

Jaehrling, Karen; Kalina, Thorsten

**Research Report**

## Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und Prekaritätsrisiken

IAQ-Forschung, No. 2019-03

**Provided in Cooperation with:**

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Jaehrling, Karen; Kalina, Thorsten (2019) : Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und Prekaritätsrisiken, IAQ-Forschung, No. 2019-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,  
<https://doi.org/10.17185/dupublico/49073>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301455>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

2019

03

Karen Jaehrling und Thorsten Kalina

## Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland

Eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und  
Prekaritätsrisiken

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>3</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Abrufarbeit als ‚hybride‘ Erwerbsform – diesseits und jenseits der Plattformökonomie .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Abrufarbeit in Deutschland: Begriffsklärung und rechtliche Entwicklung .....</b>	<b>9</b>
2.1 Formelle Varianten: ‚Arbeit auf Abruf‘, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst .....	9
2.1.1 Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst – Zunehmende Regulierung .....	10
2.1.2 Arbeit auf Abruf – rechtliche und faktische Schutzlücken trotz Re-Regulierung.....	12
2.2 Informelle Varianten .....	17
2.2.1 Null-Stunden-Rahmenvereinbarungen .....	18
2.2.2 Aushilfskräfte-Pools, freiwilliges Eintragen in Schichtpläne .....	19
2.2.3 Arbeitszeitkonten, ‚Heimgeh-Potentiale‘ und Dienstplanung per Smartphone.....	20
<b>3 Empirische Befunde zu formellen und informellen Formen von Abrufarbeit.....</b>	<b>23</b>
3.1 Formelle Varianten der Abrufarbeit.....	24
3.1.1 Umfang und zeitliche Entwicklung von Abrufarbeit.....	25
3.1.2 Struktur der Beschäftigten: Keine getrennten Welten der Abrufarbeit.....	28
3.1.3 Prekarität formeller Varianten der Abrufarbeit.....	35
3.2 Arbeitsverträge ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit: Eine Annäherung an informelle Varianten der Abrufarbeit .....	37
3.2.1 Empirische Verbreitung und Entwicklung im Zeitverlauf.....	38
3.2.2 Strukturauswertung.....	39
3.2.3 Prekarität informeller Varianten von Abrufarbeit .....	44
<b>4 Fazit .....</b>	<b>46</b>
<b>5 Literatur .....</b>	<b>48</b>
<b>6 Anhang .....</b>	<b>51</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeit auf Abruf: Formelle Varianten.....	10
Tabelle 2: Formelle und informelle Formen der Abrufarbeit (Absolutzahl in Mio., 2017).....	24
Tabelle 3: Betroffenheit der Beschäftigten durch formelle Varianten der Abrufarbeit (in %).....	26
Tabelle 4: Entwicklung von Formen der Abrufarbeit im Zeitverlauf (Anteil an allen abhängig Beschäftigten in %)......	27
Tabelle 5: Häufigste Berufe in den verschiedenen Formen von Abrufarbeit nach tatsächlicher Arbeitszeit (2015–2017).....	33
Tabelle 6: Fünf häufigste Berufe, (2015–2017 gepoolt), nur abhängig Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit (keine Abrufarbeit)*.....	43

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Risiko für Abrufarbeit (insgesamt) nach Wirtschaftsgruppen in 2011 und 2017 (Anteil in %) .....	28
Abbildung 2: Verteilung von Formen der Abrufarbeit auf Kategorien der vertraglichen Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte, 2017, in %).....	30
Abbildung 3: Risiko für die verschiedenen Formen der Abrufarbeit nach Wirtschaftsgruppen (2015–2017 gepoolt) .....	31
Abbildung 4: Niedriglohnrisiko nach formellen Varianten der Abrufarbeit (2015–2017 gepoolt).....	36
Abbildung 5: Abrufarbeit und Armutsquote (2015–2017 gepoolt, nur abhängig Beschäftigte, in %) ...	37
Abbildung 6: Anteil Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit an den abhängig Beschäftigten im Zeitverlauf (in %)......	39
Abbildung 7: Verteilung der abhängig Beschäftigten auf Kategorien der tatsächlichen Arbeitszeit (2015–2017, Anteil in Kategorie in %) .....	40
Abbildung 8: Verteilung der abhängig Beschäftigten auf ISCO-Hauptgruppen (in %, 2015–2017 gepoolt).....	41

Abbildung 9: Verteilung der abhängig Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit (keine Abrufarbeit) auf Berufsgruppen – differenziert nach Arbeitszeitkategorien (2015–2017, in %)..... 42

Abbildung 10: Niedriglohnrisiko für abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit im Zeitverlauf (in %) ..... 45

Abbildung 11: Armutsquote im Zeitverlauf – abhängig Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit und andere Gruppen im Vergleich (Anteil in %) ..... 46

## Zusammenfassung

Abrufarbeit hat in mehreren europäischen Ländern an Bedeutung gewonnen. Dieser Forschungsbericht zielt auf eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Erscheinungsformen von Abrufarbeit in Deutschland. Er zeigt, dass die verschiedenen formellen Varianten von Abrufarbeit hier im internationalen Vergleich vergleichsweise stark reguliert sind; daneben aber weitere informelle Varianten genutzt werden, die von dieser Re-Regulierung nicht erfasst werden. Differenzierte Auswertungen auf Basis des SOEP zeigen, dass sowohl formelle als auch informelle Varianten in hohem Maße mit Niedriglöhnen, kurzer Teilzeit und entsprechend mit erheblichen Armutsrisiken einhergehen. Dies unterstreicht, dass sich die gegenwärtige Debatte zur Erosion des Arbeitnehmerstatus nicht zu eng auf die Solo-Selbstständigen in der ‚Gig-economy‘ (Deliveroo, Uber) beschränken sollte, sondern auch die Entwicklung im Bereich der abhängigen Beschäftigung im Blick behalten muss.

## 1 Abrufarbeit als ‚hybride‘ Erwerbsform – diesseits und jenseits der Plattformökonomie

Die Plattformökonomie hat dem Phänomen der Abrufarbeit neue Aufmerksamkeit beschert. Diese Erwerbsform zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeitsleistung eng abgestimmt auf die schwankende Arbeitsnachfrage abgerufen und vergütet wird und das Ausfallrisiko dabei zumindest teilweise auf die Erwerbstätigen verlagert wird. (vgl. Eurofound 2015; Rubery et al. 2015; O’Sullivan et al. 2017). Im Zusammenhang mit der Plattformökonomie wird dabei kontrovers diskutiert, inwieweit Geschäftsmodelle zulässig sind, die plattformvermittelte Arbeit als solo-selbstständige Tätigkeit behandeln, oder ob es sich dabei nicht vielmehr um abhängige Beschäftigung handelt. Unternehmenspraktiken wie diese sind Gegenstand von Gerichtsverfahren und befeuern die Debatte darüber, welche Wesensmerkmale den Status von ‚Arbeitnehmern‘ und ‚Arbeitgebern‘ begründen und inwieweit die neuen Technologien hier eine Präzisierung und Anpassung von Rechten und Pflichten erforderlich machen (vgl. u.a. Däubler/Klewe 2015; Todolí-Signes 2017; Prassl 2018). Tatsächlich knüpfen diese Geschäftsmodelle durchaus an lange zurückreichende Praktiken an. Dazu zählen nicht nur Arbeitsformen früherer Jahrhunderte, wie Heimarbeit oder Tagelöhner im Hafen (Prassl 2018: 9), sondern auch verschiedene Formen von ‚hybrider Arbeit‘, welche auf legale Weise Merkmale selbstständiger und abhängiger Beschäftigung kombinieren, und von denen Unternehmen in den vergangenen Jahren zunehmend Gebrauch gemacht haben (vgl. de Stefano 2015; Cherry/Aloisi 2017). Sie firmieren in Deutschland unter der Bezeichnung der arbeitnehmer-ähnlichen Personen, in international vergleichenden Studien hat sich die Bezeichnung der ‚wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen‘ (economically dependent self-employed) etabliert (vgl. u. a. Rosariu 2014).

Zu den hybriden Formen zählen auch die sogenannten ‚zero-hour contracts‘ in Großbritannien. Arbeitnehmer mit solchen ‚Null-Stunden-Verträgen‘ werden dort häufig der von New Labour in den 1990er geschaffenen hybriden Kategorie der arbeitnehmer-ähnlichen ‚worker‘ zugeordnet, die anders als ‚employees‘ nur eingeschränkten Schutz durch das Arbeitsrecht genießen (vgl. Davies/Freedland 2000, Kenner 2017). Auch dort, wo Arbeit auf Abruf eindeutig als

abhängiges Beschäftigungsverhältnis konzipiert ist, wie in Deutschland, lässt sie sich aber als *de facto* hybride Arbeitsform kennzeichnen: Von selbstständiger Beschäftigung unterscheidet sie sich im Wesentlichen dadurch, dass Arbeit nach Stunden, nicht nach Umfang und Qualität der erbrachten Leistungen bezahlt wird. Zudem unterscheidet sie sich auch im Hinblick auf die Weisungsbefugnis und die Gewährleistungsgarantie. Ein verbindendes Element zu selbstständiger Tätigkeit ist allerdings, dass Beschäftigte in Abrufarbeit auch hierzulande ein wirtschaftliches Risiko tragen, dass die von ihnen angebotene Arbeitskraft nicht nachgefragt und damit auch nicht vergütet wird.

Nach der Studie von Eurofound (2015) hat 'on-call work' neben Großbritannien auch in anderen europäischen Ländern wie Irland, Italien, den Niederlanden und sogar Schweden an Bedeutung gewonnen. Auch für Deutschland deuten zahlreiche Gerichtsurteile und Medienberichte darauf hin, dass Unternehmen in manchen Branchen diese Erwerbsform intensiv nutzen, um das mit schwankendem Nachfragevolumen verbundene wirtschaftliche Risiko partiell auf Beschäftigte abzuwälzen. Als Hintergrund für die anhaltende oder sogar steigende Relevanz von Abrufarbeit werden insbesondere drei Ursachenbündel diskutiert:

- Ganz grundlegend ist zum einen der hohe Kostendruck, der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise noch verschärft wurde. Es ist kaum als Zufall zu werten, dass die Null-Stunden-Verträge in Großbritannien erst nach der Rezession 2008/2009 explosionsartig angestiegen sind (vgl. Grimshaw et al. 2016: 20).
- Zum zweiten wurden mit der Einführung und Ausweitung von Mindestlöhnen in vielen europäischen Ländern die legalen Möglichkeiten von Betrieben beschränkt, Arbeitskosten durch niedrige Stundenlöhne zu verringern. Als alternative Strategie kommt die Reduzierung 'unproduktiver', bezahlter Arbeitszeit, also die möglichst enge Anpassung von Personaleinsatz und Arbeitsanfall in Frage. Zeitarbeit und Werkverträge sind zwar ebenfalls Möglichkeiten, die Auslastungsrisiken zu externalisieren und die Bezahlung 'unproduktiver' Zeiten zu verringern. Sie sind jedoch teurere Varianten, weil bei ihnen vergleichsweise

hohe Kosten für die vermittelnden Intermediäre (Zeitarbeitsagenturen, Werkvertragsfirmen) anfallen (vgl. auch Forst 2014). Zudem sind sie in Deutschland in den vergangenen Jahren stärker re-reguliert worden, was ebenfalls die Suche nach alternativen Flexibilisierungs-Instrumenten intensiviert haben dürfte (vgl. Däubler/Klebe 2015).

- Drittens schließlich haben verschiedene Studien auf den Beitrag neuer digitaler Technologien und darauf basierender neuer Praktiken hingewiesen. Neben den bereits erwähnten algorithmenbasierten Plattformen, die das hochflexible und sekundenschnelle Matching von Angebot und Nachfrage ermöglichen, zählt dazu auch die zunehmende Verbreitung von mobilen Endgeräten (Smartphones). Diese erleichtern auch Unternehmen jenseits der Plattformökonomie bei Bedarf den kurzfristigen Abruf von Personal, etwa in der Reinigungsbranche, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der ambulanten Pflege (vgl. u.a. Boewe/Schulten 2014; Sardadvar / Holtgrewe 2017; Moore/Hayes 2017).

Die vorliegende Analyse zielt zum einen auf eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Erscheinungsformen von Abrufarbeit in Deutschland und zum anderen darauf, das Ausmaß von Prekarität in diesen verschiedenen Erscheinungsformen zu identifizieren. Sie zeigt im ersten Schritt in Form einer Analyse von Literatur und Gerichtsurteilen, dass neben den verschiedenen formellen Varianten von Abrufarbeit wie Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und ‚Arbeit auf Abruf‘ (Abschnitt 2.1) weitere ‚informelle‘ Varianten existieren, die weitgehend wirkungsgleiche Regelungen und Praktiken enthalten (Abschnitt 2.2). Aufgrund der Abgrenzungsschwierigkeiten und Ähnlichkeiten zwischen diesen verschiedenen Varianten ziehen auch die nachfolgenden quantitativen Auswertungen auf Basis des SOEP den Rahmen bewusst weit: Sie geben Aufschluss über Umfang und Entwicklungstrends der verschiedenen Varianten von Abrufarbeit und zeigen, in welchen Wirtschaftsbereichen und bei welchen Personengruppen Abrufarbeit kumulativ mit weiteren Merkmalen prekärer Beschäftigung auftritt. Die Befunde zeigen, dass sowohl formelle (Abschnitt 3.1) als auch informelle (Abschnitt 3.2) Varianten in hohem Maße mit Niedriglöhnen, kurzer Teilzeit und entsprechend mit erheblichen Armutsrisiken einhergehen.

## 2 Abrufarbeit in Deutschland: Begriffsklärung und rechtliche Entwicklung

Zur besseren Vergleichbarkeit mit internationalen Befunden gehen wir für diesen Überblick über Abrufarbeit in Deutschland von der Definition der Eurofound (2015: 46) aus. Diese definieren ‚on-call work‘ als ein auf Dauer gestelltes Beschäftigungsverhältnis bei dem der Arbeitgeber allerdings berechtigt ist, die Arbeitszeit der Beschäftigten nach Bedarf abzurufen, entweder innerhalb einer gewissen Bandbreite, also mit Mindest- und Höchstarbeitszeiten, oder sogar ohne jegliche Verpflichtung zum Abruf und Vergütung der Arbeitsleistung, wie im Falle der ‚zero-hour-contracts‘.

Unter dieser Definition lassen sich in Deutschland verschiedene Formen der Abrufarbeit subsumieren. Als *formelle Varianten* sollen im Folgenden neben der offiziell als ‚Arbeit auf Abruf‘ nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) anerkannten Form auch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst gefasst werden (2.1). Denn auch bei diesen Formen können Arbeitgeber in begrenzterem Rahmen das Arbeitsvolumen ihrer Beschäftigten nach betrieblichem Bedarf variieren. Daneben gibt es eine Reihe von Varianten, bei denen Lage und Volumen der Arbeitszeit ebenfalls variiert, die jedoch rechtlich nicht oder nicht eindeutig unter die genannten Regelungen fallen. Letztere werden wir im Folgenden als ‚informelle Varianten‘ von Abrufarbeit bezeichnen (2.2).

### 2.1 Formelle Varianten: ‚Arbeit auf Abruf‘, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Charakteristisch für alle drei formellen Varianten, also ‚Arbeit auf Abruf‘ nach § 12 TzBfG, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist, dass der Arbeitgeber einseitig nach betrieblichem Bedarf, Lage und zum Teil auch Umfang der Arbeitszeit festlegen kann.

Bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst betrifft dies aber nur einen Teil der Arbeitszeit. Sie werden üblicherweise als Ergänzung zu einem bestehenden regulären Arbeitsvertrag genutzt. Zur regulären Arbeitszeit kommen dann zusätzliche Schichten, in der sich der/die Beschäftigte

zu Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall eingesetzt werden zu können. Typischerweise ist dies außerhalb der regulären Betriebszeiten der Fall – etwa nachts oder am Wochenende. Diese (Ruf)Bereitschaftsschichten sind aber zum Teil mit langem Vorlauf geplant. Sie dienen klassischerweise dazu, kurzfristige Einsätze in unvorhersehbaren Notfällen zu organisieren, etwa im Bereich hoheitlicher Aufgaben (Feuerwehr, Rettungsdienste), in bestimmten Handwerksbereichen (Sanitär, Schlüsseldienst), in der Überwachung durchgehend laufender Industrieanlagen, und natürlich im Gesundheitswesen. Demgegenüber gilt Arbeit auf Abruf vorrangig als Instrument, um planbare Schwankungen im Arbeitsanfall auszugleichen.

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über zentrale Unterschiede; diese werden in den nachfolgenden Abschnitten noch näher erläutert.

**Tabelle 1 Arbeit auf Abruf: Formelle Varianten**

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

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

Quelle: eigene Darstellung

### 2.1.1 Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst – Zunehmende Regulierung

Bereitschaftsdienst unterscheidet sich grundsätzlich von Rufbereitschaft dadurch, dass der Aufenthaltsort des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber festgelegt wird (in der Regel der Betriebsort). Daher wird die Bereitschaftszeit in diesem Fall als Arbeitszeit gezählt – jedenfalls seit der Re-

form des Arbeitszeitgesetzes von 2006, die ein entsprechendes Urteil des Europäischen Gerichtshofes in nationales Recht umsetzte. Dies hat eindeutige Konsequenzen für die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten.

Weniger klar geregelt ist hingegen die Frage der Entlohnung. Zwar gibt es eine Vergütungspflicht für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste. Da der tatsächliche Arbeitseinsatz innerhalb der Bereitschaftszeit üblicherweise kürzer ist, ist es aber auch gesetzlich zulässig, dass die Bereitschaftszeit mit einem niedrigeren als dem regulären Stundenlohn vergütet wird. Verbreitet sind bei Bereitschaftsdiensten tarifvertragliche Regelungen, die eine prozentuale Vergütung festlegen, welche sich am üblichen Anteil des Arbeitseinsatzes (der sogenannten ‚Heranziehungszeit‘) an der Bereitschaftszeit bemisst. Allerdings ist in diesem Punkt durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2016 (BAG, Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12) eine Untergrenze gezogen worden: Bei Bereitschaftsdiensten ist für jede Stunde, auch für die Wartezeiten, mindestens der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von derzeit 9,19 € zu zahlen. Im Falle von Rufbereitschaft werden hingegen typischerweise niedrigere Pauschalen gezahlt – einer Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus dem Jahr 2015 zufolge reicht die Spanne dabei von 60 Euro im Monat bis 170 Euro pro Tag an Feiertagen (Böker/Demuth 2015; 23). Nur, wenn tatsächlich ein Arbeitseinsatz in der Wartezeit erfolgt, wird dies wie reguläre Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet. Durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes Anfang 2018 (EuGH- Urteil vom 21.02.2018, C 518/15) ist jedoch auch diese Praxis eingeschränkt worden: Demnach kann die inaktive Wartezeit bei Rufbereitschaft dann wie bei Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit geltend gemacht werden, wenn der oder die Beschäftigte **innerhalb kurzer Zeit** einsatzbereit sein muss und daher nur eingeschränkt privaten Aktivitäten nachgehen kann. Geklagt hatte ein belgischer Feuerwehrmann, der in seiner Rufbereitschaft (welche er zu Hause verbringen konnte) innerhalb von 8 Minuten einsatzbereit sein musste. Bereits zuvor hatten aber Landesarbeitsgerichte in Deutschland in ähnlich gelagerten Fällen ebenso entschieden (vgl. Böker/Demuth 2015: 6).

Diese Rechtsprechung verdeutlicht, dass die Grenzen zwischen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst weniger trennscharf sind, als dies auf den ersten Blick erscheinen mag. Zudem

wird aus diesem knappen Abriss deutlich, dass in beiden Fällen Gerichtsurteile der jüngeren Vergangenheit die Flexibilitätsspielräume, die mit Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst verbunden sind – sowohl in punkto Höchstarbeitszeiten als auch in punkto geringerer Entlohnung von inaktiven Wartezeiten – eingeschränkt haben. Denkbar ist, dass dies Ausweichreaktionen von Betrieben nach sich zog und zu einem Bedeutungszuwachs von ‚Arbeit auf Abruf‘ im engeren Sinne, oder auch von informellen Formen von Abrufarbeit beiträgt; und zwar sowohl in Deutschland, wie auch in anderen europäischen Ländern.

### 2.1.2 Arbeit auf Abruf – rechtliche und faktische Schutzlücken trotz Re-Regulierung

In Deutschland handelt es sich auch im Falle der offiziell als ‚Arbeit auf Abruf‘ definierten Variante nach § 12 TzBfG<sup>1</sup> im internationalen Vergleich allerdings noch um eine vergleichsweise stark regulierte Variante. Vergleicht man die ‚Arbeit auf Abruf‘ nach dem § 12 TzBfG mit den britischen Regelungen zu ‚zero-hours-contracts‘, so sind vier Einschränkungen der arbeitgeberseitigen Flexibilitätsspielräume hervorzuheben.

1. Zum ersten handelt es sich hier um **abhängige Beschäftigung**, die Beschäftigten unterliegen also sämtlichen daran gekoppelten arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen und – bei einem Verdienst oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze – auch der Sozialversicherungspflicht. In Großbritannien sind hingegen arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen für Erwerbstätige mit ‚zero-hour-contract‘ durch ihre Einordnung als ‚worker‘ zum Teil außer Kraft gesetzt (vgl. Adams/Deakin 2014; Grimshaw et al. 2016: 60f).
2. Um zu vermeiden, dass sich die ‚auf Abruf‘ Beschäftigten gewissermaßen rund um die Uhr zur kurzfristigen Verfügung halten müssen, sieht das Gesetz vor, dass sie nur zum Arbeitsinsatz verpflichtet sind, wenn die Beschäftigten mindestens vier Tage zuvor über den Einsatztermin informiert wurden (§ 12 Abs.2 TzBfG).<sup>2</sup> Arbeit auf Abruf unterscheidet sich von

---

<sup>1</sup> § 12 (1) TzBfG: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf).“

<sup>2</sup> In Großbritannien gibt es bei einem Zero-Hour-Contract keine Verpflichtung, das Arbeitsangebot anzunehmen, insofern auch keine Mindestfrist. Nur eine Minderheit von Unternehmen verfügt nach einer Umfrage über Vereinbarungen zu Ankündigungsfristen (vgl. Grimshaw et al. 2016: 64).

Rufbereitschaft also durch eine deutlich längere Reaktionszeit oder Ankündigungsfrist. Allerdings kann diese **Ankündigungsfrist** durch tarifvertragliche Regelungen verkürzt werden.

3. Um der Willkür des Arbeitgebers Grenzen zu setzen, hat der Gesetzgeber schließlich vorgesehen, dass bei Fehlen einer vertraglichen Regelung zur Dauer der Arbeitszeit ein Volumen von **mindestens zehn Stunden pro Woche und mindestens drei aufeinanderfolgenden Stunden pro Tag als vereinbart** gelten (§ 12 Abs.1 TzBfG). Durch Tarif- und Arbeitsvertrag kann allerdings auch eine geringere Stundenzahl als diese Mindestvorgaben vereinbart werden. Nur Nullstunden-Verträge im ganz engen Wortsinne, bei denen der Arbeitgeber also keinerlei Stundenvolumen garantiert, sind in Deutschland nach dem Gesetz nicht zulässig. Das Gesetz verbietet aber nicht (eindeutig) sogenannte Bandbreitenverträge, bei denen Beschäftigte mit minimalem vertraglich garantierten Stundenvolumen eingestellt, sie im Bedarfsfall aber wie Vollzeitbeschäftigte eingesetzt werden – wie im Falle eines Kaufhausunternehmens, das im Jahr 2012 negative Schlagzeilen produzierte mit seiner Praxis, Beschäftigten nur 2 Wochenstunden zu garantieren, sie aber gleichzeitig zu verpflichten, bei Bedarf bis zu 40 Stunden zu arbeiten (vgl. Absenger 2014: 38). Diese Praxis wird erst in Verbindung mit der im nachfolgenden beschriebenen Rechtsprechung unzulässig.
4. Die vierte und letzte Restriktion betrifft das Ausmaß, in dem die vereinbarte Arbeitszeit von der tatsächlich abgerufenen Arbeitszeit abweichen darf. Hierzu lagen bis zu Beginn dieses Jahres keine gesetzlichen Regelungen vor. Nur durch Rechtsprechung der Arbeitsgerichte (v.a. BAG, Urteil vom 7.12.2005 – 5 AZR 535/04) und deren höchstrichterliche Überprüfung (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. November 2006 – 1 BvR 1909/06) sind hier seit dem Jahr 2006 **Ober- und Untergrenzen** gezogen worden. Demnach steht es dem Arbeitgeber nur zu, 25% mehr als die vertraglich vereinbarte Mindestarbeitszeit abzu-

rufen – oder alternativ (nicht zusätzlich!) 20% weniger als die vereinbarte Höchstarbeitszeit<sup>3</sup>. Damit befand das BAG einerseits gegen anderslautende Auffassungen (u.a. Buschmann 2001; Decruppe/Utess 2006), dass § 12 TzBfG es dem Arbeitgeber grundsätzlich erlaubt, nicht nur die Lage, sondern auch den Umfang der Arbeitszeit einseitig zu variieren. Zugleich werden dieser Variation des Arbeitszeitumfangs aber Grenzen gesetzt. Denn die rechtliche Klarstellung unterbindet Praktiken wie die oben geschilderten Bandbreitenregelungen, die minimale Stundengarantien mit maximalen Flexibilitätsanforderungen zu kombinieren. Eine Einschränkung dieser Bandbreiten, innerhalb derer sich das tatsächliche Arbeitszeitvolumen bewegen darf, war auch Intention des genannten BAG-Urteils: „Will der Arbeitgeber ein relativ hohes Maß an Flexibilität, darf er mit dem Arbeitnehmer keine allzu niedrige Mindestarbeitszeit vereinbaren“ (BAG, 5 AZR 535/04, Absatz 45).

Allerdings gibt es in Rechtsprechung und Rechtskommentaren keine Einigkeit, ob die 25%-Regelung sich auf die Woche oder einen längeren Zeitraum bezieht (vgl. Zimmer 2012) – ob also, mit anderen Worten, Arbeit auf Abruf auch mit einem Arbeitszeitkonto kombiniert werden kann, das den Ausgleichszeitraum für Über- und Unterstunden typischerweise auf ein Jahr ausdehnt. Dann dürfte die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche auch in höherem Umfang variieren, wenn sie nur im Jahresdurchschnitt innerhalb des Korridors von +25% (oder -20%) der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit bleiben muss. Darüber hinaus hat ein anderes Gerichtsurteil des BAG aus dem Jahr 2014 (BAG, Urteil vom 24.9.2014 – 5 AZR 1024/12) die Regelung zu Ober- und Untergrenzen wieder verwässert. Denn mit diesem umstrittenen Urteil entschied das BAG, dass bei Arbeitsverhältnissen ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit nur die 10-Stunden-Vermutung als Ersatz greife; nicht, wie nach vorheriger Rechtsprechung üblich, der Durchschnitt der in der Vergangenheit regelmäßig abgerufenen Arbeitszeit. „Der Null-

---

<sup>3</sup> Bei einer vertraglich vereinbarten *Mindestarbeitszeit* von 10 Stunden pro Woche ist der Arbeitgeber also zu einem Abruf von maximal 12,5 Stunden berechtigt, muss aber mindestens 10 Stunden bezahlen. Alternativ kann auch eine *Höchstarbeitszeit* festgelegt werden; der Arbeitgeber muss dann mindestens 80% dieser Höchstarbeitszeit abrufen. Es ist *nicht* zulässig, Höchst- und Mindestarbeitszeiten zu kombinieren, also Beschäftigte dazu zu verpflichten, für den Abruf eines Arbeitsvolumens zwischen 80% und 125% der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stehen.

Stunden-Vertrag ist tot – es lebe der Zehn-Stunden-Vertrag“ resümierte in kritischer Absicht Preiss (2015) seine Analyse des Urteils. Mit vertraglichen Formulierungen wie „Festbeschäftigung mit flexibler Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen“, können Arbeitgeber so das Arbeitszeitvolumen in der Praxis beispielsweise zwischen 10 und 40 Stunden variieren, wenn ihre Beschäftigten hieran vermeintlich freiwillig mitwirken – und gehen allenfalls das Risiko ein, nachträglich zu einem Abruf von mindestens 10 Stunden verpflichtet zu werden.

Das letztgenannte Urteil dürfte auch Impuls für neuerliche Reformüberlegungen sein, die in das jüngst beschlossene ‚Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts‘ mündeten, welches im Januar 2019 in Kraft getreten ist. Mit diesem Gesetz wird die Rechtsprechung zu Ober- und Untergrenzen (+25% bzw. -20%) gesetzlich kodifiziert. Darüber hinaus gilt bei Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit eine Arbeitszeit von 20 statt zuvor 10 Stunden als vereinbart. Im Krankheitsfall und an Feiertagen sollen Beschäftigte zudem mindestens mit dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate entlohnt werden. Diese gesetzliche Kodifizierung beseitigt einen Teil der bestehenden rechtlichen Grauzonen, die ausweislich von Gerichtsurteilen in der Praxis immer wieder zu expansiver Auslegung und Rechtsstreitigkeiten geführt haben. Zudem kann sie vermutlich dazu beitragen, das Wissen um bestehende Rechte und Pflichten zu erhöhen. In der Tat ist angesichts der komplexen Rechtslage und der Abgrenzungsschwierigkeiten zu anderen formellen Variante von Abrufarbeit oder auch zu Überstunden (vgl. Zeibig 2014) fraglich, welcher Arbeitnehmer bzw. welche Arbeitnehmerin um die eigenen Rechte weiß (Absenger et al. 2014:38). Auch die jüngere mediale Berichterstattung zum Thema schließt diese Wissenslücken nur bedingt; so ist selbst in gut recherchierten Reportagen zum Thema Abrufarbeit (vgl. etwa Frisse 2017; Friedrichs 2017) kein Hinweis auf die Rechtsprechung zu Ober- und Untergrenzen zu finden.

Neben Wissenslücken dürfte aber vor allem die mangelnde Bereitschaft von Beschäftigten, ihre Rechte einzufordern, die Wirksamkeit der Schutzbestimmungen begrenzen. Hauptangelpunkt ist dabei das Konstrukt der ‚Freiwilligkeit‘. Denn es ist den Beschäftigten in der Praxis nicht untersagt, freiwillig kurzfristiger einzuspringen, als es die gesetzliche oder tarifvertragliche Ankündigungsfrist vorsieht. Ebenso können sie freiwillig mehr Zusatzstunden leisten als die nun

auch gesetzlich fixierte Obergrenze von 25%. Diese Freiwilligkeit ist angesichts des niedrigen Verdienstniveaus faktisch jedoch oftmals durch materielle Zwänge, Angst vor Kündigung oder künftiger Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung gemindert. Dies schildert anschaulich ein Beschäftigter der Einzelhandelskette H&M, die der Mehrheit ihrer Beschäftigten Presse-Recherchen zufolge mittlerweile sogenannte ‚Flex-Verträge‘ bietet:

*„Die Kolleginnen und Kollegen im Verkauf bekommen bei uns aber nur 20-Stunden-Verträge. Gleichzeitig wird erwartet, dass sie flexibel mindestens 30 Stunden arbeiten können, dass sie immer erreichbar sind und spontan einspringen. Wer das nicht zusichern kann, bekommt auch keine 20 Stunden und wer nicht einspringt, wird im nächsten Dienstplan für keine einzige Überstunde eingetragen. Was man bei 20 Stunden rausbekommt, ist aber zum Sterben zu viel und zum Leben zu wenig.“ (H&M-Beschäftigter, 2017, zitiert nach Frisse 2017)*

Die Bereitschaft, die eigenen Rechte einzuklagen, zumal während eines bestehenden Arbeitsvertrags, dürfte unter Umständen wie diesen gering sein – und wird Medienberichten zufolge teilweise von den Unternehmen durch individuelle Angebote und Drohungen unterbunden (vgl. Friedrich 2017; Frisse 2017).

Trotz der gerade im internationalen Vergleich nennenswerten regulatorischen Restriktionen bleiben somit faktisch nennenswerte Schutzlücken bestehen. Damit gibt es in der Praxis Spielräume für eine Ausgestaltung von Abrufarbeit, die sich in Grauzonen bewegt. Eine vermutlich unfreiwillige Veranschaulichung dieser Grauzonen bietet die Stellungnahme des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) zur jüngsten Gesetzesreform zur Arbeit auf Abruf. Die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Regelungen, heißt es darin,

*„werden dem Charakter der Arbeit auf Abruf als ‚Aushilfsarbeit‘ und dem, was die Arbeitsvertragsparteien sich bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses gemeinschaftlich als Vertragsgrundlage vorstellen (wenn sie es auch oftmals nicht schriftlich niederlegen) in keiner Weise gerecht. (...) Dazu kommt, dass die geplanten max. 20 Prozent Unter- sowie 25 Prozent Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit die typische und auch notwendige*

*Schwankungsbreite bei der Abrufarbeit bei weitem nicht abdecken. Aufgrund der dargestellten Wünsche und Bedürfnisse sowohl der Unternehmen (Wetter, Saison, Veranstaltungen etc.) als auch der Beschäftigten (z.B. Studiumsanforderungen, familiäre Verpflichtungen, erhöhter Geldbedarf) schwankt die abgerufene Arbeit sehr viel stärker, nach unten bis zu Null Stunden in einzelnen Monaten – und zwar einvernehmlich und notwendigerweise.“ (DEHOGA-Standpunkt: Arbeit auf Abruf, September 2018).*

Die Stellungnahme dokumentiert, dass sich die bisherige betriebliche Praxis offenbar häufig nicht an die Rechtsprechung zu Ober- und Untergrenzen gebunden sah bzw. vielfach von den Unter- und Obergrenzen abwich; der DEHOGA-Darstellung zufolge auf einvernehmlicher Basis. Die gesetzliche Neuregelung unterbindet eine solche einvernehmliche Abweichung nicht, sondern stellt lediglich klar, dass der Arbeitgeber nicht zu einer höheren Abweichung *berechtigt* ist, hierüber also nicht unilateral entscheiden kann. Dass diese gesetzliche Klarstellung seitens der DEHOGA als Restriktion eingeschätzt wird, könnte ein Indiz dafür sein, dass die Abweichungen in der Praxis so einvernehmlich eben doch nicht sind wie hier dargestellt.

Diese weiterhin bestehenden Grauzonen bedeuten auch, dass der Übergang zu den im Folgenden behandelten ‚informellen‘ Formen von Abrufarbeit in der Praxis fließend sein dürfte.

## 2.2 Informelle Varianten

Als ‚informelle‘ Varianten fassen wir im Folgenden Regelungen und Praktiken, die insofern wirkungsgleich mit den formellen Varianten sind, als sie dem Arbeit- bzw. Auftraggeber weiter gefasster Möglichkeiten zur unilateralen Variation von Lage und zum Teil auch Volumen der bezahlten Arbeitszeit einräumen; und bei denen die Arbeitskräfte zugleich so eng in die Arbeitsabläufe des Unternehmens integriert sind und den Weisungen des Unternehmens unterliegen, dass sie nicht als selbstständig Tätige zu qualifizieren sind. Weil die Abgrenzung zu formeller Abrufarbeit und selbstständiger Tätigkeit wenig eindeutig ist, haben diese informellen Varianten in der Vergangenheit vielfach die Gerichte beschäftigt. Entsprechende Urteile können daher für die vorliegende Übersicht als empirischer Beleg und Illustration dieser Varianten dienen.

Die derzeit am meisten diskutierten Varianten sind hier die erwähnten plattformvermittelten Dienstleistungen von vermeintlich solo-selbstständigen Kurieren (Deliveroo), Taxifahrern (Uber) oder Putzkräften (Helpling). Auf sie soll angesichts der umfassenden Literatur zum Thema hier nicht näher eingegangen werden. Es genügt der Hinweis, dass bei ihnen eben nicht nur strittig ist, ob dabei der Schutzrahmen des § 12 TzBfG zur Arbeit auf Abruf greift, sondern ob es sich überhaupt um abhängige Beschäftigung handelt. Gleiches gilt aber auch für die unten vorgestellten Varianten.

Im Unterschied zur regulierten Variante der Arbeit auf Abruf haben Erwerbstätige in den beiden erstgenannten ‚informellen‘ Varianten (Null-Stunden-Rahmenvereinbarungen und Aushilfskräfte-Pools) keinerlei Anspruch auf den Abruf eines Mindeststundenkontingents. Und wengleich innerhalb der einzelnen Arbeitseinsatzzeiten theoretisch Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und anteilige Ansprüche auf bezahlten Urlaub entstehen, ist überaus fraglich, ob diese in der Praxis gewährt werden. Neben diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist aber auch, wie die Ausführungen zur dritten Variante (Arbeitszeitflexibilisierung) zeigen, bei manchen regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen der Unterschied zur Arbeit auf Abruf eher gradueller Natur.

### 2.2.1 Null-Stunden-Rahmenvereinbarungen

In Rechtskommentaren umstritten ist die Zulässigkeit von Rahmenvereinbarungen, die lediglich die *Konditionen* für die bei Abruf getätigte Arbeit festlegen, jedoch selbst noch keinen Arbeitsvertrag begründen und auch keine andersgeartete Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abnahme eines bestimmten Kontingents von Arbeitsleistungen enthalten (vgl. Forst 2014; Bieder 2015). Für den tatsächlichen Arbeitseinsatz wird dann eine separate Vereinbarung geschlossen, in der Dauer und Lage des konkreten Arbeitseinsatzes festgelegt werden. Dabei können unterschiedliche vertragliche Formen zum Einsatz kommen: Erstens *wiederkehrende kurze, befristete Beschäftigungsverhältnisse*. Hier greifen allerdings die Grenzen des Befristungsrechts (vgl. Gaul/Emmert 2003). Alternativ können Unternehmen zweitens im Falle solcher Rahmenvereinbarungen auch auf das Instrument der geringfügigen Beschäftigung zurückgreifen. Den legalen Rahmen hierfür bietet die sogenannte *kurzfristige Beschäftigung*; diese liegt nach § 8 Abs.

1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Tätigkeit im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage begrenzt ist. Diese Variante der geringfügigen Beschäftigung wurde vornehmlich mit Blick auf Saisonarbeitskräfte geschaffen. Bis 2014 waren solche kurzfristigen Beschäftigungen auf 50 Tage im Jahr beschränkt; im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns wurde dies jedoch zunächst für eine Übergangszeit von vier Jahren bis zum 31. Dezember 2018 auf 70 Arbeitstage erhöht, um durch den Mindestlohn zu erwartende starke Lohnsteigerungen im Bereich der Saisonarbeit partiell aufzufangen. Ende 2018 wurde jedoch beschlossen, die 70 Tage-Regelung auf Dauer beizubehalten.

An dieser Stelle hat der Gesetzgeber mithin auch den Rahmen für eine informelle Variante von Abrufarbeit erweitert. Denn innerhalb des Zeitrahmens von 70 Tagen eröffnet dieser Rahmen ausweislich der einschlägigen Gerichtsurteile (vgl. u.a. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Juni 2012 – 13 Sa 126/11) Arbeitgebern ein Höchstmaß an Flexibilität, ohne dass ihnen im Gegenzug Pflichten zur Inanspruchnahme der Arbeitsleistung entstünden. Umgekehrt sind Arbeitnehmer in diesen Fällen ohne Einschränkungen berechtigt, Anfragen für Arbeitseinsätze abzulehnen. Eben dieses Ablehnungsrecht der Beschäftigten wird von den Gerichten auch als Hauptkriterium herangezogen, das diese Rahmenvereinbarungen von einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis mit Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG unterscheidet (u.a. BAG, Urteil vom 31. 7. 2002 – 7 AZR 181/01; LAG Düsseldorf, Urteil vom 31.05.2012 – 5 Sa 496/12). Unberücksichtigt bleiben dabei jedoch materielle Zwänge, die die Arbeitnehmer dazu veranlassen, keinen Gebrauch von ihrem Ablehnungsrecht zu machen. Letzteres gilt schließlich auch für die dritte Form von Rahmenvereinbarungen, bei der die Erwerbstätigen bei ihrem jeweiligen Einsatz als ‚Freie Mitarbeiter‘ bzw. als selbstständige Honorarkräfte geführt werden; auch hier wurde auf das Ablehnungsrecht der Beschäftigten abgestellt (vgl. u.a. BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11).

### 2.2.2 Aushilfskräfte-Pools, freiwilliges Eintragen in Schichtpläne

Eine weitere, ähnlich gelagerte Variante ist der Rückgriff auf einen Pool von Aushilfskräften, welche bei Bedarf – etwa im Falle von krankheits- und urlaubsbedingten Personalsaufällen oder bei erhöhtem Arbeitsanfall – angefragt werden; oder die sich ohne gesonderte Aufforderung

„freiwillig“ in die Schichtpläne des Unternehmens eintragen, und zwar auch ohne dass hierzu notwendigerweise eine Rahmenvereinbarung getroffen wurde. Auch hier ist in einschlägigen Gerichtsverfahren auf das Ablehnungsrecht der Mitarbeiter verwiesen worden (vgl. z.B. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.03.2010 – 11 Sa 647/09). In einem anderen Fall hatte allerdings das oberste Gericht befunden, dass bei arbeitgeberseitiger Erwartung einer ständigen Einsatzbereitschaft und einer dementsprechend seltenen Nutzung des Ablehnungsrecht durch die „freie Mitarbeiterin“ von einem Dauerarbeitsverhältnis auszugehen sei, der Arbeitgeber mithin zur Einstellung der Mitarbeiterin verpflichtet sei (BAG, Urteil vom 17. 4. 2013 – 10 AZR 272/12).

### 2.2.3 Arbeitszeitkonten, ‚Heimgeh-Potentiale‘ und Dienstplanung per Smartphone

Schließlich sind mit der Arbeitszeitflexibilisierung auch im Rahmen regulärer abhängiger Beschäftigungsverhältnisse Formen der Arbeitszeitorganisation entstanden, die zwar nicht auf einer expliziten vertraglichen Vereinbarung von Abrufarbeit beruhen, faktisch jedoch ebenfalls sehr weitreichende arbeitgeberseitige Spielräume in Bezug auf Lage und zum Teil auch Umfang der Arbeitszeit lassen. So wird in juristischen Analysen kritisch erörtert, inwieweit bei der Vereinbarung von Durchschnittsarbeitszeiten mit langem Ausgleichszeitraum oder gleich ohne jeglichen Ausgleichszeitraum das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Dauer und Lage der Arbeitszeit in unzulässiger Weise ausgedehnt werde und hier zumindest die Schutzregelungen des § 12 TzBfG greifen müssten (vgl. Preis 2012; Zeibig 2014; Hanau/Hoff 2015). Umso mehr gilt dies in Verbindung mit Regelungen, die Arbeitnehmer pauschal zur Ableistung von Überstunden bis zu den gesetzlichen Höchstarbeitszeiten verpflichten. Beispielfhaft sei hier eine einzelvertragliche Vereinbarung zitiert, auf die Preis (2012) Bezug nimmt: *„Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten (...) Der Angestellte ist verpflichtet, Überstunden im Rahmen des gesetzlich Zulässigen zu leisten, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.“* (zitiert in BAG v. 21. 6. 2011 – 9 AZR 236/10). Ohne weitere vertragliche oder gesetzliche Einschränkungen entstünde dem Arbeitgeber durch eine solche

Vereinbarung eine „schier grenzenlose Flexibilität“ (Preis 2012) zu Lasten der materiellen Sicherheit und Planungssicherheit von Beschäftigten.

Weitgehend Einigkeit herrscht darüber, dass die Angabe eines Ausgleichszeitraums zwingend ist, und der Arbeitgeber zum Ende des Ausgleichszeitraums bei unausgeglichener Arbeitszeit zur Vergütung der Minusstunden verpflichtet ist und er somit, anders als im Falle von Abrufarbeit, das volle wirtschaftliche Risiko trägt. Weniger klare Grenzen definieren Urteile und Rechtskommentare jedoch in Bezug auf die Frage, in welchem Umfang der Arbeitgeber *innerhalb* des Ausgleichszeitraums von der Durchschnittsarbeitszeit nach oben oder unten abweichen darf, und welche Ankündigungsfristen dafür einzuhalten sind. Je nachdem, ob und wie eng Ober- und Untergrenzen für die Wochenarbeitszeit oder die Gesamtsumme an Plus- oder Minusstunden vertraglich festgelegt werden, erwächst dem Arbeitgeber mit Arbeitszeitkonten somit die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit in einer deutlich höheren Bandbreite zu variieren, als dies im Rahmen von Arbeit auf Abruf zulässig ist. Dies illustriert etwa eine tarifvertragliche Vereinbarung aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe aus dem Jahr 2013, die für ein Vollzeitarbeitsverhältnis mit durchschnittlich 40 Wochenstunden bestimmt: *„Die wöchentliche Arbeitszeit darf 28 Stunden nicht unter- und 48 Stunden nicht überschreiten. Die monatliche Arbeitszeit darf 139 Stunden nicht unter- und 200 Stunden nicht überschreiten.“* (zitiert nach BAG, Urteil v. 26.04.2017, Az. 10 AZR 589/15). Bereits mit diesen Grenzen übersteigt die Bandbreite der Wochenstunden hier die 25%, die für Arbeit auf Abruf gelten; umso mehr gilt dies für Arbeitszeitkonten ohne jegliche vertragliche Ober- und Untergrenzen.

Dass den Beschäftigten hier ‚nur‘ eine sehr hohe Flexibilität in Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeit abverlangt wird, sie anders als bei Abrufarbeit also zumindest kein wirtschaftliches Risiko tragen, entspricht bei näherem Hinsehen auch nur der halben Wahrheit. Denn der Mangel an klar definierten gesetzlichen Ober- und vor allem Untergrenzen lädt dazu ein, die vertraglich garantierte Durchschnittsarbeitszeit niedriger als den Umfang einer Vollzeitstelle zu bemessen, weil die Spielräume für eine Anpassung an Schwankungen im Arbeitsanfall bei Arbeitszeitkonten dann noch größer sind. Wenn Beschäftigte hingegen Anspruch auf eine durchschnittliche Beschäftigung und Vergütung im Umfang einer Vollzeitstelle besitzen, kann der

Arbeitgeber in Phasen geringen Arbeitsanfalls nur in vergleichsweise kleinem Umfang Minusstunden anordnen, ohne Gefahr zu laufen, dass er diese zum Ende des Ausgleichszeitraums begleichen muss. Einzelne Urteile (vgl. BAG Urteil. v. 26.04.2017, Az. 10 AZR 589/15) belegen mitunter, dass und wie Arbeitgeber diese Gestaltungsspielräume nutzen und ihren Beschäftigten lediglich Teilzeitarbeitsverträge anbieten, sie aber bei Bedarf wie Vollzeitarbeitskräfte einsetzen und hier selbst bei dauerhaftem Überschreiten der vereinbarten Durchschnittsarbeitszeit auf die Bereitwilligkeit der Beschäftigten zählen können, Mehrarbeit zu leisten, weil diesen aufgrund ihres niedrigen Durchschnittsverdienstes an dem damit verbundenen Zusatzeinkommen gelegen ist.

Auch in Bezug auf Ankündigungsfristen sind Praktiken dokumentiert, die den Arbeitgebern eine überaus kurzfristige Anpassung der Arbeitszeiten nach oben und unten ermöglichen. So berichtet Jaehrling (2019) von einem Versandhandelsunternehmen, das gezielt regelmäßig eine etwas überhöhte Anzahl von Beschäftigten in den wöchentlichen Schichtplan einteilt, und dann erst bei endgültiger Absehbarkeit des tatsächlichen Arbeitsanfalls mit einem Tag Vorlauf die Beschäftigtenzahl ausdünnert, indem Beschäftigten angeboten wird freiwillig zu Hause zu bleiben. Mit dieser systematischen ‚Unterstunden‘-Praxis werden auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Falle von Überstunden umgangen. Der Betriebsrat stellte dabei auch in diesem Fall in Frage, inwieweit man angesichts der grundsätzlich asymmetrischen Abhängigkeitsbeziehungen bei solchen ‚Heimgeh‘-Anfragen von Freiwilligkeit sprechen kann, und forderte den Betrieb auf, die Ankündigungsfristen des §12 TzBfG einzuhalten.

Mit der massenhaften Verbreitung von Smartphones und deren systematischen Einbezug in die Arbeitszeitplanung von Unternehmen werden diese Praktiken noch erleichtert. Dies illustrieren etwa die vom Fraunhofer-Institut entwickelten digitalen Tools zur Unterstützung moderner kapazitätsorientierten flexiblen Arbeitszeitsteuerung mit dem Namen ‚KapaFlexcy‘-App und ‚KapaStar‘-Software: *„Erst die tagesaktuelle Steuerung Ihres Kapazitätsangebots“*, so die zugehörige Broschüre des Instituts, *„erschließt die Kosten- und Produktivitätspotenziale eines flexiblen Personaleinsatzes. Mit unserem KapaStar-Cockpit berechnen Sie in nur fünf Minuten das erforderliche Kapazitätsangebot und steuern aktiv Heimgehpoteziale für Ihre Mitarbeiter.“*

(Fraunhofer IAO, 2018). Konkret identifiziert die App dann Mitarbeiter\_innen, die für kurzfristiges ‚Heimgehen‘ – oder im gegenteiligen Fall auch für kurzfristig anfallende Zusatzschichten – in Frage kommen. Bei der modellhaften Erprobung dieser App wurden jedoch auch hier Zweifel in Bezug auf die Freiwilligkeit und die allgemein gestiegene Erwartungshaltung einer ständigen Verfügbarkeit laut (vgl. Böwe/Schulten 2014). Ähnliche Praktiken der kurzfristigen Personalanforderung per Smartphone sind – zum Teil gestützt durch spezielle Dienstplanungs-Apps, zum Teil einfach durch Nutzung der üblichen Nachrichtendienste wie WhatsApp und SMS – bereits seit längerem auch für Dienstleistungsbranchen wie Reinigung, Gastronomie und ambulante Pflege bekannt (vgl. Sardadvar/Holtgrewe 2017; Moore/Hayes 2017).

### 3 Empirische Befunde zu formellen und informellen Formen von Abrufarbeit

Mit Blick auf die Vielzahl von Unklarheiten und Rechtsstreitigkeiten ist wenig verwunderlich, dass auch statistisch erhebliche Abgrenzungsprobleme bestehen und der Anteil der Betroffenen von Abrufarbeit je nach Fragestellung deutlich schwankt. Auch aus diesem Grund erscheint uns für unsere eigene Auswertung eine Vorfestlegung auf ‚Arbeit auf Abruf‘ nach § 12 TzBfG als problematisch, und wir schließen zunächst alle formellen Varianten von Abrufarbeit in die nachfolgenden Analysen mit ein (3.1). Datengrundlage unserer Berechnungen ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP).<sup>4</sup> Im Anschluss folgen Auswertungen, die der näherungsweisen Eingrenzung der informellen Varianten der Abrufarbeit dienen. Dazu fokussieren wir auf Beschäftigte die keine festgelegte Arbeitszeit in ihrem Arbeitsvertrag haben, zugleich aber nicht angeben, irgendeiner Form von Abrufarbeit nachzugehen (3.2)<sup>5</sup>.

Wie Tabelle 2 zeigt, geben 5,4 Millionen abhängig Beschäftigte im Jahr 2017 an, irgendeine Form von Abrufarbeit auszuüben. Rund 1,7 Millionen von diesen nennen explizit ‚Arbeit auf Abruf‘, die übrigen nennen Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Darüber hinaus geben

---

<sup>4</sup> Das SOEP ist eine seit 1984 durchgeführte repräsentative Panelbefragung von Haushalten in Deutschland (Wagner et al. 2007; Goebel et al. 2018).

<sup>5</sup> Diejenigen, die Abrufarbeit angeben, sind ja schon in den formellen Varianten enthalten.

weitere 2,1 Millionen Beschäftigte an, dass sie keine festgelegte Arbeitszeit in ihrem Arbeitsvertrag haben. Hier vermuten wir, dass ein Teil dieser Gruppe sich einer der in Abschnitt 2.2 unterschiedenen informellen Varianten von Abrufarbeit zuordnen lässt.

**Tabelle 2: Formelle und informelle Formen der Abrufarbeit (Absolutzahl in Mio., 2017)<sup>6</sup>**

Erwerbs-/Vertragsform		Abhängig Beschäftigte	Solo-Selbstständige <sup>7</sup>	Erwerbstätige insgesamt
Arbeit auf Abruf	ohne Arbeitszeit	0,4	0,2	0,7
	mit Arbeitszeit	1,3	-	1,3
	gesamt	1,7 (681 Fälle)	0,2	2,1
Abrufarbeit (alle Formen)	ohne Arbeitszeit	0,7	0,3	1,3
	mit Arbeitszeit	4,7	-	4,9
	gesamt	5,4 (2.226 Fälle)	0,3	6,2
Keine Abrufarbeit	ohne Arbeitszeit	2,1 (772 Fälle)	1,8	5,0
	mit Arbeitszeit	27,7	-	30,2
	gesamt	29,9	1,8	35,2
insgesamt		35,3	2,1	41,4

Quelle: SOEP v34, eigene Berechnungen

### 3.1 Formelle Varianten der Abrufarbeit

Zu den formellen Varianten der Abrufarbeit zählen wir, wie erwähnt, Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Im Folgenden stellen wir zunächst verschiedene bereits aus der Literatur vorliegende Auswertungen zum Umfang dieser Beschäftigungsformen gegenüber und versuchen die teilweise abweichenden Ergebnisse zu erklären. Wir ergänzen die bereits vorliegende Forschung durch eigene Auswertungen zur zeitlichen Entwicklung und Struktur dieser Beschäftigungsformen, welche über die bisher vorliegende Forschung deutlich hinausgehen. Die Auswertungen werden dabei nach Arbeitszeit, Wirtschaftsgruppen und Berufen differenziert.

<sup>6</sup> Für die Gruppen der abhängig Beschäftigten, auf die sich unsere Auswertung bezieht, haben wir in Klammern die Fallzahlen ergänzt. Die Beschäftigten mit Abrufarbeit verteilen sich auf 681 Fälle mit Arbeit auf Abruf, 1.102 Fälle mit Rufbereitschaft und 953 Fälle mit Bereitschaftsdienst. Da Mehrfachnennungen möglich waren, ist die Summe der drei einzelnen Gruppen höher als die Gesamtzahl von 2.226 Fällen mit Abrufarbeit.

<sup>7</sup> Von uns durchgeführte ergänzende Auswertungen zu Solo-Selbständigen in Abrufarbeit zeigen, dass sich in dieser Gruppe vor allem Beschäftigte aus qualifizierten Berufen (Informatiker) oder dem Handwerk (Klempner) finden.

renziert. Abschließend gehen wir auf Prekaritätsrisiken in den verschiedenen Formen der Abrufarbeit ein, indem wir das Niedriglohnrisiko und Armutsrisikoquoten auswerten. Unsere eigenen Ergebnisse zeigen vor allem bei geringer Wochenarbeitszeit große Ähnlichkeiten zwischen den drei formellen Varianten der Abrufarbeit hinsichtlich ausgeübten Berufen und den Prekaritätsrisiken.

### 3.1.1 Umfang und zeitliche Entwicklung von Abrufarbeit

Aus der Literatur ergibt sich zum Umfang der formellen Abrufarbeit eine große Bandbreite an Befunden (Tabelle 3). Nach einer Auswertung des SOEP Pretest 2010 durch Schult/Tobsch (2012) betrifft Arbeit auf Abruf 5,4% der abhängig Beschäftigten. Rufbereitschaft leisten 6,2% und Bereitschaftsdienst 8,2% der abhängig Beschäftigten. Wöhrmann (2017: 2) kommt auf Grundlage der BAuA- Arbeitszeitbefragung 2015 auf einen Anteil von 7% der Beschäftigten die auf Abruf arbeiten. In Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft würden 12% der Beschäftigten arbeiten. Nach Stegmaier (2016) übten 17,4% der Beschäftigten Arbeit auf Abruf aus. Hank/Stegmaier (2018) kommen auf Basis des SOEP 2016 auf einen Anteil von 4,5% der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf, 6% in Rufbereitschaft und 5,5% in Bereitschaftsdienst.

**Tabelle 3: Betroffenheit der Beschäftigten durch formelle Varianten der Abrufarbeit (in %)**

Studie	Quelle	Abrufarbeit insgesamt	Arbeit auf Abruf	Rufbereitschaft	Bereitschaftsdienst
Beermann et al. (2008)	BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung			21,8%	
DGB (2016)	SOEP 2014		5,0% (12,7% unter Minijobbern)		
Körner et al. (2013)	Registerstatistikumfrage 2010	38% der aussch. geringf. Besch.			
Schult/Tobsch (2012)	SOEP Pretest 2010	11,6%	5,4% (13% der Minijobber)	6,2%	8,2%
Stegmaier (2016)	Befragung von 7.500 Beschäftigten in Betrieben ab 11 Beschäftigten		17,4% (38-39% der Minijobber)		
Tobsch/Mattiaske/Fietze (2012)	Befragung von 500 Personalleitern	9,4% (in betroffenen Betrieben)	11,0% (in betroffenen Betrieben)	8,7% (in betroffenen Betrieben)	
Wöhrmann (2017)	BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015		7,0% (Beschäftigte mit 10 und mehr Wochenstunden)		
Hank/Stegmaier (2018)	SOEP 2016		4,5%	6%	5,5%

Quelle: eigene Zusammenstellung

Somit reicht die Spannweite der Ergebnisse für ‚Arbeit auf Abruf‘ im engeren Sinn von 4,5% bei Hank/Stegmaier (2018) bis zu 17,4% bei Stegmaier (2016). Erklärungen für die Unterschiede zwischen den Ergebnissen sehen wir vor allem in der Fragestellung. Wird differenziert nach allen drei Formen der Abrufarbeit gefragt, ist der Anteil in jeder einzelnen Kategorie kleiner als bei einer pauschalen Frage nach allen drei Formen. Sind Minijobs oder Kleinbetriebe in Studien untererfasst, wird der Anteil von Arbeit auf Abruf für die Beschäftigten insgesamt unterschätzt, da Arbeit auf Abruf in Kleinbetrieben häufiger vorkommt und Minijobber\_innen besonders betroffen sind.<sup>8</sup> Die Untererfassung von Minijobs dürfte auf die meisten vorliegenden Studien zutreffen. Bei Auswertungen mit dem SOEP wird nur die Hauptbeschäftigung ausgewertet, d.h.

<sup>8</sup> Zu Details und Quellen vgl. Abschnitt 3.1.2. bzw. Rohrbach-Schmidt/Hall (2013).

Minijobs als Nebenjobs sind nicht enthalten. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung werden nur Erwerbstätige mit mindestens 10 Wochenstunden in ihrer Haupttätigkeit erfasst. Ebenso besteht die Grundgesamtheit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Wochenstunden, was einen Teil der Minijobber\_innen ausschließt.

Unsere eigene Auswertung basiert, wie auch die von Hank/Stegmann (2018), auf dem sozio-ökonomischen Panel, allerdings mit einer aktuelleren Datenlieferung (v34) mit Daten bis 2017. Durch die Untererfassung von Minijobs dürfte der tatsächliche Umfang von Arbeit auf Abruf auch in unserer eigenen Auswertung unterschätzt werden. Für 2017 kommen wir auf einen Anteil von 15,3% der abhängig Beschäftigten in irgendeiner Form von formeller Abrufarbeit (Tabelle 4).<sup>9</sup>

**Tabelle 4: Entwicklung von Formen der Abrufarbeit im Zeitverlauf (Anteil an allen abhängig Beschäftigten in %)**

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

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

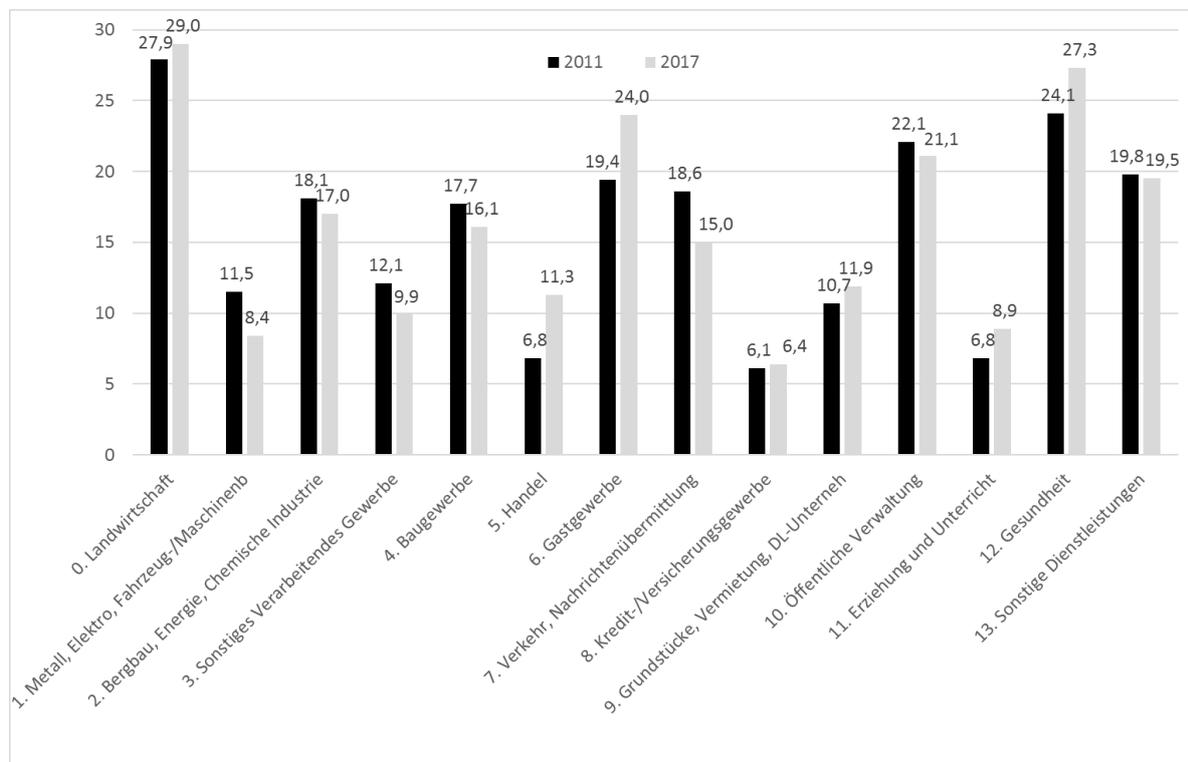
Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Rund 4,9% bzw. 1,7 Millionen abhängig Beschäftigte geben explizit an in ‚Arbeit auf Abruf‘ tätig zu sein. Im Zeitverlauf hat sich der Anteil der Formen der Abrufarbeit zwischen 2011 und 2017 leicht erhöht. Es zeigen sich allerdings Schwankungen im Zeitverlauf, die es schwer machen, einen eindeutigen Entwicklungstrend auszumachen.

<sup>9</sup> Absolut sind dies 5,4 Millionen von insgesamt 35,3 Millionen abhängig Beschäftigten (vgl. Tabelle 2).

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

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



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

### 3.1.2 Struktur der Beschäftigten: Keine getrennten Welten der Abrufarbeit

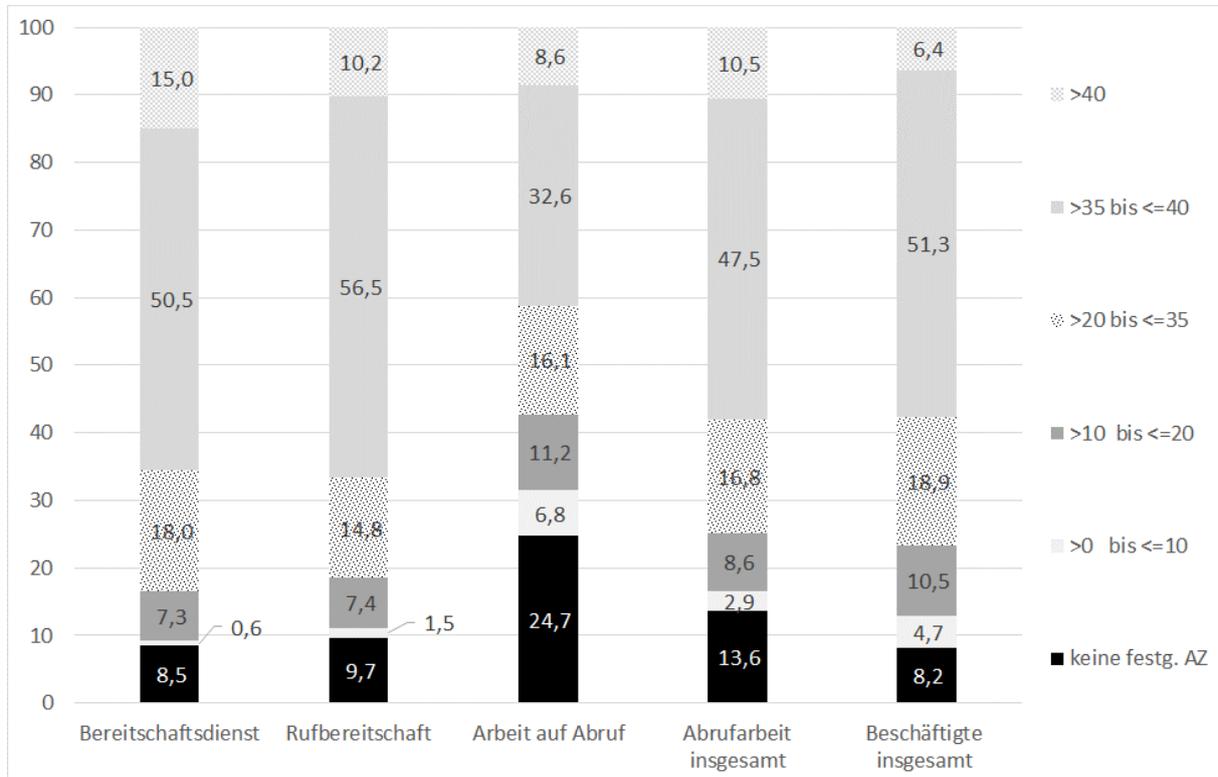
Nach Stegmaier (2016) ist die Betroffenheit von Minijobber\_innen durch Arbeit auf Abruf mit 38-39% besonders groß. Dieser Anteil deckt sich mit dem von Körner et al. (2013) für 2010 gefundenen Ergebnis (38%). Auch Schult/Tobsch (2012) und Hank/Stegmaier (2018) zeigen eine hohe Betroffenheit von Minijobs gegenüber sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, allerdings mit Werten von 12-13% auf einem insgesamt niedrigeren Niveau als in den anderen genannten Studien. Für Arbeit auf Abruf zeigt sich häufig eine hohe Verbreitung im Gastgewerbe oder in Helfertätigkeiten (Hank/Stegmaier 2018: 3; Stegmaier 2016: 6). Rufbereitschaft

und Bereitschaftsdienst sind eher mit höheren Anforderungen verbunden und kommen beispielsweise häufig in Gesundheitsberufen vor (Hank/Stegmaier 2018). Arbeit auf Abruf ist zudem in Kleinbetrieben stärker verbreitet als in Großbetrieben (vgl. Schult/Tobsch 2012; Stegmaier et al. 2016; DGB 2016: 5) während Rufbereitschaft in Großbetrieben stärker genutzt wird (Fietze et al. 2014: 12).

Unsere eigenen Untersuchungen bestätigen grosso modo, dass die verschiedenen Formen von formeller Abrufarbeit ihre schwerpunktmäßige Verbreitung jeweils in unterschiedlichen Wirtschaftsgruppen haben. Ein näherer Blick, der nach Berufen und Arbeitszeitkategorien differenziert, zeigt aber auch, dass es deutliche Überschneidungen hinsichtlich der ausgeübten Berufe in den einzelnen Varianten der Abrufarbeit gibt.

Die verschiedenen Formen der Abrufarbeit unterscheiden sich zunächst deutlich in der vertraglichen Arbeitszeit (Abbildung 2). Hierbei werten wir aus, wie sich eine Form der Abrufarbeit (z.B. Bereitschaftsdienst) auf unterschiedliche Arbeitszeitkategorien verteilt. Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst haben häufiger als die Beschäftigten insgesamt vertragliche Arbeitszeiten von mehr als 35 Stunden. Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf haben 2017 mit fast 25% besonders häufig keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Allerdings sind auch unter den Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf diejenigen mit langer Teilzeit (20h–35h) oder in Vollzeit (ab 35h) mit insgesamt 57,3% in der Mehrheit. Und umgekehrt arbeitet in Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst rund jeder sechste (Bereitschaftsdienst: 16,5%, Rufbereitschaft: 18,5%) in kurzer Teilzeit (bis 20h) oder ohne festgelegte Arbeitszeit.

Abbildung 2: Verteilung von Formen der Abrufarbeit auf Kategorien der vertraglichen Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte, 2017, in %) <sup>10</sup>



Quelle: SOEP v34, eigene Berechnungen

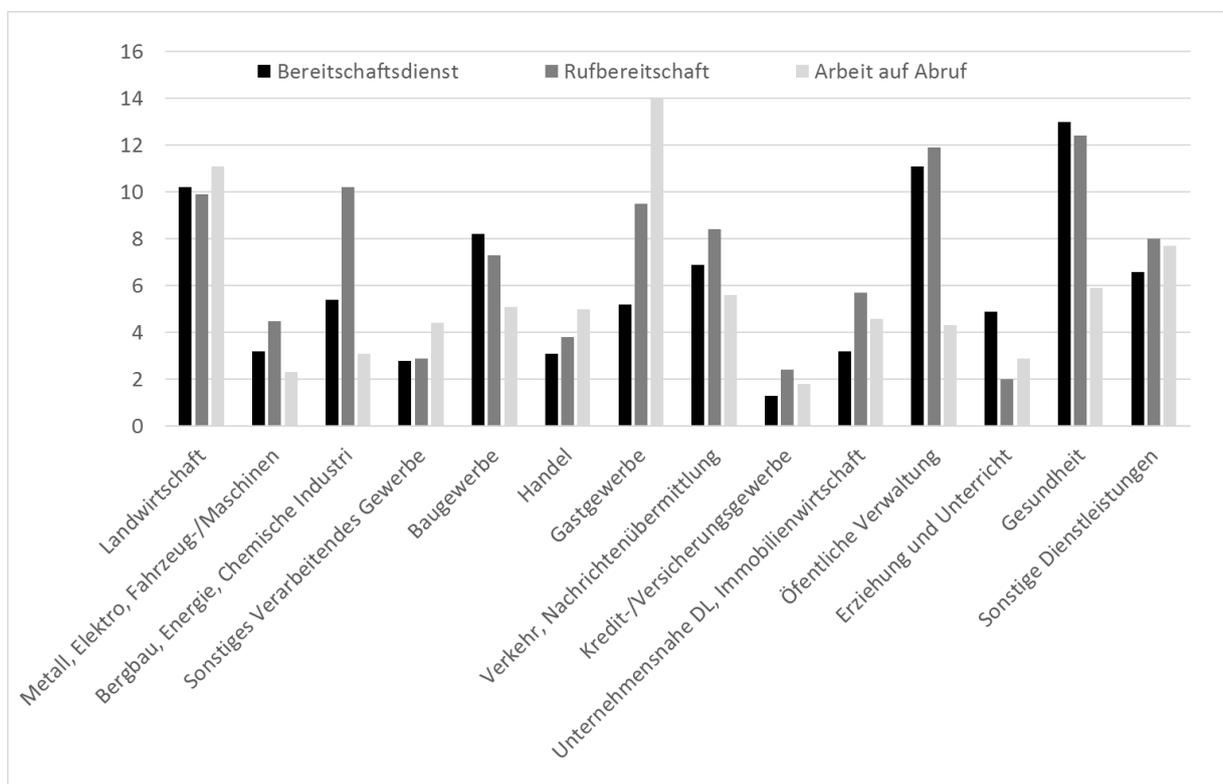
Auch in Bezug auf die Verteilung der verschiedenen Formen von Abrufarbeit auf Branchen ergeben sich einige interessante Überschneidungen (ohne Abbildung). Auf das Gesundheits- und Sozialwesen entfällt nicht nur ein hoher Anteil der Beschäftigten mit Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, sondern auch ein hoher Anteil der Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf. Von allen Beschäftigten mit Bereitschaftsdienst ist fast jeder Dritte im Gesundheitswesen beschäftigt. Jeder vierte Beschäftigte mit Rufbereitschaft arbeitet im Gesundheitswesen und von allen Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf findet man fast 18% in diesem Wirtschaftsbereich. Der zweithäufigste Wirtschaftsbereich für Beschäftigte mit Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft ist die Öffentliche Verwaltung mit 15,1 bzw. 14,4%. Von allen Beschäftigten mit Arbeit auf Ab-

<sup>10</sup> Für Beschäftigte in Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst mit einer vertraglichen Arbeitszeit von zehn Stunden und weniger liegt die Fallzahl bei unter 30, daher sollten die Werte mit Vorsicht interpretiert werden.

ruf sind hier allerdings nur 7,6% tätig. Die Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf finden sich häufiger im Handel (11,7%) und Gastgewerbe (10,2%). Vergleichsweise hohe Anteile von Arbeit auf Abruf entfallen außerdem noch auf die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 9,6% (in die beispielsweise auch Sicherheitsdienstleistungen und Gebäudereinigung fallen) und auf die Wirtschaftsgruppe ‚Verkehr und Nachrichtenübermittlung‘ mit 7,3%.

Von der Verteilung der Abrufarbeit zu unterscheiden ist das Risiko innerhalb einer Branche, in einer Form von Abrufarbeit tätig zu sein (Abbildung 3). Das Risiko, in Arbeit auf Abruf tätig zu sein, ist besonders hoch im Gastgewerbe (14,0%), in der Landwirtschaft (11,1%) und in den sonstigen Dienstleistungen mit 7,7% (u.a. Entsorgung und Wäschereien). Das Risiko für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist im Gesundheitswesen und der Öffentlichen Verwaltung mit Werten zwischen 11 und 13% am höchsten.

**Abbildung 3: Risiko für die verschiedenen Formen der Abrufarbeit nach Wirtschaftsgruppen (2015–2017 gepoolt)**



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Um zu sehen, welche Tätigkeiten sich hinter diesen aggregierten Wirtschaftsgruppen verbergen, werten wir im Folgenden die häufigsten Berufe aus, die in den einzelnen Formen der Abrufarbeit ausgeübt werden (Tabelle 5). Dabei differenzieren wir zudem nach der wöchentlichen Arbeitszeit, insbesondere um darüber Aufschluss zu erhalten, welche Berufe es sind, bei denen eine der drei Formen von Abrufarbeit mit einem niedrigen Arbeitsvolumen einhergeht.

Auffallend ist, dass es bei den Berufen in den verschiedenen Kategorien von Abrufarbeit innerhalb der Arbeitszeitkategorien Überschneidungen gibt. Bestimmte Berufe, die in privaten Dienstleistungs-Branchen ihren Schwerpunkt haben, wie Kellner\_innen und Barkeeper\_innen, Verkäufer\_innen und Hilfs- und Reinigungskräfte, dominieren die Arbeit auf Abruf mit niedrigem und mittlerem Stundenvolumen. Aber beispielsweise Verkäufer\_innen zählen auch zu den häufigsten Berufen, die ‚Rufbereitschaft‘ mit Teilzeit kombinieren. Auch bei dieser Form von Abrufarbeit ist die Wartezeit nur gering vergütet. Aber sie ist eher auf Zusatzschichten beschränkt, und fordert Beschäftigten ab, innerhalb kurzer Zeit einsatzfähig zu sein, während sich Arbeit auf Abruf aufgrund der Vorankündigungsfrist von 4 Tagen eher eignet, um planbare Schwankungen im Arbeitsanfall abzudecken.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Was ‚Rufbereitschaft‘ bei Verkäufer\_innen meinen könnte, illustriert der Debatten-Beitrag einer Verkäuferin in einem Internetforum aus dem Jahr 2018, wo sie von der jüngst eingeführten Regel in ihrem Betrieb berichtet, nach der „für die Samstagsschicht ein ‚Ersatzmitarbeiter‘ im Dienstplan festgelegt wird. Dieser MA soll dann, im Falle eines Ausfalls von Kollegen, einspringen.“ (vgl. <https://www.arbeitsrechte.de/bereitschaftsdienst/>). Während in anderen Unternehmen bei Krankheitsausfällen Mitarbeiter angefragt werden, ob sie ersatzweise auf freiwilliger Basis einspringen können, scheint dieses Unternehmen dazu übergegangen zu sein, seine Mitarbeiter reihum zu verpflichten, sich am Wochenende für einen eventuellen Einsatz bereit zu halten; nach der Darstellung der fragenden Verkäuferin zu schließen offenbar ohne Vergütung dieser Wartezeit.

**Tabelle 5: Häufigste Berufe in den verschiedenen Formen von Abrufarbeit nach tatsächlicher Arbeitszeit (2015–2017)<sup>12</sup>**

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

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

Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Umgekehrt zählen Pflegekräfte in Institutionen, also Helfer\_innen in der Kranken- und Altenpflege sowie Arzthelfer\_innen, nicht nur zu den Berufen, die am häufigsten (bezahlte) Bereitschaftsdienste leisten, sondern auch zu den häufigsten Berufen, die Arbeit auf Abruf leisten, und zwar auch im niedrigen Teilzeitbereich. Diese Kombination von niedriger Teilzeit mit Arbeit auf Abruf oder auch Rufbereitschaft, bei denen in der Regel kein oder nur ein geringer Anspruch auf Vergütung der Wartezeit besteht, birgt mit Blick auf die Einkommenssituation besonders hohe Prekaritätsrisiken. Das gilt abgeschwächt auch für das *mittlere Stundenvolumen*

<sup>12</sup> Aufgrund geringer Fallzahlen werden hier keine Anteilswerte der Berufe an der Beschäftigung ausgewiesen.

von über 20 bis zu 35 Stunden. Vor allem die sozialpflegerischen Berufe sind hier häufig vertreten, haben dabei aber keinen eindeutigen Schwerpunkt in einer Kategorie von Abrufarbeit. In der Arbeitszeitgruppe mit *mehr als 35 Stunden* kommen, neben einigen Einzelberufen, noch Hausmeistertätigkeiten hinzu, die sich ebenfalls bei allen Formen der Abrufarbeit finden.

Aus dieser Detail-Aufschlüsselung sind insbesondere zwei Punkte im Zusammenhang mit unserer Fragestellung von Interesse: Erstens gibt es offenbar für einzelne Berufe völlig unterschiedliche Arbeitszeitarrangements, weshalb sich Beschäftigte desselben Berufs auch unterschiedlichen Formen der Abrufarbeit zuordnen. Die verschiedenen Formen von Abrufarbeit lassen sich also nicht getrennten Berufswelten zuordnen, sondern für ein und denselben Beruf wird tendenziell die ganze Bandbreite der verschiedenen Formen genutzt. Grundsätzlich sind bei den Fragen nach Abrufarbeit im SOEP auch Mehrfachnennungen möglich, was von den Befragten auch genutzt wird. Ein Teil der Beschäftigten übt also offenbar mehrere Arten von Abrufarbeit aus – oder aber kann sich nicht genau einer Kategorie von Abrufarbeit zuordnen. Das unterstreicht auch die Notwendigkeit, bei statistischen Abgrenzungen nicht allzu eng auf Arbeit auf Abruf zu fokussieren. Zudem wirft es die Forschungsfrage auf, ob und wie sich die Formen in der Praxis tatsächlich unterscheiden, und ob und wie sie ggf. kombiniert werden.

Zweitens geben die Auswertungen Aufschluss, in welchen Berufen Abrufarbeit mit niedriger Teilzeit kombiniert wird und dadurch mit besonders prekären Verdienstchancen verbunden ist. Das gilt insbesondere für die beiden Varianten Arbeit auf Abruf und Rufbereitschaft, bei denen die Wartezeit anders als beim Bereitschaftsdienst nicht vergütet werden muss. Hier finden wir sowohl Berufe aus dem privaten Dienstleistungsgewerbe, als auch aus dem Gesundheitssektor. Die folgenden Auswertungen analysieren ohne weitere Differenzierung nach Berufen das Ausmaß von Prekarität bei Abrufarbeit.

### 3.1.3 Prekarität formeller Varianten der Abrufarbeit

Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf haben, außer bei einer vollzeitnahen Tätigkeit, ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko (Abbildung 4).<sup>13</sup> Für Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst ist das Niedriglohnrisiko hingegen, für alle Arbeitszeitkategorien zusammen, etwas niedriger als für die abhängig Beschäftigten insgesamt.

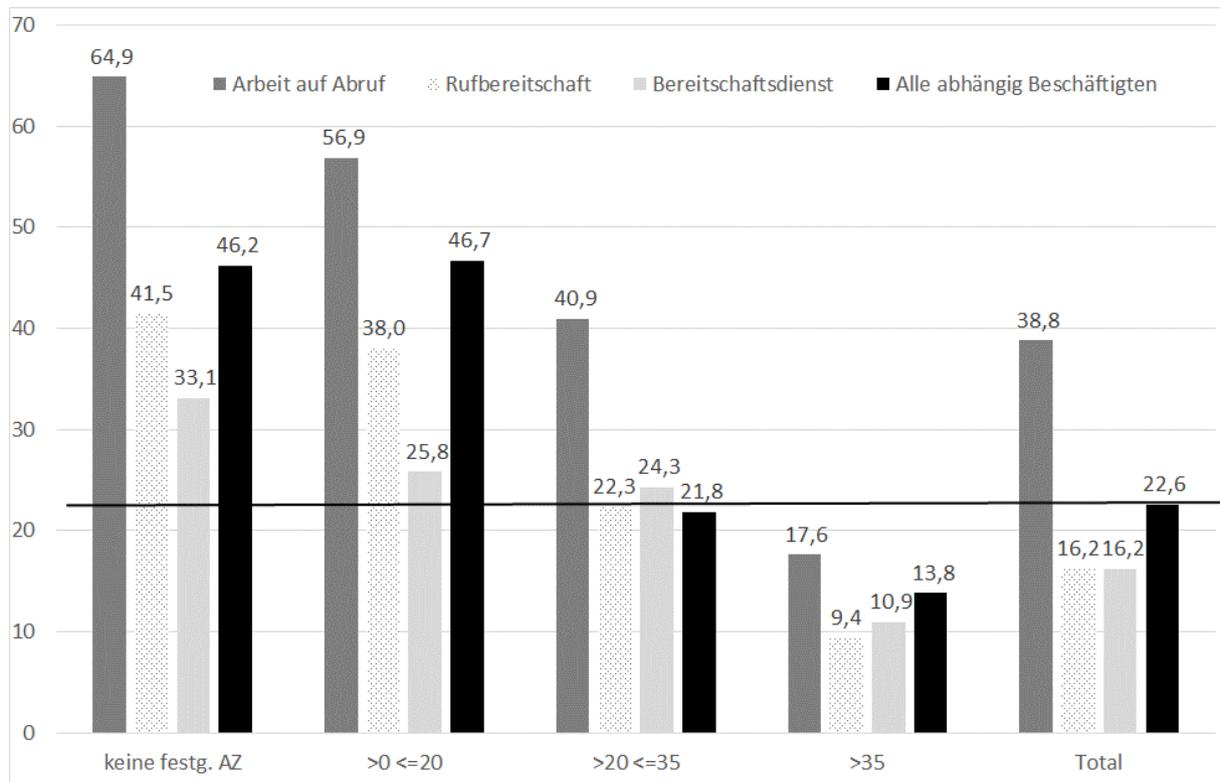
Generell ist das Niedriglohnrisiko bei einer niedrigeren Wochenarbeitszeit oder für Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit deutlich höher als für Beschäftigte mit längeren Arbeitszeiten. In Kombination mit Abrufarbeit erhöht sich dieses Risiko noch einmal, und zwar für jede Form von formeller Abrufarbeit. Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf und nicht vertraglich festgelegten oder kurzen Arbeitszeiten haben ein weit überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko von knapp 65% bzw. knapp 57%. Allerdings lässt sich auch für Rufbereitschaft ohne festgelegte Arbeitszeit mit 41,5% bzw. mit weniger als 20 Wochenstunden (38,0%) ein stark erhöhtes Niedriglohnrisiko beobachten. Bei Bereitschaftsdienst ist dies vor allem bei Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit mit 33,1% der Fall. Dies zeigt, dass es sich auch bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nicht immer um gut bezahlte Vollzeitstellen handelt.

Nach der Auswertung aus Abbildung 2 haben allerdings nur 8,5% der Beschäftigten mit Bereitschaftsdienst keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Bei Rufbereitschaft trifft dies auf knapp zehn Prozent der Beschäftigten zu. Knapp neun Prozent der Beschäftigten mit Rufbereitschaft arbeiten bis zu 20 Wochenstunden. Somit sind immerhin knapp neun Prozent der Beschäftigten im Bereitschaftsdienst und knapp 19% der Beschäftigten in Rufbereitschaft in Arbeitszeitkategorien mit einem erhöhten Niedriglohnrisiko tätig.

---

<sup>13</sup> Zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung verwenden wir gemäß der OECD-Definition eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) für Deutschland insgesamt (zu Details vgl. Kalina/Weinkopf 2018).

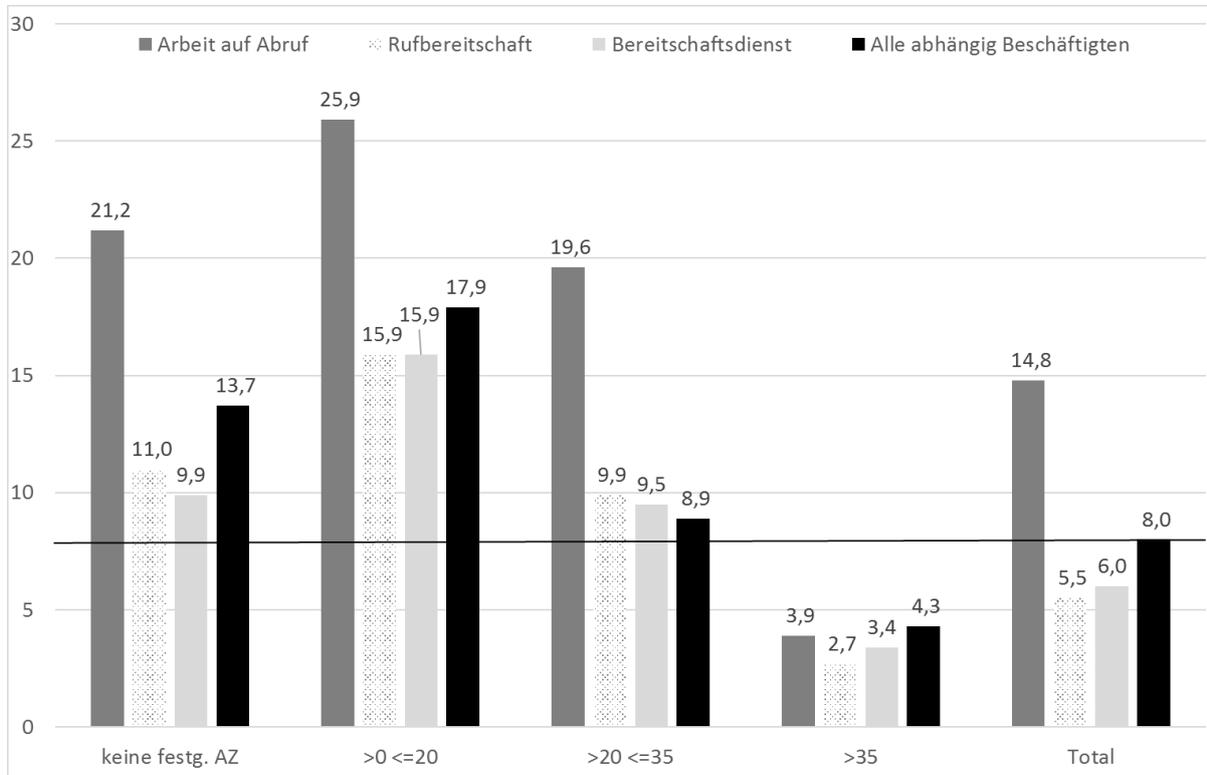
Abbildung 4: Niedriglohnrisiko nach formellen Varianten der Abrufarbeit (2015–17 gepoolt)



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Die Kombination von Niedriglohnrisiko und niedrigen Arbeitszeitvolumen schlägt sich wenig überraschend auch in der Armutsrisikoquote auf Haushaltsebene nieder, allerdings ist hier zu differenzieren: Betrachtet man alle abhängig Beschäftigten zusammen, d.h. ohne Differenzierung nach Arbeitszeitkategorie, liegt das Armutsrisiko für abhängig Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst mit rund sechs Prozent unter den Werten der abhängig Beschäftigten insgesamt mit acht Prozent. Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf sind hingegen mit knapp 15% häufiger von Armut betroffen als die abhängig Beschäftigten insgesamt (Abbildung 5). Im Teilzeitbereich sind aber auch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst mit einem überdurchschnittlichen Armutsrisiko verbunden.

Abbildung 5: Abrufarbeit und Armutsquote (2015–2017 gepoolt, nur abhängig Beschäftigte, in %)



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

### 3.2 Arbeitsverträge ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit: Eine Annäherung an informelle Varianten der Abrufarbeit

Mit den Daten des SOEP lassen sich Beschäftigte ohne eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit identifizieren, die nicht angeben, in einer formellen Variante von Abrufarbeit tätig zu sein. Dies sehen wir als einen ersten Anhaltspunkt zur Eingrenzung von informellen Varianten von Abrufarbeit. Allerdings handelt es sich bei dieser Gruppe sicher nicht durchweg um Beschäftigte, deren Arbeitszeitumfang einseitig vom Arbeitgeber variiert wird. Wie unten zu sehen sein wird, sind hier auch Beschäftigte enthalten, deren Arbeitszeit aus anderen Gründen nicht exakt festgelegt ist (z.B. Lehrer, Beschäftigte in Führungspositionen). Unsere Auswertungen zielen darauf, neben der formellen Abrufarbeit (bzw. der von den Beschäftigten selbst als solche identifizierte Abrufarbeit) auch solche Varianten zu erfassen, die nicht als Abrufarbeit wahrgenom-

men werden, aber dennoch in bestimmten Dimensionen Ähnlichkeiten mit Abrufarbeit aufweisen. Wie zu sehen sein wird, sind vor allem im Teilzeitbereich ähnliche Berufe wie bei den formellen Varianten der Abrufarbeit (Verkäufer, Kellner und Barkeeper, Hilfskräfte und Reinigungspersonal) häufig vertreten.

### 3.2.1 Empirische Verbreitung und Entwicklung im Zeitverlauf

In Deutschland gaben im Jahr 2017 von 41,4 Millionen Erwerbstätigen etwa 6,3 Millionen (15,2%) an, dass sie keine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit hatten (s. Tabelle 2 oben). Bezogen allein auf die Gruppe der abhängig Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2017 rund 8,2% bzw. rund 2,9 Millionen von insgesamt 35,3 Millionen ohne eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit (Abbildung 6).<sup>14</sup>

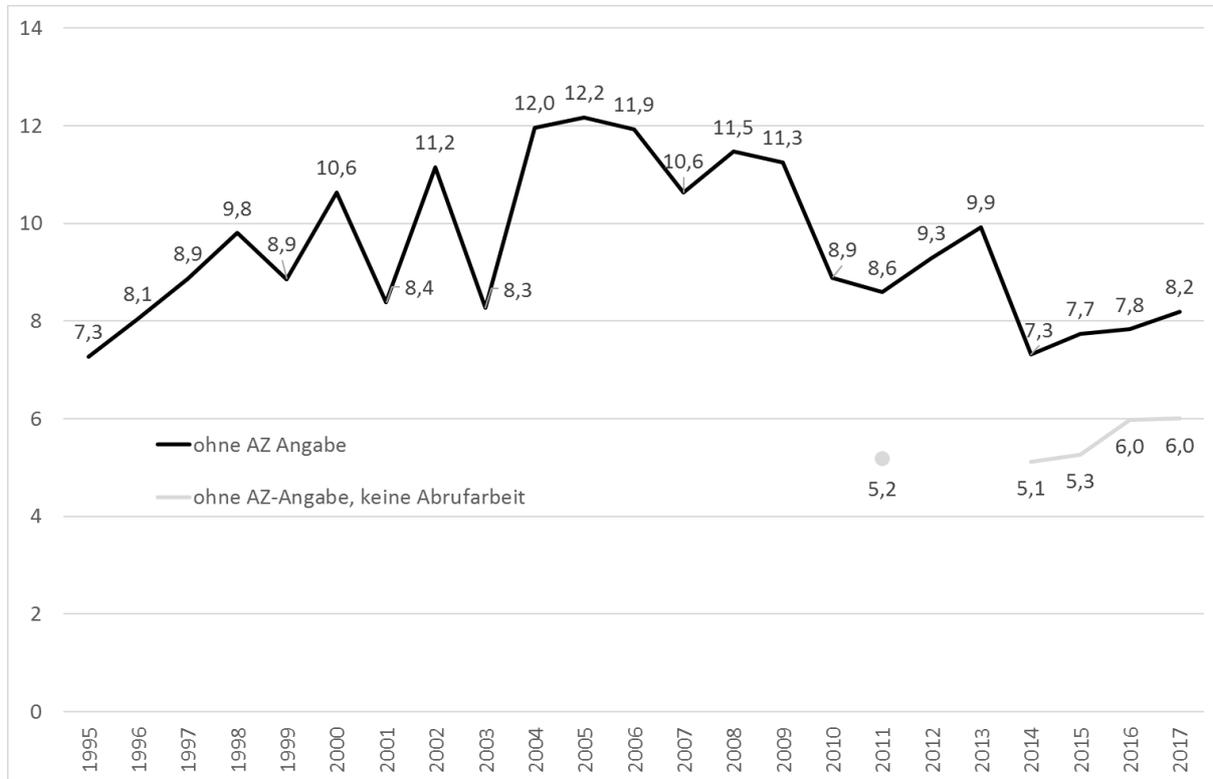
Ein absoluter Höchstwert wurde 2005 mit gut 12% erreicht. Seitdem ist der Anteil an den abhängig Beschäftigten rückläufig und liegt aktuell nur etwas über dem Niveau von Mitte der 1990er Jahre. Der Anteil der Beschäftigten ohne vertragliche Arbeitszeit, die sich selbst keiner Form formeller Abrufarbeit zuordnen, und auf die sich die weiteren Auswertungen beziehen, lässt sich mit dem SOEP erst seit 2011 auswerten, da erst seit diesem Jahr nach Abrufarbeit gefragt wird. Ihr Anteil an den abhängig Beschäftigten ist von gut fünf Prozent 2011 auf rund sechs Prozent 2017 leicht angestiegen.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Abweichung durch Rundung der Werte: 739 Tausend Beschäftigte ohne vertragliche Arbeitszeit (Abrufarbeit) und 2.149.723 ohne vertragliche Arbeitszeit (keine Abrufarbeit) ergeben insgesamt rund 2,9 Millionen.

<sup>15</sup> Da die Frage zur Abrufarbeit erst seit 2011 gestellt wird, können keine längeren Zeitreihen ausgewertet werden. Daher wurde hier, neben der Zeitreihe für abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit (außerhalb von Abrufarbeit), auch die Zeitreihe für abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit insgesamt ausgewiesen.

**Abbildung 6: Anteil Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit an den abhängig Beschäftigten im Zeitverlauf (in %)**



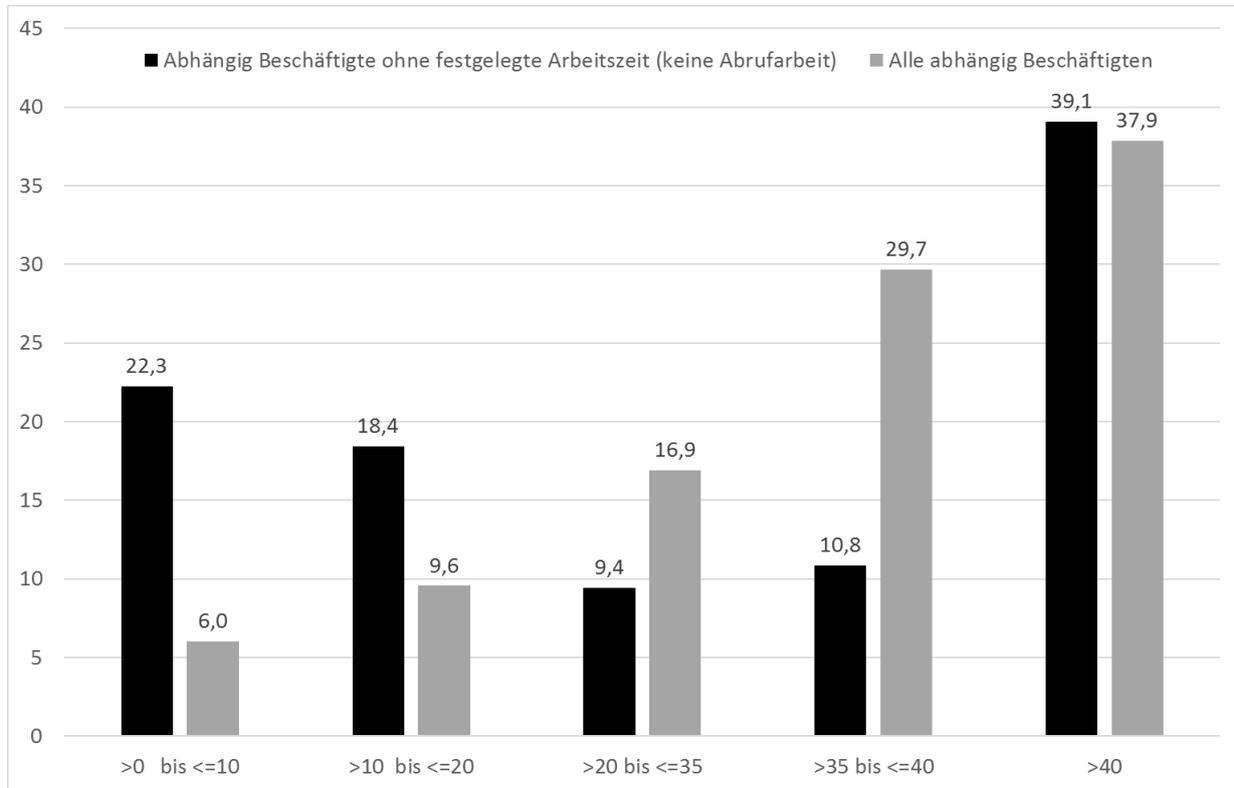
Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

### 3.2.2 Strukturauswertung

Die Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit sind deutlich häufiger als die abhängig Beschäftigten insgesamt mit tatsächlichen Arbeitszeiten von 20 und weniger Stunden tätig und arbeiten seltener in langer Teilzeit oder im vollzeitnahen Bereich von über 35 bis 40 Wochenstunden (10,8 gegenüber 29,7%, vgl. Abbildung 7).<sup>16</sup> Während sich die tatsächliche Arbeitszeit aller abhängig Beschäftigten im Vollzeitbereich und überlangen Arbeitszeiten konzentriert, zeigt sich bei Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit eine Polarisierung zwischen überlangen Arbeitszeiten und einer Tätigkeit im kurzen Teilzeitbereich.

<sup>16</sup> Die Befragten im SOEP geben neben ihrer vertraglichen Arbeitszeit auch an, wie viele Stunden sie tatsächlich arbeiten. So lässt sich für Beschäftigte ohne vertragliche Arbeitszeit die tatsächliche Arbeitszeit auswerten.

**Abbildung 7: Verteilung der abhängig Beschäftigten auf Kategorien der tatsächlichen Arbeitszeit (2015–2017, Anteil in Kategorie in %)**

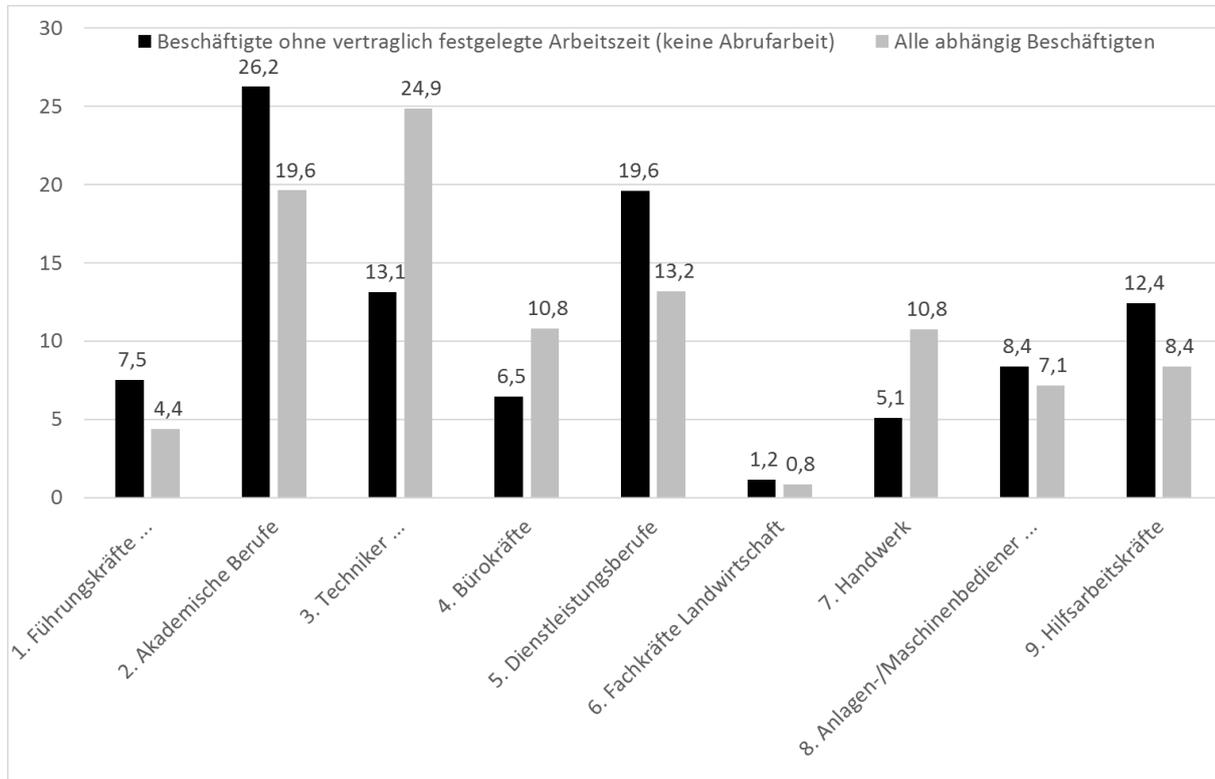


Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Eine solche Polarisierung zeigt sich auch mit Blick auf das Anforderungsniveau besonders häufig betroffener Berufsgruppen (Abbildung 8). Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit<sup>17</sup> sind überdurchschnittlich häufig in akademischen Berufen vertreten, die gut ein Viertel (26,2%) dieser Gruppe stellen, aber auch unter Hilfsarbeitskräften, die 12,4% dieser Gruppe ausmachen. Daneben zählen Dienstleistungsberufe mit 19,6% und Techniker\_innen mit 13,1% zu den vier größten Gruppen unter den Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit.

<sup>17</sup> Im Folgenden sind mit Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit immer nur diejenigen gemeint, die sich selbst keiner Form der Abrufarbeit zuordnen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird dies nicht immer wieder explizit erwähnt.

Abbildung 8: Verteilung der abhängig Beschäftigten auf ISCO-Hauptgruppen (in %, 2015–2017 gepoolt)<sup>18</sup>

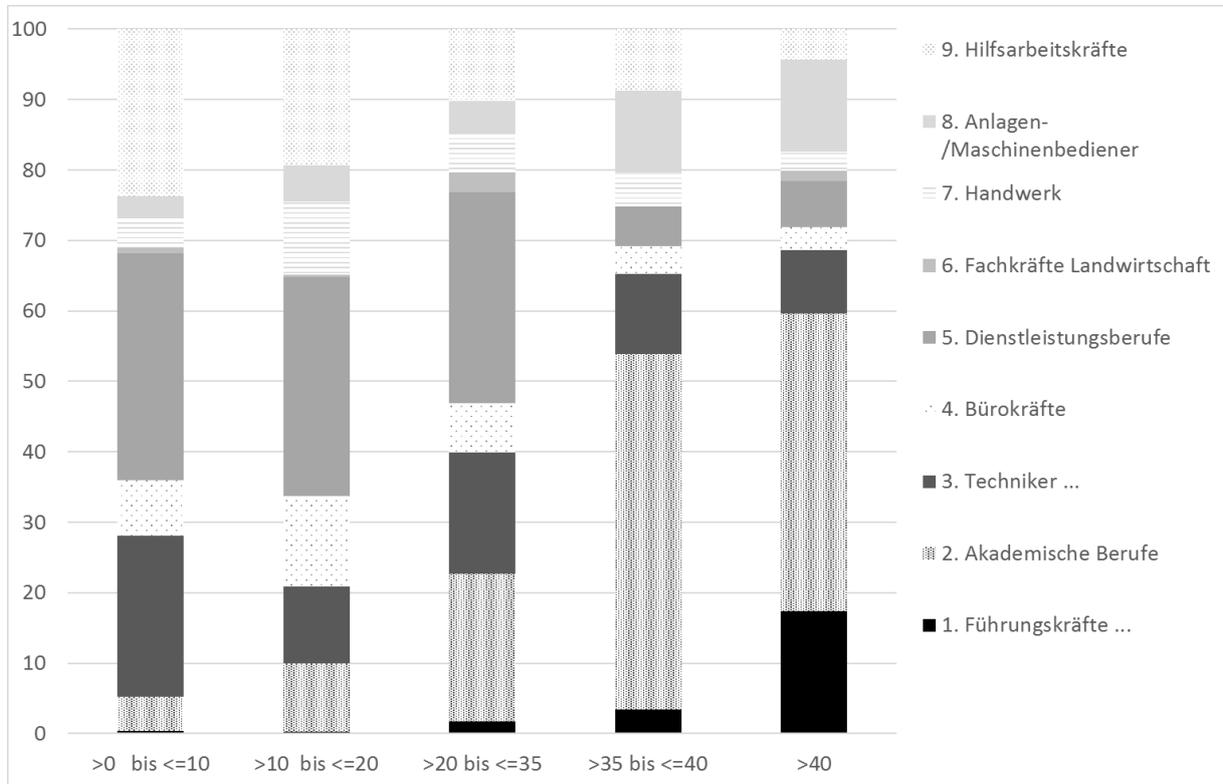


Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Wertet man Berufsgruppen und Arbeitszeitkategorien gemeinsam aus, zeigt sich deutlicher, wie sich die Beschäftigten ohne vertragliche Arbeitszeit zusammensetzen (Abbildung 9). Führungskräfte haben nur bei überlangen Arbeitszeiten einen nennenswerten Anteil an den Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit. Beschäftigte aus akademischen Berufen sind in allen Arbeitszeitgruppen mit mehr als 20 Wochenstunden stark vertreten. Dienstleistungsberufe haben im Teilzeitbereich einen hohen Anteil. Im Bereich sehr kurzer Arbeitszeiten unter zehn Stunden entfällt ein beträchtlicher Anteil der Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit auf Hilfsarbeitskräfte.

<sup>18</sup> Die Fallzahl für Fachkräfte in der Landwirtschaft ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit und ohne Abrufarbeit liegt unter 30 Fällen. Der Wert sollte daher mit Vorsicht interpretiert werden.

**Abbildung 9: Verteilung der abhängig Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit (keine Abrufarbeit) auf Berufsgruppen – differenziert nach Arbeitszeitkategorien (2015–2017, in %)¹⁹**



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Um anschaulicher zu machen, was sich hinter Berufsgruppen wie den Dienstleistungsberufen verbirgt, haben wir wiederum ausgewertet, welche Berufe in den einzelnen Arbeitszeitkategorien besonders häufig vorkommen (Tabelle 6).<sup>20</sup> Vor allem im Teilzeitbereich findet man unter den Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeiten häufig Verkäufer\_innen, Hilfsarbeits- und Reinigungskräfte sowie Beschäftigte aus dem Gastronomiebereich, wie Kellner\_innen und Barkeeper\_innen. Im langen Teilzeitbereich oder bei Vollzeit haben Lehrer\_innen des Sekundar-

<sup>19</sup> Die Fallzahlen sind für Zahlreiche Gruppen sehr gering. Daher werden auch keine Prozentwerte genannt. Die Gruppen, auf die sich unsere Argumentation im Text bezieht, sind hiervon nicht betroffen.

<sup>20</sup> Hierbei sind allerdings die Fallzahlen sehr gering. Daher wurden die Jahre 2015 bis 2017 zusammengefasst. Es werden nur die fünf am häufigsten vorkommenden Berufe ausgewiesen, ohne konkrete Anteile der Beschäftigten zu nennen, die auf diese Berufe entfallen.

bereichs eine große Bedeutung. Im vollzeitnahen Bereich finden sich zudem LKW-Fahrer\_innen, Architekt\_innen oder Ingenieur\_innen, Unternehmensberater\_innen und Universitätsdozent\_innen.

**Tabelle 6: Fünf häufigste Berufe, (2015–2017 gepoolt), nur abhängig Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit (keine Abrufarbeit)<sup>21\*</sup>**

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

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

Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Diese Auswertung gibt zumindest einen groben Eindruck davon, dass sich hinter den Beschäftigten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit ganz unterschiedliche Berufe und damit verbunden vermutlich auch unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen finden. Bei längeren Arbeitszeiten handelt es sich eher um Beschäftigte mit einer akademischen Ausbildung oder mit Führungsverantwortung, etwa Architekten, Unternehmensberater oder Universitätsdozenten. Bei diesen Berufsgruppen steht zu vermuten, dass die fehlende Festlegung ihrer Arbeitszeit damit zu tun hat, dass sie im Wesentlichen eigenverantwortlich bestimmen, wann sie die Tätigkeiten in ihrem Aufgabenbereich erledigen, und dass sie ggf. auch einen gewissen Einfluss darauf haben, wie viel Zeit sie für die von ihnen verantworteten Aufgaben aufwenden. Eine uni-

<sup>21</sup> Die Fallzahlen für einzelne Berufe sind sehr gering, daher werden keine Anteile der Berufe an der Beschäftigung genannt.

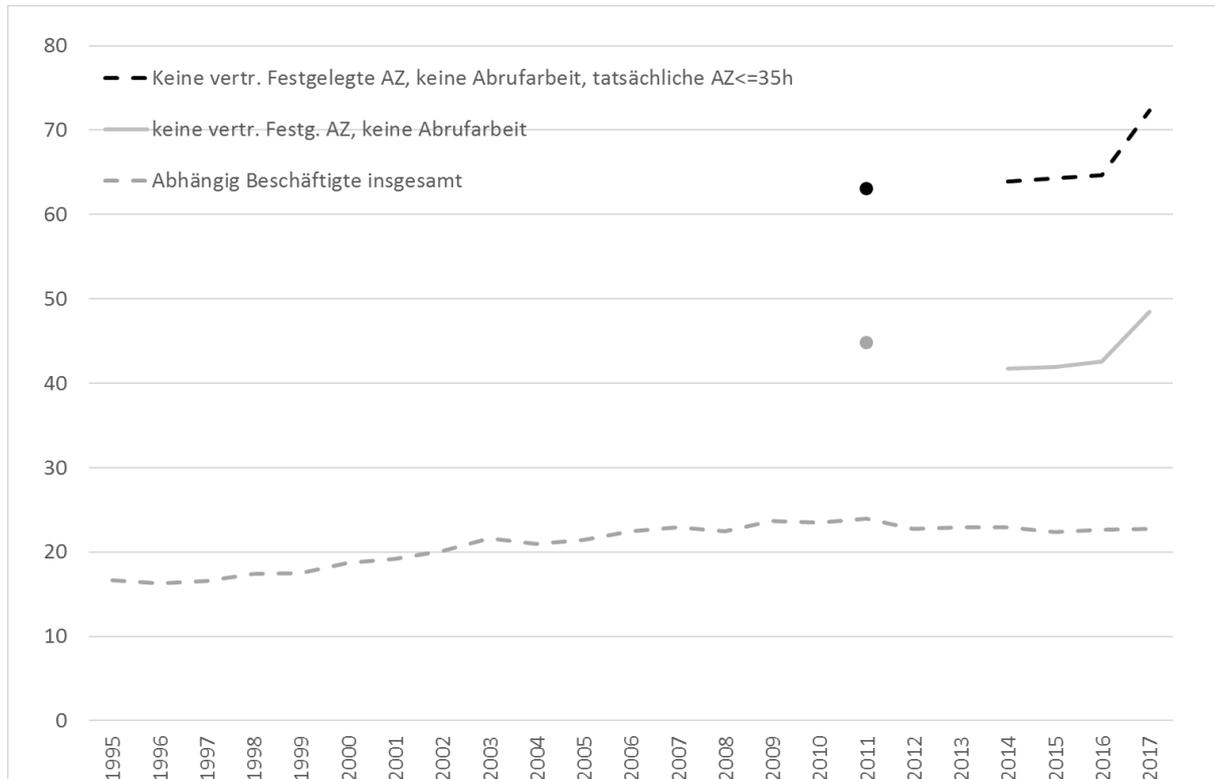
laterale und kurzfristige, direktive Variation von Umfang und Lage ihrer Arbeitszeit durch ihren Arbeitgeber erscheint hingegen weniger typisch für diese Tätigkeiten; eine Gleichsetzung der fehlenden vertraglichen Arbeitszeit mit ‚informeller Abrufarbeit‘ erscheint daher trotz sicherlich zum Teil hoher Flexibilitätsanforderungen in diesen Berufen eher weniger passend.

Anders sieht dies bei den Berufen aus, die im Bereich der kürzeren Arbeitszeiten dominieren: Hier kommen häufig Verkäufer\_innen, Hilfs- oder Reinigungskräfte sowie Kellner\_innen vor. Auffallend ist, dass sich die Berufe deutlich mit denen der Beschäftigten in formeller Abrufarbeit überschneiden (Tabelle 5). So kommen vor allem Verkäufer, Kellner sowie Hilfs- und Reinigungskräfte auch bei den formellen Varianten der Abrufarbeit häufig vor. Wir vermuten daher, dass sich die Arbeitszeitarrangements zwischen beiden Gruppen ähneln. Damit ist zugleich nicht gesagt, dass auch alle Beschäftigten ohne festgelegte Arbeitszeit in den genannten Berufen in einer Variante ‚informeller Abrufarbeit‘ arbeiten, wie sie in Abschnitt 2.2. beschrieben wurden. Es kann sich dabei z.B. auch um Verkäufer\_innen mit einer vertraglich fixierten Jahresarbeitszeit handeln, bei denen das wöchentliche Arbeitsvolumen lediglich saisonal und damit langfristig planbar schwankt. Aber es erscheint zumindest plausibel davon auszugehen, dass informelle Formen der Abrufarbeit bevorzugt in diesen Beschäftigtengruppen zu finden sind. Eine genaue Erfassung und Quantifizierung bedürfte jedoch präziserer Erhebungsinstrumente und ist insofern weiteren Forschungsarbeiten vorbehalten. Unsere Auswertungen verfolgen an dieser Stelle lediglich den Zweck, mithilfe der verfügbaren Quellen erste Ansatzpunkte zu gewinnen, welche Beschäftigtengruppen am ehesten von informeller Abrufarbeit betroffen sind; und welche Implikationen diese besitzt. Der letztgenannte Punkt leitet zu den nachfolgenden Auswertungen über.

### 3.2.3 Prekarität informeller Varianten von Abrufarbeit

Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit haben ein weit überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko (Abbildung 10). Dies gilt insbesondere für diejenigen, die in Teilzeit arbeiten: Beschränkt man die Auswertung auf Beschäftigte mit bis zu 35 Wochenstunden tatsächlicher Arbeitszeit, waren 2017 mit über 72% fast drei von vier Beschäftigten zu einem Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle von 10,73 Euro tätig.

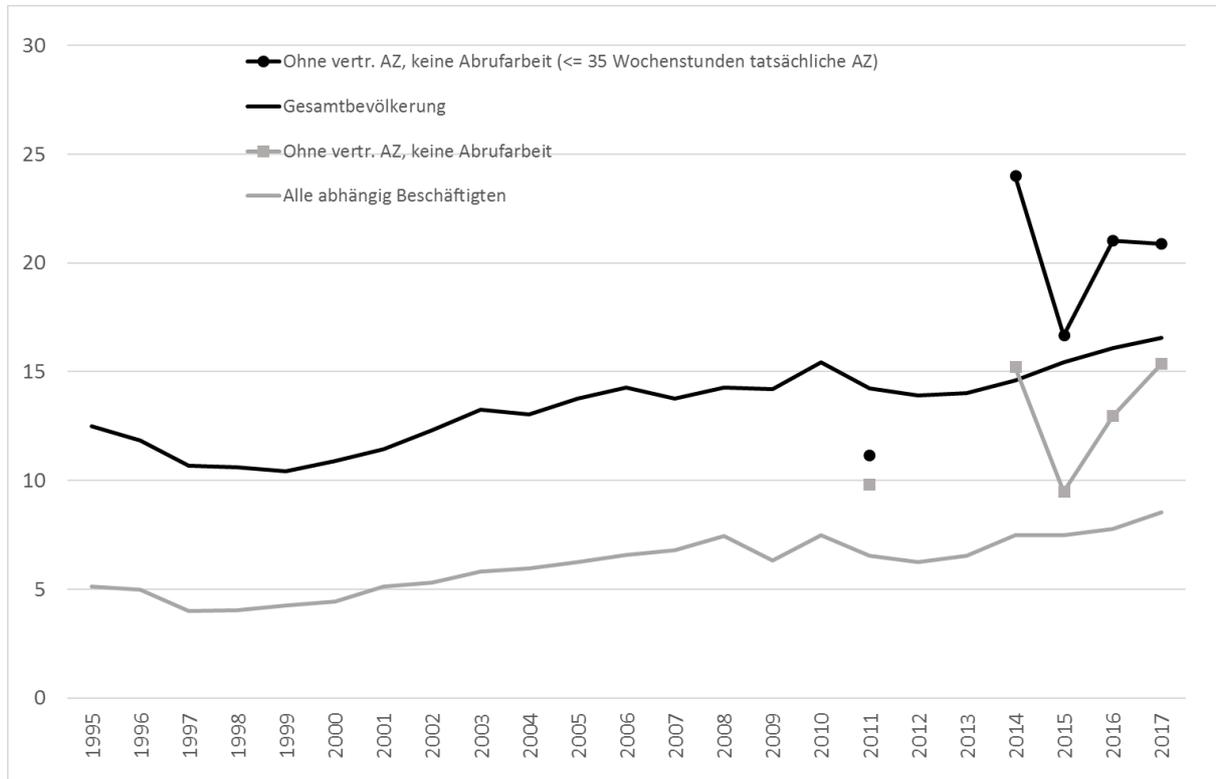
**Abbildung 10: Niedriglohnrisiko für abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit im Zeitverlauf (in %)**



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

Abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit haben am aktuellen Rand mit 15,4% ein höheres Armutsrisiko als die abhängig Beschäftigten insgesamt mit nur 8,6% (Abbildung 11). Sie liegen allerdings etwas niedriger als die Gesamtbevölkerung mit 16,6%. Beschränkt man die Auswertung auf abhängig Beschäftigte ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit, die tatsächlich bis zu 35 Stunden pro Woche arbeiten, lassen sich diejenigen mit hoher Qualifikation und eher überdurchschnittlicher Entlohnung ausklammern. Die Armutsrisikoquote liegt für diese Beschäftigten 2017 mit knapp 21% deutlich über den 8,6% der abhängig Beschäftigten insgesamt und sogar höher als in der Gesamtbevölkerung, das heißt, diese Jobs schützen vergleichsweise schlecht vor Armut.

**Abbildung 11: Armutsquote im Zeitverlauf – abhängig Beschäftigte ohne festgelegte Arbeitszeit und andere Gruppen im Vergleich (Anteil in %)**



Quelle: SOEP v34, eigene Auswertung

## 4 Fazit

Abrufarbeit hat, wie die obenstehenden Auswertungen zeigen, auch jenseits der Plattformökonomie erhebliche Verbreitung. Anders als in anderen Ländern haben die verschiedenen formellen Varianten von Abrufarbeit in Deutschland aber ausweislich der Umfragedaten in den vergangenen Jahren kaum zugenommen. Die Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen hat zudem verdeutlicht, dass im Vergleich zu anderen Ländern formelle Abrufarbeit in Deutschland vergleichsweise stark reguliert ist. Dazu hat nicht zuletzt die Anfang 2019 in Kraft getretene Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beigetragen. Diese gesetzliche Kodifizierung beseitigt einen Teil der bestehenden rechtlichen Grauzonen, die ausweislich von Gerichtsurteilen in der Praxis immer wieder zu expansiver Auslegung und Rechtsstreitigkeiten geführt haben. Dennoch bleiben auch bei den formellen Varianten in der Praxis Schutzlücken bestehen. Denn

gerade in der Verbindung mit niedrigen Stundenlöhnen und Teilzeitverträgen steigen beschäftigenseitig die materiellen Zwänge, auf formal freiwilliger Basis arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen Folge zu leisten, die den rechtlichen Schutzrahmen übersteigen. Insbesondere unter den rund 1,7 Millionen Beschäftigten, die 2017 in ‚Arbeit auf Abruf‘ tätig waren, ist der Anteil derer mit niedriger Teilzeit und/oder niedrigen Stundenlöhnen hoch, wie unsere Auswertungen zeigen. Entsprechend hoch ist der Anteil derer, die trotz ihrer Erwerbstätigkeit armutsgefährdet sind.

Umso problematischer ist, dass Arbeit auf Abruf zwar nicht gesamtwirtschaftlich wächst, aber in Branchen wie im Handel und in der Gastronomie, wo zugleich Minijobs und Niedriglöhne weit verbreitet sind. Unsere Auswertungen zeigen allerdings, dass Prekaritätsrisiken zum Teil auch bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst vorkommen. Denn auch unter ihnen arbeitet ein nennenswerter Teil in kurzer Teilzeit, es handelt sich also bei beiden Formen nicht immer um eine „Ergänzung zu einer Vollarbeit“ (Fietze et al. 2014). Wenn Beschäftigte mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst nur kurze Arbeitszeiten oder gar keine vertraglich festgelegten Arbeitszeiten haben, sind auch sie überdurchschnittlich häufig von Niedriglöhnen und Armut betroffen.

Neben den formellen Varianten lassen sich eine Reihe informeller Varianten von Abrufarbeit identifizieren. Die Verbreitung mobiler Endgeräte sowie einschlägige Apps, die Betrieben die flexible Personaleinsatzplanung per Smartphone ermöglichen, erleichtern diese Praktiken. Die Abgrenzung zu formellen Varianten ist oftmals schwierig und hat bereits vielfach die Gerichte beschäftigt. Die Re-Regulierung, die Rechtsprechung und Gesetzgebung im Bereich der formellen Varianten betrieben haben, geht an diesen informellen Varianten aber jedenfalls bislang vorbei.

Auch die exakte empirische Erfassung dieser Formen steht noch am Anfang. Unsere Auswertungen zu Beschäftigten, die keine vertragliche festgelegte Arbeitszeit haben, sich aber keiner formellen Variante der Abrufarbeit zuordnen, können hier als eine Annäherung an informelle Varianten der Abrufarbeit gesehen werden. Für diese haben wir eine deutliche Polarisierung in

Hinsicht auf Arbeitszeiten und Berufsprofile festgestellt. Auf der einen Seite finden sich Dienstleistungsberufe und Helfertätigkeiten mit kurzen Arbeitszeiten und auf der anderen Seite Berufe mit akademischen Anforderungen oder Führungspositionen in Kombination mit langen Arbeitszeiten. Für unsere Fragestellung erscheinen uns die Helfertätigkeiten und Dienstleistungstätigkeiten mit kurzen Arbeitszeiten relevant. Detailanalysen zeigen, dass hier die gleichen Berufe wie bei den formellen Varianten der Abrufarbeit (z.B. Verkäufer\_innen, Hilfskräfte, Reinigungspersonal, Kellner\_innen) verbreitet sind.

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

## 5 Literatur

- Absenger, Nadine / Ahlers, Elke / Bispinck, Reinhard / Kleinknecht, Alfred / Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Pusch, Torsten / Seifert, Hartmut** 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report 19/2014. Düsseldorf: HBS
- Adams, Zoe / Deakin, Simon** 2014: Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets'. In: British Journal of Industrial Relations, 52(4), pp. 779–80
- Beermann, Beate / Brenscheidt, Frank / Siefer, Anke** 2008: Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund
- Bieder, Marcus** 2015: Der Nullstundenvertrag – zulässiges Flexibilisierungsinstrument oder Wegbereiter für ein modernes Tagelöhnertum? In: Recht der Arbeit (RdA), H. 6, S. 388–399
- Böker, Karl Herрман / Demuth, Ute** 2015: Rufbereitschaft. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Kurzauswertungen. 2. aktualisierte Auflage. Düsseldorf: HBS [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_rufbereitschaft\\_15.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_rufbereitschaft_15.pdf)
- Böwe, Jan / Schulten, Johannes** 2014: Dienstplanung per Smartphone. Magazin Mitbestimmung 12/2014
- Buschmann, Rudolf** 2001: Teilzeit- und Befristungsgesetz. In: Buschmann, Rudolf / Dieball, Heike / Stevens-Bartoll, Eckhard (Hrsg.): TZA, Das Recht der Teilzeitarbeit. Frankfurt/M.: Bund Verl., S. 321–460

- Cherry, Miriam A. / Aloisi, Antonio** 2017: 'Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach. In: American University Law Review 66 (3), pp. 635–689
- Däubler, Wolfgang / Klebe, Thomas** 2015: Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 17, pp. 1032–1042
- Davies, Paul / Freedland, Mark R.** 2000: 'Employees, workers and the autonomy of labour law', in Collins, Hugh / Davies, Paul / Rideout, Roger (eds.): Legal Regulation of the Employment Relation. Deventer: Kluwer, pp. 267–286
- De Stefano, Valerio** 2015: The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. In: Comparative Labor Law & Policy Journal 37 (3), pp. 471–505
- Decruppe, Hans / Utess, Mario** 2006: Arbeitszeitpolitik durch die Judikatur? Eine kritische Betrachtung der Entscheidung des BAG v. 7.12.2005. In: Arbeit und Recht 10, S. 347–351
- DGB** 2016: Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. In: arbeitsmarkt aktuell 6/2016. Berlin: DGB
- Eurofound** 2015: New forms of employment, Publication Office of the European Union, Luxembourg
- Fietze, Simon / Keller, Monika / Friedrich, Niklas / Dettmers, Jan** 2014: Rufbereitschaft. Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft. München/Mering: Rainer Hampp
- Forst, Gerrit** 2014: Null-Stunden-Verträge. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 18, S. 998–1002
- Friedrichs, Julia** 2017: Bei Anruf Arbeit. DIE ZEIT vom 21.3.2017
- Frise, Juliane** 2017: H&M: Wer einen besseren Job findet, der geht. DIE ZEIT vom 31.10.2017
- Gaul, Björn / Emmert, Angela** 2003: Flexible Steuerung von Aushilfskräften – Abschluss einer Rahmenvereinbarung. In: Arbeits-Rechtsberater (ArRB), H. 12, S. 379–382
- Goebel, Jan / Grabka, Markus M. / Liebig, Stefan / Kroh, Martin / Richter, David / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen** 2018: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics (online first), doi: 10.1515/jbnst-2018-0022
- Grimshaw, Damian / Johnson, Mat / Keizer, Arjan / Rubery, Jill** 2016: Reducing precarious work in Europe through Social Dialogue: the case of the UK. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>
- Hanau, Peter / Hoff, Andreas** 2015: Annahmeverzug bei flexibler Arbeitszeit, insbesondere bei Arbeitszeitkonten. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 19, S. 1169–1171
- Hank, Eva / Stegmaier, Jens** 2018: Wenn die Arbeit ruft. IAB-Kurzbericht 14/2018. Nürnberg: IAB
- Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten** 2019: Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland – eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und Prekaritätsrisiken. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2019-03

- Jaehrling, Karen** 2019: Amazon ist kein Vorreiter. Zu den Tiefenstrukturen und verbleibenden Spielräumen kollektive Interessenvertretung. In: Industrielle Beziehungen 26 (2) (im Erscheinen)
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** 2018: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2018-06 [Volltext](#)
- Kenner, Jeff** 2017: Inverting the Flexicurity Paradigm: The United Kingdom and Zero Hours Contracts. In: Ales, Edoardo / Deinert, Olaf / Kenner, Jeff (eds.): Core and contingent work in the European Union. Hart Publishing, pp. 153–183
- Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina** 2013: Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? In: Wirtschaft und Statistik, Januar 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Moore, Sian / Hayes, L. J. B.** 2017: Taking worker productivity to a new level? Electronic Monitoring in homecare – the (re)production of unpaid labour. In: New Technology, Work and Employment, 32 (2), pp. 101–114
- O’Sullivan, Michelle / Turner, Thomas / Lavelle, Jonathan / MacMahon, Juliet / Murphy, Caroline / Ryan, Lorraine / Gunnigle, Patrick / O’Brian, Mike** 2017: The role of the state in shaping zero hours work in an atypical liberal market economy. In: Economic and Industrial Democracy 1, pp. 1–20
- Prassl, Jeremias** 2018: Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press
- Rohrbach-Schmidt, Daniela / Hall, Anja** 2013: BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1 / 2013. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, Version 5.0
- Rosioru, Felicia** 2014: Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers. In: European Labour Law Journal, 5 (3–4), pp. 279–305
- Rubery, Jill / Grimshaw, Damian / Hebson, Gail / Ugarte, Sebastian M.** 2015: „It’s all about time“: Time as contested terrain in the management and experience of domiciliary care work in England. In: Human Resource Management 54 (5), pp. 753–772
- Sardadvar, Karin / Holtgrewe, Ursula** 2017. Flexibilität mit Grenzen: Büroreinigung im Modus des Gebens und Nehmens. SWS Rundschau 57 (2), S. 211–231
- Schult, Mandy / Tobsch, Verena** 2012: Freizeitstress – wenn die Arbeit ständig ruft. SOEP papers on multidisciplinary panel data research 485
- Stegmaier, Jens** 2016: Auswertungen aus dem IAB-Projekt „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ zum Thema „Arbeit auf Abruf“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren, September 2016. Nürnberg: IAB
- Tobsch, Verena / Matiaske, Wenzel / Fietze, Simon** 2012: Abrufarbeit: Die ständige Verfügbarkeit. Personal quarterly 64 (1), S. 26–29
- Tobsch, Verena / Schult, Mandy / Fietze, Simon / Matiaske, Wenzel** 2014: Rufbereitschaft aus betrieblicher Sicht: Bedeutung, Ausgestaltung und Erfahrungen. In: Fietze, Simon / Keller, Monika / Friedrich, Niklas / Dettmers, Jan (Hrsg.): Rufbereitschaft. Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft. München/Mering: Peter Hampp, S. 7–28

- Todolí-Signes, Adrian** 2017: The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation. In: Transfer: European Review of Labour and Research 23 (2), pp. 193–205
- Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen** 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 127 (1), pp. 139–169
- Wöhrmann, Anne M.** 2017: Arbeitszeitreport Deutschland 2017 - Ergebnisse im Überblick. in: baa Bericht kompakt. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017. DOI: 10.21934/baa:berichtkompakt20170508
- Zeibig, Nadine** 2014: KAPOVAZ – eine flexible Arbeitszeitform mit erheblichen Nachteilen für Beschäftigte. In: Buschmann, Rudolf / Fraunhofer, Bettina / Schierle, Karlheinz / Vorbau, Reinhard-Ulrich (Hrsg.): Unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland und Europa. Baden-Baden: Nomos, S. 178–203
- Zimmer, Renate** 2012: Entgeltgleichheit und Begrenzung der Flexibilisierung geringfügiger Beschäftigung durch kollektivrechtliche Regelungen. WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 50–57

## 6 Anhang

### Informationen zum verwendeten Datensatz (SOEP)

Datengrundlage unserer Berechnungen ist das sozio-ökonomischen Panel (SOEP)<sup>22</sup>, eine seit 1984 vom DIW Berlin durchgeführte Panelerhebung, in der im letzten Jahr etwa 11.000 Haushalte mit rund 30.000 Personen befragt wurden.

Zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung verwenden wir gemäß der OECD-Definition eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) für Deutschland insgesamt. Die Stundenlöhne in den Auswertungen zur Niedriglohnbeschäftigung wurden auf der Basis der Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) und den Angaben der Befragten zu ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet, wobei Überstunden in beiden Größen enthalten sein können (vgl. Kalina/Weinkopf 2018).

---

<sup>22</sup> Das SOEP ist eine seit 1984 durchgeführte repräsentative Panelbefragung von Haushalten in Deutschland (vgl. im Detail Wagner et al. 2007; Goebel et al. 2018).

Unsere Berechnungen zu abhängig Beschäftigten enthalten sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und Minijobs. Selbstständige und Freiberufler/innen sowie mithelfende Familienangehörige wurden ausgeschlossen, da sich für sie ein Stundenlohn nicht sinnvoll berechnen lässt. Nicht berücksichtigt wurden darüber hinaus auch Auszubildende, Praktikant/innen, Personen in Rehabilitation, Umschulung sowie in weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Personen im Bundesfreiwilligendienst sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Zudem bezieht sich unsere Auswertung auf Personen, die mindestens 18 Jahre alt sind. Das Ausmaß des Niedriglohnsektors wird in unserer Auswertung eher unter- als überschätzt, da Nebentätigkeiten nicht einbezogen werden.

Armutquoten wurden berechnet mit einer Armutsschwelle von 60% des äquivalenzgewichteten (neue OECD-Skala) Haushaltseinkommens nach staatlicher Umverteilung.

## Die Autor\_innen:



**Dr. Karen Jaehrling**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
der Forschungsabteilung  
Flexibilität und Sicherheit (FLEX)

*Kontakt: karen.jaehrling@uni-due.de*



**Dr. Thorsten Kalina**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
der Forschungsabteilung  
Flexibilität und Sicherheit (FLEX)

*Kontakt: thorsten.kalina@uni-due.de*

IAQ-Forschung 2019-03      Redaktionsschluss: 08.04.2019

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

**Redaktion:**

Dr. Andreas Jansen  
*andreas.jansen@uni-due.de*

**IAQ im Internet**

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

**IAQ-Forschung**

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

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

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

## **Formelle und informelle Formen von Abrufarbeit in Deutschland**

Jaehrling, Karen; Kalina, Thorsten

In: IAQ-Forschung / 2019-03

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/49073>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20190723-142914-2>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=49073>

Lizenz:

Sofern nicht im Inhalt ausdrücklich anders gekennzeichnet, liegen alle Nutzungsrechte bei den Urhebern bzw. Herausgebern. Nutzung - ausgenommen anwendbare Schrankenregelungen des Urheberrechts - nur mit deren Genehmigung.