zu KAPITEL 3 - Beschreibung atypischer Beschäftigung
Anhang F:	Zu KAPITEL 4 - Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen
Anhang G:	Zu KAPITEL 6 - Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Anhang A
Erläuterungen zu den quantitativen Methoden

Konfidenzintervalle

Bei den im Bericht angegebenen Konfidenzintervallen handelt es sich um sogenannte Intervallschätzungen für die Mittelwerte bzw. Anteilswerte. Im Gegensatz zu den Punktschätzungen berücksichtigen diese Intervallschätzungen, dass es sich beim Mittelwert bzw. Anteilswert um eine Zufallsvariable handelt, die von Stichprobe zu Stichprobe andere Ausprägungen annehmen kann. Dies geschieht, indem der Standardfehler bei der Konstruktion des Konfidenzintervalls einbezogen wird. Ein 95%-Konfidenzintervall für eine Stichprobenstatistik ist dabei so konstruiert, dass es in 95% der Fälle den wahren Wert in der Population enthält (Dürr/Mayer 2008). Partiell können Konfidenzintervalle auch Signifikanztests ersetzen. Betrachtet man z.B. zwei geschätzte Anteilswerte und die zugehörigen Konfidenzintervalle, so kann man sagen, dass die zwei Anteilswerte dann nicht signifikant voneinander abweichen, wenn der eine Wert vom Konfidenzintervall des anderen überdeckt wird. Auf der anderen Seite kann man sicher auf einen signifikanten Unterschied zwischen den Anteilswerten schließen, wenn die Konfidenzintervalle der beiden Anteilswerte nicht überlappen.

Regressionsanalysen

Ziel des Berichtes ist es unter anderem, Zusammenhänge zwischen zentralen Variablen zu finden. Eine Möglichkeit solche Zusammenhänge zu messen, besteht darin, die Korrelation zwischen zwei Variablen zu berechnen, z.B. die Korrelation zwischen der Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs und dem Anteil der Beschäftigten, die arbeitsrechtlich diskriminiert werden. Das Problem einer solchen Betrachtung des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen besteht allerdings darin, dass der Einfluss von Drittvariablen außer Acht gelassen wird. Diese können aber gerade für einen gefundenen Zusammenhang verantwortlich sein. Mit Hilfe multivariater Regressionen kann dieses Problem überwunden werden, d.h. es ist etwa möglich, den Zusammenhang zwischen zwei Größen vom Einfluss von Drittvariablen zu isolieren. Man kann dann z.B. den Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Beschäftigten, die arbeitsrechtlich diskriminiert werden, vom Effekt des Vorhandenseins eines Betriebsrats isolieren. Dazu wird üblicherweise eine Regression geschätzt, bei der die abhängige Variable der

Anteil der diskriminierten Beschäftigten und die erklärenden Variablen die Betriebsgröße und das Vorhandensein eines Betriebsrats sind.

Ein sogenannter „Omitted Variable Bias“ entsteht dann, wenn eine Regression geschätzt und dabei eine Variable, die sowohl mit der zu erklärenden Variable als auch mit mindestens einer zu erklärenden Variable korreliert ist, nicht mit aufgenommen wird. Die Zusammenhänge zwischen den erklärenden Variablen und der zu erklärenden Variable werden dann verzerrt geschätzt (Verbeek 2012). Insofern die Datenlage i.d.R. nicht jeden aus theoretischer Sicht wünschenswerten Aspekt abdeckt, ist darauf hinzuweisen, dass die in diesem Bericht verwendeten Regressionsanalysen nicht geeignet sind, um kausale Effekte zu identifizieren. Wenn also in den empirischen Analysen vereinzelt Begriffe wie „Effekt“ oder „Einfluss“ etc. auftauchen, dann geschieht dies aus Gründen der Darstellbarkeit oder der sprachlichen Vereinfachung.

Verwendete Regressionsmethoden und Interpretation der Ergebnisse:

Im Bericht werden unterschiedliche Regressionsmodelle geschätzt:

- Lineare Regressionen
- Binäre Probit-Modelle
- Multinomiale Probit-Modelle

Bei linearen Regressionen betrachtet man typischerweise eine metrische abhängige Variable. Zwischen dieser metrischen abhängigen Variable und den erklärenden Variablen wird ein linearer Zusammenhang geschätzt. Die Koeffizienten für die einzelnen erklärenden Variablen geben direkt Auskunft darüber, wie sich der bedingte Erwartungswert der zu erklärenden Variable ändert, wenn die erklärende Variable variiert wird (Verbeek 2012).

Mikrodaten, also Daten zu Beschäftigten oder Betrieben, enthalten allerdings häufig abhängige Variablen, die nicht metrisch skaliert sind. In diesen Fällen stehen alternative Regressionsmethoden zur Verfügung. Betrachtet man etwa eine binäre Variable als abhängige Variable, bietet sich die Schätzung eines binären Probit-Modells an (Verbeek 2012). Ziel dieses Ansatzes ist es, die Wahrscheinlichkeit dafür zu modellieren, dass die binäre abhängige Variable einen Wert von eins annimmt. Die Konstruktion des Modells stellt sicher, dass die prognostizierten Wahrscheinlichkeiten, die sich auf der Grundlage des geschätzten Modells bestimmen lassen, immer zwischen null und eins liegen. Dadurch können allerdings die Koeffizienten, die dieser Ansatz liefert, nicht wie im linearen Modell direkt als Effekte interpretiert werden. Die Effektstärke einer erklärenden Variable hängt im binären Probit-Modell vielmehr von den Ausprägungen der anderen erklärenden Variablen ab, das heißt, sie ist nicht wie im linearen Modell für jede Beobachtung gleich groß. Um dennoch Aussagen über die Stärke des Zusammenhangs zwischen einer bestimmten erklärenden Variable und der prognostizierten Wahrscheinlichkeit treffen zu können, wird häufig der sogenannte „Average Marginal Effect“ (AME, also der mittlere marginale Effekt) betrachtet. Diese Größe gibt an, um wieviel Prozentpunkte sich im Mittel

die prognostizierte Wahrscheinlichkeit dafür ändert, dass die zu erklärende Variable den Wert 1 annimmt. Dazu wird jede einbezogene Beobachtung des Datensatzes einzeln betrachtet und der Effekt einer Änderung der erklärenden Variablen bestimmt, d.h. ausgehend von den einzelnen Beobachtungen und deren Ausprägungen hinsichtlich der erklärenden Variablen, wird ermittelt, welchen Effekt eine Änderung der interessierenden erklärenden Variable auf die prognostizierte Wahrscheinlichkeit für diese Beobachtung hätte. Dadurch ergibt sich dann ein „Marginal Effect“ für jede einzelne Beobachtungen, der schließlich über alle Beobachtungen gemittelt wird (Bartus 2005).

Weiterhin werden im Bericht multinomiale abhängige Variablen betrachtet, also Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen die nicht geordnet werden können. Um diese Größen adäquat zu modellieren, werden sogenannte multinomiale Probit-Modelle verwendet (Verbeek 2012). Diese stellen sicher, dass sich die prognostizierten Wahrscheinlichkeiten dafür, dass eine Beobachtung in einer der möglichen Kategorien landet, zu eins addieren. Dies macht es wiederum erforderlich, „Average Marginal Effects“ zu berechnen. Die Vorgehensweise ist dabei ähnlich wie oben, nur dass man den mittleren Effekt auf die Wahrscheinlichkeit dafür betrachtet, dass eine Beobachtung in einer bestimmten Kategorie landet.

Geclusterte Standardfehler

Standardmäßig gehen Regressionsansätze von unabhängigen Beobachtungen aus. Diese Annahme ist allerdings in der vorliegenden Anwendung nicht erfüllt, da in der Regel mehrere Beschäftigte in gleichen Betrieben beobachtet werden. Würde man dies ignorieren, hätte dies zur Folge, dass das Ausmaß der Unsicherheit unterschätzt würde, Konfidenzintervalle also kleiner berichtet werden als sie in Wirklichkeit sind. Eine Möglichkeit diesem Problem zu begegnen, besteht in einer nachträglichen Anpassung der Standardfehler, d.h. einer Clusterung auf der Betriebsebene. Hierbei handelt es sich dann um einen sogenannten, um die Korrelationen innerhalb der Betriebe, modifizierten „Sandwich Schätzer“ für die Standardfehler (Moulton 1990, White 1980, Hardin/Hilbe 2007, S. 28).

Anhang B
Operationalisierung der in den Analysen verwendeten Variablen

Tab. B 1: Übersicht über zentrale Kontrollvariablen – Beschäftigtenanalysen

Variablenname	Ausprägungen/Referenzkategorien	Anmerkungen
Beschäftigungsform	Minijob befristet Minijob unbefristet Teilzeit befristet Teilzeit unbefristet Vollzeit befristet *Vollzeit unbefristet (Ref.)*	
Befristung	Ja *Nein (Ref.)*	In einigen multivariaten Analysen wird die Beschäftigungsform nicht nach dem Befristungsstatus unterteilt. In diesen Modellen wird dann ggf. Befristung als gesonderte Kontrollvariable aufgenommen.
Geschlecht	Weiblich *Männlich (Ref.)*	
Alter	Unter 25 Jahre 25 bis 34 Jahre *34 bis 44 Jahre (Ref.)* 45 bis 54 Jahre 55 Jahre und älter	In einigen Analysen wird das Alter auch als metrische Variable verwendet.
Qualifikation (Fragen 96, 97)	Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung Abitur ohne Ausbildung *Lehre (Ref.)* Meister-/Technikerabschluss Studium (Uni/FH)	
Berufliche Stellung (Fragen 13-15)	Un- und angelernte Arbeiter Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister Einfache Angestellte *Qualifizierte Angestellte (Ref.)* Hochqual. Angestellte & Führungskräfte Sonstiges	
Betriebszugehörigkeitsdauer (Fragen 11, 20, 21)	Bis 0,5 Jahre Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre 2 Jahre bis unter 5 Jahre *5 Jahre und mehr (Ref.)*	In einigen Analysen wird die Betriebszugehörigkeitsdauer auch als (quadrierte) metrische Variable verwendet.

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Fragen 52, 71-76)	Nicht zu ermitteln *Unter 10 Euro (Ref.)* 10 bis unter 14 Euro 14 bis unter 17 Euro 17 bis unter 23 Euro 23 Euro und mehr	Die Berechnung des Bruttostundenlohns erfolgte auf Basis des Bruttomonatslohn und der vereinbarten Arbeitszeit. Fälle, für die kein Stundenlohn berechnet werden kann, weil die Beschäftigten keine festgelegten oder unregelmäßige Arbeitszeiten haben, wurden der Kategorie "Nicht zu ermitteln" zugeordnet
Schriftl. Arbeitsvertrag (Fragen 17, 18)	*Ja (Ref.)* Nein	Schriftlicher Vertrag oder schriftliche Information zu Arbeitsbedingungen liegt vor
Migrationshintergrund/Sprache (Fragen 111, 115, 117, 119-120)	*Kein MH (Ref.)* MH und gute Deutschkenntnisse MH und schlechte Deutschkenntnisse	Migrationshintergrund: Befragte oder deren Eltern sind nach Deutschland zugezogen Gute Deutschkenntnisse: Selbsteinschätzung "gut" bis "sehr gut" Schlechte Kenntnisse: Selbsteinschätzung "einigermaßen" bis "sehr schlecht"
Partner (Fragen 98-100)	Kein Partner im Haushalt *Partner erwerbstätig (Ref.)* Partner arbeitslos Partner nicht erwerbstätig	Die Angabe bezieht sich auf im Haushalt lebende Partner
Kinder unter 14 Jahren (Frage 102)	Ja *Nein (Ref.)*	Die Angabe bezieht sich auf im Haushalt lebende Kinder
Region (Frage 26)	Ostdeutschland *Westdeutschland (Ref.)*	Standort des Betriebs
Branche (Prozessdaten der BA)	Baugewerbe, Versorgung, Sonstige *Verarbeitendes Gewerbe (Ref.)* Handel u. Reparatur Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl. Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen Gastronomie u. personenbez. Dienstl. Soziale Dienstleistungen Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Öffentlicher Dienst (Frage 25)	Ja *Nein (Ref.)*	
Betriebsgröße (Frage 22)	Bis 15 Beschäftigte 16 bis 49 Beschäftigte 50 bis 249 Beschäftigte 250 bis 499 Beschäftigte *500 Beschäftigte und mehr (Ref.)*	
Betriebsrat (Frage 23)	Ja *Nein (Ref.)*	
Tarifvertrag (Frage 19)	Ja *Nein (Ref.)*	
Kenntnis des Rechts (Frage 33, 34, 35)	*Ja (Ref.)* Nein, weiß nicht, verweigert	Kontrolliert wird immer die Kenntnis des Rechts, für das das Risiko der Nichtgewährung untersucht wird (z.B. Modell für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub - Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub)
Schüler/Student (Frage 3)	Ja *Nein (Ref.)*	
Tätigkeitsdauer (Frage 3)	metrische Variable	Bisherige Dauer der aktuellen Tätigkeit in Jahren, wird auch quadriert verwendet.
Arbeitslosengeld II (Frage 87)	Ja *Nein (Ref.)*	
Schulabschluss (Frage 96)	Kein Schulabschluss Hauptschulabschluss Mittlere Reife oder vglb. Abschluss *Abitur, Fachhochschulreife (Ref.)*	
Haushaltsnetto (Fragen 104-109)	*Unter 1000 Euro (Ref.)* 1000-1499 Euro 1500-1999 Euro 2000-2499 Euro 2500-2999 Euro 3000-3499 Euro 3500-3999 Euro 4000-4999 Euro 5000 u.m. Euro	

Anm.: Angaben in Klammern verweisen auf Fragenummern im Beschäftigtenfragebogen

Tab. B 2: Übersicht über zentrale Kontrollvariablen – Betriebsdatenanalysen

Variablenname	Ausprägungen/Referenzkategorien	Anmerkungen
Minijobber (Frage D7)	Ja *Nein (Ref.)*	Betrieb beschäftigt mindestens eine/n Minijobber/in
Teilzeitbeschäftigte (Frage D5)	Ja *Nein (Ref.)*	Betrieb beschäftigt mindestens eine/n Teilzeitbeschäftigte/n
Befristet Beschäftigte (Frage D10)	Ja *Nein (Ref.)*	Betrieb beschäftigt mindestens eine/n Teilzeitbeschäftigte/n
Betriebsgröße (Frage D1)	Bis 15 Beschäftigte 16 bis 49 Beschäftigte 50 bis 249 Beschäftigte 250 bis 499 Beschäftigte *500 Beschäftigte und mehr (Ref.)*	
Anteil Geringqualifizierter (Frage D16)	metrische Variable	Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung
Einzelbetrieb (Frage C3)	Ja *Nein (Ref.)*	Betrieb ist unabhängiges Unternehmen ohne weitere Niederlassungen
Tarifvertrag (Frage C4)	Ja *Nein (Ref.)*	Betrieb mit Branchen-/Haustarifvertrag oder Arbeitsvertragsrichtlinien für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst
Mitarbeitervertretung (Frage C6/C6a)	Betriebs-/Personalrat Kirchliche Mitarbeitervertretung *Weder noch (Ref.)*	
Arbeitgeberverband (Frage C7)	Ja *Nein (Ref.)*	Betrieb ist Mitglied in einem Arbeitgeberverband (mit/ohne Tarifbindung)
Branche (Prozessdaten der BA)	Baugewerbe, Versorgung, Sonstige Handel u. Reparatur Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl. Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen Gastronomie u. personenbez. Dienstl. Soziale Dienstleistungen Öffentliche Verwaltung, Sozialvers. *Verarbeitendes Gewerbe (Ref.)*	

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Öffentlicher Dienst (Frage C2)	Ja *Nein (Ref.)*	
Region (Prozessdaten der BA)	Ostdeutschland *Westdeutschland (Ref.)*	Standort des Betriebs
Ertragslage (Frage C13)	gut bis sehr gut befriedigend *schlecht bis sehr schlecht (Ref.)*	Einschätzung der Befragten, bezogen auf das letzte Geschäftsjahr
Einsatzgründe Minijobber (Frage E1)	Flexibilität Geringer zeitlicher Umfang Geringer Verwaltungsaufwand Lohnkosten sparen Wunsch der Beschäftigten Aus einem anderen Grund	Bei dieser Frage handelt es sich um eine sogenannte Matrix- bzw. Schleifenfrage. Den Befragten wurden alle Einsatzgründe vorgelesen und sie wurden jeweils aufgefordert anzugeben, ob der Grund zutrifft oder nicht. Die Referenzkategorie ist immer *"Trifft nicht zu"*.
Funktion Befragte/r (Frage B1)	Inhaber/in Geschäftsführer/in Prokurist/in *Personalmanager/in (Ref.)* Öffentlichkeitsreferent/in oder sonstiges	
Dauer in Funktion (Frage B2)	Unter 1 Jahr 1 bis 5 Jahre 6 bis 10 Jahre *Mehr als 10 Jahre (Ref.)*	Dauer der von Befragten im Betrieb ausgeübten Funktion
Geschlecht Befragte/r (Frage B3)	Weiblich *Männlich (Ref.)*	
Kenntnis des Rechts (Frage N3_E, N4_E)	*Ja (Ref.)* Nein, weiß nicht, verweigert	Kontrolliert wird immer die Kenntnis des Rechts, für das das Risiko der Nichtgewährung untersucht wird (z.B. Modell für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber - Kenntnis des Rechtsanspruchs von Minijobbern auf bezahlten Urlaub)

Anm.: Angaben in Klammern verweisen auf Fragenummern im Betriebsfragebogen

Anhang C
Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Beschäftigtenbefragung

Nichtgewährung von bezahltem Urlaub

Zum Thema „bezahlter Urlaub“ wurden den Beschäftigten unter anderem folgende zwei Fragen gestellt:

38	Wir möchten mit Ihnen nun noch einmal über das Thema bezahlten Urlaub sprechen. Erhalten Sie in [Fokustext C] bezahlten Urlaub? INT (grün): Mit bezahltem Urlaub ist gemeint, dass der Lohn während des Urlaubs fortgezahlt wird, ohne dass die Zeit unentgeltlich vor- oder nachgearbeitet werden muss. 1: Ja 2: Nein
	7: Verweigert 8: Weiß nicht

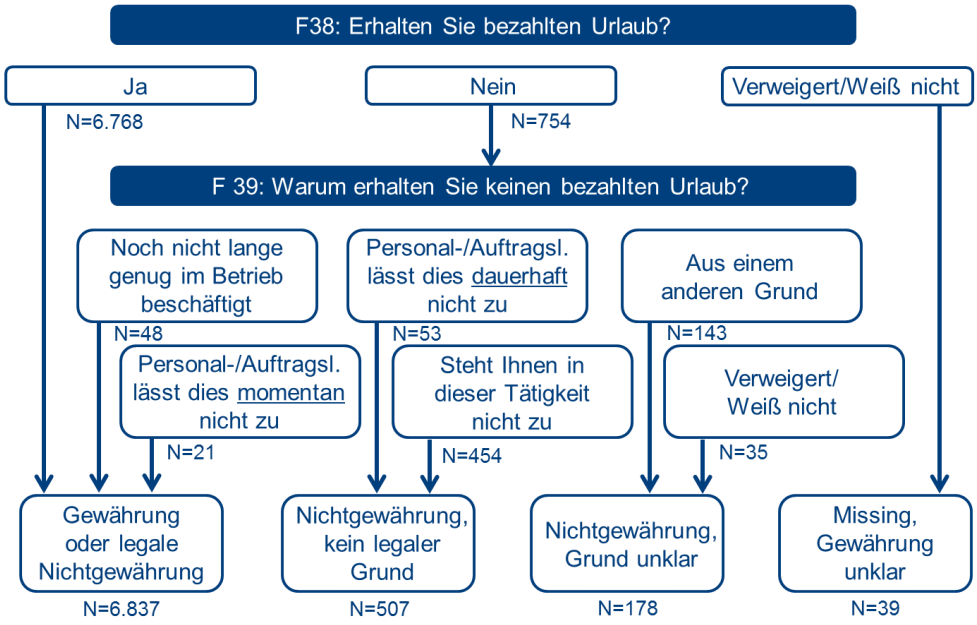
39	Aus welchem Grund erhalten Sie keinen bezahlten Urlaub? Sollten mehrere der folgenden Gründe auf Sie zutreffen, nennen Sie uns bitte den Hauptgrund. Erhalten Sie keinen bezahlten Urlaub … 1: Weil Sie noch nicht lange genug im Betrieb beschäftigt sind 2: Weil Ihnen in Ihrer Tätigkeit kein bezahlter Urlaub zusteht 3: Weil die Personal- oder Auftragslage momentan keinen Urlaub zulässt. 4: Weil die Personal- oder Auftragslage dauerhaft keinen Urlaub zulässt.
	6: Aus einem anderen Grund 7: Verweigert 8: Weiß nicht

Die erste Frage wurde an alle 7.561 Beschäftigten gerichtet. Die zweite Frage wurde nur den 754 Personen gestellt, die die erste Frage mit „Nein“ beantwortet haben. Für die quantitativen Analysen wurde ein nominal-skalierter Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet. Dieser Indikator hat folgende vier Ausprägungen:

- Gewährung oder legale Nichtgewährung
- Nichtgewährung, kein legaler Grund
- Nichtgewährung, Grund unklar
- Missing, Gewährung unklar.

Basierend auf ihren Antworten wurden die Befragten einer der vier Ausprägungen des Indikators zugeordnet. Diese Zuordnung ist in Abb. C 1 zusammenfassend dargestellt und wird im Folgenden kurz erläutert.

Abb. C 1: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub (Beschäftigte)



Gewährung oder legale Nichtgewährung

Befragte wurden der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn sie die Frage „Erhalten Sie […] bezahlten Urlaub“ mit „Ja“ beantwortet haben. Wurde diese Frage mit „Nein“ beantwortet und haben die Beschäftigten auf die Frage nach dem Hauptgrund (Frage 39) gesagt, dass „Sie noch nicht lange genug im Betrieb beschäftigt sind“ oder, dass „die Personal- oder Auftragslage momentan keinen Urlaub zulässt“, wurde ihnen ebenfalls die Ausprägung *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugewiesen.

Nichtgewährung, kein legaler Grund

Der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* wurden Beschäftigte zugewiesen, die keinen bezahlten Urlaub erhalten und die als Hauptgrund hierfür angegeben haben, dass „Ihnen in ihrer Tätigkeit kein bezahlter Urlaub zusteht“ oder, dass „die Personal- oder Auftragslage dauerhaft keinen Urlaub zulässt“.

Nichtgewährung, Grund unklar

Befragten, die keinen bezahlten Urlaub erhalten und die auf die Frage nach dem Hauptgrund für die Nichtgewährung von sich aus mit „Aus einem anderen Grund“ oder „Weiß nicht“ geantwortet haben, wurde die Ausprägung *Nichtgewährung, Grund unklar* zugewiesen. In diese Kategorie wurden ebenso Befragte eingruppiert, die die Antwort auf die Frage nach dem Grund für die Nichtgewährung verweigert haben.

Missing, Gewährung unklar

Für Befragte, die bereits die Frage „Erhalten Sie […] bezahlten Urlaub“ nicht beantworten konnten („Weiß nicht“) oder nicht beantworten wollten („Verweigert“), ist die Gewährung von bezahltem Urlaub gänzlich unklar. Diesen Personen wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen.

Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wurde auf Basis der Antworten auf folgende zwei Fragen gebildet:

47	Nun möchten wir mit Ihnen über das Thema Krankheit sprechen. Wenn Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber krank melden, welche Auswirkungen hat dies? Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir welche für Sie zutreffen. PROG: Bei Schleifen B, C, D nur den zweiten Satz des Fragenstimulus („Wenn Sie sich ….“) einblenden. A: Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn B: Sie müssen die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten INT (grün): Damit ist gemeint, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. C: Sie müssen die Zeit der Krankheit über Ihr Arbeitszeit- oder Urlaubskonto ausgleichen D: Sie müssen eine Vertretung organisieren, die Ihre Arbeit übernimmt 1: Ja 2: Nein
	5: Befragter meldet sich nicht krank 6: Befragter war noch nie krank 7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Wenn A=5,6 überspringe B,C,D Wenn B=5,6 überspringe C,D Wenn C=5,6 überspringe D Datenablage/-aufbereitung in diesen Fällen: Alle vier Items mit „5“ bzw. „6“ füllen.

47a	Wie ist die Entlohnung für diese Vertretung geregelt? 1: Sie begleichen den Lohn für die Vertretung aus eigener Tasche 2: Der Arbeitgeber führt den Ihnen zustehenden Lohn an die Vertretung ab 3: Der Arbeitgeber begleicht den Lohn für die Vertretung selbst.
	6: Vertretung erhält keinen Lohn 7: verweigert 8: weiß nicht

Bei Frage 47, die allen 7.561 Beschäftigten gestellt worden ist, handelt es sich um eine sogenannte Matrix- bzw. Schleifenfrage. Den Beschäftigten wurden die Items A bis D einzeln vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jedes Item anzugeben, ob dies im Falle einer Krankmeldung für sie zutrifft („Ja“) oder nicht („Nein“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verwei-

gert“) Beschäftigte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass sie sich nicht krank melden oder dass sie noch nie krank waren, wurde dies vom Interviewer ebenfalls vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

In Frage 47a geht es um die Entlohnung der Vertretung. Diese Frage wurde nur Personen gestellt, die Item D in Frage 47 („Sie müssen eine Vertretung organisieren, die Ihre Arbeit übernimmt“) mit „Ja“ beantwortet haben. Bei der Frage nach der Entlohnung der Vertretung mussten sich die Befragten für eine der drei angebotenen Antwortvorgaben entscheiden. Haben die Befragten von sich aus angegeben, dass die Vertretung keinen Lohn erhält, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Ebenso wurde notiert, falls die Befragten die Frage nach der Vertretung nicht beantworten konnten („Weiß nicht“) oder nicht beantworten wollten („Verweigert“).

Der nominal-skalierte Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit hat folgende vier Ausprägungen:

- Gewährung
- Nichtgewährung
- Missing, Gewährung unklar
- Ist nie krank/meldet sich nie krank.

Basierend auf ihren Antworten wurden die Befragten einer der vier Ausprägungen des Indikators zugeordnet. Im Folgenden wird auch diese Zuordnung kurz erläutert.

Gewährung

Befragte wurden der Kategorie *Gewährung* zugeordnet, wenn sie in Frage 47 das Item A („Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn“) mit „Ja“ und die Items B bis D mit „Nein“ beantwortet haben (Abb. C 2.

Befragte, die Item A und D mit „Ja“ und Item B und C mit „Nein“ beantwortet haben, wurden ebenfalls der Kategorie *Gewährung* zugeordnet, wenn sie auf die Frage nach der Entlohnung der Vertretung (Frage 47a) geantwortet haben, dass der Arbeitgeber den Lohn für die Vertretung selbst begleicht oder dass die Vertretung keinen Lohn erhält (Abb. C 3).[170]

[170] Betriebe, die den Beschäftigten ihren regulären Lohn, der Vertretung jedoch keinen Lohn zahlen, verhalten sich rechtlich nicht korrekt. Im Verlauf der Feldarbeit hat sich jedoch gezeigt, dass die Aussage der Befragten die „Vertretung erhält keinen Lohn“ in der Regel darauf zurückzuführen ist, dass die Beschäftigten bei Krankheit durch Kollegen vertreten werden, welche für ihre Vertretungstätigkeit nicht zusätzlich entlohnt werden. Die Beschäftigten wurden in diesem Fall daher der Kategorie *Gewährung* zugeordnet.

Abb. C 2: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung I (Beschäftigte)

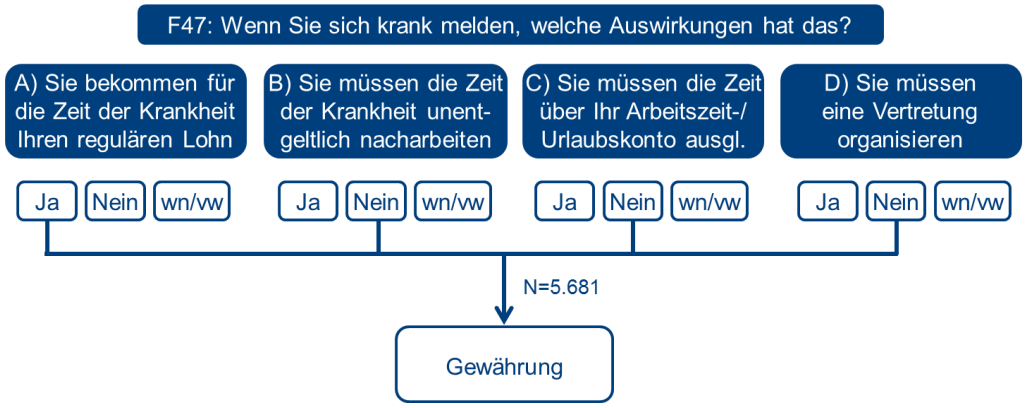
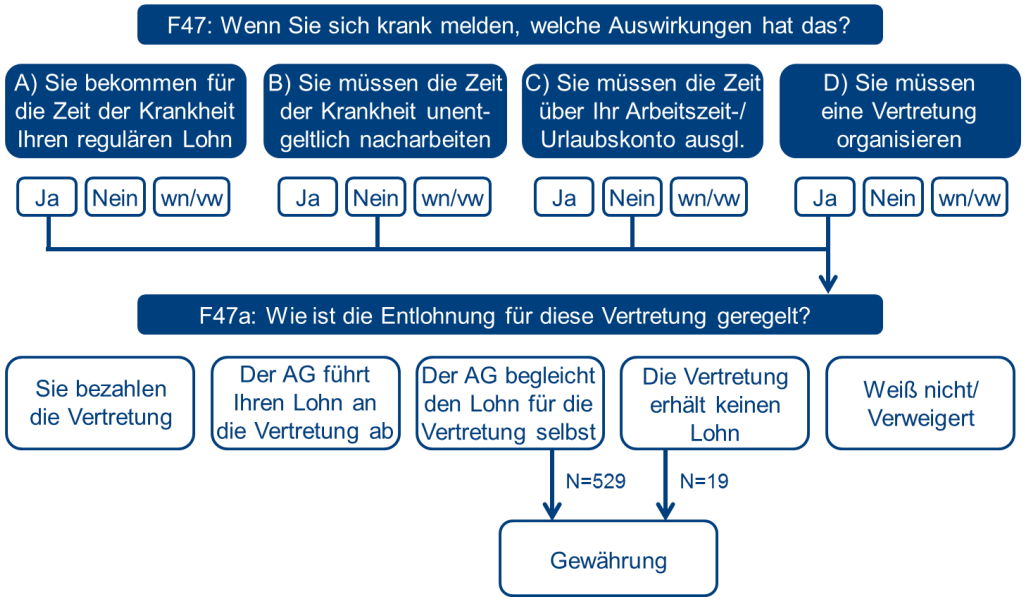


Abb. C 3: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung II (Beschäftigte)



Nichtgewährung

Haben Beschäftigte in Frage 47 auf Item A („Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn“) mit „Nein“ geantwortet, so wurden sie, unabhängig davon wie sie die Items B bis D beantwortet haben, der Kategorie Nichtgewährung zugeordnet. Gleiches gilt für Personen, die auf Item B („Sie müssen die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten“) oder Item C („Sie müssen die Zeit der Krankheit über Ihr Arbeitszeit- oder Urlaubskonto ausgleichen“) mit „Ja“ geantwortet haben (Abb. C 4).

Befragte, die Item A und D mit „Ja“ und Item B und C mit „Nein“ beantwortet haben, wurden ebenfalls der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet, wenn sie auf die Frage nach der Entloh-

nung der Vertretung (Frage 47a) geantwortet haben, dass sie die Vertretung selbst bezahlen müssen oder dass der Arbeitgeber ihren Lohn an die Vertretung abführt (Abb. C 5).[171]

Abb. C 4: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung I (Beschäftigte)[172]

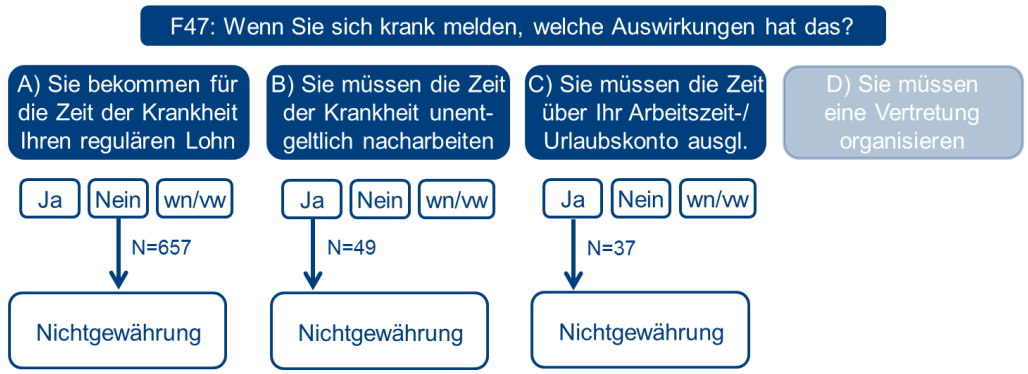
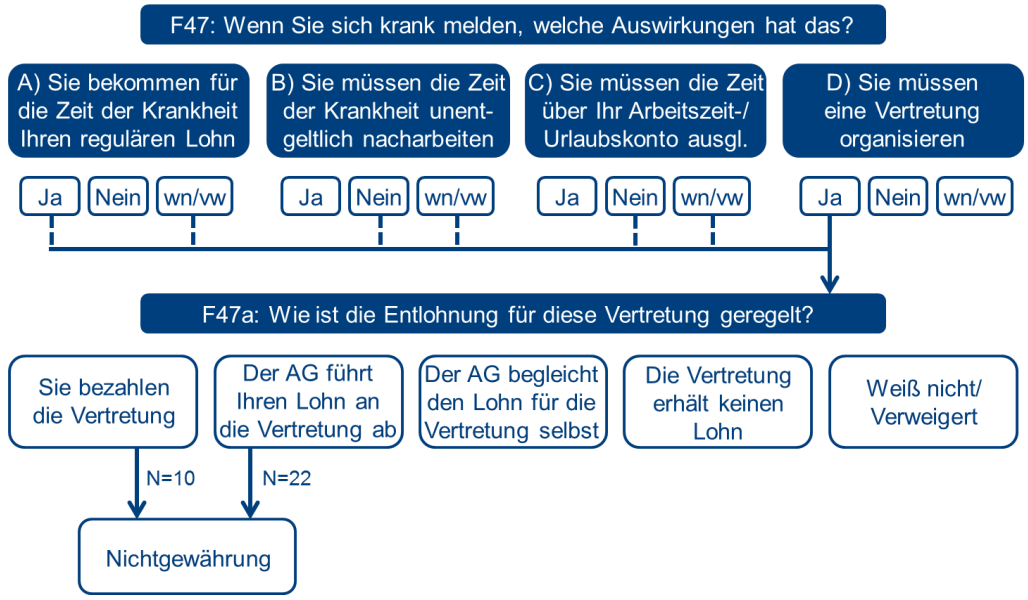


Abb. C 5: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung II (Beschäftigte)[173]



---

[171] Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht für Beschäftigte erst nach vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigungsdauer. Aus diesem Grund werden bei den deskriptiven Auswertungen des Indikators sowie bei den multivariaten Analysen Beschäftigte ausgeschlossen, die aufgrund ihrer Antworten der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden, von denen die Tätigkeit zum Interviewzeitpunkt aber noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt wurde.

[172] Das für Item B bzw. Item C angegebene N umfasst lediglich die Personen, die nicht bereits aufgrund ihrer Antwort auf Item A (bzw. Item A oder Item B) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

[173] Die in Abb. A 5 angegebenen Werte für N umfassen lediglich die Personen, die nicht bereits aufgrund ihrer Antworten auf Frage 47 (Item A bis Item C) der Kategorie Nichtgewährung zugeordnet wurden.

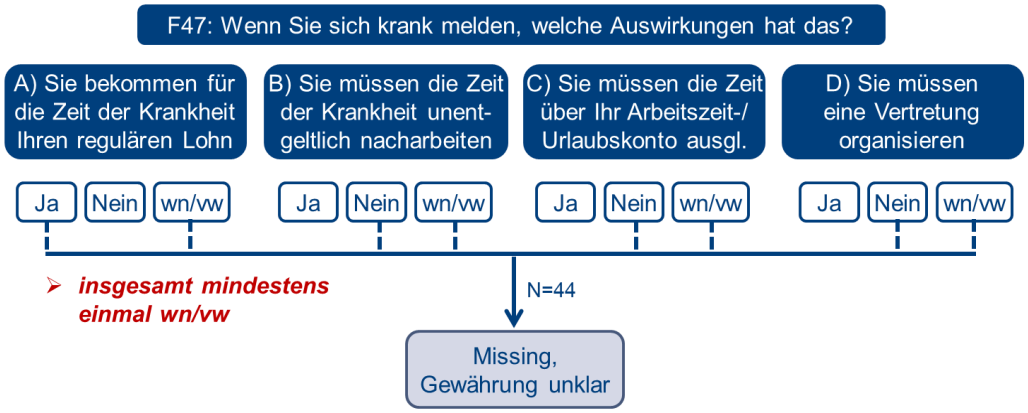
Missing, Gewährung unklar

Bei Befragten, die ein oder mehrere Items aus Frage 47 mit „Weiß nicht“ beantwortet haben oder von denen die Antwort auf ein oder mehrere Items verweigert wurde, ist die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit unklar. Diesen Personen wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen (Abb. C 6.

Gleiches gilt für Befragte, die in Frage 47 das Item D („Sie müssen eine Vertretung organisieren“) mit „Ja“ beantwortet haben, aber ein oder mehrere andere Items in Frage 47 und/oder die Frage nach der Entlohnung der Vertretung mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort verweigert haben (Abb. C 7). [174]

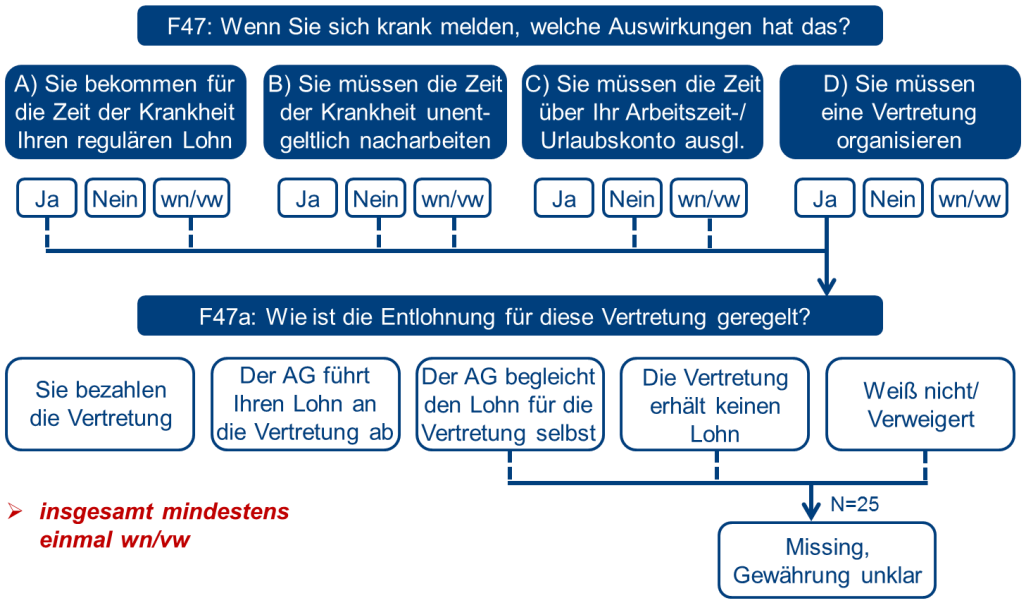
Aufgrund eines Fehlers bei der Programmierung, des bei der Telefonbefragung eingesetzten CATI-Instruments, wurde Frage 47 zu Beginn der Feldphase nicht als Matrix- bzw. Schleifenfrage gestellt, sondern den Befragten als Frage mit mehreren Antwortmöglichkeiten vorgelesen. Die betroffenen Befragten hatten nicht die Möglichkeit, auf jedes Item mit „Ja“, „Nein“, „Weiß nicht“ bzw. „Verweigert“ zu antworten. Stattdessen wurden sie aufgefordert, aus den vorgelesenen Antwortmöglichkeiten (Item A-Item D), die für sie zutreffende Antwort auszuwählen. Für diese Befragten ist Frage 47 nicht auswertbar, da beispielsweise nicht angeben werden konnte, dass keine der Antwortmöglichkeiten zutrifft. Für die 352 betroffenen Personen wurde der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit daher ebenfalls auf *Missing, Gewährung unklar* gesetzt.

Abb. C 6: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar I (Beschäftigte)



[174] Beschäftigten, die die Kriterien für die Ausprägung *Nichtgewährung* erfüllen, wurde diese Ausprägung zugewiesen, auch wenn von ihnen einzelne oder mehrere Items in Frage 47 oder die Frage 47a mit „Weiß nicht“ beantwortet wurden oder sie die Antwort auf einzelne oder mehrere Items in Frage 47 oder die Antwort auf Frage 47a verweigert haben.

Abb. C 7: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Beschäftigte)



Ist nie krank/meldet sich nie krank

Befragten, die in Frage 47 von sich aus angegeben haben, dass sie sich nicht krank melden oder, dass sie noch nie krank waren, wurde die Ausprägung *Ist nie krank/meldet sich nie krank* zugeordnet (Abb. C 8).

In Abb. C 9 wird die Verteilung der Befragten auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Abb. C 8: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Ist nie krank/meldet sich nie krank (Beschäftigte)

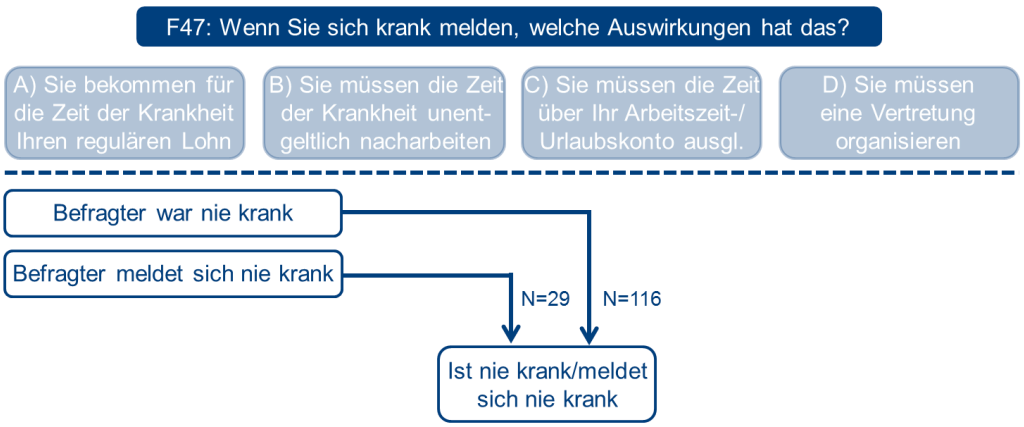


Abb. C 9: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen

Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde den Beschäftigten folgende Frage gestellt:

49	Was geschieht, wenn einer Ihrer Arbeitstage auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und Sie deshalb arbeitsfrei haben? Ich lese Ihnen wieder mehrere Antwortmöglichkeiten vor. PROG: Den zweiten Satz des Fragenstimulus bei Schleifen B, C, D nicht einblenden. A: Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn B: Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben C: Sie müssen die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten D: Die ausgefallene Arbeitszeit wird von Ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen. 1: Ja 2: Nein
	6: arbeitet auch feiertags 7: Verweigert 8: Weiß nicht Prog: MATRIX PROG: Wenn A=6 überspringe B,C,D Wenn B=6 überspringe C,D Wenn C=6 überspringe D Datenablage/-aufbereitung in diesen Fällen: Alle vier Items mit „6“ füllen.

Auch hierbei handelt es sich um eine Matrix- bzw. Schleifenfrage. Den Beschäftigten wurden die Items A bis D der Frage 49 einzeln vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jedes Item anzugeben, ob dies im Falle eines gesetzlichen Feiertags für sie zutrifft („Ja“) oder nicht („Nein“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Beschäftigte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass sie an Feiertagen generell arbeiten, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

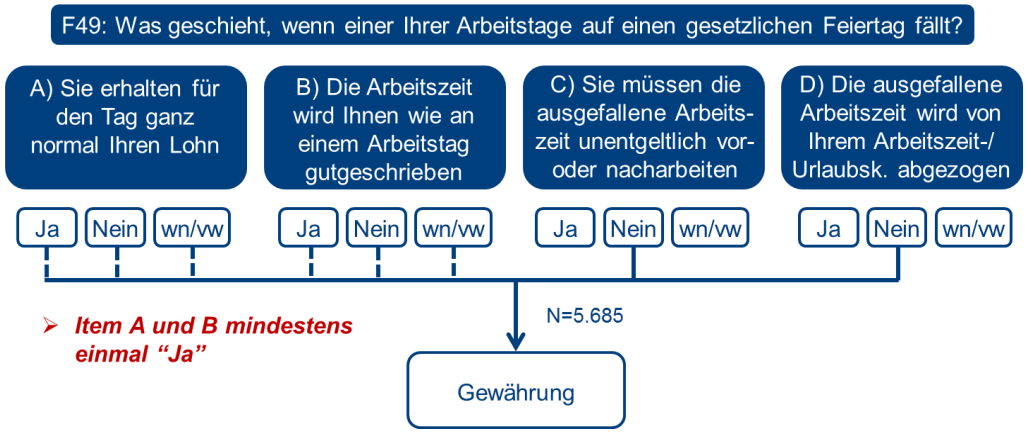
Für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde ebenfalls ein Indikator mit vier Ausprägungen gebildet:

- Gewährung
- Nichtgewährung
- Missing, Gewährung unklar
- Arbeitet auch feiertags.

Gewährung

Befragte wurden der Kategorie *Gewährung* zugeordnet, wenn sie Item A („Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn“) und/oder Item B („Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben“) mit „Ja“ und Item C und D mit „Nein“ beantwortet haben (Abb. C 10).[175]

Abb. C 10: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Gewährung I (Beschäftigte)



Nichtgewährung

Haben Befragte sowohl Item A („Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn“) als auch Item B („Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben“) mit „Nein“ beantwortet, wurde ihnen, unabhängig von ihren Antworten auf die Items C und D, die Kategorie *Nichtgewährung* zugewiesen (Abb. C 11).

In diese Kategorie wurden ebenfalls Beschäftigte eingruppiert, die Item C („Sie müssen die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten“) und/oder Item D („Die ausgefallene Arbeitszeit wird von Ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Ja“ beantwortet haben (Abb. C 12).

Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung wurde nicht erhoben, ob Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber an Feiertagen aus legalen Gründen (also aufgrund nicht fest vereinbarter Arbeitstage

---

[175] Die Items A und B sollten ursprünglich in einem Item abgefragt werden („Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn bzw. die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben“). Mit der Formulierung sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass es sowohl Arbeitnehmer gibt, deren Arbeitsleistung durch täglichen Lohn abgegolten wird, als auch Arbeitnehmer deren Arbeitsleistung zunächst in geleisteter Arbeitszeit gemessen wird. Gemeinsam mit dem Erhebungsinstitut wurde entschieden, dass die Formulierung für eine telefonische Befragung zu komplex ist. Daher wurde eine Aufteilung des Frageinhaltes in zwei Items vorgenommen. Für die Einordnung in die Kategorie *Gewährung* ist es ausreichend, wenn die Befragten entweder Item A oder Item B mit „Ja“ beantworten.

oder aufgrund einer vertraglich festgelegten Möglichkeit der flexiblen Einteilung durch den Arbeitgeber) nicht zum Dienst eingeteilt werden. Es ist daher nicht auszuschließen, dass einige Beschäftigte – aufgrund der fehlenden Möglichkeit, legale Nichteinteilungen an Feiertagen zu identifizieren – fälschlicherweise der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden. Bei den Auswertungen wird hierauf hingewiesen.

Abb. C 11: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung I (Beschäftigte)

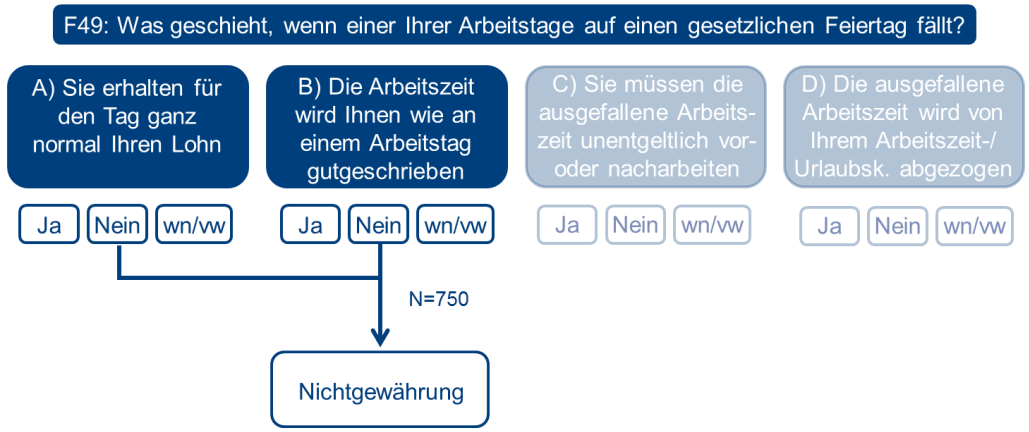
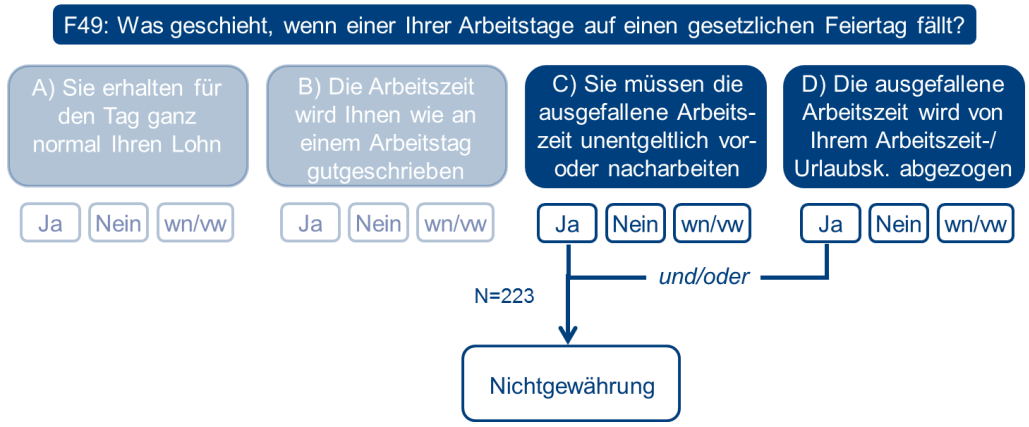


Abb. C 12: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung II (Beschäftigte)



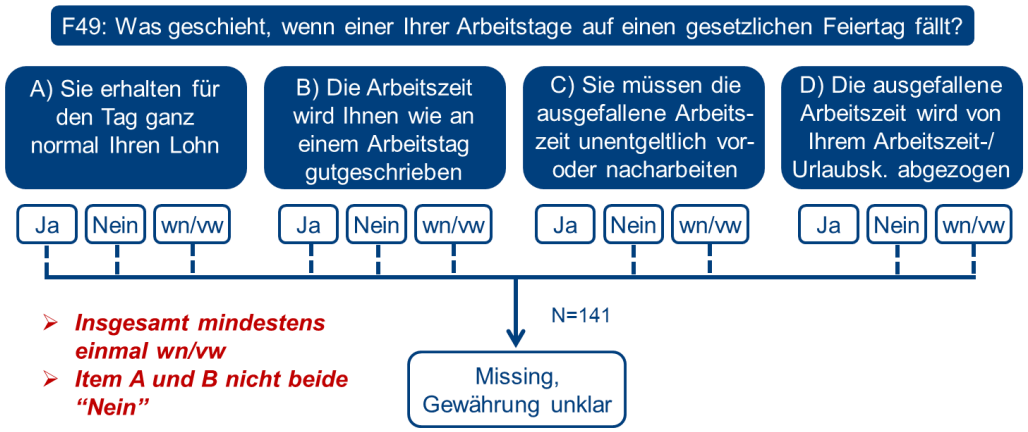
Missing, Gewährung unklar

Bei Befragten, die ein oder mehrere Items mit „Weiß nicht“ beantwortet haben oder von denen die Antwort auf ein oder mehrere Items verweigert wurde, ist die Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen unklar. Diesen Personen wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen (Abb. C 13). Dies trifft jedoch nur auf Beschäftigte zu, deren Antworten auf die Items A bis D nicht die Kriterien der *Gewährung* bzw. *Nichtgewährung* erfüllen.

Auch Frage 49 wurde aufgrund eines Programmierfehlers zu Beginn der Feldphase nicht als Matrix- bzw. Schleifenfrage gestellt, sondern den Befragten als Frage mit mehreren Antwort-

möglichkeiten vorgelesen. Die betroffenen Befragten hatten nicht die Möglichkeit, auf jedes Item mit „Ja“, „Nein“, „Weiß nicht“ bzw. „Verweigert“ zu antworten. Stattdessen wurden sie aufgefordert, aus den vorgelesenen Antwortmöglichkeiten (Item A-Item D), die für sie zutreffende Antwort auszuwählen. Für diese Befragten ist Frage 49 nicht auswertbar, da beispielsweise nicht angeben werden konnte, dass keine der Antwortmöglichkeiten zutrifft. Für die 352 betroffenen Personen wurde der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit daher ebenfalls auf *Missing, Gewährung unklar* gesetzt.

Abb. C 13: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar (Beschäftigte)



Arbeitet auch feiertags

Befragten, die von sich aus angegeben haben, dass sie an Feiertagen generell arbeiten müssen, wurde die Ausprägung *Arbeitet auch feiertags* zugeordnet (Abb. C 14).

In Abb. C 15 wird die Verteilung der Befragten auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Abb. C 14: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Arbeitet auch feiertags (Beschäftigte)

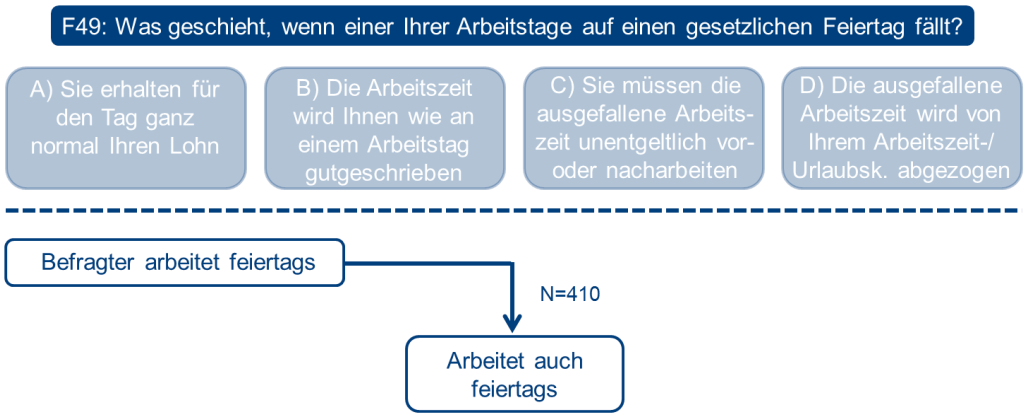


Abb. C 15: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen

Anhang D
Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Betriebsbefragung

In der Betriebsbefragung wurde der betriebliche Umgang mit bezahltem Urlaub, Feiertagen und Abwesenheit aufgrund von Krankheit für jede Beschäftigtengruppe (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertag) einzeln abgefragt. Für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag wurden den Betrieben keine rechtlichen Fragen gestellt. Ausschlaggebend hierfür war, dass der im Vorfeld durchgeführte Pretest gezeigt hat, dass die Befragten, die Wiederholung der gleichen Fragen für mehrere Beschäftigtengruppen nur begrenzt tolerieren. Die Bildung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten wird im Folgenden anhand der Fragen für geringfügig Beschäftigte erläutert.[176]

Die Fragen zu Urlaubs-, Krankheits- und Feiertagsregelungen für geringfügig Beschäftigte wurden nur Personen gestellt, die angegeben haben, dass in ihrem Unternehmen geringfügig Beschäftigte tätig sind. Dies trifft auf 758 der 1.110 Betriebe im Betriebsdatensatz zu.

---

[176] Für geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte waren in der Betriebsbefragung die Fragen zum Thema bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen identisch. Demzufolge kann die dargestellte Indikatorbildung für geringfügig Beschäftigte uneingeschränkt auf Teilzeitbeschäftigte übertragen werden. Prinzipiell gilt dies auch für unbefristet in Vollzeitbeschäftigte. Allerdings ist hier zu beachten, dass bei den Fragen nach den Gründen für die Nichtgewährung von freien Tagen (L3), bezahltem Urlaub (L5), Lohnfortzahlung bei Krankheit (L12) und Lohnfortzahlung an Feiertagen (L14) nur eine reduzierte Liste an Antwortitems vorgelesen wurde, da für Vollzeitbeschäftigte einige Items nicht relevant waren (z.B. „Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten“).

Nichtgewährung von bezahltem Urlaub

Informationen zum Thema „bezahlter Urlaub“ wurden für geringfügig Beschäftigte zunächst durch folgende Frage erhoben:

F1	Wenn geringfügig Beschäftigte einen oder mehrere Arbeitstage frei haben möchten, wie ist das in Ihrem Betrieb geregelt? Bitte sagen Sie mir bei jeder der folgenden Möglichkeiten, ob diese zutreffen oder nicht. A: Die geringfügig Beschäftigten können BEZAHLTEN Urlaub erhalten B: Sie können UNBEZAHLTEN Urlaub erhalten C: Die geringfügig Beschäftigten können frei nehmen, müssen die freie Zeit aber ohne zusätzlichen Lohn vor- oder nacharbeiten INT (grün): Damit ist gemeint, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. D: Sie können die freien Tage über ihr Arbeitszeitkonto ausgleichen E: Sie können eine Freischicht nehmen F: Es besteht eine andere Möglichkeit frei zu erhalten, die bisher nicht genannt wurde 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	4: bekommen nicht frei 5: Wunsch kommt nicht vor 6: keine Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht INT (rot): Wenn Betriebe antworten, dass geringfügig Beschäftigte an ihren Arbeitstagen nicht frei bekommen können, bitte Button ‘bekommen nicht frei‘ benutzen. Wenn Betriebe antworten, dass bei ihnen geringfügig Beschäftigte keine freien Tage anfragen/haben möchten, den Button ‘Wunsch kommt nicht vor‘ verwenden. Wenn die Antwort lautet, dass diese Frage betrieblich nicht einheitlich geregelt ist, den Button ‘keine Regelung‘ benutzen. PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 4, 5 oder 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 4, 5 bzw. 6 gesetzt PROG: Item E nur wenn Frage C8=1

Bei Frage F1 handelt es sich um eine Matrix- bzw. Schleifenfrage, bei der die Items A bis F einzeln vorgelesen wurden und die Befragten, für jedes Item angeben sollten, ob diese Möglichkeit in ihrem Betrieb besteht („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Befragte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass (i) geringfügig Beschäftigte an ihren Arbeitstagen nicht frei bekommen können, (ii) dass geringfügig Beschäftigte keine freien Tage anfragen bzw. haben möchten,

oder (iii) dass dies betrieblich nicht einheitlich geregelt ist, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Befragte, die in Frage F1 alle Items mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben, wurden in die Frage F3 („Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keine Möglichkeit gibt, frei zu nehmen?“) gefiltert. Gleiches gilt für Betriebe, für die die Befragten von sich aus angegeben haben, dass geringfügig Beschäftigte an ihren Arbeitstagen nicht frei bekommen können. Bei der Frage F3 handelt es sich um eine sogenannte Mehrfachantwortfrage. Den Befragten wurden die Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Antwortmöglichkeiten zu nennen, die auf ihren Betrieb zutreffen.

F3	Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keine Möglichkeit gibt, frei zu nehmen? INT (rot): Wenn der Befragte hier sagt, dass geringfügig Beschäftigte frei nehmen können, bitte zurückgehen zu Frage F1 INT (rot): Mehrfachnennungen möglich. 1: Weil der Betrieb es sich finanziell nicht leisten kann 2: Weil die Personal- oder Auftragslage es nicht zulässt 3: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt sind 4: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind 5: Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten 6: Aus einem anderen Grund
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MA

Befragte, die in Frage F1 nicht alle Items, aber das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben, wurden in die Frage F5 (Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keinen bezahlten Urlaub gibt?“) gefiltert. Auch bei dieser Frage handelt es sich um eine Mehrfachantwortfrage.

F5	Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keinen bezahlten Urlaub gibt? INT (rot): Wenn der Befragte hier sagt, dass geringfügig Beschäftigte bezahlten Urlaub bekommen können, bitte zurückgehen zu Frage F1 INT (rot): Mehrfachnennungen möglich. 1: Weil der Betrieb es sich finanziell nicht leisten kann 2: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt sind 3: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind 4: Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten 5: Weil geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben 6: Aus einem anderen Grund
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MA

Auf Basis der Antworten auf die Frage F1 (und ggf. auf die Frage F3 bzw. F5) wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet. Dieser nominal-skalierte Indikator hat folgende Ausprägungen:

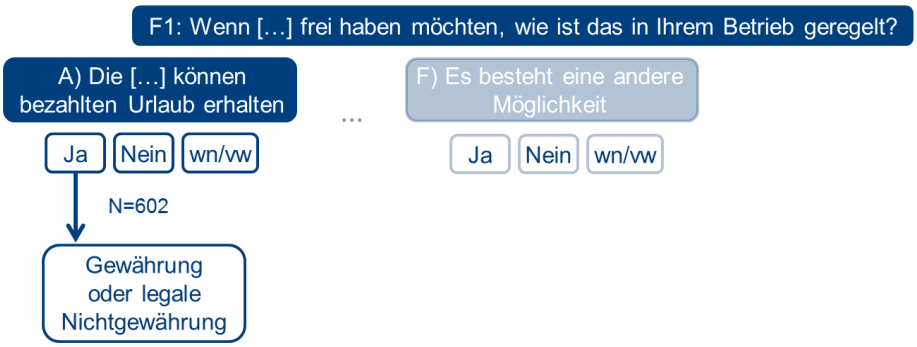
- Gewährung oder legale Nichtgewährung
- Nichtgewährung, kein legaler Grund
- Nichtgewährung, Grund unklar
- Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers
- Missing, Gewährung unklar.

Gewährung oder legale Nichtgewährung

Betriebe wurden der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft zu“ beantwortet haben (Abb. D 1).[177]

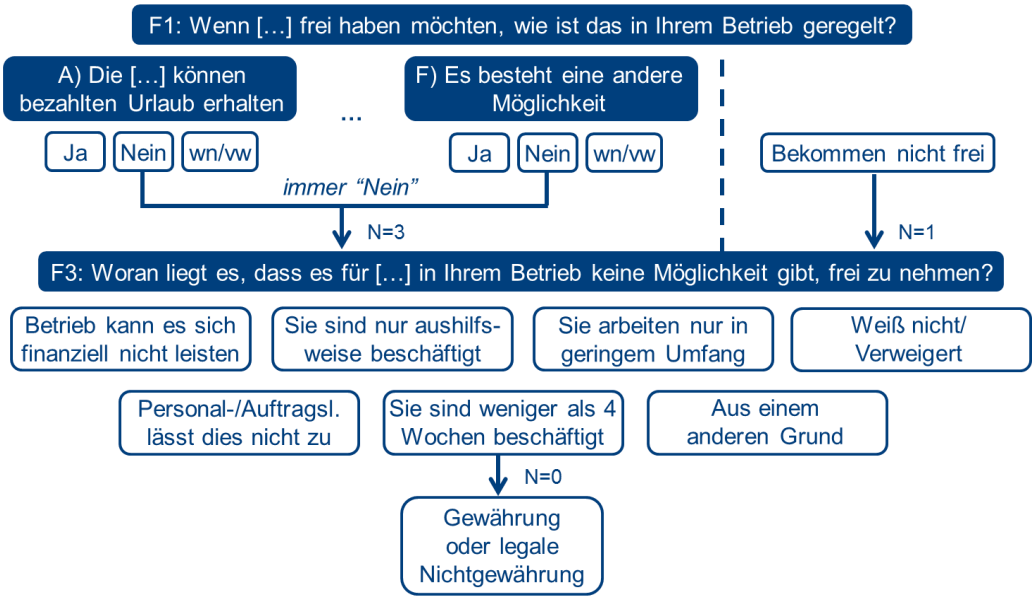
[177] In der Betriebsbefragung wurden die Befragten bei Matrix- bzw. Schleifenfragen gebeten, jedes Item mit „Trifft zu“ bzw. „Trifft nicht zu“ zu beantworten. Aufgrund der besseren Darstellbarkeit wird in den Abbildungen jedoch „Ja“ bzw. „Nein“ verwendet.

Abb. D 1: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung I (Betriebe)



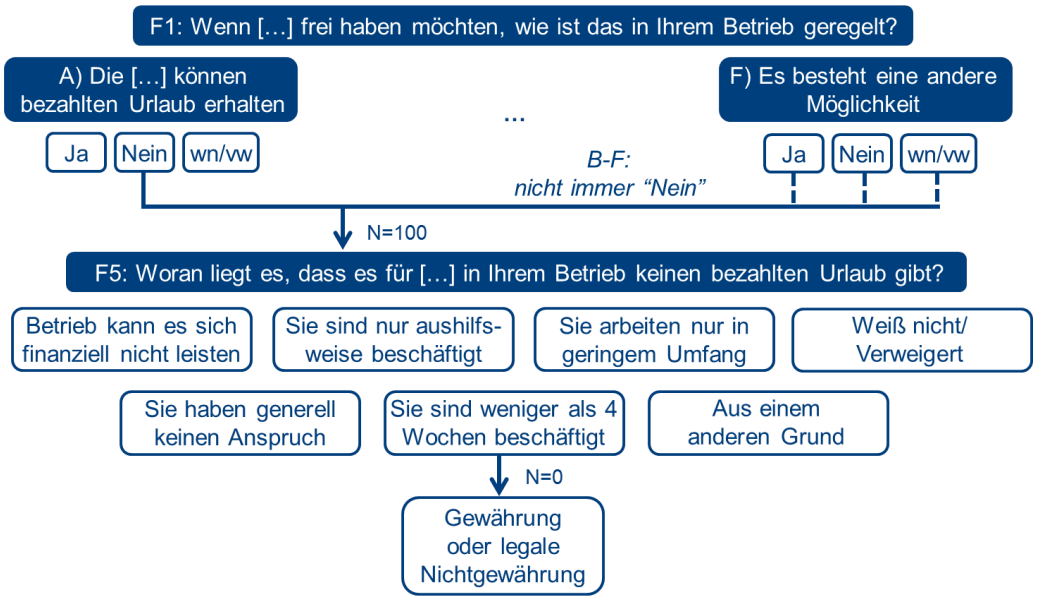
Betriebe wurden ebenfalls der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben und in Frage F3 bzw. Frage F5 ausschließlich die Antwortoption „Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ gewählt haben (Abb. D 2, Abb. D 3).[178]

Abb. D 2: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung II (Betriebe)



[178] Die Antwort „Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ stellt als einzige Antwortoption einen legalen Grund für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub dar. Haben Befragte neben diesem Grund auch weitere Antwortoptionen als zutreffend ausgewählt, wurde der Betrieb beim Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub in die Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* eingruppiert (siehe Abb. D 5, Abb. D 6).

Abb. D 3: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe)



Nichtgewährung, kein legaler Grund

Haben Personen in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet und in Frage F3 bzw. Frage F5 etwas anderes angegeben als „Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ oder „Weiß nicht/Verweigert“, wurde der Betrieb der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zugeordnet (Abb. D 4, Abb. D 5).[179]

[179] Da es neben der Vier-Wochen-Regel keinen weitern legalen Grund für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gibt, wurden auch Betriebe in die Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* eingruppiert, für die in Frage F3 bzw. Frage F5 als Antwort „Aus einem anderen Grund“ angegeben wurde. Im Rahmen des Pretests (bei dem nachgefragt wurde um welchen „anderen“ Grund es sich handelt) hat sich gezeigt, dass hier in der Regel weitere nicht legale Gründe bzw. eine andere Umschreibung eines aufgelisteten nicht legalen Grundes genannt werden (z.B. „Weil geringfügig Beschäftigte nur bezahlt werden, wenn sie auch arbeiten“). Von den 84 Betrieben, die der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zugeordnet wurden, ist für 20 Betriebe „Aus einem anderen Grund“ angegeben worden. Lediglich bei sechs der 20 Betriebe handelt es sich hierbei jedoch um die einzige gegebene Antwort.

Abb. D 4: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe)

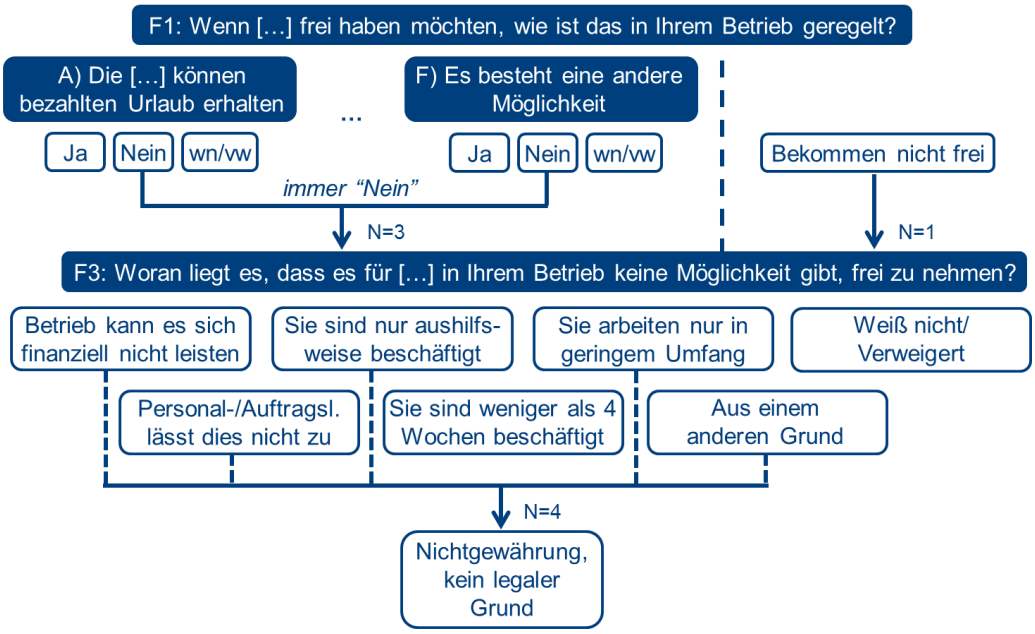
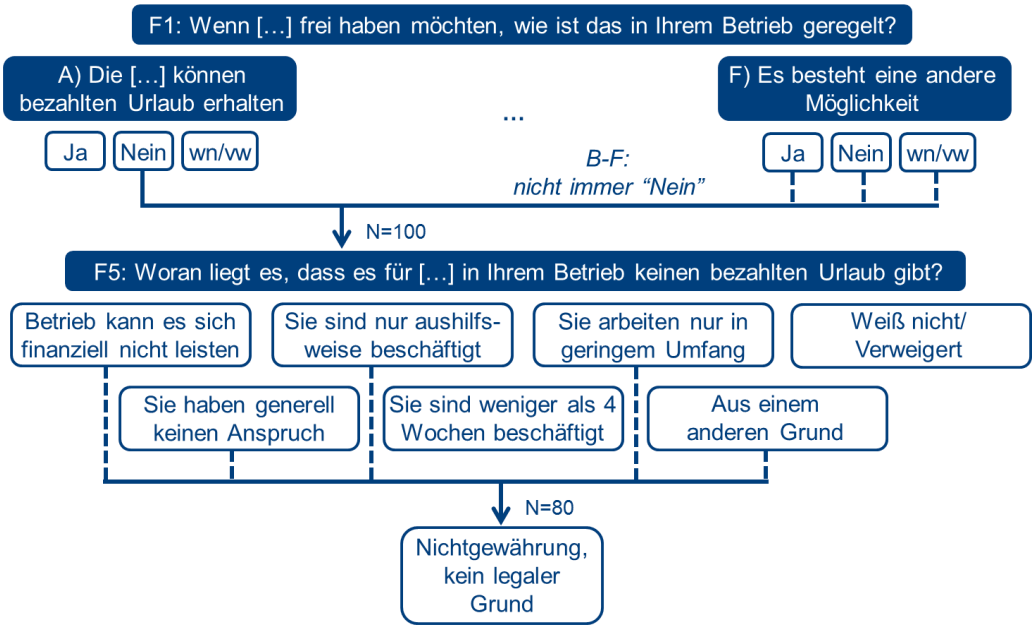


Abb. D 5: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe)



Nichtgewährung, Grund unklar

Betriebe wurden der Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben und in Frage F3 bzw. Frage F5 sowohl den legalen

Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) als auch einen oder mehrere weitere Gründe angegeben haben (Abb. D 6, Abb. D 7).

Betriebe wurden ebenfalls der Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* zugeordnet, wenn die Befragten die Frage F3 bzw. F5 mit „Weiß nicht“ beantwortet haben oder die Antwort auf diese Frage verweigert haben (Abb. D 6, Abb. D 7).

Abb. D 6: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar I (Betriebe)

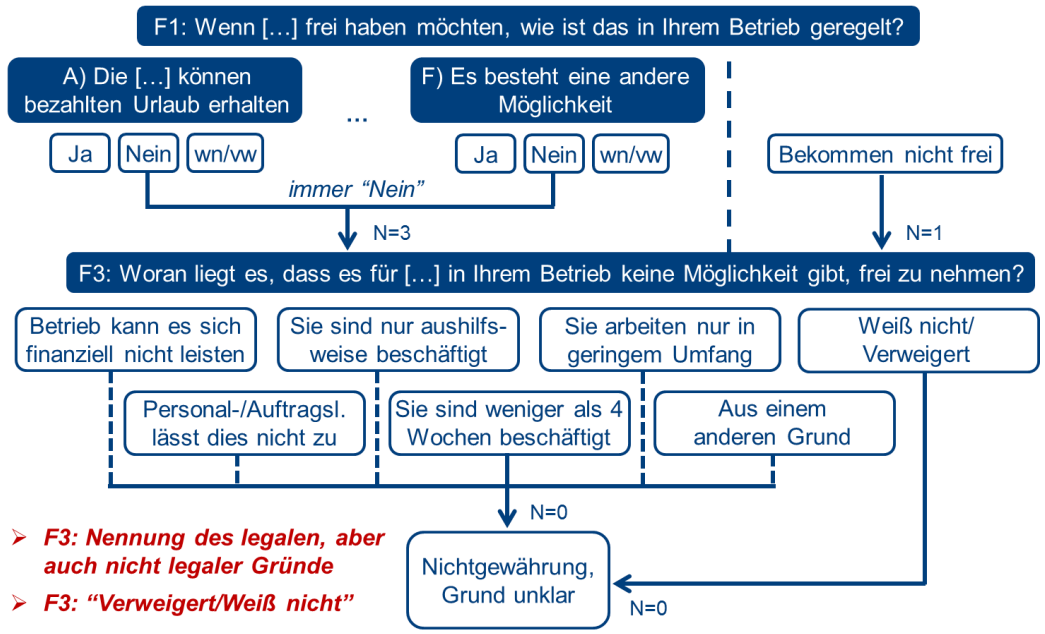
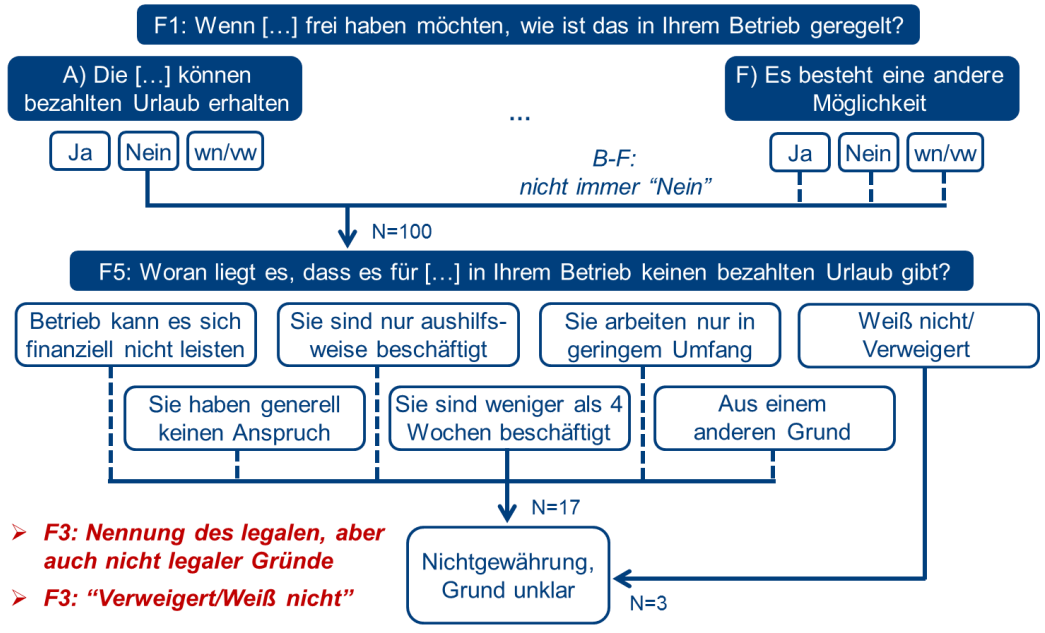


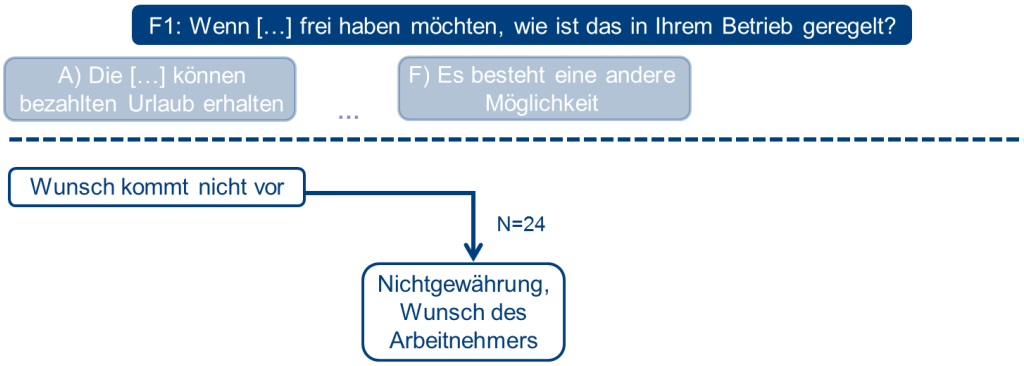
Abb. D 7: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar II (Betriebe)



Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers

Betriebe wurden der Kategorie *Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 von sich aus angegeben haben, dass die geringfügig Beschäftigten in ihrem Betrieb keine freien Tage anfragen bzw. nicht frei haben möchten (Abb. D 8).

Abb. D 8: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers (Betriebe)



Missing, Gewährung unklar

Haben Befragte in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort auf diese Frage verweigert, ist für den Betrieb die Gewährung von bezahltem Urlaub gänzlich unklar. Diesen Betrieben wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen. Dies gilt ebenso für Betriebe, für die in Frage F1 angegeben wurde, dass es zum Thema bezahlter Urlaub für geringfügig Beschäftigte im Unternehmen keine einheitliche Regelung gibt (Abb. D 9).

In Abb. D 10 wird die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für geringfügig Beschäftigte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Abb. D 9: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Missing, Gewährung unklar (Betriebe)

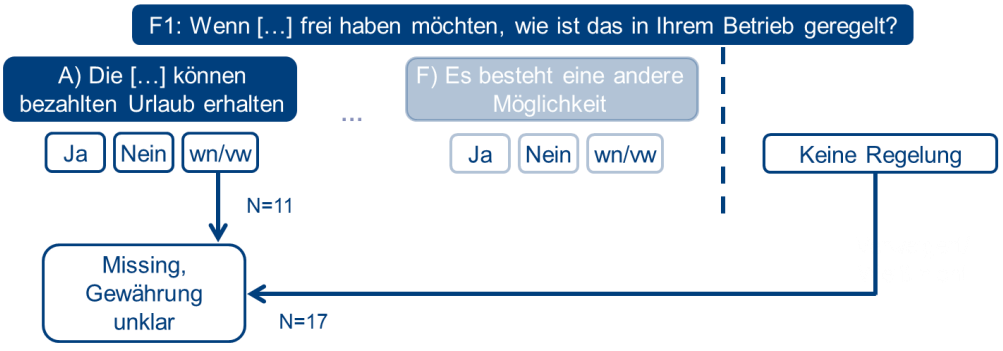


Abb. D 10: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)

Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit

Informationen zum Thema „Lohnfortzahlung bei Krankheit“ wurden in der Betriebsbefragung für geringfügig Beschäftigte durch folgende Fragen erhoben:

F8	Was passiert, wenn sich geringfügig Beschäftigte für einige Tage krank melden? Uns interessiert, wie mit der Arbeit der erkrankten Mitarbeiter umgegangen wird. Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir, welche auf Ihren Betrieb zutreffen. INT (rot): Mehrfachnennungen möglich. 1: Die Arbeit bleibt in der Zeit der Krankheit liegen oder wird gar nicht verrichtet 2: Die Arbeit wird von Kollegen übernommen 3: Der Betrieb organisiert eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt 4: Die Beschäftigten organisieren eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt
	6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MA

F9	Und wie ist die Entlohnung der geringfügig Beschäftigten im Krankheitsfall bei Ihnen im Betrieb geregelt? Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir, welche auf Ihren Betrieb zutreffen. A: Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn B: Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene ArbeitsZEIT ohne Lohn nacharbeiten INT (grün): Gemeint ist, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. C: Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 6 gesetzt.

F10	Wenn der erkrankte Mitarbeiter durch eine externe Arbeitskraft vertreten wird, wie ist dann die Entlohnung für diese Vertretung geregelt? INT (rot): Nur eine Nennung! 1: Der Betrieb zahlt den geringfügig Beschäftigten keinen Lohn, sondern führt diesen an die Vertretung ab 2: Der Betrieb zahlt den Lohn für die Vertretung und den Lohn für die geringfügig Beschäftigten 3: Die Vertretung erhält keinen Lohn
	6: Es gibt keine Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht

F11	Aus welchen Gründen kommt es vor, dass bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird? INT (grün): Lohnfortzahlung bedeutet, dass der reguläre Lohn weitergezahlt wird und der Arbeitnehmer die Zeit nicht nacharbeiten muss. Die Zeit wird ihm auch nicht von seinem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen. INT (rot): Wenn der Befragte hier sagt, dass der Lohn fortgezahlt wird, bitte zurückgehen zu Frage F9 und F10. INT (rot): Mehrfachnennungen möglich. 1: Weil der Betrieb es sich finanziell nicht leisten kann 2: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt sind 3: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind 4: Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten 5: Weil geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben 6: Aus einem anderen Grund
	7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MA

Die Frage nach dem Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Frage F8) ging an alle Personen, die angegeben haben, dass in ihrem Unternehmen geringfügig Beschäftigte tätig sind (N=758). Es handelt es sich um eine Mehrfachantwortfrage, d.h. den Befragten wurden die Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Antwortmöglichkeiten zu nennen, die auf ihren Betrieb zutreffen.

Die Frage nach der Entlohnung im Krankheitsfall (Frage F9) wurde ebenfalls allen Betrieben mit geringfügig Beschäftigten gestellt. Bei dieser Frage handelt es sich um eine Matrix- bzw. Schlei-

fenfrage. Den Befragten wurden die Items A bis C einzeln vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jedes Item anzugeben, ob dies im Falle einer Krankmeldung für ihren Betrieb zutrifft („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Befragte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass für geringfügig Beschäftigte die Entlohnung im Krankheitsfall in ihrem Betrieb nicht einheitlich geregelt ist, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Die Frage nach der Entlohnung der Vertretung (Frage F10) wurde nur Personen gestellt, die in Frage F8 angegeben haben, dass in ihrem Betrieb die Arbeit von erkrankten Beschäftigten durch externe Vertretungen übernommen werden (Frage F8, Item 3 und/oder Item 4). Bei der Frage F10 mussten sich die Befragten für eine der drei angebotenen Antwortvorgaben entscheiden. Haben die Befragten von sich aus angegeben, dass die Entlohnung der Vertretung betrieblich nicht geregelt ist, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Ebenso wurde notiert, falls die Befragten die Frage nach der Entlohnung der Vertretung nicht beantworten konnten („Weiß nicht“) oder nicht beantworten wollten („Verweigert“).

Haben Befragte in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft nicht zu“ oder Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne lohn nacharbeiten“) bzw. Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft zu“ beantwortet, wurden sie in Frage F11 gebeten, Auskunft darüber zu geben, aus welchen Gründen es vorkommt, dass bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird. Diese Frage wurde ebenfalls Personen gestellt, die in Frage F10 angegeben haben, dass der Betrieb bei Einsatz einer externen Vertretung den Beschäftigten keinen Lohn zahlt, sondern diesen an die Vertretung abführt (Frage F10, Item 1). Bei der Frage F11 handelt es sich um eine Mehrfachantwortfrage, d.h. den Befragten wurden die Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Gründe zu nennen, die auf ihren Betrieb zutreffen.

Der für die quantitativen Betriebsanalysen gebildete nominal-skalierte Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit hat folgende vier Ausprägungen:

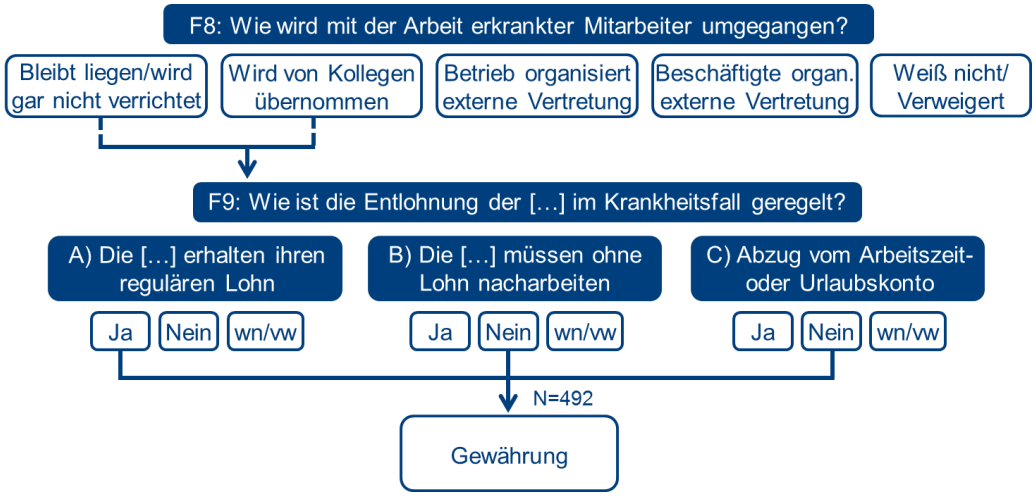
- Gewährung oder legale Nichtgewährung
- Nichtgewährung, kein legaler Grund
- Nichtgewährung, Grund unklar
- Missing, Gewährung unklar.

Basierend auf ihren Antworten wurden die Befragten einer der vier Ausprägungen des Indikators zugeordnet. Im Folgenden wird auch diese Zuordnung kurz erläutert.

Gewährung oder legale Nichtgewährung

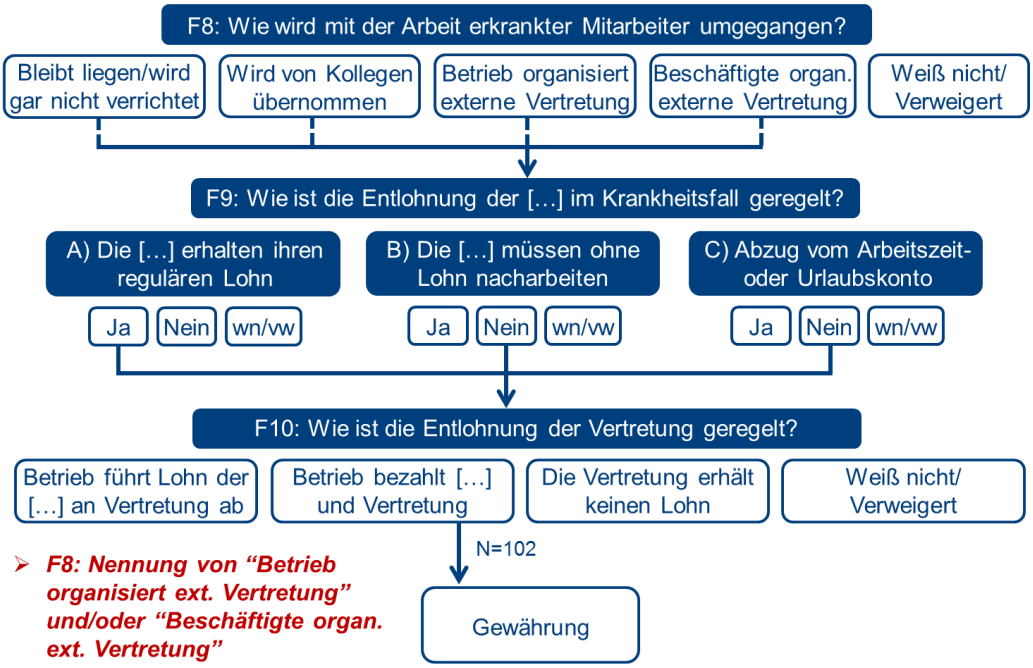
Betriebe wurden der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F8 als Antwort „Die Arbeit bleibt in der Zeit der Krankheit liegen oder wird gar nicht verrichtet“ und/oder die „Die Arbeit wird von Kollegen übernommen“ gewählt haben und in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft zu“ und Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) und Item C ("Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben (Abb. D 11).

Abb. D 11: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung I (Betriebe)



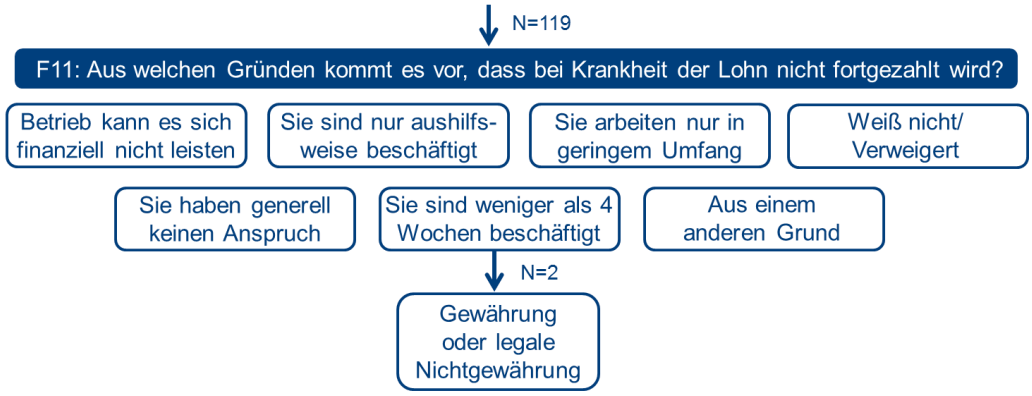
Wenn die Befragten in Frage F8 angegeben haben, dass bei Krankheit von Mitarbeitern externe Vertretungen eingesetzt werden („Der Betrieb organisiert eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt“ und/oder „Die Beschäftigten organisieren eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt“), wurde ihnen zusätzlich eine Frage zur Entlohnung der Vertretung gestellt (Frage F10). Betriebe wurden in die Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* eingruppiert, wenn die Befragten in Frage F9 das Item A mit „Trifft zu“ und die Items B und C mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben und in Frage F10 die Antwort „Der Betrieb zahlt den Lohn für die Vertretung und den Lohn für die geringfügig Beschäftigten“ gegeben haben (Abb. D 12).

Abb. D 12: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung II (Betriebe)



Haben Befragte in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft nicht zu“ und/oder Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne lohn nacharbeiten“) bzw. Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft zu“ beantwortet, wurden sie in Frage F11 gebeten, Auskunft darüber zu geben, aus welchen Gründen es vorkommt, dass bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird. Diese Frage wurde ebenfalls Personen gestellt, die in Frage F10 angegeben haben, dass der Betrieb bei Einsatz einer externen Vertretung den Beschäftigten keinen Lohn zahlt, sondern diesen an die Vertretung abführt (Frage F10, Item 1). Insgesamt wurde die Frage nach den Gründen, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt, 119 Betrieben gestellt. Wurde von den Befragten in Frage F11 ausschließlich das Item 3 („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) mit „Trifft zu“ beantwortet, so wurde der Betrieb ebenfalls der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet (Abb. D 13).

Abb. D 13: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe)



Nichtgewährung, kein legaler Grund

Haben Befragte in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft nicht zu“ oder Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) bzw. Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft zu“ beantwortet, wurden sie in Frage F11 gefragt, aus welchen Gründen es vorkommt, dass bei Krankheit kein Lohn gezahlt wird. Dies trifft ebenso zu auf Befragte, die in Frage F8 angegeben haben, dass bei Krankheit von Mitarbeitern externe Vertretungen eingesetzt werden und von denen die Frage nach der Entlohnung der Vertretung (Frage F10) mit „Der Betrieb zahlt den geringfügig Beschäftigten keinen Lohn, sondern führt diesen an die Vertretung ab“ oder „Die Vertretung erhält keinen Lohn“ beantwortet wurde. Haben die Befragten in Frage F11 als Grund nicht genannt, dass die „Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ und die Frage auch nicht mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort verweigert, so wurde der Betrieb in die Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* eingruppiert (Abb. D 14, Abb. D 15.[180]

[180] Da es außer der 4-Wochen-Regel keine weitere legale Begründung für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt, wurden auch Betriebe, für die in Frage F11 angegeben wurde, dass „Aus einem andern Grund“ keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erfolgt, der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zugeordnet. Von den 119 Befragten, denen für Minijobber die Frage nach den Gründen gestellt worden ist, wurde von 17 Befragten das Item 6 („Aus einem anderen Grund“) genannt. Davon haben 10 Befragte als Antwort ausschließlich „Aus einem anderen Grund“ angegeben.

Abb. D 14: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe)[181]

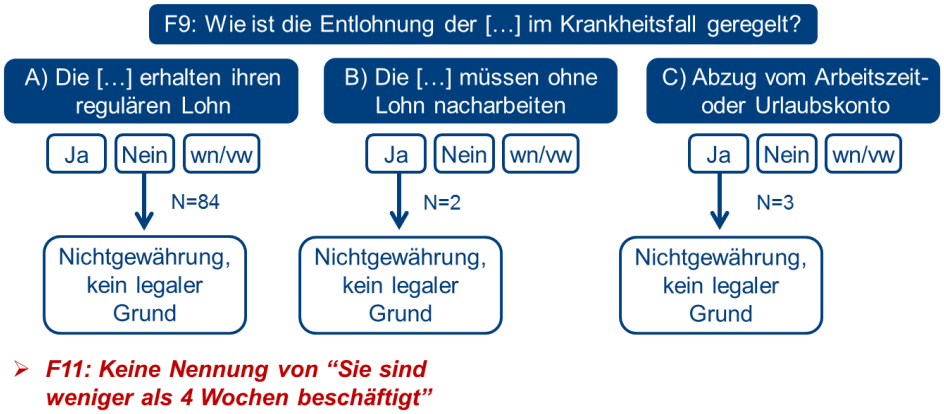
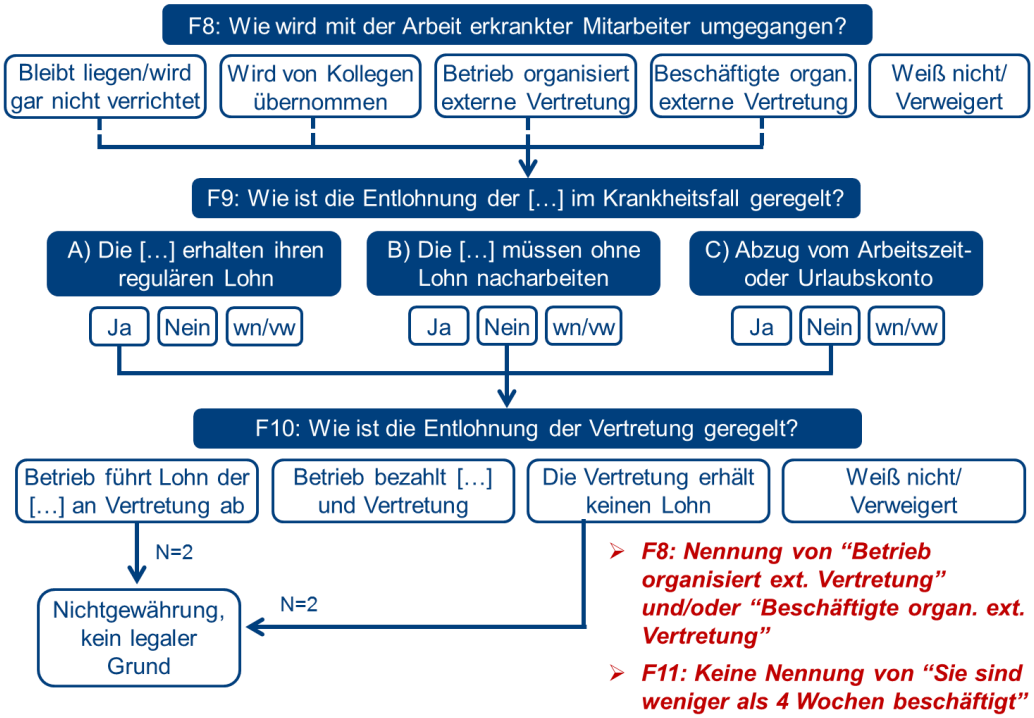


Abb. D 15: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe)



Nichtgewährung, Grund unklar

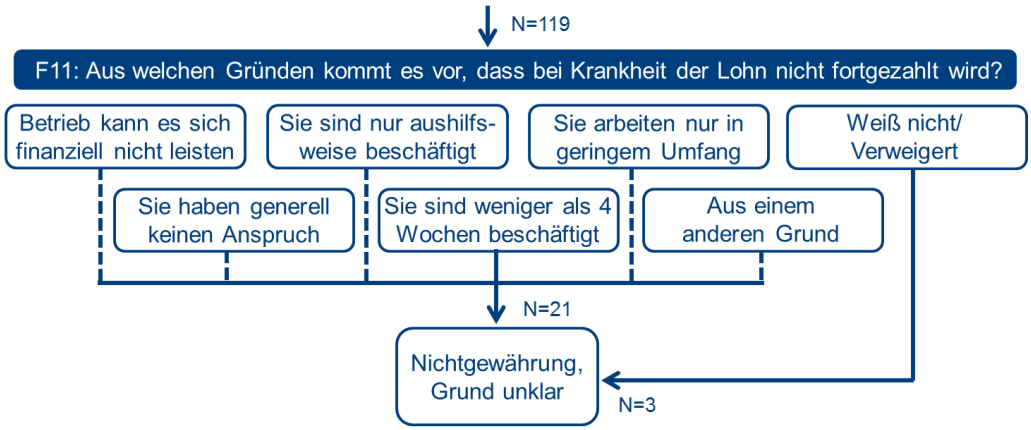
Wurden Befragte – aufgrund ihrer Antworten auf die Frage F9 bzw. F8 und F10 – in die Frage F11 gefiltert und haben sie dort sowohl den legalen Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten

---

[181] Das für Item B bzw. Item C angegebene N umfasst lediglich die Betriebe, die nicht bereits aufgrund ihrer Antwort auf Item A (bzw. Item A oder Item B) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) als auch einen oder mehrere der anderen Gründe angegeben, so wurde der Betrieb in die Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* eingruppiert. Diese Kategorie wurde auch Betrieben zugeordnet, für die die Frage F11 mit „Weiß nicht“ beantwortet wurde oder für die die Antwort auf die Frage F11 verweigert wurde (Abb. D 16).

Abb. D 16: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, Grund unklar (Betriebe)



Missing, Gewährung unklar

Der Kategorie *Missing, Gewährung unklar* wurden Betriebe zugeordnet, für die nicht eindeutig festgestellt werden kann, ob eine Lohnfortzahlung bei Krankheit erfolgt oder nicht. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sich aus den Antworten des Befragten auf die Frage F9 kein Hinweis auf eine Nichtgewährung der Lohnfortzahlung ergibt, gleichzeitig jedoch die Frage F8 oder die Frage F10 mit „Weiß nicht“ bzw. „Es gibt keine betriebliche Regelung“ beantwortet wurde oder die Antwort auf eine dieser Fragen verweigert wurde (Abb. D 17, Abb. D 18). In diesen Fällen ist es unklar, ob externe Vertretungen zum Einsatz kommen bzw. wie die Entlohnung der Vertretung geregelt ist. Daher erfolgte eine Eingruppierung in die Kategorie *Missing, Gewährung unklar*.

Abb. D 17: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar I (Betriebe)

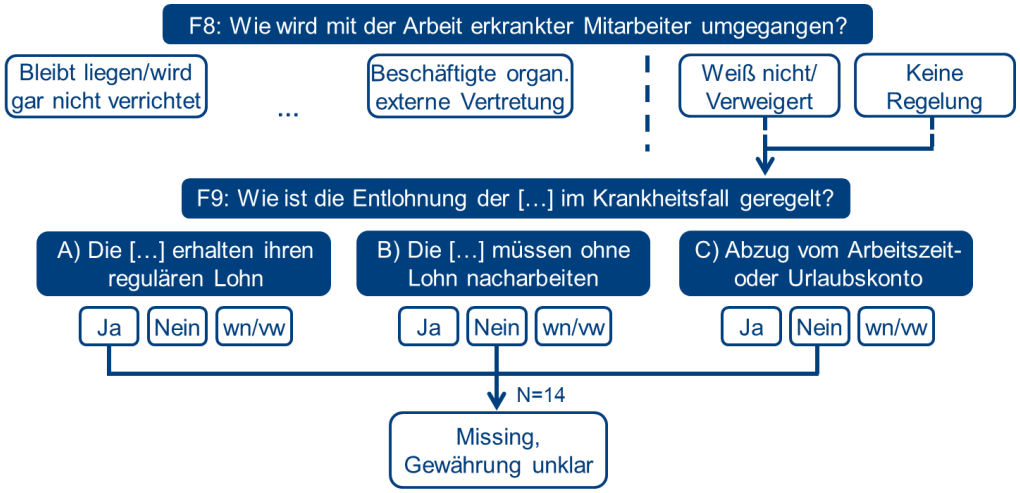
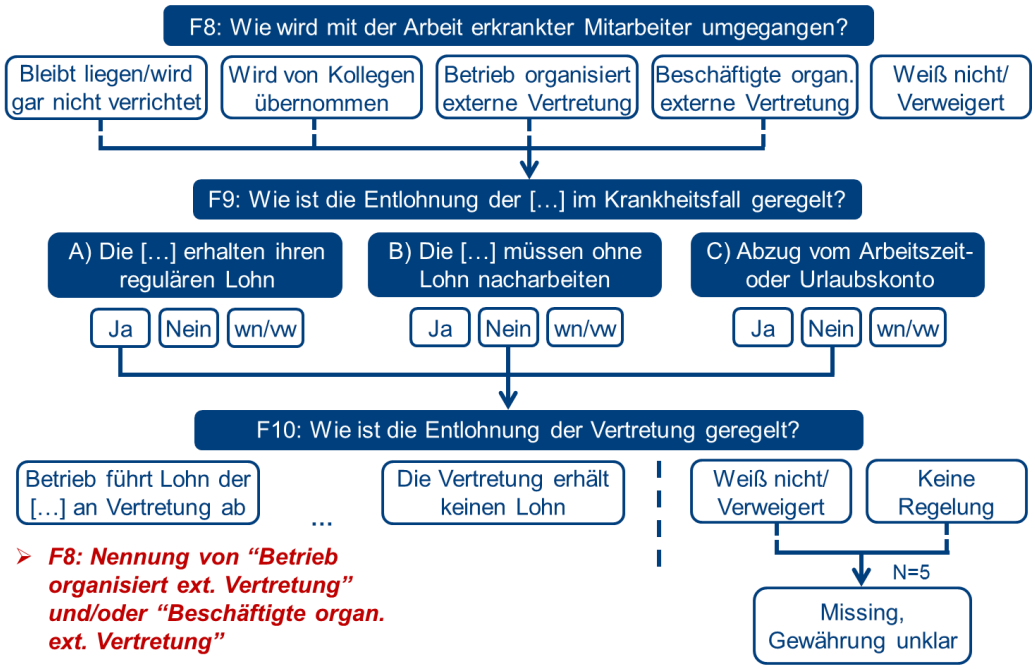
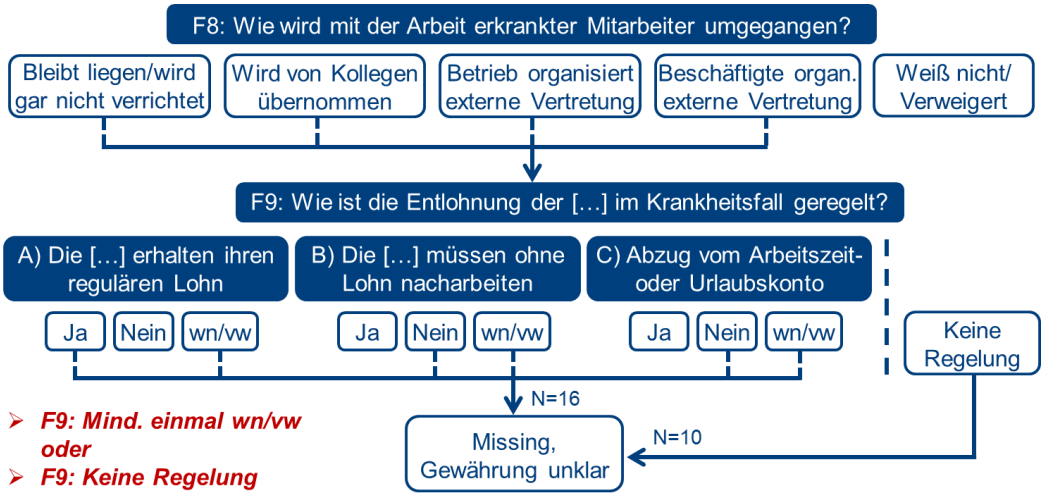


Abb. D 18: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe)



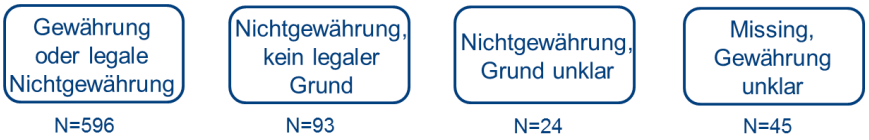
Die Betriebe wurden ebenfalls der Kategorie *Missing, Gewährung unklar* zugeordnet, wenn die Befragten eines der Items in Frage F9 mit „Weiß nicht" beantwortet haben bzw. die Antwort verweigert haben oder angeben haben, dass es für die Entlohnung der geringfüg Beschäftigten im Krankheitsfall „keine betriebliche Regelung" gibt (Abb. D 19).

Abb. D 19: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar III (Betriebe)



In Abb. D 20 wird die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Abb. D 20: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)



Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde den Befragten in der Betriebsbefragung folgende Frage gestellt:

F12	Was geschieht, wenn ein Arbeitstag von geringfügig Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und die geringfügig Beschäftigten deshalb arbeitsfrei haben? Bitte geben Sie an, wie die betriebliche Regelung in diesem Fall aussieht. Sie haben mehrere Antwortmöglichkeiten. INT (rot): Wenn der Befragte angibt, dass es in seinem Betrieb sowohl geringfügig Beschäftigte gibt, die an Feiertagen arbeiten müssen als auch geringfügig Beschäftigte, die frei haben, soll er für die Gruppe der Beschäftigten antworten, die an Feiertagen frei haben. A: Die geringfügig Beschäftigten erhalten für den Tag ganz normal ihren Lohn B: Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene ArbeitsZEIT ohne Lohn nacharbeiten. INT (grün): Gemeint ist, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. C: Die ausgefallene Arbeitszeit wird den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen D: Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass geringfügig Beschäftigte an Feiertagen nicht arbeiten müssen 1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
	5: Alle Minijobber arbeiten auch feiertags 6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 5 oder 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 5 bzw. 6 gesetzt.

Es handelt sich um eine Matrix- bzw. Schleifenfrage, bei der die Items A bis D einzeln vorgelesen wurden und die Befragten, für jedes Item angegeben haben, ob diese Möglichkeit in ihrem Betrieb besteht („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Befragte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass (i) alle geringfügig Beschäftigten auch an Feiertagen arbeiten, oder (ii) dass der Umgang mit Feiertagen betrieblich nicht einheitlich geregelt ist, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Im Zuge der Auswertung dieser Frage ist aufgefallen, dass das Item D von einigen Befragten offensichtlich missverstanden wurde. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass auf Basis der erhobenen Daten nicht beurteilt werden kann, ob eine Nichteinteilung der Beschäftigten an

Feiertagen auf rechtlich legaler Basis stattfindet oder nicht (für mehr Informationen vgl. Kapitel 4.3.2.2). Aus diesen Gründen wurde entschieden, die Antworten der Befragten auf das Item D, bei der Bildung des Indikators für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht zu berücksichtigen. Damit erfolgt die Bildung des Indikators für Betriebe analog zu der für die Beschäftigten. Bei beiden Indikatoren ist jedoch zu berücksichtigen, dass – aufgrund der fehlenden Möglichkeit, legale Nichteinteilungen an Feiertagen zu identifizieren – nicht auszuschließen ist, dass es zu einer Überschätzung des Anteils der Nichtgewährung dieser Leistung gekommen ist.

Auf Basis der Antworten auf Item A bis C der Frage F12 wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen gebildet.[182] Dieser nominal-skalierte Indikator hat folgende Ausprägungen:

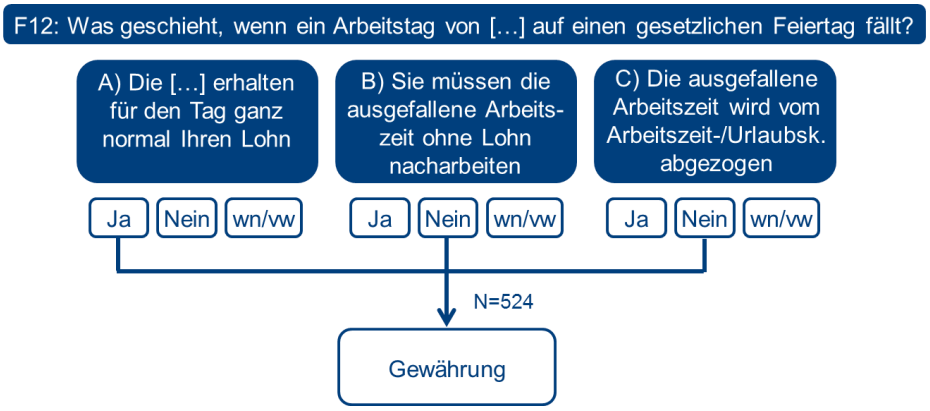
- Gewährung
- Nichtgewährung
- Arbeiten feiertags
- Missing, Gewährung unklar.

Gewährung

Betriebe wurden der Ausprägung *Gewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F12 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten für den Tag ganz normal ihren Lohn“) mit „Trifft zu“ und Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) sowie Item C („Die ausgefallene Arbeitszeit wird den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben (Abb. D 21).

[182] Befragte, deren Antworten auf Item A bis C der Frage F12 darauf hinweisen, dass der Betrieb den geringfügig Beschäftigten keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt, wurden zusätzlich gefragt aus welchen Gründen dies nicht geschieht (Frage F13). Da es jedoch – abgesehen von der Nichteinteilung von Beschäftigten, aufgrund nicht fest vereinbarter Arbeitstage oder aufgrund einer vertraglich festgelegten Möglichkeit der flexiblen Einteilung durch den Arbeitgeber – keine weiteren legalen Gründe für eine Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen gibt, wurde diese Frage bei der Bildung des Indikators nicht berücksichtigt.

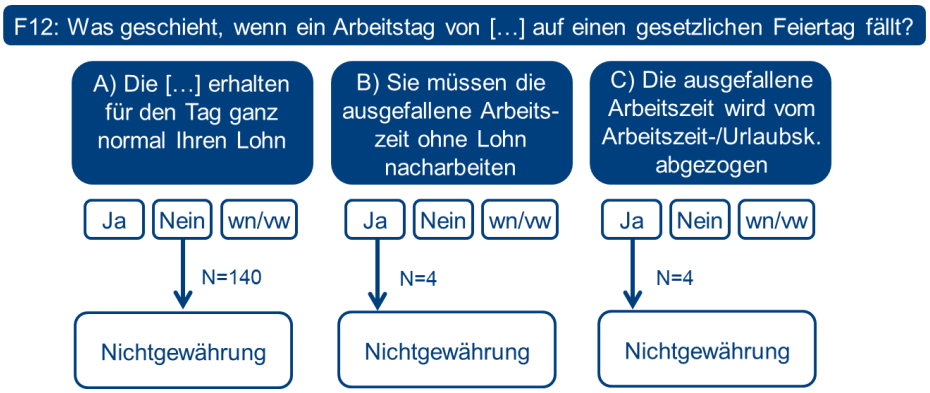
Abb. D 21: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Gewährung (Betriebe)



Nichtgewährung

Haben Befragte in Frage F12 das Item A mit „Trifft nicht zu“ beantwortet, so wurde der Betrieb, unabhängig davon wie die Befragten die Items B und C beantwortet haben, der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet. Gleiches gilt für Betriebe, bei denen die Befragten auf Item B oder Item C mit „Trifft zu“ geantwortet haben (Abb. D 22).

Abb. D 22: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung (Betriebe)[183]

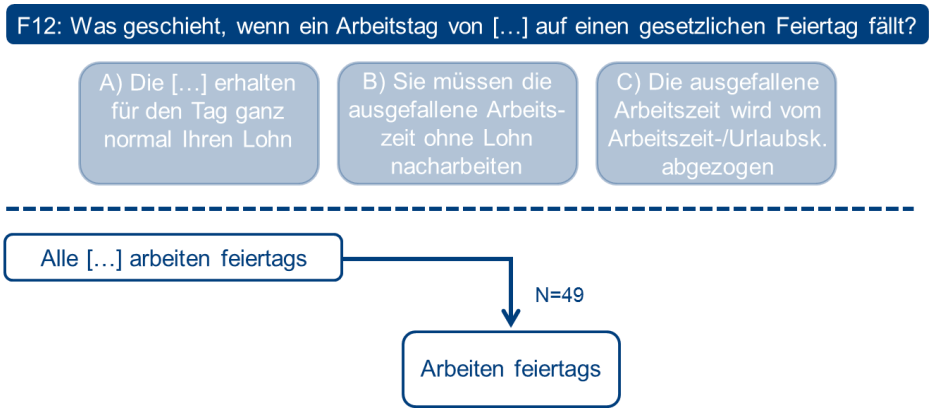


Arbeiten feiertags

Haben Betriebe von sich aus angegeben, dass in ihrem Betrieb an Feiertagen generell gearbeitet wird, wurde der Betrieb in die Kategorie *Arbeiten feiertags* eingruppiert (Abb. D 23).

[183] Das für Item B bzw. Item C angegebene N umfasst lediglich die Betriebe, die nicht bereits aufgrund ihrer Antwort auf Item A (bzw. Item A oder Item B) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

Abb. D 23: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Arbeiten feiertags (Betriebe)



Missing, Gewährung unklar

Haben Befragte ein oder mehrere Items mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort auf ein oder mehrere Items verweigert, ist für den Betrieb die Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen unklar. Diesen Betrieben wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen (Abb. D 24). Dies trifft jedoch nur auf Betriebe zu, die nicht bereits aufgrund der Antworten der Befragten auf die Items A bis C in die Kategorie *Nichtgewährung* eingruppiert worden sind.

Betrieben wurde ebenfalls die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen, wenn die Befragten in Frage F12 angegeben haben, dass der Umgang mit Feiertagen betrieblich nicht einheitlich geregelt ist (Abb. D 25).

Abb. D 24: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar I (Betriebe)

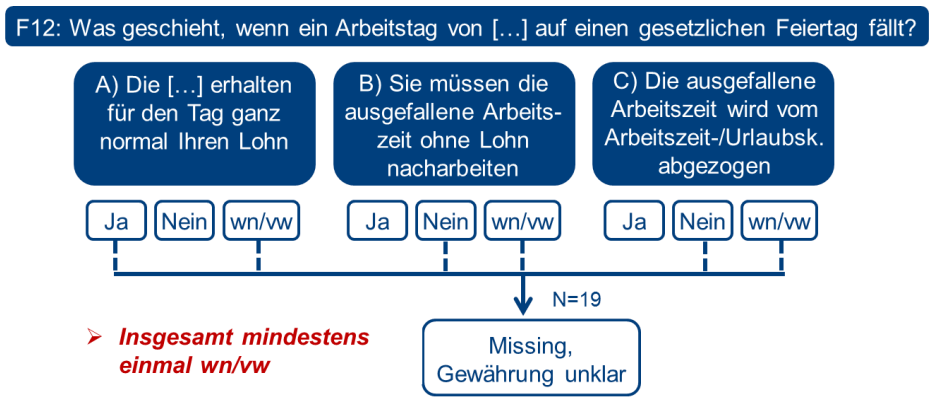
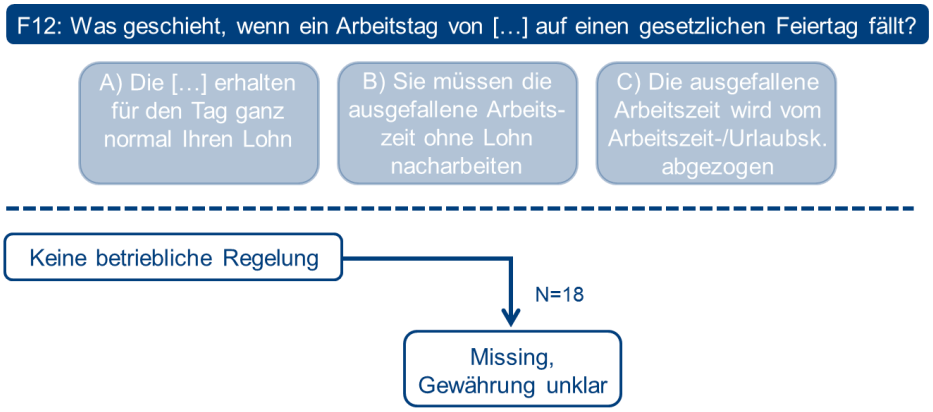


Abb. D 25: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe)



In Abb. D 26 wird die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Abb. D 26: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)

Anhang E
Zu KAPITEL 3 - Beschreibung atypischer Beschäftigung

Tab. E 1: Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell

	(1) Minijob			(2) Teilzeit			(3) Vollzeit befristet		
	AME		SE	AME		SE	AME		SE
Geschlecht (Ref.: Männlich)									
Weiblich	0.019	***	0.007	0.335	***	0.009	-0.033	***	0.007
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)									
Unter 25 Jahre	0.128	***	0.017	-0.123	***	0.030	0.039	**	0.017
25 bis 34 Jahre	0.054	***	0.014	-0.065	***	0.017	0.045	***	0.011
45 bis 54 Jahre	0.033	**	0.013	0.048	***	0.014	-0.069	***	0.012
55 Jahre und älter	0.136	***	0.015	0.055	***	0.017	-0.131	***	0.015
Qualifikation (Ref.: Lehre)									
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0.063	***	0.017	-0.002		0.026	0.044	**	0.020
Abitur ohne Ausbildung	0.186	***	0.018	0.174	***	0.037	-0.056	**	0.028
Meister-/Technikerabschluss	-0.030	**	0.013	-0.005		0.015	-0.016		0.013
Studium (Uni/FH)	-0.028	***	0.010	-0.005		0.012	0.050	***	0.009
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)									
MH und gute Deutschkenntnisse	-0.004		0.011	-0.007		0.013	0.021	**	0.010
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0.002		0.040	-0.134	**	0.054	0.089	***	0.031
Partnerstatus (Ref.: Partner erwerbstätig)									
Kein Partner im Haushalt	0.018	*	0.010	-0.050	***	0.013	0.032	***	0.010
Partner arbeitslos	-0.097	**	0.041	-0.030		0.046	-0.054		0.048
Partner nicht erwerbstätig	-0.003		0.013	-0.015		0.017	0.017		0.014
Kinder u. 14 im Haushalt (Ref.: Nein)									
Ja	0.028	***	0.010	0.138	***	0.012	-0.060	***	0.010
Region (Ref.: Westdeutschland)									
Ostdeutschland	-0.062	***	0.012	-0.025	**	0.013	0.025	**	0.010
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)									
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0.030		0.021	-0.023		0.024	0.016		0.021
Handel u. Reparatur	0.006		0.014	0.003		0.017	0.007		0.015
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0.006		0.013	-0.018		0.014	0.002		0.013
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0.041	*	0.022	0.045	**	0.022	-0.041	*	0.021
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0.050	***	0.016	-0.023		0.022	0.038	**	0.018
Soziale Dienstleistungen	0.033	**	0.013	-0.030	*	0.016	0.021		0.013
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0.006		0.018	-0.044	**	0.020	0.021		0.018

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)									
Ja	-0.003		0.012	0.007		0.014	0.022	**	0.011
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)									
Bis 15 Beschäftigte	0.130	***	0.014	0.002		0.018	-0.034	**	0.016
16 bis 49 Beschäftigte	0.072	***	0.013	0.008		0.016	-0.042	***	0.013
50 bis 249 Beschäftigte	0.025	**	0.012	0.010		0.013	-0.022	**	0.010
250 bis 499 Beschäftigte	0.048	***	0.014	-0.032	**	0.015	-0.002		0.012
Betriebsrat (Ref.: Nein)									
Ja	0.001		0.010	0.014		0.013	0.007		0.011
Tarifvertrag (Ref.: Nein)									
Ja	-0.086	***	0.010	0.055	***	0.012	0.019	*	0.010
N				6,472					

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. E 2: Mittelwerte zu dem in Tab. E 1 dargestellten Modell zur Beschreibung der Beschäftigtengruppen

	Mittelwerte
Minijob	
Ja	0,137
Teilzeit	
Ja	0,275
Vollzeit befristet	
Ja	0,122
Vollzeit unbefristet	
Ja	0,466
Geschlecht	
Weiblich	0,541
Alter	
Unter 25 Jahre	0,076
25 bis 34 Jahre	0,202
35 bis 44 Jahre	0,191
45 bis 54 Jahre	0,316
55 Jahre und älter	0,216
Qualifikation	
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,042
Abitur ohne Ausbildung	0,033
Lehre	0,537
Meister-/Technikerabschluss	0,121
Studium (Uni/FH)	0,267
MH/Sprache	
Kein MH	0,812
MH und gute Deutschkenntnisse	0,176
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,012
Partnerstatus	
Kein Partner im Haushalt	0,304
Partner erwerbstätig	0,578
Partner arbeitslos	0,013
Partner nicht erwerbstätig	0,106
Kinder u. 14 im Haushalt	
Ja	0,265
Region	
Ostdeutschland	0,167

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048
Verarbeitendes Gewerbe	0,231
Handel u. Reparatur	0,119
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,174
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,056
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,067
Soziale Dienstleistungen	0,213
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,092
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,291
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,115
16 bis 49 Beschäftigte	0,169
50 bis 249 Beschäftigte	0,267
250 bis 499 Beschäftigte	0,134
500 Beschäftigte u. mehr	0,315
Betriebsrat	
Ja	0,689
Tarifvertrag	
Ja	0,681
N	6.472

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Tab. E 3: Gesamtmodell Lohnschätzung – OLS Modell (Beschäftigte)

	(1)		
	β-Koeffizient		**SE**
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)			
Un- und angelernte Arbeiter	-0,296	***	0,033
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	-0,105	***	0,018
Einfache Angestellte	-0,193	***	0,018
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,205	***	0,014
Sonstiges	-0,176	**	0,089
Tätigkeitsdauer	-0,005		0,004
Tätigkeitsdauer^2	0,000		0,000
Betriebszugehörigkeit	0,022	***	0,004
Betriebszugehörigkeit^2	0,000	***	0,000
Höchster Schulabschluss (Ref.: Abitur, Fachhochschulreife)			
kein Schulabschluss	-0,306	***	0,118
Hauptschulabschluss	-0,208	***	0,018
mittlere Reife od. vglb. Abschluss	-0,158	***	0,013
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)			
Minijob	-0,394	***	0,027
Teilzeit	-0,020		0,016
Vollzeit befristet	-0,058	***	0,021
Geschlecht (Ref.: Männlich)			
Weiblich	-0,104	***	0,013
Alter	0,004	***	0,001
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)			
MH und gute Deutschkenntnisse	-0,021		0,014
MH und schlechte Deutschkenntnisse	-0,078	*	0,046
Region (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	-0,185	***	0,017
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,046	*	0,025
Handel u. Reparatur	-0,100	***	0,019
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,093	***	0,021
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,001		0,026
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,150	***	0,022
Soziale Dienstleistungen	-0,090	***	0,019
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,118	***	0,025

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)			
Bis 15 Beschäftigte	-0,141	***	0,020
16 bis 49 Beschäftigte	-0,119	***	0,022
50 bis 249 Beschäftigte	-0,110	***	0,014
250 bis 499 Beschäftigte	-0,063	***	0,019
Betriebsrat (Ref.: Nein)			
Ja	0,125	***	0,015
Tarifvertrag (Ref.: Nein)			
Ja	0,045	***	0,016
Schüler/Student (Ref.: Nein)			
Ja	-0,128	***	0,038
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)			
Ja	-0,188	***	0,050
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)			
Nein	-0,068	**	0,032
Adj. R2		0,428	
N		6,112	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. E 4: Mittelwerte zum in Tab. E 3 dargestellten Modell zur Lohnschätzung

	Mittelwerte
Log. Bruttostundenlöhne	2,735
Berufliche Stellung	
Un- und angelernte Arbeiter	0,083
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,091
Einfache Angestellte	0,147
Qual. Angestellter	0,400
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,272
Sonstiges	0,008
Tätiigkeitsdauer	9,797
Tätiigkeitsdauer^2	214,643
Betriebszugehörigkeit	11,745
Betriebszugehörigkeit^2	274,160
Höchster Schulabschluss	
Kein Schulabschluss	0,005
Hauptschulabschluss	0,169
Mittlere Reife od. vglb. Abschluss	0,378
Abitur, Fachhochschulreife	0,448
Beschäftigungsform	
Minijob	0,113
Teilzeit	0,282
Vollzeit befristet	0,126
Vollzeit unbefristet	0,478
Geschlecht	
Weiblich	0,544
Alter	43,652
MH/Sprache	
kein MH	0,811
MH und gute Deutschkenntnisse	0,177
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,012
Schüler/ Student	
Ja	0,052
Arbeitslosengeld 2	
Ja	0,016
Kein schriftlicher Arbeitsvertrag	
Ja	0,035
Region	
Ostdeutschland	0,170

Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,047
Verarbeitendes Gewerbe	0,233
Handel u. Reparatur	0,115
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,172
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,056
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,065
Soziale Dienstleistungen	0,219
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,094
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,110
16 bis 49 Beschäftigte	0,167
50 bis 249 Beschäftigte	0,270
250 bis 499 Beschäftigte	0,135
500 Beschäftigte u. mehr	0,318
Betriebsrat	
Ja	0,696
Tarifvertrag	
Ja	0,698
N	6.112

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anhang F
Zu KAPITEL 4 - Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Tab. F 1: Subjektive Informiertheit und Ausmaß der Unkenntnis beim Arbeitsrecht (Beschäftigte)

	Subjektive Informiertheit			Ausmaß der Unkenntnis		
	AME		SE	OLS		SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	0,020		0,023	0,606	***	0,097
Minijob unbefristet	-0,002		0,017	0,710	***	0,072
Teilzeit befristet	0,017		0,020	-0,012		0,058
Teilzeit unbefristet	0,008		0,012	-0,088	**	0,035
Vollzeit befristet	0,006		0,014	-0,007		0,040
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	0,002		0,010	-0,193	***	0,029
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	-0,019		0,020	0,137	**	0,064
25 bis 34 Jahre	0,005		0,014	0,047		0,042
45 bis 54 Jahre	-0,010		0,012	-0,067	*	0,038
55 Jahre und älter	-0,005		0,015	-0,111	**	0,046
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausb.	0,028		0,019	-0,028		0,073
Abitur ohne Ausbildung	0,029		0,023	0,165	*	0,086
Meister-/Technikerabschluss	0,013		0,013	-0,016		0,039
Studium (Uni/FH)	0,024	**	0,011	0,016		0,035
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	-0,003		0,020	0,169	**	0,070
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	-0,052	*	0,028	0,070		0,105
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	0,016		0,030	0,100		0,145
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,044	***	0,015	-0,011		0,054
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,018		0,015	-0,001		0,048
Einfache Angestellte	-0,007		0,012	0,029		0,042
Hochqual. Angest. & Führungskräfte	-0,032	***	0,012	-0,103	***	0,034
Sonstiges	0,012		0,045	0,032		0,149
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	-0,002		0,017	0,064		0,055
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,003		0,013	0,023		0,043
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,007		0,011	-0,013		0,034
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	-0,033	*	0,019	0,165	*	0,085
10 bis unter 14 Euro	-0,045	***	0,013	-0,124	***	0,047
14 bis unter 17 Euro	-0,050	***	0,015	-0,099	**	0,050
17 bis unter 23 Euro	-0,075	***	0,016	-0,115	**	0,052
23 Euro und mehr	-0,096	***	0,018	-0,047		0,059

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,003		0,019	0,099		0,080
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,016		0,010	-0,052		0,032
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,051		0,037	0,140		0,126
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,030	***	0,010	0,019		0,031
Partner arbeitslos	-0,007		0,039	0,045		0,113
Partner nicht erwerbstätig	0,024	*	0,014	-0,030		0,043
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	-0,010		0,011	-0,022		0,034
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,018		0,012	-0,026		0,035
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,005		0,022	-0,094		0,065
Handel u. Reparatur	0,035	**	0,014	-0,039		0,046
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,019		0,013	-0,128	***	0,040
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,023		0,021	-0,132	**	0,052
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,028		0,018	-0,077		0,060
Soziale Dienstleistungen	0,046	***	0,014	-0,174	***	0,043
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,014		0,020	-0,129	**	0,056
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,011		0,012	0,043		0,036
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	-0,035	**	0,016	-0,015		0,050
16 bis 49 Beschäftigte	0,001		0,014	-0,016		0,040
50 bis 249 Beschäftigte	-0,005		0,012	0,026		0,033
250 bis 499 Beschäftigte	0,018		0,013	0,069	*	0,041
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,057	***	0,011	-0,098	***	0,034
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,028	***	0,010	-0,111	***	0,033
Konstante				1,626	***	0,080
Pseudo R^2 / R^2		0.066			0.145	
N		6.188			6.188	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. F 2: Mittelwerte zu den in Tab. F 1 dargestellten Modellen zur subjektiven Informiertheit und dem Ausmaß der Unkenntnis

	Mittelwert
Subjektive Informiertheit	
Eher schlecht informiert	0,118
Ausmaß der Unkenntnis (0-5)	1,272
Beschäftigungsform	
Minijob befristet	0,036
Minijob unbefristet	0,095
Teilzeit befristet	0,044
Teilzeit unbefristet	0,232
Vollzeit befristet	0,122
Vollzeit unbefristet	0,470
Geschlecht	
Weiblich	0,539
Alter	
Unter 25 Jahre	0,074
25 bis 34 Jahre	0,202
35 bis 44 Jahre	0,191
45 bis 54 Jahre	0,317
55 Jahre und älter	0,216
Qualifikation	
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,040
Abitur ohne Ausbildung	0,032
Lehre	0,537
Meister-/Technikerabschluss	0,122
Studium (Uni/FH)	0,269
Schüler/Studenten	
Ja	0,057
Rentner	
Ja	0,029
Arbeitslos gemeldet	
Ja	0,014
Berufliche Stellung	
Un- und angelernte Arbeiter	0,084
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,091
Einfache Angestellte	0,152
Qual. Angestellte	0,395
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,270
Sonstiges	0,008
Betriebszugehörigkeit	
Bis 0,5 Jahre	0,068
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,141
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,209
5 Jahre und mehr	0,581

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn	
Nicht zu ermitteln	0,046
Unter 10 Euro	0,161
10 bis unter 14 Euro	0,208
14 bis unter 17 Euro	0,184
17 bis unter 23 Euro	0,206
23 Euro und mehr	0,196
Schriftl. Arbeitsvertrag	
Nein	0,041
MH/Sprache	
Kein MH	0,816
MH und gute Deutschkenntnisse	0,174
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,010
Partner	
Kein Partner im Haushalt	0,302
Partner erwerbstätig	0,580
Partner arbeitslos	0,013
Partner nicht erwerbstätig	0,106
Kinder unter 14 Jahren	
Ja	0,264
Region	
Ostdeutschland	0,169
Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048
Verarbeitendes Gewerbe	0,232
Handel u. Reparatur	0,117
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,173
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,057
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,065
Soziale Dienstleistungen	0,214
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,094
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,291
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,112
16 bis 49 Beschäftigte	0,167
50 bis 249 Beschäftigte	0,269
250 bis 499 Beschäftigte	0,134
500 Beschäftigte und mehr	0,317
Betriebsrat	
Ja	0,692
Tarifvertrag	
Ja	0,684
N	6.188

Tab. F 3: Befragte kennen nicht das Recht auf … , Teil 1, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	Urlaub			LFZ Krankheit			LFZ Feiertag		
	AME		SE	AME		SE	AME		SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)									
Minijob befristet	0,076	***	0,014	0,096	***	0,013	0,146	***	0,025
Minijob unbefristet	0,100	***	0,011	0,129	***	0,011	0,157	***	0,019
Teilzeit befristet	-0,035	**	0,018	-0,008		0,017	-0,022		0,024
Teilzeit unbefristet	-0,024	**	0,011	-0,002		0,009	-0,041	***	0,014
Vollzeit befristet	-0,031	***	0,011	-0,012		0,010	-0,043	***	0,017
Geschlecht (Ref.: Männlich)									
Weiblich	-0,030	***	0,007	-0,015	**	0,006	-0,036	***	0,011
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)									
Unter 25 Jahre	0,057	***	0,013	0,035	***	0,013	0,022		0,022
25 bis 34 Jahre	0,023	**	0,010	0,009		0,009	0,036	**	0,016
45 bis 54 Jahre	-0,021	**	0,010	-0,010		0,009	-0,011		0,015
55 Jahre und älter	-0,018		0,011	-0,020	*	0,011	-0,025		0,017
Qualifikation (Ref.: Lehre)									
Höchstens mittl. Reife ohne Ausb.	-0,019		0,015	0,003		0,013	0,041	*	0,023
Abitur ohne Ausbildung	0,020		0,013	0,017		0,013	0,037		0,025
Meister-/Technikerabschluss	-0,010		0,011	-0,024	**	0,011	0,004		0,015
Studium (Uni/FH)	0,002		0,009	-0,009		0,008	0,015		0,013
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)									
Ja	0,009		0,012	-0,003		0,012	0,034		0,022
Rentner (Ref.: Nein)									
Ja	0,017		0,015	0,022	*	0,013	0,013		0,027
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)									
Ja	-0,004		0,020	0,009		0,017	0,028		0,037
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)									
Un- und angelernte Arbeiter	0,009		0,011	-0,023	**	0,011	0,001		0,018
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	-0,006		0,011	-0,011		0,011	0,007		0,017
Einfache Angestellte	0,011		0,009	-0,017	**	0,008	0,009		0,015
Hochqual. Angest. & Führungskräfte	-0,012		0,010	-0,009		0,009	-0,045	***	0,013
Sonstiges	-0,004		0,026	-0,002		0,024	-0,037		0,050
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)									
Bis 0,5 Jahre	0,001		0,012	0,008		0,011	0,029		0,019
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,004		0,009	0,006		0,008	-0,010		0,015
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,017	**	0,008	-0,013	*	0,008	-0,011		0,013
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)									
Nicht zu ermitteln	0,007		0,012	0,026	**	0,010	0,045	**	0,020
10 bis unter 14 Euro	-0,024	**	0,009	-0,012		0,010	-0,061	***	0,016
14 bis unter 17 Euro	-0,022	**	0,011	-0,015		0,011	-0,044	***	0,017
17 bis unter 23 Euro	-0,009		0,011	-0,016		0,011	-0,056	***	0,018
23 Euro und mehr	-0,014		0,013	0,009		0,012	-0,047	**	0,020

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)									
Nein	0,009		0,013	0,024	**	0,011	0,030		0,022
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)									
MH und gute Deutschkenntnisse	0,008		0,007	0,013	*	0,007	-0,017		0,012
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,038		0,025	0,062	***	0,021	-0,006		0,047
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)									
Kein Partner im Haushalt	0,010		0,008	0,005		0,007	0,004		0,012
Partner arbeitslos	-0,008		0,031	0,007		0,028	0,032		0,039
Partner nicht erwerbstätig	0,007		0,010	0,004		0,010	0,017		0,016
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)									
Ja	-0,006		0,008	0,003		0,007	0,003		0,012
Region (Ref.: Westdeutschland)									
Ostdeutschland	-0,004		0,008	0,000		0,008	-0,004		0,013
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)									
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,035	**	0,016	-0,009		0,014	-0,018		0,022
Handel u. Reparatur	0,009		0,010	-0,011		0,009	-0,008		0,016
Verkehr u. Lagerei, wirtsch. Dienstl.	-0,018	*	0,009	-0,009		0,009	-0,016		0,014
Freiberufl. u. weitere Dienstl.	-0,026	*	0,015	-0,022		0,014	-0,037	*	0,022
Gastronomie u. personenb. Dienstl.	-0,006		0,013	-0,007		0,012	-0,023		0,022
Soziale Dienstleistungen	-0,031	***	0,011	-0,024	**	0,010	-0,002		0,016
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,030	**	0,015	-0,016		0,014	-0,056	**	0,022
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)									
Ja	0,015	*	0,009	0,007		0,009	0,002		0,014
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)									
Bis 15 Beschäftigte	-0,003		0,012	-0,016		0,011	0,001		0,018
16 bis 49 Beschäftigte	0,002		0,010	-0,010		0,009	-0,033	**	0,016
50 bis 249 Beschäftigte	-0,005		0,009	0,003		0,008	-0,004		0,013
250 bis 499 Beschäftigte	0,008		0,010	0,015	*	0,009	0,018		0,015
Betriebsrat (Ref.: Nein)									
Ja	-0,005		0,008	-0,013	*	0,007	-0,004		0,012
Tarifvertrag (Ref.: Nein)									
Ja	-0,019	***	0,007	-0,009		0,007	-0,014		0,011
Pseudo R^2	0.228			0.254			0.107		
N	6.188			6.188			6.188		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. F 4: Befragte kennen nicht das Recht auf… , Teil 2, Probit Modelle (Beschäftigte)

	Arbeitszeitverkürzung			Arbeitszeitverlängerung		
	AME		SE	AME		SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	0,017		0,041	0,054		0,040
Minijob unbefristet	-0,012		0,029	0,025		0,029
Teilzeit befristet	-0,013		0,033	0,073	**	0,033
Teilzeit unbefristet	-0,092	***	0,018	0,029		0,019
Vollzeit befristet	0,020		0,022	0,061	***	0,022
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	-0,052	***	0,015	-0,052	***	0,015
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	-0,033		0,033	-0,023		0,032
25 bis 34 Jahre	-0,030		0,022	0,003		0,022
45 bis 54 Jahre	-0,019		0,019	-0,014		0,020
55 Jahre und älter	-0,049	**	0,023	-0,004		0,024
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausb.	-0,054		0,033	-0,016		0,033
Abitur ohne Ausbildung	-0,049		0,040	-0,002		0,041
Meister-/Technikerabschluss	-0,013		0,020	0,015		0,020
Studium (Uni/FH)	-0,025		0,018	0,019		0,018
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	-0,020		0,033	0,048		0,033
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	0,042		0,043	-0,014		0,043
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	0,014		0,055	0,034		0,054
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,052	**	0,026	-0,048	*	0,026
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,023		0,024	-0,011		0,025
Einfache Angestellte	0,067	***	0,020	-0,040	*	0,021
Hochqual. Angest. & Führungskräfte	-0,025		0,017	-0,014		0,018
Sonstiges	0,146	**	0,072	-0,052		0,073
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	0,018		0,028	-0,014		0,028
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,009		0,021	0,004		0,021
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,032	*	0,017	0,000		0,017
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	-0,018		0,034	0,009		0,034
10 bis unter 14 Euro	-0,015		0,022	0,003		0,022
14 bis unter 17 Euro	-0,017		0,025	-0,001		0,024
17 bis unter 23 Euro	-0,033		0,026	-0,007		0,025
23 Euro und mehr	-0,010		0,028	0,017		0,029

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	-0,030		0,034	-0,013		0,033
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	-0,029	*	0,017	-0,025		0,016
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,026		0,065	0,009		0,065
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	-0,005		0,016	0,001		0,016
Partner arbeitslos	-0,006		0,057	0,013		0,056
Partner nicht erwerbstätig	-0,024		0,022	-0,036	*	0,021
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	-0,028	*	0,017	0,008		0,017
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,028		0,017	-0,001		0,018
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,024		0,034	-0,001		0,032
Handel u. Reparatur	-0,038	*	0,023	-0,001		0,023
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,043	**	0,020	-0,035	*	0,020
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,027		0,030	-0,063	**	0,028
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,066	**	0,029	0,023		0,029
Soziale Dienstleistungen	-0,081	***	0,021	-0,034		0,023
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,034		0,029	-0,005		0,030
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,036	**	0,018	0,047	**	0,018
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,058	**	0,025	-0,065	**	0,026
16 bis 49 Beschäftigte	0,063	***	0,021	-0,044	**	0,022
50 bis 249 Beschäftigte	0,052	***	0,017	-0,024		0,017
250 bis 499 Beschäftigte	0,034	*	0,020	-0,013		0,020
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,049	***	0,018	-0,029		0,018
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,019		0,016	-0,038	**	0,016
Pseudo R^2			0.031			0.010
N			6.188			6.188

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. F 5: Anzahl der Falschantworten beim Recht auf… , Teil 1 (Betriebe)

	Arbeitszeitverkürzung			Arbeitszeitverlängerung		
	OLS		SE	OLS		SE
Minijobber (Ref.: Nein)						
Ja	0,125		0,091	0,132		0,097
Teilzeitbeschäftigte (Ref.: Nein)						
Ja	-0,419	***	0,148	0,097		0,149
Befristet Beschäftigte (Ref.: Nein)						
Ja	0,136		0,118	-0,062		0,115
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. und mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,519	***	0,189	0,457	**	0,225
16 bis 49 Beschäftigte	0,548	***	0,148	0,226		0,163
50 bis 249 Beschäftigte	0,210	*	0,119	0,283	**	0,118
250 bis 499 Beschäftigte	-0,055		0,139	0,130		0,133
Anteil Geringqualifizierter	0,001		0,002	-0,001		0,002
Einzelbetrieb (Ref.: Nein)						
Ja	0,034		0,088	0,063		0,085
Mitarbeitervertretung (Ref.: weder noch)						
Betriebs-/Personalrat	-0,124		0,123	-0,029		0,119
Kirchliche Mitarbeitervertretung	-0,376	*	0,195	-0,067		0,193
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,055		0,103	0,048		0,103
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)						
Ja	-0,113		0,095	-0,071		0,090
Branche (Ref. verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,122		0,191	-0,225		0,188
Handel u. Reparatur	-0,099		0,165	-0,260	*	0,153
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,041		0,154	-0,315	**	0,156
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,431	**	0,216	-0,117		0,194
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,107		0,177	-0,323	*	0,172
Soziale Dienstleistungen	-0,078		0,148	-0,191		0,148
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,027		0,191	-0,452	**	0,199
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,062		0,124	-0,143		0,133
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,134		0,117	-0,120		0,117
Ertragslage (Ref.: Schlecht - Sehr schlecht)						
Gut bis sehr gut	0,034		0,123	0,078		0,135
Befriedigend	-0,051		0,130	0,096		0,140

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Funktion Befragte/r (Ref.: Personalmanager/in)						
Inhaber/in	-0,064		0,221	0,246		0,206
Geschäftsführer/in	0,519	***	0,145	-0,068		0,153
Prokurist/in	0,409	**	0,177	-0,044		0,168
Öffentlichkeitsreferent/in o.sonstiges	0,184	*	0,100	-0,005		0,099
Dauer in Funktion (Ref.: mehr als 10 Jahre)						
Unter 1 Jahr	-0,103		0,150	-0,353	**	0,159
1 bis 5 Jahre	-0,006		0,100	0,009		0,098
6 bis 10 Jahre	0,108		0,115	-0,007		0,117
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	0,071		0,092	-0,068		0,087
Konstante	2,071	***	0,281	1,776	***	0,273
R^2	0.126			0.050		
N	868			868		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. F 6: Anzahl der Falschantworten beim Recht auf… , Teil 2 (Betriebe)

	Urlaub			Lohnfortzahlung Krankheit		
	OLS		SE	OLS		SE
Minijobber (Ref.: Nein)						
Ja	-0,048		0,065	-0,036		0,068
Teilzeitbeschäftigte (Ref.: Nein)						
Ja	-0,292	**	0,123	-0,125		0,122
Befristet Beschäftigte (Ref.: Nein)						
Ja	-0,110		0,082	0,025		0,088
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. und mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,313	**	0,158	0,381	**	0,173
16 bis 49 Beschäftigte	0,085		0,102	0,409	***	0,115
50 bis 249 Beschäftigte	0,088		0,076	0,187	**	0,089
250 bis 499 Beschäftigte	0,003		0,086	-0,008		0,107
Anteil Geringqualifizierter	-0,001		0,001	-0,001		0,001
Einzelbetrieb (Ref.: Nein)						
Ja	0,018		0,056	-0,039		0,063
Mitarbeitervertretung (Ref.: weder noch)						
Betriebs-/Personalrat	-0,170	**	0,086	-0,110		0,082
Kirchliche Mitarbeitervertretung	-0,165		0,121	-0,012		0,144
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,029		0,071	0,107		0,074
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)						
Ja	-0,078		0,064	-0,123	*	0,067
Branche (Ref. verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,227	*	0,126	-0,242		0,148
Handel u. Reparatur	-0,154		0,114	-0,013		0,119
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,217	**	0,106	-0,120		0,104
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,132		0,161	-0,080		0,158
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,236	**	0,120	0,034		0,125
Soziale Dienstleistungen	-0,232	**	0,098	-0,168		0,109
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,181		0,127	0,175		0,163
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,091		0,083	0,126		0,099
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,099		0,075	0,014		0,080
Ertragslage (Ref.: Schlecht - Sehr schlecht)						
Gut bis sehr gut	0,144	*	0,077	-0,094		0,105
Befriedigend	0,271	***	0,088	-0,068		0,107

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Funktion Befragte/r (Ref.: Personalmanager/in)						
Inhaber/in	0,382	**	0,163	0,477	***	0,166
Geschäftsführer/in	0,135		0,102	0,234	**	0,105
Prokurist/in	0,000		0,116	0,149		0,125
Öffentlichkeitsreferent/in o.sonstiges	0,201	***	0,070	0,372	***	0,076
Dauer in Funktion (Ref.: mehr als 10 Jahre)						
Unter 1 Jahr	0,266	**	0,125	0,037		0,118
1 bis 5 Jahre	0,181	***	0,068	0,068		0,074
6 bis 10 Jahre	0,071		0,077	0,056		0,084
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	0,011		0,059	-0,087		0,062
Konstante	0,859	***	0,189	1,223	***	0,218
R^2	0.150			0.136		
N	868			868		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
*Anm.: OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.*

Tab. F 7: Mittelwerte für die in den Tabellen Tab. F 5 und Tab. F 6 dargestellten Modelle zur Anzahl an Falschantworten

	Mittelwerte
Arbeitszeitverkürzung	
Anzahl falscher Statements (0-6)	2,123
Bezahlter Urlaub	
Anzahl falscher Statements (0-5)	0,645
Arbeitszeitverlängerung	
Anzahl falscher Statements (0-5)	1,851
Lohnfortzahlung Krankheit	
Anzahl falscher Statements (0-5)	1,255
Minijobber	
Ja	0,699
Teilzeitbeschäftigte	
Ja	0,897
Befristet Beschäftigte	
Ja	0,721
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,076
16 bis 49 Beschäftigte	0,226
50 bis 249 Beschäftigte	0,350
250 bis 499 Beschäftigte	0,124
500 Beschäftigte und mehr	0,224
Anteil Geringqualifizierter	21,684
Einzelbetrieb	
Ja	0,523
Mitarbeitervertretung	
Betriebs-/Personalrat	0,514
Kirchliche Mitarbeitervertretung	0,077
weder noch	0,409
Tarifvertrag	
Ja	0,623
Arbeitgeberverband	
Ja	0,491
Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,061
Verarbeitendes Gewerbe	0,203
Handel u. Reparatur	0,143
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,128
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,058
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,098
Soziale Dienstleistungen	0,224
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,086
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,213

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Region	
Ostdeutschland	0,188
Ertragslage	
Gut bis sehr gut	0,533
Befriedigend	0,343
Schlecht bis sehr schlecht	0,123
Funktion Befragte/r	
Inhaber/in	0,068
Geschäftsführer/in	0,122
Prokurist/in	0,069
Öffentlichkeitsreferent/in oder sonstiges	0,279
Personalmanager/in	0,462
Dauer in Funktion	
Unter 1 Jahr	0,069
1 bis 5 Jahre	0,304
6 bis 10 Jahre	0,190
mehr als 10 Jahre	0,437
Geschlecht	
Weiblich	0,485
N	868

Tab. F 8: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	0,094	***	0,010	0,077	***	0,009
Minijob unbefristet	0,099	***	0,008	0,077	***	0,007
Teilzeit befristet	0,034	***	0,011	0,036	***	0,010
Teilzeit unbefristet	0,014		0,009	0,014	*	0,008
Vollzeit befristet	0,001		0,011	0,006		0,010
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	-0,013	**	0,005	-0,008		0,005
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0,031	***	0,011	0,016	*	0,010
25 bis 34 Jahre	0,015	*	0,008	0,010		0,007
45 bis 54 Jahre	-0,011		0,007	-0,008		0,007
55 Jahre und älter	0,002		0,009	0,005		0,008
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,003		0,010	0,004		0,009
Abitur ohne Ausbildung	0,012		0,009	0,003		0,009
Meister-/Technikerabschluss	0,002		0,008	0,002		0,008
Studium (Uni/FH)	0,008		0,006	0,005		0,006
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	0,016	*	0,009	0,014	*	0,008
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	0,015	*	0,009	0,012		0,008
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	0,011		0,011	0,010		0,011
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,014	*	0,007	0,013	*	0,007
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,006		0,009	0,005		0,008
Einfache Angestellte	-0,001		0,007	-0,003		0,006
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,007		0,008	-0,006		0,007
Sonstiges	0,040	***	0,015	0,040	***	0,014
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	-0,023	***	0,009	-0,024	***	0,008
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,008		0,007	-0,007		0,006
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,007		0,006	-0,002		0,005

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,028	***	0,007	0,027	***	0,007
10 bis unter 14 Euro	-0,015	**	0,007	-0,011	*	0,007
14 bis unter 17 Euro	-0,007		0,008	-0,004		0,007
17 bis unter 23 Euro	-0,019	**	0,010	-0,021	**	0,009
23 Euro und mehr	-0,007		0,010	-0,002		0,009
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,032	***	0,007	0,029	***	0,007
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,003		0,005	0,001		0,005
MH und schlechte Deutschkenntnisse	-0,034		0,033	-0,036		0,035
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,001		0,006	0,002		0,006
Partner arbeitslos	0,007		0,022	0,018		0,018
Partner nicht erwerbstätig	0,001		0,007	0,001		0,007
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,008		0,006	0,009	*	0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,004		0,006	-0,004		0,006
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,002		0,011	-0,002		0,011
Handel u. Reparatur	-0,006		0,007	-0,007		0,007
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,006		0,007	-0,004		0,007
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,006		0,011	-0,002		0,011
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,011		0,009	-0,013		0,009
Soziale Dienstleistungen	-0,007		0,008	-0,002		0,007
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,006		0,012	0,001		0,011
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,010		0,007	0,003		0,007
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,017	**	0,008	0,019	**	0,007
16 bis 49 Beschäftigte	0,016	**	0,008	0,014	**	0,007
50 bis 249 Beschäftigte	0,008		0,007	0,010		0,007
250 bis 499 Beschäftigte	0,007		0,008	0,004		0,007
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,007		0,006	-0,005		0,005
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,025	***	0,005	-0,018	***	0,004
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,063	***	0,005
Pseudo R^2	0,480			0,542		
N	6.066			6.066		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. F 9: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Beschäftigungsform und Kenntnis (Ref.: Vollzeit, Kenntnis)						
Minijob, Unkenntnis	0,135	***	0,008			
Minijob, Kenntnis	0,075	***	0,008			
Teilzeit, Unkenntnis	0,111	***	0,014			
Teilzeit, Kenntnis	0,012		0,008			
Vollzeit, Unkenntnis	0,057	***	0,010			
Beschäftigungsform und vereinb. Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)						
Minijob, unter 6 Stunden				0,078	***	0,009
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden				0,062	***	0,007
Minijob, 13 Stunden u. mehr				0,073	***	0,009
Teilzeit, unter 13 Stunden				0,046	***	0,010
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden				0,019	***	0,007
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr				-0,025	*	0,014
Befristung (Ref.: Nein)						
Ja	0,005		0,006	0,004		0,005
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	-0,008		0,005	-0,010	**	0,005
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0,019	*	0,010	0,015	*	0,009
25 bis 34 Jahre	0,010		0,007	0,005		0,006
45 bis 54 Jahre	-0,008		0,007	-0,009		0,006
55 Jahre und älter	0,006		0,008	0,003		0,007
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,004		0,009	0,006		0,007
Abitur ohne Ausbildung	0,001		0,009	-0,001		0,008
Meister-/Technikerabschluss	0,003		0,008	0,001		0,007
Studium (Uni/FH)	0,006		0,006	0,001		0,006
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	0,013		0,008	0,002		0,008
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	0,011		0,008	0,009		0,008
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	0,010		0,011	0,005		0,010
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,013	*	0,007	0,014	**	0,006
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,004		0,008	0,006		0,007
Einfache Angestellte	-0,003		0,006	0,001		0,006
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,006		0,007	0,000		0,007
Sonstiges	0,039	***	0,014	0,030	**	0,014

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	-0,025	***	0,008	-0,024	***	0,008
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,007		0,006	-0,008		0,006
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,002		0,005	0,000		0,005
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,027	***	0,007			
10 bis unter 14 Euro	-0,011	*	0,007	-0,009		0,006
14 bis unter 17 Euro	-0,004		0,007	-0,004		0,007
17 bis unter 23 Euro	-0,022	**	0,009	-0,021	**	0,008
23 Euro und mehr	-0,002		0,009	-0,003		0,008
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,028	***	0,007	0,025	***	0,006
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,001		0,005	0,003		0,005
MH und schlechte Deutschkenntnisse	-0,037		0,036	-0,030		0,032
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,003		0,006	0,003		0,006
Partner arbeitslos	0,018		0,018	0,013		0,016
Partner nicht erwerbstätig	0,001		0,007	0,001		0,007
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,010	*	0,005	0,006		0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,005		0,006	-0,001		0,006
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,004		0,010	0,002		0,009
Handel u. Reparatur	-0,008		0,007	-0,006		0,006
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,004		0,007	0,001		0,006
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,002		0,011	0,005		0,010
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,012		0,009	-0,011		0,009
Soziale Dienstleistungen	-0,001		0,007	0,003		0,007
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,001		0,011	0,002		0,010
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,003		0,007	0,004		0,006
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,020	***	0,007	0,015	**	0,007
16 bis 49 Beschäftigte	0,015	**	0,007	0,014	**	0,007
50 bis 249 Beschäftigte	0,010		0,007	0,007		0,006
250 bis 499 Beschäftigte	0,005		0,007	0,005		0,007
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,005		0,005	-0,007		0,005
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,019	***	0,005	-0,015	***	0,004

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein		0,055	***	0,005
Pseudo R^2	0,544	0,524		
N	6.066	5.819		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. F 10: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	0,125	***	0,014	0,103	***	0,013
Minijob unbefristet	0,136	***	0,011	0,102	***	0,010
Teilzeit befristet	0,014		0,015	0,012		0,014
Teilzeit unbefristet	0,022	**	0,010	0,020	**	0,010
Vollzeit befristet	-0,001		0,012	0,000		0,011
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	-0,013	*	0,007	-0,009		0,007
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0,013		0,014	0,002		0,014
25 bis 34 Jahre	0,009		0,010	0,006		0,010
45 bis 54 Jahre	-0,009		0,010	-0,008		0,009
55 Jahre und älter	-0,003		0,012	-0,001		0,011
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,003		0,014	0,001		0,013
Abitur ohne Ausbildung	0,033	**	0,013	0,025	*	0,013
Meister-/Technikerabschluss	0,004		0,010	0,009		0,010
Studium (Uni/FH)	0,003		0,009	0,004		0,009
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	0,014		0,012	0,015		0,012
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	0,023	*	0,014	0,020		0,013
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	0,008		0,018	0,007		0,017
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,025	**	0,011	0,032	***	0,010
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,021	*	0,011	0,024	**	0,011
Einfache Angestellte	0,012		0,009	0,018	**	0,008
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,006		0,010	0,011		0,009
Sonstiges	0,044	*	0,024	0,044	*	0,023
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	0,012		0,013	0,014		0,012
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,006		0,009	0,002		0,009
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,010		0,008	0,012		0,008

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,037	***	0,011	0,027	**	0,011
10 bis unter 14 Euro	-0,030	***	0,009	-0,029	***	0,009
14 bis unter 17 Euro	-0,043	***	0,011	-0,043	***	0,011
17 bis unter 23 Euro	-0,045	***	0,012	-0,044	***	0,012
23 Euro und mehr	-0,024	*	0,013	-0,028	**	0,013
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,052	***	0,011	0,044	***	0,011
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019	**	0,007	0,017	**	0,007
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,069	***	0,024	0,058	**	0,023
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,020	***	0,008	0,019	***	0,007
Partner arbeitslos	0,030		0,022	0,027		0,020
Partner nicht erwerbstätig	-0,004		0,011	-0,005		0,010
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,010		0,008	0,008		0,008
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,005		0,009	0,004		0,009
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,006		0,015	-0,003		0,014
Handel u. Reparatur	0,003		0,010	0,004		0,010
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,003		0,009	0,006		0,009
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,001		0,015	0,008		0,014
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,004		0,012	0,005		0,012
Soziale Dienstleistungen	-0,016		0,010	-0,011		0,010
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,003		0,015	0,002		0,014
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,003		0,009	0,001		0,008
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	-0,004		0,012	-0,002		0,011
16 bis 49 Beschäftigte	-0,009		0,011	-0,006		0,010
50 bis 249 Beschäftigte	0,003		0,009	0,002		0,008
250 bis 499 Beschäftigte	-0,001		0,010	-0,002		0,010
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,009		0,008	-0,007		0,008
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,019	***	0,007	-0,016	**	0,006
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,094	***	0,008
Pseudo R^2	0,351			0,387		
N	5.786			5.786		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. F 11: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit

	(1)		(2)	
	AME	**SE**	**AME**	**SE**
Beschäftigungsform und Kenntnis (Ref.: Vollzeit, Kenntnis)				
Minijob, Unkenntnis	0,195 ***	0,012		
Minijob, Kenntnis	0,102 ***	0,010		
Teilzeit, Unkenntnis	0,138 ***	0,021		
Teilzeit, Kenntnis	0,015 *	0,009		
Vollzeit, Unkenntnis	0,082 ***	0,016		
Beschäftigungsform und vereinb. Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
Minijob, unter 6 Stunden			0,114 ***	0,014
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden			0,087 ***	0,010
Minijob, 13 Stunden u. mehr			0,115 ***	0,014
Teilzeit, unter 13 Stunden			0,042 **	0,017
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden			0,016 *	0,010
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr			0,006	0,012
Befristung (Ref.: Nein)				
Ja	-0,002	0,008	-0,001	0,008
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,008	0,007	-0,008	0,007
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,002	0,014	0,004	0,013
25 bis 34 Jahre	0,006	0,010	0,004	0,009
45 bis 54 Jahre	-0,008	0,009	-0,008	0,009
55 Jahre und älter	-0,001	0,011	-0,003	0,011
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,001	0,013	0,007	0,012
Abitur ohne Ausbildung	0,024 *	0,013	0,017	0,013
Meister-/Technikerabschluss	0,009	0,010	0,008	0,009
Studium (Uni/FH)	0,004	0,009	0,003	0,008
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,014	0,012	0,009	0,011
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,019	0,014	0,014	0,014
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,007	0,017	0,002	0,017
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,032 ***	0,010	0,034 ***	0,010
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,024 **	0,011	0,021 **	0,011
Einfache Angestellte	0,018 **	0,008	0,017 **	0,008
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,010	0,009	0,017 *	0,009
Sonstiges	0,043 *	0,023	0,029	0,025

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	0,013		0,012	0,010		0,012
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,002		0,009	0,000		0,009
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,012		0,008	0,008		0,007
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,027	**	0,011			
10 bis unter 14 Euro	-0,028	***	0,009	-0,021	***	0,008
14 bis unter 17 Euro	-0,042	***	0,011	-0,036	***	0,010
17 bis unter 23 Euro	-0,043	***	0,012	-0,039	***	0,011
23 Euro und mehr	-0,028	**	0,013	-0,027	**	0,012
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,044	***	0,011	0,037	***	0,011
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,017	**	0,007	0,016	**	0,007
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,060	***	0,023	0,051	**	0,022
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,019	***	0,007	0,018	**	0,007
Partner arbeitslos	0,028		0,020	0,021		0,020
Partner nicht erwerbstätig	-0,005		0,010	0,001		0,010
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,008		0,008	0,006		0,007
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,004		0,009	0,005		0,008
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,003		0,014	-0,002		0,014
Handel u. Reparatur	0,004		0,010	0,004		0,009
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,005		0,009	0,009		0,009
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,007		0,014	0,009		0,013
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,005		0,012	0,010		0,011
Soziale Dienstleistungen	-0,011		0,010	-0,010		0,010
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,002		0,014	0,001		0,013
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,001		0,008	-0,003		0,008
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	-0,002		0,011	-0,006		0,011
16 bis 49 Beschäftigte	-0,006		0,010	-0,010		0,010
50 bis 249 Beschäftigte	0,002		0,008	-0,004		0,008
250 bis 499 Beschäftigte	-0,002		0,010	-0,007		0,009
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,007		0,008	-0,008		0,007
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,015	**	0,006	-0,013	**	0,006

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein		0,088	***	0,008
Pseudo R^2	0,388	0,358		
N	5.786	5.527		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. F 12: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts

	(1)		(2)	
	AME	**SE**	**AME**	**SE**
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,152 ***	0,020	0,118 ***	0,019
Minijob unbefristet	0,150 ***	0,015	0,114 ***	0,014
Teilzeit befristet	0,052 ***	0,019	0,053 ***	0,018
Teilzeit unbefristet	-0,001	0,013	0,007	0,013
Vollzeit befristet	0,017	0,013	0,026 **	0,012
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,015	0,010	-0,011	0,009
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,030	0,018	0,023	0,018
25 bis 34 Jahre	0,029 **	0,013	0,019	0,012
45 bis 54 Jahre	-0,016	0,013	-0,015	0,012
55 Jahre und älter	-0,022	0,015	-0,015	0,014
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	-0,033 *	0,019	-0,034 *	0,018
Abitur ohne Ausbildung	0,000	0,021	-0,012	0,022
Meister-/Technikerabschluss	0,003	0,013	0,004	0,013
Studium (Uni/FH)	-0,004	0,012	-0,008	0,011
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,004	0,018	-0,004	0,017
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,031	0,021	0,027	0,020
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	-0,024	0,026	-0,024	0,026
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,045 ***	0,014	0,043 ***	0,013
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,027 *	0,014	0,023 *	0,013
Einfache Angestellte	0,020 *	0,012	0,019 *	0,011
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,028 **	0,012	-0,016	0,012
Sonstiges	0,065 *	0,036	0,076 **	0,035
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,004	0,016	-0,002	0,015
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,005	0,012	-0,005	0,012
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,005	0,011	0,000	0,010

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,031	*	0,018	0,015		0,017
10 bis unter 14 Euro	-0,048	***	0,012	-0,034	***	0,011
14 bis unter 17 Euro	-0,060	***	0,014	-0,051	***	0,013
17 bis unter 23 Euro	-0,058	***	0,015	-0,045	***	0,014
23 Euro und mehr	-0,069	***	0,017	-0,059	***	0,016
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,050	***	0,017	0,038	**	0,016
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019	*	0,010	0,024	**	0,010
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,091	***	0,034	0,094	***	0,031
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,020	**	0,010	0,020	**	0,009
Partner arbeitslos	-0,006		0,035	-0,005		0,034
Partner nicht erwerbstätig	0,000		0,014	-0,004		0,013
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,001		0,011	0,002		0,010
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,020	*	0,012	-0,022	**	0,011
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,023		0,019	-0,014		0,019
Handel u. Reparatur	-0,008		0,013	-0,005		0,012
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,020		0,013	-0,013		0,012
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,017		0,020	-0,006		0,019
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,056	***	0,019	-0,047	***	0,018
Soziale Dienstleistungen	-0,009		0,014	-0,003		0,013
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,070	***	0,021	-0,053	***	0,020
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,005		0,012	-0,008		0,011
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,026	*	0,015	0,023		0,014
16 bis 49 Beschäftigte	0,007		0,014	0,015		0,013
50 bis 249 Beschäftigte	0,018		0,011	0,017		0,011
250 bis 499 Beschäftigte	0,023	*	0,013	0,015		0,012
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	0,001		0,010	0,001		0,010
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,011		0,009	-0,008		0,009
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,138	***	0,008
Pseudo R^2	0,211			0,281		
N	5.524			5.524		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Es ist zu beachten, dass die Effekte unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung" eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.*

Tab. F 13: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Beschäftigungsform und Kenntnis (Ref.: Vollzeit, Kenntnis)						
Minijob, Unkenntnis	0,238	***	0,015			
Minijob, Kenntnis	0,118	***	0,015			
Teilzeit, Unkenntnis	0,160	***	0,018			
Teilzeit, Kenntnis	0,011		0,013			
Vollzeit, Unkenntnis	0,145	***	0,011			
Beschäftigungsform und vereinb. Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)						
Minijob, unter 6 Stunden				0,138	***	0,021
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden				0,090	***	0,015
Minijob, 13 Stunden u. mehr				0,117	***	0,021
Teilzeit, unter 13 Stunden				0,007		0,013
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden				-0,008		0,017
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr				0,000		0,000
Befristung (Ref.: Nein)						
Ja	0,024	**	0,010	0,023	**	0,009
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	-0,010		0,009	-0,012		0,009
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0,024		0,018	0,021		0,018
25 bis 34 Jahre	0,020		0,013	0,019		0,012
45 bis 54 Jahre	-0,014		0,012	-0,014		0,012
55 Jahre und älter	-0,015		0,014	-0,019		0,014
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	-0,034	*	0,018	-0,035	*	0,019
Abitur ohne Ausbildung	-0,012		0,022	0,001		0,022
Meister-/Technikerabschluss	0,004		0,013	0,008		0,012
Studium (Uni/FH)	-0,007		0,011	-0,006		0,011
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	-0,005		0,017	-0,011		0,018
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	0,025		0,020	0,042	**	0,020
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	-0,026		0,026	-0,051	*	0,028
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,044	***	0,013	0,043	***	0,013
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,023	*	0,013	0,024	*	0,013
Einfache Angestellte	0,019	*	0,011	0,021	*	0,011
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,015		0,012	-0,011		0,012
Sonstiges	0,076	**	0,035	0,060	*	0,034

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	0,001		0,015	-0,004		0,015
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,002		0,012	-0,010		0,012
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,001		0,010	-0,007		0,010
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,017		0,017			
10 bis unter 14 Euro	-0,035	***	0,011	-0,030	***	0,011
14 bis unter 17 Euro	-0,052	***	0,013	-0,050	***	0,013
17 bis unter 23 Euro	-0,046	***	0,014	-0,047	***	0,014
23 Euro und mehr	-0,060	***	0,016	-0,063	***	0,016
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,041	**	0,016	0,038	**	0,017
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,024		0,010	0,029	***	0,009
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,092		0,032	0,096	***	0,030
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,021	**	0,009	0,019	**	0,009
Partner arbeitslos	-0,005		0,034	0,010		0,030
Partner nicht erwerbstätig	-0,004		0,013	-0,005		0,013
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,003		0,010	0,000		0,010
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,023	**	0,011	-0,017		0,011
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,013		0,019	-0,014		0,019
Handel u. Reparatur	-0,004		0,012	-0,007		0,013
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,013		0,012	-0,011		0,012
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,005		0,019	0,009		0,017
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,047	***	0,018	-0,031	*	0,017
Soziale Dienstleistungen	-0,004		0,013	0,007		0,013
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,053	***	0,020	-0,043	**	0,020
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,007		0,011	-0,017		0,011
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,024	*	0,014	0,016		0,014
16 bis 49 Beschäftigte	0,016		0,013	0,006		0,013
50 bis 249 Beschäftigte	0,018	*	0,011	0,009		0,010
250 bis 499 Beschäftigte	0,016		0,012	0,010		0,012
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	0,002		0,010	-0,001		0,009
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,008		0,009	-0,003		0,009

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein		0,136	***	0,008
Pseudo R^2	0,281	0,279		
N	5.425	5.301		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Es ist zu beachten, dass die Effekte unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.*

Tab. F 14: Mittelwerte zu den in Tab. F 8, Tab. F 10 und Tab. F 12 dargestellten Modellen zur Nichtgewährung (Beschäftigte)

	Bezahlter Urlaub	Lohnfortzahlung bei Krankheit	Lohnfortzahlung an Feiertagen
Nichtgewährung des Rechts			
Trifft zu	0,053	0,084	0,116
Beschäftigungsform			
Minijob befristet	0,033	0,034	0,032
Minijob unbefristet	0,087	0,093	0,089
Teilzeit befristet	0,044	0,043	0,043
Teilzeit unbefristet	0,234	0,232	0,236
Vollzeit befristet	0,124	0,123	0,125
Vollzeit unbefristet	0,478	0,475	0,474
Geschlecht			
Weiblich	0,540	0,537	0,536
Alter			
Unter 25 Jahre	0,073	0,073	0,072
25 bis 34 Jahre	0,201	0,203	0,202
35 bis 44 Jahre	0,193	0,193	0,194
45 bis 54 Jahre	0,318	0,316	0,319
55 Jahre und älter	0,214	0,215	0,213
Qualifikation			
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,039	0,039	0,039
Abitur ohne Ausbildung	0,031	0,032	0,030
Lehre	0,536	0,537	0,534
Meister-/Technikerabschluss	0,122	0,122	0,125
Studium (Uni/FH)	0,271	0,269	0,272
Schüler/Studenten			
Ja	0,054	0,055	0,055
Rentner			
Ja	0,026	0,029	0,029
Arbeitslos gemeldet			
Ja	0,014	0,013	0,013
Berufliche Stellung			
Un- und angelernte Arbeiter	0,083	0,083	0,082
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,092	0,090	0,091
Einfache Angestellte	0,147	0,150	0,145
Qual. Angestellte	0,396	0,396	0,397
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,274	0,273	0,278
Sonstiges	0,008	0,008	0,007

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit			
Bis 0,5 Jahre	0,067	0,064	0,064
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,140	0,142	0,142
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,209	0,209	0,208
5 Jahre und mehr	0,584	0,584	0,586
Bruttostundenlohn			
Nicht zu ermitteln	0,041	0,045	0,039
Unter 10 Euro	0,156	0,156	0,153
10 bis unter 14 Euro	0,209	0,208	0,207
14 bis unter 17 Euro	0,186	0,185	0,190
17 bis unter 23 Euro	0,209	0,208	0,209
23 Euro und mehr	0,199	0,198	0,202
Schriftl. Arbeitsvertrag			
Nein	0,038	0,039	0,038
MH/Sprache			
Kein MH	0,816	0,818	0,820
MH und gute Deutschkenntnisse	0,174	0,173	0,171
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,010	0,009	0,009
Partner			
Kein Partner im Haushalt	0,300	0,304	0,302
Partner erwerbstätig	0,582	0,578	0,582
Partner arbeitslos	0,013	0,012	0,012
Partner nicht erwerbstätig	0,105	0,105	0,104
Kinder unter 14 Jahren			
Ja	0,266	0,263	0,267
Region			
Ostdeutschland	0,170	0,167	0,164
Branche			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048	0,048	0,050
Verarbeitendes Gewerbe	0,232	0,231	0,240
Handel u. Reparatur	0,117	0,119	0,122
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,174	0,173	0,173
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,057	0,056	0,057
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,064	0,064	0,060
Soziale Dienstleistungen	0,214	0,217	0,202
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,094	0,093	0,096
Öffentlicher Dienst			
Ja	0,294	0,294	0,290
Betriebsgröße			
Bis 15 Beschäftigte	0,110	0,110	0,111
16 bis 49 Beschäftigte	0,165	0,167	0,165
50 bis 249 Beschäftigte	0,270	0,268	0,268
250 bis 499 Beschäftigte	0,135	0,138	0,137
500 Beschäftigte und mehr	0,319	0,318	0,320

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebsrat			
Ja	0,696	0,695	0,697
Tarifvertrag			
Ja	0,692	0,684	0,684
Kenntnis des Rechts			
Nein	0,067	0,062	0,161
N	6.066	5.786	5.424

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Tab. F 15: Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,007		0,058	-0,036		0,056
16 bis 49 Beschäftigte	0,022		0,045	-0,012		0,042
50 bis 249 Beschäftigte	0,002		0,038	-0,033		0,035
250 bis 499 Beschäftigte	0,053		0,043	0,045		0,039
Anteil Geringqualifizierter	0,001					
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)						
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,087	***	0,033	-0,058	*	0,031
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,047	*	0,028	-0,055	**	0,026
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)						
Ja	0,050	*	0,028	0,027		0,025
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,075		0,060	-0,059		0,058
Handel u. Reparatur	-0,075	*	0,039	-0,071	*	0,037
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,116	**	0,048	-0,105	**	0,044
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,022		0,050	-0,019		0,046
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,043		0,045	-0,033		0,041
Soziale Dienstleistungen	-0,154	***	0,043	-0,133	***	0,041
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,136	**	0,069	-0,136	**	0,064
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,030		0,041	0,031		0,036
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,060	*	0,031	0,028		0,029
Einsatzgründe Minijobber						
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,046	*	0,026	0,043	*	0,024
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	0,021		0,032	0,017		0,027
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,068		0,054	-0,089	*	0,051
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,021		0,035	-0,034		0,032
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,004		0,028	-0,015		0,025
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,010		0,031	-0,017		0,030
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,198	***	0,025
Pseudo R^2	0,112			0,225		
N	645			645		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. F 16: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,047		0,061	0,043		0,057
16 bis 49 Beschäftigte	0,023		0,048	0,007		0,045
50 bis 249 Beschäftigte	0,072	*	0,041	0,055		0,038
250 bis 499 Beschäftigte	-0,006		0,051	0,008		0,047
Anteil Geringqualifizierter	0,000		0,000	0,000		0,000
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)						
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,068	**	0,032	-0,054	*	0,028
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,027		0,027	-0,028		0,026
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)						
Ja	-0,008		0,029	-0,002		0,027
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,028		0,058	-0,030		0,053
Handel u. Reparatur	-0,005		0,040	-0,017		0,038
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,047		0,046	-0,027		0,041
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,006		0,056	-0,031		0,051
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,011		0,047	0,002		0,043
Soziale Dienstleistungen	-0,175	***	0,049	-0,137	***	0,044
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,031		0,068	0,023		0,063
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,025		0,048	-0,008		0,042
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,063	**	0,032	0,049	*	0,029
Einsatzgründe Minijobber						
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,078	***	0,027	0,067	***	0,024
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,060	*	0,032	-0,069	**	0,029
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	0,020		0,044	-0,025		0,040
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	0,048		0,032	0,048	*	0,028
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,024		0,028	-0,005		0,026
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,033		0,032	0,011		0,030
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,205	***	0,023
Pseudo R^2	0,165			0,272		
N	645			645		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. F 17: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts

	(1)		
	AME		**SE**
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)			
Bis 15 Beschäftigte	0,133	*	0,074
16 bis 49 Beschäftigte	0,075		0,058
50 bis 249 Beschäftigte	0,088	*	0,050
250 bis 499 Beschäftigte	0,107	*	0,057
Anteil Geringqualifizierter	0,001		0,001
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)			
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,051		0,040
Tarifvertrag (Ref.: Nein)			
Ja	-0,053		0,036
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)			
Ja	0,013		0,037
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,087		0,069
Handel u. Reparatur	-0,007		0,054
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,074		0,061
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,037		0,070
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,084		0,061
Soziale Dienstleistungen	-0,136	**	0,054
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,072		0,088
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)			
Ja	0,005		0,055
Region (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	0,059		0,041
Einsatzgründe Minijobber			
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,124	***	0,033
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,044		0,042
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,038		0,063
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	0,048		0,043
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	0,007		0,037
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,000		0,041
Pseudo R^2	0,104		
N	624		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Es ist zu beachten, dass die Effekte unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Betriebe zugeordnet wurden, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen.*

Tab. F 18: Mittelwerte zu den in Tab. F 15, Tab. F 16 und Tab. F 17 dargestellten Modellen zur Nichtgewährung (Betriebe)

	Bezahlter Urlaub	Lohnfortzahlung bei Krankheit	Lohnfortzahlung an Feiertagen
Nichtgewährung des Rechts			
Trifft zu	0,121	0,132	0,126
Betriebsgröße			
Bis 15 Beschäftigte	0,065	0,060	0,064
16 bis 49 Beschäftigte	0,223	0,231	0,228
50 bis 249 Beschäftigte	0,347	0,343	0,341
250 bis 499 Beschäftigte	0,143	0,141	0,141
500 Beschäftigte und mehr	0,222	0,225	0,226
Anteil Geringqualifizierter	23,854	23,995	22,487
Mitarbeitervertr. (Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.)			
Ja	0,567	0,572	0,577
Tarifvertrag			
Ja	0,612	0,619	0,612
Arbeitgeberverband			
Ja	0,479	0,478	0,478
Branche			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048	0,050	0,053
Verarbeitendes Gewerbe	0,150	0,150	0,160
Handel u. Reparatur	0,155	0,147	0,151
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,121	0,118	0,115
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,060	0,060	0,063
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,109	0,113	0,099
Soziale Dienstleistungen	0,271	0,271	0,264
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,085	0,090	0,095
Öffentlicher Dienst			
Ja	0,234	0,236	0,239
Region			
Ostdeutschland	0,157	0,153	0,157
Genannte Einsatzgründe für Minijobber			
Flexibilität	0,564	0,561	0,551
Geringer zeitlicher Umfang	0,826	0,822	0,816
Geringer Verwaltungsaufwand	0,068	0,068	0,071
Lohnkosten sparen	0,174	0,163	0,170
Wunsch der Beschäftigten	0,761	0,758	0,760
Aus einem anderen Grund	0,203	0,203	0,204
Kenntnis des Rechts			
Nein	0,140	0,127	[1)]
N	645	645	624

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: 1) In der Betriebserhebung wurden den Befragten keine Kenntnisfragen zur Lohnfortzahlung an Feiertagen gestellt

Tab. F 19: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Nichtgewährung	Anteil in % [95%-KI] Davon: Beschäftigte mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit
Minijob	45,7 [42,3-49,2]	46,6 [41,8-51,4]
Teilzeit	3,3 [2,6-4,2]	81,4 [69,0-89,6]
Vollzeit	3,0 [2,5-3,8]	85,4 [76,1-91,5]
Gesamt	7,8 [7,1-8,5]	60,0 [55,8-64,2]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. F 20: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI] Nichtgewährung[1)]	Anteil in % [95%-KI] Davon: Beschäftigte mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung an Feiertagen
Minijob	45,6 [42,3-49,0]	33,0 [28,4-38,1]
Teilzeit	6,9 [5,8-8,3]	61,7 [52,3-70,3]
Vollzeit	7,0 [6,1-8,0]	54,0 [46,9-60,8]
Gesamt	11,3 [10,5-12,2]	45,6 [41,6-49,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Tab. F 21: Schriftlicher Arbeitsvertrag (1) und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (2), Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	0,010		0,012	0,009		0,010
Minijob unbefristet	0,033	***	0,008	0,023	***	0,006
Teilzeit befristet	-0,033	*	0,020	-0,009		0,013
Teilzeit unbefristet	0,003		0,007	0,003		0,006
Vollzeit befristet	-0,029	**	0,014	-0,033	**	0,015
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	-0,003		0,006	-0,003		0,005
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0,014		0,011	-0,002		0,009
25 bis 34 Jahre	-0,007		0,009	-0,015	**	0,007
45 bis 54 Jahre	0,009		0,007	0,001		0,006
55 Jahre und älter	0,018	**	0,008	0,009		0,007
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,009		0,009	0,001		0,007
Abitur ohne Ausbildung	-0,001		0,012	-0,008		0,010
Meister-/Technikerabschluss	-0,003		0,007	0,000		0,006
Studium (Uni/FH)	-0,006		0,007	-0,004		0,006
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)						
Ja	0,025	**	0,010	0,020	**	0,009
Rentner (Ref.: Nein)						
Ja	0,016		0,011	0,007		0,010
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)						
Ja	-0,008		0,014	-0,027	**	0,013
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)						
Un- und angelernte Arbeiter	0,013	*	0,008	0,005		0,006
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,022	***	0,008	0,009		0,006
Einfache Angestellte	-0,006		0,007	-0,008		0,005
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,008		0,008	-0,014	**	0,007
Sonstiges	-0,025		0,022	-0,037		0,023
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	-0,027	***	0,010	-0,014	*	0,008
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,015	*	0,008	-0,016	**	0,007
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,011	*	0,006	-0,009	*	0,005
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,031	***	0,008	0,022	***	0,006
10 bis unter 14 Euro	-0,009		0,007	-0,005		0,006
14 bis unter 17 Euro	-0,004		0,008	-0,009		0,007
17 bis unter 23 Euro	-0,002		0,008	0,002		0,007
23 Euro und mehr	-0,012		0,011	-0,011		0,009

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,005		0,006	-0,002		0,005
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,045	***	0,017	0,026	*	0,014
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	-0,003		0,006	0,004		0,005
Partner arbeitslos	-0,039		0,028	-0,015		0,019
Partner nicht erwerbstätig	0,008		0,007	0,009		0,006
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,002		0,006	0,003		0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,031	***	0,008	-0,021	***	0,007
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,005		0,010	-0,020	*	0,010
Handel u. Reparatur	0,001		0,007	-0,000		0,005
Verkehr/Lagerei/IuK	-0,012	*	0,007	-0,011	*	0,006
Freiberufl./wiss./techn. DL	-0,026	**	0,013	-0,020	**	0,010
Gastronomie, personenbez. DL	-0,013		0,009	-0,006		0,007
Soziale Dienstleistungen	-0,032	***	0,009	-0,027	***	0,008
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	-0,041	**	0,017	-0,024	*	0,015
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,011		0,009	-0,013		0,008
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,050	***	0,009	0,036	***	0,008
16 bis 49 Beschäftigte	0,038	***	0,009	0,028	***	0,008
50 bis 249 Beschäftigte	0,014		0,009	0,012		0,008
250 bis 499 Beschäftigte	-0,002		0,012	-0,005		0,011
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,033	***	0,006	-0,028	***	0,005
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,022	***	0,005	-0,018	***	0,004
Pseudo R^2	0,317			0,353		
N	6.188			6.187		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.
*Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Schriftlicher Arbeitsvertrag liegt nicht vor; (2) Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.*

Tab. F 22: Mittelwerte zu den in Tab. F 21 dargestellten Modellen zum schriftlichen Arbeitsvertrag und zu den schriftlichen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Beschäftigte)

	(1)	(2)
Kein schriftlicher Arbeitsvertrag	0,041	
Weder Arbeitsvertrag noch Informationen		0,027
Beschäftigungsform		
Minijob befristet	0,036	0,036
Minijob unbefristet	0,095	0,095
Teilzeit befristet	0,044	0,044
Teilzeit unbefristet	0,232	0,232
Vollzeit befristet	0,122	0,122
Vollzeit unbefristet	0,470	0,470
Geschlecht		
Weiblich	0,539	0,539
Alter		
Unter 25 Jahre	0,074	0,074
25 bis 34 Jahre	0,202	0,202
34 bis 44 Jahre	0,191	0,192
45 bis 54 Jahre	0,317	0,316
55 Jahre und älter	0,216	0,216
Qualifikation		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,040	0,040
Abitur ohne Ausbildung	0,032	0,032
Lehre	0,537	0,537
Meister-/Technikerabschluss	0,122	0,122
Studium (Uni/FH)	0,269	0,269
Schüler/Studenten		
Ja	0,057	0,057
Rentner		
Ja	0,029	0,029
Arbeitslos gemeldet		
Ja	0,014	0,014
Berufliche Stellung		
Un- und angelernte Arbeiter	0,084	0,084
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,091	0,091
Einfache Angestellte	0,152	0,152
Qual. Angestellte	0,395	0,395
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,270	0,270
Sonstiges	0,008	0,008
Betriebszugehörigkeit		
Bis 0,5 Jahre	0,068	0,068
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,141	0,141
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,209	0,209
5 Jahre und mehr	0,581	0,581

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn		
Nicht zu ermitteln	0,046	0,046
Unter 10 Euro	0,161	0,161
10 bis unter 14 Euro	0,208	0,208
14 bis unter 17 Euro	0,184	0,184
17 bis unter 23 Euro	0,206	0,206
23 Euro und mehr	0,196	0,196
MH/Sprache		
Kein MH	0,816	0,816
MH und gute Deutschkenntnisse	0,174	0,174
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,010	0,010
Partner		
Kein Partner im Haushalt	0,302	0,302
Partner erwerbstätig	0,580	0,579
Partner arbeitslos	0,013	0,013
Partner nicht erwerbstätig	0,106	0,106
Kinder unter 14 Jahren		
Ja	0,264	0,264
Region		
Ostdeutschland	0,169	0,169
Branche		
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,048	0,048
Verarbeitendes Gewerbe	0,232	0,232
Handel u. Reparatur	0,117	0,118
Verkehr/Lagerei/IuK	0,173	0,173
Freiberufl./wiss./techn. DL	0,057	0,057
Gastronomie, personenbez. DL	0,065	0,065
Soziale Dienstleistungen	0,214	0,214
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,094	0,094
Öffentlicher Dienst		
Ja	0,291	0,291
Betriebsgröße		
Bis 15 Beschäftigte	0,112	0,112
16 bis 49 Beschäftigte	0,167	0,166
50 bis 249 Beschäftigte	0,269	0,269
250 bis 499 Beschäftigte	0,134	0,134
500 Beschäftigte und mehr	0,317	0,317
Betriebsrat		
Ja	0,692	0,692
Tarifvertrag		
Ja	0,684	0,684
N	6.188	6.187

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Tab. F 23: Schriftlicher Arbeitsvertrag (1) und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (2), Probit-Modelle (Betriebe)

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Anteil Minijobber	0,001	***	0,000	0,000		0,000
Anteil befristet Beschäftigte	-0,001	**	0,001	-0,001	*	0,001
Anteil Teilzeitbeschäftigte	-0,001	**	0,001	-0,001	***	0,001
Anteil unqual. Beschäftigte	0,000		0,000	0,001	***	0,000
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
11 bis 15 Beschäftigte	0,078	***	0,030	0,038		0,026
16 bis 49 Beschäftigte	0,036		0,028	0,030		0,023
50 bis 249 Beschäftigte	0,022		0,025	0,023		0,022
250 bis 499 Beschäftigte	0,024		0,032	-0,002		0,028
Anteil unqual. Beschäftigte	0,000		0,000	0,001	***	0,000
Einbetriebsunternehmen: (Ref.: Nein)						
Ja	0,018		0,015	0,007		0,012
Betriebs- oder Personalrat; kirchliche MV (Ref.: Nein)						
Ja	-0,024		0,016	-0,014		0,013
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,039	***	0,015	-0,011		0,010
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)						
Ja	-0,006		0,015	-0,013		0,012
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,043		0,029	0,021		0,023
Handel/Reparatur	0,023		0,022	0,012		0,018
Verkehr/Lagerei/IuK	0,005		0,026	0,008		0,020
Gastronomie, personenbezogene Dienstleistungen	0,078	***	0,023	0,051	***	0,017
Soziale Dienstleistungen	0,031		0,029	0,025		0,025
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,067	***	0,025	-0,037	**	0,018
Ertragslage (Ref.: Schlechter Ertrag)						
(sehr) guter Ertrag	0,014		0,023	0,009		0,017
befriedigender Ertrag	0,004		0,023	-0,008		0,015
Pseudo R^2	0,355			0,414		
N	838			814		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Nicht alle Beschäftigtengruppen erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag, (2) Mindestens eine Beschäftigtengruppe erhält weder einen Arbeitsvertrag noch die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich ausgehändigt.*

Tab. F 24: Mittelwerte zu den in Tab. F 23 dargestellten Modellen zum schriftlichen Arbeitsvertrag und dem Modell zu den schriftlichen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Betriebe)

	(1)	(2)
Kein schriftlicher Arbeitsvertrag	0,064	
Weder Arbeitsvertrag noch Informationen		0,037
Anteil Minijobber	10,736	10,192
Anteil befristet Beschäftigte	9,238	9,356
Anteil Teilzeitbeschäftigte	22,321	22,617
Anteil unqual. Beschäftigte	21,670	21,443
Betriebsgröße		
11 bis 15 Beschäftigte	0,078	0,071
16 bis 49 Beschäftigte	0,234	0,231
50 bis 249 Beschäftigte	0,353	0,358
250 bis 499 Beschäftigte	0,125	0,125
500 Beschäftigte und mehr	0,210	0,215
Einbetriebsunternehmen:		
Ja	0,525	0,518
Betriebs- oder Personalrat; kirchliche MV		
Ja	0,659	0,672
Tarifvertrag		
Ja	0,621	0,632
Arbeitgeberverband		
Ja	0,482	0,488
Branche		
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,061	0,060
Verarbeitendes Gewerbe	0,207	0,207
Handel u. Reparatur	0,140	0,136
Verkehr/Lagerei/IuK	0,127	0,128
Freiberufl./wiss./techn. DL	0,058	0,060
Gastronomie, personenbez. DL	0,099	0,094
Soziale Dienstleistungen	0,221	0,225
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,088	0,090
Region		
Ostdeutschland	0,185	0,188
Ertragslage		
(sehr) guter Ertrag	0,529	0,529
befriedigender Ertrag	0,346	0,344
Schlechter Ertrag	0,126	0,127
N	842	818

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Tab. F 25: Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]	
	Gewährung bzw. legale Nichtgew.	Nichtgewährung, kein legaler Grund
Minijob	86,2 [82,9-88,9]	41,8 [36,5-47,3]
Teilzeit	98,5 [97,7-99,0]	62,9 [42,9-79,2]
Vollzeit	95,7 [94,9-96,4]	59,4 [40,3-76,1]
Gesamt	95,7 [95,1-96,3]	45,5 [40,4-50,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Auf eine Abbildung der Ausprägung "Nichtgew., Grund unklar" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 45,5 Prozent der Beschäftigten, denen das Recht auf bezahlten Urlaub ohne legalen Grund nicht gewährt wird, haben Kenntnis davon, dass ihnen dies gesetzlich zusteht.

Tab. F 26: Gewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgew., kein legaler Grund" in % [95%-KI]	
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub	Ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub
Minijob	21,6 [18,5-25,0]	62,8 [57,1-68,3]
Teilzeit	0,9 [0,6-1,6]	22,6 [12,5-37,3]
Vollzeit	0,6 [0,4-0,9]	7,9 [4,3-14,0]
Gesamt	2,4 [2,0-2,8]	36,3 [32,0-40,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 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.

Tab. F 27: Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub für Minijobber in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]	
	Gewährung bzw. legale Nichtgew.	Nichtgewährung, kein legaler Grund
Minijob	85,1 [78,9-89,8]	50,3 [34,6-66,0]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Auf eine Abbildung der Ausprägung "Nichtgew., Grund unklar" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: In 50,3 Prozent der Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigten kein bezahlter Urlaub gewährt wird, haben die Befragten angegeben, Kenntnis davon zu haben, dass dieser Beschäftigtengruppe bezahlter Urlaub gesetzlich zusteht.

Tab. F 28: Gewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgew., kein legaler Grund" in % [95%-KI]	
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub	Ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub
Minijob	9,9 [6,4-15,2]	33,4 [22,0-47,1]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 33,4 Prozent der Betriebe, die keine Kenntnis davon haben, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub besteht, gewähren diesen nicht. Bei Betrieben, die wissen, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub besteht, beträgt der Anteil 9,9 Prozent.

Tab. F 29: Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]			
Beschäftigungsform	**Gewährung**		**Nichtgewährung**	
Minijob	83,1	[79,3-86,3]	46,6	[41,8-51,4]
Teilzeit	98,1	[97,3-98,7]	81,4	[69,0-89,6]
Vollzeit	96,9	[96,2-97,5]	85,4	[76,1-91,5]
Gesamt	96,4	[95,8-96,9]	60,0	[55,8-64,2]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
In der Kategorie Nichtgewährung unter Ausschluss von Personen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben. Auf eine Abbildung der Ausprägung "Ist nie krank/meldet sich nie krank" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 60,0 Prozent der Beschäftigten, denen das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht gewährt wird, haben Kenntnis davon, dass ihnen dies gesetzlich zusteht.

Tab. F 30: Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

	Anteil "Nichtgewährung" in % [95%-KI]			
Beschäftigungsform	**Mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf LFZ bei Krankheit**		**Ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs auf LFZ bei Krankheit**	
Minijob	32,6	[28,8-36,6]	70,7	[65,4-75,5]
Teilzeit	2,8	[2,1-3,6]	23,4	[13,1-38,3]
Vollzeit	2,7	[2,1-3,4]	12,3	[7,2-20,4]
Gesamt	5,0	[4,5-5,6]	46,0	[41,2-50,9]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, LFZ=Lohnfortzahlung
In der Kategorie Nichtgewährung unter Ausschluss von Personen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 46,0 Prozent der Beschäftigten, die keine Kenntnis davon haben, dass für sie ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht, wird diese nicht gewährt. Unter Personen, die wissen, dass sie einen Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben, beträgt der Anteil 5,0 Prozent.

Tab. F 31: Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]	
	Gewährung bzw. legale Nichtgew.	Nichtgewährung, kein legaler Grund
Minijob	90,7 [85,9-94,0]	45,0 [31,3-59,5]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall
Auf eine Abbildung der Ausprägung "Nichtgew., Grund unklar" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: In 45,0 Prozent der Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigten keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewährt wird, haben die Befragten angegeben, Kenntnis davon zu haben, dass dieser Beschäftigtengruppe Lohnfortzahlung bei Krankheit gesetzlich zusteht.

Tab. F 32: Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgew., kein legaler Grund" in % [95%-KI]	
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf LFZ bei Krankheit	Ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs auf LFZ bei Krankheit
Minijob	11,7 [7,9-17,1]	56,0 [41,7-69,4]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, LFZ=Lohnfortzahlung
Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 56,0 Prozent der Betriebe, die keine Kenntnis davon haben, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht, gewähren diese nicht. Bei Betrieben, die wissen, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht, beträgt der Anteil 11,7 Prozent.

Tab. F 33: Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung an Feiertagen in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]			
	Gewährung		Nichtgewährung[1)]	
Minijob	69,5	[64,9-73,7]	33,0	[28,4-38,1]
Teilzeit	93,0	[91,5-94,2]	61,7	[52,3-70,3]
Vollzeit	88,4	[87,0-89,7]	54,0	[46,9-60,8]
Gesamt	88,3	[87,3-89,3]	45,6	[41,6-49,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall,
Auf eine Abbildung der Ausprägung "Arbeitet an Feiertagen" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 45,6 Prozent der Beschäftigten, denen das Recht auf Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht gewährt wird, haben Kenntnis davon, dass ihnen dies gesetzlich zusteht.
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung" unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Tab. F 34: Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung"[1)] in % [95%-KI]			
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf LFZ an Feiertagen		Ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs auf LFZ an Feiertagen	
Minijob	29,6	[25,4-34,1]	62,3	[57,5-66,8]
Teilzeit	4,7	[3,7-6,0]	26,8	[20,5-34,3]
Vollzeit	4,4	[3,7-5,3]	21,7	[18,0-26,1]
Gesamt	6,2	[5,6-7,0]	35,1	[32,1-38,3]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall,
Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 35,1 Prozent der Beschäftigten, die keine Kenntnis davon haben, dass für sie ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen besteht, wird diese nicht gewährt. Unter Personen, die wissen, dass sie einen Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen haben, beträgt der Anteil 6,2 Prozent.
1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung" unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Anhang G
Zu KAPITEL 6 - Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Tab. G 1: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, Probit-Modelle (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Beschäftigungsform, (2) mit Kontrolle der Beschäftigungsform

	(1)			(2)		
	AME		**SE**	**AME**		**SE**
Familienstand/Betreuungsintensität (Ref. Single, m)						
Single, w	0,027		-0,020	0,006		-0,019
Alleinerziehend, m	0,115	**	-0,054	0,084		-0,054
Alleinerziehend, w	0,117	***	-0,034	0,027		-0,032
Paar o. Kind, m	-0,019		-0,021	0,003		-0,021
Paar o. Kind, w	0,047	**	-0,019	-0,020		-0,020
Paar m. Kind u. 3, m	-0,033		-0,039	-0,015		-0,038
Paar m. Kind u. 3, w	0,113	***	-0,040	-0,014		-0,039
Paar m. Kind u. 14, w	-0,044		-0,027	-0,012		-0,026
Paar m. Kind u. 14, w	0,075	***	-0,022	-0,048	**	-0,023
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet				0,222	***	0,025
Minijob unbefristet				0,250	***	0,019
Teilzeit befristet				0,267	***	0,023
Teilzeit unbefristet				0,186	***	0,016
Vollzeit befristet				-0,007		0,022
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit				0,213	***	0,022
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit				0,012		0,030
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	-0,037		0,026	-0,030		0,026
25 bis 34 Jahre	-0,006		0,019	-0,002		0,018
45 bis 54 Jahre	0,029	*	0,017	0,006		0,016
55 Jahre und älter	0,020		0,019	-0,024		0,019
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,036		0,024	0,027		0,023
Abitur ohne Ausbildung	0,043		0,028	-0,037		0,028
Meister-/Technikerabschluss	-0,041	**	0,018	-0,044	**	0,018
Studium (Uni/FH)	-0,014		0,015	-0,027	*	0,015
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	0,055	***	0,021	0,048	**	0,021
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,036	**	0,016	0,023		0,016
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,000		0,014	0,011		0,014
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,026	*	0,014	0,026	**	0,013
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,047		0,045	0,093	**	0,043

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	-0,001		0,023	-0,019		0,021
10 bis unter 14 Euro	-0,064	***	0,016	-0,021		0,016
14 bis unter 17 Euro	-0,111	***	0,018	-0,046	***	0,018
17 bis unter 23 Euro	-0,123	***	0,019	-0,060	***	0,020
23 Euro und mehr	-0,123	***	0,022	-0,053	**	0,022
Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)						
1000-1499 Euro	-0,022		0,029	0,013		0,027
1500-1999 Euro	-0,052	*	0,029	0,010		0,028
2000-2499 Euro	-0,028		0,028	0,024		0,027
2500-2999 Euro	-0,054	*	0,029	-0,002		0,028
3000-3499 Euro	-0,067	**	0,029	-0,021		0,028
3500-3999 Euro	-0,105	***	0,032	-0,044		0,031
4000-4999 Euro	-0,107	***	0,031	-0,046		0,029
5000 u.m. Euro	-0,068	**	0,030	-0,018		0,029
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)						
Ja	0,148	***	0,034	0,104	***	0,033
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,012		0,014	0,017		0,014
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,054	**	0,026	0,048	**	0,025
Handel u. Reparatur	0,033	*	0,019	0,027		0,018
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,020		0,017	0,033	**	0,016
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,018		0,027	-0,037		0,026
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,005		0,025	-0,006		0,024
Soziale Dienstleistungen	0,008		0,018			0,018
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,030		0,024	0,033		0,023
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,005		0,015	-0,011		0,014
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,037	*	0,020	0,017		0,019
16 bis 49 Beschäftigte	0,027		0,018	0,014		0,017
50 bis 249 Beschäftigte	0,011		0,015	0,008		0,015
250 bis 499 Beschäftigte	0,028		0,017	0,018		0,017
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	0,024	*	0,014	0,005		0,014
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	0,009		0,013	0,016		0,012
Pseudo R^2	0,090			0,165		
N	4.730			4.730		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. G 2: Mittelwerte zu den in Tab. G 1 dargestellten Modellen zum Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit

	Mittelwerte
Mehrarbeitswunsch	
Ja	0,167
Familienstand/Betreuungsintensität	
Single Männlich	0,141
Single Weiblich	0,128
Alleinerziehend Männlich	0,008
Alleinerziehend Weiblich	0,021
Paar o. Kind Männlich	0,186
Paar o. Kind Weiblich	0,277
Paar mit Kind u. 3 Männlich	0,025
Paar mit Kind u. 3 Weiblich	0,016
Paar mit Kind u. 14 Männlich	0,082
Paar mit Kind u. 14 Weiblich	0,116
Beschäftigungsform	
Minijob befristet	0,039
Minijob unbefristet	0,089
Teilzeit befristet	0,044
Teilzeit unbefristet	0,237
Vollzeit befristet	0,104
Vollzeit unbefristet	0,395
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,049
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	0,044
Region	
Ostdeutschland	0,167
Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,046
Verarbeitendes Gewerbe	0,232
Handel u. Reparatur	0,119
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,174
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,056
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,067
Soziale Dienstleistungen	0,210
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,097
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,295
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,123
16 bis 49 Beschäftigte	0,167
50 bis 249 Beschäftigte	0,267
250 bis 499 Beschäftigte	0,131
500 Beschäftigte und mehr	0,313

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebsrat	
Ja	0,696
Tarifvertrag	
Ja	0,691
Alter	
Unter 25 Jahre	0,081
25 bis 34 Jahre	0,202
35 bis 44 Jahre	0,182
45 bis 54 Jahre	0,308
55 Jahre und älter	0,226
Qualifikation	
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,042
Abitur ohne Ausbildung	0,038
Lehre	0,556
Meister-/Technikerabschluss	0,117
Studium (Uni/FH)	0,247
Betriebszugehörigkeit	
Bis 0,5 Jahre	0,068
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,141
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,218
5 Jahre und mehr	0,574
MH/Sprache	
Kein Migrationshintergrund	0,822
MH und gute Deutschkenntnisse	0,167
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,011
Bruttostundenlohn	
Nicht zu ermitteln	0,051
unter 10 Euro	0,174
10 bis unter 14 Euro	0,216
14 bis unter 17 Euro	0,187
17 bis unter 23 Euro	0,196
23 Euro und mehr	0,178
Haushaltsnetto	
unter 1000 Euro	0,038
1000-1499 Euro	0,072
1500-1999 Euro	0,104
2000-2499 Euro	0,131
2500-2999 Euro	0,115
3000-3499 Euro	0,151
3500-3999 Euro	0,090
4000-4999 Euro	0,150
5000 u.m. Euro	0,148
Arbeitslosengeld II	
Ja	0,018
N	4.730

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Tab. G 3: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit - getrennt für Frauen und Männer, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen			(2) Männer		
	AME		SE	AME		SE
Familienstand/Betreuungsintensität (Ref.: Paar ohne Kind)						
Single	0,049	**	0,023	-0,017		0,019
Alleinerziehend	0,080	**	0,037	0,040		0,045
Paar mit Kind u. 3	0,025		0,045	-0,035		0,031
Paar mit Kind u. 14	-0,020		0,022	-0,023		0,021
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	0,327	***	0,040	0,128	***	0,031
Minijob unbefristet	0,295	***	0,029	0,191	***	0,026
Teilzeit befristet	0,327	***	0,034	0,193	***	0,031
Teilzeit unbefristet	0,218	***	0,024	0,182	***	0,027
Vollzeit befristet	0,020		0,039	-0,017		0,023
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,246	***	0,033	0,167	***	0,032
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	-0,032		0,068	0,026		0,027
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	-0,058		0,042	-0,008		0,031
25 bis 34 Jahre	-0,004		0,027			0,022
45 bis 54 Jahre	0,038	*	0,023	-0,047	**	0,021
55 Jahre und älter	-0,008		0,028	-0,036		0,023
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,021		0,033	0,045		0,031
Abitur ohne Ausbildung	-0,034		0,050	-0,024		0,029
Meister-/Technikerabschluss	-0,090	***	0,028	-0,003		0,020
Studium (Uni/FH)	-0,028		0,021	-0,018		0,019
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	0,057	*	0,031	0,039		0,026
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,016		0,024	0,029		0,020
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,002		0,020	0,020		0,018
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019		0,019	0,030	*	0,016
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,194	**	0,075	0,021		0,054
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,005		0,032	-0,031		0,027
10 bis unter 14 Euro	-0,018		0,022	-0,022		0,022
14 bis unter 17 Euro	-0,080	***	0,025	-0,003		0,025
17 bis unter 23 Euro	-0,088	***	0,028	-0,020		0,025
23 Euro und mehr	-0,082	***	0,032	-0,016		0,029

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)						
1000-1499 Euro	0,029		0,043	0,006		0,033
1500-1999 Euro	0,014		0,044	0,003		0,033
2000-2499 Euro	0,050		0,043	-0,005		0,032
2500-2999 Euro	0,022		0,044	-0,036		0,034
3000-3499 Euro	0,000		0,043	-0,038		0,033
3500-3999 Euro	-0,020		0,047	-0,062		0,038
4000-4999 Euro	-0,044		0,045	-0,038		0,035
5000 u.m. Euro	0,004		0,045	-0,025		0,033
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)						
Ja	0,100	*	0,052	0,096	**	0,040
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,021		0,020	0,018		0,017
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,049		0,044	0,054	**	0,027
Handel u. Reparatur	-0,007		0,027	0,063	***	0,023
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,004		0,025	0,059	***	0,019
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,065	*	0,037	0,001		0,038
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,033		0,033	0,025		0,034
Soziale Dienstleistungen	-0,016		0,026	0,012		0,024
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,017		0,033	0,055	*	0,032
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,000		0,020	-0,025		0,020
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,021		0,027	0,014		0,026
16 bis 49 Beschäftigte	0,033		0,025	-0,012		0,023
50 bis 249 Beschäftigte	-0,001		0,022	0,017		0,018
250 bis 499 Beschäftigte	0,024		0,025	0,009		0,021
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	0,009		0,020	-0,003		0,017
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	0,012		0,019	0,017		0,015
Pseudo R^2	0,159			0,183		
N	2.642			2.088		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

*Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. G 4: Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden – getrennt für Frauen und Männer, OLS-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen			(2) Männer		
	β-Koeff.		SE	β-Koeff.		SE
Familienstand/Betreuungsintensität (Ref.: Paar o. Kind)						
Single	-1,284		1,395	0,726		1,824
Alleinerziehend	1,711		2,075	1,223		2,986
Paar mit Kind u. 3	-0,497		2,455	0,722		2,421
Paar mit Kind u. 14	0,026		1,106	0,888		2,905
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)						
Minijob befristet	7,186	***	2,332	11,042	***	2,520
Minijob unbefristet	4,622	**	2,008	5,618	**	2,376
Teilzeit befristet	-0,236		2,027	7,994	***	2,787
Teilzeit unbefristet	1,911		1,849	4,649	*	2,640
Vollzeit befristet	0,806		2,799	5,868		3,866
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,081		2,161	7,217	***	2,381
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	4,493		4,304	0,405		2,694
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	-1,623		2,290	-2,516		2,718
25 bis 34 Jahre	2,206		1,497	1,910		1,952
45 bis 54 Jahre	0,833		1,191	1,381		2,420
55 Jahre und älter	1,485		1,534	0,134		2,428
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	1,245		1,929	5,247	*	3,088
Abitur ohne Ausbildung	-0,368		2,717	-0,617		2,572
Meister-/Technikerabschluss	-1,002		1,558	2,427		2,468
Studium (Uni/FH)	1,492		1,091	1,150		1,706
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	1,745		1,476	-0,910		2,465
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	2,143		1,330	-4,165	**	1,940
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,884		1,109	0,038		1,731
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,363		0,984	2,945		2,079
MH und schlechte Deutschkenntnisse	3,073		3,699	-0,926		3,864
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	1,424		1,681	-0,488		2,232
10 bis unter 14 Euro	-0,269		1,137	-0,790		2,051
14 bis unter 17 Euro	-0,530		1,378	-2,827		2,481
17 bis unter 23 Euro	-0,679		1,463	-1,783		2,657
23 Euro und mehr	-1,330		1,680	-3,966		2,488

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)						
1000-1499 Euro	-3,450	*	2,003	5,148	**	2,519
1500-1999 Euro	-3,510		2,242	4,930	*	2,808
2000-2499 Euro	-4,513	**	2,020	3,644		2,771
2500-2999 Euro	-5,982	***	2,139	5,722	*	3,358
3000-3499 Euro	-4,429	**	2,182	6,123	**	2,786
3500-3999 Euro	-5,628	**	2,344	9,812	***	3,739
4000-4999 Euro	-6,586	***	2,155	9,740	***	3,461
5000 u.m. Euro	-5,344	**	2,142	5,563	*	3,062
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)						
Ja	5,358	**	2,168	11,339	***	2,998
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,985		1,043	0,722		1,819
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-1,847		1,740	3,543		3,114
Handel u. Reparatur	-1,217		1,307	4,190	*	2,411
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,146		1,327	0,865		1,940
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-1,375		1,493	-2,658		3,330
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,338		1,675	-0,922		2,920
Soziale Dienstleistungen	-0,705		1,209	0,590		2,488
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-1,685		1,690	-3,929		2,889
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,142		1,102	-0,498		2,063
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	-0,389		1,287	1,076		2,733
16 bis 49 Beschäftigte	-0,241		1,198	-1,271		1,964
50 bis 249 Beschäftigte	1,539		1,195	-1,618		1,886
250 bis 499 Beschäftigte	0,624		1,452	-0,967		2,186
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,362		0,952	0,797		1,939
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	0,929		0,902	-3,667	**	1,845
Adj. R^2	0,078			0,224		
N	529			252		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
*Anm.: SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau*

Tab. G 5: Mittelwerte zu den in Tab. G 4 dargestellten Modellen zum Umfang des Erhöhungswunsches

	Frauen Mittelwerte	Männer Mittelwerte
Umfang des Erhöhungswunsches (in Stunden)	11,774	12,550
Familienstand/Betreuungsintensität		
Single	0,229	0,413
Alleinerziehend	0,064	0,044
Paar ohne Kind	0,459	0,369
Paar mit Kind u. 3	0,034	0,048
Paar mit Kind u. 14	0,214	0,127
Beschäftigungsform		
Minijob befristet	0,076	0,083
Minijob unbefristet	0,216	0,202
Teilzeit befristet	0,115	0,099
Teilzeit unbefristet	0,408	0,115
Vollzeit befristet	0,030	0,079
Vollzeit unbefristet	0,059	0,306
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,093	0,067
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	0,004	0,048
Region		
Ostdeutschland	0,168	0,206
Branche		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,042	0,075
Verarbeitendes Gewerbe	0,176	0,194
Handel u. Reparatur	0,155	0,167
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,163	0,250
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,040	0,036
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,083	0,063
Soziale Dienstleistungen	0,244	0,139
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,098	0,075
Öffentlicher Dienst		
Ja	0,304	0,226
Betriebsgröße		
Bis 15 Beschäftigte	0,206	0,135
16 bis 49 Beschäftigte	0,202	0,179
50 bis 249 Beschäftigte	0,250	0,274
250 bis 499 Beschäftigte	0,129	0,135
500 Beschäftigte und mehr	0,214	0,278
Betriebsrat		
Ja	0,637	0,651
Tarifvertrag		
Ja	0,681	0,607

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Alter		
Unter 25 Jahre	0,064	0,147
25 bis 34 Jahre	0,140	0,302
35 bis 44 Jahre	0,181	0,163
45 bis 54 Jahre	0,389	0,143
55 Jahre und älter	0,225	0,246
Qualifikation		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,078	0,063
Abitur ohne Ausbildung	0,038	0,099
Lehre	0,660	0,492
Meister-/Technikerabschluss	0,053	0,127
Studium (Uni/FH)	0,172	0,218
Betriebszugehörigkeit		
Bis 0,5 Jahre	0,102	0,107
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,157	0,226
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,185	0,258
5 Jahre und mehr	0,556	0,409
MH/Sprache		
Kein Migrationshintergrund	0,790	0,766
MH und gute Deutschkenntnisse	0,191	0,218
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,019	0,016
Bruttostundenlohn		
Nicht zu ermitteln	0,074	0,087
unter 10 Euro	0,340	0,313
10 bis unter 14 Euro	0,255	0,202
14 bis unter 17 Euro	0,132	0,143
17 bis unter 23 Euro	0,110	0,139
23 Euro und mehr	0,089	0,115
Haushaltsnetto		
unter 1000 Euro	0,057	0,123
1000-1499 Euro	0,115	0,119
1500-1999 Euro	0,104	0,135
2000-2499 Euro	0,178	0,155
2500-2999 Euro	0,129	0,095
3000-3499 Euro	0,147	0,123
3500-3999 Euro	0,066	0,048
4000-4999 Euro	0,091	0,087
5000 u.m. Euro	0,113	0,115
Arbeitslosengeld 2		
Ja	0,049	0,079
N	529	252

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Literaturliste

AAPOR The American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. 7th edition.

Arvanitis, S. (2005): Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. In: Industrial and Corporate Change 14(6), 993-1016.

Bartus, T. (2005): Estimation of marginal effects using margeff. In: The Stata Jounal 5, 309-329.

Bauman, Z. (2008): Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit. Hamburg: Hamburger Edition.

Becker, G. (1993): A treatise on the family. Enlarged Edition. Cambridge: Harvard University Press.

Bellmann, L.; Grunau, P.; Leber, U.; Noack, M. (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh.

Böhm, S.; Herrmann, C.; Trinczek, R. (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: Sigma.

Bohnsack, R. (2007): Dokumentarische Methode und praxeologische Wissenssoziologie. In: Schützeichel, R. (Hrsg.), Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. Konstanz: UVK, 180-190.

Boltanski, L.; Chiapello, E. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Boockmann, B.; Hagen, T. (2001): The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel. ZEW Discussion Paper 01-33.

Boockmann, B.; Hagen, T. (2008): Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany. Labour Economics, 15(5), 984-1005.

Bosch, G. (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 39(3), 163-176.

Bosch, G.; Kalina, T.; Lehndorff, S.; Wagner, A.; Weinkopf, C. (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler Stiftung.

Bothfeld, S. (1997): Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.

Brülle, J. (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? Zeitschrift für Soziologie 42: 157-179.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Teilzeit – Alles was Recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Stand Januar 2015. Bonn.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Berlin.

Buschoff, K.; Protsch, P. (2007): Die soziale Sicherung von (a-) typisch Beschäftigten im europäischen Vergleich: WZB.

Caliendo, M., & Wrohlich, K. (2010): Evaluating the German 'Mini-Job' reform using an natural experiment. Applied Economics, 42(19), 2475-2489.

Cox, T. (1991): The Multicultural Organization. In: Academy of Management Executive, 34-47.

De Cuyper, N.; De Witte, H. (2007): Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. In: Work & Stress 21(1), 65-84.

Dingeldey, I.; Sopp, P.; Wagner, A. (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. WSI-Mitteilungen, 65(1), 32-40.

DIW Berlin/SOEP (2013): SOEP 2012 - Erhebungsinstrumente 2012 (Welle 29) des Sozio-ökonomischen Panels: Haushaltsfragebogen, Altstichproben.
http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/100687/1/795572875.pdf(26.3.2015).

Dürr, W.; Mayer, H. (2008): Wahrscheinlichkeitsrechnung und Schließende Statistik, 6. Auflage. München/Wien.

Engfer, U.; Hinrichs; K.; Wiesenthal, H. (1993): Arbeitszeitflexibilisierung – Alternative zu allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 34, 3-13.

Erd, R. (1978): Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung. Frankfurt am Main: Campus.

Flick, S. (2013): Leben Durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Freier, R.; Steiner, V. (2008): 'Marginal Employment': Stepping Stone or Dead End? Evaluating the German Experience. Journal for Labour Market Research (Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung), 41(2/3), 223-243.

Freier, R.; Steiner, V. (2010): 'Marginal employment' and the demand for heterogeneous labour – elasticity estimates from a multi-factor labour demand model for Germany. Applied Economics Letters, 17(12), 1177-1182.

Frerichs, P.; Morschhäuser, M.; Steinrücke, M. (1989): Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und weiblichen Angestellten im Zeichen neuer Technologien. Opladen.

Gebel, M.; Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost-und Westdeutschland/Economic Insecurity and Fertility. The Effects of Job Insecurity and Unemployment on Family Formation in East and West Germany. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, H.5, 399-417.

Gebel, M. (2010): Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. Work, Employment and Society, 24(4), 641-660.

Gebel, M. (2013): "Is a temporary job better than unemployment? A cross-country comparison based on British, German, and Swiss panel data.". SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin No 543.

Giesecke, J. (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. European Sociological Review, 25, Nr. 6, 629-646.

Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967): The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Chicago: Aldine Pub.

Grözinger, G.; Matiaske, W.; Tobsch,V. (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitspolitik. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Berlin.

Gundert, S. (2007): Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern. Berlin: Logos.

Gundert, S.; Hohendanner, Ch. (2014): Do Fixed-Term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labor Market Integration and Social Well-being in Germany. Unveröffentlichtes Manuskript. In: Acta Sociologica 57(2), 135-152.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian; Schmelzer, Paul (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang . Zwischen Screening und Flexibilisierung (im Erscheinen). In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.

Hackler, E. (2011): Familienpflegezeit. Eine Information für Unternehmen. Bonn.

Hagen, T. (2003a): Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? ZEW Discussion Paper No. 03-49.

Hagen, T. (2003b): Does Fixed-Term Contract Employment Raise Firms' Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 223(4), 403-421.

Hagen, T. (2003c): Three Approaches to the Evaluation of Active Labour Market Policy in East Germany Using Regional Data. ZEW Discussion Paper 0327.

Hagen, T. (2003d): Three Approaches to the Evaluation of Active Labour Market Policy in East Germany Using Regional Data.

Hall, Peter A. und David Soskice (2001) Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.

Hardin, J. W.; Hilbe, J. M. (2007): Generalized Models and Extensions, 2. Auflage, College Station, Texas.

Helfferich, C. (2012): Von roten Heringen, Gräben und Brücken. Versuche einer Kartierung von Agency-Konzepten. In: Bethmann, S.; Helfferich, C.; Niermann, D. (Hrsg.), Agency. Die Analyse von Handlungsfähigkeit und Handlungsmacht in qualitativer Sozialforschung und Gesellschaftstheorie. Weinheim/Basel: Beltz Juventa Verlag, S. 9 – 39.

Hinrichs, K. (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: Soziale Welt, 43, 313-330.

Hirsch, B. (2005): Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. Industrial and Labor Relations Review. 58(4), 525-551.

Hirsch, B.; Müller, S. (2012): The Productivity Effect of Temporary Agency Work: Evidence from German Panel Data. In: The Economic Journal 122(562), 216-235.

Hochschild, A. (1997): The Time bind. When Work Becomes Home And Home Becomes Work. New York: Owl Books.

Hochschild, A. (2006): Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Hoffmann, R. W. (1981): Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftspolitische Probleme des verdeckten industriellen Konflikts. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Hoffmann, E.; Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31(3), 409–425.

Hohendanner, Ch.; Gerner, H. (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: Soziale Welt, Jg. 61, H. 1, 27-50.

Hohendanner, Ch. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? (IAB-Kurzbericht, 14/2010), Nürnberg.

Hohendanner, Ch. (2013): Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben: Neue und traditionelle Formen prägen das Bild. In: IAB-Forum, Nr. 1, 30-37.

Hohendanner, Ch.; Walwei, U. (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI-Mitteilungen 4, 239-246.

Hohendanner, Ch. (2014): Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 17. März 2014. (IAB-Stellungnahme, 01/2014),Nürnberg.

Holst, E.; Maier, F. (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol. 31, 3, 506-518.

Holst, E. (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. DIW Wochenbericht. Wochenbericht des DIW Berlin 25.

Holst, E.; Seifert, H. (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. WSI-Mitteilungen, Jg. 65, 141–149.

Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hürtgen, S.; Voswinkel, S. (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.

IAB (2014): Lange Zeitreihe zur Entwicklung der Arbeitszeit.
http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx (4.3.2014).

Jahn, E.; Pozzoli, D. (2011): Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? IZA Discussion Paper 3832. Bonn.

Ji, Y.; Guthrie, J.; Messersmith, J. (2014): The tortoise and the hare: the impact of employment instability on firm performance. In: Human Resource Management Journal 24(4), 355-373.

Jurczyk, K. (2001): Patriarchale Modernisierung. Entwicklungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Entgrenzungen von Öffentlichkeit und Privatheit. In: Sturm, G.; Schachtner, Ch.; Rausch, R.; Maltry, K. (Hrsg.), Zukunfts(t)räume: Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess. Königstein/Taunus: Helmer, 163-187.

Jurczyk, K. (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus, 102-123.

Jürgens, K. (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus, 169-190.

Kahn, L. M. (2013): The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe. IZA Discussion Paper 7623. Bonn.

Keller, B.; Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, 11-26.

Keller, M.; Haustein, T. (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. In: Wirtschaft und Statistik. Dezember 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 862-882.

Keller, M.; Haustein, T. 2013: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. In: Wirtschaft und Statistik, (12), S. 1079 -1099.

Kleinknecht, A. (1998): Is labour market flexibility harmful to innovation? In: Cambridge Journal of Economics 22(3), 387-396.

Klenner, Ch. (2014): Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse – gewandelte Zeitwünsche. In: Detje, R.; Stamm, S.; Wilde, F. (Hrsg.), Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, 24-31.

Kock, K.; Kutzner, E. (2014): Das ist ein Geben und Nehmen. Eine empirische Untersuchung über Betriebsklima, Reziprozität und gute Arbeit. Berlin: edition sigma.

Körner, T.; Meinken, H.; Puch, K. (2012): Measuring marginal employment in surveys and registers. Band 20 der Schriftenreihe Statistik und Wissenschaft (Statistics and Science), Wiesbaden.

Koopmann, K. (1981): Vertrauensleute. Arbeitsvertretung im Betrieb. Hamburg: VSA.

Kotthoff, H. (2013): Betriebliche Sozialordnung. In: Hirsch-Kreinsen, H.; Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, S. 140-145.

Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.

Kratzer, N.; Boes, A.; Döhl, V. et al. (2004): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: Beck, U.; Lau, Ch. (Hrsg.), Entgrenzung und Entscheidung. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 329-359.

Kratzer, N.; Sauer, D. (2005): Zeit, Leistung, Beschäftigung – Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik. In: Seifert, H.(Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus, 244-259.

Kratzer, N.; Tullius, K. (2015): Legitimitätsansprüche Hochqualifizierter. In: Haipeter, T. et al. (Hrsg.), Angestellte Revisited. Arbeitsbezogene Interessen und Herausforderungen der Interessenvertretung. Wiesbaden: Springer VS (im Erscheinen).

Künzler, J.; Walter, W. (2001): Arbeitsteilung in Partnerschaften. Theoretische Ansätze und empirische Befunde. In: Huinink, J.; Strohmeier, K.; Wagner, M. (Hrsg.), Solidarität in Partnerschaft und Familie – Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung. Würzburg: Ergon, 185-218.

Kuhn, J. W. (1981): Bargaining in Grievance Settlement: The power of Industrial Work Groups. New York: Columbia University Press.

Lisi, D. (2013): The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. In: Journal for Labour Market Research, 1-26.

Lott, Y., (2014): Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective. Düsseldorf.

Maslow, A. (1978): Motivation und Persönlichkeit. Olten: Walter.

Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 20. Qualitative Content Analysis | Mayring | Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (17.11.2014).

Meinken, H.; Körner, T.; Puch, K. (2012): Wer sind die geringfügig Beschäftigten? Analysen einer heterogenen Beschäftigungsform. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Mertens, A.; McGinnity, F. (2005): A „Two-Tier“ Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression. Schmollers Jahrbuch, 125(1), 75-85.

Merkens, H. (2010): Auswahlverfahren, Sampling, Fallrekonstruktion. In: Flick, U.; Kardoff von, E.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung – ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt, 286 – 298.

Minssen, H. (2000): Begrenzte Entgrenzung: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.

Moulton, B. R. (1990): An illustration of a pitfall in estimating the effects of aggregate variables on micro units. In: Review of Economics and Statistics 72, 334-338.

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31(7), 415-475.

Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Frankfurt, New York: Campus.

Nielen, S.; Schiersch, A. (2012): Befristete Beschäftigung hat keinen Einfluss auf die betriebliche Arbeitsproduktivität. In: DIW Wochenbericht 2012(21), 14-17.

Nikolova, M.; Graham, C. (2014): Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. IZA Journal of European Labor Studies, 3(5), 1-30.

OECD (2012): How Good is Part-Time Work? Moving beyond the Jobs Crisis. In: OECD (Hrsg.), OECD Employment Outlook 2012: Moving beyond the Job Crisis, OECD Publishing.

Offe, C.; Wiesenthal, H. (1979): Two Logics of Collective Action. In: Zeitlin, M. (Hrsg.): Political Power and Social Theory. Cambridge/Mass: CUP.

Offe, C.; Hinrichs, K, Wiesenthal, H. (1983): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Origo, F:, Pagani, L. (2009): Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. In: Labour economics 16(5), 547-555.

Pfeifer, C. (2009): Fixed-term contracts and employment adjustment – An empirical test of the core periphery hypothesis using German establishment data. Economic Record 85(268), 92-107.

Pollmann-Schult, M. (2009): Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext. Eine Analyse der Diskrepanz zwischen präferierter und tatsächlicher Arbeitszeit. Soziale Welt, 163–178.

Pongratz, H.; Voß G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.

Promberger, M. (1990): Strukturen und Prozesse in der betrieblichen Interessenvertretung. Hektogr. Manuskript, IPRAS-Schriftenreihe industrielle Beziehungen, Nr.2, Erlangen.

Promberger, M.; Rosdücher; J; Seifert; H.; Trinczek, R. (1996): Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29, Nr. 2, 203-218.

Promberger, M.; Rosdücher, J.; Seifert, H.; Trinczek, R. (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 05), Berlin: Edition sigma.

Promberger, M.; Böhm, S.; Heyder, T.; Pamer, S.; Straß, K. (2002): Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: Edition sigma.

Promberger, M. (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus, 9-39.

Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2008): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg.

Rosenthal, G. (2014): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.

Russo, G.; Hassink, W. (2008): The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective. De Economist. 156, 145-174.

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.

Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF München (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Berichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin, 19-76.

Sauer, D. (2003): Die neue Unmittelbarkeit des Marktes – Arbeitspolitik im Dilemma. In: Wagner, H.; Schild, A. (Hrsg): Der Flächentarif unter Druck – Die Folgen von Verbetrieblichung und Vermarktlichung. Hamburg: VSA, 54-68.

Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang – Zeitdiagnosen. Hamburg, VSA.

Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, J.36, H.2, 187-198.

Schult, M.; Tobsch, V. (2012): Freizeitstress – wenn die Arbeit ständig ruft. SOEPpapers 485/2012, 1-36.

Schulze Buschoff, K.; Rückert-John, J. (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. WZB discussion paper. Berlin, 1-40.

Schwartz, F. (1989): Management Woman and the New Facts of Life. In: Women in Management Review, 4, Nr. 5, 5-14.

Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.

Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2009. Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt und Arbeitskräftestichprobe 2009 der Europäischen Union. http://www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/fragebogen/FB_MZ2009_a.pdf

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2012): Pressemitteilungen - 3,7 Millionen Erwerbstätige wollen mehr, knapp 1 Million weniger arbeiten - .
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12_392_132.html (25.2.2015).

Storey, J.; Quintas, P.; Taylor, P.; Fowle, W. (2002): Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. In: International journal of human resource management 13(1), 1-18.

Tobsch, V., Matiaske, W.; Fietze, W (2012): Abrufarbeit: Die ständige Verfügbarkeit. PERSONALquarterly 01/12, 26-29.

Verbeek, M. (2012): A Guide to Modern Econometrics. 4. Auflage, Chichester, West Sussex.

Virtanen, M.; Kivimäki, M.; Joensuu, M.; Virtanen, P.; Elovainio, M.; Vahtera, J. (2005): Temporary employment and health: a review. In: International Journal of Epidemiology 34(3), 610–622.

Vogel, A. (2007): Determinanten der Frauenerwerbstätigkeit im Haushaltskontext. Wirtschaft und Statistik, 312–320.

Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 33, Nr.3, 473-487.

Voß, G. G. (2007): Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft von Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: Aulenbacher, B.; Funder, M.; Jacobson, H.; Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag, 97-113.

Voss-Dahm, D. (2005): Verdrängen Minijobs “normale” Beschäftigung? Warum die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung erfolgreich und zugleich problematisch ist: das Beispiel des Einzelhandels. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, 232-246.

Voss-Dahm, D.; Weinkopf, C. (2012): Niedriglohnfalle Minijob. WSI-Mitteilungen, Nr. 1, 5-12.

Wagner, A. (2000): Krise des "Normalarbeitsverhältnisses"? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung. In: Schäfer, C. (Hrsg.), Geringere Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik. Hamburg: VSA, 200-246.

Wahlberg, R. (2008): Part-time penalty in Sweden. Evidence from quantile regression. School of Business, Economics and Law, Working Papers in Economics No. 315, University of Gothenburg.

Wanger, S.; Weber E. (2014): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012. Aktuelle Daten und Indikatoren vom 03. Februar 2014, IAB:

Weber, E.; Wanger, S.; Weigand; R.; Zapf, I. (2014): Verbreitung von Überstunden in Deutschland. http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf (5.3.2014).

White, H. (1980): A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. In: Econometrica 48, 817-838.

Wolf, E. (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. WSI-Diskussionspapier Nr. 174.

Wolf, E. (2014): The German part-time wage gap: bad news for men? SOEPpapers 663.

Wunder, C.; Heineck, G. (2013): Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers? Labour Economics 24, 244–252.