

Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit, Soziales, Gesundheit

Sprecher*innen:

<p>Bärbl Mielich Rathausgasse 6 79292 Pfaffenweiler ☎: 07664-60419 ☎: 07664-600317 ☎: 0170-7347807 mobil ✉: mielich.b.@gmail.com</p>	<p>Harald Wölter Dahlweg 64 48153 Münster ☎: 0251-778225 ☎: 0163-884 2878 mobil ☎: 0211/884-2878 (d) ✉: harald.woelter@t-online.de ✉: harald.woelter@landtag.nrw.de</p>	<p>Ute Michel Ricklinger Stadtweg 46 30459 Hannover ☎: 0511-60012281 ☎: 0151-65425256 mobil ✉: ute.michel@yahoo.com ✉: u.michel@gruene-hameln-pyrmont.de</p>	<p>Willi Kulke Niederbrodhagen 26 33613 Bielefeld ☎: 0521-130979 ☎: 0151-40635061 mobil ✉: wkulke@web.de</p>
---	--	---	---

BAG-Tagung 2016-3

3.-5. Juni 2016 in Berlin

Bundesgeschäftsstelle, Platz vor dem Neuen Tor 1

23. Mai 2016

Liebe BAGler*innen,

der BAG-Konvent am letzten Mai-Wochenende mit der Priorisierung der Schlüsselprojekte aller BAGen für das Bundestagswahlprogramm 2017, bei dem wir mit drei Projekten vertreten sind (Rente, Gesundheitsversorgung und Arbeitsmarkt), liegt noch vor uns – gleichzeitig läuft die Vorbereitung unserer nächsten BAG-Sitzung am ersten Juni-Wochenende auf Hochtouren.

Die Einladung für die BAG-Sitzung vom 03.-05.06. in der Bundesgeschäftsstelle in Berlin mit einem groben Ablaufplan haben wir euch ja schon zugeschickt. Hiermit erhält ihr nun die detaillierte Tagesordnung. Einige Referent*innen für Samstag sind noch nicht endgültig bestätigt; sollten sich Änderungen ergeben, wird euch eine aktualisierte Fassung vor der Sitzung zugehen.

Wir beginnen am Freitagabend mit einer Debatte zu den Minijobs, die zu einer Beschlussfassung der BAG führen soll. Am Samstag werden wir uns mit Aspekten eines inklusiven Arbeitsmarkts beschäftigen, den Bericht der Grünen Rentenkommission diskutieren, den BAG-Konvent auswerten und unsere weiteren Beiträge im Wahlprogrammprozess besprechen. Der Sonntagvormittag steht dann im Zeichen der Gesundheitspolitik mit der Fortsetzung des TOPs integrierte Planung.

Wir freuen uns auf euch und auf fruchtbare Diskussionen in Berlin.

Es grüßt euch das Sprecher*innenteam

Bärbl

Ute

Harald

Willi

Tagesordnung

Freitag, 3. Juni 2016

Beginn der Tagung: 18.00 Uhr

1) Begrüßung, Mitteilungen, Protokolle

Protokolle der Sitzungen 2016-1 und 2016-2 (werden gesondert verschickt)

18.20 Uhr

2) Aktuelles Thema: Bundesteilhabegesetz: Stand der Dinge

- Input: Corinna Rüffer MdB, behindertenpolitische Sprecherin
- Harald Wölter

Siehe auch Stellungnahmen GRÜNE BTF und FBJJ

<https://www.gruene-bundestag.de/themen/behindertenpolitik/gleichberechtigt-und-selbstbestimmt-teilhabe-ermoeglichen-20-05-2016.html>

http://www.teilhabe-gesetz.org/media/160517_FbJJ_Stellungnahme_BTHG_Referentenentwurf.pdf

19.00 Uhr

3) Schwerpunkt: Minijobs: reformieren oder abschaffen?

- Sabrina Klaus-Schelletter, DGB
- Johannes Jakobs, DGB
- Referent*in Sozialverband Deutschland e.V (SoVd) (angefragt)
- Brigitte Pothmer MdB, arbeitsmarktpolitische Sprecherin

Ende gegen 22.00 Uhr

Samstag, 4. Juni 2016

10.00 Uhr

4) Schwerpunkt: Grüne Rentenkommission: Vorstellung des Abschlussberichts

- Markus Kurth MdB, Vorsitzender der Rentenkommission
- Ute Michel, Mitglied der Rentenkommission für die BAG Arbeit, Soziales, Gesundheit

12.00 Uhr

5) Aktuelles Thema: Geflüchtete, Asylbewerber, Geduldete in den Arbeitsmarkt – Zahlen, Fakten und Perspektiven

- Manfred Neumann, Arbeitsamt Bielefeld
- Brigitte Pothmer MdB
- Manfred Haag

14.00 Uhr Mittagspause

14.45 Uhr (dazwischen Kaffeepause)

6) Schwerpunkt: Bundestagswahlprogramm

Bericht vom BAG-Konvent und weitere Planung der Beiträge der BAG aus allen vier Themenbereichen (u.a. Gerechtigkeitskongress, BDK in Münster)

- Input: BAG-Sprecher*innen

18.00 Uhr

7) Wahl der BAG-Sprecher*innen

Ende gegen 19.00 Uhr

Sonntag, 5. Juni 2016

10.00 Uhr

8) Schwerpunkt: Gesundheitspolitik: Sektorübergreifende Versorgung und Planung

- Armin Grau
- Manfred Fiedler, freier Wissenschaftler im Gesundheitswesen
- Harald Terpe MdB (angefragt)

12.30 Uhr

9) Aktuelles Thema: Gesundheitspolitik: Berichte aus dem Bundestag

- Maria Klein Schmeink MdB, gesundheitspolitische Sprecherin

13.00 Uhr

10) Verschiedenes, ggf. weitere Planung

Ende der Tagung: 13.30 Uhr

BAG Konvent vom 27. und 28. Mai 2016 – Prioritäten der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen für 2017

Die 10 Prioritäten der BAGen

<p>Lebensqualität steigern – die ökologische Finanzreform vorantreiben</p> <p>(BAG Wirtschaft & Finanzen)</p>	<p>Umweltschädliches Verhalten wird heute oft sogar noch belohnt – sei es dadurch, dass dicke Dienstwagen steuerlich gefördert werden, dass Zugfahrten oft teurer sind als Flugreisen, oder dass Bio-Essen mehr kostet als konventionelle Lebensmittel. Wir leben weit über die Grenzen unserer Ökosysteme, dabei haben wir die Erde nur von unseren Kindern geborgt. Wir GRÜNE wollen deshalb Subventionen für ökologisch schädliches Verhalten abbauen und die von uns GRÜNEN begonnene ökologische Finanzreform weiter vorantreiben. Preise sollen endlich auch die ökologische Wahrheit sagen. Ökologisches Verhalten darf aber nicht einfach eine Frage des Geldbeutels sein. Deshalb wollen wir die Einnahmen aus der Ökosteuer dazu verwenden, um die soziale Balance sicher zu stellen.</p>
<p>Steuersümpfe trocken legen – globale Regeln gegen Steuervermeidung</p> <p>(BAG Globale Entwicklung)</p>	<p>Panama Papers, Offshore- oder Luxemburg-Leaks – wir nehmen nicht hin, dass Konzerne und Superreiche mithilfe von Bankgeheimnis und parasitären Niedrigsteuerländern ihren Beitrag zum Gemeinwohl unterschlagen. In Europa ist der Schaden immens, in armen Ländern übersteigt Steuervermeidung gar die globalen Ausgaben für Entwicklung. Darum kämpfen wir für ein international verbindliches Regelwerk, das Mindeststandards für Unternehmen und Staaten setzt, was die Bundesregierung bislang blockiert. Auch zuhause werden wir aktiv: Banken und Kanzleien verbieten wir Geschäfte mit unkooperativen Ländern, internationale Konzerne müssen ihre Gewinne nach Ländern aufschlüsseln und Briefkastenfirmen entziehen wir durch ein Transparenzregister die Grundlage. Damit das Geld da bleibt, wo es gebraucht wird.</p>
<p>Ausstieg aus der industriellen Massentierhaltung</p> <p>(BAG Landwirtschaft & ländliche Entwicklung + BAG Tierschutzpolitik)</p>	<p>Mit der Industrialisierung der Tierhaltung nahm der Konsum von tierischen Lebensmitteln drastisch zu. Tiere werden in industriellen Haltungssystemen zu Gegenständen degradiert. Wir fordern eine radikale Wende im Umgang mit Nutztieren. Diese müssen mehr Platz zum Auslauf, Rückzug und zum Ausleben art eigener Verhaltensweisen haben. Wir beenden die Hochleistungszucht auf Kosten der Tiergesundheit. Lebendtransporte werden auf ein Minimum begrenzt. Gemeinsam mit den Bäuer*innen wollen wir den Strukturwandel zu einer Landwirtschaft schaffen, die besser mit Tieren umgeht. Dazu brauchen wir ordnungs- und bildungspolitische Maßnahmen. Eine bewußte Verbraucherentscheidung erfordert eine detaillierte Kennzeichnung sämtlicher, auch verarbeiteter Tierprodukte.</p>

Gegen die Spaltung der Gesellschaft – für eine neue Vermögensteuer (BAG Wirtschaft & Finanzen)	Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen. In den letzten Jahren wurden öffentliche Investitionen in die Infrastruktur und das Bildungs- und Sozialsystem sträflich vernachlässigt. Die Integration von Geflüchteten erfordert zusätzliche Kraftanstrengungen. Gleichzeitig sind die Vermögen in wenigen Ländern Europas so ungleich verteilt wie in Deutschland. Allein den reichsten 400.000 Haushalten gehört ein Drittel des Nettovermögens. Wir GRÜNE setzen uns deshalb für die Wiedererhebung der Vermögensteuer für große Vermögen ein, um 10 Milliarden Euro pro Jahr zusätzlich investieren zu können. Wir wollen auch private Investitionen fördern: Unternehmer*innen, die viel investieren, sollen weniger Vermögensteuer zahlen als diejenigen, die ihren Unternehmen Mittel entziehen.
Für fairen Welthandel – TTIP und CETA stoppen (BAG Sprecher*innenrat)	Wir wollen einen fairen, sozial-ökologischen Welthandel. TTIP und CETA stehen dem entgegen. Sie gefährden Sozial- und Umweltstandards, opfern die nachhaltige Landwirtschaft der Agrarindustrie, beschneiden die Kulturelle Vielfalt und widersprechen den Prinzipien Globaler Gerechtigkeit. Die öffentliche Kontrolle über die Daseinsvorsorge wollen wir erhalten und ausbauen. Sonderklagerechte für Konzerne lehnen wir ab, weil sie Rechtsstaat und Demokratie aushöhlen. Und wir lehnen ab, wenn durch die „Regulatorische Kooperation“ Konzerne zu Mitverfassern von EU- Gesetzen werden. TTIP/CETA diktieren die Regeln des Welthandels und schließen die ärmsten Länder aus. Eine gerechte Globalisierung geht anders! Wir streiten an der Seite der Bevölkerung dafür, den internationalen Handel neu zu verhandeln!
Mit Sonne und Wind: Atom und Kohle die rote Karte zeigen (BAG Energie)	In der Erzeugung von Strom stellen wir die Ampeln wieder auf „grün“. Die Blockaden, die CDU und SPD hier für Sonne und Wind errichtet haben, wollen wir auflösen. Das rot-grüne Erneuerbare-EnergieGesetz, wollen wir so verbessern, dass die Energiewende wieder an Fahrt gewinnt. Der Ausbau von Sonne und Wind darf nicht gedeckelt werden, sondern muss wieder dynamisch und im Einklang mit den Klimazielen verlaufen. So erledigt sich jeder Vorwand, die bestehenden Atomkraftwerke doch nicht abzuschalten: Am Ende der Wahlperiode werden darum mit uns mindestens 5 der 8 bestehenden AKWs nicht mehr am Netz sein, kein neuer Kohle-Tagebau mehr geplant und bestehender Kohle-Abbau deutlich verringert.
Für eine menschenrechtsbasierte Flüchtlingspolitik – solidarisch und europäisch (BAG Europa + BAG Migration & Flucht)	Humanität verpflichtet. Wir setzen uns dafür ein, Menschen Schutz zu bieten. Daher werden wir die ausgesetzten Kontingente für Flüchtlinge aus dem Irak und Syrien wieder einführen. Für uns ist klar, dass die Lösung der Flüchtlingsfrage europäisch ist. Wir streiten für mehr Solidarität in der EU und mit Flüchtlingen anstatt einer an nationalen Egoismen orientierten Politik. Daher wollen wir legale und sichere Einreisewege schaffen. Wir werden ein großzügiges Bundesprogramm Resettlement auflegen und uns für einen solchen Ausbau auf EU-Ebene einsetzen. Wir wollen eine europaweite Verteilung Schutzsuchender und Freizügigkeit für anerkannte Flüchtlinge erreichen. Kommunen müssen sich frühzeitig auf Fluchtbewegungen vorbereiten können durch eine Verzahnung zwischen Landes- und Außenpolitik. Wir setzen uns dafür ein, dass kommunales Engagement für die Aufnahme von Flüchtlingen durch die EU gestärkt wird.

<p>Europa verändern, Demokratie stärken – Für eine starke Mitbestimmung</p> <p>(BAG Europa)</p>	<p>Europa lebt vom Mitmachen. Wer mitbestimmen kann, fühlt sich der EU näher. Gerade in Zeiten der Krise wollen wir Europa von unten verändern, europäische Demokratie und Meinungsbildung und die Akzeptanz europäischer Lösungen fördern. Wir wollen die Gemeinschaftsinstitutionen stärken. Damit das von Unionsbürger*innen direkt gewählte Parlament der Ort europäischer Entscheidungen wird, streiten wir für volles Initiativrecht, Mitbestimmung in allen Bereichen und transnationale Wahllisten. Durch mehr Transparenz wollen wir den Einfluss von Lobbyismus auf die Institutionen beschränken. Auch die Menschen in Europa müssen direkt mitbestimmen können: Wir wollen ihre Beteiligung und die Unionsbürgerschaft ausbauen sowie Wahlen auf regionaler und nationaler Ebene am ständigen Wohnsitz zulassen</p>
<p>Offensive für den Öffentlichen Verkehr - Mobil auch ohne eigenes Auto</p> <p>(BAG Mobilität und Verkehr)</p>	<p>Wir starten eine Offensive für einen innovativen und zukunftsfähigen öffentlichen Verkehr: Vom Schienenverkehr über den Regionalbus bis zum Anruftaxi. Wir wollen mehr Städte und Regionen an den Fernverkehr anschließen. Das Projekt "Deutschland-Takt" schafft die Grundlagen dafür, Fern- und Nahverkehr besser aufeinander abstimmen und funktionierende Reisketten zu ermöglichen. Bezahlbare Mobilität für alle in Stadt und Land ist unser Ziel. Wir wollen eine Mobilitätsgarantie in ganz Deutschland auch ohne eigenes Auto als elementaren Teil der Daseinsvorsorge gewährleisten. Wir wollen die Qualität im Nahverkehr verbessern und auf ein dichteres Netz sowie höhere Standards hinwirken. Dafür wollen wir ein "Zukunftsprogramm Nahverkehr" auflegen und mit jährlich mehr als 1 Mrd. Euro ausstatten.</p>
<p>Lebenswerte Rente – armutsfest, nachhaltig, gerecht</p> <p>(BAG Arbeit, Soziales, Gesundheit)</p>	<p>Heute muss man 45 Jahre lang mehr als 1800 Euro verdienen, um im Alter der Sozialhilfe zu entkommen. Viele Selbständige sind gar nicht abgesichert. Armut im Alter ist vorprogrammiert, vor allem Frauen sind betroffen. Unser Rentenmodell garantiert allen Menschen, die den Großteil ihres Lebens gearbeitet, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben, eine echte Rente statt bedürftigkeitsgeprüfter Grundsicherung. Private und betriebliche Vorsorge werden auf unsere Garantierente nicht angerechnet und zusätzliche Rentenansprüche erhöhen sie. Selbständige werden wie Angestellte grundsätzlich abgesichert. Zwischen Ehepartnern teilen wir die Rente fair auf. Und als Alternative zur Riesterrente bieten wir einen Bürgerfonds an, als kostengünstige und effektive zusätzliche private Altersvorsorge.</p>

Die Top 20 von 65 Schlüsselprojekten

<p>Familie auch außerhalb der Ehe fördern!</p> <p>(BAG Lesbenpolitik + BAG Schwulenpolitik)</p>	<p>Die Grünen wollen mit der Ungleichbehandlung von Familien Schluss machen! Wir wollen Familien statt Ehen fördern und so auch Regenbogenfamilien, Alleinerziehenden, Patchworkfamilien und anderen Familienmodellen eine finanzielle und rechtliche Absicherung ihres Zusammenlebens ermöglichen. Deswegen wollen wir das Institut der elterlichen Mitverantwortung einführen, welches das Verhältnis zwischen Kindern und deren sozialen Eltern regelt, die neben biologischen Eltern Verantwortung übernehmen. Wir wollen lesbischen und schwulen Paaren das gemeinsame Adoptionsrecht ermöglichen. Lesbische und alleinstehende Frauen müssen Zugang und Unterstützung bei reproduktionsmedizinischen Maßnahmen haben. Zum Wohl des Kindes fordern wir die Elternschaftsvereinbarung für Paare, die mithilfe einer Samenspende ein Kind bekommen möchten und bereits vor der Geburt ihre</p>
--	---

Gleichberechtigte Partnerschaft fördern– Ehegattensplitting abschaffen (BAG Frauenpolitik)	Wenn Menschen Verantwortung für Kinder übernehmen, verdient dies gesellschaftliche Unterstützung. Dabei müssen alle Kinder gleich viel wert sein, egal in welcher Familienform sie aufwachsen. Unverheiratete Paare und Alleinerziehende werden nicht berücksichtigt. Das Splitting ist in Kombination mit Minijobs und ungleichen Löhnen das größte Hindernis für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und kann zu Altersarmut führen. Wir Grünen wollen den Systemwechsel hin zur Individualbesteuerung. Zentral ist dabei für uns, dass Erwerbshindernisse für Frauen abgebaut werden, Geschlechtergerechtigkeit gefördert wird und Kinder besser vor Armut geschützt werden. Wir wollen bei der Umstellung gewährleisten, dass wir einen sozial verträglichen Übergang ermöglichen.
Ein guter Start für alle Kinder – kein Platz für Kinderarmut! (BAG Kinder, Jugend und Familie)	Unsere Kinder, ihre Lebensfreude, Gesundheit, Fähigkeiten und Mut sind uns viel wert! Fast 20 Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland leben in Familien, die arm oder armutsgefährdet sind. Armut benachteiligt bei Gesundheit, Bildung und Teilhabe. Wir wollen alle Kinder und Jugendlichen bestmöglich fördern und niemanden zurücklassen: Kindbezogene Leistungen wollen wir umfassend verbessern und zusammenfassen, damit alle Kinder und Jugendlichen vom Staat gerecht gefördert werden. Wir wollen allen jungen Menschen Zugang und Teilhabe an sportlichen, kulturellen, musischen Angeboten ermöglichen. Für Familien mit Kinderzuschlag oder in SGB II-Bezug wollen wir weitgehend kostenfreie Angebote. Kitas und Schulen in Gebieten mit schwacher Einkommensstruktur wollen wir vorrangig fördern.
Infrastrukturen der Zukunft: Glasfaser für alle und moderne Hochschulen (BAG Wissenschaft, Hochschule und Technologiepolitik + BAG Medien & Netzpolitik)	Wir wollen moderne Infrastrukturen des Wissens! Schnelles Internet ist die Voraussetzung für Teilhabe in der digitalen Gesellschaft. Zeitgemäße Gebäude für Lehre und Forschung sind die Grundlage für die Weiterentwicklung der Wissensgesellschaft. Dazu braucht es ein Modernisierungsprogramm des Bundes für Hochschulbauten, für mehr Energieeffizienz und Barrierefreiheit. Sowie eine zukunftsfähige Breitbandversorgung mittels Glasfaser für alle Menschen, bis zu jedem Bauernhof. Eine Netzgesellschaft soll den flächendeckenden Glasfaser-Ausbau übernehmen, der Bund bringt den Erlös des Verkaufs seiner Telekom-Aktien ein, Länder und Kommunen können auch mit einsteigen und Private sollen sowohl bestehende Glasfasernetze wie auch Finanzmittel einbringen, um Wettbewerb und Netzneutralität zu sichern.
Grüne für wirksamen Schutz der Biodiversität (BAG Ökologie)	In den letzten Jahren hat der Anteil der Schutzgebiete in Deutschland stark zugenommen, ein großer Erfolg grüner Politik. Dennoch werden die Roten Listen der vom Aussterben bedrohten Tier- und Pflanzenarten immer länger. Einer der Hauptgründe hierfür ist eine intensiv betriebene Landwirtschaft mit starkem Einsatz von Dünger und Pestiziden. Nach dem BNatSchG dient die "nach Guter Fachlicher Praxis (GFP)" betriebene Landwirtschaft den Zielen des Naturschutzes und ist daher auch in Schutzgebieten zulässig. Da es bislang keine Definition der GFP gibt, sind Pestizid- und Düngereinsatz auch in Schutzgebieten erlaubt. Zum Schutz der Artenvielfalt und der Lebensräume fordern wir Grüne in Naturschutzgebieten nur noch solche Nutzungen zuzulassen, durch die die Schutzziele unterstützt werden.

Sozial gerecht studieren finanzieren! (BAG Wissenschaft, Hochschule und Technologiepolitik)	Bildungsgerechtigkeit bedeutet für uns, Studienchancen in jeder Lebenslage zu ermöglichen – jede*r muss unabhängig von Geldbeutel und Herkunft der Eltern studieren können. Unser Ziel ist eine individuelle, sozial-gerechte Finanzierungsgrundlage für jede Ausbildungsphase. Dafür wollen wir in einem ersten Schritt das BAföG zum Zwei-Säulen-Modell mit einem Studierendenzuschuss für alle und einem individuell bemessenen Bedarfszuschuss entwickeln. Beides muss nicht zurückgezahlt werden. Die Höhe passt sich automatisch und regelmäßig der Preisentwicklung an und enthält eine ortsabhängige Wohnpauschale.
Fair einkaufen: Menschenrechte verwirklichen, Umwelt schützen (BAG Globale Entwicklung)	Palmöl, T-Shirts, Handies – Produkte, die in Entwicklungsländern oft unter ökologisch desaströsen und menschenunwürdigen Bedingungen hergestellt werden. Verbraucher*innen, die fair einkaufen wollen, scheitern jedoch häufig an der Undurchsichtigkeit der Lieferketten. Unternehmen, die fair handeln und produzieren wollen, müssen mit unklaren Regeln und mit den Dumpingpreisen der Konkurrenz zurechtkommen. Wir ändern das und wollen Unternehmen dazu verpflichten in ihren Lieferketten die ILO-Kernarbeitsnormen, die international anerkannten Menschenrechte und Umweltabkommen einzuhalten. Im Gegensatz zur Großen Koalition wollen wir, dass der Staat mit gutem Beispiel vorangeht: Die öffentliche Hand kauft faire Produkte ein und setzt mit dem großen Einkaufsvolumen neue, faire Standards.
Neue Programme für digitale Kompetenz und kulturelle Bildung (BAG Kultur + BAG Medien&Netzpolitik)	Digitale Kompetenz und kulturelle Bildung sind Schlüssel für gerechte Teilhabe und Chancengleichheit. Überall treten Maschinen, Programme und Bedienoberflächen zwischen uns und die Welt. So elementar wie Lesen und Schreiben für die Industriegesellschaft sind, so elementar sind Informatik und Medienkompetenz. Erforderlich ist ein Mindestmaß an Verstehen und Beherrschen digitalisierter Prozesse. Politische, soziale und kulturelle Teilhabe sowie Wohlstand werden davon abhängen, wie gut alle auch die neuen Kulturtechniken beherrschen. Kinder und Erwachsene benötigen Impulse zur Auseinandersetzung mit der Welt. Um digitalen Analphabetismus zu verhindern, wollen wir Bundesprogramme für bessere digitale und kulturelle Bildung in Kitas, Schulen, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung.
Gute Lebensmittel: ökologisch, regional und fair (BAG Landwirtschaft und ländliche Entwicklung)	Wir Grüne machen uns stark für Lebensmittel, die frei von Gift und Gentechnik sind. Wir wollen eine Landwirtschaft, die die natürlichen Lebensgrundlagen bewahrt und Landwirt*innen ein gutes Auskommen sichert. Deshalb brauchen wir eine Agrarwende hin zu einer bäuerlich-ökologischen, regional verankerten Lebensmittelerzeugung. Um dies zu erreichen, stellen wir mehr Geld für den Ökolandbau, Umwelt- und Naturschutz, artgerechte Tierhaltung und handwerkliche Wertschöpfung zur Verfügung. Wir werden Aktionsprogramme zur Pestizidreduzierung und für mehr Artenvielfalt, Boden- und Wasserschutz auflegen und die Wahlfreiheit für Verbraucher*innen, durch klare Kennzeichnung regionaler, fairer, veganer und vegetarischer Produkte stärken. Wir wollen eine verpflichtende Tierhaltungskennzeichnung schaffen und die Lebensmittelverschwendung und Verpackungsflut vermindern.

<p>Gute Gesundheitsversorgung für alle flächendeckend sicherstellen</p> <p>(BAG Arbeit Soziales Gesundheit)</p>	<p>Krankheitsrisiken und Lebenserwartung hängen in Deutschland stark von sozialen und wirtschaftlichen Faktoren ab. Ganz egal woher du kommst, wo du lebst und in welcher sozialen Lage: eine qualitativ gute Versorgung muss für jede und jeden gegeben sein. Wir wollen eine bedarfsgerechte, flächendeckende, ohne Hürden zugängliche gesundheitliche, medizinische und psychotherapeutische Versorgung und Vorbeugung für alle Menschen in Deutschland. Dies muss auch in ländlichen und sozial benachteiligten städtischen Gebieten sichergestellt sein. Hierzu wollen wir eine integrierte Planung sowie gemeinsame Angebote - ambulant und stationär - befördern, die zugleich wohnortnah oder regional ausgerichtet sind. Die finanzielle Basis hierfür schaffen wir über eine solidarisch finanzierte Bürgerversicherung</p>
--	---

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Gute Gesundheitsversorgung für alle flächendeckend sicherstellen	Krankheitsrisiken und Lebenserwartung hängen in Deutschland stark von sozialen und wirtschaftlichen Faktoren ab. Ganz egal woher du kommst, wo du lebst und in welcher sozialen Lage: eine qualitativ gute Versorgung muss für jede und jeden gegeben sein. Wir wollen eine bedarfsgerechte, flächendeckende, ohne Hürden zugängliche gesundheitliche, medizinische und psychotherapeutische Versorgung und Vorbeugung für alle Menschen in Deutschland. Dies muss auch in ländlichen und sozial benachteiligten städtischen Gebieten sichergestellt sein. Hierzu wollen wir eine integrierte Planung sowie gemeinsame Angebote - ambulant und stationär - befördern, die zugleich wohnortnah oder regional ausgerichtet sind. Die finanzielle Basis hierfür schaffen wir über eine solidarisch finanzierte Bürgerversicherung	#GuteGesundheitsversorgungfürAlle	BAG Arbeit Soziales Gesundheit
Selbstbestimmt Leben im Quartier - Eine Perspektive für Stadt und Land	Wir wollen vielfältige und verlässliche Angebote im Wohnumfeld schaffen, um ein selbstbestimmtes Leben auch bei Pflege- und Unterstützungsbedarf zu sichern: bei Wohnen, generationengerechter Gestaltung, Gesundheitsversorgung, Prävention, Pflege, sozialer Infrastruktur und Nachbarschaft, Versorgung mit Dienstleistungen und Gütern des alltäglichen Bedarfs. Wir zeigen Perspektiven auf für eine Versorgungssicherheit im Quartier. Wir zeigen den Gegenentwurf zu zentralistischen Strukturen, Großinstitutionen, Entfremdung, zuweilen auch Verödung des Wohnumfeldes und der Vernachlässigung des ländlichen Raums. Mit den Quartierskonzepten haben wir GRÜNE einen emanzipatorischen Gesellschaftsentwurf geprägt, mit dem wir Selbstbestimmung, Teilhabe und Stärkung der Menschen in den Mittelpunkt stellen	#SelbstbestimmtLebenimQuartier	BAG Arbeit Soziales Gesundheit
Lebenswerte Rente – armutsfest, nachhaltig, gerecht	Heute muss man 45 Jahre lang mehr als 1800 Euro verdienen, um im Alter der Sozialhilfe zu entkommen. Viele Selbständige sind gar nicht abgesichert. Armut im Alter ist vorprogrammiert, vor allem Frauen sind betroffen. Unser Rentenmodell garantiert allen Menschen, die den Großteil ihres Lebens gearbeitet, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben, eine echte Rente statt bedürftigkeitsgeprüfter Grundsicherung. Private und betriebliche Vorsorge werden auf unsere Garantierente nicht angerechnet und zusätzliche Rentenansprüche erhöhen sie. Selbständige werden wie Angestellte grundsätzlich abgesichert. Zwischen Ehepartnern teilen wir die Rente fair auf. Und als Alternative zur Riesterrente bieten wir einen Bürgerfonds an, als kostengünstige und effektive zusätzliche private Altersvorsorge.	#LebenswerteRente (oder: #Altersarmut)	BAG Arbeit, Soziales, Gesundheit
Einführung eines umfassenden Rechts auf Persönliche Assistenz	Für eine unabhängige und selbstbestimmte Lebensführung behinderter Menschen wollen wir ein Recht auf Persönliche Assistenz einführen. So können die in der UN Behindertenrechtskonvention geforderten Wahlmöglichkeiten zur Teilhabe an der Gemeinschaft ermöglicht werden: Freie Wahl des Aufenthaltsorts und der Wohnform, Zugang zur selbstgewählten Unterstützungsform, allgemein gleichberechtigte Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen, z.B. zur Unterstützung bei Ausbildung und Arbeit. Zur persönlichen Assistenz gehört für uns Grüne auch begleitete Elternschaft, damit eine behinderte Mutter oder ein behinderter Vater das eigene Kind selber groß ziehen kann. Wir wollen Persönliche Assistenz aus der Sozialhilfe herausnehmen und unabhängig von Einkommen und Vermögen gestalten.	RechtaufPersönlicheAssistenz	BAG Behindertenpolitik
Mindestlohn und faire Entlohnung auch in Werkstätten	In Werkstätten für Menschen mit Behinderung wird kein Mindestlohn gezahlt. Viele erhalten nur ein Taschengeld. Wir Grünen wollen das ändern. Mindestlohn und eine faire Entlohnung kosten den Staat fast nichts, denn dafür verringert sich die Grundsicherung oder kann im Einzelfall entfallen. Wir wollen, dass es für Menschen mit Behinderung leichter wird Arbeit auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden: mit der Unterstützung, die sie brauchen; vor Diskriminierungen geschützt. Werkstätten dürfen Menschen nicht isolieren, sondern sollen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Wir befürworten außerdem das Recht auf Mitbestimmung von Werkstattbeiräten und nicht nur eine schwache Mitwirkung. Werkstattbeiräte sollen Betriebsräten gleichgestellt werden und faire Entlohnung überwachen.	MindestlohnInWerkstätten	BAG Behindertenpolitik

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Verpflichtung zur Barrierefreiheit für Alle – Privatsektor einbeziehen	Barrierefreiheit ist bereits überall Pflicht, wo neugebaut wird und wo Neues entsteht. Dagegen gibt es nur schwache Regelungen für den Bestand. Wir Grüne fordern, dass auch der Privatsektor verpflichtet wird angemessene Vorkehrungen zur Sicherung von Barrierefreiheit zu ergreifen und nicht nur staatliche Einrichtungen. Private Anbieter von Dienstleistungen und Produkten machen einen Großteil des öffentlichen Lebens aus. Wir fordern daher eine gesetzliche Grundlage für diskriminierungsfreie Teilhabe im gesamten öffentlichen Leben. Barrierefreiheit ist auch der Wirtschaft zuträglich und nutzt am Ende allen.	Barrierefreiheit#FürPrivatsektor	BAG Behindertenpolitik
Mehr Ethik bei Erzeugung und Verkauf von Lebensmitteln durchsetzen!	Auf den Verpackungen von Lebensmitteln müssen alle wichtigen Informationen richtig, vollständig, leicht verständlich und gut lesbar stehen. Für eine faire Verbraucherinformation und zum Schutz vor Täuschungen muss der Einfluss der Industrie verringert werden. Für Kunstdünger und Agrargifte sollte zur Förderung ökologischen Landbaus eine hohe Umweltsteuer erstrebt werden. Strenge gesetzliche Vorgaben müssen für Nutz-, Haus- und Zirkustiere eine artgerechte Haltung sicherstellen. Die heute üblichen Formen der industriellen Tierhaltung sind Tierquälerei, deshalb gesetzlich zu untersagen. Das gilt auch für die Zwangsverabreichung von Antibiotika und ähnlichen Mitteln an gesunde Tiere. Damit wollen wir eine ethische Sichtweise bei Erzeugung und Verkauf von Lebensmitteln durchsetzen.	Lebensmittel-Ethik	BAG Christ*innen
Sozial- und Integrationspakt für Geflüchtete und Einheimische jetzt	In Deutschland sind 12,5 Millionen Menschen von Armut betroffen. Gefühlte oder reale Konkurrenz besteht zu Geflüchteten, die bei uns Schutz vor Verfolgung und Krieg suchen. Wir wollen erreichen, dass die Bedürfnisse von Einheimischen und Geflüchteten gleichermaßen in Bezug auf Wohnraum, Arbeitsplätze und andere Leistungen, auch zur Vermeidung von Armut im Rentenalter, nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen. Dafür wollen wir den Zugang zu sozialen Leistungen für alle stärken sowie die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für alle fördern und forcieren. Dann kann Integration gelingen.	Integrationspakt	BAG Christ*innen
Spende und Adoption von Embryonen regeln!	Bei der Künstlichen Befruchtung entstehen überzählige Embryonen. Das Embryonenschutzgesetz regelt nicht, ob diese Embryonen an kinderlose Paare gespendet und von ihnen adoptiert werden könnten, statt sie zu zerstören. Festgelegt werden müssen zudem: die Rechte und Pflichten der spendenden und der adoptierenden Personen, ebenso das Recht des Kindes auf Kenntnis der Spender und umfassendes Wohl sowie die möglichen Empfängerpersonen von Verheirateten bis zu Einzelpersonen. Das Verbot der genetischen Prüfung, Auswahl und Veränderung von Embryonen und das Verbot von Eizellspenden müssen angesichts neuer Methoden gestärkt werden. Zugleich ist der Umgang mit befruchteten Eizellen im Vorkernstadium analog zu regeln, da diese moralisch und rechtlich das Schutzniveau der Embryonen haben.	Reproduktionsmedizin	BAG Christ*innen
Ein Arbeitsmarkt für Alle – die „Inklusive Arbeitswelt“ gestalten	Der Arbeitsmarkt darf nicht nur olympiareifen Menschen offen stehen. Wir benötigen Strukturen auf dem ersten Arbeitsmarkt, die Menschen mit und ohne Behinderung den gleichen Zugang zu Beschäftigung ermöglichen. Nicht jeder Mensch hat die gleichen Voraussetzungen, um sich aktiv am Arbeitsleben zu beteiligen. Jeder Mensch, der eine Beschäftigung sucht, muss die Chance haben, am Arbeitsleben teilzunehmen. Mit Inklusion ist die gesellschaftliche Zugehörigkeit und Teilhabe aller Menschen im regulären Arbeitsmarkt verbunden: nicht nur von Menschen mit Handicap, sondern auch Jugendlichen ohne Ausbildung, Langzeitarbeitslosen, älteren Beschäftigten und Flüchtlingen. Die Förderbedarfe dieser Menschen sind sehr unterschiedlich. Eine inklusive Gesellschaft kann auf keinen Menschen verzichten.	#EinArbeitsmarktFürAlle	BAG Demokratie und Recht

**Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016**

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Kohleausstieg durch CO2-Grenzwerte	Wir wollen in den kommenden 20 Jahren aus der Kohle aussteigen. Bis dahin können wir unseren Strom sauberer erzeugen: aus Wind- und Sonnenenergie und übergangsweise aus flexiblen Gaskraftwerken. Denn nur mit einem ambitionierten Kohleausstiegskonsens können wir die Klimaziele einhalten. Hierzu wollen wir ein Kohleausstiegsgesetz vorlegen, welches verbindliche CO2-Grenzwerte für alle Kraftwerke festlegt. Damit werden die ältesten und schmutzigsten Kraftwerke zuerst abgeschaltet. Die Unternehmen und die Kohleregionen bekommen eine klare Perspektive – das ist auch fair gegenüber den Beschäftigten. Zudem führen wir ambitionierte Quecksilber-Grenzwerte ein und erteilen dem Irrglauben von CO2-Speicherung durch CCS ein klare Absage.	#Kohleausstieg	BAG Energie
Mit Sonne und Wind Atom und Kohle die rote Karte zeigen	In der Erzeugung von Strom stellen wir die Ampeln wieder auf „grün“. Die Blockaden, die CDU und SPD hier für Sonne und Wind errichtet haben, wollen wir auflösen. Das rot-grüne Erneuerbare-EnergieGesetz, wollen wir so verbessern, dass die Energiewende wieder an Fahrt gewinnt. Der Ausbau von Sonne und Wind darf nicht gedeckelt werden, sondern muss wieder dynamisch und im Einklang mit den Klimazielen verlaufen. So erledigt sich jeder Vorwand, die bestehenden Atomkraftwerke doch nicht abzuschalten: Am Ende der Wahlperiode werden darum mit uns mindestens 5 der 8 bestehenden AKWs nicht mehr am Netz sein, kein neuer Kohle-Tagebau mehr geplant und bestehender Kohle-Abbau deutlich verringert.	#EEstattFossile	BAG Energie
Strom-, Wärme- und Mobilitätswende zusammen denken	Um das 1,5°-Ziel des Pariser Abkommens zu erreichen, muss der Umbau des gesamten Energiesystems deutlich vor 2050 abgeschlossen sein. Daher wollen wir verstärkt die Energieströme der Sektoren Strom, Wärme und Mobilität/Verkehr im Zusammenhang sehen, miteinander abstimmen und Synergien bei der Umstellung auf Erneuerbare nutzen. Wir Grüne treiben die systemdienliche Elektrifizierung des Verkehrssektors, den Ausbau der Nahwärmenetze (ggf. mit KWK) und Renovierungen mit systemunterstützende Wärmepumpen voran. Infrastrukturprojekte und -standards werden besser koordiniert (z.B. Strom- und Wärmenetze, Stromleitungen und Verkehrswege bzw. Ladeinfrastruktur), sowohl auf lokaler wie auch nationaler und europäischer Ebene.	#3Wenden	BAG Energie
Europa verändern, Demokratie stärken – Für eine starke Mitbestimmung	Europa lebt vom Mitmachen. Wer mitbestimmen kann, fühlt sich der EU näher. Gerade in Zeiten der Krise wollen wir Europa von unten verändern, europäische Demokratie und Meinungsbildung und die Akzeptanz europäischer Lösungen fördern. Wir wollen die Gemeinschaftsinstitutionen stärken. Damit das von Unionsbürger*innen direkt gewählte Parlament der Ort europäischer Entscheidungen wird, streiten wir für volles Initiativrecht, Mitbestimmung in allen Bereichen und transnationale Wahllisten. Durch mehr Transparenz wollen wir den Einfluss von Lobbyismus auf die Institutionen beschränken. Auch die Menschen in Europa müssen direkt mitbestimmen können: Wir wollen ihre Beteiligung und die Unionsbürgerschaft ausbauen sowie Wahlen auf regionaler und nationaler Ebene am ständigen Wohnsitz zulassen	#EuropaVerändern	BAG Europa
Für mehr soziale Gerechtigkeit in Europa – EU-Grundsicherung einführen	Um die Menschen in Europa wieder für das Integrationsprojekt zu begeistern, brauchen wir mutige Schritte in Richtung Soziales Europa. Für ein Europa der Menschen, nicht der Märkte, denken wir soziale Gerechtigkeit und soziale Sicherheit europäisch. Wir setzen uns für eine europäische Rahmenrichtlinie ein, die grundlegende Prinzipien der Grundsicherung europäisch definiert. Danach steht allen Menschen in der EU ein Existenzminimum, beziehungsweise ein existenzsichernder Mindestlohn zu, die sich an der wirtschaftlichen und sozialen Situation im jeweiligen Land und der EU-Armutdefinition orientieren. Gleichzeitig müssen Unternehmen ihren Anteil zur Finanzierung gesellschaftlicher Aufgaben beitragen. Deswegen wollen wir Steuerschlupflöcher europaweit endlich stopfen.	#SozialesEuropa	BAG Europa

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
We love Schengen! Für eine solidarische europäische Flüchtlingspolitik	Die Krise europäischer Flüchtlingspolitik, die nationalen Grenzsicherungen und Egoismus von Mitgliedsstaaten bedrohen das europäische Projekt. Offene Grenzen und Freizügigkeit sind das Fundament europäischer Einigung, von der wir alle profitieren. Keine politische Krise rechtfertigt den Raubbau an Schengen – am wenigsten wenn Menschen Schutz suchen. Für uns ist klar, dass die Lösung der Flüchtlingsfrage europäisch ist. Wir streiten für mehr Solidarität in der EU und mit Geflüchteten. Wir wollen legale Einreisewege, einen Ausbau von Resettlement-Programmen, eine vom Europäischen Parlament kontrollierte Seenotrettung, eine an Menschenrechten ausgerichtete Politik an EU-Außengrenzen, eine solidarische Verteilung Schutzsuchender und Freizügigkeit für anerkannte Flüchtlinge.	#WeLoveSchengen	BAG Europa
Gleichberechtigte Partnerschaft fördern– Ehegattensplitting abschaffen	Wenn Menschen Verantwortung für Kinder übernehmen, verdient dies gesellschaftliche Unterstützung. Dabei müssen alle Kinder gleich viel wert sein, egal in welcher Familienform sie aufwachsen. Unverheiratete Paare und Alleinerziehende werden nicht berücksichtigt. Das Splitting ist in Kombination mit Minijobs und ungleichen Löhnen das größte Hindernis für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und kann zu Altersarmut führen. Wir Grünen wollen den Systemwechsel hin zur Individualbesteuerung. Zentral ist dabei für uns, dass Erwerbshindernisse für Frauen abgebaut werden, Geschlechtergerechtigkeit gefördert wird und Kinder besser vor Armut geschützt werden. Wir wollen bei der Umstellung gewährleisten, dass wir einen sozial verträglichen Übergang ermöglichen.	#Ehegattensplitting	BAG Frauenpolitik
Nein heißt nein! Für eine umfassende Reform des Sexualstrafrechts	Sexuelle Selbstbestimmung muss voraussetzungslos geschützt werden, das verlangt u.a. die Istanbul Konvention des Europarats. Dafür ist eine umfassende Reform des Sexualstrafrechts erforderlich. Die Große Koalition traut sich jedoch nicht, das Sexualstrafrecht angemessen zu reformieren. Wir wollen alle nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen unter Strafe stellen und auch sexuelle Belästigung verbieten. Außerdem wollen wir Polizei und Justiz in Bezug auf sexualisierte Gewalt schulen und sensibilisieren. Betroffene sexualisierter Gewalt müssen endlich ernst genommen werden. Es darf keine Verharmlosung der Taten, keine Täter*innen-Opfer-Umkehrung und keine Stigmatisierung geben. Der Schutz und die rechtliche Vertretung der Betroffenen müssen an erster Stelle stehen.	#neinheißtnein	BAG Frauenpolitik
Zugang ermöglichen - Arbeitsmarktfootprogramm für geflüchtete Frauen	Die Integration in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Element der Integration in die Gesellschaft. Geflüchtete Frauen partizipieren bisher im geringeren Maße an den bereits bestehenden Angeboten der Arbeitsmarktintegration. Ein selbstbestimmtes Leben mit einer eigenständigen Existenzsicherung und auch einer eigenständigen Bleibeperspektive, sind zentral für die Teilhabe und anhaltende Partizipation an unserer Gesellschaft. Bestehende Angebote müssen gebündelt werden und nach dem Prinzip des Gender Budgetings Frauen zur Verfügung stehen. Wir wollen geschlechtersensible Angebote für Frauen - sowohl im Bereich der Sprach- und Integrationskurse, aber auch bei den Angeboten der Jobcenter und der Arbeitsagentur. Der Zugang zu Kinderbetreuung muss dabei für alle gewährleistet werden.	#geflüchteteFrauen	BAG Frauenpolitik
Lizenz zum Töten? Ohne uns! Keine Lizenzvergaben für Kriegswaffen!	Die Grünen setzen sich seit jeher für eine angemessene Krisenprävention ein, zu der auch der Verzicht auf Rüstungsexporte in autoritäre Regime und Krisengebiete gehört. Die größte Zahl der Opfer in bewaffneten Konflikten entsteht durch die Nutzung von Kleinwaffen. Neben dem direkten Verkauf von Kleinwaffen und anderen Kriegswaffen spielen Lizenzvergaben, auch in andere europäische Staaten, eine immer wichtigere Rolle. So können Staaten wie Saudi-Arabien mit deutschen Lizenzen Maschinengewehre selbst produzieren. Die Praxis zeigt zudem, dass auch über den Genehmigungsrahmen hinaus produziert und verkauft wird. Dadurch entsteht eine Verbreitung von Kriegswaffen, die alle politischen Bemühungen zu Krisenlösungen unterminiert. Hier ist unbedingt eine europäische Lösung notwendig	#lizenzvergabestoppen #proliferationstoppen #	BAG Frieden & Internationales

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
UN & UNHCR stärken - Flüchtlingspolitik beginnt mit Flucht	Der Dreh - und Angelpunkt einer friedenspolitischen Eindämmung von Fluchtursachen ist die Stärkung der UN & ihrer Unterorganisationen. Die multidimensionalen Friedensmissionen müssen durch mehr deutsches Personal gestärkt werden. Im Syrienkonflikt muss es primär darum gehen das Leiden der Menschen zu lindern, den Verhandlungsprozess zu fördern & Stabilisierungsschritte wo eben möglich zu unterstützen. Nur mit genug Finanzmitteln können UNHCR & UN-Entwicklungsprogramm ihre lebensrettende & Perspektiven öffnende Arbeit leisten. Die Unterfinanzierung des UNHCR ließ den Menschen keine Wahl - sie mussten nicht nur ihr Land sondern auch ihre Region verlassen, um ihre Familien zu schützen. Deutschland muss jetzt in der personellen & finanziellen Unterstützung der UN vorangehen.	#UNstärken #UNHCRstärken	BAG Frieden & Internationales
Unkooperativ - Keine Militärischen Kooperationen mit autoritären Regimen!	Erfolgreiche Außenpolitik lebt von der Glaubwürdigkeit des eigenen Handelns. Diese Glaubwürdigkeit Deutschland im Umgang mit autoritären Regimen aufs Spiel. Alle Menschen haben das Recht, in einem Staat zu leben, der ihre Würde achtet & ihre Rechte anerkennt. Autoritäre Regime sind aber nicht nur für ihre Bürger*innen ein Problem, sondern auch ein enormes Sicherheitsrisiko für ihre Nachbarn. Es ist unklug und falsch, dass die Bundesregierung mit solchen Staaten militärische Kooperationen pflegt. Das stärkt antidemokratische Regime & schwächt alle, die sich für demokratische Verhältnisse in ihrem Land einsetzen. Deshalb fordern wir, alle militärischen Kooperationen mit sicherheitspolitisch & menschenrechtlich höchst fragwürdigen Regierungen autoritärer Staaten aufzukündigen.	#unkooperativ #glaubwürdigkeit #no2milcoop #	BAG Frieden & Internationales
Fair einkaufen: Menschenrechte verwirklichen, Umwelt schützen	Palmöl, T-Shirts, Handies – Produkte, die in Entwicklungsländern oft unter ökologisch desaströsen und menschenunwürdigen Bedingungen hergestellt werden. Verbraucher*innen, die fair einkaufen wollen, scheitern jedoch häufig an der Undurchsichtigkeit der Lieferketten. Unternehmen, die fair handeln und produzieren wollen, müssen mit unklaren Regeln und mit den Dumpingpreisen der Konkurrenz zurechtkommen. Wir ändern das und wollen Unternehmen dazu verpflichten in ihren Lieferketten die ILO-Kernarbeitsnormen, die international anerkannten Menschenrechte und Umweltabkommen einzuhalten. Im Gegensatz zur Großen Koalition wollen wir, dass der Staat mit gutem Beispiel vorangeht: Die öffentliche Hand kauft faire Produkte ein und setzt mit dem großen Einkaufsvolumen neue, faire Standards.	#Lieferketten_transparent	BAG Globale Entwicklung
Regierungs-TÜV für Klima und Menschenrechte schaffen	Wir nehmen nicht länger hin, dass Handels- oder Kohlepolitik kaputt machen, was Klima- und Entwicklungspolitik erreicht haben. Deshalb wollen wir einen Bundes-Nachhaltigkeitsrat schaffen, in dem Regierung, Parlament und Zivilgesellschaft Platz haben. Als TÜV für Regierungshandeln soll er dieses vorgeschaltet und verpflichtend auf seine menschenrechtlichen, sozialen und ökologischen Nebenwirkungen hier und weltweit prüfen, indem er die bestehenden Organe aufwertet und zusammenführt. So setzen wir die UN-Nachhaltigkeitsziele um und erreichen einen Durchbruch für Klimaschutz und globale Gerechtigkeit. 60 Millionen Flüchtlinge, Klimakrise und steigende Ungleichheit belegen: Ursachenbekämpfung fängt zu Hause an. Das gilt besonders für Deutschland als führendes Industrieland in der EU.	#Regierungs-TÜV	BAG Globale Entwicklung
Steuersümpfe trocken legen – globale Regeln gegen Steuervermeidung	Panama Papers, Offshore- oder Luxemburg-Leaks – wir nehmen nicht hin, dass Konzerne und Superreiche mithilfe von Bankgeheimnis und parasitären Niedrigsteuerländern ihren Beitrag zum Gemeinwohl unterschlagen. In Europa ist der Schaden immens, in armen Ländern übersteigt Steuervermeidung gar die globalen Ausgaben für Entwicklung. Darum kämpfen wir für ein international verbindliches Regelwerk, das Mindeststandards für Unternehmen und Staaten setzt, was die Bundesregierung bislang blockiert. Auch zuhause werden wir aktiv: Banken und Kanzleien verbieten wir Geschäfte mit unkooperativen Ländern, internationale Konzerne müssen ihre Gewinne nach Ländern aufschlüsseln und Briefkastenfirmen entziehen wir durch ein Transparenzregister die Grundlage. Damit das Geld da bleibt, wo es gebraucht wird.	#StopptSteuerflucht	BAG Globale Entwicklung

**Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016**

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Ein guter Start für alle Kinder – kein Platz für Kinderarmut!	Unsere Kinder, ihre Lebensfreude, Gesundheit, Fähigkeiten und Mut sind uns viel wert! Fast 20 Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland leben in Familien, die arm oder armutsgefährdet sind. Armut benachteiligt bei Gesundheit, Bildung und Teilhabe. Wir wollen alle Kinder und Jugendlichen bestmöglich fördern und niemanden zurücklassen: Kindbezogene Leistungen wollen wir umfassend verbessern und zusammenfassen, damit alle Kinder und Jugendlichen vom Staat gerecht gefördert werden. Wir wollen allen jungen Menschen Zugang und Teilhabe an sportlichen, kulturellen, musischen Angeboten ermöglichen. Für Familien mit Kinderzuschlag oder in SGB II-Bezug wollen wir weitgehend kostenfreie Angebote. Kitas und Schulen in Gebieten mit schwacher Einkommensstruktur wollen wir vorrangig fördern.	#keinPlatzfürKinderarmut	BAG Kinder, Jugend und Familie
Mehr Kita-Qualität sichert Teilhabe und Chancengleichheit	Die Kindertagesbetreuung hat eine Schlüsselfunktion für Chancengleichheit und Teilhabe von Kindern. Damit der Bildungserfolg von Kindern nicht länger von ihrem sozialen Hintergrund abhängt, müssen in Einrichtungen Rahmenbedingungen für eine bessere Qualität geschaffen werden. Die Zeit der Fachkraft für die unmittelbare pädagogische Arbeit am Kind ist häufig zu knapp bemessen. Deswegen wollen wir bundesweit die Fachkraft-Kind-Relation in einem Qualitätsgesetz festlegen, mit Rahmenbedingungen für die unmittelbare pädagogische Fachkraft, orientiert an den wissenschaftlich ermittelten Werten und mit einer regel- und zweckgebundenen Beteiligung des Bundes von zusätzlich 1 Mrd. Euro. Inwieweit dies durch eine Kinderkasse sichergestellt werden kann, muss geprüft werden.	#KitaqualitätistZukunftsinvestition	BAG Kinder, Jugend und Familie
Zeit für mehr – die grüne Familien- und Arbeitszeitpolitik	Gehtzt zu sein ist für viele Menschen ein alltägliches Gefühl. Die Anzahl der Krankentage wegen psychischer Erkrankungen steigt und fast jede zweite Frühverrentung ist durch psychische Erkrankungen verursacht. Untrügliches Zeichen dafür, dass der gehetzten Gesellschaft die Puste ausgeht. Menschen, die sich um andere kümmern, spüren den Zeitdruck besonders. 60 % der Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit – doch nur 14 % können das realisieren. Ein möglichst selbstbestimmter Umgang mit der eigenen Zeit darf aber keine Frage des Einkommens oder des Geschlechts sein. Mit der Flexiblen Vollzeit, der KinderZeit Plus, der PflegeZeit Plus und der BildungsZeit Plus wollen wir dafür sorgen, dass Arbeit gut ins Leben passt.	#Zeitfürmehr	BAG Kinder, Jugend und Familie
Interkulturfonds einrichten – die Einwanderungsgesellschaft stärken	Kunst und Kultur können eine große Chance für die Einwanderungsgesellschaft sein. Nirgends sonst haben Menschen, die bei uns neu ankommen die Chance, ihre Vision von Gesellschaft, Zukunft und Zusammenleben so frei zu äußern. Auch die Interaktion mit Menschen, die hier schon lange leben, ist in Kulturprojekten besonders Chancenreich für die Integration. Diese neue Kulturaufgabe muss finanziert werden. Dafür fordern wir einen Fonds für interkulturelle Arbeit, der Personal- und Sachmittel für diese Arbeit zur Verfügung stellt.	#Interkulturfonds	BAG Kultur
Kulturelle Bildung für alle in allen Sparten der Kunst und Kultur	Kulturelle Bildung ist das Salz des Lebens. Kunst und Kultur ist der Beitrag des Menschen zur Natur. Kulturelle Bildung ist der Schlüssel zur Verständigung der Völker, zur Toleranz unter den Menschen und der Natur, zur Schönheit der Welt. Die Reduktion der Politik und der Gesellschaft auf Wirtschaft und Recht, auf Naturwissenschaft und Empirie, auf Logik und Vernunft führt letztendlich zu einer leblosen Welt. Unsere Kinder wollen lernen mit ihrer Kreativität umzugehen. Aber auch Erwachsene benötigen Impulse zur Auseinandersetzung mit dem Hier, Jetzt und Morgen, wie sie nur die Kunst liefern kann. Daher wollen wir mehr und bessere kulturelle Bildung in den Kindertagesstätten, in allen Schulen, in der Erwachsenenbildung und darüber hinaus in allen Bereichen der Kunst und Kultur.	#KulturelleBildung	BAG Kultur

**Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016**

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Soziale Lage der KünstlerInnen und Menschen in Kulturbetrieben stärken	Die soziale Lage von selbstständigen KünstlerInnen und Menschen in den Kulturbetrieben hat sich sehr unterschiedlich entwickelt. Gibt es auf der einen Seite deutliche Verbesserungen, so ist für viele andere eine Verschlechterung (Prekarisierung) eingetreten. Viele freischaffende KünstlerInnen haben ein hohes Armutsrisiko. Fehlende Normen in den Förderkriterien tragen dazu bei. Diese Entwicklung muss umgedreht werden: Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten; Mindestlöhne und Honoraruntergrenzen, die die besonderen Bedingungen von Freiberuflern berücksichtigen, die u.a. in öffentlichen Förderprogrammen verankert werden. Außerdem müssen Produktions- und Auftrittsmöglichkeiten erweitert, der Schutz von Urheberrechten gewährleistet und die Künstlersozialversicherung dauerhaft gesichert werden.	#KulturMindesteinkommen	BAG Kultur
Gute Lebensmittel: ökologisch, regional und fair	Wir Grüne machen uns stark für Lebensmittel, die frei von Gift und Gentechnik sind. Wir wollen eine Landwirtschaft, die die natürlichen Lebensgrundlagen bewahrt und Landwirt*innen ein gutes Auskommen sichert. Deshalb brauchen wir eine Agrarwende hin zu einer bäuerlich-ökologischen, regional verankerten Lebensmittelerzeugung. Um dies zu erreichen, stellen wir mehr Geld für den Ökolandbau, Umwelt- und Naturschutz, artgerechte Tierhaltung und handwerkliche Wertschöpfung zur Verfügung. Wir werden Aktionsprogramme zur Pestizidreduzierung und für mehr Artenvielfalt, Boden- und Wasserschutz auflegen und die Wahlfreiheit für Verbraucher*innen, durch klare Kennzeichnung regionaler, fairer, veganer und vegetarischer Produkte stärken. Wir wollen eine verpflichtende Tierhaltungskennzeichnung schaffen und die Lebensmittelverschwendung und Verpackungsflut vermindern.	#gutesessenfueralle	BAG Landwirtschaft
Leben auf dem Land - von und mit der Landwirtschaft	Ländliche Regionen erleben einen Strukturwandel: Arbeitsplätze, Wertschöpfung und Lebensperspektiven gehen insbesondere durch die Industrialisierung der Landwirtschaft verloren. Um diese Entwicklung zu stoppen, wollen wir die Europäischen und Bundesfördermittel auf handwerkliche Verarbeitung, fairen Handel und eine Ökologisierung der Landwirtschaft ausrichten um damit den gesellschaftlichen Nutzen ländlicher Räume in den Mittelpunkt zu stellen. Ein Bundesprogramm zum Aufbau regionaler Erzeugungs- und Vermarktungsstrukturen, die auch den neu entstehenden Food-Bewegungen in den Städten zugute kommen, ist unser Ziel. Boden ist kein Spekulationsobjekt und im besonderen Maße dem Gemeinwohl verpflichtet! Wir wollen daher Transparenz und einen klaren Ordnungsrahmen am Bodenmarkt einführen.	#Landleben	BAG Landwirtschaft
Tiere in der Landwirtschaft – eine Frage der Haltung!	Mit der Industrialisierung der Tierhaltung nahm der Konsum von Lebensmitteln tierischen Ursprungs drastisch zu. Tiere werden in diesen industriellen Haltungssystemen zu Gegenständen degradiert. Eine gute Qualität einschließlich einer tiergemäßen, ethisch vertretbaren Haltung ist aber nicht massenhaft und billig zu haben. Hier fordern wir ordnungspolitische und bildungspolitische Regelungen. Ausbildung, Förderung, Zuchtziele, Haltungsformen müssen auf eine artgemäße Haltung ausgerichtet sein. Um eine bewusste Verbraucherentscheidung zu ermöglichen, muß die Art der Tierhaltung auf den Produkten klar gekennzeichnet werden.	#Tierhaltungverbessern	BAG Landwirtschaft und ländliche Entwicklung
Eheöffnung jetzt!	Die Grünen setzen sich dafür ein, dass alle Paare die Ehe eingehen können. Dank uns war Deutschland damals Vorreiter mit der Einführung der Eingetragenen Lebenspartnerschaften. Heute haben uns etliche Länder überholt und auch die deutsche Bevölkerung hält längst nichts mehr von den diskriminierenden Absagen der Bundesregierung an die Eheöffnung. Noch immer bestehen Diskriminierungen insbesondere im Steuer- und Beamtenrecht sowie im Adoptionsrecht. Diese Ungleichbehandlungen werden wir durch die Eheöffnung beenden. Gleiche Liebe verdient gleichen Respekt und deshalb auch die gleichen Rechte!	#eheöffnungjetzt	BAG Lesbenpolitik

**Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016**

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Familie auch außerhalb der Ehe fördern!	Die Grünen wollen mit der Ungleichbehandlung von Familien Schluss machen! Wir wollen Familien statt Ehen fördern und so auch Regenbogenfamilien, Alleinerziehenden, Patchworkfamilien und anderen Familienmodellen eine finanzielle und rechtliche Absicherung ihres Zusammenlebens ermöglichen. Zum Wohl des Kindes wollen wir dafür sorgen, dass auch Kinder, die zum Beispiel durch Samenspende in lesbische Beziehungen geboren werden, vom Geburtstag an zwei rechtliche Elternteile haben. Wir wollen die diskriminierenden Gesetze und Vorgaben ändern, die zu Benachteiligungen von Kindern und Eltern führen und sie an die Bedürfnisse der Gesellschaft anpassen!	#familienfördernjetzt	BAG Lesbenpolitik
Reform des Transsexuellengesetzes jetzt!	DIE GRÜNEN setzen sich für eine Vornamens- und Personenstandsänderung ein, die ohne verpflichtende Gutachten und gerichtliche Entscheidung durchgeführt werden kann. Weiterhin bestehen bleiben sollen freiwillige Beratungsangebote und Kontaktstellen. Wir stärken damit das Selbstbestimmungsrecht der betreffenden Personen. Zudem setzen wir uns für einen umfassenden Diskriminierungsschutz und den Schutz der Privatsphäre ein. Auf nationaler und internationaler Ebene wollen wir uns dafür einsetzen, dass diese individuellen Geschlechtsidentitäten nicht mehr als psychische Störungen klassifiziert werden. Die Leistungspflicht der gesetzlichen Krankenkassen für alle medizinisch notwendigen Leistungen bei geschlechtsangleichenden Maßnahmen muss gesetzlich verankert werden.	#sgsreformjetzt	BAG Lesbenpolitik
#DigitaleKompetenz - Schlüsselqualifikation zukünftiger Gesellschaften	50% aller heutigen Arbeitsplätze sind in 20 Jahren verschwunden oder grundlegend verändert. Alle Lebensbereiche werden digitalisiert sein, überall werden Maschinen, Programme und Bedienoberflächen zwischen uns und die Welt treten. Und so elementar wie das Lesen/Schreiben für die Industriegesellschaft war, so elementar wird Informatik und Medienkompetenz, ein Mindestmaß an Verstehen und Beherrschen digitalisierter Prozesse für diese digitalisierte Gesellschaft sein. Wohlstand, politische, soziale und kulturelle Teilhabe werden davon abhängen, wie gut möglichst viele die neuen Kulturtechniken beherrschen. Dazu müssen wir heute handeln, Lerninhalte, Lehrpläne und Lehrerausbildung anpassen, Länderprogramme dazu fördern und fordern, sonst droht uns massenhafter digitaler Analphabetismus.	#DigitaleKompetenz	BAG Medien und Netzpolitik
Schnelles Internet für Alle – Zukunft mit Glasfaser	Schnelles Internet ist die Voraussetzung für Teilhabe in der digitalen Gesellschaft. Wir wollen dafür sorgen, dass überall, bis zu jedem Bauernhof, zukunftsfähige Breitbandversorgung mittels Glasfaser verlegt wird. Eine Netzgesellschaft soll den flächendeckenden Glasfaser-Ausbau übernehmen, der Bund bringt den Erlös des Verkaufs seiner Telekom-Aktien (ca. 10 Mrd. Euro) ein, Länder und Kommunen können auch mit einsteigen und Private sollen sowohl bestehenden Glasfasernetze wie auch weitere Finanzmittel einbringen. Die Kontrolle der Netzgesellschaft bleibt beim Bund. Das Netz steht allen Wettbewerbern zu gleichen Konditionen offen, damit schaffen wir echten Wettbewerb, sichern Netzneutralität und schaffen die Infrastruktur für den digitalen Aufbruch in Bildung, Gesundheit und Wirtschaft.	#GlasfaserFuerAlle	BAG Medien und Netzpolitik
Sicherheit und digitaler Aufbruch für den Mittelstand	Der Mittelstand muss den Sprung in das digitale Zeitalter schaffen, um Wohlstand, Datensicherheit und Millionen Arbeitsplätze zu erhalten. Was die Energieberatung für Energieeffizienz leistete, soll eine IT-Beratungsnetzwerk für den digitalen Wandel leisten. Ein dezentrales Beratungsnetzwerk von Berater*innen soll in die Unternehmen gehen, die IT-Sicherheit überprüfen und anbieterunabhängige Verbesserungsvorschläge geben. Dabei sollen auch Empfehlungen ausgesprochen werden, wie das Unternehmen sich im Prozess von Digitalisierung und Automatisierung und Vernetzung zukunftsfähig aufstellen kann. Der Bund fördert diese Arbeit. Diese Beratung soll ein Anstoß sein, die Umsetzung muss das Unternehmen selber leisten und finanzieren. Offene und freie Software wird dabei prioritär vorgestellt.	#DigitalerAufbruch	BAG Medien und Netzpolitik

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Antidiskriminierung/ Menschenrechtsbildung	Wissenschaftler machen auf den Anstieg und die Gefahren gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aufmerksam. Rassismus, Antisemitismus, Islamophobie, Antiziganismus, Homophobie und Sexismus sind weit verbreitet. Wir wenden uns gegen jede Form von Diskriminierung. Wir werden das Allgemeine Gleichstellungsgesetz reformieren und mit einem Verbandsklagerecht versehen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss besser und mit mehr Befugnissen ausgestattet werden. Zudem wollen wir flächendeckende Beratungsangebote für Betroffene. Menschenrechtsbildung muss in Schulen und Universitäten fest verankern werden. Hierzu braucht es eine vom Deutschen Institut für Menschenrechte und der Kultusministerkonferenz abgestimmte Handreichung „Menschenrechtsbildung“.	#Wasunzusammenhaelt	BAG Migration & Flucht
Einwanderung und Partizipation	In unserer postmigrantischen Gesellschaft müssen die gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation an allen gesellschaftlichen Ressourcen und in allen Bereichen für alle Menschen selbstverständlich sein. Doch bis heute sind dauerhaft in Deutschland lebende Menschen von der vollen politischen Partizipation ausgeschlossen. Das wollen wir ändern, indem wir die Einbürgerung erleichtern, die doppelte Staatsbürgerschaft und das kommunale Wahlrecht für Drittstaatsangehörige einführen. Grüne Einwanderungspolitik will Zugänge für Menschen schaffen, die nach Deutschland kommen und bleiben wollen. Dazu brauchen wir ein Einwanderungsgesetz, das konkrete Wege für die Arbeitsmigration aus Drittstaaten sowie einen Spurwechsel von asyl- in andere aufenthaltsrechtliche Verfahren ermöglicht.	#Einwanderungsland	BAG Migration & Flucht
Menschenrechtlich basierte Flüchtlingspolitik	Weltweit fliehen so viele Menschen wie seit dem 2.- Weltkrieg nicht mehr – vor Klimawandel, Not oder Krieg. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, Menschen Schutz zu bieten. Dafür braucht es sichere Fluchtwege. Wir wollen ein großzügiges Resettlement Programm . Außerdem werden wir die von der Bundesregierung ausgesetzten Kontingente für Flüchtlinge aus dem Irak und Syrien wieder einführen. Kommunen müssen sich frühzeitig auf Fluchtbewegungen vorbereiten können. Dafür bedarf es einer Verzahnung zwischen Landes- und Außenpolitik. Fluchtursachen sind vielfältig. Unfaire globale Handelspolitik ist eine Ursache, der wir durch eine abgestimmte Außenwirtschafts- und Entwicklungspolitik begegnen. Auch werden wir schärfere Beschränkungen für Rüstungsexporte einführen.	#Menschenkommen	BAG Migration & Flucht
Faire Wettbewerbsbedingungen im Verkehr schaffen	Bezahlbare Mobilität für alle und mehr Güterverkehr auf der Schiene ist unser Ziel. Doch die umweltfreundlichen Verkehrsmittel werden immer noch finanziell benachteiligt. Die Bahnunternehmen zahlen für jeden Schienen-km eine Maut, deren Höhe in den letzten Jahren enorm gestiegen ist. Die Lkw-Maut muss ausgeweitet werden: auf alle Land- und Fernstraßen und auf Fahrzeuge ab 3,5 Tonnen, auch Fernbusse wollen wir in die Maut einbeziehen. Beim klimaschädlichen Flugverkehr müssen Kerosin und internationale Flugtickets besteuert werden, damit der unfaire Wettbewerbsvorteil gegenüber der Bahn endet. Beschäftigte mit Dienstwagen sind derzeit besser gestellt als solche ohne, daher wollen wir die Dienstwagenbesteuerung technologieneutral, ökologisch und sozial gerecht gestalten.	#EndlichFairenWettbewerbBeimVerkehr	BAG Mobilität und Verkehr
Offensive für den Öffentlichen Verkehr - Mobil auch ohne eigenes Auto	Wir starten eine Offensive für einen innovativen und zukunftsfähigen öffentlichen Verkehr: Vom Schienenverkehr über den Regionalbus bis zum Anruftaxi. Wir wollen mehr Städte und Regionen an den Fernverkehr anschließen. Das Projekt "Deutschland-Takt" schafft die Grundlagen dafür, Fern- und Nahverkehr besser aufeinander abstimmen und funktionierende Reiseketten zu ermöglichen. Bezahlbare Mobilität für alle in Stadt und Land ist unser Ziel. Wir wollen eine Mobilitätsgarantie in ganz Deutschland auch ohne eigenes Auto als elementaren Teil der Daseinsvorsorge gewährleisten. Wir wollen die Qualität im Nahverkehr verbessern und auf ein dichteres Netz sowie höhere Standards hinwirken. Dafür wollen wir ein "Zukunftsprogramm Nahverkehr" auflegen und mit jährlich mehr als 1 Mrd. Euro ausstatten.	#AuchOhneAutoMobil	BAG Mobilität und Verkehr

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Radverkehr ausbauen – auch den Bund in die Verantwortung nehmen	Immer mehr Menschen nutzen das Rad, weil es schnell, preiswert und bequem ist. Mit Pedelecs und E-Bikes sind höhere Geschwindigkeiten sowie entferntere Ziele erreichbar. Dazu brauchen wir eine bessere Qualität der Radverkehrsinfrastruktur. Der Bund muss dabei mehr Verantwortung übernehmen. Gemeinsam mit Ländern und Kommunen bauen wir Radschnellwege und wollen ein bundesweites Netz von hochwertigen Radfernwegen. Für Radwege an Bundesstraßen und entlang der Flüsse und Kanäle setzen wir zusätzlich Geld ein. Für (elektrisch unterstützte) Lastenräder sehen wir großes Potenzial, hier wären Kaufanreize sinnvoll angelegtes Geld. In der Straßenverkehrsordnung wollen wir fahrradfreundliche Regeln, wie den Grünpfeil für RadfahrerInnen. Wir wollen die Fahrradmitnahme in allen Zügen durchsetzen.	#DerBundMussMitInDiePedaleTreten-MehrRad	BAG Mobilität und Verkehr
Grüne für wirksamen Schutz der Biodiversität	In den letzten Jahren hat der Anteil der Schutzgebiete in Deutschland stark zugenommen, ein großer Erfolg grüner Politik. Dennoch werden die Roten Listen der vom Aussterben bedrohten Tier- und Pflanzenarten immer länger. Einer der Hauptgründe hierfür ist eine intensiv betriebene Landwirtschaft mit starkem Einsatz von Dünger und Pestiziden. Nach dem BNatSchG dient die "nach Guter Fachlicher Praxis (GFP)" betriebene Landwirtschaft den Zielen des Naturschutzes und ist daher auch in Schutzgebieten zulässig. Da es bislang keine Definition der GFP gibt, sind Pestizid- und Düngereinsatz auch in Schutzgebieten erlaubt. Zum Schutz der Artenvielfalt und der Lebensräume fordern wir Grüne in Naturschutzgebieten nur noch solche Nutzungen zuzulassen, durch die die Schutzziele unterstützt werden.	# Wo Naturschutz draufsteht, muss auch Natur	BAG Ökologie
Kohlenstoff im Boden statt in der Luft!	Die Folgen der Klimaerwärmung führen zu großen Problemen. Vielerorts bedrohen Dürren und Erosion die Ernährungssicherheit der Menschen. Auch in Deutschland steht die Landwirtschaft unter Druck. Da Humus ein guter Kohlenstoffspeicher ist, wollen wir Maßnahmen zum Erhalt und Aufbau von Humus fördern. Eine Erhöhung des Humusgehalts um 1% bindet ca. 50t CO2 je Hektar. Zusätzlich wird die Bodenfruchtbarkeit verbessert. Wir wollen Humus-Zertifikate nach dem Vorbild der österreichischen Ökoregion Kaindorf etablieren. Durch den Kauf von Zertifikaten kompensieren Unternehmen unvermeidbaren CO2-Ausstoß, während die Landwirt*innen für erfolgreichen Humusaufbau Geld erhalten. Außerdem setzen wir uns für die Beendigung nicht nachhaltiger, humusabbauender Landwirtschaft auf Moorböden ein	#Humusaufbau	BAG Ökologie
Lebendige Gewässer und sauberes Wasser für Mensch und Umwelt	Der Zustand unserer Flüsse und Seen, des Grundwassers und der Meere ist schlecht. Die meisten Gewässer sind ökologisch verödet, Fische mit Quecksilber vergiftet, Grundwasser vielerorts durch Dünge- und Pflanzenschutzmittel ungenießbar und die Meere überfischt. Deutschland verfehlt die selbstgesteckten Ziele des Gewässerschutzes. Hauptverantwortlich sind industrielle Landwirtschaft, Kohlekraftwerke, Einleiter schadstoffhaltiger Abwässer und eine zögernde Bundesregierung. Wir wollen den Flüssen wieder mehr Raum geben, neue Grenzwerte für Kohlekraftwerke - so streng wie in den USA, aus der industriellen "Chemie-Landwirtschaft" aussteigen und sie nicht mehr gesetzlich privilegieren, mit ausreichend Geld und Fachpersonal in den Umweltbehörden lebendige Gewässer schaffen und erhalten.	#Wasser: Lebensraum und Lebensmittel	BAG Ökologie
Faire Wärme und fairer Strom für alle	Energiesparen und erneuerbare Energien im Gebäudebereich sind unabdingbar für Klimaschutz und Energiewende. Dies muss für alle Bewohner bezahlbar sein. Dafür führen wir ein Klimawohngeld mit dynamischer Anpassung für bedürftige Haushalte ein. Mit angemessener Modernisierungumlage und effektiver Förderung schaffen wir den sozialen und wirtschaftlichen Spielraum für notwendige Investitionen im Gebäudebereich. Energieeinspargesetz, Energieeinsparverordnung und Erneuerbare-Energien-Wärmegegesetz müssen für Neubau und Bestand praxishnah fortentwickelt werden. Mit „Mieterstrom“ werden auch Mieter von vor Ort erzeugtem Strom profitieren. Nachhaltigkeit bei Energie und Kosten muss durch die Betrachtung des Lebenszyklus von Gebäude und Baustoffen künftig Standard sein.	Energiewende und bezahlbares Wohnen mitein	BAG Planen Bauen Wohnen

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Neue Wohnungsgemeinnützigkeit	Wir brauchen den Aufbruch für bezahlbares Wohnen mit der Neuen Wohnungsgemeinnützigkeit. Gemeinnützige Wohnungsunternehmen oder Privatvermieter, die bezahlbare Mieten anbieten und einen Teil ihrer Wohnungen auch an Geringverdiener, junge Familien, Studierende und Wohnungslose vermieten, sollen mit der neuen Wohnungsgemeinnützigkeit steuerlich entlastet und durch Förderprogramme der Länder gezielt unterstützt werden. Vielfalt, Nachhaltigkeit, Mitbestimmung und Transparenz leiten uns. So wollen wir eine Vielzahl von Akteuren am Wohnungsmarkt überzeugen sozial und gemeinnützig zu handeln, dauerhaft günstigen Wohnraum anzubieten, Mietermitbestimmung zu ermöglichen und transparent zu wirtschaften.	Wohnungsgemeinnützigkeit	BAG Planen Bauen Wohnen
Soziale und ökologische Mietrechtsreform	Ob Mod-umlage, Mietspiegel oder Heiz-/Betriebskostenumlage, seit Jahren sind sie die Ursache für explodierte Mieten. Wir wollen ein Mietrecht, das unverdiente Mietsteigerungen und der Verdrängung von Mieter entgegen wirkt: eine soziale und ökologische Mietrechtsreform. Die Modernisierungsumlage muss deutlich abgesenkt, am Nutzen für die Mieter orientiert und um eine Kappungsgrenze ergänzt werden. Der Mietspiegel muss ökologische Qualitäten des Gebäudes berücksichtigen und Miethöhen eines längeren Zeitraums abbilden. Der Vermieter soll sich an den Kosten beteiligen für die er alleine die Verantwortung trägt wie bei Gebäudeversicherung oder Betriebsstrom. Zusätzlich brauchen Mietervereine ein Verbandsklagerecht. Wohngeld muss die Heizkosten berücksichtigen und dynamisch angepasst werden.	Mietrechtsreform	BAG Planen Bauen Wohnen
Gleiche Rechte für gleiche Liebe – endlich die Ehe für alle öffnen	Wir wollen, dass alle Paare die Ehe eingehen können. Dank uns GRÜNEN war Deutschland Vorreiter bei der Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaften. In den letzten Jahren wurde Deutschland von vielen Ländern rasant überholt. Die Ehe für Alle ist international zu einem Symbol für eine freiheitliche Gesellschaft geworden. Diesen Weg muss endlich auch Deutschland gehen. Damit wird die Gleichstellung vollendet – etwa im Adoptionsrecht. Gleiche Liebe verdient gleichen Respekt und deshalb auch die gleichen Rechte!	#EheFürAlle	BAG Schwulenpolitik
Mit einem bundesweiten Aktionsplan die queere Vielfalt stärken!	Lesben und Schwule können heute so frei wie nie zuvor in Deutschland lieben und leben. Das ist auch ein Erfolg grüner Politik. Aber Diskriminierung ist noch nicht überwunden. Wir wollen daher einen bundesweiten „Aktionsplan für Vielfalt“, der Homo-, Bi- und Trans- und Interphobie entgegensteuert, die Forschung u. a. zu Diskriminierungen sowie queeren Lebensweisen fördert, insbesondere Jugendliche stärkt und deren Ausgrenzung im Elternhaus, in Schule und Freizeit entgegenwirkt. Im Besonderen brauchen wir einen Ausbau geeigneter und niedrigschwelliger Unterstützung beim Coming Out. Im Unterricht sollen alle Lebensweisen und sexuellen Identitäten gleichberechtigt dargestellt werden. Auch muss es möglich sein, im Alter nicht heterosexuelle Lebensentwürfe frei von Diskriminierung zu leben.	#AktionsplanFürVielfalt	BAG Schwulenpolitik
Regenbogenfamilien stärken und gleichstellen	Auch von gleichgeschlechtlichen Eltern oder in Patchworkfamilien werden Kinder liebevoll erzogen. Für uns Grüne ist es selbstverständlich, alle Kinder gleich zu fördern – unabhängig von der Lebenssituation ihrer Eltern. Wir wollen lesbischen und schwulen Paaren das gemeinsame Adoptionsrecht ermöglichen und elterliche Mitverantwortung einführen. Dieses Institut regelt das Verhältnis zwischen Kindern und deren sozialen Eltern, die neben biologischen Eltern Verantwortung übernehmen. Lesbische Frauen müssen Zugang und Unterstützung bei reproduktionsmedizinischen Maßnahmen haben, genauso wie heterosexuelle Paare. Und wir fordern die Elternschaftsvereinbarung für Paare, die mithilfe einer Samenspende ein Kind bekommen möchten und bereits vor der Geburt ihre Elternstellung klären wollen.	#Queerfamily	BAG Schwulenpolitik

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Für eine radikale Wende im Umgang mit Nutztieren	Die Art, wie die Nahrungsmittelindustrie mit Tieren umgeht, ist einer modernen Gesellschaft unwürdig. Deshalb fordern wir eine radikale Wende im Umgang mit Nutztieren. In der Lebensmittelproduktion sollen alle Tiere ausreichend Platz und ganzjährig Möglichkeiten zum Auslauf, zum Rückzug und zum Ausleben art eigener Verhaltensweisen haben. Hochleistungszucht auf Kosten der Tiergesundheit wollen wir genauso verbieten wie alle nicht zwingend erforderlichen Lebendtransporte von Tieren und den Import von Tierprodukten, die diesen Bedingungen nicht genügen. Gemeinsam mit den Bäuer*innen wollen wir den Strukturwandel zu einer Landwirtschaft schaffen, die besser mit Tieren umgeht. Für die Verbraucher*innen fordern wir eine detaillierte Kennzeichnung sämtlicher, auch verarbeiteter Tierprodukte.	#Agrarwende	BAG Tierschutzpolitik
Alternativen fördern - Tierversuche beenden	Jedes Jahr werden Millionen Tiere in Tierversuchen regelrecht verbraucht. Dabei sind Mensch und Tier so verschieden, dass die gewonnen Erkenntnisse nur bedingt auf den Menschen übertragbar sind. Die Verbraucher*innen werden in falscher Sicherheit gewiegt. Es muss zudem davon ausgegangen werden, dass für den Menschen nützliche Substanzen deshalb nicht zur Anwendung kommen, weil sie im Tierversuch versagt haben. Tierversuche sind daher nicht nur ein ethisches Problem, sondern auch ein wissenschaftliches. Wir wollen einen zügigen Ausweg aus dem Irrweg Tierversuch hin zu einer modernen Forschung. Dafür wollen wir das Tierschutzrecht stärken und Alternativmethoden intensiv fördern.	#TierversucheBeenden	BAG Tierschutzpolitik
Mehr Pflanzen auf den Teller - für Tiere, Gesundheit, Klima und Umwelt	Unsere Ernährung mit Tierprodukten trägt weltweit mehr zum Klimawandel bei als alle Autos, LKW, Züge, Schiffe und Flugzeuge zusammen. Für wirksamen Klimaschutz brauchen wir deshalb eine Ernährungswende – hin zu mehr pflanzlichen Produkten. Mit weniger Fleisch, Milch und Eiern schützen wir nicht nur das Klima, sondern auch das Grundwasser und die Böden, Regenwälder vor der Abholzung zur Futtermittelproduktion und unsere Gesundheit. Und wir schützen damit Tiere vor dem Leid und der Ausbeutung unter den grausamen Bedingungen der industriellen Tierhaltung. Dafür wollen wir Aufklärungsarbeit leisten, eine Steuerreform für Lebensmittel, die die ökologischen Folgen der Produktion berücksichtigt, und in der öffentlichen Verpflegung immer auch vegane Alternativen anbieten.	#Ernährungswende	BAG Tierschutzpolitik
Finanzwende für gerechte, klimafreundliche, krisenfeste Kapitalmärkte	Acht Jahre nach der Finanzkrise bleiben Millionen Menschen ohne Arbeit. Extremismus gedeiht, der europäische Zusammenhalt bröckelt. Die Zentralbank flutet die Märkte mit Liquidität, der Finanzsektor bläht sich weiter auf, Steueroasen florieren, die Ungleichheit nimmt zu. Die nächste große Krise steht am Horizont. Gleichzeitig benennt das Pariser Klimaabkommen eine riesige Investitionslücke für den ökologischen Umbau, für klimafreundliche Infrastruktur und Energieversorgung. Wir wollen Kapitalmärkte, die dem Menschen dienen; Investitionen in nachhaltige Geschäftsmodelle anstatt Steuersparmodelle, in erneuerbare Energien statt in Kohle und Atom. Wir wollen Divestment in Bund, Länder, und Kommunen. Wir wollen die Finanzwende für gerechte, klimafreundliche, krisenfeste Kapitalmärkte.	#Finanzwende	BAG Wirtschaft & Finanzen
Gegen die Spaltung der Gesellschaft – für eine neue Vermögensteuer	Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen. In den letzten Jahren wurden öffentliche Investitionen in die Infrastruktur und das Bildungs- und Sozialsystem sträflich vernachlässigt. Die Integration von Geflüchteten erfordert zusätzliche Kraftanstrengungen. Gleichzeitig sind die Vermögen in wenigen Ländern Europas so ungleich verteilt wie in Deutschland. Allein den reichsten 400.000 Haushalten gehört ein Drittel des Nettovermögens. Wir GRÜNE setzen uns deshalb für die Wiedererhebung der Vermögensteuer für große Vermögen ein, um 10 Milliarden Euro pro Jahr zusätzlich investieren zu können. Wir wollen auch private Investitionen fördern: Unternehmer*innen, die viel investieren, sollen weniger Vermögensteuer zahlen als diejenigen, die ihren Unternehmen Mittel entziehen.	#vermögensteuer #investitionspakt	BAG Wirtschaft & Finanzen

Schlüsselprojekte 2017 der BAGen von Bündnis 90 / Die Grünen
2. Verschickung, 10. Mai 2016

Überschrift des Projektes	Beschreibung des Projektes	Vorschlag Hashtag	Antragsteller*in(nen)
Lebensqualität steigern – die ökologische Finanzreform vorantreiben	Umweltschädliches Verhalten wird heute oft sogar noch belohnt – sei es dadurch, dass dicke Dienstwagen steuerlich gefördert werden, dass Zugfahrten oft teurer sind als Flugreisen, oder dass Bio-Essen mehr kostet als konventionelle Lebensmittel. Wir leben weit über die Grenzen unserer Ökosysteme, dabei haben wir die Erde nur von unseren Kindern geborgt. Wir GRÜNE wollen deshalb Subventionen für ökologisch schädliches Verhalten abbauen und die von uns GRÜNEN begonnene ökologische Finanzreform weiter vorantreiben. Preise sollen endlich auch die ökologische Wahrheit sagen. Ökologisches Verhalten darf aber nicht einfach eine Frage des Geldbeutels sein. Deshalb wollen wir die Einnahmen aus der Ökosteuer dazu verwenden, um die soziale Balance sicher zu stellen.	#ökofinanzreform	BAG Wirtschaft & Finanzen
Bundesinitiative Lehre: Anstöße für ein gutes Studium	Moderne Hochschullehre muss studierendenzentriert sein und im Zuge des „lebenslangen Lernens“ neuen Studierendengruppen gerecht werden. Gute Lehre knüpft an Forschungsvorhaben und praktisches Erfahrungswissen an, ist fachübergreifend, didaktisch hochwertig und findet auf Augenhöhe zwischen Lernenden und Lehrenden statt. Sie ermöglicht einen Einstieg in die Wissenschaft und trägt zur Persönlichkeitsbildung bei. Dazu sind adäquate Beratungsangebote, eine verbesserte Betreuungsrelation und eine Bundesinitiative Lehre notwendig: Wir werden daher Finanzmittel des Qualitätspakts Lehre verstetigen sowie digital unterstützte Lehre, vereinfachte Bachelor-Master-Übergänge und die Weiterbildung von Wissenschaftler*innen fördern.	#bundesinitiativelehre	BAG Wissenschaft, Hochschule und Technologiepolitik
Infrastrukturen des Wissens stärken	Wir wollen moderne Infrastrukturen des Wissens! Damit meinen wir zeitgemäße Gebäude für Lehre, Forschung und Leben; Infrastruktur, die diese verbindet und moderne Kommunikationsnetze. Viele Städte können den steigenden Anforderungen nicht gerecht werden: Marode Bausubstanz, unzureichende soziale und digitale Infrastrukturen, Wohnraumknappheit und überlastete ÖPNV-Netze zeigen dies. Bei der Bewältigung dieser Aufgabe von Bund, Ländern und Kommunen ist v.a. der Bund gefordert. Deswegen fordern wir ein Modernisierungsprogramm des Bundes für Hochschulbauten und diese öffentliche Infrastruktur. Damit soll der Baubestand energieeffizient und barrierefrei saniert werden, bezahlbare Wohnheimplätze entsprechend der steigenden Nachfrage entstehen und zukunftsfähige IT-Netze entwickelt werden.	#infrastrukturendeswissens	BAG Wissenschaft, Hochschule und Technologiepolitik
Sozial gerecht studieren finanzieren!	Bildungsgerechtigkeit bedeutet für uns, Studienchancen in jeder Lebenslage zu ermöglichen – jede*r muss unabhängig von Geldbeutel und Herkunft der Eltern studieren können. Unser Ziel ist eine individuelle, sozial-gerechte Finanzierungsgrundlage für jede Ausbildungsphase. Dafür wollen wir in einem ersten Schritt das BAföG zum Zwei-Säulen-Modell mit einem Studierendenzuschuss für alle und einem individuell bemessenen Bedarfszuschuss entwickeln. Beides muss nicht zurückgezahlt werden. Die Höhe passt sich automatisch und regelmäßig der Preisentwicklung an und enthält eine ortsabhängige Wohnpauschale.	#sozialgerechtstudierenfinanzieren	BAG Wissenschaft, Hochschule und Technologiepolitik

Neue Wege gehen **Für eine bedarfsgerechte gesundheitliche Versorgung in ländlichen Regionen**

Fraktionsbeschluss 13. September 2010

Die Unterversorgung in manchen Regionen des Landes ist seit längerem Thema gesundheitspolitischer Debatten. Dabei wird die Perspektive häufig auf die ärztliche Berufsgruppe verengt. Ohne die Frage notwendiger Strukturreformen zu erörtern, werden vornehmlich Diskussionen über die Verteilung finanzieller Ressourcen geführt. Dabei gerät aus dem Blick, dass es nicht in erster Linie um mehr Geld oder mehr Ärztinnen und Ärzte geht. Vielmehr sollte die Frage im Zentrum stehen, welche Anforderungen ein an den Patientinnen und Patienten orientiertes Versorgungssystem vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen künftig zu erfüllen hat. Hier sind neben den Ärztinnen und Ärzten auch alle anderen Gesundheitsberufe wie beispielsweise Pflegekräfte, Psycho- und PhysiotherapeutInnen, LogopädInnen, Entbindungspfleger sowie Hebammen gefragt.

Gerade in strukturschwachen ländlichen Regionen ist dies eine besondere Herausforderung, die zum Umdenken und auch zum Beschreiten neuer Wege zwingt. Unser Ziel ist dabei eine koordinierte, generationenspezifische und nach regionalen Bedürfnissen differenzierte Gesundheitsversorgung. Strukturschwache ländliche Regionen können dabei zu Impulsgebern neuer Entwicklungen werden.

1. Neue Anforderungen für Versorgungsstrukturen und Gesundheitsberufe

Die Versorgungsstrukturen insbesondere der Primärversorgung stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Dabei dürfen die spezifischen Gegebenheiten der einzelnen Regionen nicht außer Acht gelassen werden, denn der demographische Wandel wirkt sich in den Bundesländern unterschiedlich aus. Vor allem in Ostdeutschland werden die Veränderungen jedoch früher und massiver eintreten. Es wird vornehmlich in strukturschwachen ländlichen Regionen mehr ältere, mehr chronisch kranke und mehr multimorbide Patientinnen und Patienten geben. Beispielsweise wird für die Region Mecklenburgische Seenplatte bis 2030 ein Anstieg des Anteils der über 65jährigen an der Gesamtbevölkerung auf 42 Prozent prognostiziert. Damit verbunden ist auch ein starker Anstieg von altersbedingten Erkrankungen wie etwa Demenz. Dem steht ein kontinuierlicher Rückgang der Bevölkerungsdichte gegenüber, in der genannten Region bis 2030 um bis zu 28 Prozent.

Auf diese Entwicklungen ist das Gesundheitswesen nur unzureichend eingestellt. Das betrifft einerseits die starren Strukturen der sektoral fragmentierten Versorgung. Andererseits sind aber auch die Gesundheitsberufe selbst zu wenig vorbereitet, weil sie nicht hinlänglich miteinander kooperieren und an überkommenen Hierarchien und Rollenzuweisungen festhalten.

So verlangt die zunehmende Zahl von älteren Menschen mit Mehrfach- oder chronischen Erkrankungen eine stärkere Einbeziehung aller Gesundheitsberufe, vor allem aber ein anderes Verständnis von Versorgung: weg von der Fokussierung auf einzelne Erkrankungen hin zur personenzentrierten Versorgung. Dafür sind nicht nur sektorübergreifende Behandlungsabläufe notwendig, es ist vor allem eine stärkere Kooperation der Gesundheitsprofessionen nötig. Auch dem Thema Prävention kommt eine besondere Bedeutung zu. Es sollte das Ziel sein, die Selbstständigkeit und die Lebensqualität von älteren Menschen möglichst lange zu erhalten.

Einen generellen Ärztemangel gibt es in Deutschland anders als vielfach behauptet nicht. Vielmehr existiert in manchen strukturschwachen Regionen ein Fachkräftemangel - im Übrigen nicht nur bei Ärztinnen und Ärzten. Das gilt beispielsweise für die hausärztliche aber auch, bezogen auf einige Fachgebiete, für die fachärztliche Versorgung. Der Altersdurchschnitt der Ärztinnen und Ärzte ist hier zudem ein wichtiges Indiz für künftige zu erwartende Versorgungsprobleme. So sind fast ein Drittel der Hausärztinnen und Hausärzte in den neuen Bundesländern älter als 59 Jahre. Ähnliche Entwicklungen gibt es auch in Westdeutschland (zum Beispiel Westfalen-Lippe). Die generell sinkende Zahl von Hausärztinnen und

Hausärzten deutet auch auf ein schwindendes Interesse des ärztlichen Nachwuchses an einer hausärztlichen Tätigkeit im Allgemeinen und speziell in strukturschwachen Regionen hin. Es gibt zudem Hinweise auf eine insgesamt geringere Attraktivität des Arztberufes, was sich zum Beispiel darin äußert, dass ein großer Teil der Absolventinnen und Absolventen nach dem Medizinstudium nicht den Arztberuf ergreift.

Problematisch ist auch die Situation in der Pflege. So gibt es nicht nur einen Mangel an qualifizierten Pflegekräften sondern insbesondere in der Altenpflege eine vergleichsweise geringe Berufsverweildauer. Zudem wird der Bedarf an Pflegekräften in den nächsten Jahren weiter steigen. Derzeitige Schätzungen gehen von einem Anstieg von 760.000 in 2005 auf 2,2 Millionen bis zum Jahr 2050 aus. Auch die Abwanderung hoch qualifizierter junger Pflegekräfte aus strukturschwachen Gebieten in Regionen, in denen zum Beispiel höhere Gehälter gezahlt werden, ist ein kritischer Faktor. Das führt dazu, dass immer weniger Einrichtungen und Dienste in strukturschwachen Landstrichen noch in die Ausbildung von Pflegefachkräften investieren. Auch sind steigende Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Pflegekräfte absehbar, auf die das Ausbildungssystem bislang nicht hinreichend eingestellt ist. In diesem Zusammenhang ist auch die Entscheidung über unterschiedliche Pflege-Mindestlöhne in Ost und West kontraproduktiv. Dies dürfte zumindest in den östlichen Bundesländern die „Flucht“ aus strukturschwachen Gebieten noch verstärken.

Die bislang praktizierte ärztliche Bedarfsplanung im ambulanten Sektor wird den Versorgungsanforderungen vor allem in strukturschwachen Regionen nicht gerecht. Da sie zu großräumig ist, werden einerseits Versorgungsmängel in Teilen dieser Regionen durch eine Überversorgung in anderen Teilen verdeckt, andererseits werden überregionale Versorgungsbeziehungen etwa im fachärztlichen Bereich unzureichend abgebildet. Problematisch ist zudem, dass die Bedarfsplanung keine übergreifende, an der Zahl, Sozialstruktur und der Morbidität der Bevölkerung orientierte Versorgungsplanung ist, sondern nur den ambulanten Sektor umfasst und lediglich undifferenziert eine bestimmte Arztlzahl fortschreibt.

Nicht folgenloses Beklagen der Überversorgung in bestimmten Regionen oder der Unterversorgung in anderen Regionen, sondern echte Strukturreformen schaffen die Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Versorgung insbesondere in strukturschwachen Regionen. Diese Strukturreformen erfordern jedoch die Bereitschaft aller Akteure im Gesundheitswesen, sich auf Veränderungen einzulassen.

2. Gesundheitsversorgung am Patienten orientieren

Von zentraler Bedeutung ist die Überwindung der sektoralen Trennung. Wir wollen eine Weiterentwicklung der Strukturen in Richtung **regional organisierter Versorgungsverbände**, in die alle an der Versorgung beteiligten Akteure integriert sind. Verträge der integrierten Versorgung bieten eine Möglichkeit, die Versorgungsverantwortung Sektoren und Professionen übergreifend zu organisieren. Etwas Derartiges wird beispielsweise im „Gesunden Kinzigtal“ in Baden-Württemberg realisiert. Ein solches integriertes Versorgungssystem hat nicht nur Kostenvorteile, es ermöglicht vor allem eine engere Kooperation und Koordination zwischen den Akteuren und eine Versorgungssteuerung aus einer Hand. So können im Interesse einer patientenorientierten Versorgung Informationsverluste reduziert und Versorgungsbrüche vermieden werden. Wir wollen diese Art der regionalen Versorgung daher etwa im Wege von wissenschaftlich begleiteten Modellregionen weiterentwickeln, bei der auch die Frage der Finanzierung für die teils recht hohen Anfangsinvestitionen geklärt werden soll. Zudem ist anzustreben, dass die Versorgungsverantwortung für alle Versicherten in den jeweiligen Regionen übernommen wird und nicht an den Grenzen der Kranken- und Pflegekassen halt macht. Bestehende Hürden für die **Beteiligung nicht-ärztlicher Akteure** im Rahmen der Integrierten Versorgung müssen abgebaut und effektivere Anreizstrukturen etabliert werden. So entsteht eine tatsächlich integrierte Versorgung, die alle an der Behandlung beteiligten Akteure gleichermaßen einschließt.

Dieses Verständnis von integrierter Versorgung ist eng gebunden an eine **Reform der Bedarfsplanung**. Unser Ziel ist es, sie von der reinen Arztplanung zu einem Instrument einer alle Gesundheitsberufe umfassenden regionalen Versorgungsplanung weiterzuentwickeln, sodass vorhandene Probleme besser sichtbar und künftige Bedarfe besser prognostiziert werden. Sie sollte vor allem bezogen auf die Primärversorgung kleinräumiger bzw. quartiersbezogen und sektorübergreifend werden. Im Hinblick auf fach-

ärztliche Versorgung sollen auch überregionale Aspekte einfließen. Wir wollen, dass in einer so weiterentwickelten und an der Morbiditäts- und Sozialstruktur der Region orientierten Versorgungsplanung auch die Kommunen und lokale Gesundheitsinitiativen eine starke Rolle spielen. Dies führt auch zu einer engeren Verzahnung von Versorgungsplanung, Prävention und einer gesundheitsförderlich ausgerichteten Kommunalpolitik. Gerade die oben geschilderten Versorgungsverbände bieten die Chance einer auf die tatsächlichen örtlichen Versorgungsbedarfe abgestimmten Planung.

Die Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen muss auch zu einer **Weiterentwicklung der Primärversorgung** führen. Das schließt die bessere Kooperation und geänderte Arbeitsteilung zwischen den verschiedenen Gesundheitsberufen ein – beispielsweise in Primärversorgungsteams. Solche Teams als Kern regionaler Versorgungsverbände würden auch als zentrale Anlaufstelle für die Patientinnen und Patienten fungieren, die hausärztliche Versorgung übernehmen und die weitere Behandlung steuern. Gerade die Zunahme alter Patientinnen und Patienten, die häufig an Mehrfacherkrankungen leiden, machen in strukturschwachen Regionen in der Zukunft solche multiprofessionellen Teams nötig.

Entscheidungen über Versorgungsstrukturen in ländlichen Regionen bewegen sich aufgrund der zum Teil großen Entfernungen immer auch in einem Spannungsfeld zwischen einer wirtschaftlich gebotenen Konzentration und einer möglichst ortsnahen Versorgung.

Um eine bedarfsgerechte Versorgung zu gewährleisten, bedarf es daher **flexibler dezentraler Strukturen** wie etwa Fahrdienste oder mobiler Praxisteams die durch Primärversorgungspraxen, ländliche Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste und Gesundheitszentren gestützt werden. So können auch in kleinen Orten regelmäßige Sprechstunden bzw. eine aufsuchende Beratungs- und Versorgungsstruktur sichergestellt werden. Zusätzlich müssen auch telemedizinische Verfahren und neue Informationstechnologien stärker genutzt werden. Studien zeigen, dass hiervon die Behandlungsqualität gerade auch bei älteren Menschen profitieren kann.

3. Neue Verantwortung für die Pflege

Zur Verbesserung der Versorgung muss unter den Bedingungen sich ändernder Krankheitsprofile wie beispielsweise die Zunahme geriatrischer oder demenzieller Erkrankungen, auch die bestehende Rollenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen hinterfragt werden. Speziell bei der zunehmenden Zahl chronisch kranker und/ oder psychisch erkrankter Personen, steht weniger die – zweifellos wichtige – medizinische Behandlung denn die Bewältigung des Alltages mit der Krankheit an erster Stelle. Die Bedeutung von **Beratung, Befähigung und Unterstützung der Patientinnen und Patienten** im Zusammenhang mit der Krankheitsbewältigung wird zunehmen. Eine patientenorientierte Versorgung hat diesen Bedarfslagen Rechnung zu tragen. Eine nur einzelne Berufsgruppen berücksichtigende Perspektive reicht bei den komplexen Bedarfskonstellationen der Zukunft nicht mehr aus. Dies betrifft vor allem das Verhältnis zwischen ärztlichen Berufen, qualifizierten Pflegekräften sowie weiteren therapeutischen Berufen.

Anders als beispielsweise in Großbritannien (Advanced Nursing Practice), existiert in Deutschland bislang eine vollumfängliche ärztliche Zuständigkeit. Das bedeutet, dass bestimmte Tätigkeiten auch in der Pflege nur durch einen Arzt oder eine Ärztin ausgeübt bzw. verantwortet werden dürfen. Belege aus der Versorgungsforschung, die eine solche umfassende Beschränkung begründen würden, gibt es indes nicht.

Wir wollen daher die Weiterentwicklung der Pflege hin zu einem eigenständigeren Leistungserbringer vorantreiben. Besonders hierfür qualifizierte Pflegekräfte sollen nach einer speziellen (akademischen) Ausbildung künftig in die Lage versetzt werden, **größere Verantwortung** zu übernehmen. Die Erweiterung des pflegerischen Handlungsfeldes für diese speziell ausgebildeten Fachkräfte soll in bestimmtem Umfang das Recht zur Erkennung und Therapie von Erkrankungen sowie zur Überweisung umfassen.

Um Pflegekräfte solcherart stärker in die gesundheitliche Versorgung einzubinden und ihr Tätigkeitsprofil zu erweitern, sind jedoch Reformprozesse in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pflege erforderlich.

Die künftigen Ärztinnen und Ärzte müssen ebenfalls diese neuen Formen der Zusammenarbeit erlernen und trainieren. Hilfreich dabei wären beispielsweise gemeinsame Lehrveranstaltungen. Auch im Be-

reich der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung sollte, wenn dies inhaltlich möglich ist, eine Trennung der Berufsgruppen vermieden werden. Obwohl die Letztverantwortung in diesen Teams bei den Ärztinnen und Ärzten verbleibt, übernehmen sie stärker eine koordinierende und moderierende Funktion. Eine solche geänderte Rollenverteilung erfordert jedoch umfangreiche Klärungen etwa der Haftungsfragen und der Vergütung. Doch greift die Weiterentwicklung der Pflege allein in Richtung der Übernahme neuer Aufgaben zu kurz. Auch zwischen den Pflegekräften müssen die Aufgabengebiete neu ausdifferenziert werden. Die Versorgungsbedarfe strukturschwacher Regionen legen weitere Aufgabengebiete der Pflege offen, die nicht primär medizinischer Art sind. So erfordert beispielsweise die Versorgung der zunehmenden Zahl alleinlebender alter Menschen mit Unterstützungsbedarf eine besondere fachliche Qualifikation der Pflegekräfte. Hierbei geht es um die Stabilisierung der häuslichen Versorgungssituation und die Steuerung von Versorgungsprozessen, Aufgaben, die bspw. durch ausgebildete Case-Managerinnen und -Manager oder Family Health Nurses übernommen werden sollten.

4. Gezielte Ausbildung für strukturschwache Regionen

Es ist fraglich, ob die Erhöhung der Zahl der Medizinstudienplätze zu einer Lösung der Versorgungsprobleme in strukturschwachen Regionen beitragen kann. Wir schlagen hingegen vor, die Versorgungsbedürfnisse dieser Regionen stärker in den Ausbildungsinhalten zu verankern.

So könnte künftig ärztliches Personal, Pflegekräfte und andere Gesundheitsberufe schon ausbildungsbegleitend auf eine Tätigkeit in der Primärversorgung strukturschwacher Regionen vorbereitet werden - etwa auch durch Praktika in Hausarztpraxen, mobilen Rehabilitationsteams oder ambulanten Pflegediensten.

Wichtig im Hinblick auf die gesundheitliche Versorgung in strukturschwachen Gebieten ist zudem eine **Stärkung der Allgemeinmedizin im Medizinstudium** - in einem ersten Schritt etwa durch obligatorische Professuren für Allgemeinmedizin und deren hinreichende personelle Ausstattung. Für den nötigen Praxisbezug ist die starke Einbeziehung niedergelassener Allgemeinärztinnen und Allgemeinärzte Bedingung. Dies setzt allerdings die Klärung der damit verbundenen finanziellen Fragen voraus (Ausbildungsfinanzierung).

Programme in bestimmten Regionen der USA, in Schottland und Australien zeigen im Übrigen, wie durch systematische Studienbegleitung durch Praktika, Förderung und Mentoring von Studierenden aus strukturschwachen Regionen signifikant (auch auf längere Sicht) mehr Allgemeinmedizinerinnen und Allgemeinmediziner für unterversorgte Regionen gewonnen werden können.

Bislang gibt es auch in der allgemeinmedizinischen Weiterbildung Probleme. So finden künftige Allgemeinärztinnen und Allgemeinärzte nicht immer ausreichend Weiterbildungsstellen. Solche Probleme können aber, wie schon heute beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern oder Bayern, durch **enge Kooperation** zwischen den Kassenärztlichen Vereinigungen und den Kliniken behoben werden.

Auch die notwendige verstärkte Kooperation und geänderte Aufgabenteilung der Gesundheitsberufe müssen sich bereits in der Ausbildung widerspiegeln. Bestandteil der Aus- und Weiterbildung sollte die Vorbereitung und Vertiefung teamorientierter und interprofessioneller Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen im Gesundheitssystem sein. Neben der gemeinsamen Wissensvermittlung, könnte hierdurch auch die bisherige Hierarchiestruktur zwischen den Berufsgruppen frühzeitig vermieden bzw. abgebaut werden.

Um die Pflegeausbildung für Schulabsolventinnen und -absolventen attraktiver zu machen, müssen vor allem bestehende Informationsdefizite behoben werden. Es bedarf darüber hinaus eines ganzen Bündels von Maßnahmen, um mehr Bewerberinnen und Bewerber für Pflegeberufe zu gewinnen. Dazu gehören Weiterqualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten in einem durchlässigen (Aus-) Bildungssystem, gute Arbeitsbedingungen, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und nicht zuletzt einer bessere und leistungsgerechte Bezahlung.

5. Bessere Arbeitsbedingungen für Gesundheitsberufe

Die Leistungsfähigkeit eines Gesundheitswesens wird in hohem Maße durch die **Attraktivität der Gesundheitsberufe** und somit auch durch deren Arbeitsbedingungen bestimmt. Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt und eines wachsenden Frauenanteils steigt die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen aber auch nach einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis. Hier ist vor allem die Selbstverwaltung in der Pflicht, die gesetzlichen Spielräume zu nutzen. Auch im stationären Bereich sind Veränderungen der Arbeitsabläufe nötig, um flexiblere Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.

Nicht unerheblich sind eine umfassende Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen und Diensten. Durch eine gezielte **betriebliche Gesundheitsförderung** und Unterstützung bei besonderen Belastungen können ebenfalls bessere Arbeitsbedingungen erzielt werden.

Und nicht zuletzt spielt die Frage der **Vergütung** eine wichtige Rolle. Hier geht es uns nicht darum, die Honorare insgesamt zu steigern sondern zielgenauer zu verwenden und nach anderen Kriterien zu verteilen. Wir schlagen daher vor, bei der Vergütung der Primärversorgung künftig die Anzahl und die Morbidität der im Versorgungsbereich lebenden Versicherten zu berücksichtigen (Capitation). Dabei sollen sich auch Qualitätsverbesserungen auf die Vergütung auswirken. So lassen sich vorhandene Hamster- radeffekte begrenzen und Anreize zur Tätigkeit in unterversorgten Regionen schaffen. Zudem können abschreckende Wirkungen etwa durch Regressandrohungen bei der Arzneimittelverordnung vermieden werden.

6. Lebensbedingen in ländlichen Räumen verbessern

Nicht nur Akteure im Gesundheitswesen sind in der Pflicht, auf eine Verbesserung der Versorgungsqualität vor allem in unterversorgten Regionen hinzuwirken sondern vor allem die Kommunen. Sie könnten stärker eine moderierende Rolle einnehmen, um notwendige Strukturänderungen anzustoßen oder zu begleiten. Sie können aber auch konkret die Versorgung verbessern, etwa indem sie **Räume für Praxen, Zweigpraxen oder mobile Teams** kostengünstig zur Verfügung stellen. Sie könnten für eine Anschubfinanzierung bei der Niederlassung sowie eine bedarfsgerechte verkehrliche Anbindung von Hausarztpraxen, Gesundheitszentren oder Krankenhäusern sorgen. Zudem haben es vor allem Bund, Länder und Kommunen generell in der Hand, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in strukturschwachen Regionen zu verbessern. Dies schließt auch allgemein eine bedarfsgerechtes Angebot von Einrichtungen der Daseinsvorsorge sowie gute Bedingungen für die Familien der in unterversorgten Regionen tätigen Gesundheitsberufe im Besonderen ein. Dazu zählen etwa eine ausreichende Kinderbetreuung, das Vorhandensein von Schulen und Arbeitsmöglichkeiten für Ehe- und Lebenspartner.

Damit die Kommunen diese vielfältigen Herausforderungen in der Daseinsvorsorge bewältigen können, müssen sie aus dem Teufelskreis steigender Ausgaben und sinkender Einnahmen durch eine **aufgabengerechte Finanzausstattung** befreit werden.

Koordination, Vernetzung, Patientenorientierung – Bausteine für ein besseres Gesundheitswesen

– Grüne Anforderungen an ein Versorgungsgesetz –

Fraktionsbeschluss 25. Oktober 2011

Bevölkerungsbefragungen zur Qualität des deutschen Gesundheitswesens zeigen eine überraschende Diskrepanz. Einerseits loben die meisten Versicherten die freie Arztwahl, den fachlich hohen Standard in Praxen und Kliniken und deren gute Ausstattung. Andererseits halten sie grundlegende Reformen für erforderlich. Rundum zufrieden mit dem deutschen Gesundheitswesen sind nur die wenigsten. Fragt man genauer nach, werden die Schwachstellen deutlich:

- Der schnelle Zugang zur Arztpraxen ist längst nicht überall gewährleistet. In vielen ländlichen und strukturschwachen Regionen erfordert der Weg zur nächsten Hausarztpraxis lange Anfahrten. Und sind sie endlich angekommen, müssen die Patientinnen und Patienten oft lange warten, weil die jeweilige Praxis völlig überlaufen ist. Diese Probleme spitzen sich zu. Die Zahl der älteren Hausärztinnen und –ärzte wächst, die aus Altersgründen ihre Praxis abgeben wollen, aber keine Nachfolgerinnen und –folger finden. Alleine im Jahr 2011 waren es nach Angaben der Kassenärztlichen Bundesvereinigung fast 700.
- Die Zusammenarbeit von Krankenhäusern, niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten sowie Rehabilitations- und Pflegeeinrichtungen ist unzureichend. Die langwierige Suche nach dem passenden Arzt, unnötige Doppeluntersuchungen und nicht abgestimmte Therapien sind an der Tagesordnung, weil die Kommunikation zwischen den verschiedenen Bereichen nicht ausreichend funktioniert.
- Oft ist die die Arzt-Patienten-Kommunikation schlecht. Viele Patientinnen und Patienten beklagen sich, dass ihre Ärztinnen und Ärzte fast immer unter Zeitdruck stehen. Gespräche über Behandlungsalternativen und Hilfen zur Selbsthilfe kämen zu kurz. Auch Menschen mit Behinderungen kritisieren eine bisweilen nicht barrierefreie Versorgung, mangelndes Eingehen auf ihre Bedürfnisse und häufig nicht ausreichend qualifizierte Gesundheitsberufe.

Diese Problemanzeigen aus Patientensicht sind wichtig. Sie stoßen die Gesundheitspolitik auf die Strukturprobleme in unserem Gesundheitssystem, die wirklich wichtig sind:

- Es gibt eine erhebliche regionale Ungleichverteilung von Ärztinnen und Ärzten. Zwar ist in den letzten 20 Jahren die Zahl der niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte um rund 30 Prozent gestiegen. Trotzdem besteht in vielen ländlichen Regionen und in den ärmeren Quartieren unserer Großstädte ein wachsender Ärztemangel insbesondere bei Allgemeinmedizinerinnen und –medizinern. Dieser Unterversorgung steht eine erhebliche Überversorgung insbesondere im fachärztlichen Bereich in vielen städtischen und wohlhabenden Regionen gegenüber.

- Die rigide Trennung zwischen den verschiedenen Versorgungsbereichen führt zu erheblichen Qualitätseinbußen und verursacht auch unnötige Ausgaben. Krankenhäuser, Arztpraxen sowie Pflege- und Rehabilitationseinrichtungen arbeiten meistens nebeneinander und nicht miteinander.
- Diese Zersplitterung setzt sich auf der Planungsebene fort. Die Bedarfsplanung in der ambulanten ärztlichen Versorgung und die Krankenhausplanung der Länder sind nicht miteinander verbunden. Die Vernetzung von Krankenhäusern, niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten und anderen Versorgungseinrichtungen wird dadurch erschwert. Die nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe und -einrichtungen, die einen wesentlichen Beitrag zur lokalen und regionalen Versorgung leisten, bleiben völlig unberücksichtigt.
- Anders als zum Beispiel in Großbritannien und Skandinavien, liegt die Grundversorgung in Deutschland fast ausschließlich in der Zuständigkeit der Ärztinnen und Ärzte. Andere Gesundheitsberufe werden kaum einbezogen. Damit bleibt aber weniger Zeit für die Patientinnen und Patienten, die tatsächlich auf ihre Ärztin oder ihren Arzt angewiesen wären. Und es entstehen Qualitätsdefizite, weil vieles, was nicht ärztliche Gesundheitsberufe wie zum Beispiel ausgebildete Pflegekräfte leisten könnten, gar nicht oder nicht ausreichend stattfindet. Dazu gehören neben der Gewährleistung von Hausbesuchen vor allem Angebote für chronisch Kranke, wie ihre Beratung und Schulung und die Koordination ihrer Versorgung.
- Die Zweiteilung des Versicherungsmarktes in eine Private und eine Gesetzliche Krankenversicherung führt nicht nur zu einer ungerechten Finanzierung des Gesundheitssystems. Es kommt auch zu einer Zwei-Klassen-Medizin, da die Behandlung der Kranken nicht ihrer Erkrankung, sondern von der der Art ihres Krankenversicherungsschutzes abhängig ist.

Diese Probleme hängen eng miteinander zusammen. Die Unterversorgung lässt sich ohne den Abbau der Überversorgung nicht nachhaltig beheben. Und sie ist auch die Konsequenz einer überholten Bedarfsplanung. Die Abschottung der Versorgungsbereiche verhindert die flexible Behebung von Versorgungslücken. Da alle Beteiligten in ihre jeweilige Parzelle eingesperrt sind bzw. dort verharren, kommt es zu keinen Synergieeffekten. Die Arztzentriertheit des deutschen Gesundheitswesens verhindert, dass die Potenziale anderer Gesundheitsberufe für die Gewährleistung und Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung genutzt werden. Die Allzuständigkeit der Ärztinnen und Ärzte führt zu deren wachsenden Arbeitsunzufriedenheit, weil sie sich ständig überfordert fühlen.

Diese Probleme lassen sich nicht mit etwas mehr Geld, einigen Korrekturen an den Planungsrichtlinien oder warmen Worten für die Pflegekräfte beheben. Erforderlich ist ein übergreifendes Reformkonzept, das die Versorgungsorganisation und Rollenzuweisungen in unserem Gesundheitswesen durchgreifend verändert.

1. Das Schwarz-gelbe Versorgungsgesetz: Schlecht für Patientinnen und Patienten – gut für die Klientel

Vor dieser großen Reformaufgabe scheut Schwarz-Gelb zurück. Das zeigt der vorliegende Entwurf für ein Versorgungsgesetz überdeutlich:

- Die vorgesehenen Vergütungszuschläge in unterversorgten Regionen beziehen sich ausschließlich auf die dort tätigen Ärztinnen und Ärzte und konservieren in ihrer vorgesehenen Ausgestaltung die bisherigen auf Einzelpraxen ausgerichteten Strukturen. Damit werden sie weitgehend wirkungslos bleiben. Denn die mit dem demografischen Wandel einhergehenden Anforderungen an die gesundheitliche Primärversorgung werden sich nicht mit einem „mehr vom gleichen“ und alleine durch die Ärztinnen und Ärzte bewältigen lassen.
- Wirksame Instrumente zum Abbau von Über- und Fehlversorgung, um Ressourcen in unterversorgte Regionen und Bereiche umzulenken, finden sich keine. Ganz im Gegenteil. Der mit der Gesundheitsreform 2007 an die Selbstverwaltung ergangene Auftrag, Honorarabschlüsse in überversorgten Regionen festzusetzen, wird ersatzlos gestrichen.
- Im Grundsatz sinnvoll ist die Einführung einer sektorenübergreifenden ambulanten spezialärztlichen Versorgung. Diese könnte zu einer stärkeren Integration von ambulanter und stationärer Facharztbehandlung beitragen. Allerdings werden mit ihrer vorgesehenen Ausgestaltung erhebliche Ausgabensteigerungen verbunden sein. Denn für diesen neuen Sektor sind weder eine Mengensteuerung noch eine Bedarfsplanung vorgesehen. Zudem sollen die beteiligten Fachärztinnen und –ärzte auch solche neuen – häufig sehr kostspieligen - Untersuchungs- und Behandlungsmethoden einsetzen und zu Lasten der Krankenkassen abrechnen dürfen, deren Nutzen noch überhaupt nicht erwiesen ist. Damit würden die jahrelangen Bemühungen um eine stärkere Qualitätsorientierung und mehr Patientenschutz im deutschen Gesundheitswesen weit zurückgeworfen.
- Andere Gesundheitsberufe und die Pflege spielen in den Plänen der Bundesregierung keinerlei Rolle. In der Wahrnehmung der Koalitionspolitikerinnen und –politiker wird die Gesundheitsversorgung in Deutschland ausschließlich von den Ärztinnen und Ärzten getragen.
- Innovationen der Versorgungsstrukturen sind keine vorgesehen. Die Ausrichtung der Gesundheitsversorgung auf voneinander isolierte Einzelpraxen und die Parzellierung des deutschen Gesundheitswesens stellen für die Bundesregierung offensichtlich kein Problem dar. Unter dem Deckmantel die „ärztliche Freiberuflichkeit“ erhalten zu wollen, wird Krankenhäusern die Gründung von Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) erheblich erschwert.
- Es bleibt bei der bisherigen ärztlichen Bedarfsplanung und ihrer Trennung von der Krankenhausplanung. Vorgesehen sind lediglich die Flexibilisierung der Planungsbereiche und die Berücksichtigung der Demografie bei der Anpassung der Verhältniszahlen. Von einer auch aus den Reihen der CDU/CSU angekündigten Weiterentwicklung der Bedarfsplanung zu einer sektorenübergreifenden Versorgungsplanung ist keine Rede mehr.

Schwarz-Gelb ist offensichtlich nicht bereit, sich den wirklichen Reformaufgaben zu stellen. Stattdessen verliert sich die Koalition in wirkungslosen Einzelmaßnahmen und einer auf Teile der Ärzteschaft bezogenen Klientelpolitik, die in ihren Dimensionen selbst für diese Bundesregierung bemerkenswert ist. Die Rechnung für dieses Reformversagen werden die Versicherten zu bezahlen haben. Denn sie müssen steigende Ausgaben über ihre Zusatzbeiträge künftig alleine tragen. Vor allem aber sind die Patientinnen und Patienten die Leidtragenden dieser

Politik. An weiten Wegen und langen Wartezeiten, um die erforderliche Behandlung zu erhalten, wird sich wenig ändern. Ihre Ärztinnen und Ärzte werden auch weiterhin zu wenig Zeit für sie haben. Und nicht zuletzt werden ihnen vernetzte Versorgungsstrukturen vorenthalten, auf die viele von ihnen mit zunehmendem Alter und dem Auftreten von chronischen und durch die steigende Zahl psychischer Erkrankungen angewiesen sein werden.

2. Es geht auch anders ... Eckpunkte des grünen Reformkonzepts

Um ein Gesundheitssystem zu schaffen, in dem Versorgungsengpässe nicht nur vermieden, sondern die Versorgung trotz steigender und veränderter Anforderungen besser wird, ist ein Reformansatz erforderlich, der das System als Ganzes in den Blick nimmt. Seine Schlüsselbegriffe sind Koordination, Vernetzung und Patientenorientierung. Seine Eckpunkte sind die folgenden:

2.1 Primärversorgung aufwerten

Zur Primärversorgung gehören alle Dienste, die bei einer Krankheit zuerst aufgesucht werden, die die Patientinnen und Patienten als „Lotsen“ bei ihrem Weg durch das Versorgungssystem begleiten und die die verschiedenen Versorgungsleistungen koordinieren. Im Idealfall werden medizinische, pflegerische und soziale Angebote patientenorientiert miteinander verknüpft. Internationale Beispiele zeigen, dass eine starke Primärversorgung zu einer qualitativ besseren und wirtschaftlicheren Versorgung führt. Spezialisierung und modernste Diagnostik „um jeden Preis“ machen Patientinnen und Patienten nicht unbedingt gesünder und zufriedener. Gute Primärversorgung geht aber weit über die Hausarztversorgung im engeren Sinne hinaus. Sie bezieht weitere Gesundheitsberufe ein. Und sie geht mit einer Weiterentwicklung des bestehenden Systems der Einzelpraxen einher. Hin zu miteinander vernetzten Praxen und teamorientierten Primärversorgungszentren, in denen Ärztinnen und Ärzte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, spezialisierte medizinische Fachangestellte, Pflegekräfte und weitere Gesundheitsfachberufe, wie z. B. Physiotherapeutinnen, Logopädinnen oder Ergotherapeutinnen zusammen arbeiten.

2.2 Aufgabenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen neu gestalten

Die Primärversorgung kann nicht mehr alleine von den Hausärztinnen und –ärzten geleistet werden. Zum einen aufgrund des steigenden Bedarfs infolge des demografischen Wandels und des sich verändernden Krankheitsspektrums. So geht die Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesgesundheitsbehörden davon aus, dass bis zum Jahr 2020 die Zahl der Hausärztinnen und –ärzte um ca. 15.000 steigen müsste, nur um das heutige hausärztliche Versorgungsniveau zu halten. Die Versorgungsengpässe, die heute in einzelnen Regionen auftreten, dürften dann flächendeckend bestehen. Darüber hinaus benötigen chronisch und mehrfach sowie psychisch erkrankte Patientinnen und Patienten benötigen weit mehr als nur eine medizinische Versorgung. Sie brauchen Hilfen zum Leben mit der Krankheit genauso wie Präventionsmaßnahmen, die die Verschlimmerung ihrer Krankheit verhindern oder verzögern.

Für die künftige Primärversorgung heißt das: Ärztliche und nicht ärztliche Gesundheitsberufe müssen weitaus stärker kooperieren. Die Gesundheitsfachberufe, insbesondere qualifizierte Pflegekräfte, werden eine erweiterte Rolle erhalten. Sie werden Aufgaben eigenverantwortlich übernehmen, die bisher unzureichend abgedeckt sind und sie werden pflegerische Bedarfe eigenständig einschätzen und medizinisch-pflegerische Interventionen selbst durchführen müssen. Die Illusion der Allzuständigkeit der Ärztinnen und Ärzte ist auch in deren eigenem Interesse aufzulösen.

2.3 Versorgung besser vernetzen

Versorgung muss künftig „Hand in Hand“ erfolgen. Innerhalb der Primärversorgung durch die Zusammenarbeit von Hausärztinnen und –ärzten mit anderen Gesundheitsberufen sowie Pflege- und Sozialdiensten, Und zwischen Primär- und Sekundärversorgern (Facharztpraxen, Krankenhäuser). Vor allem chronisch und mehrfach sowie psychisch erkrankte Patientinnen und Patienten sind auf solche Behandlungspfade angewiesen. Aber auch Patientinnen und Patienten mit heilbaren Erkrankungen sind froh, wenn ihre Hausärztin sie im Bedarfsfall an eine Spezialistin oder ein Krankenhaus überweisen kann, mit denen es eine transparente und eingespielte Zusammenarbeit gibt. Das erspart ihnen eine aufwändige Arztsuche, verkürzt Wartezeiten und stellt vor allem sicher, dass die Fachärztin über alle für die Weiterbehandlung notwendigen Informationen verfügt. Und auch die Anschlussbehandlung wieder in der Hausarztpraxis kann dann nahtlos erfolgen.

Von besonderer Bedeutung für die Vernetzung der Versorgung werden regionale Gesundheitsverbände sein, in denen sich Ärztinnen und Ärzte, Krankenhäuser, Pflegedienste und andere Gesundheitsberufe zusammenschließen und gemeinsam Versorgungsverantwortung für die Versicherten einer oder mehrerer Krankenkassen in ihrer Region übernehmen. Behandlungsabläufe können so besser koordiniert, Versorgungslücken vermieden und die Qualität der Versorgung angehoben werden. Solche Versorgungsverbände werden auch helfen, Landkrankenhäuser zu erhalten. Denn diese können heute vielfach nicht mehr rentabel betrieben werden. „Schwarze Zahlen“ werden diese Häuser erst dann wieder schreiben können, wenn sie mit Versorgungsangeboten des ambulanten und rehabilitativen Bereichs und der Pflege kooperieren.

2.4 Spielräume für neue Versorgungslösungen schaffen

Koordination und Vernetzung stellen auch Anforderungen an das Selbstverständnis der Ärztinnen und Ärzte und anderer Gesundheitsberufe. Aus „Einzelkämpfern“ müssen „Teamplayer“ werden. Das wird sich auch in den Organisationsformen der Gesundheitsversorgung ausdrücken. Kooperative und regionale Versorgungsmodelle werden weiter an Bedeutung gewinnen. Allerdings lässt sich nicht im Vorhinein und schon gar nicht zentral „von oben“ bestimmen, wie diese Versorgungsformen im Detail auszusehen haben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen deshalb so gesetzt sein, dass sie Innovationen und einen Qualitätswettbewerb ermöglichen. Beschränkungen von Arbeitsorganisation, Aufgabenteilung und Trägerschaft, die nicht unmittelbar den oben genannten Zielen und dem Patientenschutz oder der Stabilität des Solidarsystems dienen, sind abzubauen.

2.5 Über-, Unter- und Fehlversorgung verhindern

Vor rund 10 Jahren hat der Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen den Begriff der „Über-, Unter- und Fehlversorgung“ im deutschen Gesundheitswesen geprägt. Bei allen Verbesserungen, die es seitdem in einzelnen Versorgungsbereichen gegeben hat, gilt für weite Bereiche des deutschen Gesundheitswesens immer noch: Es wird häufig zu viel, zu wenig oder das Falsche getan. Das ist der Grund, weshalb das deutsche Gesundheitssystem trotz eines hohen finanziellen Aufwands vielfach nur durchschnittliche – in einzelnen Bereichen sogar unterdurchschnittliche - Versorgungsergebnisse erzielt und auch die von den Patientinnen und Patienten erlebte Versorgungsqualität häufig hinter ihren berechtigten Ansprüchen zurück bleibt. Durch eine stärkere Koordination und Vernetzung der Versorgung kön-

nen Unter- und Fehlversorgung erheblich reduziert werden. Darüber hinaus sind Vergütungsanreize in unterversorgten Fachgruppen und Regionen sinnvoll. Diese werden aber nur dann zu finanzieren sein, wenn gleichzeitig auch die erhebliche Überversorgung in manchen Regionen und Versorgungsbereichen wirksam bekämpft wird.

2.6 Versorgungsplanung weiterentwickeln

Um Unterversorgung zu verhindern und Überversorgung zu vermeiden, ist eine Planung des Versorgungsangebots unverzichtbar. Diese ist aber stark reformbedürftig. Die Einwohner/Arzt-Relationen, auf denen die ärztliche Bedarfsplanung heute aufbaut, basieren auf dem Stand des Jahres 1990 bzw. bei Psychotherapeutinnen und -therapeuten auf dem des Jahres 1999. Sie sind oftmals weder deckungsgleich mit dem tatsächlichen Bedarf noch berücksichtigen sie sich im Zeitablauf verändernde Versorgungsnotwendigkeiten und -ziele etwa durch Änderungen der Alters- oder Sozialstruktur im Versorgungsgebiet. Bei den psychotherapeutisch Tätigen sind zusätzliche Verwerfungen festzustellen, die kurzfristig korrigiert werden müssen. Die ärztliche Bedarfsplanung und die Krankenhausplanung wirken unverbunden nebeneinander her. Andere Versorgungsbereiche werden überhaupt nicht einbezogen.

Wir wollen die Bedarfsplanung weiterentwickeln zu einer sektor übergreifenden Versorgungsplanung, die auf gründlichen Versorgungsanalysen und darauf fußenden regional vereinbarten Versorgungszielen basiert. Dabei müssen auch Daten zur Sozialstruktur sowie epidemiologische Daten zur psychischen und physischen Gesundheit hinzugezogen werden. Ziel ist eine integrative Versorgungsplanung, die die ambulante Bedarfs- und die Krankenhausplanung zusammenführt und sukzessive auch die Notfallversorgung und die Rettungstransporte sowie den Reha und Pflegebereich einbezieht und die Schnittstellen zu anderen Bereichen der sozialen Daseinsvorsorge in den Blick nimmt (z.B. Kinder- und Jugendhilfe). Darüber hinaus wollen wir mehr Beteiligung für die Länder, die Kommunen, die Leistungserbringer und die Bürgerinnen und Bürger „vor Ort“ ermöglichen. Die künftige Versorgungsplanung muss vor allem regional erfolgen und nach Versorgungsstufen unterscheiden.

Um den bestehenden Zustand der Unter-, Über- und Fehlversorgung im Interesse der Patienten zu verbessern, muss die Versorgungsforschung im Rahmen der Gesundheitsforschung eine größere Priorität erhalten.

3. Das soll konkret geschehen...

3.1 Stärkung der Primärversorgung:

- Eine besser auf die Anforderungen der Primärversorgung abgestimmte Aus- und Weiterbildung der an der Versorgung beteiligten Gesundheitsberufe. So müssen deren Ausbildungsgänge auf die Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsberufen vorbereiten. In diesem Zusammenhang wird auch zu prüfen sein, wie die mit dem Bologna-Prozess verbundene Schaffung eines zweistufigen Systems von Studienabschlüssen (Bachelor/Master) für eine stärkere Integration der Ausbildung der Gesundheitsberufe genutzt werden kann. In der Aus- und Fortbildung der Gesundheitsberufe aller Versorgungsbereiche müssen auch die Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten mit Behinderungen stärker berücksichtigt werden.

- Ein Honorarsystem, das die besonderen Leistungen der Primärversorgung berücksichtigt (Team-, Präventions-, Koordinations-, Kooperations- und Managementleistungen). In einem solchen Vergütungssystem muss auch der besondere Behandlungs- und Begleitaufwand von Menschen mit Behinderungen besser abgebildet werden.
- Bei den Hausärztinnen und Hausärzten zeichnet sich im Gegensatz zu anderen Arztgruppen tatsächlich in vielen Regionen ein Mangel ab. Wir wollen daher Fachärztinnen und –ärzten die Möglichkeit geben, als Allgemeinmedizinerinnen und –medizinern tätig zu sein. Dies setzt aber eine entsprechende Qualifikation und Weiterbildung voraus. Schon Bestandteile der fachärztlichen Weiterbildung sollen daher bei der hausärztlichen Weiterbildung anerkannt werden. Ähnliche Quereinsteiger-Modell sind auch für andere Berufe zu prüfen.

Sowohl in der Gesundheitsforschung als auch unter Hausärztinnen und Hausärzten werden seit langem „Hamsterradeffekte“ der heutigen Honorarregelungen kritisiert. Dies führt zu dem Anreiz, möglichst viele Leistungen zu erbringen. Der Gesundheitsnutzen der Patientinnen und Patienten kommt dabei zu kurz, dem Hausarzt bleibt zu wenig Zeit für den einzelnen Patienten. Daher halten wir mittelfristig auch eine grundlegende Weiterentwicklung der Vergütung in der Primärversorgung für notwendig, durch die es den Leistungserbringern ermöglicht wird, sich vorausschauend und mit mehr Zeit den Belangen der Patientinnen und Patienten zu widmen. Dazu ist hier eine weitgehende Abkehr von der Einzelleistungsvergütung notwendig. Konkret schlagen wir vor:

- Entwicklung eines weitgehend kontaktunabhängigen Vergütungssystems in der Primärversorgung auf der Basis von Versichertenpauschalen und zusätzlichen Anreizen für Qualitätsverbesserungen (pay for performance).

3.2 Neue Aufgabenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen:

- Die Schaffung von Rechtssicherheit für die Delegation und dauerhafte Übertragung ärztlicher Aufgaben an nichtärztliche Gesundheitsberufe. Hierzu sind die Rechtsgrundlagen der einzelnen Berufsgesetze und Berufsverordnungen zu überprüfen und entsprechend anzupassen.
- Die Aufhebung des Arztvorbehalts für bestimmte Tätigkeiten. Als erster Schritt dahin ist im Rahmen regionaler Modellprojekte besonders qualifizierten Angehörigen nichtärztlicher Gesundheitsberufe eine größere Eigenständigkeit zu ermöglichen. Dazu gehört im Rahmen einer vernetzten Versorgung auch die Erprobung der Verordnungskompetenz für einzelne Leistungsbereiche (etwa Pflagemittel oder bestimmte Medikamentengruppen).

3.3 Bessere Vernetzung der Gesundheitsversorgung:

- Die Einführung eines für Krankenhäuser und ambulante Fachärztinnen und –ärzte gemeinsamen Versorgungsbereichs für die hochspezialisierte Versorgung. In diesem Bereich müssen nicht nur vergleichbare Rahmenbedingungen für stationär und ambulant tätige Fachärztinnen und –ärzte herrschen (Vergütung, Investitionsfinanzierung, Bedarfsplanung, Zulassung neuer Untersuchungs- und Behandlungsmethoden). Um Überversorgung zu vermeiden, muss es anders als von der Bundesregierung geplant, auch eine wirksame Versorgungssteuerung geben.

- Die befristete Förderung (z.B. auf Darlehensbasis) langfristig und interprofessionell angelegter Modellprojekte, die wissenschaftlich evaluiert neue regionale Vollversorgungslösungen erproben. Die Förderung soll durch einen Innovationsfonds erfolgen, der durch GKV- und PKV-Mittel gespeist wird.
- Die bessere Verknüpfung von integrierten Versorgungsleistungen des SGB V mit denen des SGB XI [etwa durch Aufnahme der Prävention von Pflegebedürftigkeit in §92b SGB XI und in Modellvorhaben nach §8 Abs. 3 des SGB XI] durch gezielte Anreizförderung.
- Kassen, die Verträge zur integrierten regionalen Vollversorgung abschließen, sollen pro eingeschriebenem Versicherten für einen begrenzten Zeitraum einen Zuschlag aus dem Gesundheitsfonds erhalten. Damit sollen die Anreize für Kassen erhöht werden, solche Verträge abzuschließen.
- Gesundheitsverbände der regionalen Vollversorgung, die mindestens 10 Prozent der Versicherten einer Region versorgen, erhalten den Status von Leistungserbringern. Damit können sie auch außerhalb des Sonderbereichs der Integrierten Versorgung Verträge mit den Krankenkassen abschließen. Außerdem sind diese Verbände dann niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten gleichgestellt, müssen keine Mehrwertsteuer abführen und können sich direkt um Ärztsitze bewerben. Um die Verankerung solcher Gesundheitsverbände in der Region zu verbessern, soll die Beteiligung von Kommunen an diesen Verbänden ermöglicht werden.

3.4 Mehr Versorgungsinnovationen:

- Krankenkassen sollen Gruppentarife für Unternehmensbelegschaften, Patientenorganisationen und Behindertenverbände vereinbaren können. Diese Tarife sollen Verbesserungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. der Versorgung von Patientinnen und Patienten mit bestimmten Erkrankungen dienen.
- Die Möglichkeit, Medizinische Versorgungszentren (MVZ) zu gründen, soll auf Ärztenetze und IV-Gesundheitsverbände, Kommunen und Patientenorganisationen ausgeweitet werden. Bei den möglichen Rechtsformen wollen wir zusätzlich eingetragene Genossenschaften ermöglichen. Eine Leitung durch andere Gesundheitsberufe wie beispielsweise durch Psychotherapeutinnen und -therapeuten oder qualifizierte Pflegekräfte soll ermöglicht werden.
- Ein MVZ soll künftig auch dann zugelassen werden können, wenn die beteiligten Ärztinnen und Ärzte nicht alle am selben Standort tätig sind. Dies soll auch mobile bzw. dezentrale Versorgungslösungen unter dem Dach des MVZ ermöglichen.
- Auch primärversorgende Gesundheitszentren bzw. Arztstationen sollen künftig eine Zulassung erhalten können. Dies sind neu zu schaffende Einrichtungen, die von Ärztenetzen oder IV-Gesundheitsverbänden, Kommunen oder Patientenorganisationen getragen werden können. Sie können ärztlich oder durch eine qualifizierte Pflegefachkraft (Gemeindeschwester) geleitet werden. Ermächtigte Ärzte sollen dort Sprechstunden anbieten können, delegier- und substituierbare Leistungen von Pflegefachkräften erbracht werden.

3.5 Vermeidung von Unter- und Überversorgung:

- Durch Vergütungsanreize (Zuschläge) soll die Niederlassung oder Anstellung von Ärztinnen und Ärzten in unterversorgten Regionen gefördert werden. Um Anreize zum Abbau der Überversorgung zu schaffen, sind Abschläge für überversorgte Regionen notwendig. Die stärkere Einbindung von nichtärztlichen Gesundheitsberufen und Krankenhäusern in die Versorgung in unterversorgten Regionen.
- Die Wiederbesetzung von Sitzen in überversorgten Regionen soll zur Ausnahme werden. Die KVen sollen regelhaft überzählige Sitze aufkaufen und stilllegen können. Dieses könnte aus einem aus den Überversorgungsabschlägen finanzierten Fonds finanziert werden. Künftig soll die vertragsärztliche Zulassung bei der Neubesetzung von Ärztsitzen an den jeweiligen Arzt gebunden werden, der Verkauf einer Zulassung soll somit ausgeschlossen sein.

3.6. Integrierte Versorgungsplanung:

- Voraussetzung für eine gute Versorgungsplanung ist eine umfassende Bedarfs- und Versorgungsanalyse. Dazu müssen die im Gesundheitssystem vielfach vorhandenen Leistungs-, Qualitäts- und Versorgungsdaten unter Berücksichtigung des Datenschutzes mit epidemiologischen Daten zur physischen und psychischen Gesundheit der Gesundheitsberichterstattung sowie sozioökonomischer Daten etwa zur Demographie bundesweit zusammengeführt und unabhängig und transparent aufbereitet werden. Die Rechtsgrundlagen dafür sind mit dem Datenpool nach §§ 303a-303f SGB V seit Jahren vorhanden. Sie sind endlich umzusetzen. Die geplante Begrenzung auf die Daten des Risikostrukturausgleichs lehnen wir ab, da sie für Versorgungsanalysen nur bedingt geeignet sind.
- Auf Grundlage dieser Daten erstellt ein vom Gemeinsamen Bundesausschuss beauftragtes unabhängiges Institut regelmäßig sektorenübergreifende regionale Versorgungsanalysen, z.B. zur Versorgung von Diabetikerinnen und Diabetikern oder psychisch kranken Menschen, die auch Angaben zum Bedarf und dessen voraussichtlicher Entwicklung in den verschiedenen Regionen beinhalten.
- Darüber hinaus macht der Gemeinsame Bundesausschuss Vorgaben für eine neue sektorenübergreifende Versorgungsplanung auf Länderebene. Bei deren Formulierung sind die Länder zu beteiligen. Die Vorgaben umfassen u.a. Mindestvorgaben zur Erreichbarkeit, zur Qualität und zum Umfang des vorzuhaltenden Leistungsangebots.
- Die konkrete Versorgungsplanung auf der Landesebene erfolgt durch einen sektorenübergreifenden Versorgungsausschuss, der neben Vertreterinnen und Vertretern der Krankenkassen und der Leistungserbringer auch Land, Kommunen und Patientenverbände einbezieht. Die lokale Aufarbeitung der von der Bundesebene zur Verfügung gestellten Daten erfolgt durch eine neutrale und abhängige Stelle.
- Der Versorgungsausschuss vereinbart auf der Basis der regionalen Versorgungsanalysen des Gemeinsamen Bundesausschusses prioritäre Versorgungsziele und den Landesversorgungsplan. In diesem werden Art, Umfang, regionale Verteilung und Anforderungen an die vorzuhaltenden Versorgungsangebote wie zum Beispiel Erreichbarkeit und Barrierefreiheit bestimmt. Die Versorgungsplanung ist innovationsoffen. Sie lässt notwendige Freiräume für die Entwicklung neuer Versorgungsformen

und für Veränderungen der Arbeitsteilung zwischen den an der Gesundheitsversorgung beteiligten Professionen.

- Weil die Anforderungen an die verschiedenen Versorgungsstufen sehr unterschiedlich sind, ist bei der Versorgungsplanung zwischen Primärversorgung, allgemeiner fachärztlicher Versorgung und spezieller fachärztlicher Versorgung zu unterscheiden. Dabei soll die Primärversorgung generell kleinräumiger geplant werden als bislang, um auch Versorgungsunterschieden innerhalb von Landkreisen und Städten begegnen zu können. Daneben gibt es spezialärztliche Bereiche (z.B. Transplantation, Behandlung seltener Krankheiten, Einsatz von Großgeräten) bei denen eine großräumigere Planung und Zulassung erfolgen muss. Je nach Spezialisierungsgrad kann dabei der Bezugspunkt der Landkreis, das Bundesland oder die Bundesrepublik sein.
- Bei der Aufstellung der Versorgungspläne sind die Empfehlungen der regionalen Gesundheitskonferenzen (s.u.) zu berücksichtigen. Die Versorgungspläne sind der Öffentlichkeit vorzustellen. Ihre Umsetzung wird regelmäßig vom Gemeinsamen Bundesausschuss bzw. von dem vom ihm beauftragten unabhängigen Institut evaluiert. Diese Analysen ermöglichen u.a. Vergleiche zwischen Regionen mit ähnlicher räumlicher/sozialer Struktur.
- In jedem Landkreis bzw. kreisfreien Stadt wird eine Gesundheitskonferenz gebildet. Ihr gehören neben den Landkreisen bzw. kreisfreien Städte die in dem Gebiet jeweils tätigen Krankenhausträger, Krankenkassen und Patientenorganisationen an. Außerdem die Vertreterinnen und Vertreter der regional tätigen Ärztinnen und Ärzte und der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe, wie Pflegekräfte und Hebammen, sowie sachkundige Bürgerinnen und Bürger. Den Vorsitz und die Geschäftsführung der Gesundheitskonferenzen übernehmen die Kommunen.
- Die regionalen Gesundheitskonferenzen ermitteln lokale Bedürfnisse, entwerfen vor Ort umsetzbare Strategien und beraten den Gemeinsamen Landesauschuss bei der Erstellung und Fortschreibung des Versorgungsplans. Durch die Einbeziehung der kommunalen Seite können auch der öffentliche Gesundheitsdienst sowie die Jugend- und die Altenhilfe in den Beratungs- und Entscheidungsprozess einbezogen werden. Damit wird auch die Primärprävention gestärkt und die Zielgruppenorientierung von Versorgungsangeboten verbessert.

Die regionalen Gesundheitskonferenzen befragen regelmäßig die Bürgerinnen und Bürger zu den aus ihrer Sicht wichtigsten Gesundheitsproblemen, zur erlebten Versorgungsqualität und zu ihrem konkreten Inanspruchnahmeverhalten

Antrag

der Abgeordneten Dr. Harald Terpe, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Franziska Brantner, Katja Dörner, Kai Gehring, Uille Schauws, Tabea Rößner, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Renate Künast, Corinna Rüffer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gesundheitsversorgung umfassend verbessern – Patienten und Kommunen stärken, Strukturdefizite beheben, Qualitätsanreize ausbauen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Gesundheitsversorgung in Deutschland ist eine der besten weltweit. Gleichwohl ändern sich die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten: Es gibt zum Beispiel mehr chronisch und mehrfach erkrankte Menschen und die Bevölkerungszahl in etlichen ländlichen Regionen sinkt. Vorhandene Versorgungsangebote müssen daher weiterentwickelt werden, damit auch in Zukunft noch eine gute Versorgung aller Menschen gewährleistet ist.

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR) hat in den letzten Jahren mehrfach auf wesentliche Probleme hingewiesen und Reformen angemahnt. Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf zum GKV-Versorgungsstärkungsgesetz (Bundesratsdrucksache 641/14) greift nur wenige dieser Vorschläge auf. Vielmehr verharrt die Bundesregierung weitgehend in einem System, indem die ambulante Versorgung und die Krankenhausversorgung grundsätzlich getrennt betrachtet werden. Es bleibt bei halbherzigen Versuchen wie der Schaffung eines zeitlich befristeten und unterfinanzierten Innovationsfonds. Auch die bisherige Planung der Gesundheitsstrukturen (Bedarfsplanung) beruht weiterhin auf dem Fortschreiben alter Zahlen und ist empirisch wenig fundiert.

Wirksame Verbesserungen im Gesundheitssystem können nur dann gelingen, wenn Barrieren überwunden werden. Das gilt sowohl für die Trennung von ambulanter Versorgung und Krankenhausversorgung wie auch für die teilweise mangelhafte Kooperation und überholte Aufgabenverteilung unter den unterschiedlichen Gesundheitsberufen. Eine zentrale Rolle sollten zukünftig die Kommunen und Regionen spielen, da diese die Versorgungsprobleme vor Ort kennen und in der Lage sind, passgenaue Lösungen zu entwickeln. Ihre Kompetenzen insbesondere bei der Planung gilt es zu stärken.

Darüber hinaus müssen Patientinnen und Patienten in die Lage versetzt werden, die Qualität der Versorgung, sei es im stationären, im niedergelassenen oder im Bereich der Krankenkassen, besser beurteilen zu können.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, durch den

1. Kommunen und Regionen eine stärkere Rolle bei der Planung, Steuerung und Gestaltung der gesundheitlichen Versorgung ermöglicht wird und Anreize für Sektor übergreifende Versorgungsmodelle geschaffen werden;
2. die bisherige Bedarfsplanung reformiert wird hin zu einer sektorübergreifenden und vorausschauenden Versorgungsplanung, die durch bundesweite, regional aufbereitete Versorgungsanalysen flankiert wird;
3. die Versorgungsqualität und die Gesundheitsergebnisse von vertragsärztlichen und vertragszahnärztlichen Leistungserbringern mit geeigneten Indikatoren gemessen, transparent gemacht und für Versicherte und Patienten in verständlicher Form vergleichbar gemacht werden und der Sachverständigenrat für das Gesundheitswesen (SVR) durch die Bundesregierung mit der Prüfung und Entwicklung eines Verfahrens zur Qualitätsmessung und -transparenz für die gesetzlichen Krankenversicherungen beauftragt wird;
4. die Aufgabenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen neu gestaltet wird, so dass Anreize für mehr teamorientierte Zusammenarbeit auf Augenhöhe entstehen und flexiblere, familienfreundliche Arbeitszeiten und -strukturen für Angehörige aller Gesundheitsberufe ermöglicht werden;
5. der Innovationsfonds nach § 92a SGB V n. F. dauerhaft implementiert sowie finanziell aufgestockt und der Kreis der möglichen Antragsteller deutlich ausgeweitet wird. Zugleich muss der Innovationsausschuss unabhängiger von den derzeitigen Trägern des Gemeinsamen Bundesausschusses werden.

Berlin, den 24. Februar 2015

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen hat in seinem Gutachten von 2014 wesentliche Probleme der derzeitigen Gesundheitsversorgung benannt. Neben einer unzureichenden Verzahnung von stationärem und ambulantem Sektor sind dies in erster Linie die regional und fachlich ungleiche Verteilung von Ärztinnen und Ärzten sowie das Fehlen einer empirisch fundierten Bedarfsplanung. Insbesondere die bislang getroffenen Maßnahmen zur Behebung der Unterversorgung in bestimmten Regionen reichen nicht aus.

Ziel jeder Strukturreform muss daher die Behebung der o. g. Defizite sein. Dafür muss ein bedarfsgerechtes Versorgungssystem geschaffen werden, das mehr Möglichkeiten für personenzentrierte und populationsbezogene Ansätze bietet, dezentral organisiert ist und den Nutzen für die jeweiligen Patientinnen und Patienten in den Mittelpunkt stellt. Dafür sind grundlegende Änderungen nötig.

Zu Nummer 1

Zur Verbesserung der Versorgung müssen mehr Spielräume für dezentrale Lösungen insbesondere in ländlichen und sozial benachteiligten Regionen geschaffen werden. Von großer Bedeutung ist der Ausbau der integrierten Versorgung hin zu regionalen Gesundheitsverbänden, die den ambulanten und stationären Sektor umfassen. Hierzu sind Anreize und Strukturveränderungen nötig, um solche sektorübergreifenden Lösungen voranzutreiben.

Eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung können künftig die Kommunen einnehmen. Schon heute übernehmen sie Verantwortung in zahlreichen Feldern der sozialen Daseinsversorgung wie etwa in der Pflege, der Eingliederungshilfe, bei der Grundsicherung für Arbeitssuchende sowie als Träger kommunaler Krankenhäuser und des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Darüber hinaus gestaltet kommunale Politik in entscheidendem Maße gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen in den Städten und Gemeinden. Die Kommunen und Regionen sollen deswegen künftig auch eine stärkere Rolle bei der Planung, Steuerung und Gestaltung der Gesundheitsversorgung vor Ort innehaben. Dadurch wird Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit gegeben, auf die Gestaltung der kommunalen Gesundheitslandschaft Einfluss zu nehmen. Um die oben genannten Ziele zu erreichen, sind u. a. folgende Maßnahmen notwendig:

- Kommunen, Rehabilitationsträger, Reha-Einrichtungen, weitere Sozialversicherungsträger sowie geeignete Patientenorganisationen sollen Vertragspartner der Krankenkassen für besondere Versorgungsverträge nach § 140a SGB V n. F. werden können. Zugleich müssen die Wirtschaftlichkeitsnachweise für Verträge nach § 140a SGB V n. F. abgeschafft werden. Die Regelung stellt angesichts der bei den Kassen durch den Beitragssatzwettbewerb ohnehin vorhandenen Wirtschaftlichkeitszwänge eine überflüssige Bürokratisierung besonderer Versorgungsverträge dar.
- Bestehende Gesundheitsverbände, die einen bestimmten Anteil von Versicherten einer Region versorgen, sollen den Status von Leistungserbringern erhalten und sich so auch direkt um Arztsitze bewerben können.
- Die bestehenden Beschränkungen zur Gründung Medizinischer Versorgungszentren hinsichtlich Trägerschaft und möglicher Betriebsformen sollen zudem entfallen. So könnten beispielsweise auch Ärztenetze, Gesundheitsverbände, Patientenorganisationen, Pflegeeinrichtungen oder Hebammen solche Zentren gründen. Die Leitung soll auch nichtärztlichen Gesundheitsberufen wie beispielsweise Psychotherapeutinnen und -therapeuten oder qualifizierten Pflegekräften ermöglicht werden.
- Krankenkassen sollen die Möglichkeit erhalten, für bestimmte Versichertengruppen wie Patientenorganisationen, Behindertenverbände oder Unternehmensbelegschaften Gruppentarife, die spezielle Versorgungsformen vorsehen, anbieten zu können.
- Kommunale Spitzenverbände müssen künftig in allen Gemeinsamen Landesgremien nach § 90a SGB V mit Sitz und Stimme vertreten sein.

Wie das von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Gutachten „Pay-for-Performance im Gesundheitswesen: Sachstandsbericht zu Evidenz und Realisierung sowie Darlegung der Grundlagen für eine künftige Weiterentwicklung“ (BQS-Institut 2012) offenlegt, führt die qualitätsorientierte Vergütung von Gesundheitsleistungen in Deutschland noch ein Nischendasein. Daher sind auch auf der Ebene der kollektiv- und selektivvertraglichen Vergütungssysteme stärkere Anreize für eine sektorübergreifende Versorgung und mehr Qualität nötig. Die Bundesregierung soll daher den Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen mit einem Sondergutachten beauftragen, das geeignete und im Wege von Modellprojekten auszuprobierende Instrumente zu einer stärker mit qualitätsanreizen verbundenen ambulanten Vergütung (Pay for Performance) enthält. Dabei sollten entsprechende Instrumente allerdings statt auf die einzelne Praxis bzw. den einzelnen Leistungserbringer vor allem auf regionale Zusammenschlüsse wie zum Beispiel Ärztenetze ausgerichtet werden. Das Gutachten soll überdies als eine Voraussetzung für eine stärker sektorübergreifende Versorgung Vorschläge zur mittel- bis langfristigen Zusammenführung der fachärztlichen ambulanten und stationären Vergütungssysteme entwickeln.

Zu Nummer 2

Während in manchen vor allem ländlichen und sozial benachteiligten Regionen zunehmend Defizite in der Versorgung sichtbar werden, sind andere Regionen durch erhebliche Überversorgung gekennzeichnet. Ohne Steuerung kann ein solidarisch finanziertes Gesundheitswesen nicht funktionieren. Ziel von Planung und Steuerung ist ein möglichst gleicher Zugang zum Gesundheitswesen für alle Menschen sowie die Vermeidung von Über-, Unter- und Fehlversorgung.

Die bestehende Bedarfsplanung ist allerdings stark reformbedürftig. Sie basiert auf einer Fortschreibung eines bestimmten Status quo und ist weniger an dem realen Bedarf in der Bevölkerung orientiert. Besonders deutlich wird dies beispielsweise an der aktuellen psychotherapeutischen Bedarfsplanung, nach der behandlungsbedürftige Menschen selbst in rechnerisch Überversorgten Regionen regelmäßig drei Monate auf ein psychotherapeutisches Erstgespräch warten müssen. Fragwürdig an der Planung ist außerdem, dass der Versorgungsgrad bei Städten oder Regionen mit vergleichbarer Anzahl von Psychotherapeuten pro Einwohner teilweise über 100 %

voneinander abweicht. Zudem werden Versorgungskapazitäten im stationären Bereich bislang unzureichend einbezogen.

Die Bedarfsplanung muss daher schrittweise zu einer sektorübergreifenden Versorgungsplanung weiterentwickelt werden, die auf gründlichen Versorgungsanalysen und darauf fußenden Versorgungszielen basiert.

Mit dem Versorgungsgesetz von 2011 wurden in den Ländern durch § 90a SGB V Gemeinsame Landesgremien geschaffen, die zu Sektor übergreifenden Versorgungsfragen Stellung nehmen und Empfehlungen zur Bedarfsplanung abgeben können. Die Empfehlungen haben jedoch keine Verbindlichkeit. In einem ersten Schritt sollte das Gemeinsame Gremium in unterversorgten Regionen verbindliche Entscheidungen treffen und sektorübergreifende Versorgungsverträge initiieren bzw. ausschreiben dürfen. Mittelfristig ist dieses Gremium zu einem sektorübergreifenden Versorgungsausschuss auszubauen, der neben Vertretern der Leistungserbringer auch Land, Kommunen und Patientenverbände einbezieht.

Auf der Grundlage der im Gesundheitssystem bereits vielfach vorhandenen Versorgungsdaten (u. a. nach den §§ 303a bis 303f SGB V) sollen zudem durch ein vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) beauftragtes unabhängiges Institut regelmäßig sektorübergreifende Versorgungsanalysen unter Einbezug von demographischen und epidemiologischen Daten zur physischen und psychischen Gesundheit in den verschiedenen Regionen vorgenommen werden. Der G-BA beschließt unter Beteiligung der Länder Vorgaben für eine sektorübergreifende Versorgungsplanung auf Landesebene. Dieser Beschluss enthält Mindestvorgaben zur Erreichbarkeit, zur Qualität sowie zum Umfang des vorzuhaltenden Leistungsangebots.

Der vorgeschlagene Versorgungsausschuss auf Landesebene soll durch eine unabhängige Stelle unterstützt werden, die die auf Bundesebene vorgenommenen Versorgungsanalysen aufbereitet. Der Versorgungsausschuss definiert auf der Basis der regionalen Versorgungsanalyse prioritäre Versorgungsziele und vereinbart den Landesversorgungsplan, der Art, Umfang, regionale Verteilung und Anforderungen an die Strukturqualität der vorzuhaltenden Versorgungsleistungen bestimmt. Diese Planung ist innovationsoffen und lässt notwendige regionale Freiräume für die Entwicklung neuer Versorgungsformen und eine geänderte Arbeitsteilung zwischen den Gesundheitsberufen.

Bei der Aufstellung der Versorgungspläne sind die Empfehlungen der in den Kommunen zu bildenden Gesundheitskonferenzen zu berücksichtigen. Die Gesundheitskonferenzen, denen neben den Kommunen, lokale Leistungserbringer, Vertreter der Gesundheitsberufe und sachkundige Bürgerinnen und Bürger angehören, erheben auf der Basis von Befragungen lokale Bedürfnisse und Erfahrungen, entwickeln vor Ort umsetzbare Konzepte und beraten den Versorgungsausschuss auf Landesebene bei der Erstellung und Fortschreibung des Versorgungsplans. Bund und Länder sind in der Pflicht, die Kommunen bei der Gründung von Gesundheitskonferenzen insbesondere beim Wissenstransfer in geeigneter Weise zu unterstützen.

Zu Nummer 3

Die Patientinnen und Patienten sowie die Versicherten sollen auch in ihren Möglichkeiten gestärkt werden, gute Versorgungsqualität einzufordern. Dazu ist die Transparenz vor allem über die von den Leistungserbringern erzielten Gesundheitsergebnisse weiter auszubauen. Solche Qualitätsdaten müssen verständlich aufbereitet sein und einen Vergleich zwischen den einzelnen Einrichtungen ermöglichen.

Mit der Gründung des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen und den damit verbundenen Regelungen für den stationären Sektor wurde zwar ein erster Schritt in diese Richtung getan, allerdings hat es die Große Koalition versäumt, die nötige Qualitätstransparenz auch auf vertragsärztliche und vertragszahnärztliche Einrichtungen auszuweiten. Daher ist es mittelfristig nötig, durch das inzwischen gegründete Institut auch für den ambulanten Sektor geeignete Indikatoren zur Messung insbesondere der Ergebnisqualität zu entwickeln und den Patientinnen und Patienten einen verständlichen Vergleich zwischen ambulanten Leistungserbringern zu ermöglichen.

Während sich Leistungserbringer in zunehmenden Maße Qualitätsvergleichen stellen müssen, sind die gesetzlichen Krankenkassen selbst davon bislang nicht erfasst. Dabei haben Krankenkassen durch die Gestaltung der Versorgung, durch eigene Anstrengungen zur Erhöhung der Gesundheitskompetenz ihrer Versicherten sowie zur Unterstützung von Gesundheitsförderung einen enormen Einfluss darauf, ob die Gesundheit ihrer Versicherten erhalten oder verbessert wird bzw. ob Versicherte ihren jeweiligen Bedürfnissen entsprechend versorgt werden und Hilfe finden.

Vor diesem Hintergrund soll der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen durch die Bundesregierung damit beauftragt werden zu prüfen, wie ein System zur Messung und Bewertung der Versorgungsleistung und -qualität von Krankenkassen etabliert werden kann und wie es ausgestaltet sein muss. Die Bewertung kann zum Beispiel auf Versichertenbefragungen, den Gesundheitsergebnissen der jeweiligen Krankenkasse unter Einbeziehung soziodemografischer Kriterien, der Erfassung von Strukturqualitätsmerkmalen wie etwa dem Engagement für bestimmte Versichertengruppen wie etwa sozial Benachteiligte oder Menschen mit Behinderungen, für regional vernetzte patientengerechte Versorgungskonzepte, den Umgang mit sozialen Bürgerrechten ihrer Versicherten sowie der Zugangsgerechtigkeit der jeweiligen Krankenkasse beruhen.

Die Versicherten erhielten ein Instrument an die Hand, um Krankenkassen auf der Grundlage sinnvoller und verständlicher Qualitätskriterien miteinander zu vergleichen, die Krankenkassen einen größeren Anreiz, sich um eine bessere Versorgung ihrer Versicherten zu bemühen. Auf diese Weise würde die Bedeutung der Versorgungsqualität im bisher vor allem auf Preis- bzw. Beitragsunterschiede setzenden Wettbewerb zwischen den Krankenkassen im Sinne der Versicherten ausgebaut.

Zu Nummer 4

Chronisch und mehrfach sowie psychisch erkrankte Patientinnen und Patienten benötigen weit mehr als nur eine medizinische bzw. therapeutische Versorgung. Sie brauchen neben der Behandlung ihrer akuten Beschwerden auch Hilfen zum Leben mit der Krankheit genauso wie Präventionsmaßnahmen, die die Verschlimmerung ihrer Krankheit verhindern oder verzögern. Für die künftige Versorgung heißt das: Ärztliche und nicht-ärztliche Gesundheitsberufe werden weitaus stärker kooperieren müssen. Die nichtärztlichen Gesundheitsberufe, insbesondere qualifizierte Pflegekräfte, werden eine erweiterte Rolle erhalten. Sie werden Aufgaben eigenverantwortlich übernehmen, die bisher unzureichend abgedeckt sind, und sie werden pflegerische Bedarfe eigenständig einschätzen und medizinisch-pflegerische Interventionen selbst durchführen müssen.

Dabei ist statt einer bloßen Delegation ärztlicher Aufgaben eine grundsätzliche Neuformulierung heilkundlicher Aufgaben innerhalb der ärztlichen und nichtärztlichen Gesundheitsberufe anzustreben. Dies umfasst konkret Rechtssicherheit für die Delegation und dauerhafte Übertragung ärztlicher Aufgaben an nichtärztliche Gesundheitsberufe sowie die Aufhebung des Arztvorbehaltes für bestimmte Tätigkeiten.

Dazu ist mittelfristig eine konsistente berufsrechtliche Neuordnung der Gesundheitsberufe insbesondere durch neue gesetzliche Vorschriften zu Aufgaben und Tätigkeiten der Heilberufe sowie zur Anpassung des Haftungsrechts an die Erfordernisse einer kooperativen Berufsausübung zu entwickeln.

Die Erprobung der größeren Eigenständigkeit nichtärztlicher Gesundheitsberufe in Modellprojekten wurde im Gutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen von 2007 („Kooperation und Verantwortung – Voraussetzungen einer zielorientierten Gesundheitsversorgung“) empfohlen. Die von der Bundesregierung 2009 geschaffene Möglichkeit für Modellprojekte zur selbstständigen Ausübung von Heilkunde durch Pflegekräfte (§ 63 Abs. 3c SGB V) hat sich allerdings als unwirksam erwiesen. Bislang ist nach Angaben der Bundesregierung kein einziges derartiges Modellvorhaben nach dieser Vorschrift initiiert worden. Als Grund wird häufig die diese Modellvorhaben eher ausbremsende Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses genannt.

Ausgehend von diesen Erfahrungen ist es nicht zweckmäßig, den Gemeinsamen Bundesausschusses – wie von der Bundesregierung beabsichtigt – mit der Entwicklung von standardisierten Ausbildungsmodulen für die Kranken- und Altenpflege zu beauftragen (§ 4 Absatz 7 Krankenpflegegesetz n. F. und § 4 Abs. 7 Altenpflegegesetz n. F.) – noch dazu durch eine unverbindliche Kann-Regelung und ohne Fristsetzung. Außerdem stellt sich die Frage, warum ausschließlich die gesetzlich Versicherten für eine solche Aufgabe aufkommen sollen, die im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt. Vor diesem Hintergrund muss mittelfristig sichergestellt werden, dass in der geplanten Neuordnung der Pflegeausbildungen eine adäquate Qualifizierung für die Übernahme von ärztlichen Tätigkeiten als Regelausbildung verankert wird. Für eine Übergangsphase muss die Bundesregierung dafür Sorge tragen, dass ausreichend standardisierte Qualifizierungsangebote geschaffen werden, die examinierten Pflegekräften ermöglichen, ärztliche Aufgaben zu übernehmen.

Die Bundesregierung muss darüber hinaus einen erneuten Anlauf nehmen, damit eine Übertragung ärztlicher Aufgaben im Sinne des § 63 Abs. 3c SGB V in der Praxis erprobt werden kann. Hierzu sollten die bestehenden G-BA Richtlinien praxistauglich überarbeitet werden und die nötigen Anforderungen für die Entwicklung von

Modellprojekten durch ein Zusammenwirken von maßgeblichen Verbänden der Pflegeberufe sowie der Bundesärztekammer unter Hinzuziehen pflegewissenschaftlichen und pflegepädagogischen Sachverständigen vorangetrieben werden. In diesem Sinne verpflichtet sich die Bundesregierung, bis Ende 2015, mindestens drei Modellprojekte in der Förderung nach § 63 Abs. 3c SGB V auf den Weg zu bringen.

Die bessere Kooperation der Gesundheitsberufe vor allem in der Primärversorgung sowie die Erprobung flexiblerer und familienfreundlicher Arbeitszeiten sollten zudem Schwerpunkte der durch den geplanten Innovationsfonds geförderten Projekte bilden.

Zu Nummer 5

Der von der Bundesregierung geplante Innovationsfonds ist zwar grundsätzlich begrüßenswert, allerdings sind stabile und nachhaltige Verbesserungen der Versorgungsqualität durch ihn angesichts der verglichen etwa mit der bis 2009 praktizierten Anschubfinanzierung für Verträge der integrierten Versorgung niedriger Investitionssumme, der zeitlichen Begrenzung sowie der Konstruktion des über die Förderanträge entscheidenden Innovationsausschusses, kaum zu erwarten. Der Innovationsfonds sollte stattdessen langfristig angelegt sein und über eine größere Fördersumme verfügen. Die Finanzierung sollte auch die Private Krankenversicherung einbeziehen. Der Innovationsausschuss sollte überdies eine größere Unabhängigkeit von den Trägern des Gemeinsamen Bundesausschusses aufweisen. Auch der Kreis der möglichen Antragsteller sollte um die Vertragspartner der besonderen Versorgungsverträge nach § 140a SGB V n. F., Kommunen, die Landesgremien nach § 90a SGB V sowie Ärztenetzwerke erweitert werden.

Antrag

der Abgeordneten Dr. Harald Terpe, Birgitt Bender, Maria Klein-Schmeink, Elisabeth Scharfenberg, Katrin Göring-Eckardt, Sven-Christian Kindler, Fritz Kuhn, Markus Kurth, Brigitte Pothmer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wirksame Strukturreformen für eine patientenorientierte Gesundheitsversorgung auf den Weg bringen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das deutsche Gesundheitswesen steht vor immensen Herausforderungen. Der demographische Wandel, die damit einhergehenden Veränderungen von Krankheitsbildern und auch die veränderten Ansprüche von Patientinnen und Patienten erfordern eine anders strukturierte Versorgung. Nötig sind etwa nach Auffassung des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR) insbesondere eine Aufwertung der Primärversorgung, eine geänderte Arbeitsteilung zwischen den ärztlichen und nichtärztlichen Gesundheitsberufen, die Überwindung der Trennung zwischen den Sektoren des Gesundheitswesens sowie mehr Anreize für neue Versorgungsformen. Auch wirksame Schritte zur Vermeidung von Über- und Fehlversorgung hat der SVR wiederholt eingefordert.

Dem wird der Gesetzentwurf der Bundesregierung (GKV-Versorgungsstrukturgesetz, Bundestagsdrucksache 17/6906) nicht gerecht. Nicht die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten stehen im Vordergrund, sondern die finanziellen Interessen einzelner Leistungserbringer. Neue Versorgungslösungen werden behindert, bestehende Instrumente zum Abbau von Über- und Fehlversorgung werden wieder abgeschafft, wirksame Anreize für mehr Qualität werden nicht geschaffen und die Potentiale nichtärztlicher Gesundheitsberufe werden schlicht ausgeblendet.

Die Rechnung für dieses Reformversagen werden allein die Versicherten über Zusatzbeiträge zahlen müssen. Schlimmer noch: Die Versicherten werden gleich doppelt zur Kasse gebeten, denn die Bundesregierung bricht durch den Gesetzentwurf ihr Versprechen eines vollständig aus Steuermitteln finanzierten Sozialausgleichs für die Menschen, die sich die steigenden Zusatzbeiträge nicht mehr leisten können. Einen großen Teil der Mittel für diesen Ausgleich werden künftig die Versicherten über ihre Beitragszahlungen aufbringen müssen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert deshalb die Bundesregierung auf, den bestehenden Gesetzentwurf zurückzuziehen und einen neuen Entwurf vorzulegen, durch den

1. die bisherige Bedarfsplanung reformiert wird hin zu einer Sektor übergreifenden und auf gründlichen Analysen (u. a. unter Berücksichtigung der Morbidität und Sozialstruktur) und Versorgungszielen fußenden Versorgungsplanung;
2. die Primärversorgung deutlich aufgewertet und in ihrer Rolle als Lotse der Versorgung gestärkt wird;
3. die Aufgabenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen neu gestaltet wird, Anreize für mehr teamorientierte Zusammenarbeit entstehen und flexiblere, familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglicht werden;
4. mehr Spielräume für neue und vor allem vernetzte Versorgungsformen wie regionale Versorgungsverbände, Gesundheitszentren und mobile Lösungen geschaffen werden;
5. wirksame Anreize zur Vermeidung von Über-, Unter- und Fehlversorgung gesetzt werden.

Berlin, den 28. September 2011

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Der wachsende Anteil chronischer und multimorbider Patientinnen und Patienten erfordert eine andere Art der gesundheitlichen Versorgung. Dabei müssen personenzentrierte Ansätze ebenso wie populationsbezogene Ansätze stärker als bisher zur Grundlage der Versorgungsgestaltung gemacht werden. Eine nutzerorientierte Versorgungsgestaltung kann einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung gesundheitlicher Ungleichheit wie auch zur Reduzierung von Über-, Unter- und Fehlversorgung leisten.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung wird diesem Anspruch in keiner Weise gerecht. Statt Anreize für eine bessere Zusammenarbeit aller Gesundheitsberufe und die Überwindung der Sektorengrenzen zu schaffen, wird vorrangig an Einzelsymptomen herumgedoktert und die ärztliche Klientel bedient. Statt mehr Möglichkeiten für kreative Versorgungsansätze zu schaffen, werden Versorgungsformen wie die Medizinischen Versorgungszentren behindert.

Ziel ist ein bedarfsgerechtes Versorgungssystem, das mehr Möglichkeiten für gute Versorgung bietet und weitgehend dezentral ausgestaltet ist. Kern muss aus unserer Sicht die Primärversorgung sein, in der verschiedene Gesundheitsberufe etwa in Primärversorgungspraxen teamorientiert zusammenarbeiten.

Zu Nummer 1

Ziel von Planung und Steuerung sind die Gewährleistung eines möglichst gleichen Zugangs zum Gesundheitswesen sowie die Vermeidung von Über-, Unter- und Fehlversorgung. Die bestehende Bedarfsplanung ist vor diesem Hintergrund unverzichtbar aber auch stark reformbedürftig. Sie muss schrittweise zu einer Sektor übergreifenden Versorgungsplanung weiterentwickelt werden, die

auf gründlichen Versorgungsanalysen und darauf fußenden Versorgungszielen basiert. Dabei sollen auch mehr Spielräume für dezentrale Lösungen geschaffen werden. Kommunen sowie Patientinnen und Patienten sollen mehr Möglichkeiten erhalten, die Versorgung vor Ort selbst zu gestalten. Auch die Länder sollen stärker einbezogen werden. Im Einzelnen wird vorgeschlagen:

- Die Planung soll den ambulanten und stationären Sektor umfassen und nach den Versorgungsstufen Primärversorgung, allgemeine fachärztliche Versorgung und spezielle fachärztliche Versorgung differenziert werden. Die Primärversorgung wird generell kleinräumiger als bislang geplant. Für bestimmte spezialärztliche Bereiche (z. B. Transplantation, Behandlung seltener Erkrankungen, Einsatz von Großgeräten) ist eine großräumigere Planung bzw. Zulassung nötig. Je nach Spezialisierungsgrad kann dabei der Bezugspunkt der Landkreis, das Bundesland oder die Bundesrepublik Deutschland sein.
- Auf der Grundlage der im Gesundheitssystem bereits vielfach vorhandenen Versorgungsdaten (u. a. nach den §§ 303a bis 303f SGB V) werden durch ein vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) beauftragtes unabhängiges Institut regelmäßig Sektor übergreifende Versorgungsanalysen unter Einbezug von demographischen und epidemiologischen Daten zur physischen und psychischen Gesundheit in den verschiedenen Regionen vorgenommen.
- Der G-BA beschließt unter Beteiligung der Länder Vorgaben für eine Sektor übergreifende Versorgungsplanung auf Landesebene. Dieser Beschluss enthält Mindestvorgaben zur Erreichbarkeit, zur Qualität sowie zum Umfang des vorzuhaltenden Leistungsangebots.
- Die Versorgungsplanung auf Landesebene erfolgt durch einen Sektor übergreifenden Versorgungsausschuss, der neben Vertretern der Leistungserbringer auch Land, Kommunen und Patientenverbände einbezieht. Unterstützt wird der Versorgungsausschuss durch eine unabhängige Stelle, die die auf der Bundesebene vorgenommenen Versorgungsanalysen aufbereitet.
- Der Versorgungsausschuss definiert auf der Basis der regionalen Versorgungsanalyse prioritäre Versorgungsziele und vereinbart den Landesversorgungsplan, der Art, Umfang, regionale Verteilung und Anforderungen an die Strukturqualität der vorzuhaltenden Versorgungsleistungen bestimmt. Diese Planung ist innovationsoffen und lässt notwendige regionale Freiräume für die Entwicklung neuer Versorgungsformen und eine geänderte Arbeitsteilung zwischen den Gesundheitsberufen.
- Bei der Aufstellung der Versorgungspläne sind die Empfehlungen der in den Landkreisen und kreisfreien Städten zu bildenden Gesundheitskonferenzen der Landkreise und kreisfreien Städte zu berücksichtigen. Die Gesundheitskonferenzen, denen die Kommunen, lokale Leistungserbringer, Vertreter der Gesundheitsberufe und sachkundige Bürgerinnen und Bürger angehören, erheben auf der Basis von Befragungen lokale Bedürfnisse und Erfahrungen, entwickeln vor Ort umsetzbare Konzepte und beraten den Versorgungsausschuss auf Landesebene bei der Erstellung und Fortschreibung des Versorgungsplans.

Zu Nummer 2

Internationale Untersuchungen zeigen deutlich, dass eine gute Primärversorgung zu einer qualitativ besseren und wirtschaftlicheren Versorgung führt. Die Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft sind nur dann zu meistern, wenn die Primärversorgung einen deutlich größeren Stellenwert erhält. Auf diese Weise ist auch eine Abkehr von einer rein krankheitsbezogenen Versorgung hin zu einem mehr patientenzentrierten Ansatz möglich. Gute Primärver-

sorgung geht weit über die in Deutschland bislang praktizierten Hausarztmodelle hinaus. Sie verlangt neben der Weiterentwicklung des bestehenden Systems der Einzelpraxen hin zu teamorientierten und barrierefreien Primärversorgungszentren eine größere Patientenorientierung und die Einbindung weiterer Gesundheitsberufe. Eine solche Primärversorgung übernimmt eine stärker koordinierende und auch vorausschauend handelnde Funktion und wird so zum Kern guter Versorgung. Dies bedeutet unter anderem auch, die Aus- und Weiterbildung der ärztlichen und nichtärztlichen Gesundheitsberufe stärker auf die Anforderungen der Primärversorgung auszurichten, eine Weiterentwicklung des Honorarsystems, das die Funktionen der Primärversorgung wie Team-, Präventions- und Steuerungsleistungen besonders berücksichtigt und mehr Anreize schafft, sich vorausschauend und mit mehr Zeit den Belangen der Patientinnen und Patienten zu widmen. Langfristig sollte für den Bereich der Primärversorgung ein weitgehend kontaktunabhängiges Vergütungssystem auf der Basis von Versichertenpauschalen (Capitation) und zusätzlichen Qualitätsanreizen (Pay for Performance) erprobt werden.

Zu Nummer 3

Chronisch und mehrfach sowie psychisch erkrankte Patientinnen und Patienten benötigen weit mehr als nur eine medizinische bzw. therapeutische Versorgung. Sie brauchen neben der Behandlung ihrer akuten Beschwerden auch Hilfen zum Leben mit der Krankheit genauso wie Präventionsmaßnahmen, die die Verschlimmerung ihrer Krankheit verhindern oder verzögern. Für die künftige Versorgung heißt das: Ärztliche und nichtärztliche Gesundheitsberufe werden weitaus stärker kooperieren müssen. Die nichtärztlichen Gesundheitsberufe, insbesondere qualifizierte Pflegekräfte, werden eine erweiterte Rolle erhalten. Sie werden Aufgaben eigenverantwortlich übernehmen, die bisher unzureichend abgedeckt sind, und sie werden pflegerische Bedarfe eigenständig einschätzen und medizinisch-pflegerische Interventionen selbst durchführen müssen. Die Illusion der Allzuständigkeit der Ärztinnen und Ärzte ist auch in deren eigenem Interesse aufzulösen.

Dabei streben wir statt einer bloßen Delegation ärztlicher Aufgaben eine grundsätzliche Neuformulierung heilkundlicher Aufgaben innerhalb der ärztlichen und nichtärztlichen Gesundheitsberufe an. Dies umfasst konkret Rechtssicherheit für die Delegation und dauerhafte Übertragung ärztlicher Aufgaben an nichtärztliche Gesundheitsberufe sowie die Aufhebung des Arztvorbehaltes für bestimmte Tätigkeiten. Als erster Schritt soll hierzu in regionalen Modellprojekten besonders qualifizierten Angehörigen nichtärztlicher Gesundheitsberufe im Rahmen einer vernetzten multiprofessionellen Versorgungsstruktur eine größere Eigenständigkeit, wie etwa die Verordnungskompetenz für bestimmte Leistungen, ermöglicht werden.

Zu Nummer 4

Von großer Bedeutung ist der Ausbau der integrierten Versorgung hin zu regionalen Vollversorgungsangeboten, die den ambulanten und stationären Sektor umfassen. Diese sollen als eine Möglichkeit neben den herkömmlichen Versorgungsmodellen weiterentwickelt werden. Insgesamt sind mehr gesetzliche Spielräume für innovative Versorgungsmodelle nötig. Dies gilt beispielsweise für neue Vertragsformen oder die regionale Ausschreibung von Versorgungsverträgen. Zu erwägen sind wissenschaftlich begleitete und auf Darlehensbasis geförderte Modellprojekte, in denen neue Versorgungslösungen erprobt werden. Die Förderung könnte aus einem von GKV und PKV getragenen Innovationsfonds erfolgen. Bestehende Gesundheitsverbände, die einen bestimmten Anteil von Versicherten einer Region versorgen, sollen den Status von Leistungserbringern erhalten und sich so auch direkt um Arztsitze bewerben können. Die Mög-

lichkeit, Medizinische Versorgungszentren (MVZ) zu gründen, soll auf Ärztenetze, Gesundheitsverbände, Kommunen und Patientenorganisationen ausgeweitet werden. Die Leitung soll auch nichtärztlichen Gesundheitsberufen wie beispielsweise Psychotherapeutinnen und -therapeuten oder qualifizierten Pflegekräften ermöglicht werden. Eine Zulassung sollen künftig auch primärversorgende Gesundheitszentren bzw. Arztstationen erhalten können. Krankenkassen sollten die Möglichkeit erhalten, für bestimmte Versichertengruppen wie Unternehmensbelegschaften, Patientenorganisationen oder Behindertenverbände Gruppentarife, die spezielle Versorgungsformen vorsehen, anbieten zu können.

Zu Nummer 5

Ohne Steuerung kann ein solidarisch finanziertes Gesundheitswesen nicht funktionieren. Während in manchen vor allem ländlichen und sozial benachteiligten Regionen zunehmend Defizite in der Versorgung sichtbar werden, sind andere Regionen durch erhebliche Überversorgung gekennzeichnet. Durch eine stärkere Koordination und Vernetzung der Versorgung können Unter- und Fehlversorgung erheblich reduziert werden. Darüber hinaus sind Vergütungsanreize in unterversorgten Fachgruppen und Regionen sinnvoll. Diese werden aber nur dann zu finanzieren sein, wenn gleichzeitig auch die erhebliche Überversorgung in manchen Regionen und Versorgungsbereichen wirksam bekämpft wird. Die 2007 in das SGB V aufgenommene Zu- und Abschlagsregelung bei Unter- und Überversorgung darf daher nicht gestrichen werden, sondern muss stattdessen durch die Selbstverwaltung endlich umgesetzt werden. Die Wiederbesetzung von Sitzen in überversorgten Regionen soll zur Ausnahme werden. Die kassenärztlichen Vereinigungen sollen regelhaft überzählige Sitze aufkaufen und stilllegen. In der Bedarfsplanung der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten besteht keine systematische Verbindung zwischen der Zahl von Psychotherapeuten je 100 000 Einwohner und den Versorgungsgraden. Daher ist eine kurzfristige Neuberechnung notwendig um zu verhindern, dass in rechnerisch überversorgten Gebieten durch einen Abbau faktische Unterversorgung entsteht.



WEDER SCHRECKGESPENST NOCH ALLHEILMITTEL

Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung und die Systeme der Sozialen Sicherung

Veranstaltung
Lohnt sich der Mindestlohn?
Göttingen 17.04.2015

Prof. Dr. Gerhard Bäcker
Universität Duisburg-Essen
Institut Arbeit und Qualifikation



Übersicht

I. Ausgangsproblem: Ein expandierender Niedriglohnsektor

II. Das Mindestlohngesetz

III. Anspruchsberechtigte und Beschäftigungseffekte

IV. Umsetzung des Mindestlohns

V. Auswirkungen auf ausgewählte Bereiche der Sozialen Sicherung

- SGBII: ALG I und KdU
- Wohngeld
- Kinderzuschlag
- Grundsicherung im Alter
- Anpassung der Regelbedarfe im SGB II und SGB XII
- Steuer- und Beitragsmehreinnahmen

VI. Ausblick

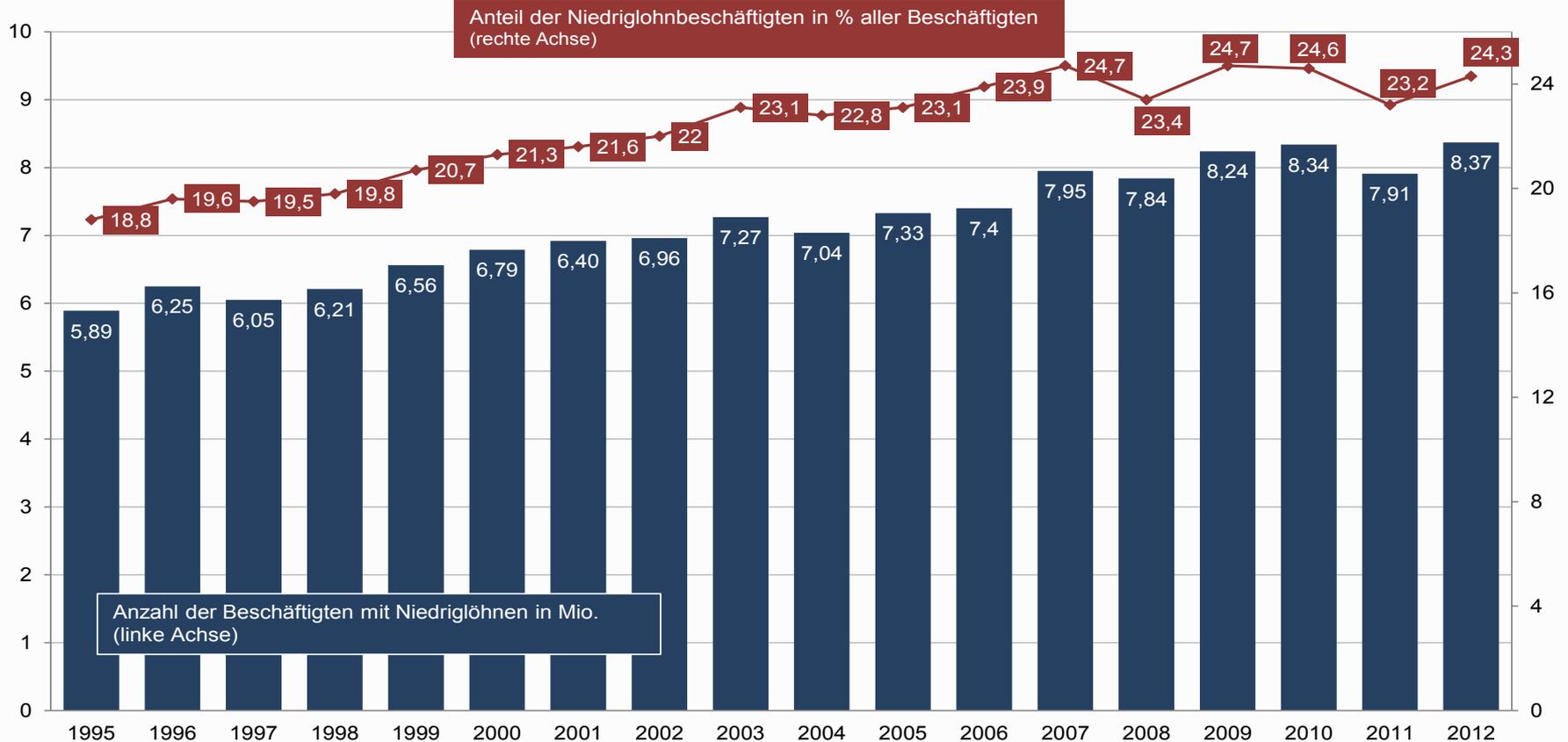


I. Ausgangsproblem: Ein expandierender Niedriglohnsektor

- 8,4 Mio. (2012), d.h. 24,3 % der abhängig Beschäftigte sind im Niedriglohnsektor beschäftigt = Stundenlöhne niedriger als 2/3 des Median = 9,30 € im Bundesdurchschnitt
- Unter 8,50 €: etwa 6,6 Mio., d.h. etwa 14 %
- Unter 6,00 €: etwa 2,5 Mio.
- **Betroffene Personen** (Risikoquote): Mini-JobberInnen, Jugendliche, Frauen, Unqualifizierte, Beschäftigte in Befristung und Leiharbeit
- **Branchen**: Hotels/Gaststätten, Wach-/Sicherheitsdienste, Einzelhandel, Land-/Forstwirtschaft, Gebäudereiniger, Speditionen/Logistik, sonstige Dienstleistungen (Friseur, Taxi, Kino, Call-Center)
- **Regionen**: Neue Bundesländer



■ Niedriglohnbeschäftigung¹⁾ in Deutschland 1995 - 2012 in Mio. und in %



1) Niedriglohnschwelle: Zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median).

Einheitliche Niedriglohnschwelle alte u. neue Bundesländer, inkl. Schüler, Studierende, Rentner

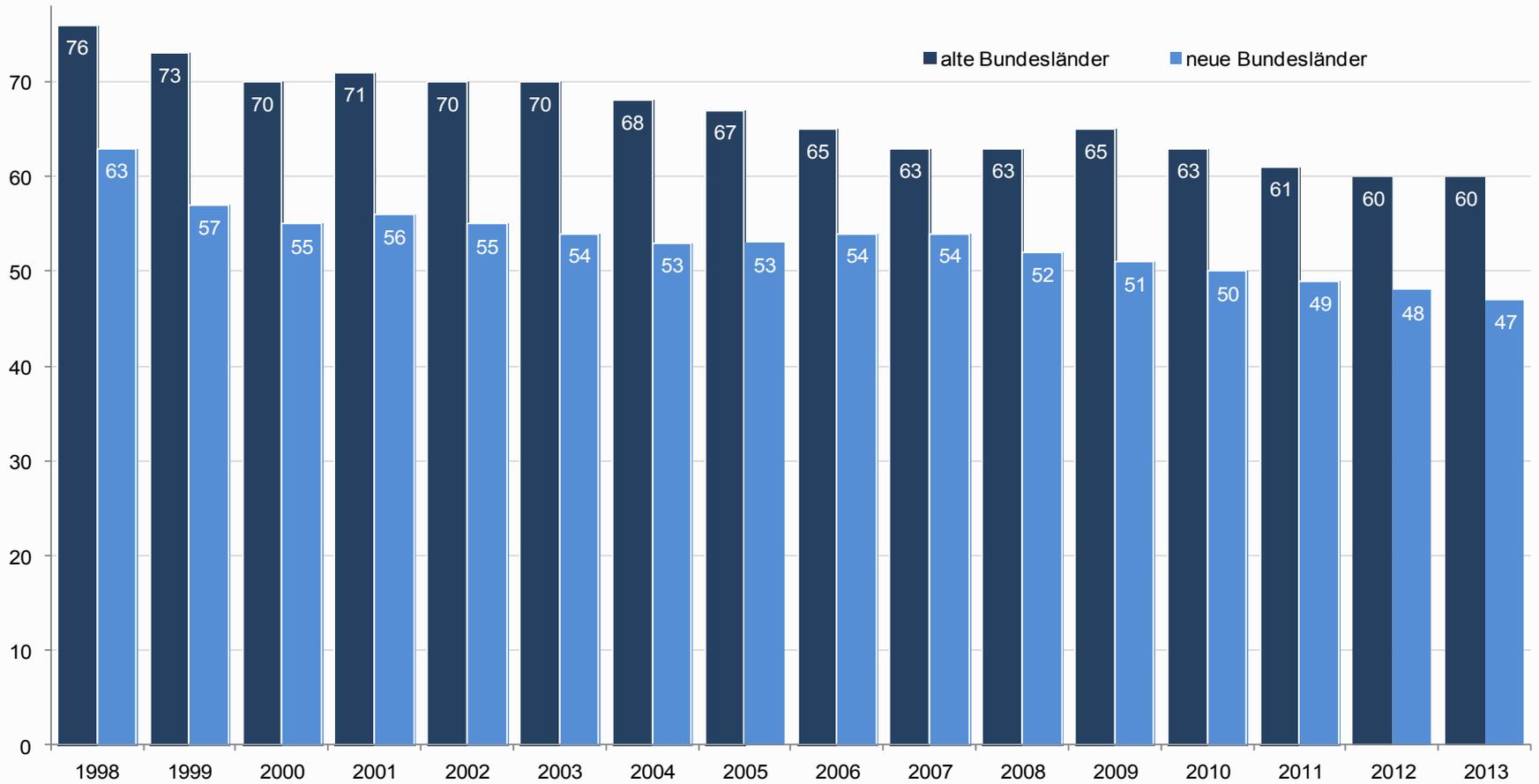
Quelle: Kalina, Th., Weinkopf, C, Niedriglohnbeschäftigung 2012, IAQ-Report 02/2014. Datenbasis SOEP



- Verschiedene, sich überlagernde u. verstärkende ***Ursachen***:
 - Veränderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur (Dienstleistungssektor, Kleinbetriebe)
 - Ausdehnung atypischer Arbeitsverhältnisse (Teilzeit, Mini-Jobs, Befristung, Leiharbeit)
 - Privatisierung, Outsourcing öffentlicher Dienstleistungen
 - Stark rückläufige Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe
 - Dienstleistungsfreiheit in der EU
 - Andauernde Arbeitslosigkeit, insb. Langzeitarbeitslosigkeit
 - Ausdünnung der Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Verschärfung von Zumutbarkeitsregelungen (SGB II)



■ **Tarifbindung in den alten und neuen Bundesländern 1998 - 2013**
in % der Beschäftigten



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014), IAB-Betriebspanel 2013; WSI-Tarifarchiv

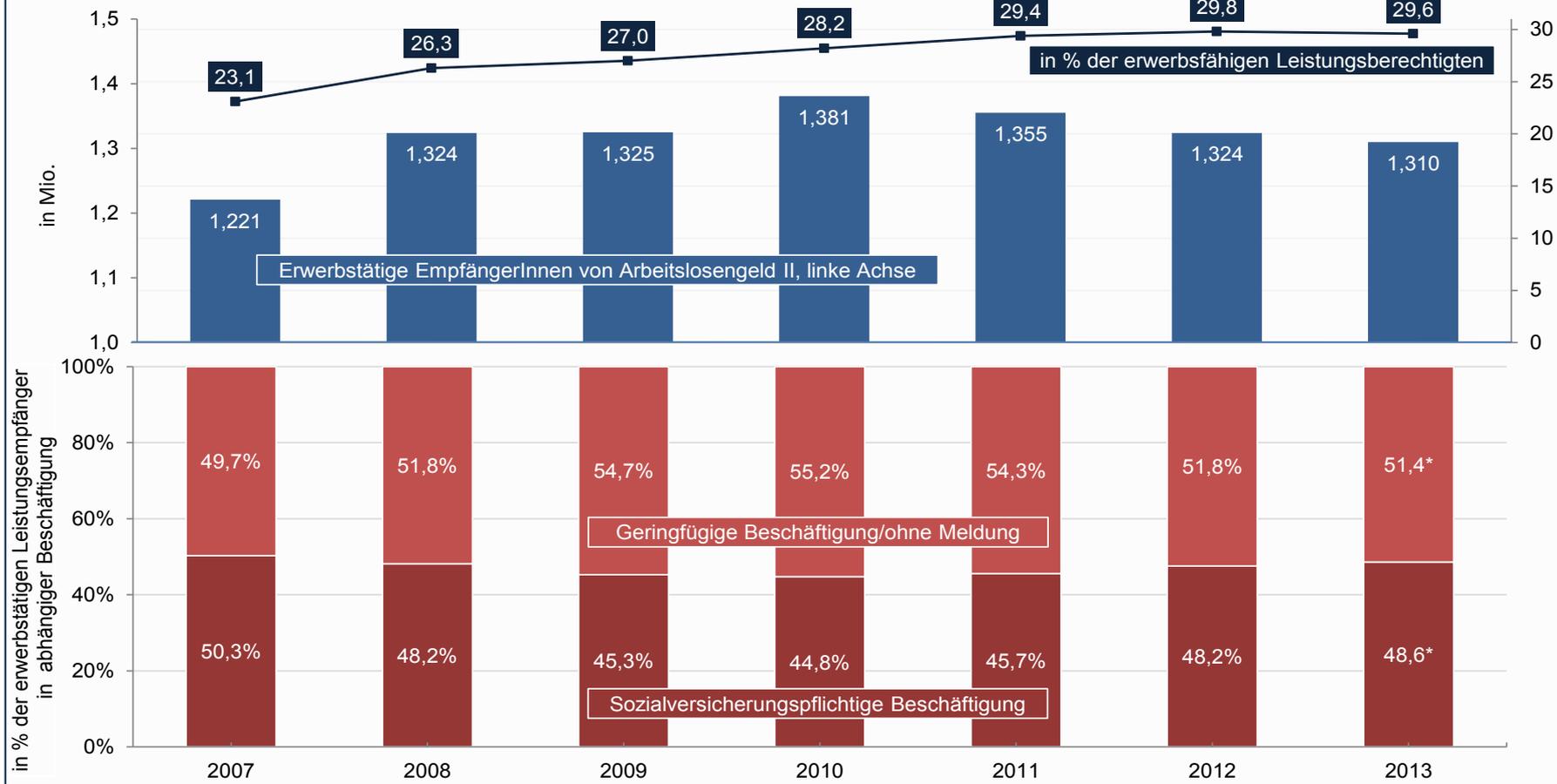


■ **Folgen**

- Niedriglohnbeschäftigung und Lohndumping als Geschäftsmodell, refinanziert durch die Steuerzahler (Aufstockung ALGII)
 - > 2013: Nahezu 30 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
 - > aber: nur knapp 50 % der abhängig beschäftigten Leistungsempfänger arbeiten sv-pflichtig, davon wiederum nur knapp 50 % im Bereich von über 35 Stunden
 - > Aufstockung bei Vollzeit(naher)Beschäftigung vor allem bei größeren Haushalten und hohen Kosten der Unterkunft
 - > Hohe Dunkelziffer
- Wachsendes Risiko von Altersarmut – verstärkt durch ein sinkendes Rentenniveau
- **Letztlich:** Aushöhlung der Moralökonomie der Gesellschaft



Struktur der Aufstocker: Erwerbstätigkeit und ALG II-Bezug, 2007 - 2013
in % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und nach Art der abhängigen Beschäftigung



* November 2013

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014), Analytik-Report Grundsicherung für Arbeitsuchende





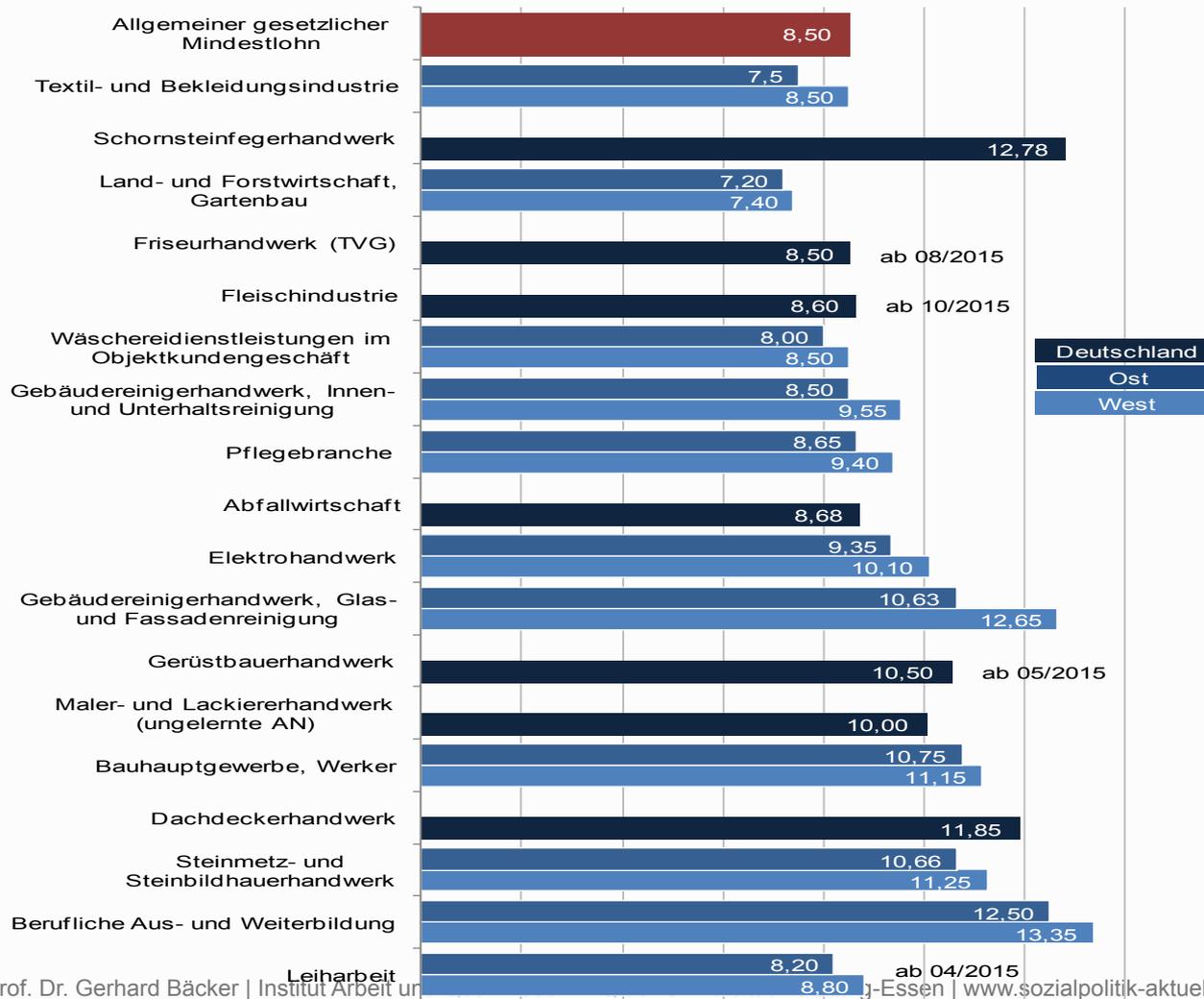
II. Das Tarifautonomiestärkungsgesetz

- ab 2015: Flächendeckender allgemeiner Mindestlohn von 8,50 €/Stunde (Grundlohn ohne Anrechnung von Zuschlägen etc.)
- Anpassung des Lohnsatzes durch Entscheidung einer Mindestlohnkommission (3:3 + Vorsitzender + 2 beratende WissenschaftlerInnen)
- Erste Anpassung zum 01.01.2017, im zweijährigen Turnus
- Orientierung **nachlaufend** an der Tarifentwicklung
- Umsetzung durch Rechtsverordnung der Bundesregierung (Kann-Regelung)

- Ausnahmen (aber **nicht** bei Minijobs, auch nicht in Privathaushalten!!):
 - Zeitungszustellung (75 % ab 2015, 85 % ab 2016)
 - Jugendliche bis 18 Jahren ohne Berufsabschluss (auch kein abgesenkter Mindestlohn)
 - Praktikanten, Auszubildende, Ehrenamtliche
 - Langzeitarbeitslose für 6 Monate (§ 18, Abs. 1 SGB III) für 6 Monate
 - > Abgrenzungsprobleme (Stille Reserve, AusländerInnen, Mehrfacharbeitslose usw.)
 - > Anspruch auf tarifliche Mindestlöhne
 - > Risiko der Diskriminierung und Stigmatisierung
 - > Wiedereinstellung nicht vorrangig Problem der Lohnhöhe
- Übergangsregelungen:
 - Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen bis 2017



**Mindestlöhne in Euro/Stunde, 2015
nach Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz**



Prof. Dr. Gerhard Bäcker | Institut Arbeit und Soz. | Essen | www.sozialpolitik-aktuell.de



III. Anspruchsberechtigte.....

- Mindestlohn als Jobkiller - Wie hoch ist die Zahl der Anspruchsberechtigten????
- Schätzungen zwischen 4 und 6 Mio. (Brenke, Weinkopf, Möller), Bundesregierung: 3,7 Mio. >>> aber wohl deutlich weniger
 - Daten aus 2012 und 2013
 - fehlende Berücksichtigung der tariflichen Mindestlohnregelungen
 - fehlende Berücksichtigung der Ausnahme- und Übergangsregelungen
- Begünstigte vor allem: Minijobber, Unqualifizierte, Frauen, junge Menschen, Beschäftigte in den typischen Niedriglohnbranchen und ArbeitnehmerInnen aus Ostdeutschland



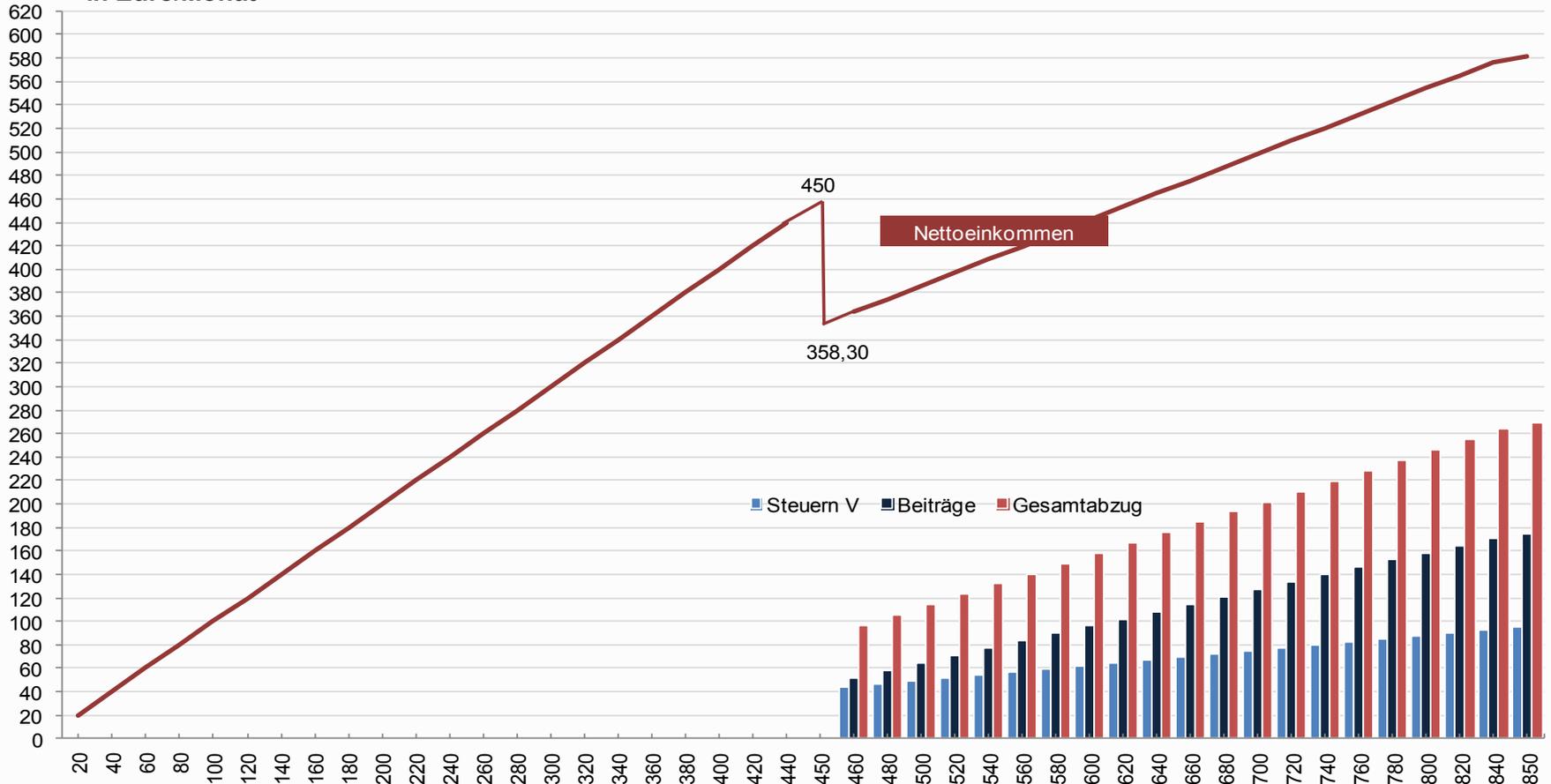
... und Beschäftigungseffekte

- Dramatisierende Prognosen: SVR, Sinn (0,9 Mio), IW usw. weder **theoretisch** gerechtfertigt noch **empirisch** bestätigt
- Höhe des Mindestlohns 8,50 € = etwa 50% des mittleren VZ-Stundenlohns, niedriger als in Frankreich, Niederlande, Belgien, Großbritannien
- Lange Vorankündigung, Ausnahme- und Übergangsregelungen, Anpassung erst in 2 Jahren
- Keine gesamtwirtschaftlich negativen Beschäftigungseffekte:
 - > Übereinstimmendes Ergebnisse der empirischen Mindestlohnforschung, hier insbesondere Überprüfung der Branchenmindestlöhne (2011) durch 6 Forschungsinstitute
 - > aktuelle Arbeitsmarktdaten (bei guter Konjunktur): Ausweitung der Beschäftigung, Rückgang der Arbeitslosigkeit
- Kein Anstieg des gesamtwirtschaftlichen Preisniveaus

- Allerdings und **gewollt**: Bestimmte Geschäftsmodelle werden entfallen oder teurer werden (Friseur, Taxi, Bedienung usw.)
 - > Taxigewerbe: Trotz Tarifierhöhungen kein merklicher Rückgang der Fahrgastzahlen
- Zugleich: Stärkung der Nachfrage der privaten Haushalte
- Besondere Situation bei **Mini-Jobs**
 - > Nur noch möglich, wenn weniger als 12,3 Wochenstunden gearbeitet wird
 - > Mehr als 12,3 Wochenstunden Übergang zum Midi-Job!!
 - > BA: geringfügig Hauptbeschäftigte minus 118.000 (01/2015 gegenüber 01/2014)
 - > Gemeinschaftsdiagnose/IFO: „Mindestlohn vernichtet 220.000 Minijobs“
 - > Bei Steuerklasse V dann aber sinkende Nettoentgelte



Nettoeinkommen Steuerklasse V im Minijob- und Midijob-Bereich in Euro/Monat



Quelle: Eigene Berechnungen nach AOK-Gleitzonenrechner

Annahmen: Kirchensteuerpflicht, SPV mit Zuschlag für Kinderlose, GKV noch ohne Zusatzbeiträge





IV. Umsetzung

- Anspruchsberechtigung führt nicht automatisch auch zur Begünstigung,
- Probleme u.a:
 - Nichtbeachtung (so insbesondere in Privathaushalten)
 - Verrechnung mit anderen Entgeltbestandteilen
 - Arbeitszeitmanipulation
 - Scheinselbstständigkeit
- Reichen die Kontrollmöglichkeiten aus? (Dokumentationspflichten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz u. Minijobs im gewerblichen Bereich, Haftung für Subunternehmer)
- Personalmangel beim Zoll
- „Bürokratiemonster“? (neun Branchen, < 2.958 €)
- Bericht des BMA, Koalitionsausschuss 23.04.2015

V. Entlastungen/Belastungen der Sozialsysteme

- Ausgangspunkt für Berechnungen (in statischer Methode)
 - Wie viele Beschäftigte profitieren in den nächsten Jahren tatsächlich vom Mindestlohn?
 - Wie groß ist die Lücke zwischen dem vorherigen und dem neuen Stundenlohn?
 - Angesichts der Unwägbarkeiten nur Tendenzaussagen

V.1 SGBII: ALG I und KdU

- (Bruckmeier/Wiemers_IAB)
 - 41.000 Haushalte keine Aufstockung mehr durch ALGII
 - 43.000 Haushalte kein KdU-Bezug mehr
 - Das entspricht 57.000 Personen
 - Zugleich mindert sich die Lohnlücke (Verringerung des Aufstockungsbetrags)
 - Minderausgaben: 310 Mio. + 380 Mio. (Regelbedarfe + KdU)

V.2 Wohngeld

- Die Zahl der Anspruchsberechtigten steigt, wenn Ausstieg aus ALGII und KdU möglich wird
- Die Zahl der Anspruchsberechtigten oder die Höhe des Wohngelds sinken bei einem höheren Einkommen
- Der erste Effekt überwiegt: 37.000 zusätzliche Empfänger, Mehrausgaben von 61 Mio. €



V.3 Kinderzuschlag

- Doppeleffekt wie beim Wohngeld
- 43.000 Haushalte kein KdU-Bezug mehr
- 36.000 zusätzliche Empfänger, Mehrausgaben von 124 Mio. €

V.4 Grundsicherung im Alter und bei dauerhafter Erwerbsminderung

- (Relativ) höhere Löhne im unteren Einkommenssegment führen zu höheren Entgeltpunkten und auf lange Sicht zu höheren Renten
- Wegen der Langfristigkeit sind Schätzungen kaum möglich

V.5 Bemessung der Regelbedarfe

- Nicht absehbar wie sich die Mindestlöhne in der EVS 2018 niederschlagen – mit Wirkung auf die Bemessung in 2020
- 43.000 Haushalte kein KdU-Bezug mehr
- Becker/Schüssler gehen von sehr begrenzten Wirkungen aus



V.6 Steuer- und Beitragsmehreinnahmen

- (Bruckmeier/Wiemers)
 - bei der Lohnsteuer: 1,2 Mrd. €
 - bei den SV-Beiträgen (ohne Grundfreibetrag): 2,9 Mrd. €



VI. Ausblick

- Mindestlöhne sind ein wichtiger Schritt zur Begrenzung von Niedriglöhnen, die flächendeckende Umsetzung ist grundlegend für den Erfolg oder Misserfolg des Gesetzes
- Kontrollen sind unverzichtbar, entscheidend ist aber die Herstellung eines gesellschaftlichen „Selbstverständnisses“
- Mindestlöhne sind allerdings weder Wundermittel
 - zur Erreichung großer Einsparungen bei den Sozialausgaben
 - zur Vermeidung von Armut allgemein, u. Altersarmut insbesondere
- Ein Mindestlohn von 8,50 € reicht nicht aus, um Aufstocker-Haushalte mit Kindern – insbesondere bei hohen Kosten der Unterkunft – über die Grundsicherungsschwelle zu heben
- Gelingt der Schritt über die Schwelle, stehen sich die Betroffenen wegen der Einkommensanrechnung/Transferentzugsrate finanziell nur begrenzt besser

- Ein Mindestlohn von 8,50 € - dauerhaft bezogen – vermeidet bei einem sinkenden Rentenniveau nicht die Gefahr von Altersarmut
- Durch die Kopplung der Anpassung des Mindestlohns an die vorangegangene Tarifentwicklung ist keine Erhöhung der relativen Position des Mindestlohns im Einkommensgefüge zu erwarten
- Mindestlöhne erübrigen nicht die Notwendigkeit von tariflichen Regelungen (selbst knapp) oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns
- Tarifverträge sichern das gesamte Einkommensgefüge, Begrenzung der Ausdifferenzierung der Löhne nach unten
- Bertelsmann-Studie: Das Aufklaffen der Einkommensschere in den USA und Europa ist zentral bedingt durch den Rückgang der Tarifbindung

Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit Soziales Gesundheit

Sprecherin / Sprecher:

<p>Bärbl Mielich Rathausgasse 6 79292 Pfaffenweiler ☎: 07664-60419 ☎: 07664-600317 ☎: 0170-7347807 mobil ✉: mielich.b.@gmail.com</p>	<p>Harald Wölter Dahlweg 64 48153 Münster ☎:0251-778225 ☎:0163-884 2878 mobil ☎:0211/884-2878 (d) ✉:harald.woelter@t-online.de ✉:harald.woelter@landtag.nrw.de</p>	<p>Ute Michel Ricklinger Stadtweg 46 30459 Hannover ☎:0511-60012281 ☎:0151-65425256 mobil ✉:ute.michel@yahoo.com ✉: u.michel@gruene-hameln-pyrmont.de</p>	<p>Willi Kulke Niederbrodhagen 26 33613 Bielefeld ☎:0521-130979 ☎:0151-40635061 mobil ✉: wkulke@web.de</p>
---	---	--	---

17. April 2016

Positionspapier verabschiedet auf der BAG-Tagung am 17.-19. April 2016

**Für eine gute und patientengerechte
Gesundheitsversorgung –**

Krankenhäuser zukunftsfest machen

Inhalt

I.

Zielsetzung

Aktuelle Probleme nicht gelöst

II.

Flächendeckend gut versorgt – für ein System ohne Brüche

Sektor-übergreifende Versorgungsplanung voranbringen

III.

Für eine stabile Basis - Investitionen stärken

DRGs reformieren - Fehlanreize vermindern, Qualität belohnen

IV.

Gute Leistung muss sich lohnen - mehr Qualität für Patient*innen

Von Mensch zu Mensch –

Beschäftigte in Krankenhäusern stärken, Pflege ausbauen

V.

Fazit

I.

Zielsetzung

Oberstes Ziel unserer Gesundheitspolitik ist eine bedarfsgerechte, flächendeckende und ohne Hürden zugängliche gesundheitliche und medizinische Versorgung für alle Menschen in Deutschland – unabhängig von sozialem Status, Alter, Herkunft oder Geschlecht. Krankenhäuser haben dabei eine zentrale Bedeutung für die gesundheitliche Daseinsvorsorge der Bevölkerung. Von der wohnortnahen Grundversorgung bis zur Bereitstellung komplexer medizinischer Leistungen der Spitzenmedizin sind sie eine unerlässliche Säule für die Behandlung von Patient*innen. Darüber hinaus nehmen sie eine zentrale Rolle in der medizinischen Forschung, der Weiterentwicklung der praktischen Medizin und in der Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften aller Berufsgruppen im Gesundheitswesen ein.

Aktuelle Probleme nicht gelöst

Krankenhäuser haben heute und zukünftig mit vielen Herausforderungen zu kämpfen. Der demografische Wandel führt zu einer zunehmenden Zahl älterer sowie chronisch und mehrfach erkrankter Patient*innen. Es ist beispielsweise damit zu rechnen, dass im Jahr 2020 jede*r fünfte Krankenhauspatient*in an einer Demenz erkrankt sein wird. Auch die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen werden in Kliniken nicht immer berücksichtigt, obwohl Artikel 25 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) Deutschland dazu verpflichtet, ihr Recht auf gleichen und diskriminierungsfreien Zugang zu allen allgemeinen Diensten des Gesundheitssystems zu sichern.

Ähnliches gilt für die besonderen Bedürfnisse von Kindern. Auch ist für viele Menschen in prekären Lebenssituationen der Zugang zu Angeboten der gesundheitlichen Versorgung häufig erschwert. Dazu kommt bereits heute eine wachsende Zahl von eingewanderten Menschen mit unterschiedlichen gesundheitlichen und kulturellen Hintergründen. Deshalb müssen sich ambulante und stationäre Versorgungsangebote zukünftig viel stärker noch als heute an die Bedürfnisse unterschiedlichen Patientengruppen anpassen.

Auch die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen haben viele Häuser in den letzten Jahren vor erhebliche Probleme gestellt. Dazu gehört einerseits die fort-dauernd unzureichende Investitionsfinanzierung durch die Länder. Andererseits ha-ben das DRG-Vergütungssystem (Diagnosis Related Groups, diagnosebezogene Fall-gruppen) und der Stellenabbau insbesondere beim Pflegepersonal zu einer immer höheren Arbeitsverdichtung geführt. Zudem fehlt eine abgestimmte Versorgungspla-nung von stationärem und ambulantem Bereich mit der Folge, dass regional teilweise erhebliche Überkapazitäten oder Versorgungslücken bestehen, insbesondere im ländlichen Raum sowie in Regionen mit schwieriger sozioökonomischer Grundstruk-tur.

Die aktuellen Reformen wie das Krankenhausstrukturgesetz haben diese grundsätz-lichen Probleme weitgehend ignoriert. Viele Gestaltungsaufgaben werden zukünftig der Selbstverwaltung übertragen, aber die Politik ist gefordert, die Rahmenbedingun-gen so zu reformieren, dass die Krankenhausversorgung in Deutschland vom Bedarf der Patient*innen her gedacht und zukunftsfest gemacht wird.

II.

Flächendeckend gut versorgt – für ein System ohne Brüche

Die Sicherstellung einer flächendeckenden, wohnortnahen, allgemein zugänglichen, Versorgung durch Ärzt*innen, Pflegekräfte und Therapeut*innen stellt eine zentrale Aufgabe in den kommenden Jahren dar. Um den Zugang zur gesundheitlichen Ver-sorgungsangeboten sicherzustellen zu können wird es auch notwendig sein, die un-terschiedlichen soziostrukturellen und demografischen Bedingungen zu berücksichti-gen. So brauchen vor allem ältere Menschen ein an ihre Situation angepasstes An-gebot – ebenso wie zum Beispiel Kinder und Jugendliche oder Menschen mit Migra-tionsgeschichte.

Gerade vor dem Hintergrund zunehmend chronisch, mehrfach oder demenziell er-krankter Patient*innen und komplexeren diagnostischen und therapeutischen Aufga-ben ist es notwendig, Versorgungswege und Behandlungsprozesse sektorenüber-greifend neu zu denken. Patient*innen haben wenig Verständnis für unnötige Dop-peluntersuchungen, eine stockende Weitergabe von Informationen oder lange War-tezeiten für Anschlussbehandlungen. Um dies zu verhindern, braucht es nicht nur

eine stärkere Zusammenarbeit der unterschiedlichen Gesundheitsberufe, sondern auch ein Überwinden der Grenze zwischen stationärem und ambulantem Sektor, indem beispielsweise eine sektorenübergreifende Patientenbegleitung (case management) und die post-stationäre Rehabilitation gestärkt werden.

Bislang erfolgt die Krankenhausplanung der Länder losgelöst von den Strukturen im niedergelassenen Bereich und kann daher – je nach Region – entweder zu erheblichen Überkapazitäten oder andererseits zu Versorgungslücken führen. Verschärfend kommt hinzu, dass sich die Krankenhausplanung vieler Bundesländer auf eine Rahmenplanung beschränkt. Häufig mangelt es an einer patientenorientierten Bedarfsanalyse. Doppelvorhaltungen von teuren Großgeräten und Spezialeinrichtungen, unzureichende und damit unwirtschaftliche Abteilungsgrößen, fehlende Zentrenbildung und mangelnde Absprachen zwischen benachbarten Kliniken wirken sich dann ungünstig auf die ökonomische Situation vieler Kliniken aus.

Daher muss die Versorgungsplanung insgesamt grundlegend reformiert werden. Für den Krankenhaussektor bedeutet das, kooperative Krankenhausplanung in den Regionen und Abbau der Barrieren bei der Vernetzung von Krankenhäusern, insbesondere in kommunaler Trägerschaft. Wir wollen die Versorgungsplanung in Zukunft sektorenübergreifend gestalten. Kernbestandteil einer solchen Reform ist die Zusammenführung von stationärer und ambulanter Planung in einem Landesversorgungsplan. Hierzu gehört auch eine gründliche und vorausschauende Analyse des tatsächlichen und zukünftigen Versorgungsbedarfs in einer Region, differenziert nach Versorgungsstufen.

Entscheidend muss sein: Was brauchen die Menschen – wann, wo und wie schnell brauchen sie es?

Sektor-übergreifende Versorgungsplanung voranbringen

Eine solche erreichbarkeitsorientierte Versorgungsplanung könnte einem Sektor übergreifenden Versorgungsausschuss auf Landes- oder regionaler Ebene übertragen werden, der neben Vertretern der Leistungserbringer auch Land, Kommunen und Patientenverbände einbezieht. Auch regionale Gesundheitskonferenzen müssen beratend einbezogen werden. Dem Versorgungsausschuss soll eine unabhängige Institution zugeordnet werden, die auf Landesebene oder länderübergreifend anhand abgestimmter Kriterien und auf wissenschaftlicher Grundlage Versorgungsanalysen

vornimmt und mittels objektiver Daten sowie Entwicklungsszenarien Empfehlungen für die Definition von regionalen Versorgungszielen ausspricht.

Entscheidend für die Frage, ob ein Krankenhaus bestehen bleibt, darf also nicht dessen wirtschaftliche Effizienz, sondern die Frage sein, ob es für die Versorgung der Bevölkerung notwendig ist und seine Leistung in der fachlich gebotenen Qualität erbringt. Bei der Versorgungsplanung sollte daher zukünftig stärker zwischen unterschiedlichen Versorgungsstufen sowie zwischen unvorhersehbaren Krankenhausleistungen (Notfalleleistungen) und planbaren Leistungen (Elektivleistungen) unterschieden werden. Während etwa für Leistungen der medizinischen Notfall- bzw. Grundversorgung (Primärversorgung) kleinräumiger geplant werden muss, ist für bestimmte fachärztliche Leistungen der stationären Maximalversorgung großräumiger zu planen.

Nötig sind darüber hinaus insbesondere in ländlichen Räumen flexiblere Konzepte, die es Krankenhäusern ermöglichen, bei längerfristigem Bedarf auch an der ambulanten Versorgung teilzunehmen. Schon heute übernehmen Kliniken in diesem Bereich zunehmend Verantwortung, etwa durch ambulantes Operieren oder die Gründung von medizinischen Versorgungszentren (MVZ). Auch könnten beispielsweise alternativ zu bestehenden stationären Einrichtungen Möglichkeiten für (teil)stationäre Kurzaufenthalte an solchen MVZ geschaffen werden, wenn dies medizinisch sinnvoll und für die Betroffenen und ihre Familien mit geringeren Belastungen verbunden ist.

Mehr Patientenorientierung kann auch durch eine stärkere Zusammenarbeit von Krankenhäusern und niedergelassenen Akteuren entstehen, beispielsweise durch Verträge der Integrierten Versorgung. Auch ein gemeinsames Fallmanagement von stationärem und niedergelassenem Bereich muss erfolgen.

Bei einer stärkeren sektor-übergreifenden Planung wird es zudem mittel- bis langfristige unerlässlich sein, die ambulanten und stationären Vergütungssysteme stärker anzugleichen und schrittweise zu vereinheitlichen.

III.

Für eine stabile Basis - Investitionen stärken

Das duale System der Krankenhausfinanzierung funktioniert seit Jahren nur unzureichend, da viele Länder ihren Investitionsverpflichtungen nicht ausreichend nachkommen. Zwar hat sich laut Krankenhaus Rating Report 2015 die Ertragslage der Häuser im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert; nach wie vor besteht aber ein Investitionsstau von mindestens 12 Milliarden Euro, davon allein mindestens 5,4 Milliarden Euro für die reine Substanzerhaltung.

Die wirtschaftlich schwierige Lage vieler Krankenhäuser ist auch auf den Umstand zurückzuführen, dass sie die notwendigen Mittel für Investitionen aus den laufenden Betriebseinnahmen finanzieren. Kliniken zweigen also notgedrungen Mittel, die eigentlich für die Versorgung von Patient*innen vorgesehen sind, für Baumaßnahmen und Anschaffungen ab. Aktuell stammen mehr als die Hälfte der investierten Mittel nicht aus der Investitionsförderung der Länder. Krankenhäuser in Deutschland (ohne Universitätsklinik) wenden jährlich insgesamt mindestens 2 Milliarden Euro aus Betriebsmitteln für Investitionen auf; dazu kommen weitere 500 Millionen Euro an Netto-Zinsaufwendungen zur Bedienung von Krediten. Das führt dazu, dass das Geld an anderer Stelle fehlt.

Auch die Zweckentfremdung von solidarisch aufgebracht Versicherungsgeldern wie erhebliche Dividendenzahlungen bei privaten Krankenhausbetreibern oder Kapitalentnahmen bei kommunalen Krankenhäusern gehören auf den Prüfstand, weil sie die Finanzbasis des Krankensektors schwächt.

Zwar müssen manche Investitionsentscheidungen kritisch hinterfragt werden, beispielsweise wenn durch sie Doppelstrukturen bei medizinischen Großgeräten aufgebaut werden. An dem grundsätzlichen Problem der unzureichenden Investitionsmittel der Länder wird sich aber angesichts der Schuldenbremse auch zukünftig nichts ändern. Gleichzeitig wird auf die meisten Kliniken durch die Fortentwicklung der medizinischen Wissenschaft und der Behandlungsmöglichkeiten ein erheblicher Investitionsbedarf zukommen.

Durch die größere Zahl älterer Patient*innen müssen stationäre Einrichtungen zudem verstärkt in eine funktions- und altersgerechte Krankenhausarchitektur investieren. Einen großen Bedarf gibt es absehbar auch bei der IT-Ausstattung der Krankenhäuser. Steigende Energiepreise und die Anforderungen an klimagerechtes Bauen erfordern zusätzliche Ressourcen. Das Krankenhausstrukturgesetz schafft angesichts

der unterschiedlichen Haushaltssituation der Länder für dieses Problem keine Abhilfe.

Wir schlagen daher vor:

- Die Länder, deren Investitionsfinanzierung zuletzt unzureichend war, müssen in die Lage versetzt werden, ihre Mittelbereitstellung für die Krankenhäuser zu erhöhen.
- Grundsätzlich muss das System der Investitionsfinanzierung reformiert werden. Dabei sollen Krankenkassen und Länder die Option erhalten, diese Aufgabe gemeinsam zu schultern. Zukünftig sollen sich die Krankenkassen anteilig an den Investitionskosten beteiligen und dafür ein Mitspracherecht bei der Krankenhausplanung und später bei einer sektorenübergreifenden, regionalen Planung erhalten. Dazu soll auf Landesebene ein gemeinsam getragener Fonds eingerichtet werden, aus dem die Investitionspauschalen finanziert werden. Die Höhe der Landesmittel bestimmt die Höhe der Mittel, die von den Krankenkassen gestellt werden. Im Gegenzug sollen die Krankenkassen bei der Krankenhausplanung einbezogen werden, so wie dies in Ostdeutschland seit 1990 erfolgreich praktiziert wird. Maßgeblich bleibt allerdings die Letztverantwortlichkeit und Zuständigkeit der Länder für die Sicherstellung der Krankenhausversorgung.

DRGs reformieren - Fehlanreize vermindern, Qualität belohnen

Seit rund 10 Jahren beruht die Refinanzierung der Betriebskosten der deutschen Krankenhäuser auf fallbezogenen Erlöspauschalen, den sogenannten DRGs (Diagnosis Related Groups - diagnosebezogene Fallgruppen). Zweifellos hat das DRG-System rückblickend betrachtet Fehlentwicklungen im deutschen Krankenhauswesen entgegengewirkt, es hat jedoch gleichzeitig zu neuen Fehlanreizen und Problemen geführt. So ist bei Krankenhäusern in unterschiedlicher Trägerschaft zu beobachten, dass sich diese aus weniger lukrativen Bereichen der Grundversorgung (Geburtshilfe, Kinderheilkunde) zurückziehen und auf einträglichere Fachgebiete spezialisieren. Hier ist zu prüfen, inwieweit die bestehenden Instrumente der Krankenhausplanung der Länder ausreichen, solchen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken.

Bezüglich des DRG-Systems sehen wir insbesondere folgende Fehlentwicklungen:

- Der Anspruch des DRG-Systems in Deutschland, möglichst jeden Krankheitsfall und –verlauf abzubilden, hat dazu geführt, dass dem individuellen Krankheitsgeschehen nicht immer ausreichend Rechnung getragen wird. Kurze Liegezeiten werden mit Vergütungsabschlägen und lange Liegezeiten mit unzureichenden Zusatzvergütungen belegt und mit erhöhtem Begründungsaufwand sanktioniert. Das DRG-System belohnt eine standardisierte Patientenbehandlung in einem für die einzelnen Krankheiten festgelegten zeitlichen Korridor. Daher müssen für Fälle mit besonderem individuellen Behandlungsverlauf zusätzliche Vergütungsbestandteile geschaffen werden.
- Das DRG-System liefert Anreize dazu, Patient*innen, die mehr als ein medizinisches Problem haben, mehrfach stationär aufzunehmen, um mehrere Fallpauschalen abrechnen zu können anstelle einer Behandlung in einem Aufenthalt, da heute pro stationärem Aufenthalt nur jeweils eine DRG abgerechnet werden kann.
- Selbst nach jahrelangen Anpassungsprozessen sind nicht alle Leistungen im DRG-System gleich angemessen vergütet; dadurch entstehen Fehlanreize hin zu Fächern mit vielen lukrativen Diagnosen. Stark benachteiligt sind hingegen Bereiche mit besonderen patientenindividuellen Anforderungen (z.B. Pädiatrie), mit hohen Vorhaltekosten und nur geringen Möglichkeiten der elektiven Leistungssteuerung (z.B. Geburtshilfe, Notfallversorgung).
- Das DRG-System ermittelt Personal- und Sachkosten in den einzelnen Krankheitsgruppen und setzt sie zueinander in Beziehung, es kennt in Deutschland jedoch keine normativen Elemente wie Personalmindestbesetzungsstandards. Dadurch wurde zum Beispiel der jahrelange starke Abbau im Pflegepersonal der Kliniken möglich. Durch falsche ökonomische Anreize kommt es in einigen Fachbereichen (z.B. Orthopädie, interventionelle Kardiologie) zu einer Ausweitung medizinisch nicht immer notwendiger Behandlungen wie beispielsweise Prothesenoperationen, weil diese besser vergütet werden. Aktives Handeln (z.B. Operationen) ist in diesem Kontext meist lukrativer und damit attraktiver als „bloßes“ Beraten und Abwarten. Damit besteht stellenweise aber die Gefahr der Übertherapie und Fehlbehandlung.
- Auch wenn sich nicht indizierte Leistungsausweitungen vermutlich nicht immer vollständig verhindern lassen, kann eine Reform der DRGs erheblich dazu bei-

tragen, Fehlanreize zu beseitigen und damit einhergehende Selektionsmechanismen hin zu „lukrativeren“ Fällen entgegenzuwirken.

Daraus ergibt sich erheblicher Reformbedarf:

- Dazu gehört in erster Linie, die Finanzierung der Betriebskosten zukünftig auf zwei Säulen zu stellen. Einerseits müssen Vorhaltekosten, die die Leistungsbereitschaft der Kliniken sicherstellen, besser als bisher abgebildet und zusätzlich zu den jetzigen DRGs finanziert werden. Die zweite Säule muss andererseits das Leistungsgeschehen angemessen abbilden.
- Zukünftig müssen diejenigen Krankenhäuser belohnt werden, die ihrem jeweiligen Versorgungsauftrag folgend an der Grundversorgung festhalten. Es darf sich für keine Klinik mehr finanziell lohnen, die Behandlung von Kindern oder Schwangeren einzustellen. Das gleiche gilt für die Teilnahme an der Notfallversorgung. Die derzeitige Vergütung der Notfallversorgung deckt die Vorhaltekosten nicht hinreichend ab.
- Künftig sollten aus unserer Sicht daher Aspekte der Qualität in das DRG-System einfließen. Qualitätssichernde Maßnahmen sollen alle wichtigeren Krankheitsbilder in möglichst aufwandsarmer Weise begleiten und in patientenverständlicher Form veröffentlicht werden. Die Einführung von Abschlägen für schlechte Qualität halten wir allerdings nicht für zielführend. Auch internationale Erfahrungen sprechen gegen ein solches Vorgehen. Ob Vergütungszuschläge für Qualitätsverbesserungen in Zukunft sinnvoll sein können, müssen wissenschaftlich begleitete Pilotprojekte zeigen.
- Eine stärker interdisziplinäre Zusammenarbeit wie zum Beispiel in der Krebsbehandlung (sektorübergreifende Tumorboards) kann ebenfalls dazu beitragen, die ärztliche Indikationsstellung zu verbessern und medizinisch unnötige Eingriffe zu vermeiden.
- Für Maximalversorger wie zum Beispiel Universitätskliniken sind zudem Extremkostenfälle ein erhebliches Problem. Auch für diese fehlt bislang eine sinnvolle extrabudgetäre Finanzierungsregelung.

Engagement, das sich zugunsten der Versorgungsqualität auswirkt, aber mit Kosten und Aufwand verbunden ist, die bisher nicht im DRG-System abgebildet sind, muss ebenfalls belohnt werden. Hierzu gehören beispielsweise Kosten für Krankenhaus-

hygiene, Qualitätssicherung, Aus- und Fortbildung, oder die Beteiligung an der ambulanten Versorgung in strukturschwachen Regionen.

IV.

Gute Leistung muss sich lohnen - mehr Qualität für Patient*innen

Wettbewerb zwischen Krankenhäusern muss in erster Linie ein Wettbewerb um die qualitativ beste Versorgung der Patient*innen sein. Menschliche Zuwendung und kooperativer Umgang mit den Patient*innen sowie deren Angehörigen sind dabei ebenso unverzichtbar wie die Gewährleistung von Patientenrechten.

Die Qualität eines Krankenhauses spielt im bisherigen Planungssystem allerdings kaum eine Rolle. Bei der Entwicklung brauchbarer und am Patienten orientierter Indikatoren und Definitionen befinden wir uns noch am Anfang. Wir müssen uns fragen: Was nützt eigentlich Patient*innen? Vieles, was heutzutage an Daten in den Häusern erhoben wird bzw. erhoben werden muss, hat mit Qualität nicht viel zu tun, produziert aber einen Wust an bürokratischem Aufwand – Zeit, die beispielsweise für das Patientengespräch und die pflegerische Behandlung und Unterstützung fehlt. Daten zur Prozess- und Ergebnisqualität stationärer Einrichtungen beispielsweise sind in unserem Gesundheitssystem zwar teilweise vorhanden. Gerade für letztere gibt es bislang allerdings kaum brauchbare Indikatoren.

Eine Weiterentwicklung der Qualitätsdebatte ist daher notwendig. Verpflichtende qualitätssichernde Maßnahmen müssen auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse in allen klinischen Fächern und für alle häufigeren Krankheitsbilder eingeführt werden. Im Vordergrund stehen zunächst Qualitätsindikatoren, die Strukturqualität (z.B. Personalbesetzung) messen. Ergänzend sind Indikatoren für Prozessqualität einzuführen. Indikatoren für Ergebnisqualität sollen nur dort eingeführt werden, wo ihre Aussagekraft wissenschaftlich eindeutig belegt ist. Sie dürfen nicht zur Selektion von Patienten führen.

Die Erhebung und Auswertung von Patientendaten ist unerlässliche Voraussetzung für eine evidenzbasierte Medizin. Im Interesse aller Beteiligten muss dabei aber ein möglichst bürokratiearmes Verfahren gewährleistet werden. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass die Daten manipulationssicher sind und Datenschutzvorgaben eingehalten werden.

Zur Ermittlung der Qualität gehören aus unserer Sicht zudem standardisierte Patient*innenbefragungen. Alle Ergebnisse der Qualitätssicherung müssen sämtlich veröffentlicht und Patient*innen zugänglich gemacht werden, damit sie ihnen in verständlicher Form Hilfestellungen bei der Auswahl von Kliniken geben.

Von Mensch zu Mensch – Beschäftigte in Krankenhäusern stärken, Pflege ausbauen

Krankenhäuser in Deutschland sind wichtige Arbeitgeber. Weit über 1 Millionen Menschen sind dort als medizinisches oder nicht-medizinisches Personal beschäftigt. Die Vergütung durch Fallpauschalen (DRGs) hat in den letzten Jahren allerdings zu einer Konzentration auf wirtschaftlich attraktive ärztliche Leistungen geführt, die insbesondere zulasten der Pflege ging.

Seit der Abschaffung der so genannten Pflegepersonalregelung (PPR) gibt es keinen wirksamen Mechanismus mehr, der Kosteneinsparungen zulasten der Pflege wirksam verhindert. Der Versuch, dieser Entwicklung durch die Einführung des Pflegekomplexmaßnahmen-Score (PKMS) entgegen zu wirken, greift nur bei einem sehr kleinen Teil der Krankenhausfälle (ca. 0,5 Prozent) und wird daher von Experten als „gescheitert“ angesehen (vgl. Thomas, Wasem et al. 2014). Auch alle bisher aufgelegten Pflegestellenförderprogramme sind maximal ein Tropfen auf den heißen Stein, lösen aber das bestehende Problem bei weitem nicht.

Untersuchungen deuten darauf hin, dass auch die aus den DRGs resultierenden Zuweisungen – wenn sie denn überhaupt in der Pflege ankommen - zu gering sind, um den tatsächlichen notwendigen Bedarf an Pflegepersonal zu decken und eine adäquate pflegerische Versorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen (vgl. Thomas, Wasem et al. 2014). In einem ersten Schritt muss daher für alle Krankenhäuser sichergestellt werden, dass das für die Pflege vorgesehene Geld auch in der Pflege ankommt.

Um den Personalnotstand abzumildern, muss darüber hinaus ein Pflegestellenprogramm aufgelegt werden, das sich mindestens an den Größenordnungen der 1997 abgeschafften PPR orientiert und die Zahl der Beschäftigten nachhaltig erheblich erhöht. Für die dafür bereitgestellten Gelder ist eine strikte Zweckbindung vorzusehen. Zudem sind für akutstationäre Bereiche der Krankenhäuser verbindliche Perso-

nalbemessungsregelungen in der Pflege einzuführen, die auch entsprechend vergütet werden. Der Personalbedarf muss sich dabei aus dem tatsächlichen Pflegebedarf der Patient*innen ableiten.

Mittel- und langfristig muss ein transparentes und leistungsbezogenes System der Pflegefinanzierung entwickelt werden. Ein mögliches Instrument wäre eine eigenständige, leistungsbezogene Pflegepauschale, auch andere Modelle oder Mischformen kommen hier in Frage. Bei der Entwicklung müsste zwingend auch pflegepraktischer und pflegewissenschaftlicher Sachverstand an zentraler Stelle einbezogen werden. Auch eine unabhängige Begleitforschung wäre vor dem Hintergrund der Erfahrungen bei der Einführung der DRGs notwendig. Die Einhaltung der Vorgaben muss in den Einrichtungen zudem regelmäßig überprüft werden.

Zusätzlich zu einer ausreichenden Personalausstattung sind auch motivierende Arbeitsbedingungen und teamorientierte Organisationsstrukturen wichtige Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung. Dazu gehören eine familienfreundliche Arbeitszeitorganisation, Entlastung von pflegefremden Tätigkeiten ebenso wie auskömmliche und langfristige Anstellungsverhältnisse und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Untersuchungen zeigen, dass Behandlungsfehler häufig auf unzureichender Zusammenarbeit resultieren. Daher muss diese Zusammenarbeit im Krankenhaus gestärkt werden. Dazu gehören auch interdisziplinäre Behandlungsleitlinien, die gemeinsam von den Gesundheitsberufen entwickelt werden.

Eng verbunden mit einer neuen Aufgabenteilung ist zudem eine Aufwertung der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe. Sobald nicht-ärztliches Personal wie bspw. Pflegekräfte, Physiotherapeut*innen oder Logopäd*innen die notwendigen Qualifikationen erworben haben, müssen sie bestimmte Tätigkeiten selbstständig ausüben dürfen (so genannte Pool-Kompetenzen).

Notwendig ist weiterhin eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der pflegerischen Ausbildung und des pflegerischen Berufsbildes sowie der weiteren Gesundheitsberufe - einschließlich stärker akademisierter Aus-, Fort- und Weiterbildung. Krankenhäuser übernehmen hier eine starke Verantwortung. Damit diese Rolle auch in Zukunft ausgefüllt werden kann, muss jedoch die Finanzierung von Aus- und Weiterbildung gesichert sein – sowohl beim ärztlichen wie auch beim nicht-ärztlichen Personal.

Dies könnte beispielsweise durch einen von Krankenkassen und Krankenhäusern gemeinsam getragenen Fonds geschehen, aus dem berufsgruppenbezogene Weiterbildungszuschläge finanziert werden.

V.

Fazit

Die zukünftigen Herausforderungen für Krankenhäuser sind groß. Es liegt auch in der Verantwortung der Politik, ihnen Möglichkeiten und Ressourcen für die Bewältigung an die Hand zu geben. Entscheidendes Kriterium dabei muss sein: Was nützt Patient*innen? Nicht das blinde Festhalten an alten Strukturen, sondern die Ausrichtung dieser Strukturen an den Bedürfnissen der Menschen wird maßgebend dafür sein, wie eine gute Krankenhausversorgung gelingen kann. Dazu gehört eine sektorübergreifende Planung ebenso wie die Beseitigung von Investitionslücken und Fehlansreizen bei der Finanzierung.

Medizinische Versorgung erfolgt aber in erster Linie immer noch von Mensch zu Mensch. Entscheidend wird also auch sein, dass ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen, diese gute Arbeitsbedingungen vorfinden und über Berufsgrenzen hinweg teamorientiert miteinander kooperieren.

Diese Aufgaben müssen Bund, Ländern, Kommunen und die Einrichtungen selbst gemeinsam bewältigen. Dass dies gelingt, ist entscheidend für die Zukunft der Krankenhäuser in Deutschland.

Anhang:

Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit, Soziales, Gesundheit

Sprecherin / Sprecher:

Bärbl Mielich Rathausgasse 6 79292 Pfaffenweiler ☎: 07664-60419 ☎: 07664-600317 ☎: 0170-7347807 mobil ✉: mielich.b.@gmail.com	Harald Wölter Dahlweg 64 48153 Münster ☎: 0251-778225 ☎: 0163-884 2878 mobil ☎: 0211/884-2878 (d) ✉: harald.woelter@t-online.de ✉: harald.woelter@landtag.nrw.de	Ute Michel Ricklinger Stadtweg 46 30459 Hannover ☎: 0511-60012281 ☎: 0151-65425256 mobil ✉: ute.michel@yahoo.com ✉: u.michel@gruene-hameln-pyrmont.de	Willi Kulke Niederbrodhagen 26 33613 Bielefeld ☎: 0521-130979 ☎: 0151-40635061 mobil ✉: wkulke@web.de
--	--	--	---

17. April 2016

Positionspapier

Quartierskonzepte:

**Versorgungssicherheit im Quartier –
für ein selbstbestimmtes Leben bei Pflege
und Unterstützungsbedarf**

Inhalt

A. Einführung

B. Unsere Gesellschaft wird älter und bunter – eine vielfältige Infrastruktur ist notwendig

- **Pflege und Unterstützungsangebote im Wandel - Verschieden und Vielfältig**

C. Weg von traditionellen Großeinrichtungen - hin zu selbstbestimmten Wohn- und Unterstützungsformen im Quartier

- **Neue Wohn- und Pflegeformen statt eines Ausbaus von Großeinrichtungen**
- **Prävention ausbauen und die Menschen in ihren Fähigkeiten stärken**

D. Quartiere als Lebensraum gestalten – Quartierskonzepte voranbringen

- **Ziele des Quartierskonzeptes „Versorgungssicherheit im Quartier“**

E. Generationengerechte und inklusive Stadt- und Dorfentwicklung

- **Gesundheitliche Versorgung eingebettet im Quartier inklusiv gestalten**
- **Freiräume“ für Begegnung schaffen**
- **Soziale Netzwerke und Nachbarschaft stärken**
- **Zugänglichkeit für Alle sichern**
- **Ökologische und nachhaltige Quartiersentwicklung**

F. Neues Planungsverständnis für eine zukunftsgerechte soziale Quartiersentwicklung

- **Beteiligung und Teilhabe an Planung und Gestaltung stärken**
- **„nicht ohne uns, über uns“**

G. Eckpunkte integrierte und inklusive Quartiersentwicklung

H. Rahmenbedingungen und notwendige Veränderungen

- **Kommunen stärken für eine soziale Quartiersentwicklung**
- **Den demografischen Wandel auf dem Land sozial gestalten**

I. Zusammenfassung

J. Anlagen

- **Was Kommunen tun können: Teil I. Einrichtung von Fachstellen zur Unterstützung von Quartierskonzepten**
- **Überblick über die Wohn- und Angebotssituation pflegebetroffener Menschen in den Bundesländern**
- **Ambulantisierungsquote beim Wohnen (Eingliederungshilfe) 2013**

Hintergrundpapier mit weitergehenden Informationen, Beispielen und Handlungsmöglichkeiten vor Ort gibt es gesondert

A. Einführung

Der demografische und soziale Wandel stellt die Gesellschaft vor großen Anforderungen. Einem Anstieg der älteren Bevölkerung steht in vielen Kommunen und Regionen (bisher) eine kontinuierliche Abnahme der Anzahl der jüngeren Menschen gegenüber. In vielen Regionen hat dies bislang auch zu einer sinkenden Einwohnerzahl geführt. Wie wollen wir leben? Diese Frage stellt sich früher oder später für alle Generationen. So will der Großteil der Menschen ihr Leben bis ins hohe Alter in ihrer vertrauten Umgebung verbringen. Das Gleiche gilt für Menschen mit Behinderung: Selbstbestimmt Wohnen, ohne auf eine umfassende Unterstützung und Pflege verzichten zu müssen. Noch immer wird der Großteil der Pflege und Unterstützungsleistungen von Angehörigen aus dem familiären Umfeld erbracht. Soziale Veränderungen, Wandel im Zusammenleben und bei den Rollenbildern, eine gerechte Verteilung der Teilhabechancen für beide Geschlechter führen dazu, dass traditionelle Familienstrukturen sich grundlegend wandeln und für viele keine verlässliche Unterstützungsstruktur mehr darstellen werden. Das Gemeinwesen wird in Zukunft viel stärker als bisher Sorgearbeiten übernehmen und verlässliche Rahmenbedingungen Versorgungssicherheit und Teilhabe schaffen müssen.

Nicht zuletzt ist mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die ein Höchstmaß an Unabhängigkeit aller Menschen ungeachtet ihrer Einschränkung fordert, die Debatte um ein inklusives Gemeinwesen befördert worden. Ein „inklusives Gemeinwesen“ setzt dabei aber große Veränderungen und Anpassungen voraus. Eine soziale Inklusion stellt Anforderungen auch an die Quartiere und Stadtteile, die für alle Menschen ohne Barrieren zugänglich gemacht und darüber hinaus für alle Generationen und Personengruppen, den Zugang zur Versorgung und Teilhabe eröffnen muss. Es bedarf geschlechter- und generationengerechter Konzepte ebenso, wie Angebote und Einrichtungen, die der kulturellen Vielfalt der älter werdenden Bevölkerung und Gesellschaft entsprechen.

Das Quartier als unmittelbarer Lebensort der Menschen ist dabei zunehmend in den Fokus gerückt und zu einem neuen Leitbild in der Sozialpolitik avanciert. Dabei setzen Quartierskonzepte auf die Erkenntnis, dass die zunehmende Vereinzelung in der Lebensführung und der Rückzug ins Private in eine Sackgasse führen. Das Zusammenleben im Quartier fördert indes ein neues Gemeinschaftsgefühl. Achtsamkeit, Wertschätzung und gegenseitige Unterstützung sind Voraussetzung für eine gelingende Quartiersentwicklung. Damit setzen wir GRÜNEN auf eine emanzipatorische Sozialpolitik, bei der die Teilhabe und Stärkung der Menschen im Mittelpunkt steht und zugleich eine umfassende Pflege und Unterstützung gesichert wird.

B. Unsere Gesellschaft wird älter und bunter – eine vielfältige Infrastruktur ist notwendig

Die Zahl der älteren und pflegebedürftigen Menschen wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in Deutschland deutlich ansteigen, von derzeit rd. 2,7 Mio. bis 2030 auf 4,7 Mio. Bereits heute leben in Deutschland mehr als zwei Millionen Männer und Frauen über 80 Jah-

re alleine ohne Angehörige. Expert*innen rechnen damit, dass diese Zahl aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung noch deutlich wächst. Heute findet zwei Drittel der Pflege in der eigenen Häuslichkeit statt. Pflegenden Angehörigen leisten einen sehr hohen Anteil des Pflegegeschehens. Es sind insbesondere Frauen, die zu über 70 Prozent die häusliche Pflege übernehmen. Das ist mit dem Anspruch auf eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Frauen und der hieraus resultierenden Mehrfachbelastung insbesondere der Frauen kaum mehr vereinbar. Zu Recht wird eine geschlechtergerechte Verteilung der Fürsorge- und Pflegeaufgaben gefordert.

Zudem lebt eine steigende Zahl der Familien nicht mehr an einem Ort. Für einen Großteil der Menschen wird daher in Zukunft die heute noch prägende häusliche Pflege durch Angehörige, außer dem eigenen Lebenspartner, keine verlässliche Basis mehr darstellen.

Pflege und Unterstützungsangebote im Wandel - Verschieden und Vielfältig

Der Anteil der älteren Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und mit Migrationsgeschichte wird in den kommenden Jahren deutlich zunehmen. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Flüchtlinge mit Pflege und Unterstützungsbedarf, die geprägt sind durch den Alptraum der Fluchterfahrung, in absehbarer Zeit steigen wird. Die Zuwanderung und Integration von Geflüchteten stellt weitere Anforderungen, bietet aber auch viele neue Chancen.

Diese Entwicklung - wie auch die Vielzahl an sehr unterschiedlichen Lebens- und Bedarfssituationen - erfordert mehr denn je auch neue, auf die Bedürfnisse der Menschen ausgerichtete Wohn- und Pflegeangebote. Nicht zuletzt die Erfahrungen, Lebensstile, Behinderungen, die kulturelle Vielfalt und die der sexuellen Identitäten der Menschen erfordern differenzierte und auf die verschiedenen Bedarfslagen ausgerichtete Wohn-, Pflege- und Unterstützungsarrangements. Die soziale Infrastruktur und das Gemeinwesen müssen deshalb auf eine größere Vielfalt eingestellt werden und kulturelle, religiöse, sexuelle oder geschlechtsspezifische Identitäten bei der Weiterentwicklung der sozialen Infrastruktur stärker berücksichtigen als bisher.

Die Anforderungen steigen auch durch die Vielschichtigkeit der unterschiedlichen Zielgruppen: Menschen mit Demenz, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Menschen, die ihre sexuelle Identität gewahrt wissen wollen. Auch die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention müssen in der Pflege mitberücksichtigt, Wohnungen, Wohnquartiere und Wohnumfeld auf die Bedarfe von Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf ausgerichtet werden. Die Schaffung von Barrierefreiheit im Wohnen wie auch im öffentlichen Bereich und beruflichen Leben wird hier eine unabdingbare Aufgabe sein.

Auch die sozialen Angebote und Dienstleistungen werden sich weiter wandeln müssen. Die Anforderungen an die Pflege steigen nicht nur in Hinblick auf Alterserkrankungen und Demenz. So bringen alte Menschen, Pflegebedürftige, Menschen mit Behinderung sowie Patientinnen und Patienten den Wunsch nach einer selbstbestimmten Lebensführung und nach Mitbestimmung über die Art ihrer Pflege, Unterstützung und Behandlung immer selbstbewusster zum Ausdruck. Pflege muss künftig mehr als heute die Selbstbestimmung, die Res-

sources und die Potenziale kranker und pflegebedürftiger Menschen fördern und somit zu deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beitragen. Pflege muss mehr sein als körperliche Versorgung.

Die Weiterentwicklung der Pflegeausbildung und deren Qualifizierung muss daher zukunftsgerecht gestaltet werden. Ebenso müssen die Ausbildungszahlen gehalten und wenn möglich gesteigert werden, um auch den zukünftigen Bedarf an Pflegefachkräften decken zu können.

Die Arbeit der Pflege insbesondere in einem Team mit unterschiedlichen Professionen ist eine wichtige Säule in der sozialen und gesundheitlichen Arbeit im Lebensumfeld der Menschen. Wir wollen erreichen, dass einige Leistungen, die bisher Ärztinnen und Ärzten vorbehalten waren, künftig auch von Pflegefachkräften ausgeführt werden können, wenn die entsprechende Qualifikation vorliegt. Damit kann ein Gemeindegeschwister-Modell im Quartier eine echte Säule in der medizinischen und pflegerischen Versorgung werden.

C. Weg von traditionellen Großeinrichtungen - hin zu selbstbestimmten Wohn- und Unterstützungsformen im Quartier

Viele Menschen suchen daher nach Alternativen zu den traditionellen Heimeinrichtungen. Dabei kommen auch Überlegungen zu neuen Formen des Zusammenlebens und gemeinschaftlicher Wohnformen ins Spiel. Neue Versorgungsformen sind gefragt, die eine verlässliche Pflege und Unterstützung bieten. Wir GRÜNEN wollen daher die Pflege und Unterstützung im Quartier stärken und die ambulanten Versorgungs- und Teilhabeangebote verbessern und konsequent ausbauen. Diese Angebote bieten auch unabhängig vom Einsatz Angehöriger eine Versorgungssicherheit vor Ort.

In den vergangenen 30 Jahren ist bereits ein vielfältiges Spektrum an neuen Wohnformen für pflegebedürftige und ältere Menschen, wie auch an gemeinschaftliche Wohnformen für Alt und Jung entstanden, die den spezifischen Bedürfnissen von älteren, pflegebetroffenen und behinderten Menschen entsprechen und bei denen die Sicherung der Selbstbestimmung und der eigenen Häuslichkeit im Vordergrund stehen.

Auch Für Menschen mit Behinderung sind in den letzten Jahrzehnten vielfältige Angebote zum selbständigen oder betreuten Wohnen als Alternative zum Wohnheim entstanden – dies allerdings in vielen Regionen auch mit starken Disparitäten (in diesen Regionen sind die Angebote noch wenig entwickelt). Das „selbständige Wohnen in der eigenen Wohnung mit der Unterstützung durch Assistenz“ haben insbesondere „autonom“ lebende Menschen entwickelt und gestaltet, die die Handicaps und Barrieren des privaten und beruflichen Alltags mit einer persönlichen Assistenz bewältigen. Zudem bestehen vielerorts Angebote des Betreuten Wohnens - in Wohngemeinschaften oder Einzelwohnen. Die Ambulantisierung des Wohnens ist allerdings in den Regionen bisher recht unterschiedlich vorangeschritten. Vielerorts fehlen auch noch die komplementären Unterstützungsangebote.

Neue Wohn- und Pflegeformen statt eines Ausbaus von Großeinrichtungen

Die jetzige, aber auch die zukünftigen Generationen wollen frei wählen, entscheiden und gestalten, wie sie im Alter und bei Pflege leben. Bereits heute stoßen Großeinrichtungen wegen der mit ihnen verbundenen Einschränkungen bei vielen Menschen auf Ablehnung, während Wohn- und Pflegeformen favorisiert werden, die auf Selbstbestimmung und Individualität setzen. Ungeachtet des Wunsches der Menschen nach „Neuen Wohn- und Unterstützungsformen“ wollen immer noch Träger und Investoren auf einen weiteren massiven Ausbau der großen stationären Einrichtungen setzen. Prognosen, die auf einen weiteren Ausbau der klassischen Angebotsformen abzielen, gehen davon aus, dass sich bis 2030 die Zahl der Heimplätze in der Pflege von heute bundesweit etwa 900.000 Plätzen in rd. 12.500 Einrichtungen mehr als verdoppelt müsste. Für Investoren sind stationäre Einrichtungen weiterhin eine lukrative Anlageform. Der weitere Ausbau von stationären Einrichtungen würde ein riesiges Investitionsvolumen von etwa 90-100 Mrd. Euro umfassen, das nicht zuletzt die öffentliche Hand und die Pflegebedürftigen langfristig zu refinanzieren haben.

Dies würde sich gleichsam auf alle Generationen negativ auswirken. Denn die Infrastruktur an Pflegeeinrichtungen die wir heute schaffen, wird auch noch die Angebotsformen derer prägen, die erst in einigen Jahrzehnten auf Pflege- und Unterstützung angewiesen sein werden. (Die Finanzierung der Heimeinrichtungen ist auf einen Zeitraum der Abschreibung von i.d.R. 50 Jahre ausgelegt). Vielerorts wird es dann immer noch an einem ausreichenden Angebot für ein selbstbestimmtes Leben außerhalb von Großeinrichtungen fehlen. Zudem erzeugen Große Institutionen auch einen „Belegungsdruck“ denn nur eine hohe Belegungsquote sichert auf Dauer auch die Wirtschaftlichkeit und somit den Bestand der Einrichtung (s. hierzu auch Kostenvorbehalt).

Deshalb wollen wir investieren in zukunftsgerechte Alternativen, in den Ausbau von Wohn- und Pflegeformen, die im normalen Wohnungsbau eine umfassende Pflege- und Unterstützung sichern. Hiermit lässt sich für heute wie auch in den kommenden Jahrzehnten ein umfassendes Versorgungsangebot aufbauen.

Prävention ausbauen und die Menschen in ihren Fähigkeiten stärken

Die Chance, durch Prävention und Rehabilitation Pflegebedürftigkeit zu verhindern, zu mindern oder hinauszuzögern, wird bislang unzureichend genutzt. Die aktuelle Ausgestaltung des Versicherungssystems schränkt die Möglichkeiten, der Pflegebedürftigkeit entgegenzuwirken, ein. Die Bedarfe der Betroffenen müssen im Mittelpunkt stehen. Hierauf müssen sich die Leistungs- und Kostenträger einstellen und Angebote und Leistungsgewährung u.a. bei präventiven und rehabilitativen Maßnahmen abstimmen und vernetzen.

Prävention kann den Bedarf an Pflege und Unterstützung hinauszögern oder minimieren. Allein die Verkürzung des Pflegedauer um einen Monat durch Verzögerung des Pflegeeintritts würde den Pflegekassen pro Jahr bundesweit ca. 220 bis 250 Mio. EUR einsparen, Gelder die für eine bessere Absicherung der umfassenden und intensiven Pflege genutzt werden sollten.

Prävention darf überdies nicht auf Verhaltensprävention in Verantwortung der Betroffenen verkürzt werden, sie muss auch Verhältnisprävention sein.

D. Quartiere als Lebensraum gestalten – Quartierskonzepte voranbringen

Quartiere sind so verschieden wie die Menschen, die in ihnen Leben. Im Unterschied zu Stadtteilen, Bezirken oder Gemeinden ist das Quartier nicht immer ein kommunalpolitisch fest umrissenes Gebiet. Oft sind sie Teilgebiete eines Stadtteils und können, je nach Struktur und Beziehungsströmen der Menschen, 1.000 oder auch 10.000 oder mehr Einwohner umfassen. Quartiere zeichnen sich durch wechselseitige Beziehungen und Interaktionen ihrer Bewohner*innen, das gemeinsame Nutzen von Strukturen und Angeboten im Nahbereich, ein Gemeinschaftsleben bis hin zur Teilhabe und Partizipation im direkten Wohnumfeld der Menschen aus - und zuweilen auch durch all ihre Konflikte, Identifikationen und Möglichkeiten. „Bunte und lebendige Quartiere“ sind geprägt durch ihre Vielfalt und erhalten somit oft auch ihre Attraktivität - zuweilen auch für Menschen weit über das Quartier hinaus.

So vielfältig wie die Quartiere und ihre Bewohner*innen sind - gemeinsam muss allen Quartieren sein, dass der Gedanke einer solidarischen Gesellschaft und eines intergenerativen, respektvollen Miteinanders in gegenseitiger Verantwortung Wirklichkeit ist. Für „lebendige“ Quartiere, Stadtteile aber auch ländlich strukturierte Gebiete ist daher ein guter Generationen-Mix, das Zusammenleben von Jung und Alt notwendig. Deshalb ist für eine zukunftsorientierte Quartiersentwicklung nicht nur eine alters- und behindertengerechte Gestaltung wichtig, sondern auch eine familien- und kindgerechte Ausrichtung der Lebensorte. Dies gilt besonders auch für die Gebiete, die von einem Rückgang junger Menschen an der Bevölkerung betroffen sind. Nur durch eine Infrastruktur, die auch eine Attraktivität für Familien und junge Menschen besitzt, lässt sich der wichtige Generationen-Mix vor Ort auf Dauer sichern. Hierzu sind auch generationenübergreifende Konzepte wichtig. Den Bewohner*innen müssen Freiräume für die Gestaltung und Mitwirkung gegeben werden.

Ziele des Quartierskonzeptes „Versorgungssicherheit im Quartier“

Quartierskonzepte schaffen eine an den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen orientierte Versorgungsstruktur. Darüber hinaus können sie durch eine Vielzahl präventiver Elemente und eine optimale Verzahnung familiärer, ehrenamtlicher und professioneller Unterstützung den wichtigen Pflege- und Hilfemix zur Sicherung der zukünftigen pflegerischen Versorgung maßgeblich befördern. Bei den Quartierskonzepten zur Sicherung der Teilhabe und Versorgung im Wohnumfeld stellt die folgende Aufstellung die Kernbereiche hierzu dar.

Quartierskonzepte umfassen die wesentlichen Gestaltungs- und Lebensbereiche, die zur Bewältigung des Alltagslebens wichtig sind. Hierzu gehören Wohnen und Wohnumfeld, Pflege und Unterstützung, Gesundheitsversorgung, soziale Infrastruktur, die generationengerechte Gestaltung des Wohnumfeldes sowie die sozialraumbezogene Förderung, Dienstleistungen und Güter des alltäglichen Bedarfs. Aber auch Nachhaltigkeit und lebenswerte Umwelt sind wichtige Aspekte einer modernen und sozialen Quartiersentwicklung.



- **Sich versorgen** – Versorgungssicherheit schaffen
- **Wohnen** – altengerechte Wohnangebote bedarfsgerecht ausbauen
- **Gemeinschaft erleben** – Solidarisches und intergeneratives Miteinander fördern
- **Sich einbringen** – Partizipation ermöglichen

(aus „Masterplan altengerechte Quartiere“, MGEPA NRW)

Darüber hinaus sind natürlich auch die Bereiche Bildung und Kultur, die für das (Zusammen-)Leben und die Entwicklung der Menschen unerlässlich sind, ebenso wie die Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung, wesentliche Themenfelder für eine moderne Quartiers- und Stadtentwicklung. Bei der Quartierskonzeptbeschreibung, die andere Teilaspekte darstellt, die bspw. mit Jugendhilfe, Schule und Ausbildung korrespondieren („Aufwachsen und Teilhaben in einem inklusiven Gemeinwesen“ bspw.), treten dann u.a. die Bausteine Bildung/Schule, Frühe Hilfen und Entwicklung in den Vordergrund.



(aus: Harald Wölter: Quartierskonzepte: Versorgungssicherheit im Quartier – für ein selbstbestimmtes Leben bei Pflege und Unterstützungsbedarf. PPP Berlin BAG Arbeit Soziales Gesundheit 17.-19.02.2016)

E. Generationengerechte und inklusive Stadt- und Dorfentwicklung

Neben dem Wohnen werden die Quartiere insbesondere durch individuelle und gemeinschaftsbezogene Aspekte des Zusammenlebens im Nahbereich geprägt, also dort, wo die Menschen leben. Hier sprechen wir auch von der sinnbildlichen „Pantoffelentfernung“, wenn es um die Versorgungssicherheit geht.

Mit neuen Wohn- und Unterstützungsformen wollen wir älteren und pflegebedürftigen Menschen ein Verbleiben in ihrer angestammten Wohnumgebung ermöglichen. Dabei sollen Wohnungen und das Wohnumfeld so gestaltet werden, dass Menschen unabhängig von ihrem Alter oder ihrer eingeschränkten Bewegungsfreiheit möglichst selbstständig, unabhängig und weitestgehend ohne fremde Hilfe in ihrer gewohnten Umgebung leben können.

Eine Vielfalt von Angeboten ist gefragt als individuelles Wohnen, zielgruppenspezifisch oder vielfältiges Gruppenwohnen: Wohnen mit Versorgungssicherheit in der eigenen Wohnung, Mehrgenerationenwohnen, Pflege- und Wohngruppen oder Haus- und Wohngemeinschaften, die auch „rund-um-die-Uhr“ eine Pflege und Unterstützung bieten. (Darstellung der Wohnformen im Anhang und Hintergrundpapier)

Neben der Schaffung neuer Wohnformen im Neubau oder Bestand ist es auch wichtig, dass sich bestehende Einrichtungen modernisieren und zu zeitgemäßen Wohn- und Pflegeformen weiterentwickeln. Wir wollen die Träger dabei unterstützen, sich entsprechend grundständig zu modernisieren, zu überschaubaren Hausgemeinschaften in den Wohnquartieren umzugestalten und sich gegenüber den Bewohner*innen, Initiativen und Vereinen im Quartier zu öffnen. Die Entwicklung führt weg von der Großeinrichtung hin zu überschaubaren Wohn- und Pflegeangeboten, die eine eigene Häuslichkeit ermöglichen.

Lebendige Quartiere schaffen Teilhabe, Selbstbestimmung und Versorgungssicherheit für alle Generationen. Gerade für Menschen, die eine Unterstützung benötigen, sind Angebote der Nahversorgung in Form von Geschäften für den alltäglichen Einkauf, haushaltsnahe Dienstleistungen, die Gesundheitsversorgung sowie soziale Angebote von großer Bedeutung.

Gesundheitliche Versorgung eingebettet im Quartier inklusiv gestalten

Besonders die hochbetagten Menschen und solche mit Unterstützungsbedarf sind auf eine gut zugängliche und abgestimmte gesundheitliche Versorgung angewiesen. Insbesondere die medizinische Grundversorgung (Hausärzte/-innen etc.) muss gut abgestimmt sein mit den Akteuren aus Pflege und psycho-sozialer Unterstützung. Wir brauchen regional organisierte Versorgungsverbünde, die sich am Quartier orientieren. Es bedarf flexibler dezentraler Strukturen, die je nach örtlicher Situation die Zusammenarbeit in Primärversorgungspraxen, ländlichen Krankenhäusern, Pflegediensten und -einrichtungen sowie Palliativ- und Hospiznetzwerken gewährleisten. Zugleich wollen wir vor Ort darauf hinwirken, dass die Angebote barrierefrei gestaltet und auch auf die spezifischen Belange von Menschen mit Behinderung ausgerichtet werden.

Die noch oft vorhandenen Barrieren für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei der Inanspruchnahme gesundheitlicher Leistungen müssen abgebaut, und die Gesundheitseinrichtungen bei ihrer Öffnung hin zu mehr interkultureller Kompetenz gestärkt werden. Vor Ort gilt es für Menschen, die als Flüchtlinge kommen, einen Zugang zur gesundheitlichen Versorgung zu schaffen und Lösungen zu suchen, mit denen für „Menschen ohne Papiere“ eine Grundversorgung ermöglicht wird. Bei allen diesen Aufgaben spielt eine intensive Vernetzung der Akteure im Quartier eine entscheidende Rolle. Neben den professionell Tätigen gehören hierzu auch die örtlichen sozialen Netzwerke, Vereine, Communities. Kulturmitt-

ler*innen spielen gerade auch bei der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung im Quartier eine wesentliche Rolle.

„Freiräume“ für Begegnung schaffen

Die für ein lebenslanges Wohnen im Quartier wichtige Infrastruktur wird in Zusammenarbeit der örtlichen Netzwerke, Träger und Anbieter von Gütern und Dienstleistungen sowie der bürgerschaftlichen Akteure vor Ort gestaltet. Auch deshalb setzen wir uns für eine Kooperation und Zusammenarbeit von gemeinnützigen und öffentlichen Trägern sozialer Arbeit, Initiativen in den Stadtteilen, Akteur*innen des Gesundheitswesens und der Wohnungswirtschaft ein, um dieses Ziel zu erreichen.

Beratung Vernetzung	Soziale Dienstleistungen	Treffpunkt Begegnung
<ul style="list-style-type: none"> • unabhängige Pflege- u. Wohnberatung, Beratung Wohnprojekten • Case Management und Quartiersmanagement • Informationen über Dienstleistungsangebote • Beratung für Menschen mit Behinderungen • "peer support"-Beratung "Betroffenen beraten Betroffene" • Vernetzung und trägerübergreifende Kooperation 	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichbarkeit rund um die Uhr, z.B. nächtlicher Bereitschaftsdienst • Hilfe in Notfällen • hauswirtschaftliche und pflegerische Hilfe • psycho-soziale Hilfen beim Wohnen • Vermittlung von Pflege-Dienstleistungen • Vermittlung von sozialen Dienstleistungen, Hilfe und Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> • Treffpunkt und Kooperation für soziale Netzwerke im Stadtteil • Café als Treffpunkt und Ort der Begegnung (evtl. auch Mittagstisch) • gesellschaftliche und kulturelle Aktivitäten • Mehrgenerationenkonzepte • Börse Freiwilligenarbeit Engagement Vermittlung

Beispiel: Sozialer Quartiersstützpunkt (Münster), eigene Darstellung H.W. 2011

Soziale Netzwerke und Nachbarschaft stärken

Teilhabe und Mitwirkung sind ein soziales Bedürfnis, auch älterer und auf Hilfe angewiesener Menschen. Und dafür brauchen wir Nachbarschaften, sorgende Gemeinschaften, eine Kultur des „Sich-Kümmerns“. Ein zentrales Ziel der sozialen Quartiersentwicklung liegt in der Schaffung von Netzwerken zwischen den Menschen in einem Quartier, denn soziale Netzwerke tragen wesentlich dazu bei, stabile Nachbarschaften zu bilden. Hier spielen ehrenamtliche Netzwerke auch als niederschwellige und bewegliche Unterstützungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle (bspw. Stadtteilnetzwerke wie *von Mensch zu Mensch* oder auch ZWAR).

Darüber hinaus stärken sie, auch durch die Möglichkeit der Gegenseitigkeit, den Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl im Quartier. Dabei gilt es, die Potentiale und Ressourcen einer älter werdenden Bevölkerung wertzuschätzen, zu nutzen und durch professionelle Begleitung und Unterstützung in die Netzwerkprozesse einfließen zu lassen. Professionelle Strukturen brauchen auch diese ehrenamtliche Unterstützung. Das Bürgerschaftliche Engagement darf dabei nicht gegen Erwerbsarbeit ausgespielt und missbraucht werden.

Quartiers-/Stadtteilarbeit (Beispiel):	Akteure / Aktivitäten (Auswahl)
 Soziale Netze, Nachbarschaftsinitiativen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vereine im Quartier, ○ Bürgerschaftliches Engagement, prof. begleitete Stadtteilnetzwerkgruppen z.B. „von Mensch zu Mensch“ ○ inklusive Stadtteilarbeit ○ Kultursensible Alten- Behinderten(selbst)hilfe: ○ Interkulturelle Kompetenzen befördern ○ muttersprachliche Angebote anbieten
 Initiativen der Alten- und Behindertenselbsthilfe	Seniorenvertretungen, ZWAR, #anti-Rost#, Alt+Jung, NWiA, IsL, MOBILE, AD e.V., Netzwerk, club68, Stadtteilnetzwerke „vonMenschzuMensch“
 Soziale Verbände	Freie Wohlfahrtspflege, Kommunale Sozialarbeit (KSD), Sozialverbände(falls vor Ort), LAG Selbsthilfe
 Communities	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kirchengemeinden, Moscheevereine, ○ Migrations- und Flüchtlingsorganisationen, ○ LSBTTI(Queer) usw.
 Soziale Dienste	<ul style="list-style-type: none"> ○ aufsuchende Sozialdienste im Stadtteil (auch Besuchsdienste) ○ Beratung und Versorgungsnetzwerke ○ Kulturmittler*in ○ Kümmer*in
 Kultur und interkultureller Dialog	<ul style="list-style-type: none"> ○ Örtliche Kulturangebote und Akteure ○ Büchereien ○ Kulturaktionen ○ Heimatvereine, interkultureller Dialog, „Brauchtum“ ○ Öffentlicher Raum als Kulturort
 Teilhabe sichern  Maßnahmenprogramm gegen Altersarmut www.grüne-münster.de/2012/grüne-neues-masnahmenprogramm-kann-zur-vermeidung-von-altersarmut-beitragen/	<ul style="list-style-type: none"> - Komplementäre Unterstützungsangebote für MmB - Umfassend Pflege/Unterstützung und Assistenz sichern - Maßnahmenprogramm zur Förderung von Teilhabe im Alter und zur Vermeidung von Altersarmut - Besuchsdienste, Prävention gegen Vereinsamung

Zugänglichkeit für Alle sichern

Das Wohnumfeld und die Wohnungen müssen barrierefrei gestalten werden. Eine möglichst große Barrierefreiheit im Wohnquartier, im Verkehrsbereich und in den Bussen ist auch für Familien von großem Nutzen. Eine gemeinsame, hierauf abgestimmte Sozial-, Wohn- und Stadtplanung ist nötig: für die Schaffung von geeigneten barrierefreien Wohnungen, für den Ausbau des selbständigen ambulant unterstützten Wohnens - alleine oder in einer Wohngemeinschaft-, für den Ausbau sozialer Unterstützungs- und Beratungsangebote in den Wohnorten und -quartieren, für die Stärkung von barrierefreien Kommunikationsformen vor Ort sowie für die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Zudem geht es auch um ein gutes Angebot an bezahlbarem Wohnraum. Selbstbestimmtes Leben in der eigenen Häuslichkeit darf nicht vom Geldbeutel abhängig sein. Schon seit langer Zeit setzen wir GRÜNEN uns dafür ein, dass die Kosten für ein selbständiges Wohnen mit einer umfassenden Unterstützung und Pflege auch dann übernommen wird, wenn es diese über denen einer Heimunterbringung liegen (Aufhebung des Kostenvorbehalts). Die bestehende Regelung verletzt in eklatanter Weise den Art. 19 BRK, der bestimmt, dass niemand gegen seinen Willen gezwungen werden darf, in einer besonderen Wohnform zu leben.

Einen weiteren wichtigen Faktor stellt die Sicherung der Mobilität dar. Wer in seiner Beweglichkeit eingeschränkt ist, muss über entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten verfügen.

Barrierefreier, übersichtlicher Nahverkehr, Fahrdienste ohne lange Anmeldezeiten, Bürgerbusse und Anrufsammeltaxen sind Verbindung und Teil von Versorgungsmöglichkeiten und sozialen Kontakten. Insbesondere in ländlichen Bereichen gibt es hier noch erhebliche Defizite. Auch die Sicherung der Nahmobilität im Quartier gilt es zu sichern und die Rahmenbedingungen zu verbessern, insbesondere für Fahrrad-, Rolli- und Fußmobilität. Hier ist es auch wichtig, eine entsprechende Gestaltung und Möblierung des Wohnumfeldes vorzunehmen, die auf die Bedarfe von mobilitätseingeschränkte Personen abhebt (barrierefreie/arme Weggestaltungen, Markierungen, Bänke/Sitzmöglichkeiten/Ruhe- und Begegnungszonen etc.).

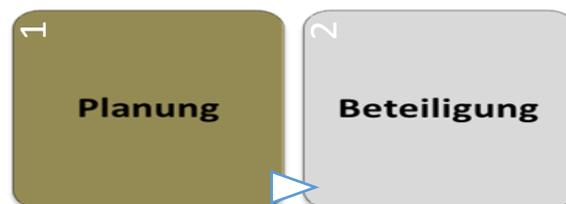
Ökologische und nachhaltige Quartiersentwicklung

Im Zuge dieser Quartiersentwicklung und Stadtteilerneuerung dürfen auch ökologische Aspekte und Nachhaltigkeit nicht außer Acht gelassen werden. Hierzu gehören bei der integrierten Quartiersentwicklung auch der nachhaltige Umweltschutz vor Ort, wie der ökologischen Grünflächengestaltung, Renaturierung von Gewässern und Flussabschnitten, wie auch die energetische Gestaltung von Wohngebäuden und Infrastruktur.

Die Modernisierung der Quartiere bietet auch die Chance, die Rahmenbedingungen für die Elektromobilität u.a. durch die Einrichtung von öffentlichen Ladepunkten für E-Autos in den Wohnquartieren zu verbessern.

F. Neues Planungsverständnis für eine zukunftsgerechte soziale Quartiersentwicklung

Eine inklusive, kultursensible und generationengerechte Quartiersentwicklung ist notwendig. Gefordert ist damit auch ein neues Entwicklungs- und Planungsverständnis. Eine gute Sozialplanung reicht für soziale Quartiersentwicklung und -management alleine nicht mehr aus. Vielmehr bedarf es einer gemeinsamen Sozial-, Wohnungs-, Quartiers- und Stadtplanung. Eine kooperative und koordinierte Sozial-, Gesundheits- und generationenübergreifende Planung ist mit einer Stadt- und Stadtentwicklungsplanung noch konkreter und verbindlicher abzustimmen. Die Einbindung der zivilgesellschaftlichen Organisationen und Gruppen in die Planungsprozesse sowie die Zusammenarbeit mit Einzelhandel, Dienstleistungsunternehmen und Wohnungswirtschaft werden künftig weiter auszubauen sowie in den Quartiers- und Netzwerkprozesse vor Ort zu konkretisieren sein.



Beteiligung und Teilhabe an Planung und Gestaltung stärken

Für diesen Prozess der integrierten Quartiersentwicklung zur Entwicklung der oben aufgezeigten Quartierskonzepte sind u.a. eine partizipative Sozialraumplanung wie auch Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten notwendig. Hierzu gehören generationsgerechte und auch inklusive Beteiligungsformen für Menschen mit und ohne Behinderung sowie Formen der Beteiligung die unterschiedliche Zielgruppen ansprechen (Stadtteilkonferenzen, „open space“, Projektplanung, Unterschriftensammlungen, moderierte Beteiligungsprozesse zur inklusiven Freiraumgestaltung - inklusive Beteiligung etc.) <http://www.planungfreiraum.de/a/bet.html>.

„nicht ohne uns, über uns“

Darüber hinaus bedarf es auch Beratungs- und Beteiligungsgremien zur Umsetzung der Inklusion und Verankerung von Vertretern für die Belange von Menschen mit Behinderungen, um eine kontinuierliche Umsetzung der Entwicklung zu einem inklusiven Gemeinwesen unter maßgeblicher Beteiligung der Betroffenen („nicht ohne uns, über uns“) sicher stellen zu können.

Hierbei ist es wichtig, dass die Interessenvertretungen in die kommunale politische Arbeit miteinbezogen werden. Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sollen einen gleichberechtigten und barrierefreien Zugang zu den demokratischen Entscheidungsprozessen erhalten. Es ist empfehlenswert, dass kommunale Zusammenschlüsse von Selbsthilfeorganisationen gebildet und Vertreter*innen für die politische Arbeit gewählt werden. Um demokratisch barrierefrei und gleichberechtigt agieren zu können, muss der betroffenen Gruppe politisches Mitspracherecht, finanzielle Mittel und benötigtes Wissen über politische Arbeit im speziellen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus ist es notwendig aktiv eine Kultur zu schaffen, in der die politische Mitgestaltung durch Menschen mit Behinderung vor Ort „ermöglicht“, „gewollt“ und „gemacht“ wird.

G. Eckpunkte integrierte und inklusive Quartiersentwicklung

- 1) Eine verlässliche Bedarfsplanung muss für Versorgungsqualität im Wohnumfeld sorgen. Städtische Sozial-, Bauland- und Wohnungspolitik sollten bei der Schaffung von Wohn-, Pflege- und Unterstützungsangeboten für Menschen im Alter und mit Handicaps Hand in Hand arbeiten. Dies gilt auch für die Kooperation von Kommunen und überörtlichen Sozialhilfeträgern bei der Sozialplanung.
- 2) Wohnen mit Versorgungssicherheit in der eigenen Wohnung wie auch gemeinschaftliche Wohnformen mit einer gesicherter Pflege und Unterstützung (Wohn- und Hausgemeinschaften), bieten eine zeitgemäße Alternative zur vollstationären Unterbringung. Um dieses Angebote vor Ort mit Nachdruck und planmäßig ausbauen zu können, sind auch Kooperationen mit Wohnungsunternehmen, Genossenschaften, sozialen Trägern und Betroffeneninitiativen sehr hilfreich. Anforderungen bezüglich Barrierefreiheit und Schaffung von selbstbestimmten Wohnformen auch für Menschen mit intensivem Unterstützungsbedarf sind entsprechend zu berücksichtigen.
- 3) Gemeinsam mit Trägern, Initiativen und der Wohnungswirtschaft muss die Entwicklung kleinteiliger Wohn- und Versorgungskonzepte, wie Wohnen mit Versorgungssicherheit,

Gruppenwohnungen, ambulant unterstütztes Wohnen und Hausgemeinschaften zielgerichtet befördert und ausgebaut werden. Hierzu muss bei der Wohnungs-, Stadt- und Sozialplanung sowie in den Bebauungsplänen die entsprechenden Angebote planmäßig verankert werden.

- 4) Ebenso muss die Wohn-, Pflege- und Beschäftigungssituation in vielen bestehenden Heimeinrichtungen nachhaltig verbessert und die Einrichtungen insbesondere dahingehend unterstützt werden, sich zum Wohnquartier und Stadtteil hin zu öffnen, zeitgemäß zu modernisieren und sich schrittweise auch hin zu kleinen überschaubaren Hausgemeinschaften umzugestalten. Dabei ist auch eine Kooperation der Initiativen und Trägern im Quartier notwendig. Dies sollte entsprechend in den Landespflegegesetzen verankert und diese Entwicklung gefördert werden.
- 5) Gemeinsam mit Trägern und Initiativen und Verbänden in den Stadtteilen und unter Beteiligung der Menschen im Quartier sind die Grundlagen für die örtlichen Quartierskonzepte zu entwickeln. Hierfür gilt es in den Kommunen neue Beteiligungs- und Mitgestaltungsformen zu initiieren und ressortübergreifende Leitlinien für eine Entwicklung von Quartieren aufzustellen. Von wesentlicher Bedeutung ist es dabei,
 - mit den Akteuren des Gesundheitswesens, der Pflege, der Teilhabe und Inklusion vor Ort sowie den Initiativen, sozialen Netzen und Communities eine quartiersbezogenen Kooperations- und Vernetzungsstruktur (auch sektorübergreifend) aufzubauen mit denen die pflegerische und gesundheitliche Versorgung im Quartier, Stadtteil sowie auch in ländlichen Gemeinden sichergestellt werden kann;
 - die Gemeinwesen-, sowie Stadtteil- und Netzwerkarbeit entsprechend weiterzuentwickeln und bei Bedarf auch das Angebot an Treffpunkten und Koordinationspunkten wie Gemeinde-, Stadtteil- oder Nachbarschaftszentren bzw. Quartiersstützpunkten auszubauen;
 - ein bedarfsgerechtes Angebot in Form einer lückenlosen Versorgungskette an hausnahen Dienstleistungen, Pflege- und Unterstützungseinrichtungen sowie an gesundheitlicher und medizinischer Versorgung zu entwickeln. Dies muss auch die Leistungen für Menschen mit intensivem Unterstützungsbedarf mit einschließen;
 - Handlungskonzepte mit denen der zunehmenden Altersarmut und Vereinsamung in den Kommunen entgegengewirkt werden kann (Beispiel Münster);
 - in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Einzelhandel und sozialen Dienstleistern Angebote zu entwickeln zur Stärkung der Quartiere und Stadtteile im Sinne einer Versorgungssicherheit für Ältere und Menschen mit Unterstützungs- oder Pflegebedarf.

H. Rahmenbedingungen für einen Wandel setzen - notwendige Veränderungen voranbringen

Verlässliche Wohn- und Pflegeinfrastruktur aufbauen

Wenn wir die örtliche Wohn- und Pflegeinfrastruktur schrittweise entsprechend umgestalten wollen, reicht es alleine lediglich neue Großeinrichtungen zu verhindern. Vielmehr müssen wir auch dafür sorgen, dass eine verlässliche Infrastruktur entsteht, die ein Wohnen in eige-

ner Häuslichkeit sichert und eine verlässliche den Pflege- und Unterstützung sichert, auch „rund-um die Uhr“. Dies erreichen wir mit einer entsprechenden Quartiersgestaltung, einer verbindlichen Pflegebedarfsplanung sowie einem gesicherten Ausbau der Wohn- und Pflegeangebote.

Hierzu sollte zur Förderung von neuen Wohn- und Pflegeformen wie auch von Nachbarschaftszentren oder Quartiersstützpunkten die regulären Förderprogramme im öffentlichen Wohnungsbau genutzt und dort wo notwendig entsprechend neu ausgerichtet werden.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessern

Um Prozesse anstoßen zu können, die Quartierskonzepte ermöglichen, wollen wir die entsprechenden Landes- und Bundesgesetze wie auch die entsprechenden Förderprogramme auf diese Anforderungen ausrichten. Hierzu gehören die Landespflegegesetze, Wohn- und Teilhabegesetze, die Aktionspläne zur Umsetzung Inklusion und schließlich auch Förderprogramme für den öffentlichen Wohnungsbau und Strukturentwicklung hierauf ausrichten. Gute Erfahrungen gibt es bspw. in NRW mit dem von uns GRÜNEN mit vorgebrachten neuen Landespflegegesetz und Wohn- und Teilhabegesetz (GEPa), mit denen die rechtliche Grundlage für die Weiterentwicklung der Pflegeinfrastruktur weg von traditionellen Großeinrichtungen hin zu umfassenden vorrangig ambulanten Wohn- und Versorgungsarrangements in den Wohnquartieren gelegt wurde.

Darüber hinaus bieten Masterpläne (bspw. ein „Masterplan altersgerechte Quartiere“) und kommunale Inklusionspläne die Möglichkeit, mit einem verbindlichen Handlungskonzept Teilhabe, Selbstbestimmung und ein selbstwirksames Leben aller Menschen sicherzustellen. Verbunden werden sollte damit auch ein Förderprogramm mit dem in den Kommunen und Kreisen der Aufbau von Quartierskonzepten unterstützt wird.

Schließlich bedarf es über die grundsätzliche Verbesserung der Alterssicherung hinaus auch vor Ort sozialer Programme, mit denen bspw. der Armut im Alter entgegengewirkt und die soziale Teilhabe verbessern werden kann. Wir sind gefordert einer gerade im Alter oftmals befürchteten und oft real eintretenden, Isolierung und Vereinsamung entgegenzuwirken. [vgl. Förderprogramm Alter und Pflege NRW, Handlungskonzept gegen Altersarmut, Münster]

Auch der Bund ist aufgefordert, durch gesetzliche Anpassung den Wandel die Rahmenbedingungen für diesen Wandel entscheidend zu verbessern. Hier bedarf es insbesondere entsprechende Änderungen im SGB XI, SGB IX, SGB V und SGB XII. Auch wenn es mit den Pflegestärkungsgesetzen bereits Versuche gibt, graduell die Rahmenbedingungen für die Entwicklung alternativer Wohn- und Pflegeformen zu verbessern, so bleiben sie bislang nur Stückwerk. Auch mit der Einführung eines neuen erweiterten Pflegebegriffs ist ein grundsätzlicher noch nicht eingeläutet, zumal auch hierfür die Finanzierung noch nicht hinreichend hinterlegt ist. Perspektivisch ist hier die Einführung einer Bürgerversicherung notwendig sein, so wie wir GRÜNE sie auch schon seit geraumer Zeit fordern.

Notwendig ist es die gesetzliche Grundlage für eine integrierte Steuerung vor Ort zu schaffen und die Kommunale Planung im SGB XI zu verankern. Ebenso muss der Kostenvorbehalt im SGB XII aufgehoben wie auch die gesetzlichen Grundlagen für Teile und Selbstbestimmung im SGB XI deutlich verbessert werden. Teilhabe und Selbstbestimmung muss auch in einem

neuen Bundesteilhabegesetz ausgeweitet und bspw. das Recht auf umfassende Assistenz (auch in eigener Regie) gestärkt werden.

[Im Zuge der Debatte um das neue BTHG sind allerdings Bestrebungen seitens der Bundesregierung im Gange, die Rechte der Menschen auf Selbstbestimmung und Teilhabe deutlich einzuschränken. Wir GRÜNEN werden hier gegenhalten und fordern ein modernes Teilhabegesetz, das Teilhabe und Selbstbestimmung stärkt und der UN-BRK gerecht wird] –nach Verabschiedung des Positionspapier zur Aktualisierung eingefügt

Kommunen stärken für eine soziale Quartiersentwicklung

Das SGB XI ist sehr marktwirtschaftlich ausgerichtet. Dies führt dazu, dass potentielle Bau- und Einrichtungsträger vielerorts immer noch eine Infrastruktur nach dem Muster eine vollstationären Großeinrichtung aufbauen wollen, die nicht mehr in die örtlichen, quartiersorientierten Planungen für eine soziale Infrastruktur passen. Bisher lässt sich die Errichtung einer überholten Großeinrichtung durch einen privaten oder freigemeinnützigen Träger oder Investor nur schwer verhindern. Hierzu sind auch die Instrumente des Planungsrechts schnell begrenzt.

Deshalb müssen Kommunen ein stärkeres Mitsprache- und Planungsrecht bei der Gestaltung der Pflegeinfrastruktur erhalten. Die Planungs- und Steuerungsmöglichkeiten der Kommunen müssen gestärkt und die kommunale Pflegebedarfsplanung auch im SGB XI verankert werden. Die Bedarfssituation vor Ort muss bei der Schaffung neuer Angebote und insbesondere beim Abschluss von Versorgungsverträgen Berücksichtigung finden.

Wir wollen kommunale Beratungsgremien einschließlich einer Mitwirkungspflicht der Pflege- und Krankenkassen in den Ländern wie auch im Bundesrecht verankern. Durch gezielte Investitionen in Personal und Beratung haben die Kommunen die Möglichkeit, auf eine neue Wohn- und Pflegeinfrastruktur hinzuwirken, ohne dass sie auf Dauer unterm Strich Mehrkosten verursachen muss. Es sind viele unterschiedliche Felder, bei der die Kommunen die Entwicklung hin zu neuen Wohn- und Pflegeformen befördern können, sei es durch

- eine individuelle unabhängige Beratung zur angemessenen Wohnraumgestaltung und zu Pflegeangeboten und Finanzierung,
- ein Unterstützungsmanagement bei der Zusammenstellung eines individuellen Wohn- und Pflegesettings zur Vermeidung einer stationären Unterbringung,
- eine Projektberatung zur Initiierung von Wohn- und Pflegeprojekten,
- planmäßige Gestaltung der Quartiere auf die Anforderung entsprechender Sozial- und Quartiersplanung,
- Ausbau ambulanter Wohnformen, die eine Versorgungssicherheit bieten,
- Finanzierung der Kosten bei intensiver Pflege und Unterstützung im ambulanten Setting (neuen Wohn- und Pflegeangeboten) auch über die einer Pflege im Heim hinaus.

So tragen bspw. die Investitionen in eine unabhängige Wohn- und Pflegeberatung dazu bei, die Selbständigkeit der Menschen zu stärken und die Wohn- und Unterstützungsangebote auf die Wünsche der betroffenen Menschen auszurichten. Zugleich kann aufgezeigt werden,

dass durch eine gute Wohnraumanpassung und -beratung sowie Stärkung und Unterstützung der Menschen bei den Verrichtungen zur Bewältigung des Alltags in der eigenen Häuslichkeit auch Pflegekosten verhindert bzw. hinausgezögert werden können. Dies ist gut für die betroffenen Menschen und wird zugleich unterm Strich auch zu einer Kostenentlastung bei der „Hilfe zur Pflege“ und dem Pflegewohngeld (subjektbezogene Investitionskostenförderung) führen. Hierdurch werden Mittel freigesetzt für eine Verbesserung der Pflege und Teilhabemöglichkeiten.

Erfolgreich sind auch die Beratungsstellen, die Menschen mit Behinderung unabhängig beraten und dabei unterstützen, selbständig zu leben und so die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ermöglichen (bspw. Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben wie in NRW). „Peer counseling“ – Betroffene beraten Betroffene - ist hierbei ein wichtiges Beratungselement.

Für die Weiterentwicklung der sozialen Infrastruktur und die Sozialplanung können auch Arbeitsgremien, wie die „Kommunalen Gesundheitskonferenzen“ und die „Konferenz Alter und Pflege“ genutzt werden. Diese beiden Gremien sind in NRW bereits gesetzlich verankert. In ihnen sind die relevanten Akteure vor Ort vertreten, die dann auch eine wichtige Rolle einnehmen, sei es um ein Handlungskonzept zur gesundheitlichen Versorgung von Flüchtlingen oder Maßnahmen zur Entwicklung eines barrierefreien Gesundheitsangebotes vor Ort zu beraten. Die Konferenz „Alter und Pflege“ wird planmäßig an der Pflegebedarfsplanung beteiligt. Hier sind auch die Selbsthilfe, Wohnungsgesellschaften und Bewohner*innen von Alternativen Wohnprojekten vertreten.

Den demografischen Wandel auf dem Land sozial gestalten

Der demografische Wandel kann in ländlichen Gebieten dramatisch verlaufen. Leerstand von Häusern mit entsprechenden Wertverlusten sowie sich zurückziehender Einzelhandel und Dienstleistungen schneiden vor allem ältere Menschen und Menschen mit Behinderung von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ab. Abbau von Gesundheits- und Einzelhandelsstrukturen benachteiligen vor allem immobilere Menschen und senken die Lebensqualität einer Region. Hier müssen Gegenmaßnahmen ergriffen werden, um das Leben zurück in die Innenbereiche der Ortschaften zu holen. Die Erreichbarkeit von Läden, Ärzt*innen und Ämtern können durch unterschiedliche Konzepte gewährleistet werden.

Ländliche Kommunen und Gemeinden brauchen eine altersgerechte und inklusive Infrastruktur, die sowohl Pflege und Betreuung sicherstellt, als auch Selbstbestimmung und Teilhabe im Alltagsleben gewährleistet. Dort, wo die Infrastruktur zur alltäglichen Versorgung nur noch unzureichend vorhanden oder gefährdet ist, können bspw. mobile Läden und Dienstleistungen lebensnotwendige Bedürfnisse unkompliziert abdecken. Bürger*innenbusse, dezentrale Gesundheitszentren, kleine kommunale Dienstleistungs- und Verwaltungsaußenstellen oder auch von der Bürgerschaft oder genossenschaftlich organisierte Dorfläden können Lösungsmöglichkeiten für die Sicherstellung der Grundversorgung sein (z.B. DORV-Konzept). Erforderlich ist eine sozial nachhaltige Quartiersentwicklung, die alle verantwortli-

chen Akteur*innen vor Ort einbezieht. Nur durch eine ganzheitliche Betrachtung wird es gelingen, die erforderliche Infrastruktur zu sichern.

Wie in den städtischen Bereichen bedarf es auch in ländlichen Gebieten Maßnahmen und Initiativen, mit denen sowohl bestehende Angebote und Initiativen gestärkt und vernetzt, als auch neue Koordinations-, Moderations- und Vernetzungsstrukturen über „lokale Gesundheits- und Pflegenetzwerke“ aufgebaut werden.

Gerade im ländlichen Bereich muss die Einrichtung von kleinen Wohngemeinschaften vor Ort gefördert werden, damit Menschen mit Unterstützungs- und Pflegebedarf nicht in weit entfernten Großeinrichtungen landen und dadurch aus ihrem Lebenszusammenhang gerissen werden. Hier gibt es bereits in vielen ländlich geprägten Gemeinden Beispiele zu Mehrgenerationen-Hausgemeinschaften mit professioneller Pflege, sozialen Unterstützungsnetzwerken und einer gesicherten umfassenden Pflege. Auch die Kooperation und Vernetzung der Träger ambulanter Pflege und Hilfen ist wichtig, um eine umfassende Pflege und Unterstützung organisieren und sichern zu können.

Übergreifend müssen diese Maßnahmen eingebettet sein in Initiativen der Attraktivitätssteigerung der Orte und Regionen, die in der Sicherung und Weiterentwicklung grundlegender infrastruktureller Rahmenbedingungen liegen (z.B. Läden zur Deckung der alltäglichen Bedarfe, ÖPNV-Angebot, Fahrdienste, barrierefreie Bauplanung). Darüber hinaus müssen Netzwerke im Bereich formeller (kooperative Versorgungsnetzwerke der Leistungsanbieter) und informeller (ehrenamtliche Netzwerke und Unterstützungs-Vereine) Kooperationen gestärkt bzw. etabliert werden.

Rahmenbedingungen verbessern in Land und Bund

Durch eine entsprechende Ausgestaltung der Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetze in den Ländern wollen wir u.a.

- den Ausbau von Wohn- und Pflegeangeboten voranbringen, die einen möglichst langen bzw. dauerhaften Verbleib im vertrauten Quartier sichern;
- die Mindeststandards für Pflege- und Wohnangebote reformieren, am Alltagsleben ausgerichtete Qualitätsanforderungen formulieren und die Gründung alternativer Wohnformen wie "Alten-WG" und Betreutes Wohnen erleichtern;
- die Entwicklung bedarfsorientierter ambulanter Unterstützungsangebote befördern;
- die Entlastung und Unterstützung pflegender Angehöriger verbessern;
- die Entwicklung von Angeboten zur Vermeidung von Pflegebedürftigkeit fördern;
- die bestehenden Heime bei bedarfsgerechten Modernisierungsmaßnahmen und der Öffnung ins Quartier unterstützen;
- die Beratung und Prävention stärken und schließlich auch
- eine einheitliche kommunal verantwortete Qualitätssicherung unter Einbeziehung der Heimaufsicht und des Medizinischen Dienstes (MdK) befördern.

Auch die bundesgesetzlichen Regelungen gilt es entsprechend anzupassen. Dabei wollen wir erreichen, dass

- die kommunalen Beratungsgremien (wie die Kommunalen Konferenzen „Alter und Pflege“ einschließlich einer Mitwirkungspflicht der Pflegekassen auch im Bundesrecht verankert werden;
- die Einrichtung von unabhängig arbeitenden Wohn- und Pflegeberatungsstellen in den Städten und Kreisen flächendeckend obligatorisch werden;
- die kommunale Gestaltungshoheit für eine effektive und neutrale Beratungsstruktur gestärkt wird. Kommunen sollten im Rahmen von Modellversuchen gemeinsam mit freien Trägern und der Selbsthilfe die Verantwortung für das Beratungsgeschehen übertragen werden (unter Beibehaltung der gemeinsamen Finanzierung unter Einbeziehung der Kassen etc.);
- „Regionale Budgets“ erprobt werden, bei denen die Mittel der verschiedenen Leistungsträger für die Schaffung der Versorgungssicherheit im Quartier durch die Kommune genutzt werden;
- ein Rechtsanspruch zur Inanspruchnahme einer Pflegebegleitung im Sinne des Case Managements verankert wird, die über die Vielzahl an Anspruchsmöglichkeiten und Hilfen unabhängig informiert und bei Bedarf auch koordiniert;
- der Kostenvorbehalt bei Leistungen der Eingliederungshilfe wie auch bei der „Hilfe zur Pflege“ (§ 13 SGB XII) aufgehoben wird;
- auf Heranziehung der Betroffenen beim Einkommen und Vermögen zum Ausgleich behinderungsbedingter Mehrbedarfe verzichtet wird;
- eine verlässliche Finanzierung der Quartiersarbeit zur Sicherstellung der Gewährleistung von Versorgungssicherheit verankert wird. Dies könnte z.B. abgebildet werden im Leistungskatalog des SGB XI und im SGB XII.

Schließlich bedarf es im SGB XI die Überarbeitung des Einrichtungsbegriffs, der immer noch die „Neuen Wohn- und Pflegeformen“ außer Acht lässt.

Wir wollen die Förderung neuer Wohn- und Pflegeformen, Gruppenwohnen sowie das ambulant unterstützte Wohnen für Menschen mit Behinderung in die Wohnungsbauförderprogramme des Bundes und der Länder verankern (wie bereits in NRW) und hierbei auch die Vorgaben und Grundsätze der UN-BRW und Menschenrechtskonvention einbeziehen.

I. Zusammenfassung:

Der demografische und soziale Wandel erfordert einen bedarfsgerechten Ausbau zeitgemäßer Wohn- und Unterstützungsangebote im Quartier. Eine neue, emanzipative Infrastruktur für ein Zusammenleben und Teilhabe ist notwendig.

- Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass die Sozialplanung wie auch die Planung der anderen Bereiche wie Stadtplanung, Wohn- und Infrastrukturgestaltung, Teilhabe und Gesundheitsversorgung dieses maßgeblich mit einbezieht.

- Wir setzen uns dafür ein, Gemeinden und Stadtteile inklusiv zu gestalten, so dass alle Menschen – mit und ohne Behinderung – gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Hierzu wollen wir zukunftsgerechte Angebote voranbringen, die das Zusammenleben der Generationen und Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft oder Unterstützungsbedarf in den städtischen Wohnquartieren ebenso wie in den kleinen Städten, Dörfern und Gemeinden fördern.
- Wir werden nachdrücklich die Entwicklung alten- und inklusionsgerechter Quartiere und Sozialräume befördern und die Kommunen - seien sie urban oder ländlich geprägt - auf diesem Weg unterstützen.
- Wir setzen uns dafür ein, dass im Zuge der weiteren Gesetzgebung zum SGB IX und XI die Kommunen eine Steuerungsmöglichkeit durch die Aufstellung einer kommunalen Bedarfsplanung für Pflege und Eingliederungshilfe erhalten. Dabei sollen die Menschen vor Ort einbezogen und inklusive Beteiligungsprozesse entsprechend gestaltet werden.
- Wir wollen die Abkehr von einem weiteren Ausbau großer Heimeinrichtungen, stattdessen die Hinwendung zu individuellen Unterstützungsmodulen für das Leben zu Hause sowie zu quartiersbezogenen Wohn- und Unterstützungsangeboten. Hierzu zählen auch die ambulant verfassten „Neuen Wohn- und Pflegeformen“, ambulante, teilstationäre und komplementäre Dienste.
- Wir wollen auch die bereits bestehenden großen Heimeinrichtungen dahingehend unterstützen, sich zum Wohnquartier und Stadtteil hin zu öffnen, sich zeitgemäß zu modernisieren und sich schrittweise auch hin zu überschaubaren Hausgemeinschaften, die eine umfassende Pflege sichern, umzugestalten.
- Personenzentrierung statt Einrichtungsförderung: Umbau von Behindertenwohnheimen zu Wohngemeinschaften und selbstbestimmten Wohnformen mit der Möglichkeit der ambulanten Unterstützung sollen im Mittelpunkt der Weiterentwicklung stehen. Dabei gilt es auch, das unterstützte selbstständige Wohnen für Menschen mit intensivem und vielfältigem Unterstützungsbedarf auszubauen. Das Bundesteilhabegesetz muss die Rahmenbedingungen schaffen, um diese Entwicklung zu befördern. Hierzu gehört auch die Abschaffung des Kostenvorbehaltes.
- Wir werden uns dafür einsetzen, dass für die Entwicklung und den Ausbau von altersgerechten und gemeinschaftlichen Wohnformen und den Ausbau barrierefreier Wohnangebote auch die landesrechtlichen Vorgaben und Programme (u.a. die Landeswohnungsbauförderungen wie auch die Bundesförderung) hierauf ausgerichtet und genutzt werden können.
- Zur Schaffung eines verlässlichen Rahmens zur solidarischen Finanzierung treten wir weiterhin für eine soziale Bürgerversicherung ein zur bedarfsgerechten Absicherung der Gesundheitsversorgung und der Pflege und für ein zukunftsgerechtes Bundesteilhabegesetz, das die Teilhabe und Selbstbestimmung in den Fokus stellt.

J. Anlagen

Anlage 1: Was können Kommunen tun? Kommunale Fachstellen zur Unterstützung von Quartierskonzepten (Auswahl)

Unabhängige Beratung / Unterstützungsmanagement

Unabhängige Wohnberatung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung zu individuellen Wohnformen und Gruppenwohnen ▪ Wohnraumanpassungsmöglichkeiten individuell entwickeln ▪ Finanzierungsmöglichkeiten aufzeigen
Unabhängige Pflegeberatung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung zu örtlichen Pflegeangeboten, ▪ individuelle Pflegearrangements und Vermittlung
Hilfen beim Umzug Umzugsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Unterstützung und Vermittlung bei Umzügen in eine neue angemessenen Wohnung etc.
Individuelles Pflege- u. Unterstützungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ individuelle Beratung, Vermittlung, Organisation individueller Wohn-, Pflege- u. Unterstützungsformen im ambulanten Setting ▪ Vermeidung von Heimeinweisungen
Individuelle Hilfeplanung Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilhabe und individuelle Hilfen
Soziales Wohnungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermeidung von Konflikten und Wohnungsnotfällen

Beratung, Unterstützung, Konzeptentwicklung zur Entwicklung inklusiver Gemeinwesen

Fachstelle für Inklusion -Beauftragte/r für die Belange von Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung und Steuerung des kommunalen Aktionsplan zur Umsetzung der Inklusion ▪ Kontaktstelle zur individuellen Beratung ▪ Begleitung eines Inklusionsbeirats (falls vorhanden)
---	--

Aufsicht und Projektberatung

Heimaufsicht (Kompetenzzentrum zur Beratung, Sicherung und Weiterentwicklung einer qualitativen Pflegeinfrastruktur)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung und Sicherung von Pflegequalität ▪ Unterstützung von Bewohner*innen in Wohnformen ▪ Beratung von Trägern und Initiativen bei der zeitgemäßen Weiterentwicklung der Wohn- /Pflegeform
Wohnprojekteberatung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ berät Projekte und Initiativen beim Aufbau von neuen gemeinschaftlichen Wohnformen ▪ Vermittlung und ggfs. Zusammenarbeit mit Wohnungsunternehmen

Sozialraumorientierte Planung und soziale Arbeit

„Inklusive“ Sozial- und Pflegeplanung - Pflegebedarfsplanung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbeziehung der Sozial- u. Pflegeplanung in die Stadtplanung und Quartiersentwicklung unter Einbeziehung der Anforderungen an eine inklusive Gestaltung
Kommunale Quartiersplanung - Planung für eine soziale Quartiersentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quartiersplanung unter Einbeziehung der Bewohner*innen
Quartiersentwickler*innen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ entwickelt gemeinsam mit den anderen Akteuren einzelne Quartiere und Stadtteile
Soziale Arbeit im Quartier: Handlungskonzept gegen Altersarmut und Vereinsamung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aufsuchende Sozialarbeit gegen „Vereinsamung“, Stärkung Teilhabe, Case-Management

Fachgremien zur Kooperation und Einbeziehung von Akteuren und Zivilgesellschaft

Konferenz „Alter und Pflege“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunale „Konferenzen Alter und Pflege“ begleiten u.a. die örtl. Pflegebedarfsplanung. In ihr sind alle Akteur*innen gemeinsam und gleichberechtigt an der Gestaltung beteiligt.
Kommunale Gesundheitskonferenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KGK beraten Fragen der gesundheitlichen Versorgung, geben Empfehlungen, vereinbaren Lösungsvorschläge und setzen diese um; wirken mit Stellung-nahmen an der Gesundheitsberichterstattung mit. Vertreter*innen der Gesundheitsversorgung wirken mit. Themen Sucht, Drogen, Gesundheit KiJu alter, behinderter Menschen, Geflüchtete, psych.Vers. oder Patientenüberleitung.
Kommission zur Inklusion von Menschen mit und ohne Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begleitet alle kommunalen Themen und Vorlagen, die für MmB von Bedeutung sind. Vertreten insbesondere durch Behindertenselbsthilfe (mehrheitlich), beteiligt auch Politik (offizielles Ratsberatungsgremium)

Anlage 2

Überblick über die Wohn- und Angebotssituation pflegebetroffener Menschen in den Bundesländern:

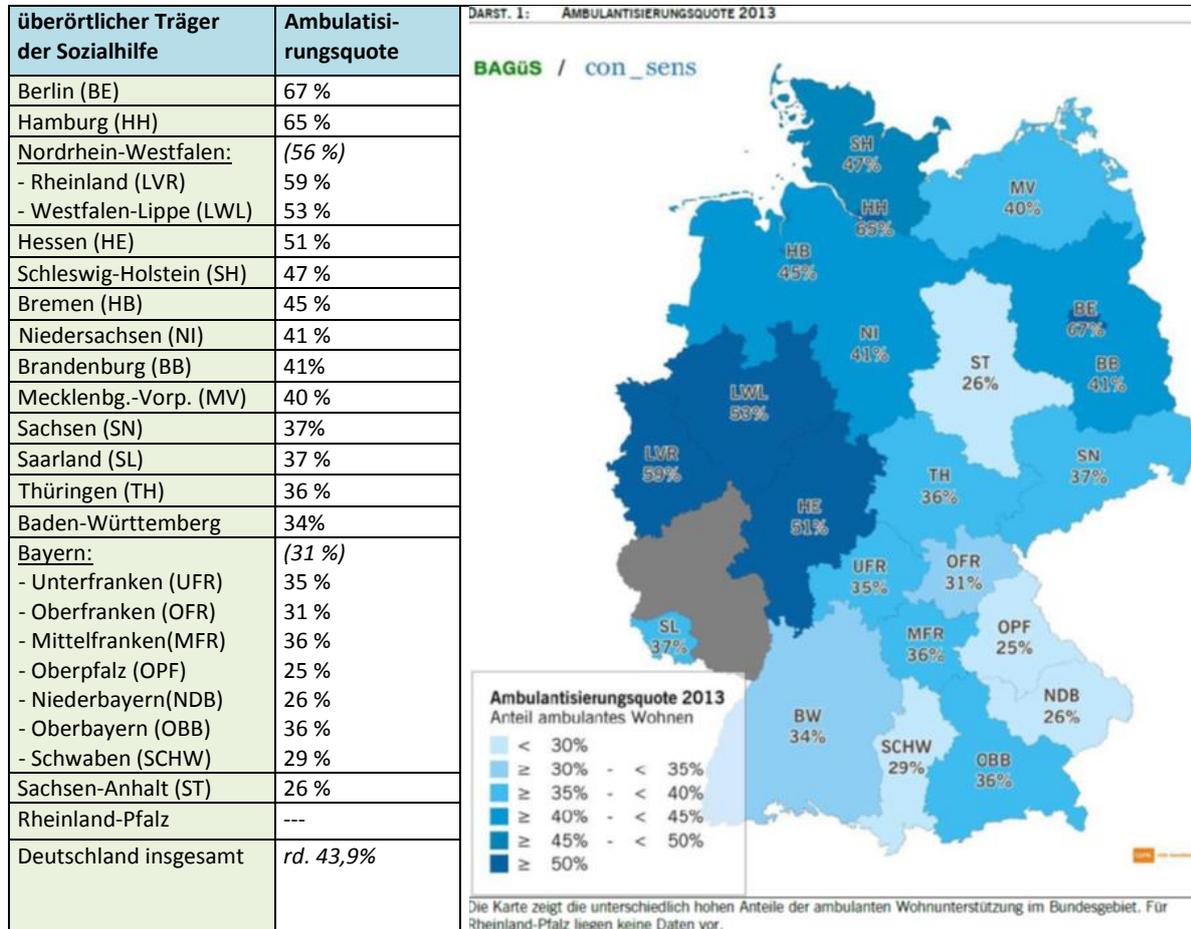
Bundesland Zahlen 31.12.2011 (Plätze für pflegebed. Personen in %)	Pflegebedürftige Personen	Betreutes Wohnen	Ambulante Pflege-WG	Wohnung barrierefrei/arm	Stationäre Pflege (vorhandene/belegte Plätze)
Baden-Württemberg	278.295	50.800 (18,2%)	1.000 (0,36%)	179.000	103.745 (37,3%/31,6%)
Bayern	329.341	33.800 (10,3%)	1.355 (0,41%)	214.000	128.922 (39,1%/31,8%)
Berlin	107.917	11.600 (10,7%)	5.700 (5,28%)	69.000	33.850 (31,4%/25,0%)
Brandenburg	95.970	8.100 (8,4%)	1.500 (1,56%)	45.000	26.147 (27,2%/23,2%)
Bremen	22.178	2.100 (9,5%)	250 (1,13%)	13.000	7.319 (33,0%/28,2%)
Hamburg	47.207	11.500 (24,4%)	230 (0,49%)	34.000	18.611 (39,4%/31,5%)
Hessen	199.655	14.200 (7,1%)	60 (0,03%)	105.000	56.454 (28,3%/24,2%)
Mecklenburg-Vorpommern	67.559	5.000 (7,4%)	150 (0,22%)	30.000	20.278 (30,0%/26,8%)
Niedersachsen	270.399	24.200 (8,9%)	560 (0,21%)	138.000	102.043 (37,7%/31,5%)
Nordrhein-Westfalen	547.833	44.400 (8,1%)	5.110 (0,95%)	307.000	179.479 (32,7%/29,0%)
Rheinland-Pfalz	112.743	11.800 (10,5%)	900 (0,80%)	67.000	41.516 (36,8%/28,4%)
Saarland	32.793	2.500 (7,6%)	10 (0,03%)	17.500	12.054 (36,8%/30,6%)
Sachsen	138.987	13.600 (9,8%)	230 (0,17%)	81.000	50.492 (36,3%/33,0%)
Sachsen-Anhalt	88.021	7.500 (8,5%)	250 (0,28%)	44.000	29.349 (33,3%/30,5%)
Schleswig-Holstein	80.221	17.200 (21,4%)	446 (0,56%)	51.000	40.496 (50,5%/40,5%)
Thüringen	82.322	4.900 (5,9%)	---	40.000	24.803 (30,2%/27,0%)
Bundesweit	2.501.441	232.400 (9,27%)	17.750 (0,71%)	1.435.500	875.558 (34,9%/29,7%)

(Quelle: Daten und Fakten aus KDA-Wohnatlas 2014,

Zusammenstellung und Darstellung aus: Harald Wölter „Pflege im Quartier - Wege zu einer lebenswelt- und nutzerorientierten Versorgung“, Grüne BTF 15.12.2014, Bundestag Berlin.)

Anlage 3

Ambulantisierungsquote beim Wohnen (Eingliederungshilfe) 2013



(Quelle: BAGüS, Kennzeichenvergleich Bericht 2013, Grafik übernommen, Tabelle: eigene Zusammenstellung Harald Wölter)

böll.brief #1

TEILHABEGESELLSCHAFT

April 2016

Gewinne der Integration

Berufliche Qualifikation
und Integrationstempo
entscheiden über die
langfristigen fiskalischen
Kosten der Aufnahme
Geflüchteter

PROF. DR. HOLGER BONIN

Das **böll.brief – Teilhabegesellschaft** bietet Analysen, Hintergründe und programmatische Impulse zu Fragen der sozialen Teilhabe und der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Ein besonderer Fokus liegt auf den Politikfeldern Bildung & Hochschule, Sozialpolitik, Migration & Diversity.

Das **böll.brief** der Abteilung Politische Bildung Inland der Heinrich-Böll-Stiftung erscheint als E-Paper neun mal im Jahr im Wechsel zu den Themen «Teilhabegesellschaft», «Grüne Ordnungspolitik» und «Demokratiereform».

Inhalt

Zusammenfassung	3
Einleitung	4
Methode: Generationenbilanzierung	4
Benchmark: Entwicklung ohne Zuwanderung	5
Bevölkerungsszenario: Eine Million geflüchtete Menschen	7
Faktoren hinter der fiskalischen Nettobilanz der humanitären Zuwanderung	8
Humanitäre Zuwanderung und Primärsalden der öffentlichen Haushalte	9
Humanitäre Zuwanderung und fiskalische Nachhaltigkeit	12
Fazit	14
Empfehlungen	15
Impressum	16

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht die Folgen der aktuellen humanitären Zuwanderung nach Deutschland für die Nachhaltigkeit der öffentlichen Haushalte. Mit dem Instrument der Generationenbilanzierung wird ein Spektrum an möglichen Budgetentwicklungen simuliert, wobei die Dauer bis zur ökonomischen Integration und die am Arbeitsmarkt verwerteten beruflichen Qualifikationen als aktiv gestaltbare Größen im Fokus stehen. Die Befunde zeigen:

- Die Zuwanderung aus humanitären Gründen kann die deutschen Staatsfinanzen auf lange Sicht entlasten, wenn eine ausreichende Integration der geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt gelingt. Die Nachhaltigkeit der öffentlichen Haushalte verbessert sich, wenn die Geflüchteten im Mittel die fiskalische Leistungsfähigkeit von beruflich qualifizierten Einheimischen erreichen und der Integrationsprozess bis dahin nicht viel mehr als zehn Jahre dauert.
- Im Verhältnis zum zusätzlichen öffentlichen Finanzbedarf in Folge der Alterung der einheimischen Bevölkerung wirken die möglichen Be- oder Entlastungen der Staatsfinanzen in Folge humanitärer Zuwanderung eher klein. Misslingt die Integration der Geflüchteten in qualifizierte Beschäftigung, könnten aber auf die Bürgerinnen und Bürger auf lange Sicht spürbare finanzielle Zusatzbelastungen zukommen.
- Die einheimische Bevölkerung kann durch humanitäre Zuwanderung profitieren, da die künftigen finanziellen Zusatzlasten durch die demografische Alterung auf mehr Köpfe verteilt werden können. Je eine Million aufgenommene Geflüchtete vermindert dieser Größeneffekt die Steuerlast der Bürgerinnen und Bürger langfristig um etwa 20 Euro pro Kopf und Jahr.
- Erreicht ein Fünftel der geflüchteten Menschen statt der fiskalischen Leistungskraft von Geringqualifizierten die Leistungskraft von Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung, bedeutet dies für den Staat langfristig gerechnet Zusatzeinnahmen von etwa 60 Mrd. Euro. Eine um ein Jahr schnellere wirtschaftliche Integration bringt Zusatzeinnahmen von acht bis elf Mrd. Euro. Wirksame soziale Investitionen in bedarfsgerechte Qualifikation und die Integration der geflüchteten Menschen können sich also lohnen.

Einleitung

Diese Analyse widmet sich mit dem Instrumentarium der Generationenbilanzierung der Frage, wie sehr die derzeitige humanitäre Zuwanderung die Nachhaltigkeit der deutschen Staatsfinanzen verändern und damit die mit dem demografischen Wandel verbundenen fiskalischen Lasten für die Bevölkerung erhöhen oder verringern könnte. Dafür werden die langfristigen Nettofinanzierungsbedarfe, die mit der Aufnahme Geflüchteter und mit der Alterung der einheimischen Bevölkerung verbunden sind, isoliert und einander gegenübergestellt. Allerdings lassen sich fundierte Prognosen über die künftigen Nettofinanzierungsbeiträge der Menschen, die in Deutschland Schutz finden, bislang noch nicht abgeben. Deshalb bilden die hier vorgestellten Simulationsrechnungen ein Spektrum an möglichen Entwicklungen ab. Systematisch variiert werden Schlüsselgrößen, die für einen investiven Sozialstaat prinzipiell gestaltbar sind: die Geschwindigkeit der ökonomischen Integration der Neuankömmlinge, sowie die beruflichen Qualifikationen und damit die fiskalische Leistungskraft, die am Ende des ökonomischen Integrationsprozesses erreicht wird.

Methode: Generationenbilanzierung

Die hier vorgestellten Ergebnisse zum möglichen Beitrag der humanitären Zuwanderung zur Nachhaltigkeit der deutschen Staatsfinanzen beruhen auf der Methode der Generationenbilanzierung. Diese Methode wurde bereits in zahlreichen nationalen und internationalen Studien zur Analyse der fiskalischen Wirkungen von Zuwanderung eingesetzt. Die Generationenbilanzierung beruht auf einer vorausschauenden langfristigen Projektion aller Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Hand, die durch altersbezogene Individualdaten empirisch fundiert wird und die fiskalischen Effekte zukünftiger Veränderungen von Bevölkerungszahl und Altersstruktur abbildet.

Darüber hinaus berücksichtigt das Verfahren, dass die heutigen Einnahmen- und Ausgabenniveaus nicht auf Dauer beibehalten werden können, falls damit gegen die sogenannte intertemporale Budgetrestriktion des Staates verstoßen wird. Reichen die künftigen Primärüberschüsse in den öffentlichen Haushalten in der Summe nicht aus, um damit die im Ausgangsjahr bestehende Staatsschuld zu bedienen, sind früher oder später finanzpolitische Anpassungen notwendig. Ansonsten sind die Staatsfinanzen nicht nachhaltig und die Zinsausgaben der öffentlichen Hand würden auf lange Sicht aus dem Ruder laufen. Die zusätzlichen finanziellen Belastungen, die auf die Bevölkerung zum Ausgleich des intertemporalen Staatsaushalts zukommen, müssen in einer fiskalischen Gesamtbilanz der Zuwanderung berücksichtigt werden. Andernfalls läuft man Gefahr, die fiskalischen Entlastungspotentiale durch Migration zu unterschätzen.

Benchmark: Entwicklung ohne Zuwanderung

Um den langfristigen Beitrag des Zuzugs geflüchteter Menschen zu isolieren, dient im Folgenden ein Szenario ohne jegliche künftige Wanderungsbewegungen als Referenz. Das ZEW hat dazu die demografische Entwicklung in Deutschland ausgehend vom amtlichen Bevölkerungsbestand zum Jahresende 2014 unter der Annahme fortgeschrieben, dass es in der Zukunft weder Zu- und Abwanderung gibt. Die Bevölkerungsvorausrechnung unterstellt zudem, dass die Lebenserwartung bei der Geburt bis zum Jahr 2060 für Männer um gut sieben Jahre und für Frauen um gut sechs Jahre ansteigt, und dass die spezifischen Geburtenziffern deutscher und ausländischer Frauen auf dem Niveau des Ausgangsjahres bleiben werden.

Unter diesen Voraussetzungen gibt es in Deutschland in Zukunft jedes Jahr weniger Neugeborene, als Menschen sterben. Die Bevölkerungszahl verkleinert sich deswegen allein bis zum Jahr 2030 um 4,5 Millionen. Zugleich wächst der Altenlastquotient, gemessen als Verhältnis der Bevölkerung im Alter über 64 Jahre zur Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren, von derzeit 35 auf 54. 2060 kommen dann sogar 78 Ältere auf 100 Personen im Haupterwerbsalter.

Die Projektionen zur Entwicklung der öffentlichen Haushalte basieren auf Schätzungen der durchschnittlichen individuellen Steuerzahlungen, Beitragszahlungen und Transferbezüge nach dem Alter, die das ZEW schon 2014 in einer von der Bertelsmann-Stiftung finanzierten Studie eingesetzt hat, um die Beiträge der in Deutschland lebenden ausländischen Wohnbevölkerung und künftiger Zuwanderung in den Arbeitsmarkt zum Staatshaushalt zu analysieren. Diese Altersprofile, die acht verschiedene Einnahmen- und 13 verschiedene Ausgabenposten abbilden, wurden für die jetzige Untersuchung so skaliert, dass sie in Kombination mit dem Bevölkerungsstand am Jahresende 2014 das konsolidierte Budget des öffentlichen Gesamthaushalts gemäß Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung für das Jahr 2014 treffen (Abb. 1). Das konsolidierte Staatsbudget umfasst die Haushalte aller föderalen Ebenen inklusive der Sozialversicherungen. Die in der Bilanz stehenden sonstigen Ausgaben von gut 234 Mrd. Euro messen den Aufwand für die allgemeine Staatstätigkeit, etwa für Verteidigung und die öffentliche Infrastruktur. Dieser gewichtige Ausgabenposten wird für die Nachhaltigkeitsanalyse mit dem pro Kopf-Wert von rund 2.900 Euro fortgeschrieben.

Abb. 1: Konsolidiertes Budget des öffentlichen Gesamthaushalts 2014

Einnahmen	Mrd. Euro	Ausgaben	Mrd. Euro
Laufende Steuern		Leistungen der Sozialversicherungen	
Steuern auf Arbeitseinkommen	245,7	Rentenversicherung	265,5
Steuern auf Kapital	99,7	Krankenversicherung	194,0
Gütersteuern	294,8	Pflegeversicherung	24,2
Beiträge zu Sozialversicherungen		Arbeitslosenversicherung	22,4
Rentenversicherung	190,0	Unfallversicherung	10,2
Krankenversicherung	189,0	Monetäre Transferleistungen	
Pflegeversicherung	25,5	Soziale Grundsicherung	68,6
Arbeitslosenversicherung	30,3	Kindergeld	41,8
Unfallversicherung	12,7	Erziehungs-/Elterngeld	6,2
		Bildung	
		Öffentliche Förderung von Schülern/Studierenden	6,2
		Kindertageseinrichtungen	20,8
		Schulen	62,0
		Hochschulen	28,0
		Jugendarbeit	34,0
		Sonstige Angaben (netto)	234,4
		Zinsen	50,9
		Haushaltsüberschuss	18,6
Einnahmen insgesamt	1087,8	Ausgaben insgesamt	1087,8

Beiträge zu den Sozialversicherungen: ohne unterstellte Beiträge. Sonstige Ausgaben (netto): Sonstige Ausgaben der öffentlichen Haushalte abzüglich der sonstigen Ausgaben. Abweichungen der Summe der Einzelpositionen zu den in der letzten Zeile angegebenen Gesamtsummen sind rundungsbedingt.

Quelle: Berechnungen des ZEW auf Basis der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, des Bildungsfinanzberichts und des Sozialbudgets.

In 2014 verzeichnete der öffentliche Gesamthaushalt einen Überschuss von rund 19 Mrd. Euro. Der Primärüberschuss, also der Überschuss der Einnahmen über die Ausgaben ohne die Zinsausgaben, lag sogar bei rund 70 Mrd. Euro. Bei unveränderter Finanzpolitik werden sich die Bugetsalden mit der Alterung der Bevölkerung jedoch rapide verschlechtern: von 2029 an entstehen gemäß der Projektion des ZEW dauerhaft Primärdefizite. Unterstellt man eine Wachstumsrate von 1,5 Prozent und eine Diskontrate von drei Prozent pro Jahr, ergibt sich in der Summe bis zum Jahr 2200 ein Primärdefizit im Gegenwartswert von fast 2.100 Mrd. Euro. Rechnet man die bereits vorhandene Verschuldung des öffentlichen Gesamthaushalts hinzu, entspricht dies einem ungedeckten Finanzierungsbedarf der öffentlichen Hand in Höhe von 142,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts von 2014. Wie groß der damit verbundene Konsolidierungsbedarf ist, macht die folgende Zahl anschaulich. Um den intertemporalen Staatshaushalt auszugleichen und die öffentlichen Finanzen nachhaltig zu sichern, müsste der deutsche Fiskus von jetzt an jedes Jahr von jeder Bürgerin und jedem Bürger 1.154 Euro zusätzlich abverlangen.

Bevölkerungsszenario: Eine Million geflüchtete Menschen

Will man ermitteln, wie sich der Finanzierungsbedarf zur Sicherung nachhaltiger öffentlicher Finanzen in Folge der Aufnahme von Geflüchteten verändert, steht man vor der Schwierigkeit, dass sich die weitere Entwicklung der Flüchtlingsbewegung und die längerfristigen Bleiberaten der bereits aufgenommenen Asylsuchenden kaum vorhersagen lassen. Deswegen verwendet das ZEW für die Analysen ein stark stilisiertes Migrationsszenario. Es unterstellt, dass Deutschland einmalig eine Million Menschen aus humanitären Gründen aufnimmt, die sämtlich in 2015 zuwandern und auf Dauer bleiben. Die tatsächliche Zahl der humanitären Zuwanderinnen und Zuwanderer aus dem letzten Jahr mit längerer Aufenthaltsperspektive dürfte niedriger liegen. Andererseits ist davon auszugehen, dass der Flüchtlingsbewegungen auch in 2016 und danach nicht völlig ausbleiben. Allerdings lassen sich bei einem um einen bestimmten Faktor größeren oder kleineren Zuzug geflüchteter Menschen nach Deutschland die auf der gewählten Annahme basierenden Ergebnisse näherungsweise um einen entsprechenden Faktor nach oben oder unten skalieren. Die der Generationenbilanzierung zugrundeliegenden Fortschreibungen von pro Kopf-Größen hängen nicht von der Größenordnung der Zuwanderung ab.

Bei der Alters- und Geschlechterstruktur der Geflüchteten orientiert sich das demografische Szenario des ZEW an den Merkmalen derjenigen, die 2015 einen Erstantrag auf Asyl gestellt haben. Demnach sind gut 69 Prozent der aufgenommenen Geflüchteten männlich. 30 Prozent sind jünger als 18 Jahre, 70 Prozent jünger als 30 Jahre. Zum Vergleich: in der einheimischen Bevölkerung gab es am Jahresende 2014 nur rund 16 Prozent Personen unter 18 Jahre. Weniger als jeder Dritte war jünger als 30 Jahre. Wegen des deutlichen Altersvorteils der Asylsuchenden bewirkt ihr Zuzug anfänglich eine Verbesserung des Alterslastquotienten. Im Maximum Mitte der 2030er Jahre gibt es in der Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren, die den Generationenvertrag größtenteils finanziert, 1,3 Personen mehr je 100 Personen über 65 Jahre, als im Vergleichsszenario ohne Wanderungen. Nach 2060, wenn die humanitären Zuwanderinnen und Zuwanderer zunehmend selbst das Rentenalter erreichen, geht die moderate Verbesserung des Altenlastquotienten allerdings wieder verloren.

Stärker und unmittelbarer spürbarer als die Altersstruktureffekte sind die Effekte der humanitären Zuwanderung auf die Bevölkerungszahl. Bis 2020 kompensiert ein Zuzug in der unterstellten Größenordnung den natürlichen Bevölkerungsrückgang. Geht man davon aus, dass die Geflüchteten die Geburtenrate der heutigen ausländischen Bevölkerung (1,86) annehmen, erhöht sich die Bevölkerungszahl in Deutschland verglichen mit der Entwicklung ohne Wanderungen auf lange Frist um zweieinhalb bis drei Prozent. Die Finanzierung des oben dargestellten Fehlbetrags im intertemporalen Staatshaushalt, der mit der Alterung der einheimischen Bevölkerung verbunden ist, kann also auf merklich mehr Köpfe verteilt werden.

Faktoren hinter der fiskalischen Nettobilanz der humanitären Zuwanderung

Wie die humanitäre Zuwanderung die öffentlichen Haushalte beansprucht, hängt wesentlich von drei Faktoren ab: den Kosten, die anfänglich mit der Aufnahme der geflüchteten Menschen und den erforderlichen Hilfen zu ihrer Integration verbunden sind, der Dauer des Integrationsprozesses, und der durchschnittlichen fiskalischen Leistungskraft, die von den Geflüchteten am Ende des Integrationsprozesses erreicht wird.

Über die unmittelbaren Kosten der humanitären Zuwanderung für die öffentliche Hand kursieren eine Reihe von Schätzungen, die ziemlich breit streuen. Als Untergrenze verwendet das ZEW in seinen Simulationsrechnungen den vom Deutschen Städte- und Gemeindetag für Unterbringung und Versorgung angesetzten Betrag von 13.000 Euro pro Flüchtling und Jahr. Als Obergrenze wird ein Betrag von 20.000 Euro pro Kopf und Jahr gesetzt. Bei einer Million Geflüchteten kommt man so ungefähr auf die vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und vom ifo Institut für das Jahr 2015 abgeschätzten öffentlichen Mehrausgaben von 19 bis 21 Milliarden Euro – diese hohen Schätzungen bilden beispielsweise die Kosten für Sprachkurse, Qualifizierung und Integration mit ab.

Die genannten jährlichen Pauschalbeträge werden in den Vorausberechnungen der Budgetentwicklung mit fortschreitender Aufenthaltsdauer linear abgeschmolzen, bis am Ende des wirtschaftlichen Integrationsprozesses der für die einheimische Bevölkerung anzusetzende altersunabhängige jährliche pro Kopf-Aufwand für die allgemeine Staatstätigkeit in Höhe von 2.900 Euro erreicht wird.

Zentrale Treiber der von den Geflüchteten im Verlauf des weiteren Aufenthalts in Deutschland erreichten fiskalischen Leistungsfähigkeit sind die Rate der Beschäftigung und das Niveau des mit Erwerbsarbeit erzielten Einkommens. Beide Größen hängen wiederum davon ab, wieviel an beruflichen Qualifikationen die Schutzsuchenden mitbringen oder während ihres Aufenthalts in Deutschland künftig noch erwerben. Inzwischen ist deutlich, dass die Startchancen vieler geflüchteter Menschen am deutschen Arbeitsmarkt nicht besonders gut sind. Neben Sprachkenntnissen mangelt es häufig an Basisqualifikationen. So können nach Angaben des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Erwerbslosen in Deutschland, die aus von Krieg, Bürgerkrieg und politischer Verfolgung besonders betroffenen Asylherkunftsländern stammen, 71 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Nur eine kleine Minderheit der derzeitigen Asylsuchenden hat nach – allerdings nicht repräsentativen – Erhebungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Hochschule besucht.

Angesichts dieser stilisierten Fakten unterstellen die Projektionen des ZEW, dass die Geflüchteten am Ende des Integrationsprozesses entweder die fiskalische Leistungsfähig-

keit von einheimischen Geringqualifizierten ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder von beruflich Qualifizierten mit abgeschlossener Ausbildung erreichen. Die Zielwerte der altersspezifischen Nettofinanzierungsbeiträge jedes Flüchtlings werden auf Grundlage von qualifikationsspezifischen Steuer-, Beitrags- und Transferprofilen gesetzt, die der oben erwähnten Studie des ZEW für die Bertelsmann-Stiftung entnommen und im Niveau an die Werte des öffentlichen Gesamthaushalts für 2014 angepasst wurden. Um den Integrationsprozess in den fiskalischen Projektionen abzubilden, bewegen sich die den Geflüchteten zugeschriebenen altersspezifischen jährlichen Nettofinanzierungsbeiträge mit zunehmender Aufenthaltsdauer linear auf die Zielwerte der Einheimischen mit entsprechender Qualifikation zu.

Wie lange die aufgenommenen Menschen benötigen werden, um die fiskalische Leistungskraft von Einheimischen zu erreichen, lässt sich heute nicht belastbar vorhersagen. Deswegen rechnen die Budgetprojektionen des ZEW mit zwei Szenarien. In der günstigen Variante wird eine Integrationsdauer von zehn Jahren unterstellt, in der ungünstigen Variante eine Integrationsdauer von zwanzig Jahren.

Humanitäre Zuwanderung und Primärsalden der öffentlichen Haushalte

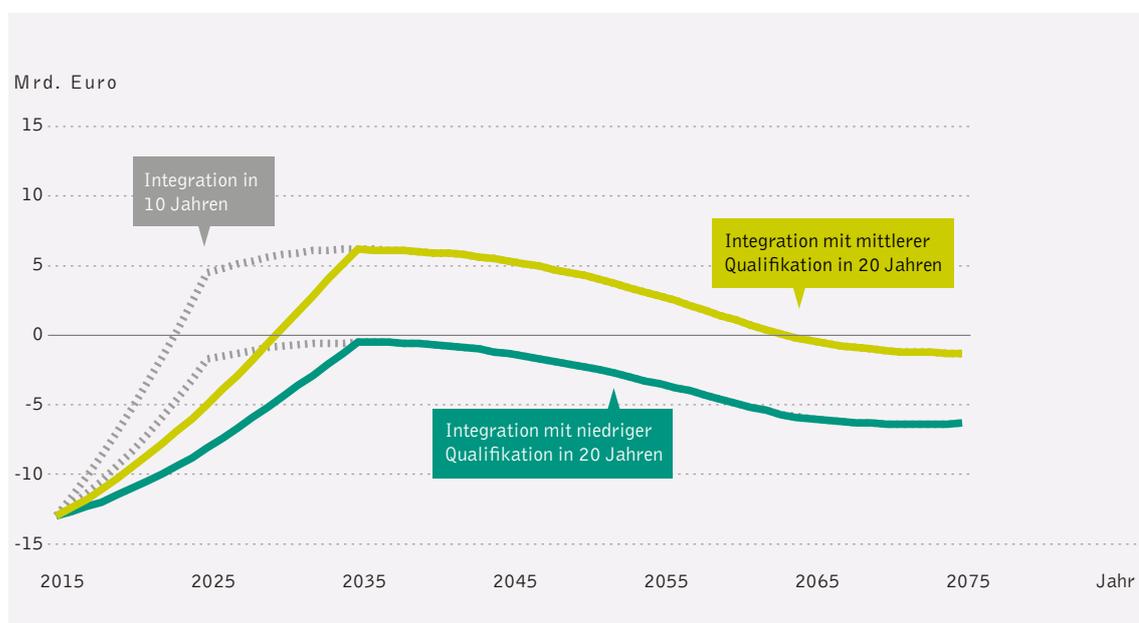
Unterstellt man anfängliche pauschale Kosten von 13.000 Euro pro Flüchtling und Jahr, verschlechtert die Aufnahme von einer Million Personen in 2015 den staatlichen Budgetsaldo in diesem Jahr um 13 Mrd. Euro. Die Veränderung der Budgetsalden in den Folgejahren hängt dann davon ab, welche fiskalische Leistungskraft die humanitären Zuwanderinnen und Zuwanderer erreichen, und wie lange es dauert, bis diese Leistungskraft erreicht wird und damit der erhöhte Aufwand für Leistungen zur Aufnahme, Versorgung und Integration vorüber ist (Abb. 2).

Angenommen, die Geflüchteten erreichen schließlich im Durchschnitt die fiskalische Leistungsfähigkeit der einheimischen Bevölkerung mit abgeschlossener Berufsausbildung im selben Alter, verbessert sich im günstigen Integrationsszenario gemessen an der Benchmark ohne Wanderungen nach acht Jahren der öffentliche Gesamthaushalt. Wenn die geflüchteten Menschen in 2025 annahmegemäß die fiskalische Leistungskraft wie beruflich qualifizierte Einheimische erreichen, ist der Primärsaldo im Staatshaushalt um 4,5 Mrd. Euro größer. Die Verbesserung der öffentlichen Haushalte durch die humanitäre Zuwanderung setzt sich noch zehn Jahre fort. Mitte der 2030er Jahre befinden sich besonders viele Geflüchtete in der Lebensphase zwischen 30 und 50 Jahren, in der typischerweise die höchsten Steuer- und Beitragszahlungen und die niedrigsten sozialen Transferzahlungen anfallen. Danach verringert sich die Bilanzverbesserung mit der Alterung der

Bevölkerung geflüchteter Menschen. Nach 2060 sind die laufenden Budgetdefizite wieder größer als im Szenario ohne Wanderungen, denn es wachsen zu wenig Kinder und Enkel der Geflüchteten nach, um die Transferansprüche der in Deutschland alt gewordenen ersten Generation zu bedienen.

Ein ähnlicher Verlauf ergibt sich, wenn man vom ungünstigen Fall einer Integration der geflüchteten Menschen innerhalb von 20 Jahren ausgeht. In diesem Fall sind die Nettozusatzausgaben für die öffentliche Hand in der Anfangsphase aber spürbar höher, und die Phase der Budgetverbesserungen im Vergleich zur Entwicklung der öffentlichen Finanzen ohne Wanderungsbewegungen beginnt erst 2030. Stellt man die zeitweisen Budgetverbesserungen den anfänglichen und späteren Budgetverschlechterungen gegenüber, erscheint die Lage des öffentlichen Gesamthaushalts in diesem Szenario insgesamt gerechnet wenig verändert.

Abb. 2: Veränderung der Primärsalden im öffentlichen Gesamthaushalt bei Aufnahme von 1 Million geflüchteter Menschen in 2015



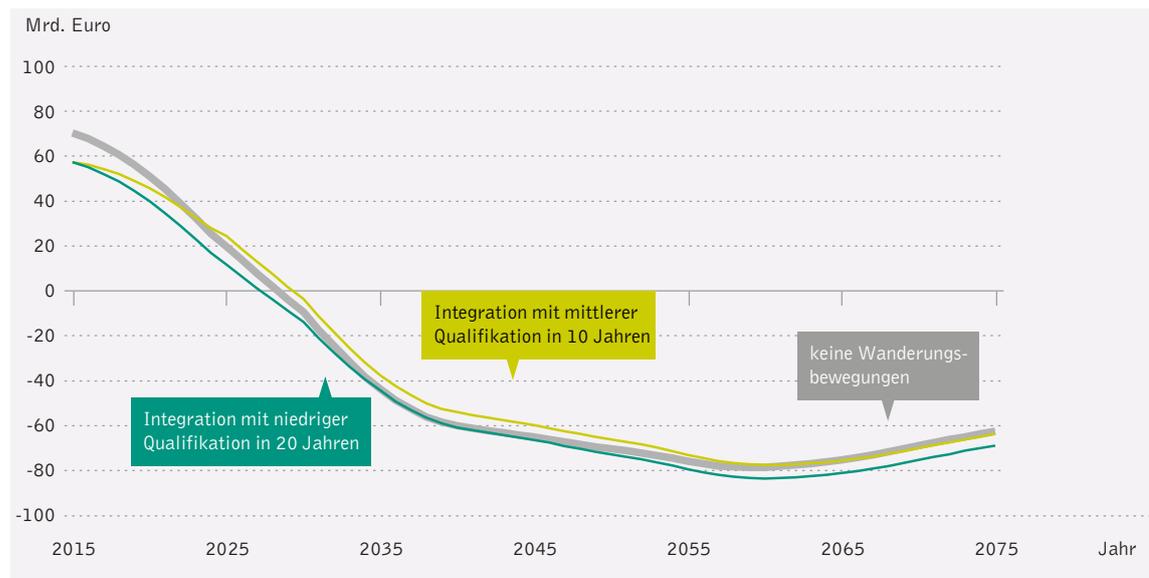
Anmerkungen: Primärsaldo gleich Differenz der öffentlichen Einnahmen abzüglich der öffentlichen Ausgaben ohne die Zinsausgaben. Die Abbildung zeigt die Differenz der im Szenario der dauerhaften Aufnahme von einmalig einer Million Flüchtlinge im Jahr 2015 vorausgerechneten laufenden Primärsalden mit den laufenden Primärsalden im Szenario ohne Wanderungsbewegungen. Negative (positive) Werte bedeuten, dass die Aufnahme der Geflüchteten mehr (weniger) zusätzliche Staatsausgaben verursacht als Staatseinnahmen. Unterstellte pauschale Kosten der Aufnahme von Geflüchteten pro Kopf im ersten Jahr: 13.000 Euro. Integration auf niedrigem (mittlerem) Qualifikationsniveau bedeutet, dass die Geflüchteten die fiskalische Leistungskraft von Einheimischen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (mit abgeschlossener Berufsausbildung) erreichen.

Quelle: Berechnungen des ZEW.

Zu einer eindeutigen Verschlechterung der Staatsfinanzen kommt es hingegen in den Fällen, in denen die Geflüchteten am Ende annahmegemäß lediglich die durchschnittliche fiskalische Leistungskraft der Einheimischen erreichen, die über keine abgeschlossene

Berufsausbildung verfügen. Unabhängig davon, wie lange die unterstellte Integrationsphase dauert – die bei der Aufnahme von einer Million geflüchteter Menschen vorausgerechneten Salden im Gesamtbudget der öffentlichen Hand sind in diesem Szenario in jedem Jahr schlechter als bei einer Entwicklung ohne Wanderungen. Noch einmal ungünstiger wäre das Bild, wenn man für die anfänglichen pauschalen Kosten der Aufnahme Geflüchteter pro Kopf den höheren Wert von 20.000 Euro ansetzt und entsprechend in der Integrationsphase netto jährliche Zusatzausgaben von bis zu sieben Mrd. Euro anfallen.

Abb. 3: Primärsalden im öffentlichen Gesamthaushalt ohne Wanderungsbewegungen und bei Aufnahme einer Million geflüchteter Menschen in 2015



Anmerkungen: Primärsaldo gleich Differenz der öffentlichen Einnahmen abzüglich der öffentlichen Ausgaben ohne die Zinsausgaben. Positive (negative) Werte bedeuten einen Primärüberschuss (ein Primärdefizit) im öffentlichen Gesamthaushalt. Unterstellte pauschale Kosten der Aufnahme Geflüchteter pro Kopf im ersten Jahr: 13.000 Euro. Integration auf niedrigem (mittlerem) Qualifikationsniveau bedeutet, dass die aufgenommenen Geflüchteten die fiskalische Leistungskraft von Einheimischen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (mit abgeschlossener Berufsausbildung) erreichen.

Quelle: Berechnungen des ZEW.

Gemessen an den Veränderungen, die sich aus der Alterung der einheimischen Bevölkerung ergeben, wirken die künftigen Veränderungen in den Primärsalden des öffentlichen Gesamthaushalts, die in Folge der Aufnahme der Geflüchteten entstehen, verhältnismäßig klein (Abb. 3). Bei Fortführung der Fiskalpolitik des Ausgangsjahres verringert sich im Szenario ohne Wanderungsbewegungen der Primärsaldo von rund 70 Mrd. Euro in 2015 allein durch altersbedingte Veränderungen bei den öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf knapp 68 Mrd. Euro in 2016. In 2020 liegt der auf Grundlage der Veränderungen im Altersaufbau der einheimischen Bevölkerung vorausberechnete Primärsaldo nur noch bei 51 Mrd. Euro, ist also gut 19 Mrd. Euro kleiner als 2015. Addiert man alle jährlichen Veränderungen der Primärsalden gegenüber dem Ausgangsjahr auf, bringt der Alterungsprozess bei den Einheimischen bis zum Jahr 2035 per Saldo eine Verschlechterung der öffentlichen Haushalte um 1.088 Mrd. Euro mit sich. Dagegen beläuft sich der kumulierte

Zusatzaufwand des Staates für die Aufnahme von einer Million geflüchteter Menschen im ungünstigen Fall – Integration auf dem Niveau der Einheimischen mit niedriger Qualifikation innerhalb von zwanzig Jahren – auf 119 Mrd. Euro. In dem günstigen Fall, dass die Geflüchteten im Mittel innerhalb von zehn Jahren die fiskalische Leistungskraft von Einheimischen mit mittlerer beruflicher Qualifikation erreichen, ist mit der humanitären Zuwanderung bis 2035 sogar eine geringfügige Verbesserung der Summe der Budgetsalden – in Höhe von drei Mrd. Euro – verbunden.

Humanitäre Zuwanderung und fiskalische Nachhaltigkeit

Projektionen der Budgetentwicklung wie die oben gezeigten bilden die Grundlage, um die Wirkung der humanitären Zuwanderung auf die Nachhaltigkeit der deutschen Staatsfinanzen mit Hilfe der Generationenbilanzierung zu analysieren. Dazu wird der Gegenwartswert der migrationsbedingten Veränderungen bei den jährlichen Primärsalden bis zum Jahr 2200 aufaddiert. Ergibt sich dann in der Summe ein zusätzliches Defizit, bedeutet das, dass die Aufnahme der geflüchteten Menschen die sich ohne Wanderungen entwickelnde Nachhaltigkeitslücke in den öffentlichen Finanzen (in Höhe von 142,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in 2014) noch vergrößert. Um den Staatshaushalt intertemporal auszugleichen, ergibt sich dann ein noch höherer finanzpolitischer Konsolidierungsbedarf. Als Folge müsste die Bevölkerung irgendwann höhere Steuern- und Beiträge oder verschlechterte staatliche Leistungen hinnehmen. Umgekehrt verhält es sich, wenn die wanderungsbedingten Veränderungen in der Summe zu einem Primärüberschuss führen. Weil sich die Nachhaltigkeitslücke verkleinert, kann die Aufnahme der geflüchteten Menschen die Bevölkerung in Folge des geringeren Konsolidierungsbedarfs auf lange Sicht finanziell entlasten.

Welche der beiden Konstellationen eintritt, hängt von den Parametern ab, die die Entwicklung der künftigen Nettofinanzierungsbeiträge der geflüchteten Menschen entscheidend treiben. Eine systematische Variation der zugrundeliegenden Parameter zeigt, dass die humanitär begründete Zuwanderung die Nachhaltigkeitslücke in den öffentlichen Finanzen eher vergrößern wird, soweit keine ausreichende Integration in den Arbeitsmarkt gelingt (Abb. 4). Auf lange Sicht kommt es allerdings dann zu einem niedrigeren Staatsdefizit, wenn die Geflüchteten am Ende im Durchschnitt die fiskalische Leistungsfähigkeit der Einheimischen mit abgeschlossener Berufsausbildung erreichen, und wenn der Integrationsprozess bis dahin nicht viel länger als zehn Jahre dauert.

Daraus ergibt sich, dass das berufliche Qualifikationsniveau, das die geflüchteten Menschen schließlich an den Markt bringen, beziehungsweise die damit verbundene fiskalische

Leistungskraft, der wichtigste Faktor für den Beitrag humanitärer Zuwanderung zum intertemporalen öffentlichen Haushalt ist. Die Nachhaltigkeitslücke unterscheidet sich um rund elf Prozent des Bruttoinlandsprodukts, je nachdem, ob die Geflüchteten sämtlich die fiskalische Leistungskraft von beruflich Qualifizierten oder beruflich nicht Qualifizierten erreichen. Absolut entspricht diese Differenz öffentlichen Nettoeinnahmen von über 300 Mrd. Euro.

Abb. 4: Wirkung der Aufnahme einer Million geflüchteter Menschen in 2015 auf die Nachhaltigkeitslücke im öffentlichen Gesamthaushalt und Konsolidierungsbedarf pro Kopf und Jahr für verschiedene Integrationsszenarien

	Kosten der Aufnahme: 13.000 Euro		Kosten der Aufnahme: 20.000 Euro	
	Nachhaltigkeitslücke (% des BIP)	Konsolidierungsbedarf pro Kopf und Jahr (€)	Nachhaltigkeitslücke (% des BIP)	Konsolidierungsbedarf pro Kopf und Jahr (€)
Anteil beruflich Qualifizierter	Fiskalische Integration in 10 Jahren			
0 Prozent	9,4	52	10,7	62
20 Prozent	7,1	34	8,5	44
40 Prozent	4,9	16	6,2	26
60 Prozent	2,6	-2	3,9	8
80 Prozent	0,3	-20	1,6	-10
100 Prozent	-2,0	-39	-0,7	-28
Anteil beruflich Qualifizierter	Fiskalische Integration in 20 Jahren			
0 Prozent	11,3	67	13,8	86
20 Prozent	9,2	50	11,7	70
40 Prozent	7,1	34	9,6	53
60 Prozent	5,0	17	7,5	37
80 Prozent	2,9	0	5,4	20
100 Prozent	0,8	-16	3,3	3

Veränderungen gegenüber einem Szenario ohne Wanderungen. Nachhaltigkeitslücke: Staatsschuld des Basisjahres zuzüglich Gegenwartswert der Summe der künftigen Primärsalden in v.H. des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 2014; Konsolidierungsbedarf: zusätzliche Steuerzahlung pro Kopf und Jahr in Euro zum Ausgleich des intertemporalen öffentlichen Gesamthaushalts. Unterstellte Diskontrate von drei Prozent jährlich; Wachstumsrate aller künftigen pro Kopf-Zahlungsströme einheitlich 1,5 Prozent jährlich. *Quelle: Berechnungen des ZEW.*

Eine um zehn Jahre schnellere Integration verbessert die Nachhaltigkeitslücke dagegen in Relation zum Bruttoinlandsprodukt von 2014 nur um zwei bis vier Prozentpunkte. Der beschleunigte Integrationsprozess erhöht die Nettoeinnahmen des Staates um insgesamt 54 bis 115 Mrd. Euro. Höhere oder niedrigere Kosten für die Unterstützung der geflüchteten Menschen in der ersten Phase nach Ankunft machen im Verhältnis den geringsten Unterschied. Je nach Länge der Integrationsphase führen höhere Einstiegskosten in der Summe zu staatlichen Mehrausgaben von 38 bis 72 Mrd. Euro.

Die systematische Simulation unterschiedlicher Integrationsszenarien zeigt, dass selbst in ungünstigen Konstellationen der zusätzliche Konsolidierungsbedarf und damit die fiskalische Belastung für die Einheimischen, der mit der Aufnahme von einer Million geflüchteter Menschen verbunden ist, noch einigermaßen beherrschbar ist. Der höchste für den

intertemporalen Budgetausgleich notwendige Zusatzbeitrag, falls hohe Aufnahmekosten anfallen und die Geflüchteten nach einer Integrationsphase von 20 Jahren im Durchschnitt nur die fiskalische Leistungskraft von beruflich Ungelernten erreichen, liegt bei 86 Euro pro Kopf und Jahr. Gemessen am Zusatzbeitrag von 1.154 Euro, der sich für die Einheimischen aus der bestehenden öffentlichen Verschuldung und dem künftigen demografischen Alterungsprozess ergibt, bedeutet dies eine Zusatzbelastung von immerhin gut sieben Prozent.

Sollte wenigstens ein Teil der geflüchteten Menschen am Ende die fiskalische Leistungskraft von beruflich Qualifizierten erreichen, fallen die fiskalischen Zusatzbelastungen durch die humanitäre Zuwanderung für jede Bürgerin und jeden Bürger unter 50 Euro. Dies entspricht weniger als fünf Prozent der finanziellen Zusatzbelastung, die mit dem Alterungsprozess der einheimischen Bevölkerung verbunden ist.

Bemerkenswert sind die Szenarien, in denen sich die fiskalische Zusatzbelastung für die Bürgerinnen und Bürger verringert, obwohl die Aufnahme der Geflüchteten mit einer Zunahme der Nachhaltigkeitslücke in den öffentlichen Finanzen verbunden ist. Diese Entlastung ergibt sich aus dem Effekt der Zuwanderung auf die Bevölkerungszahl. In der speziellen Konstellation, dass die Nachhaltigkeitslücke trotz Flüchtlingsaufnahme gegenüber dem Szenario ohne Wanderungen unverändert bleibt, sinkt die fiskalische Belastung pro Kopf zur nachhaltigen Konsolidierung des Staatshaushalts um gut 20 Euro pro Jahr, weil die Anpassungslast auf mehr Köpfe verteilt werden kann. Anders ausgedrückt entsteht für die Einheimischen erst dann eine fiskalische Zusatzbelastung, wenn die Aufnahme der geflüchteten Menschen die Nachhaltigkeitslücke in den deutschen Staatsfinanzen, gemessen am Bruttoinlandsprodukt des Jahres 2014, um mehr als drei Prozentpunkte – oder gut 80 Mrd. Euro – vergrößert.

Fazit

Die Ergebnisse von Projektionen der langfristigen Entwicklung des öffentlichen Gesamthaushalts für ein ganzes Spektrum von möglichen Zukunftsszenarien machen deutlich: Es kann sich auf lange Sicht rechnen, öffentliche Gelder für die bedarfsgerechte Qualifikation und die wirtschaftliche Integration der Neuankömmlinge in die Hand zu nehmen. Öffentliche Ausgaben für wirksame aktive Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und schnelleren wirtschaftlichen Integration der Geflüchteten könnten auf mittlere und längere Sicht gute Renditen in Form von Steuer- und Beitragsmehreinnahmen und niedriger Ausgaben für die soziale Grundsicherung abwerfen. Falls solche Renditen anfallen, dienen diese Ausgaben auch dem finanzpolitischen Ziel, die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen auf Dauer zu sichern.

Wenn es beispielsweise gelingt, dass 20 Prozent der geflüchteten Menschen statt der durchschnittlichen fiskalischen Leistungskraft von Geringqualifizierten die Leistungskraft von Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung erreichen, bringt dies dem Staat auf lange Sicht gerechnet zusätzliche Einnahmen von insgesamt mehr als 60 Mrd. Euro. Für jedes Jahr, das die Neuankömmlinge durch schnellere Integration früher auf ihrem endgültigen fiskalischen Leistungsniveau ankommen, verbessert sich die intertemporale Bilanz der öffentlichen Haushalte um acht bis elf Mrd. Euro. Solange die staatlichen Unterstützungsleistungen für geflüchtete Menschen, die sicher notwendig sind, um diese Ziele zu erreichen, nicht mehr kosten, handelt es sich um lohnende soziale Investitionen.

Holger Bonin ist Leiter des Forschungsbereichs „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“ am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim und lehrt als Professor für Volkswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung an der Universität Kassel. Als angewandter empirischer Forscher beschäftigt er sich bevorzugt mit den volkswirtschaftlichen Auswirkungen demografischer Veränderungen, der Fachkräftesicherung, der Integration schutzbedürftiger Gruppen am Arbeitsmarkt, sowie der Wirksamkeit der deutschen Arbeitsmarkt- und Familienpolitik.

Empfehlungen

Veranstaltung

Baustelle Integration – Wie schaffen wir das?

Konferenz, Berlin, 24. – 25. Juni 2016, Heinrich-Böll-Stiftung

I Mekonnen Mesghena **E** migration@boell.de **W** calendar.boell.de

Publikationen

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.)

Inklusion – Wege in die Teilhabegesellschaft

Campus Verlag, 1. Aufl., Frankfurt a. M., 2015, 468 S, Preis: € 34,90

W boell.de/publikationen

Nachhaltig aus der Schuldenkrise – für eine finanzpolitische Zeitenwende

Bericht der finanzpolitischen Kommission der Heinrich-Böll-Stiftung

W boell.de/de/2014/10/04/nachhaltig-aus-der-schuldenkrise-fuer-eine-finanzpolitische-zeitenwende

Ansätze für eine kohärente deutsche und europäische Flüchtlingspolitik

von Dr. Steffen Angenendt,

Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin September 2015

W boell.de/de/2015/09/23/ansaetze-fuer-eine-kohaerente-deutsche-und-europaeische-fluechtlingspoliti

Bildungspolitik und Schule in der Verantwortung – Für eine nichtdiskriminierende demokratische Gesellschaft!

von Eva Maria Andrades, Meral El, Dorothea Schütze. Herausgegeben von der

Fachkommission Rechtsextremismus der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin September 2015

W boell.de/de/2015/11/05/policy-paper-bildungspolitik-und-schule-der-verantwortung

«Welcome to Germany I» – Fachkräftemigration und Willkommenskultur

von Julia Brilling und Elisabeth Gregull

W heimatkunde.boell.de/dossier-welcome-to-germany-fachkraeftemigration

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Schumannstraße 8, 10117 Berlin

Kontakt: Referat Sozialpolitik, Dorothee Schulte-Basta, **E** schulte-basta@boell.de

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: April 2016

Lizenz: [Creative Commons.\(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Verfügbare Ausgaben unter: www.boell.de/brief

Abonnement (per E-Mail) unter: themen.boell.de

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.

A woman in a red shirt is pouring coffee from a silver pitcher into a white cup. The cup is on a saucer with cinnamon sticks. A silver pitcher is also visible on the table. The background is a blurred kitchen setting.

DGB

Raus aus der Armutsfalle DGB-Reformkonzept Minijob

**GUTE
MINI
JOBS**

IMPRESSUM

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
info@dgb.de
www.dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Redaktion:

Johannes Jakob, Jenny Huschke, Oliver Suchy

Layout:

Stegschuster + Schulz, Berlin

Fotos:

Titelbild: Georgii Dolgykh/123rf.com
S. 13: maiwald/photocase.com
S. 21: kali9/istockphoto.com
S. 28: sdominick/istockphoto.com

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Stand: Oktober 2012

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB
bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:

www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen für Bestellerinnen/Besteller
ohne Zugang zum Internet:

PrintNetwork pn GmbH
Stralauer Platz 33 – 34
10243 Berlin

Raus aus der Armutsfalle

DGB-Reformkonzept
Minijob

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Zahlen und Fakten zum Minijob	6
Minijobs – ein gutes Geschäft?	8
Fazit: Weniger netto	9
Der Minijob: Sprungbrett zu guter Arbeit?	10
Der Minijob: Gut gegen Schwarzarbeit?	11
Minijob = Minirente = Altersarmut.	12
Was will der DGB erreichen?	14
Gute Gründe für eine Minijob-Reform	23
Erläuterungen	27

Job statt Arbeitsplatz – prekär statt Karriere?

Warum eine Reform des Minijobs nötig ist.

Der Minijob scheint ein Renner zu sein. 7,5 Millionen Beschäftigte haben einen Job auf der sogenannten 400-Euro-Basis. Für ein Drittel dient er als Nebenjob, fünf Millionen von ihnen sind ausschließlich auf den Minijob angewiesen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen weder Steuern noch Sozialabgaben – haben also brutto für netto.

Die FDP und Teile der CDU/CSU wollen die Minijobs deshalb ausweiten und die Grenze auf 450 Euro erhöhen. Das klingt fast, als würden Minijobber/innen mehr verdienen. Also alles prima? Ganz im Gegenteil! Der Minijob ist ein klarer Fall von Etikettenschwindel. Mit fatalen Auswirkungen.

Die 400-Euro-Grenze bedeutet nicht, dass Beschäftigte im Minijob auch wirklich 400 Euro verdienen. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen: Der Minijob ist der Motor des Niedriglohnssektors – die Stundenlöhne liegen bei drei Vierteln der Minijobber/innen weit unter 8,50 Euro. Außerdem werden in weiten Teilen der Gastronomie oder des Handels kaum noch andere, reguläre Arbeitsplätze angeboten – oder diese Arbeitsplätze werden in Minijobs aufgesplittet.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Minijob also keineswegs attraktiv, sondern eine Armutsfalle. Denn das viel beschworene „Sprungbrett“ in reguläre Beschäftigung ist der Minijob erwiesenermaßen nicht.

Minijobberinnen – mehr als zwei Drittel sind Frauen – werden die Perspektiven genommen, heute und auch fürs Alter. Denn der Minijob bedeutet in der Gegenwart oft Entgeltdiskriminierung und den Mangel an beruflichen Perspektiven und Aufstieg; er führt später zu massiver Altersarmut. Der DGB fordert deshalb eine Reform der kleinen Beschäftigungsverhältnisse. Und wir erklären, wie es geht.

Annelie Buntenbach

Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Zahlen und Fakten zum Minijob

Aktuell gibt es knapp 7,5 Millionen Arbeitsverhältnisse, in denen die Beschäftigten nicht mehr als 400 Euro verdienen. Das sind etwa 20 % aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Davon sind 2,5 Mio. Nebentätigkeiten (Hinzuverdienste) – also arbeiten 5 Mio. ausschließlich in Minijobs.

Jede/r Fünfte im Minijob

Das Besondere am Minijob ist, dass die Beschäftigten weder Steuern noch Sozialabgaben zahlen, wenn ihr Einkommen unter 400 Euro im Monat bleibt.

Nicht die Nachfrage durch Arbeitnehmer/innen bestimmt die hohe Zahl der Minijobs, sondern das Angebot durch die Arbeitgeber. Aufgrund des hohen finanziellen und zeitlichen Flexibilisierungspotenzials sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor allem für Arbeitgeber attraktiv. **Viele reguläre Arbeitsplätze werden – vor allem im Dienstleistungssektor – durch Minijobs ersetzt.**

Minijobs sind vor allem eine Frauendomäne. Doch dies ist für sie mehr Fluch als Segen, weil die Minijobs die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen eher einschränken als erweitern. Vor allem unter denjenigen, die ausschließlich im Minijob arbeiten, ist der Anteil von Frauen besonders hoch. Die Zahlen zeigen, dass Minijobs nicht allein von Schülerinnen, Studentinnen oder Rentnerinnen, sondern zum überwiegenden Teil von Frauen in den mittleren Jahrgängen ausgeübt werden. Dort wird aber die Basis einer auskömmlichen Rente gelegt.

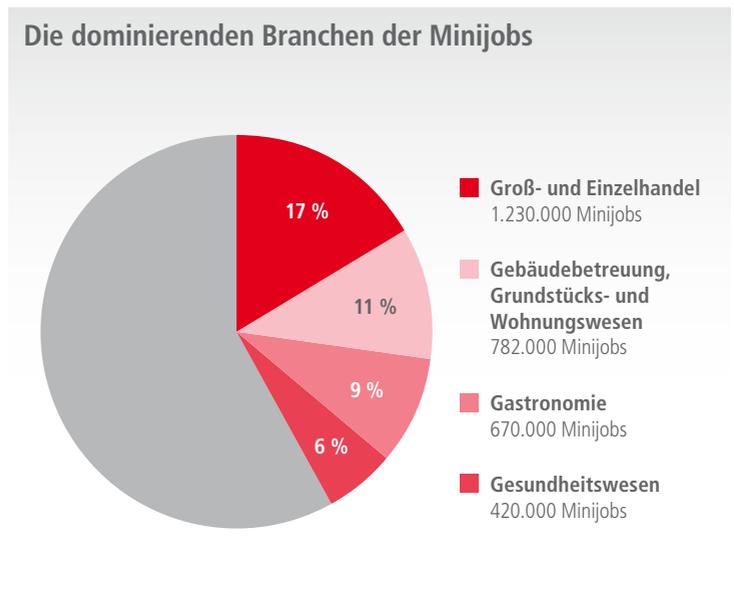
70 % sind Frauen

Die Branchen, in denen Frauen beschäftigt sind, sind die am stärksten durch Minijobs geprägten Branchen. Der Umstieg auf sozialversicherte Beschäftigung ist oft unerreichbar. Frauen, die trotz Familienaufgaben erwerbstätig sein wollen, werden häufig in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gedrängt.

Kein Sprungbrett in reguläre Arbeit

„Für viele junge Mütter, die reguläre Arbeit suchen, wird der Minijob zur biografischen Sackgasse.“ **Bundesfamilienministerin Kristina Schröder** am 28. März 2012 (dpa)

Die Minijobs konzentrieren sich stark auf wenige Branchen, vor allem hier führen die Minijobs zu Verwerfungen und verringern die Chancen, eine reguläre, sozialversicherte Teilzeit- oder Vollzeitstelle zu erreichen. Die dominierende Branche der Minijobs ist der Groß- und Einzelhandel mit 1,2 Mio. Es folgen Gebäudebetreuung, Grundstücks- und Wohnungswesen mit 782.000, Gastronomie mit 670.000 und Gesundheitswesen mit 420.000 Beschäftigten. **In diesen vier Bereichen arbeiten über 42 % aller Minijobber/innen.**



Daten: Bundesagentur für Arbeit

Minijobs – ein gutes Geschäft?

Auf den ersten Blick scheint ein Minijob attraktiv. Viele meinen, sie bekommen etwas geschenkt. Doch auf den zweiten Blick sieht das anders aus. In Wirklichkeit profitieren fast ausschließlich die Arbeitgeber von dieser Beschäftigungsform.

Für Arbeitgeber schon ...

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat in einer neuen Studie Stundenlöhne untersucht. Minijobber/innen (ohne Studenten/Studentinnen, Schüler/innen und Rentner/innen) verdienen im Schnitt nicht einmal halb so viel, wie Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis. Selbst wenn man die unterschiedliche Qualifikation berücksichtigt, bleibt der Lohnabstand gravierend. **Mehr als drei Viertel der Minijobber/innen bekommen weniger als 8,50 Euro Stundenlohn. Der Minijob ist also eine Niedriglohnfalle.**

... aber: Beschäftigte werden mit Niedriglohn abgespeist.

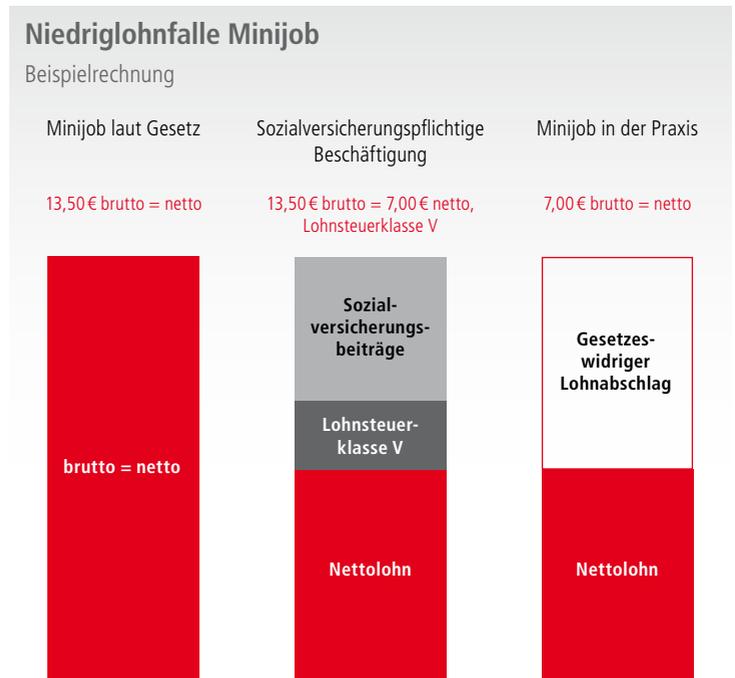
Obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsieht, dass Teilzeitkräfte in der Praxis nicht benachteiligt werden dürfen, ist genau dies die tägliche Praxis. Die leicht höhere Abgabenbelastung bei Minijobs für Arbeitgeber kompensieren die Unternehmen dadurch, dass die Löhne gedrückt und Leistungen gekürzt werden, auf die die Beschäftigten gesetzliche Ansprüche haben: Vorenthalten werden Urlaub und Bezahlung von Feiertagen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, betriebliche oder tarifliche Sonderleistungen usw. Das WSI kommt zu dem Schluss:

„Für die Beschäftigten erweist sich die Annahme, in Minijobs werde ‚brutto gleich netto‘ und damit mehr verdient, faktisch als Illusion. Durch Lohnabschläge kommt der ‚Vorteil‘ durch die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht den Beschäftigten im Minijob, sondern den Unternehmen zugute.“¹

¹ Dorothea Voss, Claudia Weinkopf „Niedriglohnfalle Minijob“ in WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 9

Fazit: Weniger netto.

Die Steuer- und Abgabefreiheit kassieren in Wirklichkeit nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber. Der Trick: Die Löhne werden vorab gekürzt, sodass netto häufig noch weniger gezahlt wird, als wenn die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig wäre. Die meisten Minijobber/innen erfahren in der Realität also Lohnabschläge und werden als Aushilfen mit „Aushilfslöhnen“ abgestempelt, obwohl sie reguläre, oft tariflich bewertete Tätigkeiten verrichten und nicht als Aushilfen, sondern dauerhaft beschäftigt werden.



Quelle: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 9

Der Minijob: Sprungbrett zu guter Arbeit?

Ein wichtiges Ziel für die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Hartz-Reformen 2003 war die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Dieser Weg muss jedoch aus heutiger Sicht als gescheitert angesehen werden. Zwar wechseln Beschäftigte im Minijob in normale Arbeit, aber Studien der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass etwa genauso viele Personen aus normaler Arbeit wieder in den Minijobbereich fallen. Dies ist von der jeweiligen Konjunkturlage abhängig. Das Ganze ist also arbeitsmarktpolitisch ein Nullsummenspiel.

Minijob: Kein Weg
in den Arbeitsmarkt

Die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von Teilzeit in Vollzeit wächst mit dem Bildungsniveau und bereits erworbener Berufserfahrung. Das heißt, vor allem besser Qualifizierte schaffen den Absprung. Doch diese Gruppe wäre auch ohne Minijobs in den Arbeitsmarkt gekommen. Für geringer Qualifizierte bleibt der Minijob eher eine Falle. Vor allem vor diesem Hintergrund werden die Minijobs auch von fast allen wissenschaftlichen Forschungsinstituten negativ beurteilt.

Vor allem für Langzeitarbeitslose gibt es keine zusätzlichen Beschäftigungseffekte. 680.000 Aufstocker/innen üben einen Minijob aus, sind aber weiterhin auf staatliche Hilfen angewiesen. Viele bleiben über viele Jahre Aufstocker/innen. Dieser staatliche „Kombilohn“ wird vor allem von den Steuerzahlern/Steuerzahlerinnen bezahlt. Das ist der falsche Weg.

Staatlicher Kombilohn

Minijobs erhöhen zwar die Flexibilität für die Unternehmen und bieten zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, bilden aber in der Regel keine Brücke in reguläre Beschäftigung.

Dritter Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung S. 74

Der Minijob: Gut gegen Schwarzarbeit?

Hand in Hand: Minijob und Schwarzarbeit

Auch das Ziel des Gesetzgebers, Schwarzarbeit durch Minijobs zu bekämpfen und insbesondere in Privathaushalten zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen, ist nicht erreicht worden. Untersuchungen zeigen, dass etwas 4,5 Mio. Privathaushalte eine Putz- oder Haushaltshilfe beschäftigen². Davon sind nur wenige sozialversichert beschäftigt und nur ca. 200.000 Arbeitskräfte offiziell als Minijobber/innen angemeldet.

Im gewerblichen Bereich ist sogar ein gegenteiliger Effekt festzustellen. Die Minijobs werden zur zusätzlichen Verschleierung von Schwarzarbeit genutzt. Der Minijob wird regulär angemeldet, der Rest wird schwarz ausgezahlt. Bei Kontrollen fällt dies in der Regel nicht auf, weil die geleistete Arbeitszeit nicht kontrolliert wird und sich der Minijobber legal im Betrieb aufhält.

Die fixe Minijob-Grenze von 400 Euro setzt die Beschäftigten unter Druck, Schwarzarbeit zu akzeptieren, auch wenn sie dies eigentlich nicht wollen. Es ist nicht davon auszugehen, dass das Volumen an Schwarzarbeit insgesamt zunimmt, wenn diese Sonderregelungen beseitigt werden.

„Wir brauchen in Deutschland kein Wachstum prekärer Jobs, sondern mehr existenzsichernde Beschäftigung mit Perspektiven.“

Brigitte Pothmer, Bündnis 90/Die Grünen

² Institut der Deutschen Wirtschaft „Arbeitsplatz Privathaushalt – Ein Weg aus der Schwarzarbeit“, 2009

Minijob = Minirente = Altersarmut.

Für Minijobs zahlen die Arbeitgeber eine Pauschale an die Sozialversicherungen (15 % bzw. in Privathaushalten 5 % an die gesetzliche Rentenversicherung und 13 % an die gesetzliche Krankenversicherung). Minijobber/innen erwerben dadurch keine vollwertigen Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung, sondern müssten dafür den Rentenbeitrag zusätzlich aus eigener Tasche aufstocken (zurzeit 4,6 %). Sie haben auch keinen eigenen Anspruch auf die Gesetzliche Krankenversicherung oder die Arbeitslosenversicherung. Die mangelnde soziale Sicherung hat insbesondere bei Arbeitslosigkeit und im Alter negative Folgen. Altersarmut – vor allem von Frauen – ist so vorprogrammiert.

Nach einer Berechnung des Bundesarbeitsministeriums erwirbt ein Minijobber/ eine Minijobberin, der/die ein Jahr lang tätig ist, eine monatliche Rente von 3,11 Euro. Nach 45 Versicherungsjahren betrage der Anspruch auf Altersgeld auf Grundlage der heutigen Werte 139,95 Euro.

„Es macht keinen Sinn, heute die Minijobs auszuweiten und morgen mit der Zuschussrente die Folgen davon mühsam aufzufangen.“

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) am 28. März 2012 (dpa)

Nach dem neuen Unterhaltsrecht wird davon ausgegangen, dass jeder Partner für sich allein verantwortlich ist. Längere Zeit Unterhalt gibt es nicht mehr. Deswegen ist eine soziale Sicherung für beide Partner/innen von enormer Bedeutung. Alle Arbeitsverhältnisse müssen sozialversichert sein.



Was will der DGB erreichen?

Diese Fehlentwicklungen müssen beendet werden. Das geht nur, wenn alle Arbeitsverhältnisse bei der Bezahlung, den übrigen Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung gleich behandelt werden.

Dabei sollen natürlich die Arbeitsplätze erhalten bleiben. Deswegen schlägt der DGB³ weitere Regelungen vor, die den Übergang erleichtern sollen. Das Ziel ist die Sozialversicherungspflicht ohne Ausnahmen ab dem ersten Euro. Hierdurch steigen die Chancen, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die eine auskömmliche Entlohnung garantieren, die soziale Sicherung stärken, die Grundsicherung im Alter langfristig entlasten und die Gleichstellung am Arbeitsmarkt erleichtern. Dafür sind auch Änderungen im Steuerrecht notwendig.

Sozialversichert
ohne Ausnahme

Der Beschluss des DGB sieht im Einzelnen Folgendes vor:

1 Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Beschäftigten mit geringen Arbeitseinkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von der Arbeitszeit müssen alle entsprechend ihrer Tätigkeit **bei der Entlohnung** (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen **gleich behandelt** werden. Das gebieten bereits heute das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Dafür ist die Durchsetzung eines gesetzlichen **Mindestlohnes** von nicht unter 8,50 Euro bzw. die **Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen** nach dem Entsendegesetz eine wichtige Unterstützung.

³ Der vollständigen Beschluss des DGB-Bundesvorstandes steht im Internet unter www.dgb.de

Entgeltgleichheit und Mindestlöhne sind zudem Voraussetzung, um überhaupt eine **Kontrolle** der Arbeitsverhältnisse und weiterer gesetzlicher Mindestbestimmungen (wie z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) durch die zuständigen staatlichen Stellen (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) durchzuführen.

Die Möglichkeit **sachgrundloser Befristungen** von Arbeitsverhältnissen muss beendet werden. Sachgrundlose Befristungen sind ein wichtiger Grund, warum Beschäftigte auch in kleinen Arbeitsverhältnissen ihre Rechte nicht einfordern.

Der **Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung** oder ggf. einen Vollzeitarbeitsplatz muss – analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit – gestärkt werden.

In Minijobs werden existierende Lohnstandards faktisch massenhaft ohne Sanktionsandrohung unterlaufen. Die insgesamt 7,4 Mio. Minijobs werden damit für viele zur Niedriglohnfalle.

WSI-Mitteilungen 1/2012

2 Gleichbehandlung durch Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge

Nach dem Vorschlag des DGB unterliegen alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro der vollen **Sozialversicherungspflicht**. Ein möglicher Weg zur Umsetzung dieser Sozialversicherungspflicht ist die Erweiterung der Gleitzone. Diese umfasst derzeit Einkommen zwischen 400 bis 800 Euro und wäre auf den Bereich der Einkommen von 1 bis 800 Euro auszuweiten. Diese Maßnahme sollte wissenschaftlich evaluiert werden.

Ein Beispiel für die Gestaltung der Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone⁴ sehen Sie auf Seite 17: Der Vorschlag muss vor dem Hintergrund des derzeitigen Rechtes beurteilt werden. Das derzeitige Recht sieht vor, dass der Arbeitgeber bis 400 Euro Abgaben in Höhe von 31 % zahlt. Bei einem Einkommen zwischen 400 und 800 Euro gibt es jetzt bereits die Gleitzone, sodass die Abgaben der Beschäftigten in dieser Zone bis 800 Euro kontinuierlich steigen. Ab 800 Euro zahlen die Beschäftigten den paritätischen Beitrag.

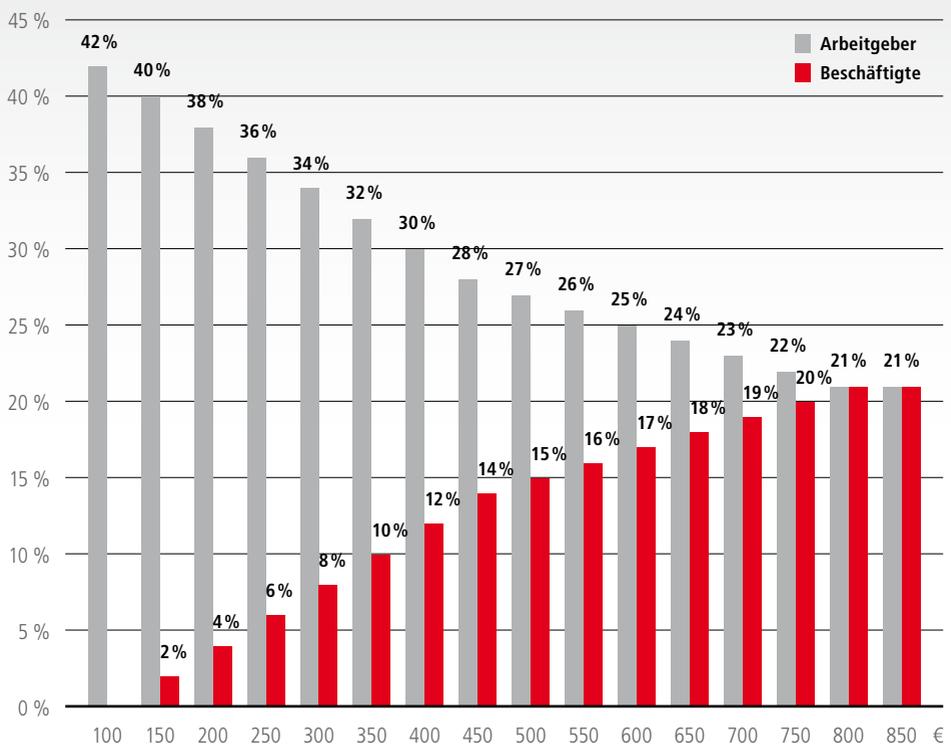
Nach dem DGB-Vorschlag müssen in Zukunft ab dem ersten Euro die vollen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Diese Beiträge werden allerdings gleitend zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen verteilt, sodass der Anteil der Arbeitnehmer/innen steigt, während die Belastung für den Arbeitgeber abnimmt. Ab 800 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung.

⁴ Entnommen aus: „Expertise Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen“. Erarbeitet von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Berlin, August 2011

„Minijobs bieten kaum berufliche Perspektiven und keine eigenständige Absicherung gegen allgemeine Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit und gegen das Alter. Geringfügig Beschäftigte, also in der Mehrheit Frauen, sind aufgrund der völlig unzureichenden sozialen Absicherung in besonders hohem Maße von Altersarmut bedroht.“

Antrag der Fraktion Die Linke, Drucksache 17/7386

Beispiel für die Belastung in der Gleitzone bei Einkommen von 1 bis 850 Euro im Monat



Wichtig: Dies ist eine Modellrechnung. Sozialversicherung besteht ab dem ersten Euro, eine Bagatellgrenze ist nicht vorgesehen.

Quelle: Siehe Fußnote Seite 16

„Es ist falsch, die Geringfügigkeitsgrenze zu erhöhen. Denn Minijobs führen kaum in reguläre Beschäftigung und sind besonders für Frauen meist eine Sackgasse des Niedriglohns ohne Aufstiegsmöglichkeit. Zudem werden reguläre Jobs durch Minijobs verdrängt. Das ist auch ein arbeitsmarktpolitischer Irrweg.“

SPD-Generalsekretärin Andrea Nahles am 8. Juli 2012

Finanzielle Veränderungen gegenüber dem derzeitigen Recht:

Für die **Beschäftigten** erhöhen sich die Beiträge vor allem in der Einkommenszone zwischen 300 bis 400 Euro um max. 48 Euro (48 Euro bei einem Einkommen von 400 Euro). In der Einkommenszone zwischen 400 bis 800 Euro ergeben sich gegenüber dem heutigen Recht keine gravierenden Änderungen. Dafür erhalten die Beschäftigten den vollen Schutz der sozialen Sicherung und eine Perspektive auf reguläre, gut bezahlte Beschäftigung.

Für die **Arbeitgeber** liegt die Mehrbelastung bis 400 Euro bei max. 18 Euro. In der Einkommenszone zwischen 400 bis 800 Euro liegt die Mehrbelastung bei einem Einkommen von 450 Euro bei 37 Euro und nimmt dann kontinuierlich ab.

Den Beiträgen stehen **individuell zurechenbare Ansprüche** der Sozialversicherungen gegenüber. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro bindet alle Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherung ein. Sie stärkt eigenständige Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe. Die „400-Euro-Mauer“ ist aufgehoben und es besehen Anreize für Arbeitgeber, die Arbeitszeit auszuweiten.

3 Pauschale Besteuerung beenden

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs wird beendet. Die pauschale Besteuerung ist der Kern des Problems. Deswegen werden die Arbeitsverhältnisse in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert. Zur Anpassung der Arbeitsverhältnisse sind angemessene

Übergangsfristen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse notwendig. Daneben steht es dem Gesetzgeber frei, für **gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten** Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen.

- **Gerechte Verteilung der Steuern auf beide Ehepartner**

Um die monatlichen Abzüge für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, wird das **Faktorverfahren** (Steuerklasse IV/IV mit Faktor **verpflichtend**, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. (Erläuterungen dazu auf S. 32) Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, derzeit aber freiwillig. Heute werden durch die vielfach praktizierte Kombination der Steuerklassen III/V die steuerlichen Freibeträge beider Partner auf nur einen Partner übertragen, sodass die tatsächliche Steuerbelastung verzerrt dargestellt wird. Dies begünstigt vor allem die Ehepartnerin/ den Ehepartner mit dem höheren Einkommen bei der Verteilung der gemeinsamen Steuerschuld, während das Faktorverfahren eine Verteilung entsprechend der anteiligen Einkommenshöhe vornimmt. Bei einem geringen Einkommen fallen dann keine monatlichen Abzüge an.

- **Für Rentner/innen und Studenten/Studentinnen gibt es schon heute Ausnahmen – sie brauchen keinen Minijob.**

Rentnerinnen und Rentner, die eine Regelaltersrente beziehen, zahlen schon jetzt bei Nebenverdiensten **keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung**. Nur der Arbeitgeber zahlt Beiträge zu allen Zweigen der sozialen Sicherung.

Für eingeschriebene **Studentinnen und Studenten** deutscher Hochschulen ist eine Beschäftigung schon jetzt grundsätzlich in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (Werkstudentenprivileg). In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Für **Schülerinnen und Schüler** schlägt der DGB eine Taschengeldregelung vor, sodass sie weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen haben können.

- **Übergangsregelung bis zu drei Jahre**

Um den Beschäftigten und den Arbeitgebern die Anpassung an die geänderten steuerlichen Regelungen zu erleichtern, muss es Übergangsregelungen geben. In **einem Zeitraum von bis zu drei Jahren** bleibt die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse erhalten. Die Pauschale, die der Arbeitgeber zahlt, wird von jetzt zwei Prozent auf fünf Prozent angehoben.

- **Sonderregelungen für Jugendgruppen, Musikgruppen, Sportvereine usw.**

Diese Tätigkeiten sollen nicht gefährdet werden. Für diese Tätigkeiten gibt es, wie bisher, weiterhin Steuerfreibeträge; in diesem Fall müssen auch keine Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden. Diese Tätigkeiten wurden bisher häufig mit einem Minijob kombiniert. Der Gesetzgeber muss deswegen entscheiden, ob die Freibeträge eventuell angehoben werden müssen. Dabei müssen die begünstigten Tätigkeiten



aber konkret und abschließend definiert werden (z. B. Jugendarbeit, soziales Engagement in karitativen Organisationen, Sport, Mitwirkung in Chören und Orchestern usw.) und – um Missbräuche zu verhindern – sie müssen klar und eindeutig von gewerblichen Arbeitsverhältnissen abgegrenzt werden. Eine Kombination der ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem Hauptberuf muss ausgeschlossen werden. Da es sich um gesellschaftlich nützliche und gemeinnützige Arbeiten handelt, ist hier eine Sonderregelung gerechtfertigt.

In Verbindung mit einer verbreiteten gesetzeswidrigen Anwendung im Betrieb wird der Minijob in der Regel zur Niedriglohnfalle, weshalb die Ausbreitung und Verfestigung des Niedriglohnsektors auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht zuletzt auf den hohen Anteil von Minijobs zurückzuführen ist.

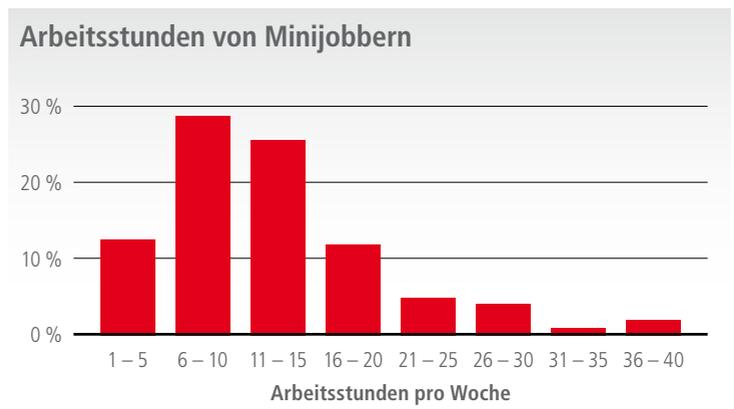
WSI-Mitteilungen 1/2012

Gute Gründe für eine Minijob-Reform

Teilzeitkräfte wollen länger arbeiten – dürfen es aber nicht.

In der Öffentlichkeit wird der Eindruck erweckt, Frauen hätten kein Interesse daran, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Das ist jedoch falsch. Aus Befragungen wissen wir, dass viele Minijobberinnen gerne länger arbeiten wollen, aber durch den Minijob sich in einer „Arbeitszeitfalle“ fühlen. So hat das Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (IAB) festgestellt:

„Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und **zwei Drittel der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten**. Hier besteht noch beachtliches Arbeitszeitpotenzial, das bei entsprechend vorhandenen Rahmenbedingungen erschlossen werden kann. Neben Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung würden dabei eine bessere Betreuung für Kinder im Krippen- und Schulkindalter, familienfreundliche Arbeitsmodelle sowie eine ausgewogene Arbeitsteilung in den Familien helfen.“ (IAB-Kurzbericht 9/2011)



Quelle: SOEP, Berechnungen des IZA

Das Gleiche gilt auch für die **Erwerbstätigkeit speziell von Müttern**.

43 % der Mütter, die heute einen Minijob haben, würden sogar gerne Vollzeit arbeiten, weitere 30 % wünschen sich Teilzeit über 20 Stunden und weitere 27 % Teilzeit unter 20 Stunden. Interessant ist, dass ein erheblicher Teil der Mütter, die derzeit Vollzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden. Immerhin 35 % würden lieber Teilzeit von 20 bis 35 Stunden arbeiten. Fest steht: Es gibt einen Bedarf an Teilzeitarbeit mit unterschiedlicher Stundenzahl. Die meisten Beschäftigten haben keinen Bedarf an kleinen Jobs ohne Absicherung und zu nicht korrekt gezahlten Löhnen. Teilzeit muss regulär gestaltet und an den Bedarfen der Beschäftigten orientiert sein.

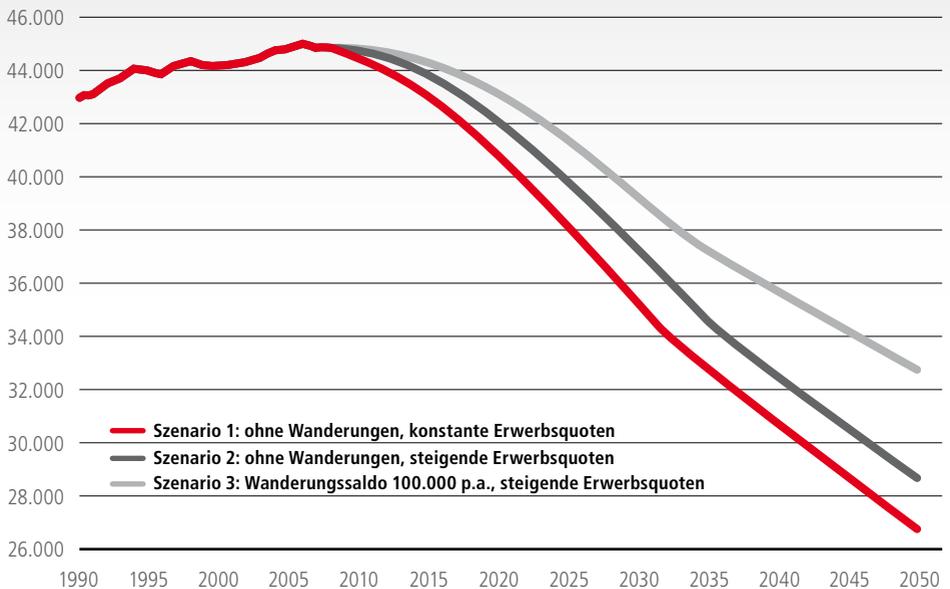
Höhere Löhne. Mehr gute Arbeit. Sicherung von Fachkräften.

Die Reform der Minijobs soll vor allem die Erwerbsmöglichkeiten von Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Frauen verbessern. Durch die Aufhebung der 400-Euro-Mauer besteht die Chance, die Arbeitszeit auszuweiten und individuell anzupassen. Durch die vom DGB vorgeschlagene Gleitzone entstehen für Arbeitgeber Anreize, Kleinstarbeitsverhältnisse aufzustocken. Hierdurch entstehen für die Beschäftigten zusätzliche Verdienstmöglichkeiten.

Es stellt sich deswegen die Frage, ob diese Ausweitung der Arbeitszeit nicht an anderer Stelle zu mehr Arbeitslosigkeit führt. Beispiele in anderen Ländern zeigen, dass auch eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht zu Arbeitslosigkeit führen muss. Das Arbeitsvolumen ist keine feste Größe, sondern ändert sich ständig. Während die Erwerbstätigenquote in Deutschland bei den Frauen bei gut 60 % liegt, liegt sie in den skandinavischen Staaten bei über 70 % und dort ist die Arbeitslosigkeit nicht höher als in Deutschland. Gerade im Dienstleistungsbereich entstehen laufend neue Arbeitsplätze.

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbersonnenpotenzials bis 2050

Personen in Tausend



Quelle: IAB-Kurzbericht 16/2011

Schon heute gibt es im Gesundheitswesen, in der Pflege und bei der Kinderbetreuung einen deutlichen **Fachkräftemangel**. Die Ausweitung der Arbeitszeiten trägt dazu bei, diese Probleme zu mindern. Davon profitieren in hohem Maße Frauen, die schwerpunktmäßig in diesen Berufen arbeiten.

Langfristig gesehen führt ohnehin kein Weg an der Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials vorbei. Seit dem Jahre 2010 nimmt die **Zahl der Arbeitskräfte**

kontinuierlich ab. Bis 2050 im mittleren Szenario um 10 Millionen, schon bis 2020 um knapp 2 Millionen. Es herrscht breite Übereinstimmung, dass die Schließung dieser Lücke vor allem durch die Aktivierung der inländischen Arbeitskräfte erfolgen muss. Allein auf Zuwanderung zu setzen ist keine Lösung, weil auch andere Länder von den demografischen Veränderungen betroffen und die Berufe, die bei uns nachgefragt sind, auch in den anderen Ländern gefragt sind.

Die Minijob-Grenze ist auch deshalb nicht mehr zeitgemäß und wird auch nicht zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit führen.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass ein großer Teil der Erwerbstätigen ihre eigentlich präferierte Arbeitszeit nicht realisieren kann. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden deutlich über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten. Hätten Frauen und Männer die Wahl, würde ihr Arbeitszeitvolumen also deutlich näher beieinander liegen, als es faktisch der Fall ist.

Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, S. 154

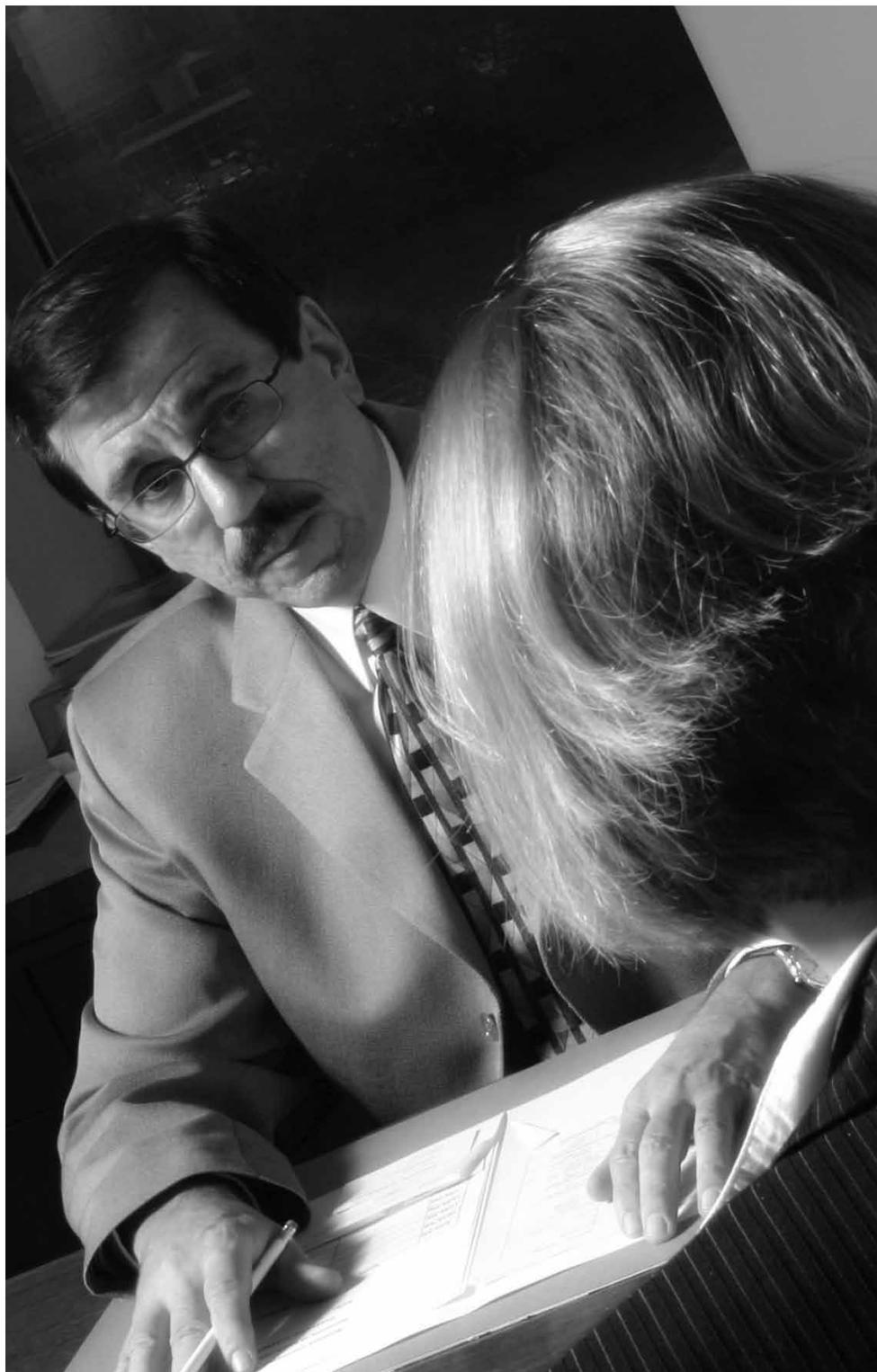
Erläuterungen

- **Profitieren Beschäftigte im Minijob durch die Steuerfreiheit?**

Die Änderungsvorschläge im Steuerrecht scheinen auf den ersten Blick problematisch. Führen sie doch in einigen Fällen zu einer höheren Steuerbelastung. Um den Vorschlag des DGB besser einordnen zu können, erläutern wir hier noch einmal die Problematik und die Lösungsvorschläge.

Grundsätzlich gilt: Die ersten rund 750 Euro des Arbeitseinkommens jedes Beschäftigten werden nicht besteuert. Dafür sorgen Steuerfreibeträge. Erst darüber hinaus fallen Steuern an. Die Steuerbelastung ist zunächst niedrig und steigt bei höheren Einkommen an. Die Freibeträge gelten grundsätzlich auch bei Ehepaaren, jeder Partner hat Anspruch auf den Freibetrag, unabhängig von der Höhe des Einkommens. Zusätzlich gibt es bei der Besteuerung von Ehepaaren Besonderheiten, die meistens zu einer deutlichen Senkung der Steuerbeträge führen. Bei Ehepaaren werden die Einkommen beider Partner zusammengerechnet, durch zwei geteilt und dann versteuert. Dies führt bei ungleichen Einkommen zu einer deutlichen Steuerentlastung. Diese individuellen Merkmale zählen bei den Minijobs nicht.

Bei den Minijobs zahlen die Arbeitgeber 2 % des Lohnes pauschal als Steuer, damit ist die Steuerschuld abgegolten. Dieses System der Besteuerung scheint für die Betroffenen vorteilhaft, ist aber der Kern des Problems. Während der Gesetzgeber bei den Beiträgen zur Sozialversicherung eine Gleitzone geschaffen hat, die den Menschen den Ausstieg aus den Minijobs erleichtern soll, gibt es diese bei der Steuer nicht. Oberhalb von 400 Euro setzt die volle individuelle Besteuerung ein, und zwar auf das gesamte Einkommen. Man muss also erheblich mehr verdienen, um auf



den gleichen Nettolohn zu kommen. Dies gilt vor allem dann, wenn die Besteuerung nach der Steuerklasse V erfolgt. Deswegen gibt es in der Einkommenszone zwischen 400 bis 1.000 Euro nur vergleichsweise wenige Jobs.

Die Steuervergünstigungen helfen den Beschäftigten meistens nicht, weil sie in der Praxis vom Arbeitgeber vorab vom Lohn abgezogen werden. Die Steuerpauschale ist für die Arbeitgeber ein „Hebel“, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Druck zu setzen, damit sie niedrigere Löhne akzeptieren, da das Einkommen ja unter 400 Euro bleiben soll. Dies ist leider gängige Praxis. Hierdurch werden die Löhne gedrückt und das Tarifsysteem unterlaufen. Die Steuerersparnis kommt letztendlich überwiegend dem Arbeitgeber zugute.

Ein Beispiel: „Sie wissen ja Frau Meyer, wenn ich Ihnen einen höheren Stundenlohn zahle, wird Ihr Einkommen steuerpflichtig, dann haben Sie netto weniger als heute.“

Nach dem Vorschlag des DGB zahlen **Alleinstehende** ohne weitere Beschäftigung mit kleinen Einkommen auch in Zukunft keine Steuern. Das betrifft auch **Studierende und Schüler/innen**. Sie haben Freibeträge in Höhe des Existenzminimums (derzeit $8.004 / 12 = 667$ Euro pro Monat zzgl. Werbungskosten, also bis rund 750 Euro). Auch Rentner/innen mit kleinen Renten dürften in der Regel steuerfrei bleiben.

Anders ist es bei Paarhaushalten. Ehepaare mit zwei ungleich verteilten Einkommen profitieren heute am meisten durch das sogenannte Ehegattensplitting. An dieser Stelle soll nicht diskutiert werden, ob das Ehegattensplitting

tensplitting noch zeitgemäß ist. Wir gehen derzeit vom geltenden Recht aus. In der Regel werden Paare mit unterschiedlich hohem Einkommen nach der Steuerklassenkombination III/V versteuert. Dadurch sind alle Steuerfreibeträge nur demjenigen zugeordnet, der die Steuerklasse III hat. Im Umkehrschluss sind die Steueranteile des anderen Partners – meist der Partnerin – (auch bei kleinen Einkommen) extrem hoch.

Durch das Ehegattensplitting ist die Steuerbelastung für beide Partner zusammen niedriger. Etwa drei Viertel der heutigen Minijobber/innen profitieren vom Ehegattensplitting, das zu einer deutlichen Steuereinsparung gegenüber einem unverheirateten Paar führt. Das Problem ist also nicht die Steuerbelastung insgesamt, sondern die Zuordnung der Abgaben auf die Partner. Der DGB-Vorschlag ändert dies.

Ehepaare zahlen
weniger Steuern

Nur die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse kann diese Probleme nachhaltig lösen.

Die vom DGB vorgeschlagene verbindliche Einführung des Faktorverfahrens (Erläuterungen siehe S. 32) führt dazu, dass die Steuervorteile von Ehepaaren erhalten bleiben, gleichzeitig aber die Steuerbelastung auf beide Partner gerechter verteilt wird und sich damit die bisherige Steuerklasse V nicht so negativ auswirken würde.

Diese Änderungen sind notwendig, um die sogenannte Minijobfalle aufzuheben. Die Abschaffung der Minijob-Falle wird den Arbeitsmarkt positiv verändern. Sowohl für die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber besteht unabhängig von steuerlichen Rücksichten die Chance, die Arbeitszeit anzupassen und auszuweiten. Dies wird tendenziell zu stei-

Minijobfalle aufheben

genden Arbeitszeiten führen. Gleichzeitig fehlen dem Arbeitgeber dann Argumente, die Löhne abzusenken und Lohndumping zu betreiben. Diese niedrigen Löhne werden von den Beschäftigten nicht mehr akzeptiert werden und die Chancen, tarifliche Löhne für alle Beschäftigten durchzusetzen, steigen. Da Beiträge für die soziale Sicherung geleistet werden, entstehen auch Ansprüche in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.

Diese Veränderungen treten aber erst mit einer gewissen Zeitverzögerung ein. Deswegen muss es **Übergangsfristen** geben. Der DGB schlägt vor, in einem Zeitraum von bis zu drei Jahren die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse zu erhalten. In dieser Zeit haben die Beschäftigten und die Arbeitgeber Zeit, die Arbeitsverhältnisse umzustellen. Die Regelungen zur Sozialversicherung sollen aber möglichst bald nach der Gesetzesänderung in Kraft treten.

Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen. Tatsächlich sind die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen und in besser bezahlte Beschäftigung aufzusteigen, im internationalen Vergleich in Deutschland besonders gering.

Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, S. 142

- **Was ist das Faktorverfahren?**

Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben und beide Arbeitslöhne beziehen, erhalten für den Lohnsteuerabzug jeweils die Steuerklasse IV. Auf gemeinsamen Antrag können sie die Steuerklasse III (in der Regel für den Höherverdienenden) und die Steuerklasse V wählen. Da in der Steuerklasse III die ehebezogenen Entlastungen (insbesondere der doppelte Grundfreibetrag) berücksichtigt werden, ergibt sich im Gegenzug für den Partner mit der Steuerklasse V (in der Praxis ganz überwiegend die Ehefrau) eine verhältnismäßig hohe Lohnsteuerbelastung auch auf niedrige Einkommen.

Mit einem Vorschlag, dem Faktorverfahren, hat die Bundesregierung mit dem Jahressteuergesetz 2009 einen weiteren Anlauf genommen, die wirklichkeitsnähere Belastung der jeweiligen Einkommen auch beim monatlichen Steuerabzug zu berücksichtigen. Das Faktorverfahren sollte vor allem auch dem Bürokratieabbau dienen, weil in vielen Fällen die Notwendigkeit zur Steuererklärung entfällt. Das Faktorverfahren ist geltendes Recht, aber derzeit freiwillig.

Im Faktorverfahren wird für beide Ehegatten die **Steuerklasse IV** angewendet. Durch einen zusätzlichen, vom Finanzamt mathematisch zu ermittelnden Faktor wird jedoch die **steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens** bereits beim Lohnsteuerabzug bei beiden Einkommen berücksichtigt. Der Faktor wird ermittelt auf der Basis des Einkommens des Vorjahres.

Mit dem Faktorverfahren wird erreicht, dass bei dem jeweiligen Ehegatten mindestens die ihm persönlich zustehenden steuerentlastend

Ein Minijob ist also aus der Erwerbsperspektive vieler Frauen für eine begrenzte Dauer im Erwerbsverlauf angestrebt, erweist sich dann aber als ein unerwünschter Dauerzustand und als „Falle“ für den weiteren Erwerbsverlauf.

Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, S. 131⁵

wirkenden Vorschriften beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden (Grundfreibetrag, Vorsorgepauschale, Sonderausgaben-Pauschbetrag, Kinder).

Die Höhe der Steuerbelastung für den Haushalt insgesamt ändert sich durch das Verfahren nicht.

Dazu folgendes Beispiel:

Zwei Partner leben in einem Haushalt. Partner I verdient monatlich 3.000 Euro, Partner II verdient 800 Euro im Monat.

Wenn dieses Paar **nicht verheiratet** ist, erfolgt die Besteuerung jeweils nach der Steuerklasse I. Danach zahlt Partner I 470 Euro im Monat, Partner II zahlt keine Steuer. Zusammen also **470 Euro**.

Wenn dieses **Paar verheiratet** ist und nach der Kombination III/V besteuert wird, sieht die Rechnung so aus:

Partner I zahlt 236 Euro, Partner II zahlt 81 Euro. Zusammen also 317 Euro. Gegenüber dem unverheirateten Paar zahlt dieser Haushalt also monatlich **153 Euro weniger Steuern**.

Dies ist die Wirkung des sogenannten **Ehegattensplittings**, das zu einer deutlichen Steuererleichterung von Verheirateten mit ungleichen Einkommen führt.

5 Bundestagsdrucksache 17/6240

Achtung: Da die monatlichen Abzüge in diesem Beispiel geringer sind als die tatsächlich zu zahlende Jahressteuer, ist eine Nachzahlung in Höhe von 808 Euro fällig, die im Zuge des Lohnsteuerjahresausgleichs beglichen werden muss.

Wenn man dies berücksichtigt, beträgt die tatsächlich zu zahlende Steuer $4.612 / 12$, also 384 Euro monatlich. Die Differenz zu dem unverheirateten Paar beträgt tatsächlich **nur 86 Euro**.

Nach dem **Faktorverfahren** ergibt sich folgende Rechnung.

Es wird der Faktor 0,816 in die Lohnsteuerkarte eingetragen. Dieser Faktor wird vom Finanzamt anhand der Einkommensdaten ermittelt. Die Besteuerung nach dem **Faktorverfahren** ergibt:

Partner I zahlt 384 Euro, Partner II zahlt keine Steuer. Zusammen also 384 Euro. In diesem Fall ist keine Nachzahlung am Jahresende notwendig. Die Jahressteuer ist in beiden Fällen gleich. **Das Paar zahlt also 86 Euro weniger als das unverheiratete Paar.**

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB
bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:
Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>



Arbeitsplatz Privathaushalt – Gute Arbeit ist möglich

1. Vorbemerkung

Auch in bzw. durch Privathaushalte können ‚gute Arbeitsplätze‘ entstehen, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen stimmen. Diese Arbeitsplätze können sowohl beim Arbeitgeber „Privathaushalt“ angesiedelt sein, als auch bei Dienstleistungsanbietern, von denen Haushalte haushaltsnahe Dienstleistungen beziehen. Privathaushalte bieten ein beträchtliches Arbeitsvolumen, das auch für geringer qualifizierte Personen oder Migrant/innen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch interessant ist. Schätzungen gehen davon aus, dass bei veränderten Rahmenbedingungen mehrere hunderttausend sozialversicherte Arbeitsplätze entstehen können. Zugleich können sich für die Beschäftigten Perspektiven auf Weiterqualifizierung eröffnen.

Derzeit sind viele Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten eher prekär. Die soziale Sicherung ist gering und die monatlichen Einkommen befinden sich – auch bedingt durch geringe Arbeitszeiten – ebenfalls im nicht-existenzsichernden Bereich. Der Anteil der Schwarzarbeit ist hoch und liegt nach Schätzungen bei 80 bis 90 Prozent.

Gemeint sind Dienstleistungen im Privathaushalt, bei denen Außenstehende als Beschäftigte des Haushalts oder von Dienstleistungsanbietern klar definierte Arbeiten zur Entlastung der Haushaltsmitglieder erbringen. Tätigkeiten im Haushalt erfordern Kenntnisse und Fähigkeiten, die erlernt werden müssen, informell oder durch Ausbildung. Entsprechend sollen haushaltsnahe Dienstleistungen von Fach- oder besonders dafür qualifizierten und geeigneten Arbeitskräften erbracht werden.

Derzeit sind die Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten vorrangig dem Segment der prekären Arbeit zuzuordnen und werden mit Begriffen wie Schein- oder Soloselbstständigkeit, Schwarzarbeit oder Live-in-Arbeitsverhältnissen¹ beschrieben. Ziel des DGB ist, im Bereich der personen- und haushaltbezogenen Dienstleistungen durch die Bündelung von Angeboten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu schaffen, insbesondere bei externen Dienstleistungsanbietern. Diese bieten für die hier beschäftigten Arbeitnehmer/innen am ehesten einen gesicherten und durchsetzbaren Rechtsrahmen und sozialen Schutz.

¹ Live-in: Arbeitskräfte, die in den Haushalten wohnen und ggf. rund um die Uhr ansprechbar sein müssen

2. Der Privathaushalt als Arbeitsplatz

Der Privathaushalt als Arbeitsplatz wird derzeit von der Politik weitgehend ignoriert. Alles was im Privathaushalt geschieht, wird von der staatlichen Arbeitsmarktpolitik eher der Sphäre des Privaten zugerechnet, in die der Staat sich nicht einzumischen habe. Diese Ansicht ist nicht mehr zeitgemäß. Immer mehr Privathaushalte fragen haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen nach und die großen Chancen zur Schaffung von Arbeitsplätzen werden übersehen.

Das Ziel muss sein, die Arbeit im Privathaushalt als vollwertige Arbeit aufzuwerten und in „Gute Arbeit“ zu überführen. Dies kann auch dazu beitragen, den Bezug von Sozialleistungen (vor allem im SGB II) und Altersarmut zu mindern. Zudem hat Deutschland sich durch Ratifizierung der ILO-Konvention 189 verpflichtet, Beschäftigung im Privathaushalt so zu regulieren, dass gute Arbeit gewährleistet wird.

Die Bundesregierung hat in der Vergangenheit erste Schritte unternommen, um die Arbeit in Privathaushalten aufzuwerten. Allerdings ist die derzeitige Förderpraxis in sich widersprüchlich. Dies führt zu beträchtlichen Fehlentwicklungen, die Ziele der Förderung werden offensichtlich nicht erreicht.

In Deutschland dominiert in Privathaushalten nach wie vor die „Schwarzarbeit“. Oft wird Schwarzarbeit mit einem Minijob, mit ergänzenden Sozialleistungen oder mit sozialversicherter Teilzeitarbeit kombiniert. Schätzungen gehen davon aus, dass bis zu 4 Mio. Haushalte in irgendeiner Form Arbeitskräfte beschäftigten. Demgegenüber weist die aktuelle Statistik lediglich 43.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze und ca. 380.000 Minijobber/innen in Privathaushalten aus. Davon üben 73 Prozent diesen Minijob als einzige Beschäftigung aus, die anderen in Nebenbeschäftigung. Nur 14 Prozent der Minijobber/innen zahlen den vollen Beitrag zur Rentenversicherung. Die Zahl der Minijobber/innen ist nach der Reform im Jahre 2003 von einem niedrigen Niveau zwar deutlich angestiegen, bleibt aber hinter den Erwartungen zurück.

Die Minijobregelung, die in Privathaushalten zur Legalisierung der Arbeit gedacht war, ist eher Teil des Problems als Teil der Lösung. Die ursprüngliche Absicht, durch die Minijobs eine Legalisierung und Brückenfunktion in sozialversicherungspflichtige Arbeit zu erreichen, ist gescheitert. Die Minijobregelung selbst und vor allem die besondere Ausgestaltung in Privathaushalten stellen einen Fehlanreiz dar, der gute Arbeit verhindert und Schwarzarbeit begünstigt. Solange die Minijobregelung besteht, ist der Weg für eine sinnvolle Regulierung der Arbeit in Privathaushalten zusätzlich erschwert.

Der DGB fordert schon seit längerem, die Minijobregelung **insgesamt** zu reformieren. Dies gilt auch für die Privathaushalte. Ziel muss sein, ausschließlich sozialversicherungspflichtige und existenzsichernde Arbeit zu fördern. Bestimmte Modelle von Arbeit – vor allem geringe Teilzeit – dürfen deswegen nicht länger steuerlich oder sozialrechtlich begünstigt werden. Für die Privatwirtschaft hat der DGB hierzu bereits Lösungsvorschläge vorgelegt.²

² Weitere Einzelheiten dazu: <http://www.dgb.de/-/sls>

3. Besonderheiten für die Förderung von Privathaushalten

Wird das Ziel verfolgt, dass in Privathaushalten „gute Arbeit“ entsteht, dann ist auch der Privathaushalt wie ein Betrieb zu begreifen. Das ist derzeit nicht der Fall.

Die Rahmenbedingungen in privaten Haushalten weisen einige Besonderheiten auf:

- Die Löhne bzw. Rechnungen von Dienstleistungsanbietern müssen aus versteuertem Einkommen der Auftraggeber gezahlt werden, so dass für den Privathaushalt – anders als bei anderen Arbeitgebern – keine finanziellen Anreize bestehen, die Arbeit zu legalisieren bzw. die Dienstleistungen legal zu beziehen. Steuerliche Absetzungsmöglichkeiten bestehen nur in begrenztem Umfang und sind offensichtlich nicht zielgenau und vermutlich auch nicht ausreichend, um legale Arbeit zu fördern. Von steuerlichen Vergünstigungen profitieren eher Haushalte mit höheren Einkommen.
- In der Regel fallen in den einzelnen Haushalten nur wenige Arbeitsstunden in der Woche an. Für die Beschäftigten ist es deswegen sinnvoll, Arbeit zu bündeln, um so höhere Einkommen zu erzielen.
- Eine Besonderheit sind ‚live-in Arbeitsverhältnisse‘. Hier geht es um haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen, die in der Häuslichkeit älterer Menschen Rund-um-die-Uhr erbracht werden. In diesem Fall geht es nicht um die Bündelung von Arbeitsverhältnissen, sondern um die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Regelungen, den Schutz der Beschäftigten vor Ausbeutung und die Sicherung von Einkommen.
- Die privaten Haushalte sind häufig mit der Bürokratie, die für die Abrechnung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist, überfordert. Zusätzliche Hürden ergeben sich, wenn die Beschäftigten mehrere Arbeitgeber gleichzeitig haben.
- Darüber hinaus besteht Notwendigkeit der besonderen Unterstützung für Haushalte mit hilfebedürftigen oder älteren Personen. In diesem Fall sind großzügigere und individuellere Lösungen denkbar, die auf den Hilfebedarf abgestimmt werden müssen. Die Leistungen aus den verschiedenen Sozialgesetzbüchern zur Finanzierung von Arbeit wie die Hilfen zur Lebensführung oder das persönliche Budget gilt es zu bündeln und in Finanzierungspaketen zusammenzufassen.

Das bedeutet, die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen in Privathaushalten muss so umgestellt werden, dass „gute Arbeit“ entsteht und Arbeit sozial abgesichert ist. Durch die Bündelung stundenweiser Arbeitsverhältnisse müssen angemessene Einkommen erzielt werden und es sind vor allem hinsichtlich der live-in-Arbeitsverhältnisse die Arbeitsschutzrechte durchzusetzen. Hierauf muss die staatliche Förderung ausgerichtet werden. Durch staatliche Förderung wird zusätzlich ein beachtliches Volumen an privaten Ausgaben von Privathaushalten mobilisiert, das zum Entstehen dieser Arbeitsplätze beiträgt. Unsere europäischen Nachbarn in Frankreich und Belgien haben mit der Förderung von regulären Arbeitsplätzen in Privathaushalten gute Erfahrungen gemacht. Hier ist ein beachtliches Arbeitsmarktsegment entstanden. Durch ein konsistentes Fördersystem können auch in Deutschland diese Arbeitsplätze geschaffen werden.

4. Lösungsvorschläge

Wird das Ziel angestrebt, in Privathaushalten sozialversicherte Arbeit zu etablieren, die möglichst existenzsichernde Einkommen ermöglicht, ist eine finanzielle Förderung nach anderen Kriterien und über den derzeitigen Umfang hinausgehend notwendig. Die übrigen Rahmenbedingungen für Privathaushalte müssen ebenfalls verbessert werden, um legale Arbeit zu fördern. Vor diesem Hintergrund schlägt der DGB vor, das derzeitige – widersprüchliche – System aus Minijobs und Steuervergünstigungen für Auftraggeber abzuschaffen und durch ein zielgenaueres System zu ersetzen.

4.1. Förderung der Arbeit in Privathaushalten zielgenauer ausgestalten

Vorgeschlagen wird grundsätzlich, die Förderung von der Arbeitgeber- auf eine Arbeitnehmerförderung umzustellen. Dabei sind verschiedene Fallkonstellationen zu unterscheiden:

1. **Arbeit über Dienstleister bündeln:** Bevorzugt sollten die Angebote bei Dienstleistern gebündelt werden, die die Arbeitskräfte beschäftigen, die in den Privathaushalten Dienstleistungen erbringen. Ein Dienstleister kann ein privates Unternehmen sein, aber auch ein Träger eines Wohlfahrtsverbandes oder Dienstleister im Rahmen gemeindenaher Dienste z.B. im Rahmen der Mehrgenerationenhäuser. Dieses Modell fördert am ehesten gute Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Beschäftigung und verbessert die Qualität der Dienstleistungen.

Um diese Art von Beschäftigung am Markt durchzusetzen, werden die Arbeitsplätze, die auf Dienstleistungen im Privathaushalt abzielen, besonders gefördert. Gefördert wird ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten werden vollständig (AG und AN Anteil) aus Steuermitteln erstattet. Die Förderung ist an die Voraussetzung gebunden, dass die Dienstleister zertifiziert sind und sie – ähnlich wie Leiharbeitsunternehmen – staatlich und durch Beiräte der Tarifvertragsparteien überwacht werden. Gegenstand der Zertifizierung ist eine tarifliche Bezahlung nach einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag und die Einhaltung der Standards des Arbeits- und Arbeitsschutzrechtes durch den Arbeitgeber.

2. **Der Haushalt ist Arbeitgeber.** Auch in diesem Fall ist die Beschäftigung unabhängig von der Arbeitszeit vollständig sozialversicherungspflichtig. Die Arbeit wird gefördert durch die Übernahme der vollständigen (AG und AN Anteil) Beiträge zur Rentenversicherung.

Gleichzeitig wird die heutige Minijobzentrale weiterentwickelt zu einem Dienstleister für private Haushalte, die in einem einfachen Verfahren die Meldung zu den Sozialversicherungen und die Abrechnung für den Privathaushalt übernimmt. Das Ziel ist vor allem, hierdurch eine leichtere Bündelung von Arbeitsverhältnissen zu erreichen und die Haushalte von der Bürokratie beim Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zu entlasten.

3. **Der Auftragnehmer ist ein Soloselbstständiger:** Auch Soloselbstständige können Haushalten ihre Dienstleistungen anbieten. In diesem Fall werden ebenfalls die Beiträge zur Rentenversicherung erstattet, wenn nachgewiesen wird, dass die Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden – ähnlich wie bei der früheren „Ich AG“.

4. **Live-in-Arbeitsverhältnisse:** Gerade Live-in-Arbeitsverhältnisse zeichnen sich durch prekäre, zumeist als selbstständig deklarierte Arbeit und durch einen erheblichen Umfang dubioser Vermittlungsagenturen aus. Der hier entstandene Arbeitsmarkt, der sich vorrangig aus der Beschäftigung osteuropäischer Migrantinnen speist, ist auch Ausdruck von Defiziten im Pflegesystem. Weil das Pflegesystem keine adäquate Antwort für eine häusliche Betreuungssituation liefert, sind Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten etabliert worden, die nicht reguliert sind und sich einer staatlichen Kontrolle hinsichtlich Qualität, Arbeitsschutzstandards und Entlohnung entziehen. Sollen diese Arbeitsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Arbeit überführt werden, dann ist neben den unter 1 bis 3 genannten Vorschlägen vor allem zu fordern:
 - **Die Durchsetzung von Arbeitsrecht und -schutz.** Die irreführenden politischen Erklärungen, wonach beispielsweise das Arbeitszeitrecht für die Live-in-Beschäftigte nicht gelten soll, sind öffentlichkeitswirksam zu berichtigen.
 - Durch spezifische Zugänge zu **Qualifizierung und Schulung muss** eine Integration in das Pflegesystem eröffnet werden. Ein Weg ist z.B. die Alltagsbetreuerin nach § 87 b SGB XI. Dieses Modell ist auf die ambulante / häusliche Versorgung zu übertragen.
 - Die **Zertifizierung von Vermittlungsagenturen** aus dem In- und Ausland. Die Abhängigkeit der Privathaushalte und der Arbeitnehmer/innen von (oft ausländischen) Vermittlungsagenturen, die die Arbeit auf der Basis von Selbstständigkeit organisieren und hohe Provisionen kassieren, muss beendet werden. Die Vermittlungsagenturen müssen zertifiziert werden, sie müssen vorgegebene Qualitätsstandards erfüllen und öffentlich überwacht werden.
 - Der **Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten** sowohl für Beschäftigte als auch für die Privathaushalte. Dazu werden für die Pflegeberatung insbesondere der Ausbau der regionalen Pflegestützpunkte vorgeschlagen, während für die Beschäftigten im Herkunftsland und in Deutschland die Beratung zu Arbeitsbedingungen, Vertragsgestaltung und Arbeitsrechten im Privathaushalt über das bestehende Angebot deutlich auszuweiten ist.

4.2. Tarifverträge stärken

Hausangestellte arbeiten in privaten oder ländlichen Haushalten oder in öffentlichen Einrichtungen. Zuständig für die Branchen- und Tarifarbeit sind NGG, IG BAU oder ver. di. Haushaltsnahe Dienstleistungen werden darüber hinaus durch Beschäftigte von Dienstleistungsunternehmen verschiedener Branchenschwerpunkte (u.a. Pflege, Reinigung, etc.) erbracht, zuständig für die Branchen- und Tarifarbeit sind die jeweiligen Branchengewerkschaften. Der DGB unterstützt die Forderung nach Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Gewerkschaften für ihren Zuständigkeitsbereich, wenn dies unter Beachtung der existierenden allgemeinen Prinzipien bzw. Verfahren zur AVE und der Anwendung allgemeinverbindlicher Tarifverträge sowie der gemeinsamen Positionen der Gewerkschaften hierzu erfolgt.

4.3. Förderung der beruflichen Mobilität

Viele Beschäftigte im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen verfügen über Qualifikationen aus anderen Berufen und streben langfristig auch eher eine Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf an. Wenn die Beschäftigten den Wunsch haben, in anderen Tätigkeiten oder in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten, muss dies durch gezielte Weiterbildung gefördert werden. Dies dient auch der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Gleichzeitig müssen kohärente Weiterbildungsangebote im Bereich der haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen entwickelt werden. Auch die Dienstleister selbst können berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten für die Beschäftigten in Privathaushalten bieten.

Vereinbarungen über die Rahmenbedingungen der Weiterbildung können in Tarifverträgen, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können, getroffen werden oder auch durch staatliche Weiterbildungsförderung gefördert werden.

4.4. Kontrolle der Arbeit auch in Privathaushalten

Derzeit werden mit Verweis auf die nach dem Grundgesetz garantierte Unverletzlichkeit der Wohnung in Privathaushalten keine Kontrollen durchgeführt. Deswegen ist Schwarzarbeit im Privathaushalt weit verbreitet, Arbeitnehmer/innenrechte werden unterlaufen und es fehlt häufig ein Schutz bei Arbeitsunfällen. Vor allem ausländische Arbeitskräfte sind oft schutzlos, gerade solche, die im Privathaushalt des Arbeitgebers wohnen.

Viele Kontrollen können durchgeführt werden, ohne dass der Zutritt zur Privatwohnung notwendig ist. So können beispielsweise die Finanzämter und Sozialversicherungsträger überprüfen, ob entsprechende Anmeldungen vorliegen und Beiträge gezahlt werden.

Gleichzeitig sind die Möglichkeiten der betroffenen Beschäftigten zur Durchsetzung ihrer Ansprüche zu stärken. Daher ist zum Beispiel das Verbandsklagerecht für Gewerkschaften einzuführen.

In Einzelfällen müssen Kontrollen in Privathaushalten – unter stark einschränkenden Bedingungen – möglich sein. Bei Hinweisen auf Beschäftigung in Privathaushalten muss der Zoll berechtigt sein, die Wohnung zu betreten und nicht zum Haushalt gehörende Personen zu befragen. Die Befragung kann auch außerhalb der Wohnung stattfinden. Eine Durchsuchung der Wohnung ist nicht zulässig.

Für illegale Beschäftigung in Privathaushalten müssen wirkungsvolle Sanktionen erfolgen und die Arbeitgeber müssen in jedem Fall für die Sozialversicherungsbeiträge haften sowie nachweisen, dass sie Mindest-/Tariflohn gezahlt haben.

Beschäftigte ohne legalen Aufenthaltsstatus müssen in ihrem Recht gestärkt werden, ihren Lohn einzuklagen. Im Streitfall darf das gerichtliche Geltendmachen von Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber – insbesondere auf Lohnzahlung - nicht daran scheitern, dass Menschen ohne legalen Aufenthaltsstatus befürchten müssen, der illegale Aufenthalt würde durch die Klage aufgedeckt. Insoweit ist sicherzustellen, dass etwa Arbeitsrichter/innen nicht aufenthaltsrechtliche Daten des Klägers an die Ausländerbehörde weitergeben müssen. Darüber hinaus braucht es Maßnahmen der Legalisierung, zumindest einen legalen Aufenthaltsstatus für die Dauer des Gerichtsverfahrens.

Begründung

Dieser vorgeschlagene Umbau des Fördersystems in Privathaushalten ist darauf gerichtet, reguläre Arbeit zu fördern und die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Es besteht die Chance, dass bei Unternehmen und anderen Dienstleistern, in Privathaushalten sowie von Selbstständigen vollwertige Dienstleistungsarbeitsplätze entstehen und die Schwarzarbeit zurückgedrängt werden kann. Die Bürokratie wird deutlich reduziert, gleichzeitig wird ein sinnvolles System geschaffen, um mehrere Arbeitsverhältnisse nebeneinander abzurechnen und Arbeit zu bündeln.

Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass die Förderung über die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigten attraktiver ist, als die bisherige alleinige Förderung über die Senkung der Lohnkosten der Arbeitgeber. Dies sollte auch zu einem Rückgang an Hartz-IV-Leistungen führen, weil die Gesamteinkommen steigen und Schwarzarbeit leichter entdeckt werden kann.

Für den Fiskus entstehen zunächst Mehrkosten, die derzeit noch nicht quantifiziert werden können. Unter Gegenrechnung von Einnahmen und Einsparung von Sozialleistungskosten geht der DGB von überschlägig rund 1 Mrd. Euro aus. Für die Finanzierung der Arbeit werden gleichzeitig über 5 Mrd. Euro private Ausgaben mobilisiert, die in den legalen Kreislauf eingebracht werden. Dadurch entstehen neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im sechsstelligen Bereich. Im Vergleich zu anderen Formen der Wirtschaftsförderung sind die Kosten durchaus angemessen.

Gleichzeitig würde Deutschland durch diese Neustrukturierung aktiv die Verpflichtungen aus der Ratifizierung des **ILO Übereinkommens 189** (Gute Arbeit für Hausangestellte) umsetzen. Das Abkommen verpflichtet Deutschland, nicht nur einen Rechtsrahmen bereitzustellen, der Hausangestellte anderen Arbeitnehmern gleichstellt, sondern – gemäß den Besonderheiten dieser Arbeitsverhältnisse – diese Gesetze auch durchzusetzen. Des Weiteren hat Deutschland sich im Rahmen der ILO dazu bekannt, den Übergang von informeller Arbeit in formelle Arbeit aktiv zu fördern (ILO-Empfehlung 204). Diese Vorschläge setzen die Forderungen sowohl des Übereinkommens 189 als auch der Empfehlung konkret um.

Letztendlich sind weitere Forschungen anzuregen, die die tatsächliche Lebens- und Arbeitssituation der im Privathaushalt Arbeitenden genauer erfassen. Es kann zum Beispiel davon ausgegangen werden, dass ein nicht zu kleiner Teil der Personen, die stundenweise als Soloselbstständige in der Pflege im Privathaushalt tätig sind, zusätzlich in einem ambulanten Pflegedienst teilzeitbeschäftigt sind. Oder es sind genauere Unterscheidungen zwischen den Ausbeutungsrisiken von Hausangestellten aus Deutschland und aus anderen EU-Mitgliedsstaaten vorzunehmen. Gleichzeitig ist die Frage nicht geklärt, welche Arbeitsverhältnisse über Internetportale, die haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln, und welche Wirkungen in Richtung prekärer Arbeit damit verbunden sind.

Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten

**Quantitative und qualitative Erhebung
sowie begleitende Forschung**

IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Endbericht
13. Juli 2015

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

Unter Mitarbeit von:
Christian Hohendanner und Torsten Lietzmann

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
KAPITEL 1 Einführung	5
KAPITEL 2 Methodischer Hintergrund	9
2.1 Projektgrundlagen	9
2.2 Quantitative Teilstudie	10
2.2.1 Population und Stichprobe	11
2.2.2 Die Erhebungsinstrumente	14
2.2.2.1 Fragebogen der Beschäftigtenbefragung	14
2.2.2.2 Fragebogen der Betriebsbefragung	15
2.2.3 Pretests	16
2.2.3.1 Beschäftigtenbefragung	17
2.2.3.2 Betriebsbefragung	17
2.2.4 Feldergebnis: Ausschöpfung, Panel- und Zuspielbereitschaft	18
2.2.4.1 Beschäftigtenbefragung	18
2.2.4.2 Betriebsbefragung	19
2.2.5 Gewichtung	22
2.2.5.1 Beschäftigtenbefragung	22
2.2.5.2 Betriebsbefragung	22
2.2.6 Datenstrukturen und methodische Ergänzungen	23
2.2.6.1 Datenstruktur der quantitativen Erhebungen	23
2.2.6.2 Ausfallanalyse Betriebserhebung	26
2.2.6.3 Branchenschlüssel und Korrektur der Branchenangaben	28
2.3 Qualitatives Forschungsdesign	29
2.3.1 Samplingprozess der qualitativen Erhebung	30
2.3.2 Analyse der Interviews	34
KAPITEL 3 Beschreibung atypischer Beschäftigung	37
3.1 Begriffliche Anmerkungen und Forschungsstand	37
3.2 Grundlegende Strukturmerkmale	40
3.3 Soziodemografische Charakterisierung der Beschäftigungsgruppen	42
3.3.1 Deskription: Geschlecht, Alter und Qualifikation	42
3.3.2 Multivariate Ergebnisse: Charakterisierung der Beschäftigungsformen	45
3.3.3 Motivlage aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebe	49
3.4 Entlohnung atypisch Beschäftigter	54
3.4.1 Erhebung der Lohninformationen	55
3.4.2 Lohnunterschiede	56
3.4.3 Zusammenfassung	63

KAPITEL 4	Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen	65
4.1	Rechtliche Rahmenbedingungen und Stand der Forschung zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards bei atypischer Beschäftigung	65
4.1.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	65
4.1.2	Stand der Forschung	68
4.2	Kenntnis von Arbeitnehmerrechten.....	71
4.2.1	Subjektive und objektive Informiertheit der Beschäftigten hinsichtlich ausgewählter Arbeitnehmerrechte	71
4.2.1.1	Deskriptive Auswertung	72
4.2.1.2	Multivariate Analyse.....	78
4.2.1.3	Zusammenfassung Beschäftigte	86
4.2.2	Kenntnis der Arbeitnehmerrechte auf Seiten der Betriebe.....	86
4.2.2.1	Deskriptive Auswertung	87
4.2.2.2	Multivariate Analyse.....	92
4.2.2.3	Zusammenfassung Betriebe	95
4.2.3	Zwischenfazit zur Kenntnis von Arbeitnehmerrechten seitens der Beschäftigten und Betriebe.....	96
4.3	Gewährung von Arbeitnehmerrechten	98
4.3.1	Bezahlter Urlaub	99
4.3.1.1	Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung.....	99
4.3.1.2	Ergebnisse der Betriebsbefragung	115
4.3.1.3	Zusammenfassung bezahlter Urlaub	126
4.3.2	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen.....	128
4.3.2.1	Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung.....	128
4.3.2.2	Ergebnisse der Betriebsbefragung	145
4.3.2.3	Zusammenfassung Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen.....	161
4.3.3	Elternzeit und Pflegezeit	163
4.3.4	Schriftlicher Arbeitsvertrag bzw. schriftliche Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen.....	164
4.3.5	Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Zusammenfassung und Fazit.....	168
KAPITEL 5	Veränderungswille, Handlungsmacht und Reziprozität – Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Rechtspraxis in Betrieben	175
5.1	Veränderungswille, Handlungsmacht und Reziprozität – Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Rechtspraxis in Betrieben	176
5.1.1	Ein großer Schritt: Der Gang zum Arbeitsgericht.....	177
5.1.2	„Und manchmal musst du dann in die Extreme gehen“ – das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen im Betrieb als Entwicklungsprozess.....	179
5.1.3	Warum Beschäftigte Rechte nicht einfordern: (fehlende) Handlungsmacht, Reziprozität und rechtliche Praxis.....	185
5.1.3.1	Handlungsmacht und rechtliche Praxis	185
5.1.3.2	Reziprozität und rechtliche Praxis	194
5.1.4	Zusammenfassung	200

KAPITEL 6	Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen	203
6.1	Arbeitszeit.....	205
6.1.1	Dauer der Arbeitszeit	205
6.1.1.1	Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit	206
6.1.1.2	Überstunden und Mehrarbeit.....	213
6.1.2	Lage der Arbeitszeit	215
6.1.2.1	Arbeitszeitregelungen	216
6.1.2.2	Pausenzeiten	217
6.1.2.3	Arbeit auf Abruf	218
6.1.2.4	Arbeitszeit in Randlagen	219
6.1.2.5	Arbeitstage pro Woche	221
6.2	Arbeitszeitwünsche.....	222
6.2.1	Erhebung des Arbeitszeitwunsches.....	224
6.2.2	Der Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit	225
6.2.2.1	Deskriptive Evidenz	225
6.2.2.2	Multivariate Analyse	233
6.2.3	Ausmaß der gewünschten Veränderung und Wunscharbeitsdauern	241
6.2.3.1	Ausmaß der gewünschten Veränderung	241
6.2.3.2	Die Wunscharbeitszeit	242
6.2.3.3	Multivariate Analyse des Umfangs der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit	245
6.2.4	Hinderungsgründe	248
6.2.4.1	Deskriptive Evidenz	248
6.3	Zusammenfassung	252
KAPITEL 7	Arbeitszeitwünsche zwischen subjektiven Ansprüchen und betrieblichen Rahmenbedingungen – Qualitative Studie.....	255
7.1	Einleitung	255
7.2	Wünsche nach Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit	260
7.2.2	Betriebliche Gründe für Arbeitszeitausdehnung und –Entkopplung	262
7.2.2.1	Hohe Leistungsanforderungen.....	262
7.2.2.2	Leistungskultur	263
7.2.3	Subjektive Legitimationsmuster für die Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit	264
7.2.3.1	Arbeitsplatzsicherheit	264
7.2.3.2	Wertschätzung und Karriere	266
7.2.3.3	Kollegialität	267
7.2.4	Zusammenfassende Analyse	268
7.3	Wünsche nach Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit.....	270
7.3.2	Der Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit	272
7.3.2.1	Anneliese Aumann: Zwischen arbeitsinhaltenlichen und fürsorglichen Ansprüchen	272
7.3.2.2	Zusammenfassende Analyse	274
7.3.3	Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit	275
7.3.3.1	Betrieblicher Umgang mit dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit	275
7.3.3.2	Arbeitszeitwünsche und individuelle Arbeitszeitarrangements	277
7.3.3.3	Zusammenfassende Analyse	282

7.3.4	Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	285
7.3.4.1	Betriebliche Gründe für den Einsatz von geringfügiger Beschäftigung.....	285
7.3.4.2	Erhöhungswünsche von geringfügig Beschäftigten.....	288
7.3.4.3	Zusammenfassende Analyse	292
7.4	Zusammenfassung.....	294
KAPITEL 8	Zusammenfassung der Studie	297
Anhang	307
Anhang A	Erläuterungen zu den quantitativen Methoden	309
Anhang B	Operationalisierung der in den Analysen verwendeten Variablen.....	313
Anhang C	Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Beschäftigtenbefragung.....	319
Anhang D	Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Betriebsbefragung	335
Anhang E	Zu KAPITEL 3 - Beschreibung atypischer Beschäftigung	361
Anhang F	Zu KAPITEL 4 - Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten.....	371
Anhang G	Zu KAPITEL 6 - Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche	421
Literaturliste	433

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Feldergebnis der Beschäftigtenbefragung	20
Tab. 2.2:	Feldergebnis der Betriebsbefragung	21
Tab. 2.3:	Übergänge vom Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zum Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung	25
Tab. 2.4:	Ausfallanalyse – Probit-Modell	27
Tab. 2.5:	Operationalisierung der Branche	28
Tab. 3.1:	Verteilung der untersuchten Beschäftigtengruppen	41
Tab. 3.2:	Anteil der Frauen nach Beschäftigtengruppe	43
Tab. 3.3:	Qualifikation der Beschäftigtengruppen	45
Tab. 3.4:	Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell	46
Tab. 3.5:	Motive, die hinter der Ausübung der Beschäftigungsform stehen.....	49
Tab. 3.6:	Motive der Ausübung einer geringfügigen Tätigkeit bzw. einer Teilzeittätigkeit	50
Tab. 3.7:	Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung	51
Tab. 3.8:	Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung	53
Tab. 3.9:	Betriebliche Einsatzmotive für befristete Beschäftigung	54
Tab. 3.10:	Betriebliche Gründe für unterschiedliche Stundenlöhne	60
Tab. 3.11:	Bewertung der Angemessenheit des Lohns, nach Erwerbsform	61
Tab. 3.12:	Anspruch auf gleichen Stundenlohn, nach Erwerbstätigkeit	62
Tab. 4.1:	Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte.....	73
Tab. 4.2:	Kenntnis von Arbeitnehmerrechten, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	75
Tab. 4.3:	Ausmaß der Unkenntnis hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	77
Tab. 4.4:	Subjektive Informiertheit über Arbeitsrechte – Probit-Modell	80
Tab. 4.5	Ausmaß der Unkenntnis von Arbeitnehmerrechten – OLS-Modell	84
Tab. 4.6	Durchschnittliche Anzahl falscher Antworten bei Arbeitsrechtsfragen, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	90
Tab. 4.7	Verteilung der Antworten zu den Fragen N1 bis N4, deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	92
Tab. 4.8	Anzahl an Falschantworten bei Fragen N1 (Arbeitszeitverkürzung) und N4 (bezahlter Urlaub) – OLS-Modell.....	94
Tab. 4.9:	Gewährung von bezahltem Urlaub (Frage 38) und Grund für die Nichtgewährung (Frage 39), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	100

Tab. 4.10:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	101
Tab. 4.11:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modell (Beschäftigte)	103
Tab. 4.12:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modell (Beschäftigte).....	104
Tab. 4.13:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf bezahlten Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	105
Tab. 4.14:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit, Probit-Modell (Beschäftigte).....	106
Tab. 4.15:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Beschäftigtenmerkmalen, Probit-Modell (Beschäftigte).....	108
Tab. 4.16:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Betriebszugehörigkeitsdauer, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	109
Tab. 4.17:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle von Betriebsmerkmalen, Probit-Modell (Beschäftigte).....	110
Tab. 4.18:	Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub seit Beginn der Tätigkeit bzw. in den letzten 12 Monaten (Frage 41), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	111
Tab. 4.19:	Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub in den letzten 12 Monaten (Frage 42), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	112
Tab. 4.20:	Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen (Frage 44), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	114
Tab. 4.21:	Abbruch bzw. Nichtantreten eines bereits genehmigten Urlaubs (Frage 45) , deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	115
Tab. 4.22:	Möglichkeiten für Beschäftigte, einen oder mehrere Arbeitstage frei zu nehmen (Frage F1, H1, L1), deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	116
Tab. 4.23:	Gründe, warum es für Minijobber keinen bezahlten Urlaub gibt (Frage F5), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	117
Tab. 4.24:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	119
Tab. 4.25:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Anteil „Nichtgewährung, kein legaler Grund – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte.....	120
Tab. 4.26:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber, Probit-Modell (Betriebe)	123
Tab. 4.27:	Umgang mit nicht genommenen Urlaubstagen (Frage F7, H7, L8), deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	125
Tab. 4.28:	Mindestanzahl an Urlaubstagen für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (L7), deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	126
Tab. 4.29:	Folgen der Krankmeldung (Frage 47), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	129

Tab. 4.30:	Entlohnung der Krankheitsvertretung (Frage 47a), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	131
Tab. 4.31:	Folgen von Feiertagen (Frage 49), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	131
Tab. 4.32:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	133
Tab. 4.33:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	134
Tab. 4.34:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Beschäftigungsform und Kenntnis des Rechts, Probit-Modelle (Beschäftigte)	136
Tab. 4.35:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit, Probit-Modelle (Beschäftigte)	138
Tab. 4.36:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Beschäftigtenmerkmalen, Probit-Modelle (Beschäftigte)	140
Tab. 4.37:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle von Betriebsmerkmalen, Probit-Modelle (Beschäftigte)	142
Tab. 4.38:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Branche, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	143
Tab. 4.39:	Tage an denen Beschäftigte in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet haben, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	144
Tab. 4.40:	Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Fragen F8, H8, L9), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	146
Tab. 4.41:	Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall (Fragen F9, H9, L10), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	147
Tab. 4.42:	Entlohnung der Krankheitsvertretung (Fragen F10, H10, L11), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	148
Tab. 4.43:	Entlohnung der Beschäftigten an arbeitsfreien Tagen infolge eines Feiertages (Fragen F12, H12, L13), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	151
Tab. 4.44:	Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit (Frage F11) bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen (Frage F13) gibt, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	152
Tab. 4.45:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	155
Tab. 4.46:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Rolle der Beschäftigungsform, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	155
Tab. 4.47:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Anteil „Nichtgewährung, kein legaler Grund“ – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte	156

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

Tab. 6.22:	Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Beschäftigungsformen ..230
Tab. 6.23:	Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Geschlecht230
Tab. 6.24:	Umsetzung des Erhöhungswunsches; nach Beschäftigungsformen232
Tab. 6.25:	Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand und Beschäftigungsform – Probit-Modelle (Beschäftigte).....235
Tab. 6.26:	Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)236
Tab. 6.27:	Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Beschäftigungs- form, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte).....238
Tab. 6.28:	Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für weitere Merkmale, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte).....239
Tab. 6.29:	Reduktions- und Erhöhungswunsch nach Beschäftigungsformen242
Tab. 6.30:	Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Beschäftigungsformen und Geschlecht.....243
Tab. 6.31:	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Motiv der Erwerbsform244
Tab. 6.32:	Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden, β -Koeffizienten, getrennt für Frauen und Männer – OLS-Modelle (Beschäftigte).....246
Tab. 6.33:	Hinderungsgründe der Umsetzung des Erhöhungswunsches.....249
Tab. 6.34:	Betriebliche Gründe der Nichtumsetzung von Wünschen der Erhöhung der Arbeitszeit251
Tab. E 1:	Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell362
Tab. E 2:	Mittelwerte zu dem in Tab. E 1 dargestellten Modell zur Beschreibung der Beschäftigtengruppen364
Tab. E 3:	Gesamtmodell Lohnschätzung – OLS Modell (Beschäftigte)366
Tab. E 4:	Mittelwerte zum in Tab. E 3 dargestellten Modell zur Lohnschätzung368
Tab. F 1:	Subjektive Informiertheit und Ausmaß der Unkenntnis beim Arbeitsrecht (Beschäftigte)372
Tab. F 2:	Mittelwerte zu den in Tab. F 1 dargestellten Modellen zur subjektiven Informiertheit und dem Ausmaß der Unkenntnis.....374
Tab. F 3:	Befragte kennen nicht das Recht auf ... , Teil 1, Probit-Modelle (Beschäftigte)376
Tab. F 4:	Befragte kennen nicht das Recht auf... , Teil 2, Probit Modelle (Beschäftigte).....378
Tab. F 5:	Anzahl der Falschantworten beim Recht auf... , Teil 1 (Betriebe).....380
Tab. F 6:	Anzahl der Falschantworten beim Recht auf... , Teil 2 (Betriebe).....382
Tab. F 7:	Mittelwerte für die in den Tabellen Tab. F 5 und Tab. F 6 dargestellten Modelle zur Anzahl an Falschantworten384

Tab. F 8:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.....	386
Tab. F 9:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit.....	388
Tab. F 10:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.....	391
Tab. F 11:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit.	393
Tab. F 12:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.....	396
Tab. F 13:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Beschäftigte): (1) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und Kenntnis, (2) Interaktion zwischen Beschäftigungsform und vereinbarter Wochenarbeitszeit.	398
Tab. F 14:	Mittelwerte zu den in Tab. F 8, Tab. F 10 und Tab. F 12 dargestellten Modellen zur Nichtgewährung (Beschäftigte)	401
Tab. F 15:	Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.....	404
Tab. F 16:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts, (2) mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.....	405
Tab. F 17:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Probit-Modell (Betriebe): (1) ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts	406
Tab. F 18:	Mittelwerte zu den in Tab. F 15, Tab. F 16 und Tab. F 17 dargestellten Modellen zur Nichtgewährung (Betriebe).....	407
Tab. F 19:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	408
Tab. F 20:	Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen trotz Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	408
Tab. F 21:	Schriftlicher Arbeitsvertrag (1) und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (2), Probit-Modelle (Beschäftigte)	409
Tab. F 22:	Mittelwerte zu den in Tab. F 21 dargestellten Modellen zum schriftlichen Arbeitsvertrag und zu den schriftlichen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Beschäftigte)	411
Tab. F 23:	Schriftlicher Arbeitsvertrag (1) und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (2), Probit-Modelle (Betriebe).....	413

Tab. F 24:	Mittelwerte zu den in Tab. F 23 dargestellten Modellen zum schriftlichen Arbeitsvertrag und dem Modell zu den schriftlichen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Betriebe)	414
Tab. F 25:	Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte).....	415
Tab. F 26:	Gewährung von bezahltem Urlaub in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte) ..	415
Tab. F 27:	Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub für Minijobber in Abhängigkeit von der Gewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	416
Tab. F 28:	Gewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)	416
Tab. F 29:	Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	417
Tab. F 30:	Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	417
Tab. F 31:	Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	418
Tab. F 32:	Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung bei Krankheit für Minijobber, deskriptive Ergebnisse (Betriebe).....	418
Tab. F 33:	Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung an Feiertagen in Abhängigkeit von der Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	419
Tab. F 34:	Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen in Abhängigkeit von der Kenntnis des Rechtsanspruches auf Lohnfortzahlung an Feiertagen, deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)	419
Tab. G 1:	Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, Probit-Modelle (Beschäftigte): (1) ohne Kontrolle der Beschäftigungsform, (2) mit Kontrolle der Beschäftigungsform	422
Tab. G 2:	Mittelwerte zu den in Tab. G 1 dargestellten Modellen zum Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit	424
Tab. G 3:	Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit - getrennt für Frauen und Männer, Probit-Modelle (Beschäftigte).....	426
Tab. G 4:	Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden – getrennt für Frauen und Männer, OLS-Modelle (Beschäftigte).....	428
Tab. G 5:	Mittelwerte zu den in Tab. G 4 dargestellten Modellen zum Umfang des Erhöhungswunsches.....	430

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1:	Schematische Darstellung grundlegender Datenstrukturen.....	24
Abb. 3.1:	Altersstruktur der Beschäftigtengruppen	44
Abb. 3.2:	Beschreibung der Verteilung des Bruttostundenlohns, nach Beschäftigtengruppen	56
Abb. 3.3:	Lohndifferenziale (in Prozent) von geringfügig Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten und befristet in Vollzeit Beschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag	58
Abb. 6.1:	Anteil der Erhöhungs- bzw. Reduzierungswünsche in Prozent in Abhängigkeit von der tatsächlichen Arbeitszeit.....	226
Abb. 7.1:	Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen.....	257
Abb. 7.2:	Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung von der tatsächlichen auf die vertragliche Arbeitszeit	269
Abb. 7.3:	Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von Teilzeit auf Vollzeit.....	283
Abb. 7.4:	Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	292
Abb. 7.5:	Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen.....	294
Abb. C 1:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub (Beschäftigte)	321
Abb. C 2:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung I (Beschäftigte).....	325
Abb. C 3:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung II (Beschäftigte).....	325
Abb. C 4:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung I (Beschäftigte).....	326
Abb. C 5:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung II (Beschäftigte).....	326
Abb. C 6:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar I (Beschäftigte)	327
Abb. C 7:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Beschäftigte)	328
Abb. C 8:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Ist nie krank/meldet sich nie krank (Beschäftigte).....	328
Abb. C 9:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen.....	329
Abb. C 10:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Gewährung I (Beschäftigte).....	331

Abb. C 11:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung I (Beschäftigte)	332
Abb. C 12:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung II (Beschäftigte)	332
Abb. C 13:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar (Beschäftigte)	333
Abb. C 14:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Arbeitet auch feiertags (Beschäftigte)	333
Abb. C 15:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen	334
Abb. D 1:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung I (Betriebe)	339
Abb. D 2:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung II (Betriebe)	339
Abb. D 3:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe)	340
Abb. D 4:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe).....	341
Abb. D 5:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe).....	341
Abb. D 6:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar I (Betriebe)	342
Abb. D 7:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar II (Betriebe)	342
Abb. D 8:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers (Betriebe)	343
Abb. D 9:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Missing, Gewährung unklar (Betriebe)	343
Abb. D 10:	Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)	344
Abb. D 11:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung I (Betriebe)	348
Abb. D 12:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung II (Betriebe)	349
Abb. D 13:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe).....	350
Abb. D 14:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe).....	351

Abb. D 15:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe)	351
Abb. D 16:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, Grund unklar (Betriebe).....	352
Abb. D 17:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar I (Betriebe).....	353
Abb. D 18:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe).....	353
Abb. D 19:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar III (Betriebe).....	354
Abb. D 20:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte).....	354
Abb. D 21:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Gewährung (Betriebe)	357
Abb. D 22:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung (Betriebe).....	357
Abb. D 23:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Arbeiten feiertags (Betriebe).....	358
Abb. D 24:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar I (Betriebe).....	358
Abb. D 25:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe).....	359
Abb. D 26:	Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte).....	359

Executive Summary

Ziel der Studie

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

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

Zentrale Ergebnisse der Untersuchung zu den arbeitsrechtlichen Fragestellungen

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

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

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

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

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

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

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

Zentrale Ergebnisse der Untersuchung zu den Arbeitszeitwünschen

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

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

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

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

KAPITEL 1

Einführung¹

Der Gesetzgeber hat Regelungen zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung von atypisch beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern² mit Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen geschaffen. Dies betrifft zum Beispiel die Gewährung von bezahltem Urlaub und die Lohnfortzahlung an Feiertagen bzw. im Falle einer Erkrankung. Obwohl in der einschlägigen Literatur und in der öffentlichen Diskussion immer wieder darauf verwiesen wird, dass es in der Praxis mitunter auch zur Nichtgewährung von Arbeitsrechten kommt und dass dies bei atypisch Beschäftigten häufiger der Fall sei als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis, ist die empirische Faktenlage hierzu äußerst begrenzt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat daher im März 2013 gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Forschungsprojekt aufgesetzt, dessen Ziel es war grundlegende, empirische Einsichten in die Praxis des Arbeitsrechts zu gewinnen. In diesem Forschungsbericht wird daher die Situation von Beschäftigten hinsichtlich der Gewährung von bezahltem Urlaub und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen sowie ergänzender Aspekte untersucht. Dabei wird die Sicht der Betriebe, wie auch die der Beschäftigten berücksichtigt. Neben der Praxis der Rechtsgewährung wird zudem überprüft, inwieweit die rechtlichen Rahmenbedingungen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bekannt sind.

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITEL 2

Methodischer Hintergrund

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

2.1 Projektgrundlagen

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

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

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

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

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

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

2.2 Quantitative Teilstudie

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

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

2.2.1 Population und Stichprobe

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

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

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

Die Personenstichprobe wurde ermittelt, indem eine bestimmte Anzahl an Betrieben über eine Ankerperson in der BeH identifiziert wurde. Dieses sogenannten PPS⁴-Sampling sichert eine betriebsgrößenproportionale Ziehungswahrscheinlichkeit der Betriebe, da größere Betriebe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, in die Stichprobe einzugehen. In einem weiteren

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

⁴ PPS steht für Probability Proportional to Size.

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

- Schicht I – Risiko⁵ Minijob: am Stichtag lag Minijob laut BeH vor oder es existiert eine spätere Anmeldung mit Minijob
- Schicht II – Risiko Teilzeit: am Stichtag lag Teilzeitbeschäftigung laut BeH vor oder es existiert eine spätere Anmeldung mit Teilzeit
- Schicht III – Risiko Befristung: am Stichtag lag Befristung laut BeH vor, es existiert eine spätere Anmeldung mit Befristung oder Personen die nach der BeH im Merkmal Befristung einen fehlenden Wert haben und deren Betriebszugehörigkeitsdauer am Stichtag weniger als ein Jahr beträgt
- Schicht IV – kein Risiko: trifft keines der Schichtkriterien I-III zu, wird Schicht IV (Vollzeit ohne befristeten Arbeitsvertrag) klassifiziert

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

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

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

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

schäftigteninterviews wären dann jedoch beide Erhebungen von einer Positivselektion⁶ betroffen. Daher wurde beschlossen, zuerst Personen zu befragen, bevor im Rahmen der Betriebshebung versucht wurde, die Betriebsstichprobe zu einem möglichst hohen Anteil aus den Betrieben zu generieren, die hinter der Beschäftigtenstichprobe standen.⁷

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2 Die Erhebungsinstrumente

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

2.2.2.1 Fragebogen der Beschäftigtenbefragung

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2.2 Fragebogen der Betriebsbefragung

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

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

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

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

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

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

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

2.2.3 Pretests

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

2.2.3.1 Beschäftigtenbefragung

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

2.2.3.2 Betriebsbefragung

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

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

2.2.4 Feldergebnis: Ausschöpfung, Panel- und Zuspieldbereitschaft

2.2.4.1 Beschäftigtenbefragung

Die Haupterhebung der Beschäftigtenbefragung startete am 5.11.2013 mit einer Schulung der Interviewer und endete am 12.04.2014. Bei dieser Erhebung handelt es sich um eine Studie mit vorgeschaltetem Screening⁹, für die eine spezifische Analyse der Stichprobenausschöpfung erforderlich ist (siehe unten). Die Ausschöpfungsstatistik baut dabei auf den Feldergebnissen der CATI-Befragung auf, die in Tab. 2.1 zunächst deskriptiv zusammengefasst werden. Für den Ausweis des Feldergebnisses orientiert sich infas an den Standards der American Association for Public Opinion Research (AAPOR).

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

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

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

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

2.2.4.2 Betriebsbefragung

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

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

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

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

Tab. 2.1 Feldergebnis der Beschäftigtenbefragung

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

Quelle: Bruttobeschäftigtenstichprobe, Berechnung durch infas.

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

Tab. 2.2: Feldergebnis der Betriebsbefragung

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

Quelle: Bruttobetriebsstichprobe, Berechnung durch infas.

2.2.5 Gewichtung

2.2.5.1 Beschäftigtenbefragung

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

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

2.2.5.2 Betriebsbefragung

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

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

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

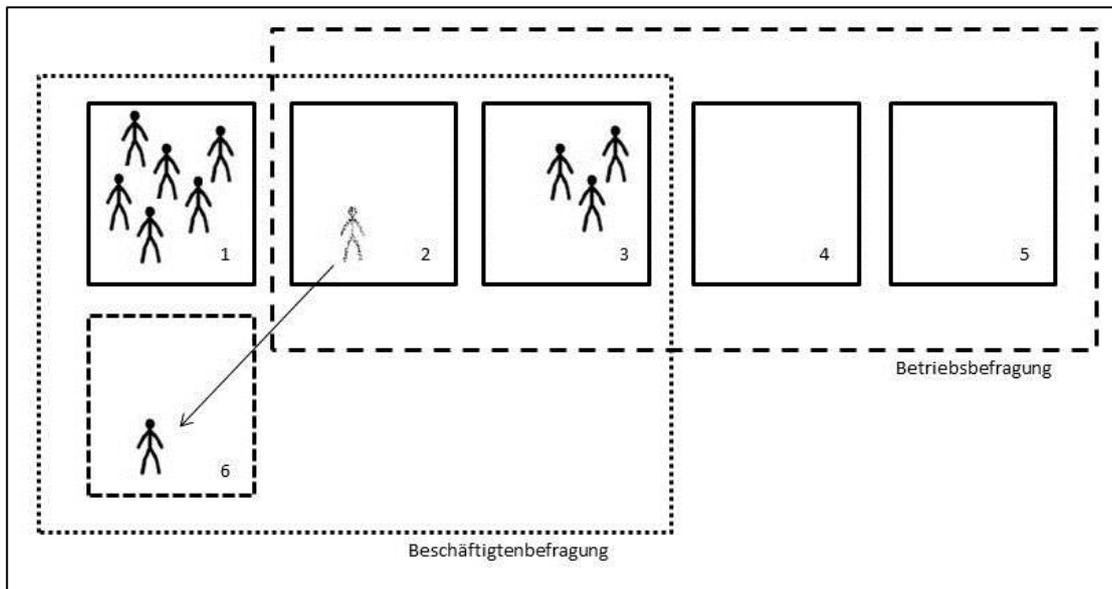
2.2.6 Datenstrukturen und methodische Ergänzungen

2.2.6.1 Datenstruktur der quantitativen Erhebungen

Die Daten der Beschäftigterhebung umfassen 7.566 Fälle. Davon wurden 5 Interviews durch das IAB als ungültig eingestuft, da der Befristungsstatus der in Vollzeit beschäftigten Personen unklar war. Diese 7.561 Personen waren zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung in 2.766¹¹ unterschiedlichen Betrieben beschäftigt (Abb. 2.1; Betriebe 1-3). Bis zum jeweiligen Interviewzeitpunkt haben jedoch einige Personen den ebenfalls in den Daten der Stichprobe hinterlegten Betrieb verlassen (im Weiteren kurz: Betriebswechsler). Dies betrifft im vorliegenden Fall 976 Personen (Abb. 2.1; Wechsel einer Person von Betrieb 2 zu Betrieb 6). Alle im Bericht ausgewiesenen Ergebnisse berücksichtigen Konfidenzbänder bzw. Standardfehler. Bei deren Berechnung wird die Mehrebenenstruktur der Daten berücksichtigt, indem für die Clusterung der Personen in Betrieben korrigiert wird. Praktisch erhöht sich dadurch der Standardfehler bzw. vergrößert sich das Konfidenzintervall. Da für die Betriebswechsler nicht bekannt ist, in welchem Betrieb sie aktuell arbeiten, wurde die Annahme getroffen, dass jeder Betriebswechsler in einen neuen, eigenen Betrieb gewechselt ist, wodurch sich die Zahl der Betriebe um 976 erhöht. Da nicht durch jeden einzelnen Betriebswechsler ein Stichprobenbetrieb aus dem Datensatz verschwindet (dies ist der Fall wenn mindestens eine weitere Person eines Betriebes interviewt wurde und im Stichprobenbetrieb verblieb), reduziert sich die Zahl der Stichprobenbetriebe im Datensatz nur um 123 auf 2.643. Auf diese Zahl sind nun die 976 Betriebe zu addieren, die künstlich erzeugt wurden. Praktisch wurde für diese Personen der Betriebsidentifikator anhand einer künstlich erzeugten ID überschrieben. Demzufolge besteht die unmittelbar für die Analyse relevante Grundstruktur der Daten aus 3.619 Betrieben und 7.561 Personen.

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

Abb. 2.1: Schematische Darstellung grundlegender Datenstrukturen



Quelle: Eigene Darstellung

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtenbefragung, eigene Berechnung.

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

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

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

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

2.2.6.2 Ausfallanalyse Betriebserhebung

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

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

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

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

\bar{x}_k = Mittlere Vorenhaltungsintensität in der Beschäftigungsform

j = Betrieb

k = Beschäftigungsform

i = Beschäftigter

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

Tab. 2.4: Ausfallanalyse – Probit-Modell

	β -Koeffizient	SE
Branche lt. Stichprobe für Gewichtung (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,029	0,143
Handel u. Reparatur	0,023	0,106
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,158	0,098
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,184	0,136
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,559 ***	0,118
Soziale Dienstleistungen	0,349 ***	0,091
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,551 ***	0,115
Betriebsgröße lt. Stichprobe für Gewichtung (Ref.: 500 Besch. u. mehr)		
Bis 15 Beschäftigte	0,125	0,135
16 bis 49 Beschäftigte	0,185	0,169
50 bis 249 Beschäftigte	0,078	0,096
250 bis 499 Beschäftigte	0,081	0,079
vorent (Ref.: Nein)		
Ja	-0,093	0,068
Pseudo R²	0.033	
N	2.561	

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

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

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

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

2.2.6.3 Branchenschlüssel und Korrektur der Branchenangaben

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

Tab. 2.5: Operationalisierung der Branche

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Qualitatives Forschungsdesign

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

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

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

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

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

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

2.3.1 Samplingprozess der qualitativen Erhebung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2 Analyse der Interviews

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

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

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

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

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

KAPITEL 3

Beschreibung atypischer Beschäftigung

3.1 Begriffliche Anmerkungen und Forschungsstand

Begriffliche Anmerkungen

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

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

abweichen. Dazu zählen neben den in diesem Projekt untersuchten Formen (Teilzeit¹⁶, Befristung und geringfügige Beschäftigung) auch Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit.¹⁷ Wenn gleich nicht alle dieser Beschäftigungsformen in der vorliegenden Studie untersucht werden, wird der Begriff „atypische Beschäftigung“ im Weiteren als Sammel- oder Oberbegriff für die im Zentrum der Analyse stehenden Erwerbsformen verwendet.

Vorliegende Literatur

Die wissenschaftliche Literatur zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist national wie international nahezu unüberschaubar. Dies liegt erstens daran, dass sich unterschiedlichste Disziplinen – die Volks- und Betriebswirtschaftslehre, die Rechtswissenschaften, die Soziologie und Psychologie bis hin zur Medizin – mit dem Thema beschäftigen. Zweitens vereint der Oberbegriff atypischer Beschäftigung eine Vielzahl von Beschäftigungsformen, die häufig separate Studien für jede einzelne Beschäftigungsform erforderlich machen. Drittens wirft die Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen in modernen Gesellschaften, in denen Erwerbsarbeit eine zentrale Bedeutung für unterschiedlichste Lebensbereiche erfüllt, auch unterschiedlichste wissenschaftliche Fragestellungen auf. Sie reichen von der empirischen Verbreitung und Relevanz, über die Motivlagen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bis hin zu den Wirkungen atypischer Beschäftigungsformen auf unterschiedlichsten Ebenen. Dazu zählen neben der Bedeutung atypischer Beschäftigung für das System sozialer Sicherung (z.B. Buschoff/Protsch 2007) vor allem Wirkungen auf die Funktionsweise des Arbeitsmarktes¹⁸ (z.B. Hohendanner/Walwei 2013) sowie auf betriebliche Leistungsindikatoren wie die Produktivität (z.B. Hirsch/Müller 2012; Nielen/Schiersch 2012; Lisi 2013) oder Innovationsfähigkeit (z.B. Kleinknecht 1998; Storey et al. 2002; Arvanitis 2005; Ji et al. 2014). Auch für die Betroffenen

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

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

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

selbst spielen atypische Beschäftigungsformen eine zentrale Rolle: So sind die Auswirkungen auf das Einkommen (z.B. Giesecke 2009; Jahn/Pozzoli 2011), die individuellen Karrierechancen¹⁹, die Lebens- und Familienplanung (z.B. Gebel/Giesecke 2009), die psychische wie körperliche Gesundheit (z.B. Virtanen et al. 2005), die Lebens- und Arbeitszufriedenheit (z.B. De Cuyper/De Witte 2007; Origo/Pagani 2009) sowie die soziale Teilhabe (z.B. Gundert/Hohendanner 2014) Gegenstand der Forschung.

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

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

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

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

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

3.2 Grundlegende Strukturmerkmale

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

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

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

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

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

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

Tab. 3.1: Verteilung der untersuchten Beschäftigtengruppen

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, rundungsbedingte Abweichungen bei Teilmengen möglich

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

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

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

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

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

3.3 Soziodemografische Charakterisierung der Beschäftigungsgruppen

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

3.3.1 Deskription: Geschlecht, Alter und Qualifikation

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

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

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

Tab. 3.2: Anteil der Frauen nach Beschäftigtengruppe

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

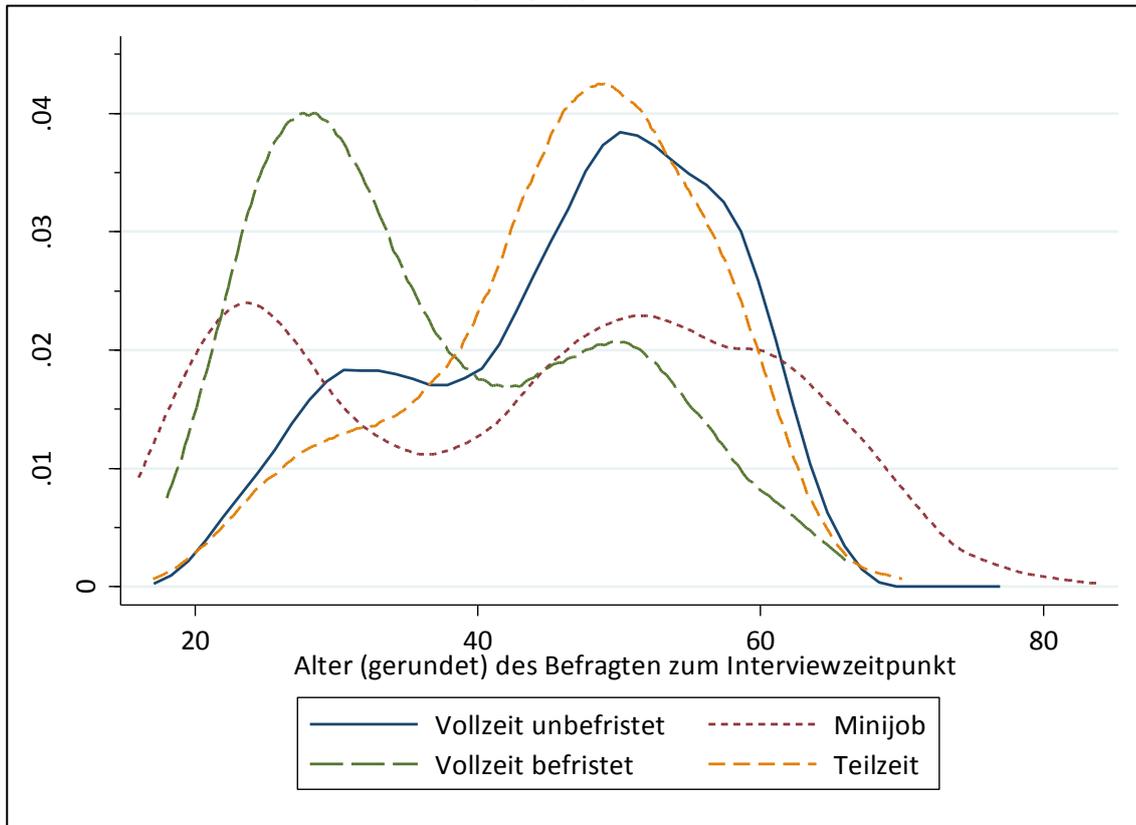
Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

Abb. 3.1: Altersstruktur der Beschäftigtengruppen



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben; Epanechnikov-Kern; Bandweite: 1.9337

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

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

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

Tab. 3.3: Qualifikation der Beschäftigtengruppen

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

3.3.2 Multivariate Ergebnisse: Charakterisierung der Beschäftigungsformen

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

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

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

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

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

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

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.3 Motivlage aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebe

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tab. 3.8: Betriebliche Einsatzmotive für Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

Tab. 3.9: Betriebliche Einsatzmotive für befristete Beschäftigung

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

3.4 Entlohnung atypisch Beschäftigter

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

3.4.1 Erhebung der Lohninformationen

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

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

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

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

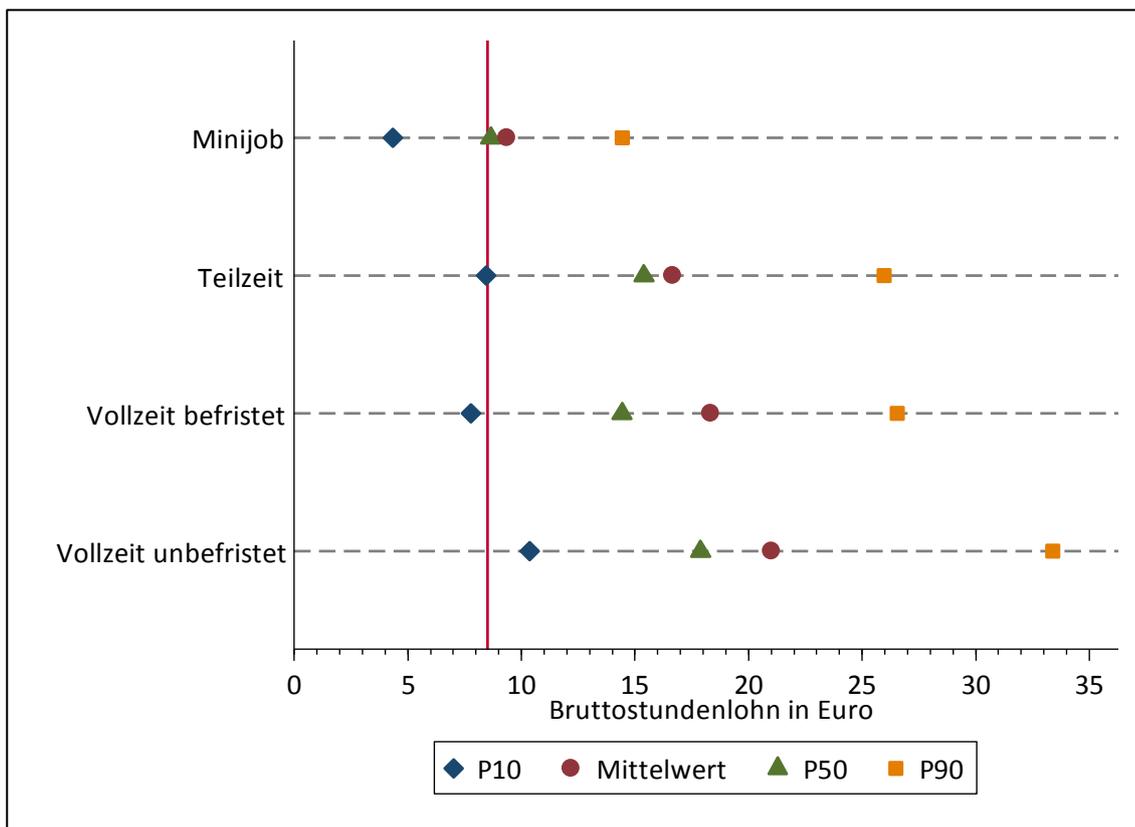
²⁸ Für diese Personen ließe sich ein alternativ auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeit berechneter Stundenlohn überdies nicht eindeutig interpretieren, da unklar bleibt, wie diese Personen die Frage nach der „durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit“ beantworten und auf welche Weise sich Arbeitszeitschwankungen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

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

3.4.2 Lohnunterschiede

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

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



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

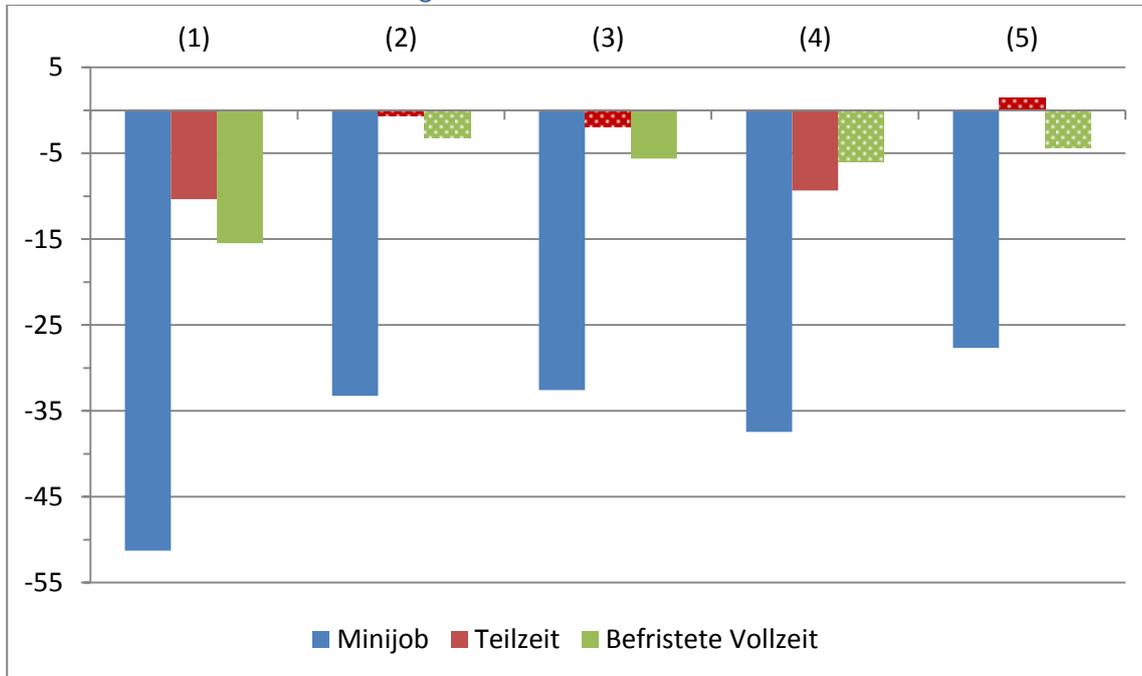
Als abhängige Variable wird der logarithmierte Bruttostundenlohn verwendet. Die β -Koeffizienten der semi-loglineare Regression sind anhand des Ausdrucks $(\exp(\beta)-1)*100$ in Prozente umzurechnen. Als Kontrollvariablen werden aufgenommen: Stellung im Beruf, Berufserfahrung (linear und quadratisch),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

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

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

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

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



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Dargestellt sind umgerechnete β -Koeffizienten von OLS-Schätzungen $(\exp(\beta)-1)*100$. Ergebnisse, die nicht mind. auf dem 5%-Niveau signifikant sind, werden schraffiert dargestellt.

Modell (1) umfasst keine weiteren Kontrollvariablen

Modell (2) umfasst die Variablen des Modells (1) und zusätzlich die folgenden Merkmale: Stellung im Beruf, Berufserfahrung (linear und quadratisch), Dauer der Betriebszugehörigkeit (linear und quadratisch), höchster Schulabschluss, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Indikatoren, die anzeigen, ob der Befragte aktuell noch ein Schüler ist, ob er Arbeitslosengeld 2 erhält oder ob der jeweiligen Tätigkeit ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu Grunde liegt.

Modell (3) umfasst die Variablen des Modells (2) und zusätzlich die folgenden Merkmale: ein Indikator für die Region (Ost-West), die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße und Merkmale der industriellen Beziehungen (Betriebstrat/Tarifverträge).

Modell (4) entspricht Modell (3), aber betrachtet nur Männer

Modell (5) entspricht Modell (3), aber betrachtet nur Frauen

Das vollständige Modell (3) findet sich im Anhang E, Tab. E 3.

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

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

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

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

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

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

Tab. 3.10: Betriebliche Gründe für unterschiedliche Stundenlöhne

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

Tab. 3.12: Anspruch auf gleichen Stundenlohn, nach Erwerbstätigkeit

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

3.4.3 Zusammenfassung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITEL 4

Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

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

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

4.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

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

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

Beschäftigung mindestens 24 Werktage (bei einer 5-Tage-Woche: 20 Tage). Tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen können Urlaubsansprüche in höherem Umfang vorsehen. Vor Ablauf der ersten sechs Beschäftigungsmonate (z.B. während der Probezeit) erwerben Arbeitnehmer für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs. Sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe vorliegen, kann Urlaub – auch innerhalb der Probezeit in Höhe des bereits erworbenen Anspruchs – nicht verwehrt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten bemisst sich der Urlaubsanspruch unabhängig von der Zahl der Wochenstunden nach der Zahl der Arbeitstage pro Woche. Teilzeitbeschäftigte mit gleichmäßig auf alle Wochenarbeitstage verteilter Arbeitszeit haben denselben Anspruch wie Vollzeitbeschäftigte.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt u.a. die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen sowie die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall. Laut Gesetz haben Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von maximal sechs Wochen, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet ist. Der Anspruch besteht allerdings erst nach einer mindestens vierwöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Davon abgesehen gilt der Anspruch für alle Arbeitnehmer, also auch bei befristeter oder geringfügiger sowie sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Auch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, haben grundsätzlich alle in dieser Studie betrachteten Beschäftigtengruppen. Beschäftigte mit fest vereinbarten Arbeitstagen sind nicht zu einem Vor- oder Nacharbeiten der durch einen Feiertag ausgefallenen Arbeitszeit verpflichtet.³³

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2 Stand der Forschung

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

³⁶ Vgl. auch Hackler (2011).

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

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

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

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

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

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

ten, die im Fragebogen jeweils die Kategorie „weiß nicht“ gewählt haben³⁹, als Hinweis auf mangelnde Informiertheit über den Leistungsanspruch, aber es sind auch alternative Interpretationen denkbar.⁴⁰ Zudem finden sich zusätzlich jeweils ähnlich hohe Anteile an Befragten, die zur Leistungsgewährung bzw. -inanspruchnahme keine Angaben machen, was ebenfalls auf Unkenntnis hindeuten könnte. In der Arbeitgeberbefragung wurde schließlich gar keine „weiß nicht“ Option angeboten.

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

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

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

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

4.2 Kenntnis von Arbeitnehmerrechten

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

4.2.1 Subjektive und objektive Informiertheit der Beschäftigten hinsichtlich ausgewählter Arbeitnehmerrechte

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

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

4.2.1.1 Deskriptive Auswertung

Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte

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

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

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

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

Tab. 4.1: Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte

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

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

Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub

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

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

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

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

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

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

Kenntnis des Rechts auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

Kenntnis des Rechts auf Lohnfortzahlung an Feiertagen

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

Kenntnis des Rechts auf Arbeitszeitverkürzung

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

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

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

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

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

Kenntnis der Arbeitnehmerrechte – Gesamtbetrachtung

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

4.2.1.2 Multivariate Analyse

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

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

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

Subjektive Informiertheit über Arbeitnehmerrechte

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

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

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

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

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

Objektive Kenntnis von Arbeitnehmerrechten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

4.2.1.3 Zusammenfassung Beschäftigte

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

4.2.2 Kenntnis der Arbeitnehmerrechte auf Seiten der Betriebe

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

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

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

4.2.2.1 Deskriptive Auswertung

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

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

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

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

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

N3	<p>Jetzt noch eine Frage zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Beschäftigte in den ersten sechs Wochen einer Erkrankung einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bitte antworten Sie auf die folgenden Aussagen wieder mit ‚trifft zu‘ oder ‚trifft nicht zu‘.</p> <p>A: Einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben Beschäftigte erst, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis bereits vier Wochen oder länger andauert. B: Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht für Beschäftigte erst nach Ablauf der Probezeit. C: Befristet Beschäftigte haben <u>keinen</u> Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. D: Beschäftigte haben <u>keinen</u> Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, wenn sie ihre Krankheit durch grob fahrlässiges Verhalten selbst verschuldet haben. E: Geringfügig Beschäftigte haben <u>keinen</u> Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit.</p> <p>1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu</p>
	<p>7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MATRIX PROG: Antwortitems rotieren KOM: Richtige Antworten: A=1, B=2, C=2, D=1, E=2</p>

N4	<p>Und schließlich eine Frage zum Urlaubsanspruch. Wenn Beschäftigte bezahlten Urlaub nehmen wollen, gelten verschiedene Regeln. Welche der folgenden Aussagen sind Ihrer Einschätzung nach richtig? Bitte antworten Sie jeweils mit ‚trifft zu‘ oder ‚trifft nicht zu‘.</p> <p>Der gesetzliche Anspruch auf <u>bezahlten Urlaub</u> ...</p> <p>A: beträgt mindestens vier Wochen pro Kalenderjahr für alle Beschäftigten, die das ganze Jahr erwerbstätig sind B: kann für Beschäftigte, die TÄGLICH nur vier Stunden arbeiten, auf weniger als vier Wochen gekürzt werden C: kann durch Tarifverträge ausgeweitet werden D: besteht für befristet Beschäftigte erst nach Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis E: besteht nicht für geringfügig Beschäftigte</p> <p>1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu</p>
	<p>7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MATRIX PROG: ersten Absatz der Frage nur bei Item A einblenden. PROG: Antwortitems rotieren KOM: Richtige Antworten: A=1, B=2, C=1, D=2, E=2</p>

In Tab. 4.6 ist für jede Frage die mittlere Anzahl falscher Antworten⁵⁰ dargestellt. Im Mittel beantworten die Befragten 2,5 (von 6) Aussagen in Frage N1 falsch. Bei den übrigen Fragen mit jeweils nur fünf Vorgaben sind es zwischen 2,1 und 0,9. Demnach fällt den Befragten im Betriebsinterview die Beantwortung der Frage zum bezahlten Urlaub leichter als diejenige zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. Im Vergleich dazu ergeben sich bei der Beantwortung der Frage zur Arbeitszeitverlängerung noch mehr Schwierigkeiten. Dieses Muster findet sich auch bei den interviewten Beschäftigten, die ebenfalls im Hinblick auf Urlaubs- und Lohnfortzahlungsansprüche insgesamt besser informiert scheinen als hinsichtlich gesetzlicher Ansprüche auf Arbeitszeitveränderungen (vgl. Abschnitt 4.2.1.).

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen.

Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall.

Frage zu Arbeitszeitverkürzung: 6 Antwortvorgaben. Alle übrigen Fragen: 5 Antwortvorgaben.

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen.

Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall.

4.2.2.2 Multivariate Analyse

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

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

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

4.2.2.3 Zusammenfassung Betriebe

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

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

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

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

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

4.2.3 Zwischenfazit zur Kenntnis von Arbeitnehmerrechten seitens der Beschäftigten und Betriebe

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Gewährung von Arbeitnehmerrechten

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

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

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

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

4.3.1 Bezahlter Urlaub

4.3.1.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

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

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle der Erwerbsform

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.

(1) Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts; (2) Mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.

Weitere Kontrollvariablen in (1) u. (2): Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 8.

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Es handelt sich in (1) und (2) um dasselbe Modell. In (1) wurden die Effekte unter Verwendung der Ausprägung „Vollzeit“ als Referenzkategorie dargestellt, in (2) unter Verwendung der Kategorie „Teilzeit, unter 13 Stunden“ als Referenzkategorie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts; (2) Mit Kontrolle der Kenntnis des Rechts.

Weitere Kontrollvariablen in (1): Beschäftigungsform, Qualifikation, Arbeitslos gemeldet, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Weitere Kontrollvariablen in (2): siehe (1) und Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 8.

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

Umgang mit nicht genommenem Urlaub

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Abbruch bzw. Nichtantreten eines bereits genehmigten Urlaubs

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

4.3.1.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung

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

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle der Erwerbsform

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

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stärker verbreitet sind als unter geringfügig Beschäftigten.

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Nichtgew. = Nichtgewährung

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz und Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Gewährung von bezahltem Urlaub – die Rolle von Betriebsmerkmalen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

Umgang mit nicht genommenem Urlaub

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

Urlaubsanspruch für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag

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

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

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

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

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

4.3.1.3 Zusammenfassung bezahlter Urlaub

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen

4.3.2.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die Aussage „Arbeitet auch feiertags“ wurde den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeit vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf gesagt, dass er an Feiertagen generell arbeitet, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu“ ergeben sich daher folgendermaßen: $100 - (\text{Anteilswerte „Trifft zu“} + \text{„Arbeitet auch feiertags“})$.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

In der Kategorie Nichtgewährung unter Ausschluss von Personen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben (vgl. Fußnote 90).

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

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

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

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

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

Auch im Hinblick auf die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen zeigen die multivariaten Analysen – selbst unter Kontrolle einer Vielzahl von Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen – einen starken Zusammenhang zwischen Beschäftigungsform und Rechtsgewährung. Geringfügig Beschäftigte weisen – neben einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub⁹⁴ (vgl. Tab. 4.11) – auch eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten haben Teilzeitbeschäftigte ein leicht erhöhtes Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu erhalten, wobei dieser Effekt jedoch nur für Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag signifikant ist. Die Analysen zeigen dagegen keinen signifikanten Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich des Risikos der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen.⁹⁵ In Übereinstimmung mit den deskriptiven Befunden (vgl. Tab. 4.32 und Tab. 4.33) zeigen die multivariaten Analysen, dass befristet beschäftigte Teil- und Vollzeitkräfte ein höheres Risiko haben, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten; dass jedoch kein Zusammenhang zwischen einem befristetem Arbeitsvertrag und der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht.

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

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

Beschäftigungsform und vereinbarte Wochenarbeitszeit	(1) AME	(2) AME
Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit		
Minijob, unter 6 Stunden	0,114 ***	0,072 ***
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden	0,087 ***	0,045 ***
Minijob, 13 Stunden u. mehr	0,115 ***	0,073 ***
Teilzeit, unter 13 Stunden	0,042 **	Ref.
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden	0,016 *	-0,026
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr	0,006	-0,036 *
Vollzeit	Ref.	-0,042 **
N	5.527	5.527
Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen¹⁾		
Minijob, unter 6 Stunden	0,138 ***	0,081 ***
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden	0,090 ***	0,033
Minijob, 13 Stunden u. mehr	0,117 ***	0,060 **
Teilzeit, unter 13 Stunden	0,057 **	Ref.
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden	0,007	-0,050 **
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr	-0,008	-0,065 **
Vollzeit	Ref.	-0,057 **
N	5.301	5.301

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Es handelt sich in (1) und (2) um dasselbe Model. In (1) wurden die Effekte unter Verwendung der Ausprägung „Vollzeit“ als Referenzkategorie dargestellt; in (2) unter Verwendung der Kategorie „Teilzeit unter 13 Stunden“ als Referenzkategorie.

AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Befragte ohne Angabe der Arbeitszeit und Befragte, die angegeben haben, dass sie keine vereinbarte bzw. eine flexible Wochenarbeitszeit haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Weitere Kontrollvariablen in (1) und (2): Befristung, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag, Kenntnis des Rechts. Model 1 ist für beide Rechte vollständig dargestellt in Anhang F, Tab. F 11 und Tab. F 13.

1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

	Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit	Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen ¹⁾
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)		
Un- und angelernte Arbeiter	0,032 ***	0,043 ***
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,024 **	0,023 *
Einfache Angestellte	0,018 **	0,019 *
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,011	-0,016
Sonstiges	0,044 *	0,076 **
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)		
Nicht zu ermitteln	0,027 **	0,015
10 bis unter 14 Euro	-0,029 ***	-0,034 ***
14 bis unter 17 Euro	-0,043 ***	-0,051 ***
17 bis unter 23 Euro	-0,044 ***	-0,045 ***
23 Euro und mehr	-0,028 **	-0,059 ***
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)		
Nein	0,044 ***	0,038 **
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)		
MH und gute Deutschkenntnisse	0,017 **	0,024 **
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,058 **	0,094 ***
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)		
Kein Partner im Haushalt	0,019 ***	0,020 **
Partner arbeitslos	0,027	-0,005
Partner nicht erwerbstätig	-0,005	-0,004
N	5.786	5.524

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Beschäftigungsform, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Betriebszugehörigkeit, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag, Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12.

1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Des Weiteren zeigen die Analysen, dass die Wahrscheinlichkeit, im Falle von Krankheit oder an Feiertagen keinen Lohn zu erhalten mit dem Verdienst der Beschäftigten zusammenhängt. Geringverdiener mit einem Bruttostundenlohn unter 10 Euro haben nicht nur im Hinblick auf bezahlten Urlaub (vgl. Tab. 4.15), sondern auch bei den hier betrachteten Rechten ein signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung als Beschäftigte, die mehr verdienen. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub haben lediglich Beschäftigte, deren Bruttostundenlohn nicht ermittelt

werden konnte – da die Befragten angegeben haben, in ihrer Tätigkeit keine vereinbarte oder eine unregelmäßige Arbeitszeit zu haben – ,eine noch höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung als Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn unter 10 Euro (signifikant ist dieser Effekt jedoch nur für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub und die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit).⁹⁸ Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde liegt, haben bei allen drei Rechten ein signifikant niedrigeres Risiko der Nichtgewährung als Beschäftigte, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben.

Im Gegensatz zu den Analysen zum bezahlten Urlaub, zeigt Tab. 4.36 für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen auch einen Zusammenhang zwischen dem Migrationshintergrund bzw. den Deutschkenntnissen von Beschäftigten und der Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben verglichen mit Beschäftigten, die dieses Kriterium nicht erfüllen, ein signifikant höheres Risiko, bei Krankheit und an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt das Risiko der Nichtgewährung bei beiden Rechten für Personen mit schlechten Deutschkenntnissen signifikant über dem von Personen mit guten Deutschkenntnissen. Darüber hinaus zeigen die Analysen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung für allein lebende Personen im Vergleich zu Beschäftigten mit erwerbstätigem Partner.

Den Analysen zufolge besteht kein Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen und weiteren kontrollierten Beschäftigtenmerkmalen wie der Betriebszugehörigkeitsdauer, dem Geschlecht und dem Alter der Befragten oder dem Status eines Schülers bzw. Studenten oder Rentners (vgl. Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12).⁹⁹

Tab. 4.37 ist zu entnehmen, dass die Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen auch von einigen wenigen betrieblichen Merkmalen abhängt. So ist das Risiko bei Krankheit keine Lohnfortzahlung zu erhalten – ebenso wie das Risiko keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen (vgl. Tab. 4.17) – signifikant höher für

⁹⁸ Ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten zeigt sich auch für die Lohnfortzahlung an Feiertagen ein signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung für Personen ohne vereinbarte bzw. ohne regelmäßige Arbeitszeit verglichen mit Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 10 Euro. Dieser Effekt wird jedoch schwächer und insignifikant, sobald dafür kontrolliert wird, ob Beschäftigte über ihren rechtlichen Anspruch informiert sind.

⁹⁹ Ohne Kontrolle der Rechtskenntnis haben Männer und Rentner ein signifikant höheres Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu erhalten, und Beschäftigte in den unteren Altersstufen – gegenüber der Referenzgruppe der Beschäftigten zwischen 35 und 44 Jahren – ein signifikant höheres Risiko, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt zu bekommen. Unter Kontrolle der Kenntnis der Befragten wird der Effekt dieser Variablen jedoch schwächer und insignifikant.

Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung als für Beschäftigte, deren Betrieb an (mindestens) einen Tarifvertrag gebunden ist.

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

	Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit	Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen ¹⁾
Region (Ref.: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	0,004	-0,022 **
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,003	-0,014
Handel u. Reparatur	0,004	-0,005
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,006	-0,013
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,008	-0,006
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,005	-0,047 ***
Soziale Dienstleistungen	-0,011	-0,003
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,002	-0,053 ***
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	-0,016 **	-0,008
N	5.786	5.524

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Beschäftigungsform, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Schriftl. Arbeitsvertrag, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Kenntnis des Rechts. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12.

1) Es ist zu beachten, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen lässt sich eine niedrigere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung für Beschäftigte in ostdeutschen im Vergleich zu westdeutschen Betrieben feststellen (vgl. Tab. 4.37). Zudem gibt es bei diesem Recht einen Zusammenhang zur Branche: Verglichen mit der Referenzgruppe der im verarbeitenden Gewerbe Beschäftigten haben Personen, die in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen tätig sind, ein signifikant niedrigeres Risiko an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten. Das vergleichsweise niedrige Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für Beschäftigte im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen überrascht, insbesondere da – deskriptiv betrachtet – der Anteil der Beschäftigten, die keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten, in dieser Branche ähnlich hoch ausfällt wie im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tab. 4.38). Weitere Analyseschritte haben ergeben, dass der – in den multivariaten Analysen gefundene – Effekt eines signifikant niedrigeren

Risikos der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für Beschäftigte im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen verglichen mit Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes insbesondere auf die Kontrolle der Beschäftigungsform, der Betriebsgröße und des Bruttostundenlohnes zurückzuführen ist.¹⁰⁰

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

Branche	Anteil in % [95%-KI]			Summe
	Gewährung	Nichtgewährung ¹⁾	Arbeitet an Feiertagen	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	87,1 [82,1-90,9]	9,9 [6,6-14,5]	3,0 [1,4-6,4]	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	84,5 [82,1-86,6]	13,1 [11,2-15,1]	2,5 [1,7-3,6]	100,0
Handel u. Reparatur	82,1 [79,0-84,9]	15,5 [12,9-18,4]	2,4 [1,5-4,0]	100,0
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	81,9 [79,3-84,2]	12,4 [10,5-14,5]	5,7 [4,3-7,5]	100,0
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	89,0 [84,9-92,1]	9,2 [6,5-13,0]	1,8 [0,8-4,2]	100,0
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	74,1 [69,2-78,4]	11,5 [8,8-14,8]	14,4 [11,1-18,6]	100,0
Soziale Dienstleistungen	79,1 [76,4-81,6]	9,3 [7,7-11,2]	11,6 [9,7-13,8]	100,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	94,1 [91,4-95,9]	4,8 [3,2-7,1]	1,2 [0,4-3,0]	100,0
Gesamt	83,0 [81,9-84,1]	11,3 [10,5-12,2]	5,7 [5,1-6,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen und weiteren Betriebsmerkmale konnte nicht festgestellt werden (vgl. Anhang F, Tab. F 10 und Tab. F 12).

¹⁰⁰ Verglichen mit dem Verarbeitenden Gewerbe, sind im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen deutlich mehr Minijobber beschäftigt und ein wesentlich höherer Anteil der Beschäftigten ist im Niedriglohnbereich tätig. Darüber hinaus ist im verarbeitenden Gewerbe ein hoher Anteil an Großbetrieben zu finden, wohingegen Beschäftigte, die im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen angestellt sind, vergleichsweise häufig in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten arbeiten (ohne Tabelle). Da eine geringfüge Beschäftigung, ein niedriger Stundenlohn und (von der Tendenz her) auch eine Tätigkeit in einem kleinen Betrieb mit einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen einhergeht (vgl. Tab. 4.34, Tab. 4.36 und Tab. F 5 in Anhang F) zeigt sich im Gegensatz zur deskriptiven Auswertung in den multivariaten Analysen – in denen für die unterschiedliche Zusammensetzung der einzelnen Branchen kontrolliert wird – ein signifikant niedrigeres Risiko der Nichtgewährung für Beschäftigte im Bereich Gastronomie und personenbezogene Dienstleistungen im Vergleich zu Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe.

Arbeiten trotz Krankheit

Zum Thema Krankheit wurden die Beschäftigten auch gefragt, an wie vielen Tagen sie in den letzten 12 Monaten bzw. seit Beginn ihrer Tätigkeit gearbeitet haben, obwohl Sie eigentlich krank waren oder sich krank gefühlt haben (Beschäftigtenfragebogen, Frage 48). Zum Zwecke der Vergleichbarkeit wurde die Stichprobe bei der Auswertung dieser Frage auf Personen beschränkt, die ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews bereits mindestens 12 Monaten ausgeübt haben.

Insgesamt kann zunächst berichtet werden, dass 41 Prozent aller Beschäftigten angegeben haben, dass es in den letzten 12 Monaten nicht vorgekommen ist, dass sie gearbeitet haben, wenn sie krank waren oder sich krank gefühlt haben. Von 50 Prozent aller Beschäftigten wurden für die letzten 12 Monaten weniger als 3 Tage und von 90 Prozent aller Beschäftigten weniger als 15 Arbeitstage berichtet, die trotz Krankheit erbracht wurden (ohne Tabelle). Im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) haben die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten rund 7,7 Tage trotz Krankheit gearbeitet (vgl. Tab. 4.39).

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

Erwerbsform	Arithmetisches Mittel [95%-KI]		Anzahl Arbeitstage trotz Krankheit/ Zahl der regelm. Arbeitstage pro Woche	
	Anzahl Arbeitstage		Anzahl Arbeitstage	
Minijob befristet	4,5	[1,7-7,3]	1,4	[0,9-1,9]
Minijob unbefristet	7,4	[3,7-11,2]	3,0	[1,2-4,7]
Teilzeit befristet	11,4	[3,0-19,9]	2,7	[0,6-4,8]
Teilzeit unbefristet	6,8	[5,5-8,1]	1,6	[1,3-1,8]
Vollzeit befristet	7,3	[5,7-9,0]	1,4	[1,1-1,7]
Vollzeit unbefristet	7,9	[6,9-8,9]	1,6	[1,4-1,7]
Gesamt	7,7	[6,9-8,4]	1,7	[1,5-1,8]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Berücksichtigt wurden nur Beschäftigte, die ihre Tätigkeit seit mind. 12 Monaten ausüben. Die Stichprobe wurde darüber hinaus auf die gültigen Werte der restriktiveren Betrachtung (Angaben unter Berücksichtigung der Zahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche) eingeschränkt.

Um zu überprüfen, ob zwischen den Erwerbsgruppen hinsichtlich der Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde, Unterschiede bestehen, wird der Durchschnitt der berichteten Tage in Tab. 4.39 differenzierter betrachtet.¹⁰¹ Die erste Spalte zeigt, dass die Spannweite der im Durchschnitt trotz Krankheit geleisteten Arbeitstage zwischen rund 5 (befristet beschäftigte

¹⁰¹ Um auszuschließen, dass einzelne sehr hohe Angaben die Mittelwerte stark beeinflussen, wurden die in Tab. 4.39 dargestellten Analysen auch unter Ausschluss der höchsten 2 Prozent der Verteilung durchgeführt (ohne Tabelle). Diese Betrachtung führt jedoch zu denselben Schlüssen.

Minijobber) und 11 (befristet beschäftigte Teilzeitkräfte) Tagen beträgt. Es bestehen jedoch zwischen den Beschäftigtengruppen keine signifikanten Unterschiede in den durchschnittlich trotz Krankheit geleisteten Arbeitstagen.

In der zweiten Spalte der Tab. 4.39 wurde die Anzahl der berichteten Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde, in Bezug zu der von den Beschäftigten angegebenen Anzahl der normalerweise geleisteten Arbeitstage pro Woche gesetzt.¹⁰² Hintergrund ist, dass Beschäftigte, die an weniger Tagen pro Woche arbeiten als andere, vermutlich eine systematisch geringere Anzahl trotz Krankheit geleisteter Arbeitstage berichten, da bei ihnen die Krankheit häufiger auf arbeitsfreie Tage fällt. Allerdings liegen zwischen den Beschäftigtengruppen – auch unter Berücksichtigung der normalerweise geleisteten Arbeitstage pro Woche – keine Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlich trotz Krankheit erbrachten Arbeitstage vor.

4.3.2.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Zum Thema Krankheit wurde im Rahmen der Betriebsbefragung erhoben, wie im Krankheitsfall mit der Arbeit der erkrankten Mitarbeiter umgegangen wird, wie im Betrieb die Entlohnung der erkrankten Beschäftigten geregelt ist, wie – im Falle einer Vertretung der erkrankten Mitarbeiter durch eine externe Arbeitskraft – die Entlohnung dieser externen Arbeitskraft festgelegt ist und ggf. aus welchen Gründen bei Krankheit keine Lohnfortzahlung gewährt wird. Zum Thema Feiertage wurde abgefragt, was geschieht, wenn ein Arbeitstag der Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und sie aus diesem Grund arbeitsfrei haben, und ggf. aus welchen Gründen keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt wird. Die Befragten haben diese Fragen für jede im Betrieb vorhandene Beschäftigtengruppe (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag) separat beantwortet.¹⁰³

Analog zu den Analysen der Beschäftigtendaten werden die Auswertungen der Fragen zu beiden Themen hier gemeinsam abgehandelt. In einem ersten Schritt wird auf Basis der Betriebsdaten der Zusammenhang zwischen Erwerbsform und Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen analysiert. Dazu erfolgt zunächst eine Auswertung der Fragen, aus denen sich die Gewährung bzw. Nichtgewährung der Lohnfortzahlung ableiten lässt. Anschließend werden die auf Basis dieser Fragen gebildeten Indikatoren der Nichtgewährung ausgewertet. In einem zweiten Schritt wird untersucht, von welchen betrieblichen Merkmalen das Risiko der Nicht-

¹⁰² Die Anzahl der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitstage wurde im Beschäftigtenfragebogen in Frage 55 erhoben.

¹⁰³ Wenn im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse der Betriebsbefragung von Vollzeitbeschäftigten gesprochen wird, sind immer Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag gemeint. Zur Auswahl der Beschäftigtengruppen der Betriebe vgl. Abschnitt 2.2.2.2.

gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen abhängen.

Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen – der Einfluss der Erwerbsform

Um herauszufinden, ob Betriebe Beschäftigten Lohnfortzahlung bei Krankheit gewähren, wurden die Befragten zunächst gefragt, wie in ihrem Betrieb mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter umgegangen wird (Betriebsfragbogen, Fragen F8, H8, L9). Den Befragten wurden verschiedene Möglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle zu nennen, die im Falle ihres Betriebes zutreffend sind. In Tab. 4.40 ist für jede Beschäftigtengruppe die hochgerechnete Verteilung der Antworten dargestellt.

Erkranken Mitarbeiter, so wird deren Arbeit – unabhängig davon, ob es sich um Minijobber, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte handelt – in den meisten Betrieben durch Kollegen übernommen. Deutlich seltener wurde von den Befragten angegeben, dass bei krankheitsbedingtem Ausfall von Mitarbeitern die Arbeit liegen bleibt bzw. gar nicht verrichtet wird oder dass der Betrieb eine externe Vertretung organisiert. Von weniger als 5 Prozent der Befragten wurde berichtet, dass die Mitarbeiter im Falle von Krankheit selbst eine externe Vertretung organisieren müssen. Vergleicht man die Angaben für die einzelnen Beschäftigtengruppen, so ist lediglich festzustellen, dass die Befragten für Vollzeitbeschäftigte etwas häufiger als für geringfügig Beschäftigte angegeben haben, dass die Arbeit erkrankter Mitarbeiter durch Kollegen übernommen wird.

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

Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]		
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit
Arbeit bleibt liegen oder wird gar nicht verrichtet	19,4 [14,9-25,0]	20,1 [15,4-25,9]	22,4 [17,9-27,7]
Arbeit wird von Kollegen übernommen	89,1 [84,3-92,5]	94,1 [90,7-96,3]	96,5 [93,7-98,1]
Betrieb organisiert eine externe Vertretung	17,9 [13,6-23,2]	12,1 [9,0-16,1]	18,3 [14,8-22,5]
Beschäftigte organisieren eine externe Vertretung	4,0 [2,4-6,6]	3,1 [1,7-5,6]	3,0 [1,7-5,1]
Es gibt keine betriebliche Regelung	0,5 [0,2-1,3]	0,7 [0,3-2,2]	0,1 [0,0-0,5]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

Im Anschluss an die Frage, was mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter geschieht, wurden die Befragten gebeten mitzuteilen, wie in ihrem Betrieb die Entlohnung kranker Mitarbeiter geregelt ist (Betriebsfragebogen, Fragen F9, H9, L10). Den Befragten wurden drei Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jede Möglichkeit anzugeben, ob diese in ihrem Betrieb für die jeweilige Beschäftigtengruppe zutrifft oder nicht. Tab. 4.41 ist zu entnehmen, dass Betriebe Minijobbern bei Krankheit deutlich seltener als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigten den regulären Lohn zahlen. Auch für Minijobber wurde nur von einem kleinen Teil der Betriebe angegeben, dass die Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich nacharbeiten müssen (2,6 Prozent) oder dass ihnen die Zeit der Krankheit vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird (4,4 Prozent). Nichtsdestotrotz wurde diesen Antwortitems für geringfügig Beschäftigte signifikant häufiger zugestimmt als für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

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

Entlohnung im Krankheitsfall	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]					
	Minijob		Teilzeit		Vollzeit	
Beschäftigte erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn	75,5	[69,6-80,6]	98,2	[95,4-99,3]	99,1	[96,5-99,8]
Beschäftigte müssen die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich nacharbeiten	2,6	[1,1-6,1]	0,2	[0,0-1,3]	0,0	
Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen	4,4	[2,5-7,6]	0,3	[0,1-0,9]	0,1	[0,0-0,4]
Es gibt keine betriebliche Regelung	1,9	[0,7-4,7]	0,3	[0,0-1,8]	0,5	[0,1-3,7]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

Befragte, die angegeben haben, dass bei einer Erkrankung von Mitarbeitern externe Vertretungen zum Einsatz kommen (durch den Betrieb organisiert oder durch den erkrankten Mitarbeiter selbst), wurden in den Fragen F9, H9 bzw. L10 gefragt, wie die Entlohnung dieser Vertretung geregelt ist. Dabei sollten sie sich für eine von drei vorgelesenen Regelungen entscheiden. Auch auf Basis der Betriebsdaten zeigt sich, dass – über alle Beschäftigungsformen hinweg – die am häufigsten angewandte Regelung ist, dass der Arbeitgeber den Lohn für die Vertretung und den Lohn für die Beschäftigten zahlt (vgl. Tab. 4.42). Für geringfügig Beschäftigte wurde mit 16 Prozent jedoch auch von einem relativ großen – und im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von einem signifikant größeren – Anteil der Betriebe angegeben, dass der Lohn erkrankter Mitarbeiter an die Vertretung abgeführt wird. Darüber hinaus wurde mit etwas über 6 Prozent auch von einem nicht unerheblichen Anteil der Betriebe angegeben,

dass es für die Entlohnung der Vertretung erkrankter Minijobber in ihrem Betrieb keine Regelung gibt.

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

Entlohnung der Vertretung	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]		
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit
Betrieb führt Lohn der Beschäftigten an Vertretung ab	16,0 [7,9-29,8]	0,6 [0,1-3,6]	1,3 [0,2-8,4]
Beschäftigte und Vertretung bekommen beide Lohn	74,6 [59,8-85,2]	99,3 [96,6-99,9]	96,2 [87,4-98,9]
Vertretung erhält keinen Lohn	3,3 [0,5-18,1]	0,0	2,5 [0,5-12,0]
Es gibt keine betriebliche Regelung	6,2 [1,9-18,1]	0,1 [0,0-0,6]	0,0 [0,0-0,3]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde in der Betriebserhebung gefragt, was geschieht, wenn ein Arbeitstag von Minijobbern, Teilzeit- bzw.- Vollzeitkräften auf einen Feiertag fällt und die Beschäftigten deshalb arbeitsfrei haben (Betriebsfragebogen, Fragen F12, H12, L13). Im Zuge der Analysen hat sich herausgestellt, dass diese Frage nicht optimal konstruiert wurde, was bei der Auswertung berücksichtigt werden muss. Dies wird im Folgenden erläutert. Der genaue Frageinhalt (am Beispiel der geringfügig Beschäftigten) lautete folgendermaßen:

F12	<p>Was geschieht, wenn ein Arbeitstag von geringfügig Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und die geringfügig Beschäftigten deshalb arbeitsfrei haben? Bitte geben Sie an, wie die betriebliche Regelung in diesem Fall aussieht. Sie haben mehrere Antwortmöglichkeiten.</p> <p>INT (rot): Wenn der Befragte angibt, dass es in seinem Betrieb sowohl geringfügig Beschäftigte gibt, die an Feiertagen arbeiten müssen als auch geringfügig Beschäftigte, die frei haben, soll er für die Gruppe der Beschäftigten antworten, die an Feiertagen frei haben.</p> <p>A: Die geringfügig Beschäftigten erhalten für den Tag ganz normal ihren Lohn B: Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene ArbeitsZEIT ohne Lohn nacharbeiten. INT (grün): Gemeint ist, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. C: Die ausgefallene Arbeitszeit wird den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen D: Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass geringfügig Beschäftigte an Feiertagen nicht arbeiten müssen</p>
-----	---

	1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu
F12	5: Alle Minijobber arbeiten auch feiertags 6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 5 oder 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 5 bzw. 6 gesetzt.

Den Befragten wurden die vier abgebildeten Antwortitems vorgelesen und sie wurden aufgefordert, bei jedem anzugeben, ob der beschriebene Sachverhalt für ihren Betrieb zutrifft oder nicht. Haben die Befragten von sich aus angegeben, dass in ihrem Betrieb an Feiertagen generell gearbeitet wird oder dass es im Hinblick auf Feiertage keine betriebliche Regelung gibt, so wurde dies vom Interviewer notiert. Der Aufbau der Frage und die Inhalte der Antwortitems entsprechen im Wesentlichen dem Vorgehen in der Beschäftigtenbefragung (vgl. Beschäftigtenfragebogen, Frage 49). Bei der Entwicklung des Betriebsfragebogens wurde jedoch entschieden, dass im Hinblick auf Feiertagsregelungen für die Gruppe der Minijobber und die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zusätzlich erhoben werden soll, ob die Arbeitseinteilung der Beschäftigten so vorgenommen wird, dass diese an Feiertagen nicht arbeiten müssen (Betriebsfragebogen, Fragen F12, H12: Item D).¹⁰⁴ Bei Beschäftigten mit fest vereinbarten Arbeitstagen ist dieses Vorgehen rechtlich unzulässig. Ist die Arbeitszeit von Beschäftigten jedoch vertraglich nicht festgelegt oder wird dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Disposition über die Arbeitszeiten eingeräumt, kann er anordnen, dass die Arbeitszeit, die auf einen Feiertag fällt, an einem anderen Tag zu erbringen ist (vgl. Abschnitt 4.1.1).

Aus zwei Gründen ist eine eindeutige Interpretation der Antworten auf das Item D nicht möglich. Erstens, hat ein auffallend hoher Anteil der Befragten – sowohl für Minijobber als auch für Teilzeitbeschäftigte – die Aussage „Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass [...] an Feiertagen nicht arbeiten müssen“ mit „Trifft zu“ beantwortet (vgl. Tab. 4.43). Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass das Item von einigen Befragten missverstanden wurde. So ist es möglich, dass die Befragten dieses Item *nicht* in dem beabsichtigten Sinne eines nicht entlohnten

¹⁰⁴ Für Vollzeitbeschäftigte wurde auf dieses Item verzichtet, da bei dieser Beschäftigtengruppe aufgrund der hohen Wochenarbeitszeit eine Nichteinteilung an Feiertagen in der Regel nicht möglich ist. Zum Zeitpunkt der Fragebogenentwicklung für die Betriebserhebung war die Beschäftigtenbefragung bereits im Feld, so dass dort eine Berücksichtigung der Nichteinteilung an Feiertagen nicht mehr möglich war.

Ausfallens von Arbeitstagen, die auf Feiertage fallen, oder im Sinne einer nicht zusätzlich entlohnten Verlegung von regulären Arbeitstagen auf Nicht-Feiertage verstanden haben. Stattdessen wurde es von einigen Befragten unter Umständen im Sinne einer betrieblich geregelten Arbeitsorganisation interpretiert, die es den Beschäftigten ermöglicht, an Feiertagen nicht zu arbeiten.¹⁰⁵ Zweitens, wurde bei der Entwicklung des Fragebogens nicht berücksichtigt, dass die Nichteinteilung an Feiertagen unter bestimmten Voraussetzungen legal ist. Infolgedessen wurden die Gründe für die Nichteinteilung nicht erhoben und es wurde ebenfalls nicht gefragt, ob es für die im Betrieb beschäftigten Minijobber und Teilzeitkräfte in der Regel fest vereinbarte Arbeitstage gibt. Auch wenn für die Frage nach der Nichteinteilung an Feiertagen eine weniger missverständliche Formulierung gewählt worden wäre, könnte auf Basis dieser Erhebung nicht beurteilt werden, ob eine berichtete Nichteinteilung an Feiertagen legal oder ohne gesetzliche Grundlage erfolgt.

Aufgrund der nicht hinreichend präzisen Formulierung des Items zur Nichteinteilung von Beschäftigten an Feiertagen sowie der Nichtberücksichtigung legaler Gründe für die Nichteinteilung wurde entschieden, die Antworten der Befragten auf das Item D in Frage F12 und H12 bei der weiteren Auswertung nicht zu berücksichtigen (abgesehen von der Darstellung des Anteils der Betriebe, die diesem Item zugestimmt haben in Tab. 4.43). Dies hat zur Folge, dass Betriebe, die ihre Beschäftigten an Feiertagen legal nicht einteilen, nicht identifiziert werden können, was unter Umständen zu einer Verzerrung der Ergebnisse führt. Bei der späteren Diskussion der Ergebnisse zum Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wird dies jedoch berücksichtigt.

Bevor eine Beschreibung sowie die Auswertung der Indikatoren stattfindet, sollen zunächst die Antworten der Befragten auf die Frage nach den betrieblichen Regelungen im Falle von Feiertagen dargestellt werden. Tab. 4.43 zeigt, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an Feiertagen signifikant häufiger als Minijobbern der reguläre Lohn gezahlt wird. Für alle Beschäftigtengruppen wurde nur von einem sehr kleinen Anteil der Befragten angegeben, dass die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nachgearbeitet werden muss oder dass die ausgefallene Arbeitszeit den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird.

¹⁰⁵ Eine weniger missverständliche Formulierung wäre in diesem Fall zum Beispiel gewesen: „Die Festlegung der Arbeitstage erfolgt so, dass [...] an Feiertagen nicht arbeiten müssen.“

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

Entlohnung an Feiertagen	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]		
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit
Beschäftigte erhalten für den Tag ihren regulären Lohn	61,1 [54,9-67,1]	88,6 [84,3-91,7]	92,3 [89,1-94,6]
Ausgefallene Arbeitszeit muss unentgeltlich vor- oder nachgearbeitet werden	2,2 [0,9-5,0]	0,5 [0,1-1,7]	0,6 [0,2-2,7]
Die Zeit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen	3,6 [1,8-6,9]	0,4 [0,2-1,0]	0,5 [0,1-1,8]
Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass Beschäftigte an Feiertagen nicht arbeiten	46,9 [40,9-53,0]	37,6 [32,0-43,6]	1)
Beschäftigte arbeiten auch feiertags	8,3 [5,4-12,6]	5,9 [3,8-9,0]	6,3 [4,2-9,3]
Es gibt keine betriebliche Regelung	4,1 [1,9-8,4]	1,3 [0,5-3,5]	0,4 [0,1-2,3]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die Aussagen „Beschäftigte arbeiten auch feiertags“ und „Es gibt keine betriebliche Regelung“ wurden den Befragten vom Interviewer nicht als Antwortmöglichkeiten vorgelesen. Hat ein Befragter im Frageverlauf eine dieser Aussagen getätigt, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Die Anteilswerte für die Kategorie „Trifft nicht zu“ ergeben sich daher folgendermaßen: 100 – (Anteilswerte „Trifft zu“+ „Beschäftigte arbeiten auch feiertags“+ „Es gibt keine betriebliche Regelung“). 1) Das Antwortitem „Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass [...] an Feiertagen nicht arbeiten müssen“ wurde den Befragten nur für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte vorgelesen.

Wenn sich aus den Antworten der Befragten auf die Fragen zum Thema Krankheit (Fragen nach dem Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter, nach der Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall, nach der Entlohnung der Krankheitsvertretung) bzw. aus den Antworten auf die Frage nach den Regelungen bei Feiertagen ableiten ließ, dass in einem Betrieb für eine Beschäftigtengruppe keine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erfolgt, wurde in Frage F11, H11 bzw. L12 (Krankheit) und Frage F13, H13 bzw. L14 (Feiertage) nachgefragt, aus welchen Gründen dies so ist.¹⁰⁶ Den Befragten wurden verschiedene Gründe vorgelesen und sie wurden aufgefordert, alle Gründe zu nennen, die im Falle ihres Betriebes zutreffend sind. In Tab. 4.44 ist die hochgerechnete Verteilung der Antworten

¹⁰⁶ Im Falle der Feiertage wurden Betriebe nach den Gründen gefragt, warum es keine Lohnfortzahlung gibt, wenn der Befragte angegeben hat, dass Beschäftigte an Feiertagen nicht ihren regulären Lohn erhalten und/oder dass Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten müssen und/oder dass den Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird (eine ausführlich Beschreibung der Filterführung – auch für die Frage, warum bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird – erfolgt bei der Beschreibung der Indikatorenbildung in Anhang D).

für Betriebe dargestellt, in denen geringfügig Beschäftigte keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten.¹⁰⁷

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

Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung gibt	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]	
	Bei Krankheit	An Feiertagen
Betrieb kann es sich finanziell nicht leisten	17,2 [9,5-29,1]	13,2 [6,8-24,1]
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt	73,7 [60,5-83,7]	67,5 [55,1-77,9]
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb weniger als 4 Wochen beschäftigt	16,8 [9,0-29,3]	1)
Sie arbeiten an Feiertagen nicht	1)	64,2 [51,8-74,9]
Sie arbeiten nur in geringem Stundenumfang	76,3 [63,3-85,7]	74,3 [63,2-83,0]
Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung	41,3 [28,9-55,0]	30,4 [20,1-43,0]
Aus einem anderen Grund	11,0 [5,8-19,8]	9,6 [4,8-18,2]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Dieser Grund für die Nichtgewährung wurde den Befragten für das jeweilige Recht nicht als Antwortmöglichkeit angeboten.

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass mehr als 70 Prozent der Befragten die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte damit begründen, dass diese Mitarbeiter „im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt“ sind oder dass sie „nur in einem geringen Stundenumfang“ arbeiten. Von 41 Prozent der Befragten wurde als Grund ebenfalls angegeben, dass geringfügig Beschäftigte „grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung“ haben. Keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben Beschäftigte – unabhängig von der Erwerbsform – jedoch nur dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis noch nicht ununterbrochen 4 Wochen andauert oder wenn sie die Krankheit durch grob fahrlässiges Verhalten selbst verschuldet haben (vgl. Abschnitt 4.1.1). Der vorgelesene legale Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als 4 Wochen beschäftigt sind“) wurde jedoch lediglich von 17 Prozent der Befragten als Begründung, für die in ihrem Betrieb nicht gewährte Lohnfortzahlung bei Krankheit, genannt. Von einem ebenso hohen Anteil der Befragten wurde angegeben, dass sich der Betrieb die Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte „finanziell nicht leisten“ kann. Für die Begründung der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen zeigt Tab. 4.44 ein ähnliches Bild. Rund 74 Prozent der Befragten führt die Nichtgewährung

¹⁰⁷ Für Teil- und Vollzeitbeschäftigte wurden diese Fragen nur einer sehr kleinen Anzahl an Betrieben gestellt. Für diese Beschäftigtengruppen wird daher auf eine Auswertung der Fragen nach den Gründen, warum es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen gibt, verzichtet.

der Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte darauf zurück, dass diese Mitarbeiter „nur in einem geringen Stundenumfang“ arbeiten. Ein hoher Anteil der Befragten hat als Begründung darüber hinaus angeführt, dass Minijobber „im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt“ sind oder „an Feiertagen nicht arbeiten“.¹⁰⁸

Basierend auf den Antworten auf die Fragen zum Thema Krankheit und zum Thema Feiertage wurde für jede Beschäftigtengruppe ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen gebildet. Bei der Bildung des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wurden die Fragen zum Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Betriebsfragebogen, Fragen F8, H8, L9), zur Entlohnung der Beschäftigten im Krankheitsfall (Betriebsfragebogen, Fragen F9, H9, L10), zur Entlohnung der Krankheitsvertretung (Betriebsfragebogen, Fragen F10, H10, L11) und zu den Gründen, warum bei Krankheit keine Lohnfortzahlung stattfindet (Betriebsfragebogen, Fragen F11, H11, L12), berücksichtigt. Der Indikator unterscheidet zwischen (i) *Gewährung oder legaler Nichtgewährung*, (ii) *Nichtgewährung, Grund unklar* und (iii) *Nichtgewährung, kein legaler Grund*. Eine ausführliche Beschreibung der Indikatorenbildung erfolgt in Anhang D.

Der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde auf Basis der Antworten der Befragten auf die Frage nach den Regelungen bei Feiertagen (Betriebsfragebogen, Fragen F12, H12, L13) gebildet. Er unterscheidet zwischen (i) *Gewährung*, (ii) *Nichtgewährung* und (iii) alle Beschäftigten *Arbeiten feiertags*. Auch für diesen Indikator befindet sich eine detaillierte Beschreibung der Zuordnung zu den einzelnen Ausprägungen in Anhang D. Es soll jedoch noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass in der Betriebsbefragung wie auch in der Beschäftigtenbefragung nicht erhoben wurde, ob bei Feiertagen die Festlegung der Arbeitstage – auf rechtlich legaler Basis – so erfolgt, dass Beschäftigte an diesen Tagen nicht arbeiten müssen. Im Hinblick auf das Antwortverhalten von Befragten, in deren Betrieben Beschäftigte an Feiertagen legal nicht eingeteilt werden, lassen sich nur Vermutungen anstellen. Am wahrscheinlichsten ist es jedoch, dass in diesem Fall die restlichen Items der Frage so beantwortet wurden, dass die Betriebe beim Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen entweder der Ausprägung „Nichtgewährung“ zugeordnet worden sind oder dass für diese Betriebe die Zuordnung zu einer Ausprägung nicht möglich war (aufgrund von Verweigerungen oder „Weiß nicht“-Angaben) und sie somit in die Kategorie

¹⁰⁸ Das Argument, dass Minijobber nur dann entlohnt werden, wenn sie auch arbeiten, zeigt sich auch in den späteren qualitativen Analysen (vgl. KAPITEL 5).

„Missing, Gewährung unklar“ eingruppiert wurden.¹⁰⁹ Aus diesem Grund ist es möglich, dass in den folgenden Analysen der Anteil der Betriebe, die Beschäftigten ohne legalen Grund keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewähren überschätzt wird.¹¹⁰

In Tab. 4.45 und Tab. 4.46 sind für jede – in der Betriebsbefragung untersuchte - Beschäftigengruppe die betrieblichen Indikatoren für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen dargestellt. Es zeigt sich, dass 21 Prozent der Betriebe Minijobbern keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewähren, ohne dafür einen legalen Grund anzugeben. Für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte trifft dies dagegen lediglich auf 1,3 Prozent bzw. 0,5 Prozent der Betriebe zu. Auch bei der Lohnfortzahlung an Feiertagen liegt der Anteil der Betriebe, die geringfügig Beschäftigten diese Leistung nicht gewähren, mit 29 Prozent signifikant über dem Anteil bei Teil- und Vollzeitkräften (ca. 5 bzw. 2 Prozent).¹¹¹

¹⁰⁹ Eine Zuordnung zur Kategorie „Nichtgewährung“ erfolgt, wenn die Befragten angegeben haben, dass den Beschäftigten an Feiertagen nicht der reguläre Lohn gezahlt wird und/oder dass Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten müssen und/oder dass den Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen wird (vgl. Beschreibung der Indikatorenbildung in Anhang D). Betriebe, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen, könnten beispielsweise angegeben haben, dass Beschäftigte an Feiertagen nicht ihren regulären Lohn erhalten wodurch sie der „Nichtgewährung“ zugeordnet wurden.

¹¹⁰ Diese Ausführungen gelten analog auch für die Beschäftigtenerhebung. Somit ist auch dort zu berücksichtigen, dass der berichtete Anteil an Beschäftigten, die keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten unter Umständen Personen beinhaltet, bei denen die Nichtgewährung auf legaler Basis stattfindet.

¹¹¹ Wie bereits erläutert wurde, besteht die Möglichkeit, dass die angegebenen Anteile für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, aufgrund von Betrieben, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen, überschätzt sind. Dieser Überschätzung könnte entgegengewirkt werden durch eine Beschränkung der Stichprobe auf Betriebe, für die das Item D in Frage F12 bzw. H12 („Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass [...] an Feiertagen nicht arbeiten müssen“) nicht mit „Trifft zu“ beantwortet wurde. In diesem Fall würde jedoch ein erheblicher Anteil der Betriebe von den Analysen ausgeschlossen werden (38 Prozent der Betriebe bei den Analysen für Teilzeitbeschäftigte, 47 Prozent der Betriebe bei den Analysen für Minijobber). Dies würde vermutlich ebenfalls zu einer nicht einschätzbaren Verzerrung der Ergebnisse führen. Nichtsdestotrotz wurden auch diese Analysen zur Überprüfung durchgeführt. Auf Basis einer Stichprobe, die keine Betriebe enthält, für die das Item D mit „Trifft zu“ beantwortet wurde, ergibt sich für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen für Minijobber ein Anteil von 15,3 Prozent und für Teilzeitbeschäftigte ein Anteil von 2,8 Prozent (ohne Tabelle). Auch in diesem Fall liegt der Anteil der Nichtgewährung für Minijobber signifikant über dem von Teilzeit- und Vollzeitkräften.

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

Beschäftigungsform	Gewährung oder legale Nichtgew.	Anteil in % [95%-KI]		Summe
		Nichtgewährung, Grund unklar	Nichtgewährung, kein legaler Grund	
Minijob	74,3 [68,1-79,6]	5,0 [2,7-9,1]	20,7 [15,9-26,6]	100,0
Teilzeit	97,9 [95,2-99,1]	0,8 [0,3-2,3]	1,3 [0,4-4,2]	100,0
Vollzeit	98,9 [97,0-99,6]	0,6 [0,2-2,2]	0,5 [0,1-2,5]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Nichtgew. = Nichtgewährung

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

Beschäftigungsform	Gewährung	Anteil in % [95%-KI]		Summe
		Nichtgewährung ¹⁾	Arbeiten feiertags	
Minijob	61,9 [55,5-67,8]	29,2 [23,8-35,4]	8,9 [5,8-13,4]	100,0
Teilzeit	89,5 [85,4-92,5]	4,6 [2,6-8,0]	5,9 [3,8-9,1]	100,0
Vollzeit	91,6 [88,2-94,0]	2,1 [1,0-4,2]	6,4 [4,3-9,4]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Betrieben, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht ein-teilen.

Ebenso wie beim bezahlten Urlaub wurde die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Minijobber von den Betrieben deutlich seltener angegeben als von den Beschäftigten (vgl. Tab. 4.47 und Tab. 4.48, Spalte 1 und 2). Berücksichtigt man, wie viele Minijobber in den Betrieben arbeiten, für die in der Betriebsbefragung die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte angegeben wurde, vergrößert sich der Unterschied noch weiter. So zeigt Tab. 4.47, dass lediglich 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Betrieben arbeiten, für die in der Betriebsbefragung angegeben wurde, dass Minijobbern keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewährt wird.¹¹² Bei der Lohnfortzahlung an Feiertagen führt die Berücksichtigung der Anzahl der Minijobber, die in Betrieben arbeiten, für

¹¹² Aus Spalte 3 in Tab. 4.47 lässt sich nicht schlussfolgern, dass den Betriebsdaten zu entnehmen ist, dass 14 Prozent der Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten. Diese Aussage würde voraussetzen, dass Betriebe die Gewährung bzw. Nichtgewährung von Rechten für alle Beschäftigten einer Erwerbsform gleichermaßen handhaben. Da dies in der Realität vermutlich nicht in jedem Betrieb gegeben ist, sind die präsentierten Ergebnisse als Obergrenze anzusehen für den Anteil der Beschäftigten, die – laut Betriebsangaben – keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt. Dies gilt ebenso für die in Tab. 4.48 gezeigten Anteile für die Lohnfortzahlung an Feiertagen.

die in der Betriebsbefragung die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte angegeben wurde, zu keiner merklichen Veränderung des berechneten Anteils der Nichtgewährung (vgl. Tab. 4.48).

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

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung, kein legaler Grund" in % [95%-KI]		
	Beschäftigten- datensatz	Betriebs- datensatz	Betriebsdatensatz hochgerechnet auf Beschäftigte
Minijob	47,3 [43,9-50,7]	20,7 [15,9-26,6]	14,0 [9,6-20,0]
Teilzeit	3,6 [2,9-4,6]	1,3 [0,4-4,2]	2,8 [0,4-16,0]

Quelle: Beschäftigtendatensatz und Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. 4.48: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen, Anteil „Nichtgewährung“ – Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse der Betriebsbefragung auf Beschäftigte

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung" in % [95%-KI]		
	Beschäftigten- datensatz	Betriebs- datensatz ¹⁾	Betriebsdatensatz hochgerechnet auf Beschäftigte ¹⁾
Minijob	45,6 [42,3-49,0]	29,2 [23,8-35,4]	27,2 [16,3-41,6]
Teilzeit	6,9 [5,8-8,3]	4,6 [2,6-8,0]	2,8 [1,4-5,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz und Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Betrieben, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht ein-teilen.

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

Abschließend soll auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen anhand multivariater Analysen untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen betrieblichen Merkmalen und der Nichtgewährung dieser Leistungen für geringfügig Beschäftigte besteht. Bei der abhängigen Variablen handelt es sich um eine dichotomisierte Form der Indikatoren für die Nichtgewährung. Betriebe, in denen Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an

Feiertagen erhalten, werden mit Betrieben verglichen, die die jeweilige Leistung gewähren.¹¹³ Die bei den Analysen berücksichtigten Kontrollvariablen entsprechen denen, die bei der multivariaten Betriebsanalyse zur Nichtgewährung von bezahltem Urlaub verwendet wurden (vgl. Kapitel 4.3.1.2). In der multivariaten Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wird – ebenso wie bei den Analysen zum bezahlten Urlaub – für die betriebliche Kenntnis des Rechts kontrolliert.¹¹⁴ Auf Basis der Beurteilung der Aussage „Geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit“ (Betriebsfragebogen, Frage N3: Item E) durch die Befragten mit „Trifft zu“ und „Trifft nicht zu“ wurde die Variable *Kenntnis des Rechts* mit den Ausprägungen „Ja“ und „Nein“ gebildet. Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurden in der Betriebserhebung keine Fragen zur Kenntnis gestellt. Somit kann in der multivariaten Analyse der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht dafür kontrolliert werden, ob die Befragten Kenntnis davon haben, dass Minijobbern diese Leistung gesetzlich zusteht. Tab. 4.49 zeigt den Einfluss betrieblicher Merkmale auf das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen. Für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit werden in der Tabelle lediglich die Ergebnisse eines Modells dargestellt, in dem für die Kenntnis der Befragten kontrolliert wurde. Es wird jedoch im Text darauf hingewiesen, wenn sich Effekte von Variablen durch die Kontrolle der Kenntnis der Befragten wesentlich verändern.¹¹⁵

Für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen geht aus der Tabelle zunächst ein Zusammenhang zur Betriebsgröße hervor: Kleine und mittelgroße Unternehmen weisen tendenziell eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, Minijobbern an Feiertagen keinen Lohn zu zahlen, als Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten. Strukturell zeigt sich ein ähnliches Bild für

¹¹³ Im Falle der Lohnfortzahlung bei Krankheit werden Betriebe, die diese Leistung, ohne Angabe eines legalen Grundes, nicht gewähren, verglichen mit Betrieben, die Lohnfortzahlung bei Krankheit gewähren bzw. aus einem legalen Grund nicht gewähren. Betriebe, für die unklar ist, aus welchem Grund Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt handelt es sich um 5 Prozent der befragten Betriebe mit geringfügig Beschäftigten. Immer wenn im Folgenden vom Risiko der „Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit“ gesprochen wird, ist die Nichtgewährung ohne legalen Grund gemeint.

¹¹⁴ Bereits im Zuge der multivariaten Betriebsanalysen zur Nichtgewährung von bezahltem Urlaub wurde darauf hingewiesen, dass die Kenntnis des Befragten nicht zwangsläufig dem im Betrieb vorhandenen Wissen über Arbeitnehmerrechte entspricht. Darüber hinaus wurde erörtert, dass die Abfolge der Themenblöcke in der Befragung (zuerst Fragen zur Gewährung, dann Fragen zur Kenntnis) unter Umständen das Antwortverhalten der Befragten zur Rechtskenntnis beeinflusst hat (vgl. Kapitel 4.3.1.2).

¹¹⁵ Das Modell für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ohne Kontrolle der Kenntnis der Befragten befindet sich in Anhang F, Tab. F 9.

die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit, wobei hier jedoch keine signifikanten Unterschiede auszumachen sind.¹¹⁶

Die Analyse der Betriebsdaten im Hinblick auf die Gewährung von bezahltem Urlaub haben ergeben, dass institutionalisierte Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte, Personalräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) und die Bindung an (mindestens) einen Tarifvertrag mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit einhergehen, dass Minijobbern kein bezahlter Urlaub gewährt wird. Prinzipiell zeigt sich dieser Zusammenhang auch im Hinblick auf die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen. Signifikant ist jedoch lediglich der positive Effekt von Mitarbeitervertretungen auf die Wahrscheinlichkeit der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Tab. 4.49 zeigt darüber hinaus, dass ostdeutsche Betriebe im Vergleich zu westdeutschen Betrieben eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, Minijobbern keine Lohnfortzahlung an Feiertagen bzw. bei Krankheit zu gewähren. Auch dieser Effekt ist jedoch lediglich im Modell für die Lohnfortzahlung bei Krankheit signifikant. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub ist der Zusammenhang zwischen Region und dem Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit stärker, solange nicht für die Kenntnis der Befragten kontrolliert wird (vgl. Anhang F, Tab. F 16). Dieser Befund unterstützt die – im Rahmen der Analysen zum bezahlten Urlaub getroffene – Vermutung, dass die in Ostdeutschland höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung unter Umständen zumindest teilweise mit einer höheren Unkenntnis der Rechtslage verbunden ist.¹¹⁷

Im Hinblick auf Brancheneffekte ist festzuhalten, dass Betriebe aus dem Bereich soziale Dienstleistungen im Vergleich zur Referenzkategorie (dem verarbeitenden Gewerbe), neben einem signifikant niedrigeren Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub, auch eine deutlich reduzierte Wahrscheinlichkeit aufweisen, geringfügig Beschäftigten bei Krankheit oder an Feiertagen keinen Lohn zu zahlen.

Auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen lässt sich aus Tab. 4.49 ein Zusammenhang zwischen den betrieblichen Motiven für den Einsatz geringfügig Beschäftigter und dem Risiko der Nichtgewährung ablesen. Betriebe, in denen Minijobber aus Flexibilitätsgründen eingesetzt werden, weisen bei allen untersuchten Rechten eine höhere Wahrschein-

¹¹⁶ Ohne Kontrolle der Kenntnis des Rechts zeigt sich auch für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit ein – im Vergleich zur Referenzkategorie – signifikant höheres Risiko der Nichtgewährung für Betriebe mit 50 bis unter 250 Beschäftigten (vgl. Anhang F, Tab. F 9). Für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub konnte auf Basis der Betriebsdaten dagegen generell kein Zusammenhang zur Betriebsgröße festgestellt werden (vgl. Tab. 4.18).

¹¹⁷ In Kapitel 4.3.1.2 wurde bereits erläutert, dass diese Schlussfolgerung voraussetzt, dass die Kenntnis der Befragten als ein Indikator für betriebliches Wissen angesehen werden kann und dass die Befragten ihre Antworten auf die Kenntnisfragen nicht bewusst an die zuvor berichtete betriebliche Praxis angepasst haben.

lichkeit der Nichtgewährung auf als Betriebe, für die dieses Einsatzmotiv nicht genannt wurde. Anders als beim bezahlten Urlaub zeigt sich für die Lohnfortzahlung bei Krankheit auch eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung für Betriebe, die versuchen, durch geringfügig Beschäftigte Lohnkosten zu sparen. In Betrieben, die den Einsatz von Minijobbern mit dem geringen zeitlichen Umfang der Tätigkeiten begründen, ist es dagegen weniger wahrscheinlich, dass keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewährt wird, als in Betrieben für die dies kein Motiv darstellt. Auch für die Lohnfortzahlung an Feiertagen zeigen die Ergebnisse ein sehr ähnliches Muster, die Befunde sind für dieses Recht jedoch nicht signifikant.

Ebenso wie beim bezahlten Urlaub zeigt sich auch für die Lohnfortzahlung bei Krankheit auf betrieblicher Ebene ein starker Zusammenhang zwischen Kenntnis und Rechtsgewährung. Betriebe, für die von den Befragten die Aussage, dass Minijobber keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben, als zutreffend eingeschätzt wurde, weisen eine um 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung auf als Betriebe, für die diese Kenntnisfrage richtig beantwortet wurde. Trotz des starken positiven Zusammenhangs von Kenntnis und Rechtsgewährung haben deskriptive Auswertungen auch für dieses Recht gezeigt, dass fast die Hälfte der in den Betrieben Befragten, die angegeben haben, dass der Betrieb Minijobbern bei Krankheit keinen Lohn zahlt, zugleich Kenntnis davon hat, dass dieser Erwerbsgruppe Lohnfortzahlung bei Krankheit rechtlich zusteht (Anhang F, Tab. F 31).¹¹⁸ Dies deutet darauf hin, dass die Nichtgewährung von Rechten für geringfügig Beschäftigte nicht allein mit dem betrieblichen Kenntnisstand bezüglich rechtlicher Bestimmungen zusammenhängt.

¹¹⁸ Weitere Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Kenntnis und Gewährung des Rechts auf Lohnfortzahlung bei Krankheit finden sich in Anhang F, Tab. F 31 und Tab. F 32.

Tab. 4.49: Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Minijobber, Probit-Modelle (Betriebe)

	Lohnfortzahlung bei Krankheit	Lohnfortzahlung an Feiertagen ¹⁾
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)		
Bis 15 Beschäftigte	0,043	0,133 *
16 bis 49 Beschäftigte	0,007	0,075
50 bis 249 Beschäftigte	0,055	0,088 *
250 bis 499 Beschäftigte	0,008	0,107 *
Anteil Geringqualifizierter	0,000	0,001
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)		
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,054 *	-0,051
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	-0,028	-0,053
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)		
Ja	-0,002	0,013
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,030	0,087
Handel u. Reparatur	-0,017	-0,007
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,027	-0,074
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,031	0,037
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,002	-0,084
Soziale Dienstleistungen	-0,137 ***	-0,136 **
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,023	-0,072
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)		
Ja	-0,008	0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	0,049 *	0,059
Einsatzgründe Minijobber		
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,067 ***	0,124 ***
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,069 **	-0,044
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,025	-0,038
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	0,048 *	0,048
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,005	0,007
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,011	0,000
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)		
Nein	0,205 ***	2)
N	645	624

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Dargestellt sind durchschn. marginale Effekte. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Für die Variable Mitarbeitervert. wurden die Ausprägungen „Betriebs-/Personalrat“ und „Kirchl. Mitarbeitervert.“ aufgrund der geringen Anzahl an Betrieben mit kirchl. Mitarbeitervert. zusammengefasst. 1) Zu beachten ist, dass die Effekte im Modell für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Betriebe zugeordnet wurden, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen. 2) In der Betriebserhebung wurden keine Kenntnisfragen zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen gestellt. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 16 u. Tab. F 17.

4.3.2.3 Zusammenfassung Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen

Aus der Beschäftigtenbefragung gehen auch im Hinblick auf die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen hervor. Geringfügig Beschäftigte haben – neben einem erhöhten Risiko der Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen zu erhalten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Analysen haben gezeigt, dass bei Teilzeitbeschäftigten die Gewährung beider Rechte stark davon abhängt, in welchem zeitlichen Umfang die Tätigkeit ausgeübt wird. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub ist für Teilzeitbeschäftigte das Risiko der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht grundsätzlich erhöht, sondern lediglich für diejenigen mit einer deutlich niedrigeren vereinbarten Wochenarbeitszeit. Für Minijobber weisen die Ergebnisse dagegen darauf hin, dass nicht nur die geringe Wochenarbeitszeit, sondern auch die Beschäftigungsform selbst im Zusammenhang mit dem hohen Risiko der Nichtgewährung von Rechten steht. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses geht für Teil- und Vollzeitkräfte mit einer reduzierten Wahrscheinlichkeit einher, Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten; es besteht jedoch kein Zusammenhang zwischen einem befristetem Arbeitsvertrag und der Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Die Beschäftigtenbefragung hat darüber hinaus gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, im Falle von Krankheit oder an Feiertagen keine Lohnfortzahlung zu erhalten, neben der Erwerbsform auch durch eine Reihe individueller und betrieblicher Merkmale beeinflusst wird. Das Ausüben von Facharbeitertätigkeiten sowie von Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiter- bzw. der qualifizierten Angestelltenenebene, ein niedriges Einkommen sowie das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages geht nicht nur mit einem erhöhten Risiko einher, keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen, sondern auch mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist zudem wahrscheinlicher wenn keine fest vereinbarten Wochenarbeitszeiten vorliegen. Im Gegensatz zum bezahlten Urlaub spielen bei der Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen auch Faktoren wie der Migrationshintergrund, die Deutschkenntnisse sowie der Partnerschaftsstatus der Beschäftigten eine Rolle: ein Migrationshintergrund, schlechte Deutschkenntnisse sowie ein Leben als Single erhöht bei beiden Rechten die Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung. In Betrieben ohne Tarifbindung haben Beschäftigte – neben einem erhöhten Risiko keinen bezahlten Urlaub gewährt zu bekommen – auch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu erhalten. Ein Unterschied in der Rechtsgewährung zwischen Ost- und Westdeutschland besteht dagegen lediglich im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen, welche Beschäftigten in westdeutschen Betrieben häufiger nicht gewährt wird als Beschäftigten in ostdeutschen Betrieben.

Auch aus der Betriebsbefragung geht hervor, dass Minijobbern nicht nur bezahlter Urlaub, sondern auch eine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen signifikant häufiger vorenthalten wird als sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ebenso wie beim bezahlten Urlaub lassen sich jedoch die – in der Beschäftigterhebung gefundenen – deskriptiven Unterschiede in der Gewährung der Lohnfortzahlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften anhand der Daten aus der Betriebserhebung nicht bestätigen.¹¹⁹ Im Hinblick auf die Frage, welche betrieblichen Merkmale mit der Wahrscheinlichkeit zusammenhängen, ob Betriebe geringfügig Beschäftigten bei Krankheit oder an Feiertagen ihren Lohn zahlen oder nicht, sind folgende Befunde hervorzuheben. Erstens: Das Vorhandensein von institutionalisierten Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte, Personalräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen) geht tendenziell mit einem reduzierten Risiko der Nichtgewährung einher. Zweitens: Betriebe, die im Bereich soziale Dienstleistungen tätig sind haben gegenüber Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe (aber auch gegenüber Betrieben aus den meisten anderen Branchen) eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit, Minijobbern bei Krankheit oder an Feiertagen keinen Lohn zu zahlen. Und drittens: Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte aus Flexibilitätsgründen eingesetzt werden sowie Betriebe, die versuchen, durch Minijobber Lohnkosten zu sparen, weisen eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit auf, dieser Beschäftigtengruppe bei Krankheit keinen Lohn zu zahlen. In Betrieben, die den Einsatz geringfügig Beschäftigter mit dem geringen zeitlichen Umfang der Tätigkeiten begründen, findet die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung bei Krankheit dagegen weniger häufig statt. Lohnfortzahlung an Feiertagen wiederum findet nur in Betrieben häufiger statt, die geringfügig Beschäftigte aus Gründen der Flexibilität einsetzen.

Sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe haben die Analysen einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen seitens der Befragten und der Rechtsgewährung ergeben: Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen wird (ebenso wie bezahlter Urlaub) häufiger nicht gewährt, wenn Beschäftigte bzw. Betriebe¹²⁰ den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Daher ist es bemerkenswert, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, denen Arbeitgeberleistungen vorenthalten werden, eigentlich darüber informiert ist, dass ihnen diese rechtlich zustehen. Auch auf Betriebsseite konnte festgestellt werden, dass nahezu die Hälfte der Befragten, in deren Betrieb Minijobbern das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht gewährt wird, Kenntnis davon hat, dass diese Er-

¹¹⁹ Die Betriebsdaten zeigen zwar einen höheren Anteil an Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen für Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, die Unterschiede zwischen diesen Beschäftigtengruppen sind jedoch nicht signifikant (vgl. Tab. 4.45 und Tab. 4.46). Es ist aber durchaus möglich, dass dies auf die – im Vergleich zur Beschäftigtenbefragung – viel kleinere Stichprobe zurückzuführen ist.

¹²⁰ Der Zusammenhang zwischen der Kenntnis und der Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen konnte für Betriebe nicht geprüft werden, da der Betriebsfragebogen keine entsprechende Kenntnisfrage enthält.

werbsgruppe einen rechtlichen Anspruch darauf hat. Dies deutet darauf hin, dass die Nichtgewährung von Rechten für geringfügig Beschäftigte nicht allein mit dem betrieblichen Kenntnisstand bezüglich rechtlicher Bestimmungen zusammenhängt.¹²¹

Abschließend soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass es im Hinblick auf die Lohnfortzahlung an Feiertagen im Rahmen dieser Studie – sowohl für die Beschäftigten- als auch für die Betriebsseite – nicht möglich war, zu identifizieren, ob Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen (also aufgrund nicht fest vereinbarter Arbeitstage oder aufgrund einer vertraglich festgelegten Möglichkeit der flexiblen Einteilung durch den Arbeitgeber) nicht zum Dienst eingeteilt werden. Aus diesem Grund ist nicht auszuschließen, dass es in beiden Erhebungen zu einer Überschätzung des Anteils der Nichtgewährung dieser Leistung gekommen ist. Es ist jedoch anzunehmen, dass die in dieser Studie gezeigten Befunde zum Zusammenhang von Erwerbsform und Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen auch unter Berücksichtigung einer legalen Nichtgewährung (aufgrund einer legalen Nichteinteilung an Feiertagen) zumindest der Tendenz nach gleich bleiben.

4.3.3 Elternzeit und Pflegezeit

Über die bereits behandelten Fragen zum Arbeitsrecht hinaus, enthielt die Beschäftigtenbefragung zwei Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es handelt sich dabei um eine Frage zur Elternzeit (Beschäftigtenfragebogen, Frage 50) und eine Frage zu Pflegezeit (Beschäftigtenfragebogen, Frage 51).¹²² Den Befragten wurde durch die Frage kurz erläutert, dass im Rahmen der Elternzeit bzw. Pflegezeit durch den Beschäftigten eine unbezahlte Freistellung oder Verringerung der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden kann. Die Fragen wurden an alle befragten Personen (Pflegezeit) bzw. alle befragten Frauen unter 45 Jahren und alle befragten Männer unter 50 Jahren (Elternzeit) gerichtet, unabhängig davon, ob sie Kinder im relevanten Alter (unter 8 Jahre) oder pflegebedürftige Angehörige haben, und unabhängig davon, ob das Recht bereits eingefordert wurde. Demzufolge handelt es sich für einen Großteil der Befragten um hypothetische Fragen. Aus diesem Grund sowie angesichts der Tatsache, dass die Zahl der Personen, die tatsächlich bereits Eltern- oder Pflegezeit beantragt haben oder zumindest anspruchsberechtigt wären, im Rahmen unserer Erhebung als eher gering einzuschätzen ist, ist die Aussagekraft der Angaben begrenzt.

¹²¹ Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich diese Aussage auf den Zusammenhang zwischen der Kenntnis der Befragten und der betrieblichen Praxis in Bezug auf die Gewährung von Rechten bezieht. Nicht in jedem Fall entspricht der Kenntnisstand der Befragten dem „durchschnittlich“ im Betrieb vorhanden Wissen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte bzw. dem Wissen der Personen, die über die Gewährung bzw. Nichtgewährung von Rechten für einzelne Beschäftigtengruppen entscheiden.

¹²² Für eine kurze Erläuterung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeit (vgl. 4.1.1).

In Tab. 4.50 sind die Ergebnisse für beide Fragen in Abhängigkeit von der Erwerbsform dargestellt.¹²³ Im Ergebnis zeigt sich, dass insgesamt rund 90 Prozent der Beschäftigten davon ausgehen, Elternzeit in Anspruch nehmen zu dürfen, gesetzt den Fall sie hätten Kinder im entsprechenden Alter. Im Rahmen der Pflegezeit fällt der Wert etwas geringer aus, hier haben nur rund 83 Prozent die Vermutung, das Recht gegebenenfalls nutzen zu dürfen. Geringfügig Beschäftigte gehen bezüglich beider Rechte in signifikant geringerem Umfang – rund 62 Prozent bei der Elternzeit und 60 Prozent bei der Pflegezeit – als alle übrigen Beschäftigten davon aus, das Recht im Bedarfsfall nutzen zu dürfen. Während es zwischen den übrigen Beschäftigten im Hinblick auf die Annahme, in Elternzeit gehen zu können, keine signifikanten Unterschiede gibt, kann für die Pflegezeit festgehalten werden, dass befristet in Vollzeit Beschäftigte signifikant weniger häufig die Rechtsgewährung erwarten, als unbefristet beschäftigte Vollzeitkräfte.

Tab. 4.50: Möglichkeit in Elternzeit (Frage 50) oder Pflegezeit zu gehen (Frage 51), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Erwerbsform	Anteil "Trifft zu" in % [95%-KI]			
	Elternzeit		Pflegezeit	
Minijob befristet	57,1	[47,7-65,9]	57,7	[50,3-64,8]
Minijob unbefristet	63,9	[57,2-70,0]	60,4	[55,8-64,9]
Teilzeit befristet	89,7	[82,8-94,0]	82,9	[76,4-87,8]
Teilzeit unbefristet	93,3	[90,5-95,4]	87,5	[85,1-89,5]
Vollzeit befristet	90,1	[86,1-93,0]	74,4	[68,8-79,2]
Vollzeit unbefristet	93,3	[91,8-94,6]	86,9	[85,2-88,4]
Gesamt	90,1	[88,9-91,2]	83,2	[81,9-84,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die Frage zur Elternzeit ging nur an Männer unter 50 Jahren bzw. Frauen unter 45 Jahren.

4.3.4 Schriftlicher Arbeitsvertrag bzw. schriftliche Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass bei Beschäftigten die Form des Arbeitsvertrages im Hinblick auf die Gewährung von Arbeitnehmerrechten eine entscheidende Rolle spielt. Im Vergleich zu Beschäftigten ohne schriftlichen Arbeitsvertrag haben Beschäftigte, denen ihr Arbeitsvertrag in Schriftform ausgehändigt wurde, ein signifikant niedrigeres Risiko, keinen bezahlten Urlaub und keine Lohnfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen gewährt zu be-

¹²³ Eigene Kinder (bzw. die im Fragebogen verfügbare Information, ob im Haushalt Kinder leben) stellen eine weitere naheliegende Differenzierung bei der Frage zur Elternzeit dar. Die Prüfung ergab weder für Kinder insgesamt noch für Kinder unter 4 Jahren merkliche Differenzen in den Angaben.

kommen (vgl. Tab. 4.15 und Tab. 4.36) Im Folgenden soll daher untersucht werden, von welchen Faktoren es abhängt, ob Beschäftigte einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten.

Nach deutschem Arbeitsrecht muss ein Arbeitsvertrag nicht zwingend in Schriftform vorliegen. Der Arbeitnehmer muss jedoch laut Nachweisgesetz (NachwG) spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert werden. Das Schriftformerfordernis besteht allerdings beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages (§ 14 IV TzBfG). Wird die Schriftform nicht eingehalten, gilt das Beschäftigungsverhältnis nach dem Gesetz als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Informationen zur Existenz schriftlicher Arbeitsverträge sowie zur Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen wurden in der Beschäftigtenbefragung in Frage 17 und Frage 18 erhoben. Beschäftigte wurden zunächst gefragt, ob sie mit ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Personen, die diese Frage mit „Nein“ beantwortet haben, wurden befragt, ob ihr Arbeitgeber sie über die wesentlichen Arbeitsbedingungen - der Beginn Ihres Beschäftigungsverhältnisses, das Arbeitsentgelt, der Arbeitsort, die Dauer der Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche und weitere Regelungen - schriftlich informiert hat. In Tab. 4.51 sind die hochgerechneten Angaben der Befragten auf diese zwei Fragen in Abhängigkeit von der Erwerbsform dargestellt.

Mit 94,4 Prozent verfügt die große Mehrheit der Beschäftigten über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dazu kommen weitere 2 Prozent, die über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert wurden. 3,5 Prozent aller Beschäftigten geben hingegen an, weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu besitzen, noch über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert worden zu sein¹²⁴. Überproportional vertreten sind in dieser Gruppe mit 15,4 Prozent unbefristet beschäftigte Minijobber. Trotz des Schriftformerfordernisses bei befristeten Arbeitsverträgen geben darüber hinaus 8,3¹²⁵ Prozent der befristet beschäftigten Minijobber, 1,5 Prozent der befristeten Teilzeitbeschäftigten und 2,1 Prozent der befristeten Vollzeitbeschäftigten an, über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu verfügen. Auch hier zeigt sich – wenn auch in geringem Ausmaß – ,dass vor allem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten.

¹²⁴ Auch bei separater Betrachtung von Beschäftigungsverhältnissen, die bereits länger als einen Monat dauern, ändert sich dieser Wert nur minimal (3,6 Prozent).

¹²⁵ Die Werte sind nicht tabellarisch dargestellt sondern ergeben sich aus der Addition der Werte aus der mittleren Spalte (Kein schriftlicher Arbeitsvertrag, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen) und der rechten Spalte (Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Information über wesentliche Arbeitsbedingungen). Die 8,3 Prozent teilen sich somit wie folgt auf: 3,9 Prozent der befristet beschäftigten Minijobber erhalten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag und weitere 4,4 Prozent werden zusätzlich nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert. Die nachfolgenden Zahlen werden analog berechnet.

Tab. 4.51: Schriftlicher Arbeitsvertrag (Frage 17) und Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (Frage 18), deskriptive Ergebnisse (Beschäftigte)

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI]			Summe
	(1)	(2)	(3)	
Minijob befristet	91,7 [86,7-94,9]	3,9 [1,9-7,7]	4,4 [2,2-8,9]	100,0
Minijob unbefristet	77,1 [73,5-80,4]	7,5 [5,7-9,9]	15,4 [12,7-18,5]	100,0
Teilzeit befristet	98,5 [94,6-99,6]	0,2 [0,0-1,6]	1,3 [0,3-5,5]	100,0
Teilzeit unbefristet	95,5 [93,9-96,7]	1,3 [0,8-2,2]	3,2 [2,2-4,6]	100,0
Vollzeit befristet	97,9 [95,5-99,0]	1,4 [0,5-3,6]	0,7 [0,2-2,6]	100,0
Vollzeit unbefristet	96,1 [95,3-96,8]	1,5 [1,1-2,1]	2,4 [1,8-3,0]	100,0
Gesamt	94,4 [93,7-95,1]	2,0 [1,7-2,4]	3,5 [3,0-4,1]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Schriftlicher Arbeitsvertrag liegt vor, (2) Kein schriftlicher Arbeitsvertrag, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen, (3) Weder Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

Um zu überprüfen, inwieweit der deskriptiv dargestellte Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrags bzw. dem Fehlen schriftlicher Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen darauf zurückzuführen ist, dass sich Beschäftigte in unterschiedlichen Erwerbsformen hinsichtlich relevanter Personen- und Betriebsmerkmale voneinander unterscheiden, werden zusätzlich multivariate Probitanalysen durchgeführt. Zwei Indikatoren werden dabei unterschieden. Der erste Indikator bildet ab, ob Personen einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben (=0) oder nicht (=1). Der zweite Indikator vergleicht Personen, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben und zugleich nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert wurden (=1) mit Personen, die einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben oder zumindest über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich informiert wurden (=0). Positive Effekte in den Probitanalysen deuten auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit hin, keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu erhalten bzw. zusätzlich nicht über wesentliche Arbeitsbedingungen informiert zu werden.

Die in Tab. 4.52 dargestellten multivariaten Ergebnisse bestätigen dabei den zentralen deskriptiven Befund. Unbefristet beschäftigte Minijobber haben auch unter Kontrolle verschiedener Beschäftigten- und Betriebsmerkmale gegenüber allen anderen Erwerbsgruppen die höchste Wahrscheinlichkeit, sowohl keinen Arbeitsvertrag zu erhalten als auch nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert zu werden. Diese Wahrscheinlichkeit ist hingegen am geringsten für Vollzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag.

Betrachtet man den Einfluss weiterer Personen- und Betriebsmerkmale zeigt sich auf Basis der Beschäftigtenbefragung, dass das Fehlen schriftlicher Arbeitsverträge wie auch das Fehlen der Information über wesentliche Arbeitsbedingungen eher in Kleinbetrieben unter 50 Beschäftig-

ten sowie bei Tätigkeiten ohne vereinbarte bzw. mit unregelmäßiger Arbeitszeit zu beobachten ist. Auch zeigt sich bei Personen mit Migrationshintergrund, die über eher schlechte Deutschkenntnisse verfügen, sowie bei Studenten eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, keinen schriftlichen Arbeitsvertrag zu besitzen und nicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert worden zu sein (vgl. Anhang F, Tab. F 21).

Tab. 4.52: Schriftlicher Arbeitsvertrag und schriftliche Information über wesentliche Arbeitsbedingungen – Rolle der Erwerbsform, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1)	(2)
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)		
Minijob befristet	0,010	0,009
Minijob unbefristet	0,033 ***	0,023 ***
Teilzeit befristet	-0,033 *	-0,009
Teilzeit unbefristet	0,003	0,003
Vollzeit befristet	-0,029 **	-0,033 **
N	6.188	6.187

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen in (1) und (2): Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schüler/Studenten, Rentner, Arbeitslos gemeldet, Berufliche Stellung, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, MH/Sprache, Partner, Kinder unter 14 Jahre, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang F, Tab. F 21.

(1) Schriftlicher Arbeitsvertrag liegt nicht vor; (2) Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

Die strukturellen Befunde aus der Beschäftigtenbefragung decken sich in wesentlichen Punkten mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung (vgl. Tab. 4.53): Über alle Beschäftigungsformen hinweg geben insgesamt relativ wenige Betriebe an, keine schriftlichen Arbeitsverträge abzuschließen. Eine Ausnahme besteht jedoch bei der geringfügigen Beschäftigung: 6,8 Prozent der Betriebe, die geringfügig Beschäftigte einsetzen, schließen in der Regel keinen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dieser Beschäftigtengruppe ab, informieren aber die geringfügig Beschäftigten über die wesentlichen Arbeitsbedingungen. Weitere 7,1 Prozent der Betriebe, die geringfügig Beschäftigte einsetzen, schließen hingegen weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab, noch informieren sie ihre geringfügig Beschäftigten über die wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Analog zur multivariaten Betrachtung der Beschäftigtendaten wird in einer multivariaten Probitanalyse der Betriebsdaten überprüft, inwieweit die deskriptiv identifizierten Zusammenhänge auch unter Berücksichtigung weiterer relevanter betrieblicher Determinanten bestehen bleiben. Es werden zwei Indikatoren betrachtet. Erstens wird die Wahrscheinlichkeit analysiert, dass in einem Betrieb nicht alle Beschäftigten (unabhängig von der Vertragsform) einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten. Zweitens wird untersucht, welche betrieblichen Einflussfakto-

ren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass einem Teil der Belegschaft weder ein Arbeitsvertrag noch die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich ausgehändigt werden.

Tab. 4.53: Schriftlicher Arbeitsvertrag (Frage D 13) und Information über wesentliche Arbeitsbedingungen (Frage D 14), deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Schriftlicher Arbeitsvertrag/ Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen bei ...	Anteil in % [95%-KI]			Summe
	(1)	(2)	(3)	
Vollzeitbeschäftigten?	96,3 [92,8-98,2]	2,1 [0,8-5,1]	1,6 [0,5-4,6]	100,0
Teilzeitbeschäftigten?	98,4 [95,5-99,4]	0,6 [0,2-1,9]	1,0 [0,2-4,4]	100,0
geringfügig Beschäftigten?	86,2 [81,1-90,0]	6,8 [4,3-10,5]	7,1 [4,3-11,5]	100,0
befristet Beschäftigten	99,4 [97,3-99,9]	0,1 [0,0-0,5]	0,5 [0,1-3,2]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

(1) Schriftlicher Arbeitsvertrag wird abgeschlossen, (2) Kein schriftlicher Arbeitsvertrag, aber Information über wesentliche Arbeitsbedingungen, (3) Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

Den Ergebnissen zufolge steigt sowohl die Wahrscheinlichkeit keinen Arbeitsvertrag als auch keine schriftlichen Informationen über die Arbeitsbedingungen zu erhalten mit dem Anteil unbefristet beschäftigter Minijobber und sinkt mit dem Anteil befristet Beschäftigter in Vollzeit. Die (wenigen) Betriebe, die einem Teil ihrer Belegschaft die wesentlichen Arbeitsbedingungen vorenthalten, kommen den multivariaten Befunden zufolge eher aus der Gastronomie und den personenbezogenen Dienstleistungen. Die Wahrscheinlichkeit steigt überdies mit dem Anteil an unqualifizierten Arbeitskräften (vgl. Anhang F, Tab. F 23).

4.3.5 Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – Zusammenfassung und Fazit

Fragestellung und Aufbau der Analyse

Die in diesem Kapitel dargestellten Analysen sollten einen Beitrag zur Klärung der Frage leisten, ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen sich Beschäftigte in atypischen Erwerbsformen (d.h. in Teilzeitbeschäftigung, in geringfügiger oder befristeter Beschäftigung) von Beschäftigten in unbefristeten Vollzeittätigkeiten hinsichtlich der Kenntnis, Inanspruchnahme bzw. Gewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen unterscheiden. Die Untersuchung erfolgte vor dem Hintergrund vereinzelter, überwiegend qualitativer und auf geringfügige Beschäftigung fokussierender Studien, denen zufolge arbeitsrechtliche Standards bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen mitunter nicht eingehalten werden. Anhand der erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten wurden Analysen sowohl unter Berücksichtigung von betriebli-

chen Kontexten als auch mit Blick auf individuelle Merkmale sowie den Haushaltskontext von Beschäftigten vorgenommen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage gliederte sich die Untersuchung in zwei Hauptteile: Die Analysen im ersten Teil drehten sich zum einen um die Frage, wie gut sich Beschäftigte mit ihren Rechten als Arbeitnehmer auskennen und wie der individuelle Kenntnisstand mit der ausgeübten Beschäftigungsform sowie Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen zusammenhängt (Abschnitt 4.2.1). Zum anderen wurde anhand der Betriebsdaten untersucht, ob und hinsichtlich welcher Aspekte auf Seiten der Betriebe Informationsdefizite bezüglich der untersuchten Rechte bestehen (Abschnitt 4.2.2). Im zweiten Teil der Analyse wurde der Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Risiko der Nichtgewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen untersucht – sowohl aus der Perspektive von Beschäftigten als auch aus Sicht von Betrieben (Abschnitt 4.3). Neben der Erwerbsform wurde dabei auch die Rolle von Beschäftigtenmerkmalen und dem betrieblichen Kontext untersucht. Außerdem wurde in der Untersuchung das Spektrum möglicher Gründe, aus denen heraus Betriebe bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche nicht gewähren bzw. Beschäftigte bestimmte Rechte nicht in Anspruch nehmen, beleuchtet.

Zusammenfassung zentraler Befunde

Zu den in der Beschäftigtenbefragung untersuchten Rechten zählen der Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, das Recht auf Arbeitszeitverkürzung sowie das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung. Aus den Analysen geht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform von Arbeitnehmern und ihren arbeitsrechtlichen Kenntnissen hervor. Insbesondere Minijobber erscheinen insgesamt im Vergleich zu unbefristet in Vollzeit Beschäftigten weniger gut über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert. Vergleichsweise gut schneiden dagegen Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag ab. Auffallend ist, dass sich Frauen mit sämtlichen abgefragten Rechten besser auskennen als Männer. Erwartungsgemäß hängt das Wissen um arbeitsrechtliche Standards unter anderem auch mit dem Alter der Beschäftigten und ihrer beruflichen Position zusammen: ein junges Alter geht mit einem vergleichsweise geringen Kenntnisstand, das Ausüben hochqualifizierter Tätigkeiten dagegen mit einem vergleichsweise guten Kenntnisstand einher. Überdies erscheinen Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert. Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass arbeitsrechtliche Kenntnisse sowohl von der individuellen Erfahrung der Beschäftigten abhängen, als auch von Informationsmöglichkeiten im betrieblichen Kontext.

Auch die Betriebsbefragung enthielt Fragen, die auf den Kenntnisstand hinsichtlich arbeitsrechtlicher Regelungen in vier ausgewählten Bereichen abzielten: dem Recht auf Arbeitszeit-

verkürzung und -verlängerung sowie dem Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und auf bezahlten Urlaub. Die Befragten wurden zu jedem Recht um Einschätzungen zur Richtigkeit von einer Reihe vorgegebener – teilweise richtiger und teilweise falscher – Aussagen gebeten. Der Kenntnisstand der Befragten zum jeweiligen Recht wurde anhand der Fehlerhäufigkeit bei der Bewertung der Aussagen operationalisiert. Die empirischen Befunde deuten auch für Betriebe auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräten) und arbeitsrechtlichen Kenntnissen hin. Auch die Betriebsgröße ist im Hinblick auf arbeitsrechtliche Kenntnis relevant: Befragte, die für kleinere Betriebe Auskunft gegeben haben, kennen sich tendenziell schlechter mit den abgefragten Rechten aus als diejenigen in Großbetrieben. Darüber hinaus hängt die Beantwortung der Kenntnisfragen auch mit der betrieblichen Funktion der Befragten zusammen: Personalmanager haben mehr Fragen zum Arbeitsrecht richtig beantwortet als Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer. Letztere haben die Fragen der Betriebserhebung verhältnismäßig häufig für kleinere Betriebe beantwortet. Die Tatsache, dass kleinere Betriebe z.B. seltener über professionelle Personalabteilungen verfügen und seltener in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, könnte zur Erklärung des vergleichsweise schlechteren arbeitsrechtlichen Kenntnisstands dieser Gruppe der Befragten beitragen.

Aus den Analysen der Betriebs- und Beschäftigtendaten ergibt sich außerdem ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Arbeitnehmern und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche. Bei der Analyse wurden mögliche Gründe für die Nichtgewährung von Ansprüchen berücksichtigt, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass nicht in jedem Fall von Nichtgewährung zwangsläufig ein Verstoß gegen das Arbeitsrecht vorliegt. So besteht etwa ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit nur bei Beschäftigungsverhältnissen, die bereits vier Wochen oder länger andauern. Den Ergebnissen zufolge ist das Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen sowie keinen bezahlten Urlaub zu erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt, bei Minijobbern – nach eigenen Angaben sowie nach Angaben der Betriebe – deutlich höher als bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung deuten auch bei Teilzeitbeschäftigten auf ein erhöhtes Risiko der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen hin. Allerdings gilt dies nur für Teilzeitkräfte mit einer gegenüber Vollzeitbeschäftigten deutlich geringeren Wochenarbeitszeit. Bei Minijobbern hängt das hohe Ausmaß an Nichtgewährung dagegen weniger mit der in der Regel geringen Arbeitszeit, als vielmehr mit der Beschäftigungsform selbst zusammen. Aus den Beschäftigten-daten geht überdies hervor, dass – bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – auch eine Befristung des Arbeitsvertrages mit einem höheren Risiko einhergeht, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Auch im Hinblick auf bezahlten Urlaub steht die Befristung des Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit einer höheren Nichtgewährungswahrscheinlichkeit – allerdings ausschließlich bei Teilzeitbeschäftigten. Im Rahmen der Betriebsanalysen hat sich für Teilzeitkräfte keine im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit der Nicht-

gewährung arbeitsrechtlicher Leistungen gezeigt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten auf Basis der Betriebsdaten nur insgesamt, d.h. nicht in Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitszeit betrachtet werden konnte. Da die Betriebsbefragung in Bezug auf befristet Beschäftigte keine Fragen zur Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche enthielt, konnten für diese Beschäftigtengruppe keine Betriebsanalysen durchgeführt werden.

Zusammengefasst weisen die Beschäftigtendaten somit auf folgendes Muster: Befristet Beschäftigten, Minijobbern sowie Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit deutlich unter dem Niveau von Vollzeitbeschäftigten werden jeweils bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht gewährt als unbefristet in Vollzeit Beschäftigten. Die größten Unterschiede zeichnen sich dabei jedoch zwischen Minijobbern und der Vergleichsgruppe ab. Auch aus den Betriebsdaten lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und der Gewährung von Rechten ableiten. Allerdings weisen diese Daten lediglich auf eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen für Minijobber im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hin.

Bei den untersuchten Rechten hat sich darüber hinaus gezeigt, dass für Beschäftigte das Ausüben von Facharbeitertätigkeiten sowie von Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiter- bzw. der qualifizierten Angestelltenenebene, ein niedriges Einkommen und das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages jeweils mit einem erhöhten Risiko einhergehen, keinen bezahlten Urlaub, keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist überdies wahrscheinlicher wenn keine fest vereinbarte Wochenarbeitszeit vorliegt. Zudem finden sich Hinweise, dass Tätigkeiten in Betrieben ohne Tarifbindung, ein Migrationshintergrund sowie schlechte Deutschkenntnisse mit einer hohen Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung in Zusammenhang stehen. Aus Betriebssicht ist das Risiko der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten für geringfügig Beschäftigte insbesondere in Betrieben ohne institutionalisierte Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräte) sowie in Betrieben, die diese Beschäftigungsform aus Flexibilitätsgründen einsetzen, erhöht. Als Begründung für die Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen wurde von den Befragten überwiegend angegeben, dass diese Beschäftigtengruppe im Betrieb nur aus-hilfsweise bzw. nur in einem geringen Stundenumfang tätig ist.

Festzuhalten ist, dass sowohl der Kenntnisstand zu arbeitsrechtlichen Regelungen als auch die betriebliche Praxis bei der Gewährung von Arbeitnehmeransprüchen mit dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen und tarifvertraglichen Bindungen in Zusammenhang stehen: Die Kenntnis und die Gewährung von Rechten sind wahrscheinlicher, wenn es in einem Betrieb einen Betriebsrat oder eine andere Arbeitnehmervertretung gibt bzw. mindestens ein Tarifvertrag gilt. Da die vorliegenden Daten keine kausalen Schlussfolgerungen zulassen, muss an dieser Stelle aber offen bleiben, ob sich der bessere Kenntnisstand bei Beschäftigten und Betrieben direkt auf Tarifvereinbarungen und Mitarbeitervertretungen gründet.

Für Beschäftigte wie Betriebe weisen die Analysen auf einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der Gewährung von Ansprüchen hin. Sowohl bezahlter Urlaub als auch Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen werden häufiger nicht gewährt, wenn die Beschäftigten bzw. die Betriebe den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Bemerkenswert ist vor diesem Hintergrund der Befund, wonach ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, denen nach eigenen Angaben Arbeitsrechte vorenthalten werden, darüber informiert ist, dass ihnen diese gesetzlich zustehen.¹²⁶ Auch auf Betriebsseite konnte festgestellt werden, dass ein hoher Anteil der Befragten, in deren Betrieben Minijobbern bestimmte Rechte nicht gewährt werden, Kenntnis davon hat, dass diese Erwerbsgruppe einen rechtlichen Anspruch auf die jeweilige Leistung hat.

Grenzen der Analyse

Sämtliche Schlussfolgerungen aus den Analysen beziehen sich ausschließlich auf die untersuchten arbeitsrechtlichen Ansprüche. Auf Basis der vorliegenden Studie lassen sich somit keine Schlüsse hinsichtlich möglicher weiterer Unterschiede bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen zwischen den Erwerbsgruppen ziehen. Darüber hinaus ist insbesondere die Interpretation der Befunde zur Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen seitens der Betriebe an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Erstens muss das Antwortverhalten der befragten Personen nicht das gesamte im Betrieb verfügbare arbeitsrechtliche Wissen repräsentieren. Zweitens könnte es angesichts der Fragenabfolge in den Betriebsinterviews vorgekommen sein, dass Befragte, die Arbeitsrechtsverletzungen berichtet haben, sich durch vorgebliche Unkenntnis der Rechtslage um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen bemüht haben. Wenngleich sich anhand der Daten nicht belegen lässt, ob und wie häufig solche Fälle auftreten, erscheint es fraglich, wie gut Befragte ihr Antwortverhalten zu den im Vorfeld unbekanntem Kenntnisfragen spontan an die Antworten auf die Fragen der Gewährung von Arbeitsrechten anpassen können. Drittens erheben die ausgewählten Einschätzungsfragen nicht den Anspruch, den Kenntnisstand der Befragten auf den betreffenden Rechtsgebieten vollständig abzubilden, und in konkreten Anwendungsfällen können andere als die thematisierten Aspekte ausschlaggebend für die betriebliche Praxis sein.

Auch die Interpretation der Indikatoren für die Gewährung bzw. Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche unterliegt gewissen Einschränkungen. Dies gilt, wie weiter oben ausführlich erörtert (vgl. Abschnitt 4.3.2), insbesondere mit Blick auf die Nichtgewährung von Lohnfortzah-

¹²⁶ Offen bleibt jedoch, ob der gezeigte Zusammenhang zwischen der besseren Informiertheit und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche kausal ist. So erscheint es zwar plausibel, dass Beschäftigte, die sich eines Rechtsanspruchs bewusst sind, eher dafür eintreten, dieses Recht im betrieblichen Alltag auch gewährt zu bekommen. Es ist jedoch ebenfalls möglich, dass Beschäftigte, denen bestimmte Leistungen gewährt werden, daraus auf einen gesetzlichen Anspruch schließen.

lung an Feiertagen. Bei sämtlichen Indikatoren wurde jeweils eine möglichst enge Definition von Nichtgewährung angestrebt. Ziel war es, den betrieblichen Umgang mit den untersuchten Ansprüchen nur dann als Nichtgewährung zu definieren, wenn dafür kein gesetzlich zulässiger Grund vorliegt. Die Möglichkeiten im Rahmen einer standardisierten Befragung alle eventuell existierenden betrieblichen Konstellationen zu erfassen, in denen die Nichtgewährung von Ansprüchen im Einzelfall zulässig ist, sind begrenzt. Die Indikatoren können daher zwar Anhaltspunkte darüber geben, dass die (nicht legale) Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche bei atypisch Beschäftigten – und hier insbesondere bei Minijobbern – häufiger vorkommt als bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten, das Ausmaß der tatsächlichen Unterschiede lässt sich jedoch nicht exakt bestimmen. Zu beachten ist auch, dass Betriebe in der vorliegenden Studie Angaben zur üblicherweise angewandten Praxis im Umgang mit den untersuchten arbeitsrechtlichen Leistungen gemacht haben. Es ist durchaus möglich, dass Betriebe, die üblicherweise bestimmte Ansprüche nicht gewähren, dies im Einzelfall doch tun und umgekehrt.

Trotz der genannten Einschränkungen deutet die Untersuchung auf einen Zusammenhang zwischen der Kenntnis rechtlicher Regelungen und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche hin. Offen bleibt an dieser Stelle jedoch, warum ein nicht unerheblicher Anteil an Beschäftigten trotz Kenntnis ihrer Ansprüche, diese nicht gewährt bekommt. Da die quantitativen Daten hierzu keine Informationen liefern, wurde diese Frage im Rahmen der nachfolgend berichteten qualitativen Erhebung eruiert. Die qualitative Untersuchung greift zudem einige Befunde der quantitativen Analyse auf. Neben der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der individuellen Erfahrung stehen den obigen Befunden zufolge auch die berufliche Stellung sowie das Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen und Tarifverträgen mit der Gewährung von Arbeitsrechten in Zusammenhang – Faktoren, in denen sich die individuelle und kollektive Verhandlungsmacht der Beschäftigten widerspiegeln. Deren Relevanz für die Gewährung und Inanspruchnahme von Rechten wird im folgenden Kapitel dargelegt.

KAPITEL 5

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

Für die Frage, wie die Rechtspraxis in Betrieben gelebt wird, spielen – das haben die Ausführungen in KAPITEL 4 deutlich gemacht – neben der tatsächlichen Gewährung auch das Wissen der Beschäftigten über ihre rechtlichen Ansprüche eine wichtige Rolle. Gerade wenn sich Hinweise finden lassen, dass Arbeitsrechte nicht immer gewährt werden, Beschäftigte allerdings über ihre rechtlichen Ansprüche Bescheid wissen, stellt sich die Frage, warum sich Beschäftigte nicht für die Inanspruchnahme ihrer Rechte einsetzen. Die inhaltlich offene Herangehensweise, die qualitativer Forschung eigen ist, stellt ein geeignetes Instrument dar, sich der Fragestellung explorativ zu nähern und erste Erklärungsansätze zu rekonstruieren.

In Anbetracht der in KAPITEL 2 dargelegten Einschränkungen, die sich aus dem schwierigen Samplingprozess ergaben, ist aber festzustellen, dass der geringe Umfang des Samples – insgesamt 43 Interviews, davon mit 20 Beschäftigten, 7 mit Betriebs- bzw. Personalräten, 6 mit Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, darauf hindeuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. Insofern geben die hier vorgestellten Ergebnisse einer eher explorativen Untersuchung erste Hinweise zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen, die in zukünftigen, gesättigten und kontrastreichen Analysen auf Basis deutlich höherer Fallzahlen erweitert und vertieft werden müssten.

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

„Arbeitnehmer, selbst unbefristet Beschäftigte, klagen nur ganz selten im bestehenden Arbeitsverhältnis irgendwelche Rechte ein. Das kommt am ehesten noch bei unbefristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor, wenn sie sich um eine höhere Gruppierung streiten. (...) Aber es kommt sonst ganz, ganz selten vor. In der Regel wird nach Ende geklagt.“ (10: 307-313)¹²⁷

Diese Erfahrung von Ludwig Meister, die er im Rahmen seiner langjährigen Tätigkeit als Arbeitsrechtsanwalt gemacht hat, zeigt die Problematik in Bezug auf das Arbeitsrecht: Weil Beschäftigte seiner Erfahrung nach existenziell auf das Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses angewiesen sind, überlegen sie sich im Falle von Arbeitsrechtsverletzungen sehr gut, ob, wann und wie sie gegen den Arbeitgeber vorgehen wollen. Das Erwägen von juristischen Schritten scheint dabei als letztes Mittel zu gelten, selbst wenn die Aussichten auf ein Urteil zugunsten der Beschäftigten positiv sind. Die Angst vor negativen Konsequenzen im Arbeitsalltag oder vor dem Verlust des Arbeitsplatzes überwiegen vor dem Anliegen, Arbeitsrechte im Sinne des Gesetzes gewährt zu bekommen. Dies gelte zumindest für die Klagen, das unterstreicht Ludwig Meister, die durch Beschäftigte individuell und ohne weitere Unterstützung eingereicht werden.

Für die Frage, ob arbeitsrechtliche Ansprüche im Betrieb eingefordert und durchgesetzt werden, ist nicht nur die Ebene juristischer Auseinandersetzungen relevant, sondern – gewissermaßen vorgeschaltet – die Ebene der weniger formalisierten Prozesse zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Dieses Kapitel folgt daher dieser Hierarchie von Verhandlungsebenen¹²⁸ auch konzeptionell, indem zunächst auf die Schwierigkeit gerichtlicher Auseinandersetzungen eingegangen wird (Abschnitt 5.1.1), dann werden Aushandlungsprozesse zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten in den Blick genommen (Abschnitt 5.1.2). Dabei wird unter anderem auch darauf eingegangen, wovon es abhängt, dass Beschäftigte sich überhaupt dafür entscheiden, einen Konflikt einzugehen. Im Anschluss daran wird der Frage nachgegangen, warum Beschäftigte rechtliche Ansprüche nicht geltend machen (Abschnitt 5.1.3).

¹²⁷ Die Angaben in Klammern bezeichnen die Nummer des Interviews und die Zeilen, denen das betreffende Zitat jeweils entnommen wurde.

¹²⁸ Das Konzept der Verhandlungsebenen ist ein Standardkonzept in der Literatur der deutschsprachigen *industrial relations* (vgl. etwa Müller-Jentsch 1997). In der Regel werden die gesetzliche/arbeitsrechtliche Ebene, die Tarifebene, die Ebene der betrieblichen Austauschbeziehungen und die Ebene der unmittelbaren Beziehung von Beschäftigten und Vorgesetzten unterschieden.

5.1.1 Ein großer Schritt: Der Gang zum Arbeitsgericht

Die oben zitierte Erfahrung des befragten Arbeitsrechtsexperten stellt auch ein durchgängiges Motiv in den Perspektiven der befragten Beschäftigten dar. Lediglich in einem der Betriebe, die im Rahmen der qualitativen Interviews unserer Studie befragt wurden, berichtete die Betriebsratsvorsitzende von einem erfolgreichen juristischen Verfahren, das ein Beschäftigter gegen die Geschäftsleitung eingeleitet hatte. Es handelte sich um einen Beschäftigten, der über mehrere Jahre hinweg für dieselbe Tätigkeit auf ein Jahr befristete Verträge in Folge erhielt mit der Begründung, die Finanzierung sei nur für ein weiteres Jahr garantiert. Die juristische Auseinandersetzung fokussierte auf die Frage, ob sich die Tätigkeit in diesem Fall tatsächlich noch als projektförmig definieren lasse. Es wurde entschieden, dass dem nicht so sei, so dass der Beschäftigte nun einen unbefristeten Vertrag bekommen hat.

Ein Interview mit diesem Beschäftigten ist leider nicht zustande gekommen. Zwar zeigte er großes Interesse, über seinen Fall und seine Erfahrungen zu berichten, zog seine Bereitschaft zu einem Interview jedoch nach Rücksprache mit seinem Anwalt wieder zurück. Er begründet seine Zurückhaltung mit Angst vor Schwierigkeiten mit seinem Arbeitgeber, falls dieser ihn trotz Anonymisierung identifizieren könne. In dem Telefonat betonte er mehrmals, er sei auf seinen Arbeitsplatz angewiesen und könne erneuten Druck, so wie er ihn während der juristischen Auseinandersetzung erlebt hatte, weder selbst aushalten noch seiner Familie zumuten.

Gleichwohl beschreibt auch seine Absage einen wichtigen Zusammenhang: Der Beschäftigte hat Recht bekommen. Auf den ersten Blick könnte das Wissen, das Recht auf seiner Seite zu haben, zu einer Position der Stärke führen. Jedoch hat der Beschäftigte während der Auseinandersetzung die Macht seines Arbeitgebers, die latent vorhanden ist¹²⁹, sehr konkret zu spüren bekommen. Diese Erfahrung hat sich offensichtlich eingeprägt und führt nun zu größerer Vorsicht – und das auch noch Jahre nach dem juristischen Konflikt. Der Beschäftigte fürchtet noch immer negative Konsequenzen, selbst wenn er darüber in anonymisierter Form erzählt. Vor Gericht Recht bekommen zu haben, scheint also nicht unbedingt eine bestärkende Wirkung zu haben, sondern in diesem Fall die Unsicherheit sogar zu erhöhen. Das positive Ergebnis, arbeitsgerichtlich einen unbefristeten Vertrag erstritten zu haben, wird begleitet von der negativen Erfahrung des arbeitgeberseitigen Drucks und der Stigmatisierung als Konfliktbereiter, die der Beschäftigte nicht wiederholen möchte. Einige interviewte Experten berichteten von ähnlich gelagerten Fällen aus ihrer Berufserfahrung.

¹²⁹ Das Spannungsverhältnis zwischen rechtlicher Gleichheit und faktischer Ungleichheit – die Machtasymmetrie der Parteien des Arbeitsvertrages – ist ein weithin bekannter Topos der Sozialphilosophie und der politischen Theorie fortgeschrittener Marktwirtschaften. Auf dieser Basis lassen sich letztlich verschiedene Organisations- und Korporationsformen der Arbeitsgesellschaft ebenso erklären wie die Nichtinanspruchnahme faktisch bestehender Rechte. Prägnant formuliert wurde dieses Theorem von Offe/Wiesenthal (1979).

Auch wenn sich in dem Kontakt mit dem Beschäftigten dessen Angst und Verunsicherung deutlich vermittelt, kommt seinem Beispiel betriebsintern eine wichtige Funktion zu. Die Betriebsratsvorsitzende nahm den Fall zum Anlass, um bei Betriebsversammlungen über rechtliche Grundlagen für Befristung und aktuelle Rechtsprechungen zum Thema zu informieren – ohne dabei den Fall selbst zu thematisieren. Dies beschreibt eine mögliche konkrete Praxis der Informationspolitik von Betriebsräten und illustriert das Ergebnis der quantitativen Erhebung, wonach Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat besser über ihre Rechte Bescheid wissen (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.2.1.2). Auch Kollegen nehmen Bezug auf den Fall und stellen heraus, welche bestärkende Wirkung das Wissen darüber hat, dass eine juristische Auseinandersetzung in diesem Feld erfolgreich sein kann. Zum Beispiel Sabine Wagner.

Sabine Wagner arbeitet seit acht Jahren in einer ähnlichen Situation wie ihr Kollege. Mit der Begründung einer jeweils nur für ein Jahr garantierten Finanzierung erhält sie entsprechend einen immer wieder auf ein Jahr befristeten Vertrag. Lange Zeit betrachtete sie dieses Vertragsverhältnis als eine Normalität, gegen die sie keine Handhabe habe. Zudem sei dies, wie sie erzählt, in ihrem Bereich durchaus üblich.¹³⁰ Sie beginnt sich erst dann mit ihrer arbeitsrechtlichen Situation kritisch auseinanderzusetzen, als es in ihrem Betrieb zu einer informellen Vernetzung ihrer Berufskollegen kommt und sie dann erfährt, dass der Kollege in vergleichbarer Situation rechtliche Schritte eingeleitet und einen unbefristeten Vertrag durchgesetzt hat. Erst seitdem sie mit diesem Kollegen und entsprechend auch mit dem Betriebsrat in Kontakt ist, ist sie nicht mehr bereit, die Fortsetzung ihrer Befristung widerspruchslos hinzunehmen. Sie sagt:

„Weil es eigentlich nicht rechtens ist. Ich habe mich jetzt mit den rechtlichen Kleinigkeiten da noch nicht auseinander gesetzt, aber er hat mit einem Rechtsanwalt das quasi durchgefochten und hat Recht bekommen. Das heißt, ich könnte, wenn es jetzt wirklich hart auf hart kommt, könnte ich klagen mit dem Wissen, es hat schon mal ein Kollege geschafft.“ (32: 487-493)

Wissen durch Vernetzung

Voraussetzung für Sabine Wagners veränderte Perspektive und Bereitschaft, im Zweifelsfall auch den Konflikt zu suchen, waren – das beschreibt sie selbst so – Vernetzung und Information.

Zwei Aspekte sind hier relevant: Auf der individuellen Ebene führt die Tatsache, in einer juristischen Auseinandersetzung Recht bekommen zu haben, nicht unbedingt zu einer gestärkten Position innerhalb des Betriebes. Entsprechend waren einige interviewte Beschäftigte wenig

¹³⁰ Die berufsspezifischen Einstellungspraxen, die Sabine Wagner hier beschreibt, nimmt sie als Normalität wahr. Dies führt zu einer Selbstbeschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten. Darauf wird im Zusammenhang mit der Frage, warum Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend machen weiter unten in Abschnitt 5.1.3.1 eingegangen.

bereit, innerhalb des Betriebs oder gegenüber Forschern über ihre Erfahrungen zu berichten. Gleichwohl können derartige Fälle andere Beschäftigte dazu motivieren, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche juristisch einzufordern. Voraussetzung dafür ist eine betriebsinterne Kommunikation, die in diesem Fall über den Betriebsrat und über die Vernetzung einer bestimmten Professionsgruppe selbst lief.¹³¹ Für die Rechtspraxis im Betrieb ist also nicht nur Wissen über rechtliche Ansprüche, sondern auch über Erfahrungen im Umgang mit diesen rechtlichen Ansprüchen relevant, das über solche Gruppenzugehörigkeiten kommuniziert wird.

Das Einfordern von individuellen arbeitsrechtlichen Ansprüchen vor Gericht ist also, das haben die bisherigen Ausführungen deutlich gemacht, im vorliegenden Fall mit Ängsten und hohen Hürden verbunden. Vor diesem Hintergrund liegt es nahe anzunehmen, dass die Inanspruchnahme von arbeitsrechtlichen Ansprüchen weniger über gerichtliche Auseinandersetzungen stattfindet, sondern – wenn überhaupt – zunächst auf der Verhandlungsebene zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Auf der Basis unserer Untersuchung und Berücksichtigung der rahmenden theoretischen Anmerkungen lässt sich als Filter dafür, was überhaupt verhandelt und thematisiert wird, das explizite, implizite oder angenommene Machtverhältnis zwischen dem einzelnen Beschäftigten, dem Vorgesetzten als Person und als Repräsentanten des Betriebes und dessen arbeitspolitischer Machtposition herausarbeiten. Auch auf dieser Ebene werden negative Konsequenzen antizipiert, mit psychischen Kosten und erwarteten Erfolgsaussichten abgewogen, was im Zweifelsfall dazu führen kann, dass rechtliche Ansprüche nicht geltend gemacht werden. Aus dieser Dynamik leiten sich für dieses Forschungsprojekt zwei Fragen ab:

In welchen Situationen sind Beschäftigte überhaupt bereit, ihre rechtlichen Ansprüche geltend zu machen?

Wovon hängt es ab, ob sie den Konflikt suchen oder dies lieber unterlassen?

Diese beiden Fragen werden in den folgenden Abschnitten behandelt.

5.1.2 „Und manchmal musst du dann in die Extreme gehen“ – das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen im Betrieb als Entwicklungsprozess

Gerade weil das Einfordern rechtlicher Ansprüche Überwindung kostet und sich – wie im Abschnitt 5.1.3 gezeigt werden wird – Interviewte mitunter dagegen entscheiden, lassen sich in dem Interviewmaterial dieses Forschungsprojektes nur wenige entsprechende Erzählungen

¹³¹ Weitere solche, für Information und Interessenformulierung geeignete Netzwerke bestehen, so die einschlägige Literatur (Cox 1991; Erd 1978; Frerichs et al. 1989; Hoffmann 1981; Koopmann 1981; Kuhn 1961; Promberger 1990), unter gewerkschaftlich, landsmannschaftlich oder nachbarschaftlich verbundenen Beschäftigten, Professions- oder Statusgruppen sowie Angehörigen bestimmter hierarchischer Gruppen.

finden. Für die vorliegende Analyse wurden zwei, hinsichtlich ihres Vorgehens beim Einfordern von arbeitsrechtlichen Ansprüchen, stark kontrastierende Fälle ausgewählt.¹³² Beide Fälle geben in ihrer Gegenüberstellung Hinweise darauf, welche Dynamiken zu einem Einfordern von rechtlichen Ansprüchen seitens der Beschäftigten führen können.

Kerstin Kässler ist neben ihrem Studium als geringfügig Beschäftigte tätig. Sie arbeitet in einem Krankenhaus. Nach dem Abitur absolvierte sie eine Ausbildung zur Krankenschwester, danach arbeitete sie im selben Krankenhaus. Bereits in der Ausbildung stößt sie auf berufstypische Schwierigkeiten: Überstunden, aber auch Aufgaben, die sie als Auszubildende rechtlich nicht übernehmen durfte. Obwohl ihr die Inhalte ihrer Tätigkeit gut gefielen und sie auch das Arbeiten in einem Krankenhaus mochte, fühlte sie sich hinsichtlich zeitlicher Arbeitsbelastung und Verantwortung überfordert. Nach erfolglosen Nachfragen bei Vorgesetzten erfuhr sie Unterstützung bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung und beim Betriebsrat.¹³³

„Die waren da echt immer gute Ansprechpartner, haben immer gesagt: ‚Das sind Deine Rechte, das sind Deine Pflichten. Und du musst das hier überhaupt nicht machen.‘“ (40: 156 – 158)

Kerstin Kässler schreibt der Beschäftigtenvertretung zunächst eine ordnende Funktion zu. In der Beratung wurde ihr klarer, wozu sie verpflichtet war, was sie nicht machen musste und was sie gar nicht machen durfte. Sie empfand es bereits als hilfreich, zu wissen, wann sie mit Recht widersprechen kann. Das diffuse Gefühl des Unwohlseins konkretisierte sich über diese Informationen in eine Selbstvergewisserung, sich zur Wehr setzen zu dürfen. Für Kerstin Kässler wurde es sowohl während ihrer Berufsausbildung als auch in ihrer Beschäftigung im Anschluss zu einer alltäglichen Praxis, *„zu sagen, wenn mir was nicht passt“* (40: 210). Sie beschreibt dies für sich als positive Erfahrung. In der Lage zu sein, für sich zu sorgen, indem sie sich für ihre Rechte und eine Verbesserung ihrer Situation einsetzte, gab ihr ein Gefühl der Selbstbestimmung und der Stärke. Kerstin Kässler entwickelte sich zunehmend zur Expertin, an die sich ihre Kollegen mit Fragen zu deren eigener Situation wendeten. Diese Adressierung als kompetente Kennerin des Arbeitsrechts und als erfahrene Kollegin im Umgang mit Konflikten stellt eine Form von Anerkennung dar, die Kerstin Kässler in ihrem Handeln bestätigt.

Gleichzeitig erlebte Kerstin Kässler auch negative Konsequenzen, die sie auf ihr Sich-Wehren und ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zurückführt. Sie spricht in diesem Zusammenhang sogar von Mobbing. Ihre Wünsche für den Dienstplan wurden nicht mehr berücksichtigt, sie bekam relativ häufig Frühdienst unmittelbar nach dem Spätdienst, was sie als sehr anstren-

¹³² Für eine vertiefende Analyse dieser Fragestellung würde sich ein Design anbieten, das nur auf Fälle fokussiert, in denen Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche geltend gemacht haben. Dies würde allerdings sowohl einen anderen Samplingprozess als auch einen anderen Interviewleitfaden beinhalten als für die Fragestellungen dieser Studie gewählt.

¹³³ Der Terminus ‚Betriebsrat‘ schließt hier auch Personalräte im öffentlichen Dienst ein.

gende Dienstfolge beschreibt. Sie bekam Weiterbildungen, die sie im Rahmen des klinikinternen Weiterbildungsplans absolvieren musste, nicht genehmigt. Begründet wurde dies damit, es seien erst die anderen dran. Auch wenn Kerstin Kässler dies als verletzend und anstrengend empfand, wollte sie dieses Verhalten nicht durchgehen lassen und wandte sich, aufgrund ihrer positiven Erfahrungen aus der Vergangenheit, immer wieder an den Betriebsrat.

„Ich war dann immer die erste, die dann gesagt hat, wir können das auch anders regeln. Dann gehe ich halt zum Betriebsrat. Und ich war eine Zeitlang echt jeden Tag da. Da ging es mir dann ums Prinzip am Ende. Weil ich gedacht habe, [...] irgendwann muss man ja mal eine Veränderung hervorrufen. Und manchmal musst du dann auch in die Extreme gehen dann. Weil sonst erreichst du nichts.“ (40: 430 – 437)

Den Antrieb, sich für ihre Rechte während der Ausbildung einzusetzen, entsprang in Kerstin Kässlers Fall also zunächst einem subjektiven Gefühl der Überforderung. Die Inhalte der beruflichen Tätigkeit, so beschreibt sie es, haben ihr Spaß gemacht, die Rahmenbedingungen jedoch führten dazu, dass sie sich nicht mehr wohl fühlte und entschied, es müsse sich für sie etwas ändern, damit sie weiter in dem Beruf und bei diesem Arbeitgeber tätig sein kann. Dieses Deutungsmuster lässt sich als Selbstsorge im Erwerbskontext (ähnlich bei Flick 2013; Voß 2007) verstehen. Im Erwerbskontext bedeutet Selbstsorge, sich selbst um den Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit zu kümmern – sei es über das Abwehren gesundheitlicher Schäden oder über das Erhalten der Motivation für die Tätigkeit. Das theoretische Konzept der Sorge um sich oder Selbstsorge wird derzeit vor allem im Zusammenhang mit Anerkennung, Gesundheit und Fürsorge diskutiert (vgl. Flick 2013). Die Analysen hier deuten darauf hin, dass auch das Einfordern von Arbeitsrecht mit in den Blick genommen werden kann. Immerhin stellt das Gewähren von Rechten ebenfalls eine Form der Anerkennung dar (Honneth 1994: 148ff.).

Aus der oben zitierten Interview-Passage wird deutlich, dass sich Kerstin Kässlers Motiv für ihr Engagement aufgrund der schlechten Erfahrungen mit Vorgesetzten im Laufe der Zeit veränderte. Sicherlich wollte sie weiterhin ihre eigenen Rechte einfordern, darüber hinaus ging es jedoch zunehmend um – wie sie es nennt – das Prinzip und um den Wunsch, *„etwas zu verändern“* (40: 1257f.). Damit bezieht sie das Einfordern von Rechten nicht mehr nur auf sich selbst und ihre eigene Situation, sondern auf grundlegende Fragen von angemessenem Verhalten von Vorgesetzten hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitsrechten und hinsichtlich des Umgangs mit Beschäftigten. Aus heutiger Sicht sagt sie, sie habe für sich selbst nicht so viel erreicht, *„aber für die Nachfolgenden und das hat mir schon gereicht“* (40: 440). Aus einem Handeln, das zunächst subjektiv begründet war, entwickelte sich in Kerstin Kässlers Fall also eine altruistische Deutung, die bis heute nachwirkt. Einerseits beschreibt sie den Frust und die Demütigung, die mit diesen Erfahrungen durchaus verbunden waren. Andererseits entwickelte sie ein Selbstverständnis und Rechtsempfinden, das sie an andere weiter geben möchte. Nach ihrem Studium möchte sie als Lehrerin oder Ausbilderin in Pflegeberufen arbeiten und in dieser Posi-

tion Schüler oder Auszubildende darin bestärken, für ihre Rechte einzutreten oder sich Unterstützung im Betriebsrat zu holen.

Während Kerstin Kässler ihre Rechte mit Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung erkämpfte, trat Anneliese Aumann alleine für ihre Belange ein. Auch Anneliese Aumann ist Krankenschwester. Im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie hat sie, weil sie sich inhaltlich weiter entwickeln wollte, immer wieder ihre Stelle gewechselt. Dies lässt darauf schließen, dass sie dem Inhalt ihrer Berufstätigkeit eine große Bedeutung beimisst und dies für sie im Zweifelsfall über einer möglichen Loyalität mit dem Arbeitgeber oder dem Festhalten an einer vertrauten Arbeitsumgebung steht. Als ihr Sohn in die Schule kam, empfand sie den Schichtdienst als unvereinbar mit den Schulzeiten und bewarb sich auf die Stelle bei einer Krankenkasse einer großen Stadt in Norddeutschland, wo sie bis heute tätig ist. Anneliese Aumann hat dort zunächst in Vollzeit angefangen. Vorher hatte sie sich im Bereich HIV-Prävention weitergebildet. Ein Träger begann in ihrem Viertel mit dem Aufbau einer mobilen Versorgung für HIV-Patienten und bot ihr an, für diesen Träger in Teilzeit tätig sein zu können. Anneliese Aumann wollte dies gerne tun, wofür sie bei ihrem Arbeitgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit anstrebte.

Trotz des Rechts auf Teilzeit beschreibt sie die Umsetzung dieses Arbeitszeitwunsches als sehr schwierig. Ihr Arbeitgeber wehrte sich zunächst dagegen, ihr die Arbeitszeitreduzierung zu gewähren. Er äußerte die Befürchtung, Frau Aumanns Leistungsfähigkeit und -bereitschaft könne aufgrund ihrer zweiten Tätigkeit nicht mehr ausreichen.¹³⁴ Im Interview, das im Rahmen dieses Forschungsprojektes mit diesem Arbeitgeber geführt wurde, beschrieb dieser es mit Verweis auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz als Selbstverständlichkeit, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren können, fokussierte dabei allerdings ausschließlich auf Frauen, die aus familiären Gründen nicht mehr Vollzeit arbeiten können. Anneliese Aumanns Grund für die Arbeitsreduktion entsprach diesem Schema nicht, was die Bereitschaft des Arbeitgebers, darauf einzugehen, deutlich verringerte.¹³⁵ Dass sie doch reduzieren konnte, schreibt sie ihrer Hartnäckigkeit zu:

„ (...) weil ich auch keinen Frieden gegeben habe und immer wieder gegangen bin und gesagt habe, Mensch, das kann man doch machen. Ich mache ja meine Arbeit und alles.“ (16: 379-382)

An einer anderen Stelle des Interviews erzählt sie, dass sie sogar bis zum Geschäftsführer gegangen war, um ihrem Anliegen, wegen einer zweiten Arbeitsstelle in Teilzeit gehen zu wollen,

¹³⁴ Aus rechtlicher Sicht kann der Arbeitgeber mit dem Argument der befürchteten Leistungsreduktion u.U. nur der Aufnahme der Nebentätigkeit widersprechen, nicht aber dem Wunsch nach der Reduktion der Arbeitszeit, die nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann.

¹³⁵ Die Notwendigkeit einer sozial anerkannten Begründung für die Arbeitszeitreduktion wird in KAPITEL 7 ausführlicher dargestellt.

auf höherer Ebene Gehör zu verschaffen. Am Ende hat sie es geschafft und eine Regelung bekommen, die ihren Vorstellungen entsprach. Dass diese zunächst befristet ausfiel und sie erst unter Beweis stellen sollte, dass sie weiterhin die geforderte Leistung bringe, bereitete Frau Aumann keine Sorgen. Sie war sich ihrer Leistungsfähigkeit bewusst und erwartete keine Beanstandungen seitens des Arbeitgebers.

Anders als Kerstin Kässler suchte Anneliese Aumann keine Unterstützung beim Betriebsrat, denn das sei „*von Haus aus schon mal schal*“ (16: 441). Das Beisein des Betriebsrates hätte in Anneliese Aumanns Einschätzung ihre Verhandlungsposition eher geschwächt. Sie fühlte sich selbst stark genug, um ihre Interessen zu vertreten. Woraus schöpfte sie dieses Selbstbewusstsein? Wie beschrieben hat Anneliese Aumann im Laufe ihres Berufslebens mehrmals ihre Arbeitsstelle gewechselt, weil sie sich weiterentwickeln wollte. Dies lässt darauf schließen, dass sie berufliche Ziele für sich definiert und dabei auch Veränderungen in Kauf nimmt oder sogar sucht. Dies hat sie bisher erfolgreich bewältigt und kann damit als bestärkende Erfahrung verbuchen, dass sie in ihrem Fach als gut, geeignet und gewollt angesehen wird. Sie hat erfahren, dass sie etwas, das sie gerne möchte, auch erreichen kann. Aus Anneliese Aumanns Erzählung lässt sich herauslesen, dass ihr nicht bekannt war, ein Recht auf Teilzeit zu haben. Sie thematisiert weder einen rechtlichen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung noch, dass sie dieser rechtliche Anspruch in ihrer Argumentation bestärkt bzw. sie rechtliche Schritte in Erwägung gezogen hätte. Frau Aumann setzte ihren Arbeitszeitwunsch gegen den Willen ihres Arbeitgebers durch, weil sie hartnäckig auf ihren Interessen und ihrem Wunsch beharrte und den Konflikt nicht scheute.

Über die Kontrastierung dieser beiden sehr unterschiedlichen Fälle lassen sich drei Deutungsmuster hinsichtlich der Frage herausarbeiten, wann Beschäftigte den Konflikt wagen und sich für die Inanspruchnahme ihrer Rechte einsetzen:

- Veränderungswille
- Klarheit der eigenen Position
- (subjektiv wahrgenommene) Handlungsmacht

In beiden Fällen liegt ein starker subjektiver Wunsch nach Veränderung der Arbeitssituation vor. Kerstin Kässler konnte die starke psychische und physische Belastung nicht mehr länger ertragen, Anneliese Aumann wollte sich neben ihrer bisherigen Tätigkeit beruflich weiterentwickeln. In beiden Erzählungen lässt sich also herauslesen, dass sie – wenn auch aus sehr unterschiedlichen Motiven – nur in dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis hätten weiterarbeiten können, wenn es zu einer Veränderung kommt. Dieser vielleicht zunächst diffuse Veränderungswille schärft sich zu einer Position, die beide jeweils vertreten: Kerstin Kässler fordert den rechtlichen Schutz der Auszubildenden ein, Anneliese Aumann will Teilzeit arbeiten. Um den Konflikt wirklich einzugehen, wird das subjektive Gefühl relevant, handlungsmächtig zu sein und mögliche Konsequenzen tragen zu können. Anneliese Aumann schöpft dieses Gefühl der

Handlungsmacht aus einem Selbstbewusstsein, das sich aus ihrer Erwerbsbiografie begründet. Die mehrfachen Stellenwechsel haben sie einerseits qualifiziert und ihr andererseits die Sicherheit gegeben, auch für andere Arbeitgeber interessant zu sein. Dies stärkt ihre eigene Verhandlungsposition. Kerstin Kässler hatte dieses Gefühl als Auszubildende zunächst nicht. Sie organisiert sich Unterstützung, um ihre Handlungs- und Verhandlungsmacht zu stärken. Der Kontakt zum Betriebsrat gibt ihr zunächst die Gewissheit, Rechte zu haben, im Recht zu sein und dafür auch einstehen zu dürfen. Mit dem Gremium im Hintergrund lassen sich die Folgen der Konflikte, die sie durchaus zu spüren bekommt, bewältigen – auch wenn dies trotzdem nicht leicht für sie ist.

Dieses Muster lässt sich auch übertragen auf die Erzählung von Sabine Wagner und ihre Überlegungen zum Vorgehen gegen die Befristung aus dem vorherigen Abschnitt. Auch wenn in ihrer Erzählung der Konflikt noch nicht wirklich ausgetragen ist, weil sie noch immer darauf hofft, dass sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommt, ohne diesen einfordern zu müssen, zeigen sich in ihrer Erzählung diese drei Aspekte bereits antizipativ. Sie empfindet ihre Kettenbefristung mittlerweile als unerträglich und ist sich bewusst, dass sie diese Situation gerne ändern möchte. Dieser Veränderungswille konkretisiert sich in der klaren Position, dass das Vorgehen ihres Arbeitgebers nicht rechtens ist und sie im Zweifelsfall rechtliche Schritte dagegen einlegen würde. Unterstützend wirkt hier die Erfahrung ihres Kollegen, der sich erfolgreich eingeklagt hat. Sein Vorgehen bestärkt sie in ihrer Handlungsmacht.

Verhandlungsmacht als Voraussetzung für das Einfordern für Rechte

Die drei hier herausgearbeiteten Aspekte sollten allerdings nicht als Ab- oder Reihenfolge verstanden werden, sondern sie stehen in einer reflexiven Dynamik zueinander. Vor allem die Klarheit der eigenen Position dürfte in diesem Fall in enger Verbindung zur Handlungsmacht stehen. Das Wissen oder subjektive Gefühl, etwas verändern zu können, schärft die Vorstellung dessen, was verändert werden soll – das wird besonders am Fall Kerstin Kässler deutlich. Bei der hier interessierenden Frage nach der Praxis von Arbeitsrecht im Betrieb kommt, das zeigen die Analysen, bei den befragten Beschäftigten der subjektiv wahrgenommenen Handlungsmacht für das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen eine zentrale Bedeutung zu.

Dieses Deutungsmuster der wahrgenommenen Handlungsmacht schließt an soziologische Debatten um Agency an. Agency beschreibt die Möglichkeit des Handelns und bezieht dabei Machtbeziehungen und Machtasymmetrien konzeptionell mit ein (Helfferich 2012). Analysiert wird also nicht nur Handeln – hier Einfordern von Rechten – sondern die Herstellung von Handlungsfähigkeit in sozialen Bezügen, die machtdurchdrungen sind und in denen daher kontext- und situationsbezogen unterschiedlich große Handlungsspielräume existieren.

Handlungsmacht bezieht sich dabei nicht auf eine objektiv bestimmbare Position. Im juristischen Kontext könnte diese theoretisch bestimmt werden, wenn sich aus der Einschätzung, im

Recht zu sein tatsächlich Handlungsmacht ableiten ließe. Dies scheint jedoch im Arbeitsrecht aufgrund von Machtasymmetrien zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern, wie unsere Untersuchung schließen lässt, nicht immer unbedingt der Fall zu sein. Handlungsmacht lässt sich als an den jeweiligen Kontext gebunden verstehen und unterliegt subjektiven Deutungen und Ermächtigungen (ebd.). Vor diesem Hintergrund bietet sich das Konzept der Agency an, um zu analysieren, wovon die Wahrnehmung von Handlungsmacht abhängt.

Um Aussagen darüber zu treffen, wie sich Handlungsmacht in konkretes Handeln, also in Einfordern von Rechten, umsetzt, wäre eine größere empirische Bandbreite an Fällen notwendig, in denen Konfliktsituationen beschrieben werden. Im nächsten Abschnitt wird sich jedoch zeigen, dass das Thema Handlungsmacht auch dann relevant wird, wenn Rechte nicht in Anspruch genommen werden. Dann geht es um fehlende Handlungsmacht. Aus diesen Analysen können tentative Schlüsse darüber gezogen werden, welche Einflussfaktoren auf Handlungsmacht auf unterschiedlichen Ebenen relevant werden können.

5.1.3 Warum Beschäftigte Rechte nicht einfordern: (fehlende) Handlungsmacht, Reziprozität und rechtliche Praxis

Das Einfordern von rechtlichen Ansprüchen im Kontext von Erwerbsarbeit ist – das haben die bisherigen Ausführungen deutlich gemacht – mitunter mit Ängsten verbunden, die sich aus der Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten ergeben. Diese Ängste haben – das wurde an den bisherigen Fallanalysen deutlich – mitunter einen realen Hintergrund, denn Beschäftigte, die ihre Rechte einfordern können durchaus negative Konsequenzen erleben. Vor diesem Hintergrund wird plausibel, dass Beschäftigte rechtliche Ansprüche in der Praxis nicht unbedingt und immer geltend machen. Für diese Studie stellt sich jedoch die Frage: Was genau hindert Beschäftigte daran, rechtliche Ansprüche geltend zu machen?

5.1.3.1 Handlungsmacht und rechtliche Praxis

Woraus speist sich ein Gefühl von Handlungsmacht bzw. fehlender Handlungsmacht? Die Analyse der Interviews hat ergeben, dass in diesem Zusammenhang strukturelle, sozio-ökonomische und betriebsorganisatorische Aspekte relevant sein können. Diese werden im Folgenden dargestellt.

Arbeitsmarktlage

Ein relevanter Faktor, der auch von befragten Arbeitgebern in Bezug auf Handlungsmacht angeführt wird, ist die Arbeitsmarktsituation. Wenn Betriebe aufgrund ihrer regionalen Lage oder bei bestimmten Berufen Schwierigkeiten haben, geeignete oder überhaupt Beschäftigte zu finden, sind sie eher zu Zugeständnissen bereit. Dies wird von dem Personalleiter eines Be-

triebs im Interview explizit gemacht. Es handelt sich dabei um eine größere Verwaltungseinheit mit ca. 300 Beschäftigten, die geographisch in der Peripherie angesiedelt ist. Die Einstellungspraxis dieses Betriebs fasst der Personalleiter folgendermaßen zusammen:

„Grundsätzlich machen wir, wenn wir von außen einstellen, Befristungen. Aber ich sage ganz offen: Der (etwas amüsiert) Markt entscheidet, und wenn ich heute zum Beispiel sage: "Ich brauche einen Bauingenieur, oder ich brauche einen Sozialpädagogen", die in unserer Gegend zumindest sehr schwer zu bekommen sind, okay, dann muss ich im Prinzip dann auch akzeptieren, wenn jemand sagt: "Ich komme nur, wenn ich unbefristet eingestellt werde." Dann werden wir hier uns auch entsprechend arrangieren.“ (12: 360-368)

Der Personalleiter beschreibt es als selbstverständliche Praxis, Neueinstellungen grundsätzlich sachgrundlos befristet vorzunehmen. Allerdings fügt er hinzu, er weiche von diesem üblichen Vorgehen ab, wenn der Markt entscheide, es also nicht in seiner Hand liege. Damit bezieht er sich auf bestimmte berufsbezogene oder für seine Region immer wieder relevante Knappheiten beim Arbeitskräfteangebot. Er erzählt das Vorgehen nicht aus seiner Perspektive, das heißt, er verweist nicht darauf, dass er Stellen unbefristet anbietet, wenn er den Eindruck hat, es gäbe nicht genug qualifiziertes Personal. Er beschreibt dies stattdessen aus der Sicht der Beschäftigten, die ihr Kommen von dem Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags abhängig machen. Damit schreibt er den Beschäftigten die Macht zu, die vertragliche Gestaltung zu bestimmen und seinen eigenen Handlungsspielraum einzuschränken. Vermittelt über die Regeln des Marktes beeinflussen Bewerber also Personalentscheidungen hinsichtlich Befristungen mit. Diese personalpolitischen Entscheidungen beschreiben keine Arbeitsrechtsverletzung. Sie machen aber deutlich, dass die Anwendung des Arbeitsrechts durchaus von ökonomischen Rahmenbedingungen geleitet sein kann.

Feldspezifische Anwendungspraxen

Neben der Arbeitsmarktsituation, über die sich regionale oder berufsspezifische Knappheiten vermitteln, lassen sich im Zusammenhang mit Handlungsmacht auch feldspezifische Praxen in der Anwendung des Arbeitsrechtes herausarbeiten. Dies zeigt sich beispielsweise an dem in Abschnitt 5.1.1 bereits dargestellten Fall von Sabine Wagner. Sabine Wagner arbeitete mehr als 10 Jahre in immer wieder für ein Jahr befristeten Verträgen. Dies erschien ihr sehr lange nicht problematisch bis sie von der erfolgreichen Klage ihres Kollegen auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfuhr. Ihr Nicht-Eintreten für einen unbefristeten Arbeitsvertrag lässt sich nicht darauf zurückführen, dass ihr das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht bekannt war. Sie hat es lediglich mit ihrer Situation nicht in Verbindung gebracht. Dies begründet sie mit der in ihrem Bereich üblichen Einstellungspraxis. Da in ihrem Bereich Stellen häufig in aus Drittmitteln finanzierten Projekten zu finden sind, werden diese Stellen fast ausschließlich befristet angeboten und dann immer wieder verlängert. Unbefristete Stellen bilden eher die Ausnahme.

Über diese Praxis vermittelte sich bei Sabine Wagner der Eindruck einer Normalität. Dies führt dazu, dass sie für ihre konkrete Situation nicht nur keine Handlungsmöglichkeiten auslotet, sondern überhaupt keine wahrnimmt.

Eine ähnliche Dynamik lässt sich für geringfügig Beschäftigte beschreiben. In mehreren Interviews wurde bei der Beschreibung der Bezahlung wie selbstverständlich erzählt, es würden nur die Stunden bezahlt die auch gearbeitet wurden. Karin Knack, die als 400€-Kraft in einem kleinen Einzelhandelsgeschäft tätig ist, bringt die rechtliche Praxis, wie sie ihr entgegentritt, in ihrer Erzählung auf den Punkt: „*Weil bei 400€-Jobs ist es halt so, dass Du Geld kriegst, wenn Du arbeitest*“ (34: 484 – 485). Dieser Satz ist in ähnlicher Form in den meisten Interviews mit geringfügig Beschäftigten gefallen, die im Rahmen dieses Forschungsprojektes geführt wurden. Für die befragten Beschäftigten erscheint es völlig undenkbar, geradezu absurd, ihre Vorgesetzten darauf hinzuweisen, dass ihnen diese Ansprüche eigentlich zustehen, und diese entsprechend einzufordern. Die Praxis, geringfügig Beschäftigten nur die Stunden zu bezahlen, die sie anwesend waren und gearbeitet haben, wird von den interviewten Minijobbern als Normalität wahrgenommen. Die Vorstellung, bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen zu können oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu bekommen, erschien den Beschäftigten nahezu absurd. Dieser Blick auf die eigene Beschäftigungssituation und das selbstverständliche Abtreten von arbeitsrechtlichen Ansprüchen verweist auf die Praxis von Arbeitgebern im Umgang mit geringfügig Beschäftigten. Aus den Analysen lässt sich schließen, dass geringfügig Beschäftigten nur für die geleisteten Stunden zu bezahlen, in den untersuchten Betrieben offensichtlich zur Norm geworden ist. Diese haben auch die Beschäftigten selbst angenommen. Die Handhabung des Arbeitsrechtes in der betrieblichen Praxis überschreibt also in diesen Fällen das geltende Recht. Es scheint nicht vorstellbar, dass es anders sein könnte. Dies ergänzt das Ergebnis der quantitativen Erhebung, wonach sich geringfügig Beschäftigte weniger gut mit ihren Rechten auskennen (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.2.1): In manchen Fällen ist es den qualitativen Befunden zufolge hingegen so, dass das Nicht-Gewähren von Arbeitsrechten zur Norm, die für die Beschäftigten handlungsleitend ist, wird. Damit verlieren die theoretisch zustehenden Arbeitsrechte und deren Kenntnis an Relevanz. Über diese Praxis der Arbeitgeber im Umgang mit Arbeitsrechten für geringfügig Beschäftigte wird zudem die Handlungsmacht der Beschäftigten, die diese Rechte einfordern wollen, deutlich eingeschränkt.

Organisation des Betriebes

Eine andere Dimension erzählt Jens Jörgensen. Er arbeitet als Nachtportier in einem Hotel, das zu einer größeren Kette gehört. Er ist dort als geringfügig Beschäftigter angestellt und weiß sehr genau, dass in diesem Arbeitsverhältnis Arbeitsrechte verletzt werden. Er nennt als einen Aspekt, der sowohl für ihn als auch für seine Kolleginnen und Kollegen das Einfordern der Rechte erschwert, die Organisationsstruktur des Unternehmens.

„Weil Urlaubsanspruch gibt es bei uns angeblich nicht, auf der Verdienstabrechnung steht sogar ganz frech und breit: Anspruch laufendes Jahr: null Tage. (...) Da habe ich meine Direktionsassistenten schon mal drauf hin angesprochen. (...) Aber da bekam ich dann als Antwort "Ja, das sind ja Verträge, die von der Konzernzentrale kommen, die können nicht falsch sein.““ (31: 375 - 385)

Jens Jörgensen ist sich also durchaus bewusst, dass das Vorgehen seines Arbeitgebers in Bezug auf die Gewährung von Urlaubsansprüchen nicht rechtens ist. Mit diesem Wissen hat er sich bereits an seinen Vorgesetzten gewandt, um auf diesen Missstand aufmerksam zu machen. Dieser verwies darauf, dass die Verträge in der Konzernzentrale ausgestellt würden und dies damit schon seine Richtigkeit haben werde. Der Vorgesetzte von Herrn Jörgensen lehnte damit einerseits seine Zuständigkeit ab, sich um diese rechtlichen Belange kümmern zu müssen. Andererseits traute er der Zentrale, eventuell aufgrund deren Zuständigkeit für Verwaltungsaufgaben, nicht zu, dass sie rechtliche Vorgaben nicht berücksichtigten. Der direkte Vorgesetzte delegierte die Verantwortung also an die Zentrale, was gleichzeitig bedeutet – auch wenn der direkte Vorgesetzte das so offensichtlich nicht formuliert hat – die Beschäftigten müssten sich an diese Stelle wenden, wenn sie Einwände gegen den Vertrag hätten. Der Sitz der Kette, wo Verwaltung und Personalabteilung untergebracht sind, befindet sich in einer großen Stadt mehrere hundert Kilometer entfernt von dem Hotel, in dem Jens Jörgensen arbeitet. Letztendlich entschied sich Herr Jörgensen dagegen, seine Ansprüche auf der nächsten organisatorischen Instanz ebenfalls zu artikulieren und verzichtete auf den Urlaub, der ihm in Form von Freizeit eigentlich zusteht.¹³⁶

An dem Fall von Jens Jörgensen wird deutlich, dass auch die Organisationsstruktur des Betriebs eine Bedeutung dafür haben kann, ob Beschäftigte ihre rechtlichen Ansprüche geltend machen. Eine Organisationsstruktur, bei der die arbeitsrechtlichen Belange in einer anonymen und schwer erreichbaren Organisationseinheit eingefordert werden müssten, kann die Hemmschwelle erhöhen, sich direkt dorthin zu wenden. Ähnliches gilt für den Betriebsrat. Auch dieser ist in diesem Fall bei der Zentrale angesiedelt und offensichtlich in den einzelnen Hotels nicht allen Beschäftigten persönlich bekannt. Auch dies macht es für die Beschäftigten schwerer, sich wegen arbeitsrechtlicher Belange dorthin zu wenden. Dieser Fall legt nahe, dass eine hohe räumliche Distanz von Arbeitsort und Verwaltung und die damit verbundenen hohe Anonymität von Ansprechpersonen in den jeweiligen Personalabteilungen oder im Betriebsrat die Bereitschaft sich für die Einhaltung von Arbeitsrechten einzusetzen sogar dann reduzieren kann, wenn den Beschäftigten Verstöße durchaus bewusst sind. Dieses Muster wird auch in einem Interview mit dem Betriebsrat einer bundesweit agierenden Gebäudereinigungsfirma

¹³⁶ Wie Herr Jörgensen für sich legitimiert, dass ihm dieser Anspruch vorenthalten wird und er diesen auch nicht geltend macht, wird in Abschnitt 5.1.3.2 genauer ausgeführt.

deutlich. Die Vorsitzende nennt permanent stattfindende organisatorische Veränderungen des Betriebs als Schwierigkeit für Betriebsratsarbeit, weil sich damit auch Zuständigkeiten und Ansprechpartner ändern. Gleichzeitig hat sie über die Art, wie die Arbeit organisiert ist – überwiegend geringfügig Beschäftigte, die ausschließlich in den Gebäuden arbeiten, die gereinigt werden müssen – so gut wie keinen direkten Kontakt mit den Beschäftigten selbst, so dass gegenseitiges Informieren nur sehr schwer möglich ist.

Leistungsfähigkeit und ökonomischer Beitrag

Die Dynamik, die oben anhand der untersuchten Fälle im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation für bestimmte Berufe oder Regionen ausgeführt wurde, kann auf den ökonomischen Beitrag, den einzelne Beschäftigte aufgrund ihrer individuellen Leistungsfähigkeit oder ihrer speziellen beruflichen Erfahrung in die Betriebe einbringen, individualisiert werden. Das lässt sich an dem Fall eines Medienbetriebs nachvollziehen. Dieser Betrieb beschäftigt ca. 50 Mitarbeiter, er ist nicht tarifgebunden, es gibt keinen Betriebsrat, die Arbeitsverträge werden bei der Einstellung jeweils individuell verhandelt. In diesem Betrieb spielt die Verhandlungsmacht der einzelnen Beschäftigten eine wichtige Rolle für die Arbeitsbedingungen, unter denen sie dann jeweils tätig sind.¹³⁷ Das Interview mit dem Personalleiter zeigt sehr deutlich, dass die Priorität der Unternehmensführung auf der Kundenzufriedenheit liegt. Die Mitarbeiter werden für das Erreichen dieses Zieles eher als Mittel zum Zweck beschrieben bzw. es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiter dann zufrieden sind, wenn die Kunden zufrieden sind. Die Fokussierung des Betriebs auf Kundenzufriedenheit unterstreicht, dass Beschäftigte vor allem nach ihrem Beitrag für den wirtschaftlichen Erfolg des Geschäfts bewertet werden und ihnen entsprechend entgegengekommen wird, wenn sie für die ökonomischen Ziele des Betriebs relevant sind. Dies unterstreicht folgende Textpassage aus dem Interview mit dem Personalleiter:

„Es ist manchmal auch in der Branche so, dass so ein Kundenberater, wenn er die eine Agentur verlässt, Kunden aus dieser Agentur mitnimmt. Wenn das lukrativ ist, dann wird so eine Befristung auch gern vergessen.“ (11: 330 – 335)

In dem Medienbetrieb werden Neueinstellungen grundsätzlich befristet vorgenommen. Neue Mitarbeiter erhalten zunächst einen für ein Jahr befristeten Vertrag. Der Personalleiter gibt an, dass diese im Prinzip immer nach diesen 12 Monaten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Ähnlich wie in dem oben erwähnten Fall des Betriebes der Öffentlichen

¹³⁷ Leider war es in diesem Betrieb nicht möglich, Beschäftigte zu interviewen. Der Personalleiter hatte zwar zunächst angeboten, den Kontakt zu Beschäftigten herzustellen, letztendlich hat er dann aber die Zusammenarbeit verweigert. Da auf der Internetseite des Unternehmens keine Kontaktangaben von Mitarbeiter enthalten sind, war auch eine Kontaktaufnahme unabhängig von der Vermittlung des Personalleiters nicht möglich.

Verwaltung in einer ländlichen Region, die bei schwer zu rekrutierenden Berufsgruppen von ihrer Personalpolitik der sachgrundlosen Befristung bei Neueinstellungen abweichen, argumentiert auch der Personalleiter des Medienbetriebs. Bringt ein Bewerber für den Betrieb relevante ökonomische Ressourcen mit – hier einen Kundenstamm, der für das Unternehmen relevant sein kann – dann weicht der Betrieb von seiner Einstellungs politik ab und bietet sofort einen unbefristeten Arbeitsvertrag an. Die Anwendung des Arbeitsrechts im Betrieb ist also unter anderem abhängig von dem ökonomischen Beitrag und damit von der ökonomischen Leistungsfähigkeit, die Beschäftigten von betrieblicher Seite zugesprochen wird. Diese Dynamik lässt sich analog zu der oben dargestellten strukturellen Arbeitsmarktdimension von Handlungsmacht verstehen, allerdings wird hier neben der berufsbezogenen Knappheit die individuelle Leistungsebene relevant.

Dieses Argument wird nicht nur von Personalleitern angeführt, sondern auch von Beschäftigten selbst. In verschiedenen Erzählungen von Beschäftigten ließ sich ein Zusammenhang herausarbeiten, der zwischen der individuellen Leistungsfähigkeit und der Gewährung von Arbeitsrechten hergestellt wurde. Exemplarisch wird das hier an dem Fall von Anneliese Aumann dargestellt, deren Fall bereits oben angesprochen wurde. Da Frau Aumann ihr rechtlicher Anspruch auf Teilzeit nicht bekannt ist, beschreibt sie die mit ihrem Arbeitgeber getroffene Regelung als Kulanz ihrem Arbeitszeitwunsch gegenüber.

„Es ist schon ultrakulant, wenn man das so erzählt. Aber Gott sei Dank, es funktioniert. (...) Also wenn es nicht gehen würde, das haben wir ausgemacht, dann würde ich Meldung machen. Das ist aber mein Anspruch an mich selber auch. Also ich bringe die Leistung, die die sehen wollen, und dann passt es.“ (16: 490 - 498)

In dieser Passage formuliert Frau Aumann das Verhalten ihres Arbeitgebers als „ultrakulant“. Sie sieht es als ihre Verantwortung an, dafür zu sorgen, dass die getroffene Regelung funktioniert. Das sieht sie nicht nur als Teil der Vereinbarung, sondern auch als ihren eigenen Anspruch an Arbeit und an sich selbst in Beziehung zu ihrem Arbeitgeber. Für sie ist der Bezug zwischen der getroffenen Arbeitszeitregelung und ihrer Leistung offensichtlich. Um die Regelung weiterhin praktikabel zu gestalten, muss sie die Leistung bringen, die „die sehen wollen“ (16: 496f). Sie spezifiziert nicht genauer, was damit gemeint ist, scheint das selbst jedoch zu wissen. Und sie ist sicher, dass sie durchaus in der Lage ist, diese Leistungsansprüche, die an sie gestellt werden, zu erfüllen. Sie „bringt die Leistung“ und dann „passt es“ (ebd.).

Die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten wird also – das zeigen die zwei beschriebenen Fälle – sowohl aus Sicht der Personalleiter als auch aus Sicht der Beschäftigten in Zusammenhang gebracht mit der Anwendung von Arbeitsrecht. Der ökonomische Beitrag, den Beschäftigte für das Unternehmen leisten können, ebenso wie die Fähigkeit der Beschäftigten, den Leistungsansprüchen problemlos entgegen kommen zu können, werden in den Interviews im Zusammenhang mit der Anwendung von Arbeitsrecht relevant gemacht. Arbeitsrecht ist in diesen

Fällen also nicht unabhängig von der ökonomischen Position derer zu denken, auf die die jeweiligen rechtlichen Regelungen angewendet werden, da über den ökonomischen Beitrag, den Beschäftigte leisten können, Handlungsmacht im Umgang mit dem Arbeitgeber vermittelt wird.

Erwerbsbiografische Erfahrungen

Bereits oben wurde am Beispiel von Anneliese Aumann herausgearbeitet, dass Handlungsmacht durchaus von erwerbsbiographischen Erfahrungen bestärkt werden kann. Die selbst gewählten Berufswechsel tragen in ihrem Fall zu einem höheren Selbstbewusstsein bei. In ihrem Fall äußerte sich dies konkret an der Auseinandersetzung mit ihrem Vorgesetzten über die Reduktion der Arbeitszeit. Auch in anderen Interviews hat sich der Zusammenhang zwischen positiven Erfahrungen in der Erwerbsbiografie und der größeren Bereitschaft, die eigenen Interessen gegenüber Arbeitgebern oder Vorgesetzten zu vertreten gezeigt. Die Richtung kann aber von Fall zu Fall unterschiedlich sein. In Anneliese Aumanns Fall haben positive Erfahrungen in der Erwerbsbiografie ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Es könnte aber ein gutes Selbstbewusstsein auch der Antrieb für Stellenwechsel gewesen sein.¹³⁸

Als Kontrast für den Zusammenhang von Handlungsmacht und erwerbsbiographischer Erfahrung lässt sich der Fall Melanie Müller beschreiben. Bereits mehrfach hat sie ihren Arbeitsplatz verloren, weil ihre Tätigkeit „outgesourct“ wurde. Frau Müller ist Mitte 50. Die Kombination aus Alter und beruflicher Unsicherheit führen dazu, dass sie bereit ist, viel auf sich zu nehmen, um in der Stelle, auf der sie jetzt arbeitet und die sie erst seit wenigen Jahren hat, bis zur ihrer Rente bleiben zu können. Um dieses Anliegen nicht zu gefährden, versucht Frau Müller, Konflikte zu vermeiden. Sie artikuliert selbst dann nichts gegenüber ihrem Vorgesetzten, wenn sie an die Grenzen ihrer Belastbarkeit stößt.

Seit ihrem Beschäftigungsbeginn war in ihrer Tätigkeit ein hohes Arbeitspensum, auch aufgrund besonderer Aufgaben, zu erfüllen. Um dies zu bewältigen, arbeitete Frau Müller über mehrere Wochen hinweg bis spät in die Nacht und auch am Wochenende. Sie ließ sich weder Überstunden noch Wochenendarbeit anordnen, so dass sie keine Zuschläge bekam und auch niemand auf ihre Situation aufmerksam wurde. Frau Müller beschreibt, sie habe die Anforderungen erfüllen und als engagierte Mitarbeiterin gesehen werden wollen. Ihre Belastungssituation zu thematisieren, eine Entlastung zu fordern oder zumindest den aus den Betriebsvereinbarungen resultierenden Zuschlag für sich geltend zu machen, hat sie mit der Gefahr eines

¹³⁸ Auch in den anderen Fällen wird deutlich, dass sich Selbstbewusstsein und daraus abgeleitete Handlungsmacht aus selbst gewählten Stellenwechseln ableiten lässt. Diese führen offensichtlich zu dem Bewusstsein, einen gewissen Wert für den Arbeitsmarkt zu haben.

Konflikts verbunden, der sich negativ auf ihre Weiterbeschäftigung auswirken könnte. Die folgende Passage macht das deutlich:

„Und sagen wir mal, ich bin jetzt auch nicht jemand, der einen Betriebsrat zum Beispiel einschaltet, (I: Aha, warum?) weil das ist natürlich vorprogrammiert, dass das dahingehend endet, dass ich vielleicht, was weiß ich, wie auch immer, ich könnte es mir jetzt nicht vorstellen, in irgendeiner Form Hilfe bekäme, aber letztendlich ist dann so ein Verhältnis auch ein bisschen gestört, denke ich.“ (17: 382 - 387)

Interessant an dieser Passage ist vor allem der Teil, bei dem Frau Müller die Sätze nicht zu Ende spricht. Das Einschalten des Betriebsrates könnte *„dahingehend ende[n], dass ich vielleicht, was weiß ich, wie auch immer“ (17: 385)*. Vor dem Hintergrund ihrer Erwerbsbiografie lässt sich das interpretieren wie eine Vorahnung, dass der Betriebsrat einen Konflikt heraufbeschwören könnte, der ihre Weiterbeschäftigung in dem Betrieb gefährdet – etwas, das sie auf keinen Fall riskieren will. Sie leitet also keine Schritte ein, an ihrer Belastungssituation im betrieblichen Kontext etwas zu verändern. Sie individualisiert das Problem, das heißt, sie macht es zu ihrem eigenen. Sie sagt: *„da muss ich an mir arbeiten, dass dann auch mal was liegen bleiben muss“ (17: 398-399)*. Es liegt ihr somit näher, ihre eigenen Ansprüche an Arbeit – nämlich die Arbeit gut zu erledigen – zu verändern und damit auch eine Unzufriedenheit zu riskieren, als ihre Situation als innerbetrieblich nicht tragbar anzuerkennen und damit eine Veränderung im Gespräch mit dem Vorgesetzten einzuleiten.

Die beiden dargestellten Fallkonstellationen unterstreichen einen Zusammenhang zwischen erwerbsbiographischen Erfahrungen und Handlungsmacht. Positive Erfahrungen können das Selbstbewusstsein stärken und die Bereitschaft, eigene Interessen einzufordern, erhöhen. Negative Erfahrungen können genau die gegenteilige Dynamik hervorrufen.¹³⁹

Vertragliche Sicherheit

Ein weiterer Aspekt, der sich aus dem Material herausarbeiten lässt, liegt in der vertraglichen Sicherheit. Die interviewten Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalräte sowie Beschäftigte beschreiben es als quasi selbstverständlich, dass befristet Beschäftigte weniger bereit sind, rechtliche Ansprüche geltend zu machen, als Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Angst, nicht übernommen zu werden wird in diesem Zusammenhang relevant gemacht.

Dies beschreibt der Personalleiter des Medienbetriebes, der oben bereits zu Wort gekommen ist folgendermaßen:

¹³⁹ Wie andere Fallbeispiele verdeutlichen, ist dieser Zusammenhang nicht immer gegeben. So hat etwa der unter 5.1.1 beschriebene Beschäftigte seine Entfristung erfolgreich eingeklagt, empfindet seine Situation danach aber keinswegs als gestärkt.

„I: Sie haben vorhin gesagt, dass der Überstundenausgleich davon abhängt, dass die Person sich jeweils meldet. Nehmen Sie da Unterschiede wahr, ob die Person befristet oder unbefristet beschäftigt ist? B: Ja, sicher. Also ich meine, die ersten machen es nicht, klar.“ (11: 740 - 746).

Aus der Passage wird deutlich, dass sich für diesen Personalleiter die Frage eigentlich gar nicht stellt. Es ist für ihn klar und selbstverständlich, dass Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag nicht zu ihm kommen und den Ausgleich ihrer Überstunden einfordern. Interessant ist hierbei, dass er auch in der Folge des Interviews nichts darüber sagt, ob diese Ängste der befristet Beschäftigten, die er wahrnimmt, berechtigt sind oder nicht. Er beschreibt auch keine Vorgehensweisen seinerseits, als Personalleiter den befristet Beschäftigten diese Ängste zu nehmen. Aus seiner Darstellung lässt sich eher schließen, er sehe dies als gegebene Selbstverständlichkeit an, gegen die er nichts unternehmen kann und möglicherweise auch nicht will. Etwas anders lässt sich die Beschreibung der Personalrätin in der Öffentlichen Verwaltung deuten. Auch in diesem Betrieb werden Neueinstellungen immer auf zwei Jahre sachgrundlos befristet. Im Anschluss werden die Beschäftigten eigentlich immer übernommen. Trotzdem nimmt die Personalrätin Angst bei den Befristeten wahr:

„Also da sind einfach so Ängste da, aber das stimmt nicht, dass im Haus da ungut mit umgegangen werden würde.“ (13: 386 – 388)

Auch wenn also die Personalpolitik des Betriebes den Beschäftigten vermittelt, es bestehe ein sehr großes Interesse an einer Übernahme nach der Befristung¹⁴⁰, bleibt bei den Beschäftigten eine Unsicherheit und Angst, die deren Verhandlungsmacht deutlich reduziert. Vermittelt über die Unsicherheit, die mit diesem Beschäftigungsverhältnis verbunden ist, werden in diesem Fall noch weitere Ungleichbehandlungen möglich und realistisch, weil die Beschäftigten weniger bereit sind, sich zur Wehr zu setzen und ihre rechtlichen Ansprüche geltend zu machen.

Die Daten der qualitativen Erhebung illustrieren den Befund, wonach die sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen mittlerweile zur Regel geworden ist (Hohendanner 2014). Gleichwohl geben Personalleiter auch an, dass diese Möglichkeit der verlängerten zweijährigen Probezeit eigentlich nicht notwendig ist, denn die Frage, ob jemand auf die Stelle und in den Betrieb passe, kläre sich bereits in den ersten Monaten. In zwei Betrieben, die interviewt wurden, findet allerdings auf Drängen des Betriebsrates ein Umdenken in der Personalpolitik statt. Gerade weil sich ein passender oder nicht passender Match verhältnismäßig schnell herauskristallisiert, wird dort verstärkt auf ein strukturiertes Nutzen der sechsmonatigen Probezeit gesetzt.

¹⁴⁰ Die Personalrätin beschreibt das kurz und knapp, indem sie sagt *„und ich kann mich jetzt nicht erinnern, dass jemand so schlecht gewesen war, dass er nicht gut gewesen ist:“ (13: 371 – 372).*

Die Analysen haben gezeigt, dass Handlungsmacht über sehr unterschiedliche Deutungen hergestellt oder eben auch nicht hergestellt wird.¹⁴¹ Gerade die Hinweise darauf, dass Handlungsmacht durchaus auch von ökonomischen Rahmenbedingungen (Arbeitsmarktlage, Leistungsfähigkeit und indirekt auch Erwerbsbiografie) gespeist wird, rückt das Verständnis von Arbeitsrecht als zunächst für alle gleichermaßen gültig teilweise in ein neues Licht. Die hier dargestellten Analysen verweisen darauf, dass Inanspruchnahme bzw. die Gewährung von Arbeitsrecht auch auf sozio-ökonomischen Positionierungen beruhen kann.

5.1.3.2 Reziprozität und rechtliche Praxis

Während Arbeitsrechte für alle Beschäftigten gleichermaßen gültig sind, unterscheidet sich die tatsächliche Gewährung, selbst dann, wenn die Beschäftigten über rechtliches Wissen verfügen. So zeigen die quantitativen Analysen, dass es unter den Beschäftigten, denen Arbeitsrechte vorenthalten werden, einen hohen Anteil von Beschäftigten gibt, die Kenntnis von der rechtlichen Situation haben (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.3.1.1 und 4.3.2.1). Auf den ersten Blick mögen diese quantitativen Ergebnisse überraschen. Wie lässt sich dieser Zusammenhang nachvollziehen?

Auch im qualitativen Sample berichten Interviewte, die geringfügig beschäftigt sind, dass ihnen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Bezahlung an Feiertagen und Urlaub nicht gewährt werden. Sie stellen es als eine Selbstverständlichkeit dar, beispielsweise nur die Stunden bezahlt zu bekommen, die auch gearbeitet wurden. Karin Knack, die als Minijobberin in einem kleinen Einzelhandelsgeschäft tätig ist, formuliert es in ihrer Erzählung so: *„Weil bei 400€-Jobs ist es halt so, dass Du Geld kriegst, wenn Du arbeitest“* (34: 484-485). Jens Jörgensen, der als Nachtportier arbeitet, sagt: *„wenn ich krank bin, bin ich krank“* (31: 407) und bestätigt, dass es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für ihn gibt. Lediglich in interviewten Betrieben, in denen Personalangelegenheiten umfassend über Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Mitbestimmung formalisiert und geregelt sind, werden Arbeitsgesetze sozusagen automatisch auf geringfügig Beschäftigte angewendet. Dies lässt sich in der qualitativen Studie vor allem aus den Interviews mit Betriebs- oder Personalräten schließen. Auch die Analysen der quantitativen Betriebsdaten deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein institutionalisierter Mitarbeitervertretungen (z.B. Betrieb- oder Personalrat) sowie der Bindung an einen Tarifvertrag und der Gewährung von Rechten für geringfügig Beschäftigte hin (vgl. KAPITEL 4, Abschnitt 4.3.1.2 und 4.3.2.2).

¹⁴¹ Die unzureichende Sättigung des Samples legt dabei nahe, dass es darüber hinaus noch weitere Deutungsmuster geben kann. Einschränkende Hinweise zur Methodik werden in Kapitel 2 ausführlich erläutert.

Wenn nun von Beschäftigten Arbeitsrechte wissentlich nicht in Anspruch genommen werden, stellt sich die Frage, wie Beschäftigte für sich legitimieren, ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend zu machen und wie sie diesem Handeln subjektiven Sinn verleihen. Mit anderen Worten: Warum verbleiben Beschäftigte in Arbeitsverhältnissen, in denen ihnen arbeitsrechtliche Leistungen nicht gewährt werden, obwohl ihnen bewusst ist, dass für sie ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen besteht und sie diesen auch gerichtlich durchsetzen könnten?

Individualisierung der Anwendung von Arbeitsrecht

Zunächst können sich Beschäftigte als Subjekte begreifen, die sich die Einhaltung von Arbeitsrechten durch einen direkten Konflikt mit dem Vorgesetzten oder Arbeitgeber erkämpfen müssten. Dabei ist die Grundvoraussetzung, dass das Wissen über die arbeitsrechtlichen Regelungen vorhanden ist. Karin Knack hat über ihre Tochter, die Steuerberaterin ist, Kenntnis davon, dass ihr Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub und Bezahlung an Feiertagen zustünden. Sie versteht es jedoch als eine Form des Agreements zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten, eben nur die gearbeiteten Stunden vergütet zu bekommen: *„Er hat das halt vorher gesagt und ich habe gesagt ‚Okay, akzeptiere ich so‘. Ich hätte es ja nicht machen müssen“* (34: 503-505). Karin Knack nimmt hier eine Individualisierung der Anwendung von Arbeitsrecht vor. Über die Vereinbarung mit ihrem Chef und vor allem über ihre Zustimmung, hat sie sich – so ihre Deutung – bereit erklärt, diese Bedingungen zu akzeptieren und rechtliche Ansprüche abzutreten. Die Beschreibung von Frau Knack lässt sich als Begründung für das Zustandekommen ihrer Situation deuten, gleichzeitig stellt sie eine Entlastungserzählung dar. Denn damit erklärt Karin Knack auch, warum sie ihre rechtlichen Ansprüche nicht geltend macht, obwohl ihr bewusst ist, dass sie dies eigentlich tun könnte. Sie hätte sich, so ihre Deutung, nicht darauf einlassen müssen.

Auch Herr Jörgensen verfügt über ein breites arbeitsrechtliches Wissen, da er gewerkschaftlich organisiert ist. Für ihn war es daher keine Frage, den Versuch zu unternehmen, seine Rechte einzufordern. Alle Versuche blieben erfolglos, wie er schildert: *„Und auch mein Monieren hin, dass das nicht den Gesetzen entspricht, dass ich da schon Anspruch habe, verhält da relativ“* (31: 419-421). Die Strukturen des großen Hotelkonzerns erschweren die Einforderung der Arbeitsrechte, da die direkten Ansprechpartner von Jens Jörgensen aus seinem Nahbereich auf eine abstrakte, ferne Konzernzentrale verweisen (siehe Abschnitt 5.1.3.1). Die Nichtgewährung von Arbeitsrechten empfindet Herr Jörgensen als ungerecht.

„Bestimmte Sachen, glaube ich aber auch, dass sie bewusst die Rechte vorenthalten werden, weil die halt auch von oben Druck bekommen. Also ich weiß, dass sie (...) bestimmte Budgetierungen für Personalkosten haben. Und dann auch Personalkosten einstellen müssen in der Konzernleitung (...). Und sie da (...) rechenschaftspflichtig sind. Und natürlich auch der Direktor und die Assistenz auf die Umsatzzahlen und die Lohnkosten guckt. Und daher dann auch versuchen

es zu drücken. Und jetzt halt auch mit diesem, dass wir keinen Urlaub oder so was haben.“ (31: 669-678)

Als einzelnes Subjekt sieht Herr Jörgensen sich machtlos. In den Betriebsrat als Interessensvertretung setzt Herr Jörgensen keine Hoffnungen, da dieser bei der Konzernleitung sitze und nur von sich hören ließe, wenn Betriebsratswahlen sind. Vielmehr wäre er bereit für die Rechte der Aushilfen zu kämpfen, falls dies im Kollektiv geschehen würde:

„Wenn jetzt da mehrere Kollegen, Aushilfen mit mir dann auf die Barrikaden gehen würden, würde ich das dann schon durchziehen und dann schon sagen: ‚Leute, so geht das nicht‘“ (31: 425-428).

Die Einnahme einer individualisierten Perspektive ist jedoch nur ein erstes Legitimationsmuster für die Nicht-Geltendmachung von rechtlichen Ansprüchen und die Vermeidung eines arbeitsrechtlichen Konfliktes. Es lassen sich aus dem erhobenen empirischen Material eine Reihe von weiteren Deutungen herausarbeiten, wie Beschäftigte für sich legitimieren, ihre Rechte nicht einzufordern. Gleichwohl ist vor dem Hintergrund der Samplegröße anzunehmen, dass es sich hierbei nur um einen Ausschnitt aus dem Spektrum möglicher Deutungsmuster handelt.

Ökonomischer Anreiz

Die Interviewten führen die geringfügige Beschäftigung als Nebeneinkommensquelle des Haushalts aus, so dass die eigene Existenz bzw. die Existenz des Haushaltes nicht von diesem Verdienst abhängt. So gibt es beispielsweise eine weitere lukrativere Teilzeitbeschäftigung oder weitere Einnahmen durch den Verdienst des Partners oder finanzielle Unterstützungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BaFöG). So dient das Einkommen von Frau Knack, das sie über die geringfügige Beschäftigung erzielt, in ihrem Haushaltskontext als Zuverdienst und fließt in eine zusätzliche Altersvorsorge. Ihr Ehemann verdient den Lebensunterhalt.

Der Nachtportier Jens Jörgensen bessert seinen Halbtagsjob mit Hilfe eines Minijobs auf. Eine Nachtschicht dauert acht Stunden und verläuft von 22.30 Uhr bis 6.30 Uhr. Im Jahr übernimmt Herr Jörgensen 40 Nachtdienste, in der Regel an Wochenenden. Bezahlt bekommt er die Zeiten, an denen er tatsächlich gearbeitet hat. Auf das tarifliche Stundenentgelt erhält Herr Jörgensen einen zehnpromzentigen Aufschlag für Gratifikationen wie beispielsweise Weihnachtsgeld, sowie einen Nachtzuschlag. Insgesamt erhält er einen Stundenlohn von etwa 12 Euro.¹⁴² Für Herrn Jörgensen ist die Tätigkeit als Nachtportier eine Nebentätigkeit, ein „Zubrot“ wie er schildert, *„um sich Dinge leisten zu können oder bestimmte Rücklagen (...) zu bilden“ (31: 607).*

¹⁴² Aus quantitativer Sicht kann ergänzt werden, dass dieser Stundenlohn und der danach berichtete in die obere Hälfte der Lohnverteilung von Minijobbern fällt (vgl. KAPITEL 3).

Im Vergleich zu anderen Nebenjobs ist der Minijob „vom Stundenlohn doch relativ lukrativ“ (31: 35), da er für eine Nachtschicht knapp 100 Euro verdient.

Auch für die Studentin Tamara Tisch ist die Arbeit als Servicekraft in der Veranstaltungs-Gastronomie eine Nebenerwerbsquelle für beispielsweise Urlaube. Sie mag an der Gastronomie

„das schnelle Geld, das ist halt einfach, muss man ganz ehrlich auch sagen. (...) aber man verdient halt überall weniger als beim, beim, beim Kellnern. Also ich bin mit meinen 13 Euro da echt schon, ist schon ganz viel und ich mag es halt auch gerne, und dass es so flexibel ist, und es ist halt viel Geld auf einen Schlag so. Also es, und man kriegt halt auch, selbst wenn ich jetzt einen Monat pleite bin, oder ich bin, brauche dringend einen Job, bekomme den, dann muss ich nicht einen Monat lang auf das komplette Geld warten, sondern allein durchs Trinkgeld hat man dann halt auch schon was bar auf die Hand (schmunzelt)“ (41: 648-671).

Tamara Tisch arbeitet phasenweise intensiv, um dann für ein paar Monate finanziell ausgesorgt zu haben:

„Also ich hatte jetzt letzten Monat ziemlich gut verdient, das reicht mir dann auch für (schmunzelnd) zwei Monate so (...). Also du kannst dann halt auch einfach mal sagen, du machst dann halt richtig viel und haust dann rein, und dann hast du, bist du halt viel, viel am Arbeiten, aber dann habe ich halt dann auch, drei Monate kann ich dann auch einfach mal mit dem Rucksack weg fahren und das ist geht dann auch so“ (41: 716-725).

Für die interviewten Beschäftigten in der Gastronomie kommt dem Trinkgeld eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Im Urlaubs- oder Krankheitsfall kein Einkommen erzielen zu können, bedeutet für diese Beschäftigten deutliche finanzielle Einbußen. Wie auch die Studentin Franziska Früh berichtet, die sich ihr Studium mit Kellnern finanziert. Jeden Sonntag arbeitet sie in einem Café, wo sie formal geringfügig beschäftigt ist. An vier Tagen im Monat schafft sie es, ihren Lebensunterhalt für den ganzen Monat zu verdienen. Die Haupteinnahmequelle stellt hier nicht der Lohn der geringfügigen Beschäftigung dar, sondern das Trinkgeld. Dies macht das Arbeiten in der Gastronomie für sie so attraktiv. Dort ist es möglich, in relativ kurzer Zeit verhältnismäßig viel Geld zu verdienen. Franziska Früh kann allerdings seit mehreren Monaten nicht arbeiten, da sie sich bei einem Unfall so verletzt hat, dass sie zunächst einige Wochen im Krankenhaus verbringen musste. Es wird auch noch eine Weile dauern, bis sie wieder arbeiten kann. In dieser Zeit bekommt sie kein Geld. Franziska Früh weiß, dass sie eigentlich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hätte. Sie macht diesen jedoch nicht geltend, weil *„das wäre ja fast nichts bei mir (...). Was halt auch das Wesentliche ausmacht, ist eben das Trinkgeld und nicht der Stundenlohn“ (43: 686 – 689).*

Flexibilität

Die geringfügige Beschäftigung stellt für die Interviewten jedoch nicht nur schnell verdientes Geld bei guten Stundenlöhnen dar, sondern sie verweisen auch auf die Möglichkeit, diese Tätigkeit mit ihren anderen Tätigkeitsfeldern (Hauptbeschäftigung, Studium, privater Haushalt) zu vereinbaren. Karin Knack legitimiert das Nicht-Einfordern von arbeitsrechtlichen Ansprüchen damit, dass die Art und Weise, wie die geringfügige Beschäftigung organisiert ist, ihr so entgegenkommt, dass sie lieber auf einen Konflikt mit dem Vorgesetzten verzichtet. Die für sie günstigen Bedingungen, die mit ihrer Lebenssituation gut gepasst haben und immer noch passen, bestehen beispielsweise darin, dass sie nicht jede Woche arbeitet, sondern einmal im Monat mehrere Tage am Stück. Dies gebe ihr das Gefühl, noch genug zu Hause sein zu können und trotzdem etwas zu tun. Auch Jens Jörgensen ist sich darüber bewusst, dass sein Arbeitgeber ihm Ansprüche vorenthält. Aber auch er will den Konflikt nicht riskieren, da für ihn *„das Gesamtpaket in der Frage passt“* (31: 491). Herr Jörgensen berichtet von einer relativ freien Zeiteinteilung der Nachtschichten und von einer guten Vereinbarkeit von Hauptberuf und Nebenjob. Die kollegiale Urlaubsregelung gewährleistet, dass er jedes Jahr im Frühling eine Seniorenreisegruppe begleiten kann. Auch Frau Tisch berichtet, dass sie das selbstbestimmte, flexible Arbeiten in der Veranstaltungsgastronomie zu schätzen weiß, da es sich mit ihrem derzeitigen Lebensstil am besten vereinbaren lässt:

„weil ich halt viel mehr selbst bestimmen kann, wie und wann ich arbeite. Also wenn, klar, du kannst auch mal in Urlaub fahren, wenn du im Gasthaus arbeitest, aber dass du jetzt mal sagst, ich bin jetzt mal drei Monate einfach nicht da, ist dann schon schwieriger. Und ich bin einfach auch jemand, der gerne kurzfristig plant, und wenn sich jetzt irgendwie was ergibt, (...), ich mag das einfach sagen zu können, dann will ich arbeiten und dann komme ich, also ich werde da praktisch gefragt, willst du arbeiten? Wann kannst du, wie oft will, wie lange und so, und dann kann ich mir das halt komplett selbst einteilen, und das ist mir um einiges lieber, als wenn ich dann einmal abhängig bin“ (41: 1032-1045).

Geringer Stellenwert der Beschäftigung im Lebenskontext

Der relativ geringe Stellenwert, den diese Beschäftigung in ihrem Lebenskontext einnimmt, würde für Karin Knack einen Konflikt mit dem Vorgesetzten nicht rechtfertigen. Eine andere Interviewte, Kerstin Kässler, formuliert das sehr deutlich. Sie arbeitet neben ihrem Studium auf geringfügiger Basis in einem Krankenhaus und bessert sich damit ihr BaFöG auf. Sie sagt: *„Ich würde jetzt, auch aus meiner Vorgeschichte heraus, aktuell während des Studiums nicht so hart kämpfen“* (40: 1006-1008). Die Vorgeschichte, auf die sie hier Bezug nimmt, ist eine dauerhafte Auseinandersetzung mit ihrer Vorgesetzten während ihrer Ausbildung als Krankenschwester und ihrer daran anschließenden Tätigkeit (darauf wurde in Abschnitt 5.1.2 genauer eingegangen), die Kerstin Kässler sehr geprägt hat. Das Einfordern von Rechten wurde

in ihrem Fall mit Mobbing beantwortet. Sie weiß also, was es bedeuten kann, rechtliche Ansprüche für sich geltend zu machen. Grundsätzlich hält sie es für wichtig, sich zu wehren und um ihre Rechte zu kämpfen. Das betont sie im Interview immer wieder. Für diese geringfügige Tätigkeit, die sie ohnehin nur während des Studiums, also temporär, ausüben wird, scheint es ihr allerdings nicht lohnenswert, einen Konflikt einzugehen.¹⁴³

Betriebsklima

Schließlich, so die qualitativen Analysen, ist die positive Zusammenarbeit mit den Kollegen ein Grund für den Verbleib der Beschäftigten in ihren Arbeitsverhältnissen. Herr Jörgensen beschreibt dies folgendermaßen:

„Also der Job macht Spaß (...). Und die Kollegen, abgesehen von der direkten Direktion, sind mir auch sehr ans Herz gewachsen. Und deswegen also bin ich, glaube ich, auch so beliebt, weil ich jetzt nicht so die klassische Aushilfe bin, die – 6:30 Uhr ist es, man wartet schon physisch harrend bis die Ablösung kommt. Dann (...) wird die Kasse gezählt, dann sagt man ‚Tschüss‘. Sondern ich hocke mich halt auch noch hin und ratsche mit den Mädels halt noch über Privates, wie es in der Arbeit läuft und sonst irgendwas. (...) Das ist auch halt der Teil der Betriebsfamilie, der halt Spaß macht und der den Job auch ausmacht. Und ich mag es auch mit Menschen zu arbeiten. Und daher gesehen ist das ja auch ein interessanter Beruf mit Gästen aus aller Welt, die bei uns absteigen.“ (31: 665-675)

Über den formalen Arbeitsvertrag hinausgehend, besitzt jede Arbeitsbeziehung sozial-moralische Grundlagen (Kotthoff 2013). Diese sozialen Austauschverhältnisse werden von Jens Jörgensen als ‚Betriebsfamilie‘ bezeichnet: *„Ist halt, obwohl es ein Konzernhaus ist, mit doch relativ vielen Angestellten, so eine kleine Betriebsfamilie.“ (31: 139ff.)* Zu dieser gehören bis auf den Hausdirektor alle Mitarbeiter des Hotels, in dem Herr Jörgensen arbeitet. Ähnlich führt dies Tamara Tisch aus:

„Ja, das ist wie so eine kleine Familie, das sind meistens die gleichen Leute, und alle haben Spaß miteinander und kennen sich, machen das schon ewig, die meisten machen das, ich würde mal sagen, ganz viele, die machen das auch weniger wegen dem Geld sondern einfach aus Spaß, weil sie es halt einfach schon immer machen“ (41: 987-991).

Und auch bei Karin Knack wird das alltägliche Zusammenarbeiten so beschrieben: *„Ja, das ist ja schon ein wenig ja Familie, Freunde ja, mir gefällt es“ (34: 177).*

¹⁴³ Diese Erzählungen weisen darauf hin, dass anhand des qualitativen Samples der mögliche Kontrast mit Personen, bei denen die geringfügige Beschäftigung einen größeren Stellenwert einnimmt (Bedeutung der Teilnahme am Erwerbsleben, vgl. KAPITEL 3), nicht analysiert werden kann.

Der Begriff der ‚Familie‘ ist an dieser Stelle bemerkenswert. Familie wird mit emotionaler Geborgenheit, Schutz und Unterstützung assoziiert und ist durch vielfältige Austausch-, Transfer- und Hilfebeziehungen gekennzeichnet. So wird sie auch von Herrn Jörgensen beschrieben: Es herrsche ein „lockeres Betriebsklima“ (31: 143) und ein „kollegialer Ton“ (31: 148), alle duzen sich untereinander. Auch die Arbeitszeiten werden großzügig ausgelegt, so müsse er nicht bis zum offiziellen Dienstenende bis 7.00 Uhr bleiben, sondern könne früher gehen. Ein verspäteter Arbeitsbeginn sei unproblematisch. In der Gruppe der Nachtportier-Aushilfen springen alle füreinander ein und regeln die An- und Abwesenheitszeiten im gegenseitigen Einvernehmen. Damit werden in der ‚Betriebsfamilie‘ gerechte und solidarische Austauschbeziehungen praktiziert (Kock/Kutzner 2014). In diesem Mikrokosmos ist er nicht in erster Linie Arbeitskraft, sondern ein Subjekt mit Bedürfnissen und Ansprüchen, die von den Kollegen wahrgenommen werden. Hier erhält er Anerkennung und Wertschätzung. Herr Jörgensen wörtlich: *„Also ohne mich jetzt selber zu loben, ich bin sehr beliebt auch im Betrieb. Die freuen sich alle, wenn ich da arbeite.“* (31: 571)

Insofern spielen emotionale und sozial-moralische Austauschprozesse eine wichtige Rolle, sie sind eingebettet in Interaktionsbeziehungen, die von einem gegenseitigen Geben und Nehmen gekennzeichnet sind. Frau Knack spricht wörtlich davon: *„das ist so ein wenig ein Geben, Nehmen“* (34: 496). Diese Reziprozität ist ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Sozialordnung (Kotthoff 2013). Der Betrieb wird betrachtet *„als soziales Gebilde aus Beziehungen zwischen Personen, deren Kooperation durch den formalen Arbeitsvertrag nur unzureichend bestimmt ist. Es bedarf einer sozialen Integration der Arbeitenden in den Betrieb, die Zusammenarbeit fußt auf sozial-moralischen Grundlagen gegenseitiger Anerkennung.“* (Kock/Kutzner 2014: 290)

Die Interviewten legitimieren das Nicht-Einfordern der Arbeitsrechte daher mit anderen Vorteilen, die sie aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ziehen. Als befürchteten sie, diese gingen verloren, wenn sie ihre rechtlichen Ansprüche geltend machten.

5.1.4 Zusammenfassung

Arbeitsrechte stellen eine wichtige Grundlage für die Organisation der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten dar. Die Möglichkeit, sich auf gesetzliche oder tarifliche Regelungen berufen zu können, stärkt die Position der Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern und gleicht die zwischen diesen beiden Seiten bestehende Machtasymmetrie etwas aus. In den vorliegenden Interviews zeigt sich jedoch, dass sich das Einfordern von Arbeitsrechten in den Fällen, in denen rechtliche Ansprüche verwehrt werden, schwieriger gestaltet als eine rechtspositivistische Sicht dies vermuten ließe. Beschäftigte überlegen sich sehr genau, ob sie den Konflikt mit dem Arbeitgeber eingehen wollen. Zu groß ist die Angst vor negativen Konsequenzen.

In den vorliegenden Interviews kamen Verweise auf gerichtliche Auseinandersetzungen nur sehr selten vor. Und selbst wenn ein Beschäftigter diese gewinnt, entwickelt sich daraus nicht unbedingt ein Gefühl der Stärke, sondern es kann aufgrund der Erfahrungen eine noch größere Unsicherheit entstehen. Gerichtliche Auseinandersetzungen oder auch informelles Intervenieren bei Vorgesetzten gehört zu einer Rechtspraxis in den untersuchten Betrieben, die nicht nur für die betroffenen Beschäftigten von Bedeutung ist, sondern auch für deren Kollegen. Nicht nur das Wissen über Gesetze, sondern auch deren konkrete Anwendung im Betrieb stellt für diese Beschäftigten eine wichtige Ressource für ihr eigenes Handeln dar. Die interviewten Arbeitgeber tragen zur Diffundierung dieser Form von Wissen und somit zu mehr Transparenz über Rechtspraxis eher wenig bei. Dies geschieht eher über die informelle Vernetzung einzelner Beschäftigten- oder Professionsgruppen oder über Betriebs- bzw. Personalräte.

Die Analysen der qualitativen Erhebung haben einen Einblick in Deutungsmuster gegeben, aus denen sich darauf schließen lässt, wovon es u.a. abhängen kann, dass die befragten Beschäftigten ihre rechtlichen Ansprüche tatsächlich geltend machen oder davon absehen. Für das Einfordern von Rechten auf informeller Ebene in direktem Kontakt mit Vorgesetzten ist ein gewisser Leidensdruck und damit verbunden ein Veränderungswille von Bedeutung. Damit dies zu konkreten Handlungen führt, wird ein Gefühl der Handlungsmacht relevant, das sich aus unterschiedlichen Quellen speist. Handlungsmacht beschreibt dabei keine objektive Größe, sondern wird unterschiedlich wahrgenommen. Die in dieser Analyse vorgefundenen Faktoren, die sie beeinflussen, lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen: *Informations- und Wissensprobleme*, die *Arbeitsmarktposition* bzw. *der individuelle ökonomische Beitrag* zum Betrieb, sowie *individuelle Dispositionen*, die sich unter anderem an erwerbsbiographischen Erfahrungen oder der subjektiv zugeschriebenen Bedeutung von Arbeit zeigen.

Gerade der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktposition und Handlungsmacht weist im hier analysierten Material auf eine kritische Dynamik hin. Eine schwache Arbeitsmarktposition (berufsbezogen oder regional) reduziert in den vorliegenden Fällen die Handlungsmacht in Bezug auf das Geltendmachen von Arbeitsrechten. Damit schreibt sich in das Konzept der gleichen Rechte für alle eine ungleichheitsbasierte Praxis ein. Denn das Einfordern von Arbeitsrechten wird bei den Befragten dann wahrscheinlicher, wenn eine sozio-ökonomisch günstige Position vorliegt.

Aber auch die Gestaltung des Arbeitsvertrages hat sich als relevant für die Rechtspraxis herausgestellt. In den Interviews stellt eine Befristung aufgrund der mit dieser Beschäftigungsform verbundenen Unsicherheit eine große Hemmschwelle bezüglich des Einforderns von Arbeitsrechten dar. Da über dieses Arbeitsverhältnis in den konkreten Fällen auch geringe Handlungsmacht vermittelt wird, wirkt sich diese Vertragsform auch auf andere Bereiche des Beschäftigungsverhältnisses wie Überstunden oder Arbeitszeit aus, da rechtliche Ansprüche hier weniger leicht geltend gemacht werden als bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Eine besondere Dynamik lässt sich in den Interviews mit geringfügig Beschäftigten erkennen. Die Befragten nehmen – und hier unterscheiden sie sich von Beschäftigten in anderen Vertragsformen – das Nicht-Gewähren von arbeitsrechtlichen Ansprüchen nicht zwingend als Arbeitsrechtsverletzung wahr, selbst dann nicht, wenn ihnen die Arbeitsrechtsverletzung bewusst ist. Die Praxis, nur die gearbeiteten Stunden bezahlt zu bekommen, hat sich für sie zur handlungsleitenden Norm entwickelt. Sie gehen davon aus, dass sie bestimmte Arbeitsrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub nicht bekommen und legitimieren das Nicht-Einfordern der Arbeitsrechte mit anderen Vorteilen, die sie aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ziehen. Dies kann die Arbeitszeit sein, die als gerade passend für die jeweilige Lebenssituation angesehen wird, oder die aus Sicht der Interviewten guten Arbeitsbeziehungen, die gute Zusammenarbeit mit den Kollegen und das Entgegenkommen bei Arbeitszeitwünschen. Dies wird als so positiv wahrgenommen, dass damit das Vorenthalten der arbeitsrechtlichen Ansprüche kompensiert wird. Hier zeigt sich also in Fallbeispielen eine besondere Dynamik der arbeitsrechtlichen Praxis: Bei den interviewten Beschäftigten ist eine verhältnismäßig geringe Handlungsmacht bezüglich des Einforderns von Rechten zu erkennen. Die Praxis der Nichtgewährung von Arbeitsrechten ist für diese Beschäftigten aber Normalität. Die Beschäftigten verweisen trotzdem auf sinnstiftende Deutungen bezüglich ihres Beschäftigungsverhältnisses, indem sie auf andere Eigenschaften oder Vorzüge rekurrieren. Damit werden für sie arbeitsrechtliche Ansprüche kompensierbar, wenn die Wahrscheinlichkeit, sie erfolgreich einfordern zu können, gering ist.

Abschließend sei nochmals an die in KAPITEL 2 erwähnten Einschränkungen, die sich aus dem schwierigen Samplingprozess und den Rahmenbedingungen des Projekts ergaben, erinnert. Der geringe Umfang des Samples – insgesamt 33 Interviews mit Beschäftigten und Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, lassen vermuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. So fiel mitunter in den Analysen auf, dass bestimmte, naheliegende Kontraste nicht untersucht werden konnten. Ferner ist festzustellen, dass einige aus quantitativer Sicht relevante Ergebnisse in der qualitativen Analyse eher keine Rolle spielten (z.B. geringe Stundenlöhne bei Minijobbern). Zukünftige Studien sollten daher auch diese Punkte in den Blick nehmen.

KAPITEL 6

Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

Die arbeitspolitische Diskussion der vergangenen Jahre befasste sich u.a. mit der sog. „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ und der Entstehung flexibler oder atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Schulze Buschoff 2000), bei denen Arbeitszeit nur ein Aspekt unter vielen war – etwa bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die aktuellen Diskussionen sind aber wieder komplexer, teilweise wird sogar die Renaissance der Arbeitszeit (Seifert 2014) ausgerufen. Ohne dies hier zu vertiefen, sei angemerkt, dass in der arbeitszeitpolitischen Diskussion nun alle Dimensionen der Arbeitszeit – Lage, Dauer wie auch Verteilung – eine Rolle spielen. Relevant sind dabei Themen wie Lebensarbeitszeit, Ausprägung und Umsetzung von individuellen Arbeitszeitpräferenzen (OECD 2012), Work-Life-Balance (Wunder/Heineck 2013) oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Keller/Haustein 2013).

Jede der drei Dimensionen der Arbeitszeit hat für die verschiedenen Beschäftigungsformen eine unterschiedliche Bedeutung: Für Vollzeitbeschäftigte ist beispielsweise die Dauer der Arbeitszeit eine zentrale Frage, wohingegen die Lage der Arbeitszeit aufgrund der häufig gleichmäßigeren Verteilung über die Arbeitswoche, eine untergeordnete Rolle spielen dürfte, sofern kein Schicht- oder Wochenenddienst vorgesehen ist. Für Teilzeitbeschäftigte und insbesondere für geringfügig Beschäftigte kann die Lage der Arbeitszeit dagegen von großer Bedeutung sein. Basierend auf betrieblichen Erfordernissen und individuellen Präferenzen der Beschäftigten wird die tatsächliche Arbeitszeit eines Beschäftigungsverhältnisses ausgehandelt. Die betrieblichen Erfordernisse werden u.a. durch ökonomische Interessen, Betriebsprozesse und der Geschäftsentwicklung determiniert. Die Präferenzen der Beschäftigten resultieren aus der Abwägung zwischen dem Nutzen der Erwerbstätigkeit in Relation zu Freizeit und Zeit für Familien- bzw. Hausarbeit. Wichtige Parameter dieser Entscheidung sind der eigene Stundenlohn und weitere Einkommensquellen des Haushalts. Personen, die die Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht anderweitig organisieren können oder wollen,

haben oft Einschränkungen bei der anzubietenden Arbeitszeit. Grundsätzlich zeigt sich empirisch, dass Beschäftigte in Vollzeit in der Regel ihre Arbeitszeit verkürzen, Teilzeitbeschäftigte dagegen diese verlängern wollen (Holst 2009). Gleichzeitig wird diskutiert, ob die Realisierung bzw. Nichtrealisierung der individuellen Arbeitszeitwünsche einen Einfluss auf Alltagsgestaltung und -bewältigung der Beschäftigten hat (Holst/Seifert 2012; Lott 2014; Nikolova/Graham 2014).

Auch aus betrieblicher Sicht ist die Situation unübersichtlich. Die Spannweite der Produktionsbedingungen bzw. Bedingungen der Erbringung von Dienstleistungen sind angesichts globalisierter Märkte und liberalisierter Rahmenbedingungen im Zeitverlauf eher größer geworden. Dabei treten vor allem branchen- und betriebsgrößenspezifische Muster auf: Öffnungszeiten für Kunden generieren beispielsweise andere Möglichkeiten, aber auch Ansprüche, an die Realisierung von Teilzeitmodellen, als dies im produzierenden Gewerbe mit klassischen Schichtmodellen der Fall ist. Manche Produktionsbedingungen lassen eine Arbeitswoche mit fünf Werktagen, von 8:00 bis 16:00 Uhr, zu. Demgegenüber sind soziale Dienstleistungen oft nur mit Nachtdiensten und Arbeit an Wochenenden und Feiertagen zu erbringen. Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften kann für Betriebe eine Herausforderung sein: Wenn beispielsweise in der Gastronomie Kundenströme anders als erwartet ausfallen, muss der Betrieb, unter Umständen auch mit kurzem Vorlauf, in der Lage sein darauf zu reagieren. Für die Beschäftigten kann das mit der Belastung verbunden sein, dass Einsatzzeiten entsprechend kurzfristig verändert werden. Dieses – hier nur schlaglichtartig beleuchtete – Spannungsfeld aus individuellen und betrieblichen Bedürfnissen und Erfordernissen bestimmt die tatsächliche Dauer, Lage und Verteilungen von Arbeitszeiten. Auch wenn Betriebe, die Produktionsbedingungen festsetzen und dem Grundsatz nach frei sind Arbeitszeiten festzulegen, sind die tatsächlichen Regelungen immer das Ergebnis von individuellen, betrieblichen und/oder tarifvertragsparteilichen Aushandlungsprozessen, die von Gesetzen gerahmt werden.

Angesichts dieser Gemengelage ist es bedeutsam mehr über grundlegende Muster der Arbeitszeit und der Arbeitszeitwünsche zu erfahren. Hierfür wird im ersten Teil dieses Kapitels zunächst auf die Parameter der Dauer eingegangen: Vereinbarte und tatsächliche individuelle Arbeitszeiten werden in Abhängigkeit von den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen dargestellt. Diesen werden Betriebszeiten nach Branchen gegenübergehalten. Anschließend werden Überstunden bzw. Mehrarbeit analysiert. Für die Betrachtung der Lage der Arbeitszeit erfolgt ein Blick auf Arbeitszeitregelungen, Pausenzeiten, Arbeit auf Abruf und Randzeiten (Abend- und Nachtarbeit). Der zweite Teil des Kapitels widmet sich den Arbeitszeitwünschen. Dabei wird untersucht, wie viele Beschäftigte die Dauer der Arbeitszeit verändern möchten, in welchem Umfang sie dies tun würden, aus welchem Motiv heraus eine Erhöhung der Arbeitszeit angestrebt wird und welche Faktoren bewirken, dass eine Umsetzung (bisher) nicht erfolgt ist.

6.1 Arbeitszeit

Aufgrund des inhaltlichen Doppelcharakters unserer Erhebung (Arbeitsrecht und Arbeitszeit) waren die Voraussetzungen für eine umfassende Erfassung aller Parameter der Arbeitszeit sehr eingeschränkt. Insbesondere kurzfristige Schwankungen oder komplexe Konstellationen die aus Schichtsystemen herrühren konnten aufgrund der Begrenzung des Fragekatalogs kaum berücksichtigt werden. In der Beschäftigtenbefragung mussten die Themen Arbeitszeiterfassung und die damit verbundenen Arbeitszeitkonten auf einige wenige Fragen beschränkt werden. Ebenso sind einige aktuell diskutierte Themen nicht enthalten, wie die Organisation von Lebensarbeitszeit oder komplexe Ansparmodelle für längere Unterbrechungen der Erwerbsarbeit ohne Beendigung der Beschäftigung (Sabbatical). Auch im Betriebsfragebogen konnten Themen wie die kurzfristige Anpassung von Arbeitszeiten aufgrund von saisonalen Schwankungen oder konjunkturellen Ereignissen nicht aufgenommen werden.

Gleichwohl wurden zentrale Parameter berücksichtigt, wie etwa die vertraglich vereinbarte und die tatsächliche Arbeitszeit. Beide sind insbesondere zur Betrachtung des Arbeitszeitwunsches (vgl. Abschnitt 6.2) erforderlich. Zu den spezielleren Themen, die auch jenseits des Arbeitszeitwunsches originäre Einsichten in bislang unterbelichtete Fragen der Arbeitszeitgestaltung geben, gehören beispielsweise die Einhaltung von Pausenzeiten oder die Organisation von Arbeit auf Abruf. Diese und weitere Aspekte werden im Folgenden dargestellt und diskutiert.

6.1.1 Dauer der Arbeitszeit

Die Dauer der Arbeitszeit ist für alle Beschäftigten einer der wesentlichen Parameter ihrer Beschäftigungsbedingungen. Durch sie wird beispielsweise bestimmt, ob ein Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit oder in Teilzeit vorliegt. Obwohl es sich um eine zentrale Information handelt, ist diese nicht trivial zu erfragen: Will man die (vertraglich) vereinbarte Arbeitszeit wissen oder möchte man etwas über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erfahren? Zielt man auf die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit und soll regelmäßig geleistete Mehrarbeit berücksichtigt werden? Was ist mit Überstunden? Und wie werden Arbeitszeitkonten, die eine individuelle (im Extremfall täglich abweichende), Arbeitszeit ermöglichen, behandelt? Wie geht man mit kurzfristigen Schwankungen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit um? All dies ist bei der Frage nach der Dauer der Arbeitszeit zu beachten.

Methodisch gibt es Hinweise darauf, dass bereits die Formulierung der Frage nach Arbeitszeiten das Ergebnis beeinflussen kann. Schief (2003) führt an, dass Formulierungen, die nach „durchschnittlich geleisteter Arbeitszeit“ fragen, zu höheren Arbeitszeiten führen, als Formulierungen ohne den Zusatz „durchschnittlich“. Zum gleichen Ergebnis kommen Vogel (2007) und Pollmann-Schult (2009). Berücksichtigt man regelmäßig geleistete weitere Arbeitszeit, wie

Überstunden, Mehrarbeit, etc. in der Fragestellung, erhöht sich die Angabe entsprechend. Im Beschäftigtenfragebogen lautet die Frage zur vertraglichen Arbeitszeit wie folgt:

„Wie viele Stunden pro Woche beträgt die mit Ihrem Arbeitgeber vereinbarte Arbeitszeit? Bitte rechnen Sie bezahlte oder unbezahlte Überstunden und Mehrarbeit nicht hinzu.“ (Frage 52, Beschäftigtenbefragung).

Die Frage zur tatsächlichen Arbeitszeit lautet:

„Und wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt tatsächlich pro Woche? Bitte berücksichtigen Sie nun auch regelmäßig geleistete bezahlte und unbezahlte Überstunden, Mehrarbeit, Vor- und Nacharbeitszeiten, Bereitschaftsdienste sowie Arbeit von zu Hause oder unterwegs.“ (Frage 53, Beschäftigtenbefragung).

In anderen großen repräsentativen Befragungen wird die tatsächliche Arbeitszeit z.T. anders abgefragt. Im Sozioökonomischen Panel (SOEP) wird gefragt: „Wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“ (DIW Berlin / SOEP (Ed.) 2013), S. 13). Im Mikrozensus lautet die Frage: „Wie viele Stunden (gegebenenfalls gerundet) arbeiten Sie normalerweise pro Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden)?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2009, S. 13).

Es ist folglich davon auszugehen, dass die hier vorliegende Befragung tendenziell zu höheren Angaben bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit führt, als andere Erhebungen ausweisen. Allerdings wird so auch gewährleistet, dass nicht die augenblickliche Arbeitssituation das Antwortverhalten dominiert oder reelle Bestandteile der Arbeitszeit nicht berücksichtigt werden. Diesen Aspekten wird in den angesprochenen anderen Erhebungen durch weitere Fragen Rechnung getragen. So wird im Mikrozensus auch nach der „tatsächlichen Arbeitszeit in der vergangenen Woche“ gefragt und im SOEP nach der Arbeitssituation im vergangenen Monat. Ein analoges Vorgehen war in dieser Erhebung allerdings aufgrund zeitlicher Begrenzungen des Interviews nicht möglich.

6.1.1.1 Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit

Ausgangspunkt ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. In der Regel ist diese tarifvertraglich oder mittels einer betrieblichen Vereinbarung geregelt. Gleichwohl gibt es auch Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit individuell geregelt ist, mitunter wird auch auf vertragliche Regelungen zur Arbeitszeit verzichtet.

Die vertragliche und die tatsächliche Arbeitszeit können stark voneinander abweichen. Im Fall einer Erkrankung oder durch Kurzarbeit kann die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit temporär sogar Null sein. Meist ist die tatsächliche Arbeitszeit jedoch deutlich höher, als dies vertraglich vereinbart wurde, beispielsweise durch Mehrarbeit oder Überstunden. Zumindest für den Durchschnitt der Beschäftigten ist dies sogar der Normalfall, wie das Volumen der bezahlten und unbezahlten Überstunden in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre zeigt (IAB 2014).

Die vertragliche Arbeitszeit ist das geplante Soll für die Arbeitsleistung der Beschäftigten. Wenn mehr gearbeitet wird, dann leisten die Beschäftigten Mehrarbeit¹⁴⁴, deshalb ist es sinnvoll die vertragliche Arbeitszeit für eine Einschätzung der Arbeitszeiten der Beschäftigten zu erheben.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Betrachtet man die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Tab. 6.1) insgesamt, ist zu erkennen, dass die Gesamtverteilung stark von den Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit abhängig ist – ein Hinweis auf die immer noch starke Verbreitung von Vollzeitmodellen.¹⁴⁵ Ein Blick auf die Beschäftigtengruppen offenbart jedoch beträchtliche Heterogenitäten.

Bezüglich der Gruppe der Minijobber ist zu erkennen, dass fast zwei von drei geringfügig Beschäftigten weniger als 13 Stunden pro Woche vereinbart (61 Prozent) haben¹⁴⁶. Allerdings gibt es bei ihnen auch einen hohen Anteil mit 13 und mehr Stunden (zusammen fast 18 Prozent).¹⁴⁷ Eine Stundenzahl mit der die Minijobber nach der Einführung des Mindestlohns bereits eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben würden. Fast ein Viertel der geringfügig Beschäftigten haben keine Arbeitszeit vereinbart.

Bei den Teilzeitbeschäftigten hat ein hoher Anteil 20 und mehr Stunden als vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Nur etwa jeder fünfte Beschäftigte dieser Gruppe liegt unter dieser Klasse. Wenig überraschend sind die Differenzen zwischen unbefristeten und befristeten Vollzeitbeschäftigten nicht signifikant. Fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten hat mindestens 40 Wochenstunden vereinbart. Dass keine vertragliche Fixierung zu den Arbeitsstunden besteht, ist außerhalb der geringfügigen Beschäftigung mit rund 2 bis 4 Prozent eher selten.

Da über 60 Prozent der geringfügig Beschäftigten angeben, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit unter 13 Stunden liegt, macht es Sinn für diese Beschäftigtengruppe die vereinbar-

¹⁴⁴ Für diese Betrachtung ist es unerheblich, ob die Mehrarbeit aus bezahlten oder unbezahlten Überstunden resultiert, oder es sich um transitorische Überstunden handelt. Transitorische Überstunden sind das vorübergehende Ansparen von Arbeitszeit, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder „abgefeiert“ wird. Diese Überstunden verändern die Dauer der Arbeitszeit nicht, sondern haben nur einen Einfluss auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

¹⁴⁵ Wie in KAPITEL 3 dargelegt, entfallen rund 11 Prozent der Beschäftigten auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, rund 23 Prozent sind Teilzeitbeschäftigte, fast 7 Prozent arbeiten in Vollzeit auf Basis eines befristeten Vertrags und gut 60 Prozent der Beschäftigten haben ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im Vollzeitumfang.

¹⁴⁶ Seit der Einführung des Mindestlohns ist diese Stundengrenze die zulässige Höchstarbeitszeit (52,9 Stunden/Monat) für Minijobber. Die Daten wurden jedoch vor der Einführung des Mindestlohns erhoben.

¹⁴⁷ Bei 40 Stunden und einer Obergrenze von 450€ käme man rechnerisch auf einen Stundenlohn von rund 2,80€. Obwohl solche Löhne vermutlich sittenwidrig wären, kann man sie jedoch nicht grundsätzlich ausschließen.

te Arbeitszeit differenzierter zu betrachten. Wie man in Tab. 6.2 sieht, verteilt sich die Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten mehrheitlich auf ein geringes Arbeitsvolumen.

Tab. 6.1: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen (in Stunden pro Woche)

	Anteil in % [KI 95%]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
unter 13	60,7 [57,4-63,8]	5,6 [4,6-6,8]	0,0	0,0	8,2 [7,6-8,8]
13 bis unter 20	11,8 [9,8-14,1]	14,4 [12,7-16,1]	0,0	0,0	4,6 [4,2-5,1]
20 bis unter 35	4,5 [3,3-6,1]	71,1 [68,9-73,3]	5,2 [3,5-7,6]	2,6 [2,0-3,3]	18,7 [17,8-19,6]
35 bis unter 40	0,3 [0,1-0,7]	5,8 [4,7-7,2]	43,7 [39,2-48,4]	47,0 [44,9-49,2]	32,1 [30,7-33,5]
40 und mehr	1,2 [0,7-2,0]	0,9 [0,5-1,6]	47,4 [42,7-52,1]	47,6 [45,4-49,8]	31,6 [30,2-33,1]
keine AZ vereinbart	21,6 [19,0-24,5]	2,2 [1,6-2,9]	3,7 [2,2-6,0]	2,8 [2,2-3,6]	4,8 [4,3-5,4]
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Immerhin etwas mehr als jeder dritte geringfügig Beschäftigte hat ein Arbeitssoll von weniger als 8 Stunden in der Woche. Sehr kurze vereinbarte Arbeitszeiten, in der Summe unter einem Vollzeitarbeitsstag, sind aber auch bei den geringfügig Beschäftigten nicht der Normalfall.

Tab. 6.2: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten (in Stunden pro Woche)

	Anteil in % [KI 95%]
1 bis 4	8,4 [6,9-10,2]
5 bis 8	25,9 [23,1-28,8]
9 bis 12	26,3 [23,6-29,2]
13 und mehr	17,7 [15,4-20,4]
keine Arbeitszeit vereinbart	21,6 [19,0-24,5]
Summe	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Ähnlich wie bei den geringfügig Beschäftigten liegen auch die meisten der in Teilzeit Beschäftigten in einer Gruppe. Über 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zwischen 20 und unter 35 Stunden (vgl. Tab. 6.1). Differenziert betrachtet

ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 6.3): Lediglich ein geringer Anteil von knapp 6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten hat eine vertragliche Arbeitszeit von unter 13 Stunden. Weitere 15 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten zwischen 13 und 20 Stunden.

Tab. 6.3: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]
unter 13	5,6 [4,6-6,8]
13 bis unter 20	14,4 [12,7-16,1]
20 bis unter 23	21,9 [20,0-24,0]
23 bis unter 30	22,4 [20,4-24,5]
30 bis unter 35	26,8 [24,7-29,1]
35 und mehr	6,8 [5,6-8,2]
keine AZ vereinbart	2,2 [1,6-2,9]
Summe	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die „klassischen“ Arbeitszeiten in Teilzeit zwischen 20 und unter 35 Stunden sind die am häufigsten vereinbarten Arbeitszeiten. Knapp 7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben schließlich mit 35 und mehr Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten, die relativ hoch sind.

Tatsächliche Arbeitszeit

Die reale Arbeitsleistung und -belastung der Beschäftigten wird durch die tatsächliche (regelmäßige) Arbeitszeit wiedergegeben. Sie dient in dieser Studie auch als Bezugsgröße für die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Darüber hinaus kann es Unterschiede zwischen der individuellen regelmäßig geleisteten Arbeitszeit der Beschäftigten und den durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Betrieben geben. Letzterer Aspekt wird durch die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten angesprochen.

Insgesamt arbeiten rund 70 Prozent der Beschäftigten mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Vollzeitbereich (Tab. 6.4). Rund jeder vierte Beschäftigte kommt sogar auf 45 und mehr Stunden. Ein Blick in die Beschäftigtengruppen zeigt dabei verschiedene Differenzierungen. Zunächst ist festzuhalten, dass bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auch die Beschäftigten Angaben machen, die keine feste vereinbarte Arbeitszeit haben, weshalb die Basis der Prozentuierung größer ist, als bei der vereinbarten Arbeitszeit. Dies wird insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten ersichtlich, weil hier der Anteil der Beschäftigten mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von unter 13 Stunden mit 68,7 Prozent deutlich über dem Anteil derselben Kategorie bei der vertraglichen Arbeitszeit liegt (60,7 Prozent; Tab. 6.1). Zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten arbeiten weniger als 13 Stunden, ein weiteres Fünftel liegt in der Kategorie 13 bis unter 20 Stunden.

Bei den Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass in den Kategorien „40 bis unter 45 Stunden“ und „mehr als 45 Stunden“ immerhin rund 7 Prozent der Beschäftigten liegen. Hier ist zu vermuten, dass besonders viel Mehrarbeit geleistet wird. Der weitaus größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten gibt jedoch an, eine tatsächliche Arbeitszeit von 20 bis unter 35 Stunden zu haben (65,4 Prozent).

Tab. 6.4: Tatsächliche Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
unter 13	68,7 [65,5-71,7]	4,3 [3,4-5,4]	0,7 [0,3-1,5]	0,6 [0,3-1,0]	9,0 [8,3-9,6]
13 bis unter 20	19,3 [16,9-22,1]	10,5 [9,1-12,2]	0,0	0,1 [0,0-0,2]	4,6 [4,1-5,1]
20 bis unter 35	9,4 [7,5-11,7]	65,4 [63,0-67,7]	3,9 [2,4-6,3]	1,4 [1,0-1,9]	17,0 [16,2-17,9]
35 bis unter 40	0,9 [0,5-1,8]	12,8 [11,3-14,6]	19,6 [16,2-23,5]	16,6 [15,2-18,1]	14,2 [13,2-15,2]
40 bis unter 45	1,1 [0,6-2,1]	4,8 [3,8-6,0]	41,0 [36,6-45,6]	43,7 [41,7-45,6]	29,9 [28,6-31,2]
mehr als 45	0,6 [0,2-1,3]	2,2 [1,5-3,1]	34,8 [30,4-39,4]	37,7 [35,8-39,7]	25,3 [24,0-26,6]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Bei den Vollzeitbeschäftigten wird ungeachtet des Befristungsstatus eine besonders starke Verschiebung der Verteilung bemerkbar, die auf Mehrarbeit verweist. Auch wenn in vielen Betrieben tarifliche oder betriebliche Regelungen Ausnahmen bei der Arbeitszeit nach oben erlauben, sind individuelle regelmäßige tatsächliche Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Arbeitswoche für Vollzeitbeschäftigte nicht die Regel. Immerhin rund 38 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (bzw. 35 Prozent im Falle einer Befristung) geben jedoch an 45 und mehr Stunden zu arbeiten. Da mehr als zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten angegeben haben, dass sie unter 13 Stunden in der Woche arbeiten lohnt sich auch hier ein differenzierter Blick auf den unteren Bereich der tatsächlichen Arbeitszeit (Tab. 6.5).

Mehr als zwei Drittel arbeiten auch tatsächlich nur bis zu 12 Stunden pro Woche. Der Anteil mit sehr kurzen tatsächlichen Arbeitszeiten (bis unter 5 Stunden) ist mit gut 11 Prozent jedoch deutlich höher als bei der vertraglichen Arbeitszeit. Nahezu ein Drittel der geringfügig Beschäftigten hat jedoch eine tatsächliche Arbeitszeit über 13 Stunden.

Tab. 6.5: Tatsächliche Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]	
1 bis 4	11,3	[9,4-13,4]
5 bis 8	29,7	[26,8-32,8]
9 bis 12	27,7	[25,0-30,6]
13 und mehr	31,3	[28,3-34,5]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Tab. 6.6 Tatsächliche Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]	
unter 13	4,3	[3,4-5,4]
13 bis unter 20	10,5	[9,1-12,2]
20 bis unter 23	16,8	[15,1-18,6]
23 bis unter 30	24,6	[22,5-26,7]
30 bis unter 35	24,0	[21,9-26,2]
35 und mehr	19,8	[17,9-21,9]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Auch die Teilzeitbeschäftigten arbeiten tatsächlich mehr (Tab. 6.6) als vertraglich vereinbart wurde. Knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet tatsächlich 23 bis unter 30 Stunden und fast 44 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten tatsächlich 30 und mehr Stunden.

Die Betriebe wurden nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten gefragt (Tab. 6.7). Differenziert nach Branchen wird deutlich, dass hier sehr heterogene Angaben durch die Betriebe gemacht wurden, die Unterschiede der Branchen gegenüber der Gesamtverteilung sind jedoch oft nicht signifikant. Auffällig ist, dass in der öffentlichen Verwaltung die Kategorien 39 bis unter 40 Stunden signifikant öfter angegeben werden, als dies in der Gesamtverteilung der Fall ist. Dies ist aber durch das hohe Ausmaß der Tarifbindung und die niedrige Spreizung der tariflichen Arbeitszeiten in diesem Sektor zu erklären.

Tab. 6.7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Betriebe nach Branchen (in Stunden/Woche)

	Anteil in % [KI 95%]				Summe
	unter 39	39 bis unter 40	40 bis unter 42	42 und mehr	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	3,0 [1,1-7,9]	2,0 [0,7-5,4]	59,1 [35,5-79,2]	35,8 [17,4-59,8]	100,0
Verarbeitendes Gewerbe	25,9 [17,0-37,4]	1,6 [0,7-3,9]	52,3 [40,7-63,7]	20,2 [12,6-30,7]	100,0
Handel u. Reparatur	26,7 [17,5-38,4]	1,8 [0,6-5,2]	43,4 [32,6-54,9]	28,1 [18,3-40,6]	100,0
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	3,7 [1,6-8,5]	16,8 [9,2-28,8]	51,8 [37,2-66,1]	27,7 [16,6-42,4]	100,0
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	8,3 [2,4-25,1]	10,1 [3,5-25,8]	46,7 [29,0-65,2]	34,9 [19,2-54,7]	100,0
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	10,8 [5,4-20,4]	13,6 [6,4-26,6]	51,1 [37,3-64,6]	24,5 [15,1-37,2]	100,0
Soziale Dienstleistungen	23,1 [14,9-33,9]	39,4 [29,0-50,7]	30,4 [22,1-40,3]	7,1 [3,6-13,5]	100,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	15,4 [5,9-34,7]	44,4 [29,9-60,0]	33,8 [22,1-47,9]	6,4 [2,8-13,9]	100,0
Gesamt	16,4 [13,1-20,4]	13,1 [10,3-16,6]	46,7 [41,4-52,1]	23,7 [19,5-28,7]	100,0

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Vergleich von tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit

Auch wenn aus den bisherigen Angaben bereits deutlich wird, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten im Durchschnitt über den vertraglich vereinbarten liegen, kann hieraus nicht genau abgeschätzt werden, wie viele Beschäftigte nach oben und wie viele nach unten abweichen. Daher folgt zum Abschluss der Betrachtung der tatsächlichen und der vereinbarten Arbeitszeiten noch ein Blick auf die individuellen Differenzen (Tab. 6.8).

In der Beschäftigtenbefragung gaben demnach insgesamt 58 Prozent der Beschäftigten an, dass sie länger arbeiten, als vertraglich vereinbart ist. Hinsichtlich der Beschäftigtengruppen nimmt der entsprechende Anteil von den Minijobbern, über die Teilzeitbeschäftigten bis hin zu den in Vollzeit Beschäftigten (unabhängig vom Befristungsstatus) signifikant zu. Deutlich geringer sind die Unterschiede unter den Beschäftigten, die angeben weniger zu arbeiten als vereinbart ist. Hier handelt es sich um lediglich 2 Prozent. Nur die geringfügig Beschäftigten wei-

chen hier mit 5,7 Prozent signifikant vom Durchschnitt ab.¹⁴⁸ Dass Minijobber und Teilzeitbeschäftigte am ehesten entsprechend der vertraglichen Vereinbarung arbeiten, könnte dadurch erklärt werden, dass diese Beschäftigten aufgrund ihrer individuellen Rahmenbedingungen (z.B. Aufgaben der Kinderbetreuung) häufig gar nicht in der Lage wären, dauerhaft mehr zu arbeiten, als dies vertraglich vereinbart ist.

Tab. 6.8: Die tatsächliche Arbeitszeit ist ... als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

	Anteil in % [KI 95%]			Summe
	größer	gleich	geringer	
Minijob	23,2 [20,3-26,4]	71,1 [67,7-74,2]	5,7 [4,2-7,7]	100,0
Teilzeit	51,5 [49,0-54,0]	46,7 [44,2-49,2]	1,8 [1,2-2,6]	100,0
Vollzeit befristet	60,9 [56,2-65,3]	36,9 [32,5-41,5]	2,3 [1,2-4,1]	100,0
Vollzeit unbefristet	65,9 [64,0-67,8]	32,6 [30,8-34,6]	1,5 [1,1-2,0]	100,0
Gesamt	58,2 [56,8-59,6]	39,8 [38,4-41,2]	2,0 [1,6-2,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die Kategorie „gleich“ umfasst auch Fälle, bei denen die tatsächliche Arbeitszeit um bis zu +/- 1 Stunde von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht.

6.1.1.2 Überstunden und Mehrarbeit

Der Vergleich aus tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit zeigt, dass Mehrarbeit ein Thema ist, das die Mehrheit der Beschäftigten direkt berührt. Dabei ist zunächst zu beachten, dass Mehrarbeit und Überstunden nicht gleichzusetzen sind. Bezahlte und unbezahlte Überstunden sind vielmehr ein Teil der Mehrarbeit.

Zur Mehrarbeit gehören aber auch transitorische Überstunden, also Mehrarbeit, die auf ein Arbeitszeitkonto gebucht wird und die dann wieder „abgefeiert“ werden kann. Transitorische Überstunden haben keinen Einfluss auf die Dauer der Arbeitszeit, sie verändern lediglich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit.¹⁴⁹ Da in der Praxis oft nicht zwischen freiwilliger Mehrarbeit auf Basis eines Arbeitszeitkontos oder angeordneten Überstunden, entweder tariflich zuschlagspflichtig oder ohne Zuschlag, unterschieden wird, wäre für die exakte Erhebung ein erheblicher Mehraufwand bei der Befragung nötig gewesen. Deshalb wurden Überstunden

¹⁴⁸ Hierbei ist einzuschränken, dass die rund 22 Prozent der Minijobber, die keine vertragliche Vereinbarung zur Arbeitszeit haben, aus der Betrachtung ausgeschlossen sind.

¹⁴⁹ Streng genommen stimmt das nur ex post, wenn die transitorischen Überstunden auch durch Freizeit abgegolten worden sind. Denn wenn diese aufgrund betrieblicher Regelungen zu einem bestimmten Zeitpunkt verfallen, handelt es sich um unbezahlte Überstunden, wenn sie irgendwann ausgezahlt werden, „verwandeln“ sie sich in bezahlte Überstunden. Langzeitkonten machen eine exakte Abgrenzung noch schwieriger, da es auf den betrachteten Zeitraum ankommt, welche Art von Mehrarbeit sie dann sind.

und Mehrarbeit in dieser Befragung gemeinsam abgefragt. Aus der betrieblichen Sicht sind indes beides Instrumente, die auch betriebliche Flexibilisierungserfordernisse abdecken.

Insgesamt gibt es einen langfristigen Trend zu weniger bezahlten Überstunden in Deutschland, bei den unbezahlten Überstunden ist der Trend dagegen entgegengesetzt (IAB 2014). Das IAB weist für 2014 durchschnittlich 21,1 bezahlte Überstunden und 27,8 unbezahlte Überstunden für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus (ebd.), wobei unbezahlte Überstunden überdurchschnittlich häufig von Angestellten in einer Leitungsfunktion und mit Führungsaufgaben erbracht werden (Weber et al. 2014). Doch wie verteilen sich Mehrarbeit und Überstunden auf die Beschäftigtengruppen?

Blickt man zunächst auf die Verteilung unabhängig von der Beschäftigungsform (Tab. 6.9) lässt sich konstatieren, dass die Beschäftigten breit über die Kategorien des Überstundenaufkommens streuen. Ebenso viele Beschäftigte erarbeiten fast täglich Überstunden, wie es Beschäftigte gibt, die praktisch nie Überstunden haben (je rund 14 Prozent). Hinsichtlich der Beschäftigungsformen gibt es jedoch große Unterschiede. So gab der weitaus größte Teil der geringfügig Beschäftigten (50,8 Prozent) an, dass er eigentlich nie Überstunden macht. Dies steht im Einklang mit dem Ergebnis, dass die tatsächliche Arbeitszeit weitgehend deckungsgleich mit der vertraglichen Arbeitszeit ist. Danach nimmt die Überstundeninzidenz zu. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten (22,7 Prozent) macht noch ein- bis zweimal im Monat Überstunden, aber auch bei ihnen gibt fast jeder Fünfte an, dass er mehrmals in der Woche Überstunden leistet.

Tab. 6.9 Wie oft leisten Sie Überstunden oder Mehrarbeit?

	Anteil in % [KI 95%]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
Fast täglich	3,1	8,7	20,2	17,9	14,3
	[2,1-4,6]	[7,4-10,1]	[16,6-24,5]	[16,4-19,5]	[13,3-15,3]
Mehrmals in der Woche	4,8	19,0	20,3	26,7	22,0
	[3,6-6,3]	[17,2-21,0]	[17,1-23,9]	[24,9-28,4]	[20,8-23,2]
Etwa einmal in der Woche	5,8	17,4	17,6	17,7	16,3
	[4,7-7,3]	[15,7-19,3]	[14,5-21,1]	[16,3-19,3]	[15,3-17,4]
Ein- bis zweimal im Monat	15,1	22,7	18,1	16,9	18,1
	[13,0-17,5]	[20,7-24,8]	[14,7-21,9]	[15,5-18,4]	[17,1-19,2]
Seltener	20,3	18,5	12,8	13,5	15,4
	[17,9-23,0]	[16,7-20,5]	[10,0-16,1]	[12,2-14,9]	[14,4-16,4]
Eigentlich nie	50,8	13,7	11,1	7,4	13,9
	[47,6-54,0]	[12,1-15,5]	[8,4-14,5]	[6,4-8,5]	[13,1-14,9]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angabe, KI=Konfidenzintervall

Auf der anderen Seite des Spektrums befinden sich die befristet Beschäftigten in Vollzeit, bei denen mehr als jeder fünfte befristet Beschäftigte fast täglich Überstunden leistet. Insgesamt sind Überstunden und Mehrarbeit demnach vor allem im Vollzeitbereich anzutreffen.¹⁵⁰

Gibt es auch einen Unterschied bei der Kompensation von Überstunden? Tab. 6.10 lässt erkennen, dass Überstunden in den meisten Fällen (fast 68 Prozent) durch Freizeit abgegolten werden, wohingegen keinerlei Abgeltung – weder zeitlich noch monetär – bei 16 Prozent anzutreffen ist.

Tab. 6.10: Überstunden werden ...

	Anteil in % [KI 95%]			
	bezahlt	durch Freizeit ausgeglichen	auf einem Langzeitkonto angespart	überhaupt nicht abgegolten
Minijob	51,2 [46,8-55,7]	39,5 [35,3-43,9]	18,9 [15,8-22,5]	14,5 [11,5-18,2]
Teilzeit	34,4 [31,9-36,9]	75,0 [72,6-77,2]	30,6 [28,3-33,1]	9,8 [8,4-11,5]
Vollzeit befristet	34,3 [29,8-39,1]	64,2 [59,4-68,7]	34,0 [29,7-38,6]	16,4 [13,1-20,4]
Vollzeit unbefristet	34,3 [32,3-36,4]	68,5 [66,5-70,4]	32,2 [30,3-34,2]	17,7 [16,1-19,3]
Gesamt	35,5 [33,9-37,0]	67,8 [66,2-69,2]	31,1 [29,7-32,6]	15,6 [14,4-16,8]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Dass geringfügig Beschäftigte nur selten ihre Überstunden abfeiern können und sie signifikant häufiger ausgezahlt bekommen, kann darauf zurückzuführen sein, dass sie in der Regel kein Arbeitszeitkonto haben. Eben dies ist bei vielen Teilzeitbeschäftigten der Fall, sodass der hohe Anteil von zeitlichen Ausgleichsvarianten bei diesen nachvollziehbar ist. Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es zudem signifikant seltener vor, dass sie gar keinen Ausgleich erhalten (rund 10 Prozent).

6.1.2 Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit bezieht sich auf die Frage, wann in der Woche bzw. wann an einem Arbeitstag die Arbeit zu erbringen ist. Nicht zuletzt ist die Lage der Arbeitszeit und mit ihr verbundene Fragen für die Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Bedeutung. Insbesondere wenn ein Beschäftigter mehrere Arbeitsverhältnisse hat, müssen konkurrierende Anforderungen hinsichtlich der Lage der verschiedenen Arbeitsverhältnisse koordiniert werden.

Die folgenden Aspekte zur Lage der Arbeitszeit wurden in den Befragungen erhoben: Arbeitszeitregelungen legen fest, ob Beschäftigte exakte Vorgaben oder individuelle Gestaltungsmög-

¹⁵⁰ Vergleicht man die Überstunden der Beschäftigtengruppen nach Branchen, ergeben sich keine besonderen Abweichungen oder Auffälligkeiten (ohne Tabelle, Beschäftigtenbefragung).

lichkeiten bei der zu erbringenden Arbeitszeit haben. Arbeit auf Abruf ist ein Arbeitsregime das besondere betriebliche Flexibilitätserfordernisse bedient, aber mit Konzessionen für Beschäftigte verbunden ist. Arbeit zu Randzeiten wie abends, Nachtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen haben einen großen Einfluss auf das Leben der Beschäftigten, sind jedoch oft betrieblich unabdingbar, ebenso an wie vielen Tagen in der Woche die Arbeitszeit zu erbringen ist. Ob gesetzlich vorgegebene Pausenzeiten erfüllt werden, ist dagegen keine Fragestellung, die der Lage der Arbeitszeit zuzuordnen ist, gleichwohl werden die Ergebnisse hier dargestellt.

6.1.2.1 Arbeitszeitregelungen

Obwohl flexible Arbeitsformen von den Arbeitgebern seit den 1980er Jahren eingefordert werden, haben auch heute noch gut ein Drittel aller Beschäftigten feste Arbeitszeiten (Tab. 6.11) und es sind auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen auszumachen. Ein weiteres Drittel der Beschäftigten kann innerhalb eines Rahmens selbst über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheiden (z.B. in Gleitzeitmodellen).

Abweichungen nach der Beschäftigungsform sind bei dieser Frage überschaubar und am ehesten bei den Beschäftigten zu finden, die ihre Tätigkeit nicht in Vollzeit ausüben. So ist bei den geringfügig Beschäftigten besonders auffällig, dass sie mit 29 Prozent signifikant am häufigsten keine formelle Arbeitszeitregelung haben. Zugleich können Minijobber mit nur 12 Prozent am seltensten selbst über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheiden. Dies und die Tatsache, dass geringfügig Beschäftigte relativ häufig wechselnde Zeiten für Beginn und Ende haben lässt sich mit der Eigenschaft von Aushilftätigkeiten der geringfügigen Beschäftigung erklären.

Tab. 6.11 Arbeitszeitregelungen

	Anteil in % [KI 95%]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
Feste Zeiten für Beginn und Ende	36,5 [33,4-39,7]	34,7 [32,4-37,2]	38,2 [33,9-42,6]	34,5 [32,5-36,5]	35,0 [33,6-36,5]
Wechselnde Zeiten für Beginn und Ende	22,7 [20,1-25,5]	18,0 [16,1-20,0]	22,7 [19,0-26,9]	16,8 [15,4-18,4]	18,1 [17,0-19,3]
In vorgegebenen Rahmen selbst entscheiden	12,2 [10,4-14,2]	37,9 [35,5-40,3]	28,8 [24,8-33,1]	36,2 [34,2-38,3]	33,4 [31,9-34,9]
Keine formelle Arbeitszeitregelung	28,7 [25,7-31,8]	9,4 [8,0-11,0]	10,4 [7,8-13,7]	12,4 [11,2-13,9]	13,5 [12,5-14,5]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Demgegenüber können Teilzeitbeschäftigte überdurchschnittlich häufig in einem vorgegeben Rahmen selbst über ihre Arbeitszeit entscheiden (37,9 Prozent). Dies kann darauf zurückzuführen

ren sein, dass im öffentlichen Dienst relativ viele Teilzeitbeschäftigte beschäftigt sind, wo Arbeitszeitkonten und Gleitzeitregelungen weit verbreitet sind. Auf der anderen Seite haben Teilzeitbeschäftigte am seltensten keine formelle Regelung zur Arbeitszeit (9,4 Prozent).

6.1.2.2 Pausenzeiten

Das Arbeitszeitgesetz schreibt in §4 verbindlich vor, dass nach 6 Stunden Arbeit, diese durch eine Ruhepause zu unterbrechen ist. In der Beschäftigtenbefragung wird die entsprechende Frage so formuliert: „Kommt es vor, dass Sie mehr als sechs Stunden durcharbeiten, ohne dass Ihnen Ihr Arbeitgeber eine Pause gewährt?“ (Frage 56, Beschäftigtenfragebogen).

Über alle Beschäftigtengruppen hinweg werden gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeiten nach spätestens 6 Stunden geleisteter Arbeit mehrheitlich eingehalten (87,8 Prozent; Tab. 6.12). Insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten geben Beschäftigte häufiger an, dass sie im Normalfall nicht mehr als 6 Stunden arbeiten. Es fällt andererseits auf, dass Vollzeitbeschäftigten signifikant häufiger als geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigten mindestens hin und wieder keine Pause durch den Arbeitgeber gewährt wird. Einschränkend ist anzumerken, dass die Frage zwar auf die Gewährung durch den Arbeitgeber zugespißt ist, jedoch der zugrunde liegende Mechanismus nicht weiter untersucht wurde. Es ist z.B. unklar, ob die Nichtgewährung der Pause tatsächlich auf eine direkte Ablehnung durch den Arbeitgeber zurückzuführen ist.

Tab. 6.12: Keine Pausengewährung nach sechs Stunden Arbeit

	Anteil in % [KI 95%]		Ich arbeite im Normalfall nicht mehr als 6 Stunden	Summe
	Ja	Nein		
Minijob	7,6 [6,0-9,6]	83,9 [81,4-86,1]	8,5 [6,9-10,5]	100,0
Teilzeit	7,8 [6,6-9,2]	89,7 [88,1-91,1]	2,5 [1,8-3,3]	100,0
Vollzeit befristet	14,6 [11,5-18,3]	85,1 [81,3-88,2]	0,4 [0,1-2,6]	100,0
Vollzeit unbefristet	11,7 [10,4-13,0]	88,1 [86,8-89,4]	0,2 [0,1-0,5]	100,0
Gesamt	10,5 [9,6-11,4]	87,8 [86,9-88,7]	1,7 [1,4-2,0]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Gleichwohl ist festzuhalten, dass mehr als 10 Prozent der Beschäftigten mitunter Pausen durch die betriebliche Seite verwehrt bekommen. Nach Branchen (ohne Tabelle) wurde lediglich in den Branchen „Gastronomie u. personenbezogene Dienstleistungen“ (15,5 Prozent) sowie bei „Soziale Dienstleistungen“ (17 Prozent) häufiger als im Durchschnitt angegeben, dass Pausenzeiten verweigert werden.

6.1.2.3 Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf (§12 TzBfG) wird die konkrete Lage der Arbeitszeit nicht oder nur grob vereinbart, eine Mindestdauer ist jedoch vorzusehen. Der Arbeitgeber ruft die Arbeitsleistung der Beschäftigten entsprechend dem Arbeitsbedarf ab.

Insgesamt sind rund 17 Prozent der Beschäftigten laut ihrer Selbsteinschätzung von Arbeit auf Abruf betroffen (Tab. 6.13).¹⁵¹ Demgegenüber geben rund 13 Prozent der Betriebe an, auf diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung zurückzugreifen (ohne Tabelle). Unterscheidet man die Beschäftigungsgruppen, wird aber deutlich, dass insbesondere Minijobber angeben – unabhängig von der Befristung sind 37 bis 38 Prozent hiervon betroffen – ihre Arbeit auf Abruf zu verrichten. Dies dürfte ebenfalls dem Aushilfscharakter dieser Tätigkeit bzw. dem Flexibilitätserfordernis der Betriebe entsprechen (vgl. KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.3), wonach Betriebe z.B. zur Abfederung hoher Kundenaufkommen einen kurzfristigen Bedarf an weiteren Arbeitskräften haben. Weiter fällt auf, dass in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Befristung besteht. Während unbefristet in Teilzeit Beschäftigte nur zu rund 11 Prozent Arbeit auf Abruf verrichten, betrifft dies immerhin 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag. Da zugleich kein signifikanter Unterschied bezüglich der Befristung in den übrigen Gruppen zu finden ist, darf angenommen werden, dass unter den Teilzeitbeschäftigten eine besondere Konstellation vorherrscht. Mit den vorhandenen Daten kann dieser Frage jedoch kaum weiter nachgegangen werden.

Tab. 6.13: Arbeit auf Abruf

	Anteil in % [KI 95%]				Summe
	Ja		Nein		
Minijob befristet	37,5	[31,8-43,7]	62,5	[56,3-68,2]	100,0
Minijob unbefristet	38,7	[34,9-42,6]	61,3	[57,4-65,1]	100,0
Teilzeit befristet	18,4	[14,1-23,7]	81,6	[76,3-85,9]	100,0
Teilzeit unbefristet	11,4	[9,8-13,3]	88,6	[86,7-90,2]	100,0
Vollzeit befristet	14,3	[11,5-17,7]	85,7	[82,3-88,5]	100,0
Vollzeit unbefristet	15,6	[14,2-17,1]	84,4	[82,9-85,8]	100,0
Gesamt	17,3	[16,3-18,4]	82,7	[81,6-83,7]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

¹⁵¹ Ältere Angaben auf Basis des SOEP-Pretests (Tobsch et al. 2012, Schult/Tobsch 2012) verweisen auf eine geringere Evidenz von Arbeit auf Abruf (5 bis 11 Prozent). Eine Entscheidung darüber, welche Daten vorzuziehen sind oder inwieweit sich überhaupt widersprechen, ist auf dieser Basis nicht sicher möglich. Die eher offene oder direkte Erhebung der Information gegenüber der Erhebung im SOEP lässt aber die Vermutung zu, dass die hier präsentierten Daten potenziell überschätzt sind.

Schließlich kann ergänzt werden, dass unter den Beschäftigten, die angeben Arbeit auf Abruf auszuüben, rund 11 Prozent keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit haben, wohingegen dieser Anteil bei Beschäftigten, die keine Arbeit auf Abruf leisten, nur bei rund 3 Prozent liegt (ohne Tabelle).

Für die Beschäftigten, die von Arbeit auf Abruf betroffen sind, schreibt das Gesetz vor, dass sie mindestens vier Tage vorher über diese Einsätze informiert werden müssen. Durch Tarifverträge können aber auch für die Beschäftigten ungünstigere Vereinbarungen getroffen werden. Lediglich 27,8 Prozent der von Arbeit auf Abruf betroffenen Befragten haben auch berichtet, dass sie in der gesetzlich vorgesehenen Frist über ihre Einsätze informiert werden (Tab. 6.14). Jeder dritte Beschäftigte, der Arbeit auf Abruf leistet, wird dagegen erst am selben Tag über diesen Einsatz informiert. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind jedoch fast durchgehend nicht signifikant. Einzig Minijobber werden signifikant seltener als unbefristet in Vollzeit Beschäftigte erst am selben Tag über den Einsatz unterrichtet.

Tab. 6.14: Wann werden Sie über Ihre Einsätze informiert?

	Prozent [KI 95%]			Summe
	Am selben Tag	Ein bis drei Tage im Voraus	Mindestens vier Tage im Voraus	
Minijob befristet	21,8 [14,0-32,2]	43,6 [33,3-54,5]	34,6 [25,7-44,8]	100,0
Minijob unbefristet	26,9 [21,6-33,0]	45,1 [39,0-51,5]	28,0 [22,9-33,7]	100,0
Teilzeit befristet	40,6 [26,7-56,2]	43,1 [29,2-58,2]	16,3 [8,5-28,8]	100,0
Teilzeit unbefristet	28,4 [21,8-36,1]	45,9 [38,2-53,8]	25,7 [19,6-33,1]	100,0
Vollzeit befristet	33,9 [23,7-45,9]	45,4 [33,8-57,6]	20,7 [13,4-30,4]	100,0
Vollzeit unbefristet	41,3 [36,3-46,6]	29,8 [25,3-34,7]	28,9 [24,5-33,8]	100,0
Gesamt	35,2 [32,0-38,5]	37,0 [33,9-40,2]	27,8 [24,9-30,8]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

6.1.2.4 Arbeitszeit in Randlagen

In vielen Betrieben muss auch abends, nachts und an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden. In der Beschäftigtenbefragung wurde die Abendarbeit mit „Arbeiten nach 19:00 Uhr“ und die Nachtarbeit mit „Arbeiten nach 22:00 Uhr“ operationalisiert.

Insgesamt ist immer weniger als die Hälfte der Beschäftigten betroffen (Tab. 6.15.) Mit 42 Prozent fällt der Wert für Arbeit nach 19:00 am höchsten aus. Weniger als die Hälfte hiervon hat auch Nachtarbeit zu leisten. Arbeit an Sonn- und Feiertagen betrifft demgegenüber ungefähr 27 Prozent. Ein Blick auf die Beschäftigtenformen ergibt eine Sonderstellung der Teilzeitbeschäftigten, die durchgehend signifikant seltener zu allen betrachteten Randzeiten als alle anderen Beschäftigtengruppen arbeiten. Nur noch bei der Nachtarbeit ist zu erkennen, dass geringfügig Beschäftigte zwar häufiger als Teilzeitbeschäftigte betroffen sind, aber zugleich auch in signifikant geringerem Umfang als Vollzeitbeschäftigte. Letzterer Befund ist etwas überra-

schend, da gerade dieser Beschäftigungsform oftmals eine Pufferfunktion für betriebliche Randzeiten zugeschrieben wird. Für Teilzeitbeschäftigte kann demgegenüber davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten dieser Gruppe aufgrund der häufig familienbedingten Erwerbsform entsprechende Randzeiten zu vermeiden suchen.

Tab. 6.15: Arbeiten Sie auch ...

	Anteil in % [KI 95%]			
	nach 19.00 Uhr?	nach 22.00 Uhr?	Sonntags?	an gesetzlichen Feiertagen?
Minijob	39,4 [36,1-42,7]	15,1 [12,8-17,8]	30,5 [27,5-33,7]	30,6 [27,5-33,9]
Teilzeit	29,7 [27,5-32,0]	10,8 [9,4-12,4]	22,1 [20,0-24,3]	21,0 [18,9-23,2]
Vollzeit befristet	47,6 [43,1-52,2]	25,9 [22,1-30,1]	30,5 [26,5-34,8]	32,0 [28,0-36,4]
Vollzeit unbefristet	46,6 [44,5-48,6]	22,9 [21,2-24,6]	27,6 [25,8-29,5]	29,7 [27,8-31,6]
Gesamt	42,0 [40,5-43,4]	19,4 [18,2-20,6]	26,9 [25,5-28,3]	27,9 [26,5-29,4]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Angaben aus vier Fragen, dargestellt ist der „Ja“-Anteil

Tab. 6.16: Wird in Ihrem Betrieb auch ... gearbeitet?

	Anteil in % [KI 95%]			
	nach 19:00 Uhr	nach 22:00 Uhr	sonntags	feiertags
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	11,5 [4,7-25,4]	12,7 [5,2-27,8]	5,7 [2,0-15,1]	7,2 [3,0-16,5]
Verarbeitendes Gewerbe	44,8 [33,9-56,2]	35,1 [25,5-46,1]	4,1 [1,6-10,0]	2,1 [1,0-4,1]
Handel u. Reparatur	39,6 [29,2-51,1]	13,2 [7,5-22,4]	21,5 [13,2-33,0]	15,0 [8,6-26,1]
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	38,8 [26,3-53,0]	24,5 [14,4-38,3]	9,1 [5,0-15,8]	26,0 [15,0-39,9]
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	10,4 [3,8-25,7]	1,6 [0,6-4,6]	0,1 [0,0-1,0]	1,5 [0,6-3,8]
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	67,7 [54,1-78,9]	53,5 [40,1-66,5]	60,0 [46,3-72,3]	60,0 [46,3-72,2]
Soziale Dienstleistungen	54,5 [43,8-64,8]	31,1 [23,3-40,2]	36,2 [27,3-46,2]	42,0 [32,3-51,6]
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	8,7 [4,3-17,0]	2,8 [1,0-7,4]	2,8 [1,0-7,6]	5,5 [2,1-13,7]
Gesamt	40,2 [35,4-45,2]	24,9 [21,0-29,3]	20,0 [16,5-24,1]	22,0 [18,5-26,6]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Angaben aus vier Fragen, dargestellt ist der „Ja“-Anteil

Betriebszeiten, also die Zeit in der im Betrieb gearbeitet wird, entsprechen nicht immer den individuellen Arbeitszeiten, deshalb gibt es auch den betrieblichen Bedarf an Schichtmodellen oder Teilzeitarbeitsplätzen. Der Blick auf die Arbeit zu Randzeiten ist deshalb unvollständig, wenn man die Betriebszeiten nicht darstellt (Tab. 6.16). Insgesamt erstrecken sich die Betriebszeiten nach 19:00 noch auf rund 40 Prozent der Betriebe. In einem Viertel der Betriebe wird auch nach 22:00 Uhr gearbeitet. In rund jedem fünften Betrieb wird auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet.

Daneben gibt es eine deutliche Branchenabhängigkeit. Wenig überraschend ergab die Betriebsbefragung, dass insbesondere in den Betrieben der „Gastronomie und personenbezogenen Dienstleistungen“ häufig auch abends (68 Prozent), nachts (35 Prozent) sowie an Sonn- (60 Prozent) und Feiertagen (60 Prozent) gearbeitet wird. Entsprechend den zu erledigenden Aufgaben hat auch die Branche der „Sozialen Dienstleistungen“ häufig Betriebszeiten in den Abendstunden (54 Prozent) und an Sonn- (36 Prozent) und Feiertagen (42 Prozent) abzudecken. Demgegenüber spielen in der öffentlichen Verwaltung Randzeiten praktisch kaum eine Rolle.

6.1.2.5 Arbeitstage pro Woche

Insgesamt wird knapp von zwei Drittel aller Betriebe an 5 Tagen in der Woche gearbeitet (Betriebsangaben; ohne Tabelle). Wenn die Betriebstätigkeit auch an den Wochenenden oder Feiertagen anfällt, führt dies zu mehr Arbeitstagen pro Woche. Wenig überraschend trifft dies insbesondere auf bestimmte Branchen zu. So gaben rund 40 Prozent der Betriebe der Branche „Handel u. Reparatur“ an, an 6 Tagen in der Woche zu arbeiten. In der Branche „Gastronomie und personenbezogenen Dienstleistungen“ wird in über der Hälfte der Betriebe an 7 Tagen in der Woche gearbeitet. Auch bei den „Sozialen Dienstleistungen“ sind die Betriebszeiten bei rund 44 Prozent der Betriebe relativ häufig über 6 oder 7 Tage in der Woche verteilt.

Bei 70 Prozent aller Beschäftigten ist die 5-Tage-Woche der Regelfall (Tab. 6.17). Dabei wundert es nicht, dass dieser Befund insbesondere von Vollzeitbeschäftigten getrieben ist, unabhängig davon ob es sich um befristet Beschäftigte (84 Prozent) oder unbefristet Beschäftigte (86 Prozent) handelt. Die meisten Teilzeitbeschäftigten reduzieren ihre tägliche Arbeitszeit und arbeiten deshalb ebenfalls an 5 Tagen in der Woche (50 Prozent), gefolgt von denjenigen, die einen Tag weniger arbeiten (21 Prozent) oder nur an 3 Tagen in der Woche arbeiten (14 Prozent). Für den größten Anteil der geringfügig Beschäftigten besteht die Arbeitswoche aus 2 Tagen (29 Prozent). Jeder fünfte Minijobber hat nur einen Arbeitstag. In dieser Beschäftigtengruppe haben darüber hinaus relativ viele Personen, keine festgelegten Arbeitstage (9 Prozent) oder wöchentlich wechselnde Einsätze (6 Prozent).

Tab. 6.17: An wie vielen Tagen in der Woche arbeiten Sie in der Regel?

Tage/Woche	Prozent KI 95%				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
1	19,8 [17,4-22,4]	0,9 [0,5-1,4]	0,0	1) 1)	2,4 [2,1-2,8]
2	28,8 [26,0-31,9]	4,5 [3,6-5,7]	0,0	1)	4,3 [3,9-4,8]
3	15,7 [13,6-18,2]	13,6 [12,0-15,4]	0,0	0,2 [0,1-0,5]	5,0 [4,5-5,6]
4	5,9 [4,5-7,8]	20,9 [19,0-22,9]	2,6 [1,4-4,8]	1,3 [1,0-1,8]	6,4 [5,9-7,0]
5	12,0 [10,0-14,4]	49,5 [47,0-51,9]	84,0 [80,4-87,1]	85,9 [84,4-87,2]	69,1 [67,8-70,3]
6	1,7 [1,1-2,7]	4,2 [3,3-5,5]	6,8 [4,8-9,5]	6,2 [5,3-7,3]	5,3 [4,7-6,0]
7	1,0 [0,5-1,9]	0,5 [0,3-1,0]	2,8 [1,6-4,9]	1,5 [1,1-2,1]	1,3 [1,0-1,7]
nicht festgelegt	8,7 [7,0-10,7]	1,6 [1,1-2,4]	1,2 [0,6-2,4]	1,0 [0,7-1,4]	2,0 [1,7-2,4]
wechselt wö- chentlich	6,3 [4,9-8,0]	4,2 [3,4-5,3]	2,5 [1,5-4,2]	3,8 [3,1-4,7]	4,1 [3,6-4,7]
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall; 1) aufgrund Unplausibilität nicht in Auswertung aufgenommen

6.2 Arbeitszeitwünsche

Wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeiten zu verändern wünschen, beispielsweise aufgrund familiärer Betreuungspflichten, kann dies sowohl Aspekte der Dauer, als auch der Lage der Arbeitszeit betreffen. Ein Beispiel macht dies deutlich: Ein Beschäftigter möchte sein Beschäftigungsverhältnis von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren. Diese Teilzeit kann grundsätzlich sowohl durch die Verringerung der täglichen Arbeitszeit als auch durch einen arbeitsfreien Tag realisiert werden. Je nach Branche und Arbeitsbereich sind die betrieblichen Erfordernisse und Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung jedoch sehr unterschiedlich. So ist es im Verwaltungsbereich relativ einfach möglich die individuelle Arbeitszeit täglich zu verkürzen. Bei Dienstplänen oder Schichtmodellen ist dies bereits sehr viel schwieriger.

Aufgrund der komplexen Rahmenbedingungen, der vielfältigen individuellen Kombinationsmöglichkeiten von Dauer und Lage der Arbeitszeit, sehr unterschiedlicher betrieblicher Erfordernisse und letztlich aufgrund begrenzter Kapazitäten im Fragekatalog wurden in dieser Erhe-

bung die Lageparameter des Arbeitszeitwunsches nicht weiter berücksichtigt. Stattdessen beschränken sich die Fragen auf die präferierte Dauer der Arbeitszeit.

Grundsätzlich ist bekannt, dass unter den Personen, die ihre Arbeitszeit ändern möchten, Beschäftigte in Vollzeit in der Regel eher ihre Arbeitszeit verkürzen, Teilzeitbeschäftigte dagegen verlängern wollen (Holst 2009). Nach Wanger/Weber (2014) möchten in Vollzeit beschäftigte Männer und Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen Wunscharbeitszeit und der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beträgt -0,4 Stunden für Männer und -2,2 Stunden für Frauen. Bei den Teilzeitbeschäftigten möchten dagegen sowohl Männer (+4,9 Stunden), als auch Frauen (+ 2,7 Stunden) länger arbeiten (ebd.). Geringfügig Beschäftigte haben eine noch höhere Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der Wunscharbeitszeit. Die entsprechende Differenz bei den geringfügig Beschäftigten beträgt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern 6,5 Stunden (ebd.). Ähnlich kommen bereits Grözinger et al. (2008) zum Ergebnis, dass, ausgehend von der tatsächlichen Arbeitszeit, ein Fünftel aller Beschäftigten und vorwiegend teilzeitbeschäftigte Männer in Ostdeutschland ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, aber – unabhängig vom Geschlecht – mehr als die Hälfte die Arbeitszeit reduzieren möchten. Weitere Einblicke in die Arbeitszeitwünsche sind möglich, wenn man Beschäftigte getrennt danach betrachtet, ob sie mehr oder weniger arbeiten wollen. Die Arbeitskräfteerhebung 2011 zeigt, dass es zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, die ihre tatsächliche Arbeitszeit reduzieren wollen, Unterschiede gibt (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2012). Reduzierungswillige Vollzeitbeschäftigte wollen durchschnittlich 11,7 Stunden weniger arbeiten, Teilzeitbeschäftigte lediglich 7,8 Stunden weniger. Im umgekehrten Fall, bei Beschäftigten die mehr arbeiten möchten, werden für Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 11,5 Stunden und für Teilzeitbeschäftigte 15,5 Stunden als Erhöhungswunsch ausgewiesen (ebd.).¹⁵²

Auch in dieser Erhebung sind die Verbreitung und das Ausmaß gewünschter Arbeitszeitänderungen Gegenstand der Betrachtung. Überdies werden auch die Motive der Wünsche, Umsetzungsmöglichkeiten sowie Hindernisse bei der Umsetzung untersucht. Im Weiteren wird hierfür zunächst auf die Erhebung des Arbeitszeitwunsches und dessen Operationalisierung in der Befragung eingegangen. Anschließend wird analysiert, welche Beschäftigtengruppen aus welchen Gründen ihre Arbeitszeit verändern möchten. Hierfür wird zuerst die Verbreitung des Reduktions- und Erhöhungswunsches beleuchtet. Dem folgt die Betrachtung der Motive für die gewünschte Erhöhung und die Art ihrer gewünschten Umsetzung. Anschließend werden die Determinanten des Mehrarbeitswunsches mittels einer Reihe multivariater Modell geschätzt.

¹⁵² Das Statistische Bundesamt definiert in diesem Fall nur eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 31 Stunden als Teilzeitbeschäftigung (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2012).

Die Modelle berücksichtigen betriebliche und personenbezogene Merkmale sowie den Einfluss der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen und Geschlechtsunterschiede.

Nach der Analyse der Verbreitung des Reduktions- und Erhöhungswunsches wird das Ausmaß der gewünschten Veränderung genauer betrachtet. Dies geschieht deskriptiv durch einen Blick auf die gewünschte Arbeitszeit und den Betrag, den die individuelle Wunscharbeitszeit von der individuellen, tatsächlichen Arbeitszeit abweicht. Am Ende des Abschnitts werden mögliche Hindernisse der Umsetzung des Arbeitszeitwunsches mittels deskriptiver und multivariater Analysen betrachtet.

6.2.1 Erhebung des Arbeitszeitwunsches

Wie unter Abschnitt 6.1.1 dargestellt, wurden die Befragten gebeten Auskunft über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu geben. In Frage 88 wurden die Befragten um die Angabe gebeten, ob ihre gewünschte Arbeitszeit dem tatsächlichen Umfang entspricht. Die inhaltliche Einführung der Frage lautet:

„Sie haben gesagt, dass Sie im Durchschnitt [Frage 53: Anzahl Stunden] Stunden pro Woche arbeiten. Stellen Sie sich vor, Sie könnten den Umfang Ihrer Arbeitszeit frei wählen. Bitte berücksichtigen Sie, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde. Das würde unter Umständen auch Ihre Sozialversicherungspflicht, Ihre Steuerabgaben usw. beeinflussen.“ (Frage 88, Beschäftigtenfragebogen)

Die Personen wurden dann gefragt, ob sie weniger, genauso viele oder mehr Stunden arbeiten möchten. Mehrfachbeschäftigten wurde als Referenzpunkt die ebenfalls erhobene zeitliche Gesamtbelastung vorgegeben. Im Anschluss konnten die Befragten angeben, um wie viele Stunden Sie gegebenenfalls ihre Wochenarbeitszeit verändern möchten (vgl. Beschäftigtenfragebogen Fragen 89 und 90). Andere Befragungen, wie das SOEP oder der Mikrozensus, behandeln das Thema Arbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit in unterschiedlichen Umfang. Im SOEP wird lediglich gefragt: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ (DIW Berlin/SOEP 2013: 12). Gründe für einen Veränderungswunsch oder Hindernisse bei der Realisierung werden nicht erhoben. Der Mikrozensus widmet sich dem Thema „gewünschte Arbeitszeit“ in deutlich größerem Umfang und fragt: „Haben Sie den Wunsch, gegen entsprechend höheren Verdienst normalerweise mehr Stunden pro Woche als derzeit zu arbeiten?“ (Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: 20). Darauf folgt die Nachfrage, ob die gewünschte Veränderung rea-

listischerweise innerhalb von zwei Wochen realisiert werden könne¹⁵³ (ebd.) und falls nicht, welche Gründe dagegen sprechen (ebd.). Die angebotenen Items konzentrieren sich allerdings ausschließlich auf persönliche Gründe, wie Gesundheit oder familiäre Verpflichtungen. Betriebliche Hinderungsgründe werden nicht thematisiert. Abschließend wird der Umfang der gewünschten Arbeitszeiterhöhung abgefragt. Danach werden analog Fragen zu eventuellen Verkürzungswünschen gestellt. Motive für Veränderungswünsche werden im Mikrozensus nicht abgefragt.

In beiden Befragungen wird, anders als in der vorliegenden Studie, bei der Abfrage von Arbeitszeitpräferenzen nicht berücksichtigt, ob die befragte Person lediglich eine Beschäftigung hat oder mehrere. Ein wesentlicher Vorteil der vorliegenden Studie liegt in der detaillierteren Erhebung von Motiven für Erhöhungswünsche sowie von Hinderungsgründen. Allerdings liefert die vorliegende Erhebung keine Informationen zu Motiven und Hindernisgründen bei vorhandenen Wünschen nach einer Reduzierung der Arbeitszeit.

6.2.2 Der Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit

6.2.2.1 Deskriptive Evidenz

Verbreitung des Reduktions- und Erhöhungswunsches

Um sich der Frage zu nähern, wie viele Beschäftigte in welchem Umfang ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, ist zunächst der Blick auf die Gesamtverteilung der Beschäftigten hinsichtlich ihres Arbeitszeitwunsches zu richten. In Tab. 6.18 wird dargestellt, wie viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit verringern, unverändert lassen oder erhöhen möchten (Frage 88 Beschäftigtenfragebogen). In der Darstellung wird nach den Erwerbsformen und im weiteren Verlauf der Analyse teilweise nach Geschlecht differenziert. Letzteres Merkmal ist eine wichtige Determinante bei der Beschreibung rollenspezifischer Erwerbsmuster.

Aus Tab. 6.18 wird ersichtlich, dass bei mehr als einem Drittel der Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit nicht dem gewünschten Arbeitszeitumfang entspricht: rund 25 Prozent der Beschäftigten möchten ihre tatsächliche Arbeitszeit reduzieren, rund 11 Prozent wünschen sich dagegen eine Erhöhung der Arbeitszeit. Es überrascht dabei nicht, dass mit zunehmender Arbeitszeit (von geringfügiger Beschäftigung über Teilzeit- bis hin zu Vollzeitbeschäftigung) der Anteil der Beschäftigten mit einem Reduzierungswunsch höher wird und umgekehrt der Erhöhungswunsch bei Beschäftigten mit geringerer Arbeitszeit höher ausfällt. Mehr als jeder dritte

¹⁵³ In der vorliegenden Befragung wird dies mit einer Nachfrage am Ende dieses Blocks thematisiert. Der Zeitraum für eine Realisierung wurde mit vier Wochen doppelt so lange gewählt wie im Mikrozensus.

geringfügig Beschäftigte und rund 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten möchten länger arbeiten.

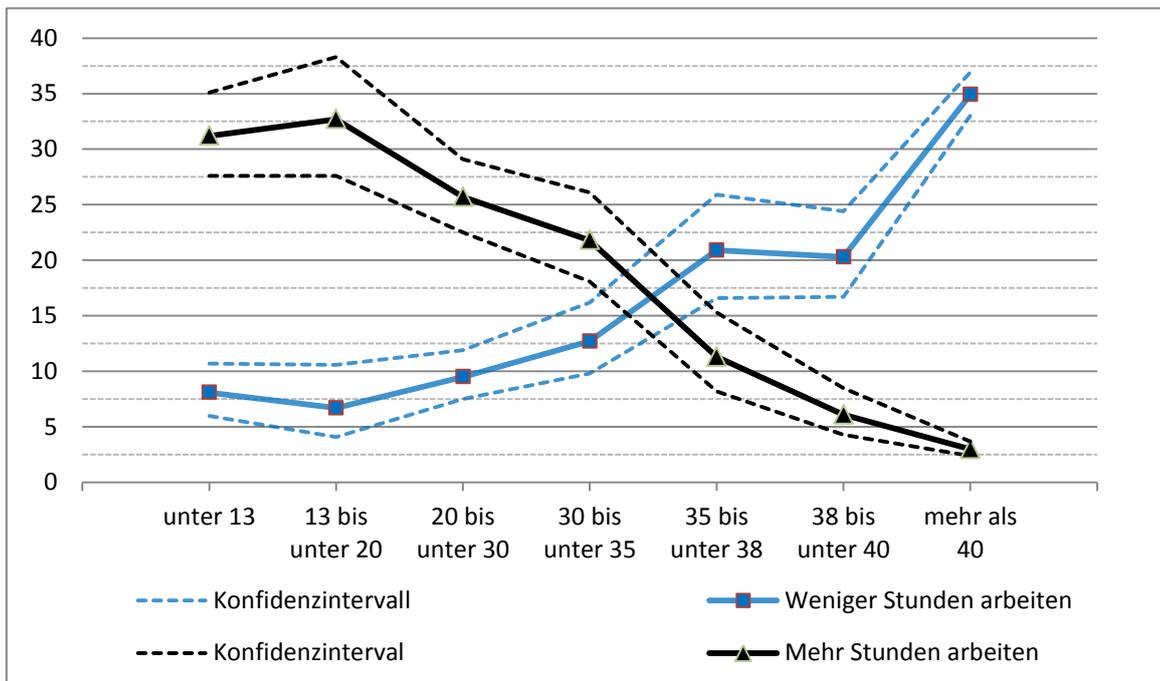
Tab. 6.18: Möchten Sie ... Stunden arbeiten? (nach Beschäftigungsform)

	Anteil in % [95%-KI]						Summe
	weniger		gleich		mehr		
Minijob	8,5	[6,9-10,5]	57,6	[54,4-60,7]	33,9	[31,0-37,0]	100,0
Teilzeit	12,7	[11,2-14,5]	65,2	[62,9-67,5]	22,0	[20,1-24,1]	100,0
Vollzeit befristet	29,4	[25,5-33,8]	63,7	[59,2-68,0]	6,8	[4,9-9,4]	100,0
Vollzeit unbefristet	32,2	[30,4-34,0]	64,4	[62,5-66,2]	3,4	[2,8-4,2]	100,0
Gesamt	24,9	[23,7-26,1]	63,8	[62,5-65,1]	11,4	[10,6-12,2]	100,0

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

Umgekehrt möchte ca. jeder dritte Vollzeitbeschäftigte die Arbeitszeit reduzieren (Tab. 6.18). Die Differenzen zwischen den Erwerbsformen fallen mindestens dort signifikant aus, wo auch Unterschiede im bestehenden Arbeitszeitumfang vorliegen, d.h. zwischen geringfügig, in Teilzeit und in Vollzeit Beschäftigten.

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



Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen
 Anm.: Hochgerechnete Angaben

Dass ein ausgeprägter Zusammenhang zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und dem Wunsch nach einer Arbeitszeitveränderung besteht, liegt auf der Hand. Ab welchem Arbeits-

zeitumfang jedoch der Anteil der Personen mit einem Reduktionswunsch den Anteil mit einem Erhöhungswunsch überwiegt ist ex ante nicht klar. Abb. 6.1 zeigt in diesem Zusammenhang, dass ab ca. 35 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit der Anteil der Personen mit einem Reduzierungswunsch den der Beschäftigten mit einem Erhöhungswunsch signifikant überwiegt

Entsprechend der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter über die hier untersuchten Erwerbsformen äußern Männer signifikant häufiger einen Reduktionswunsch, wohingegen Frauen systematisch häufiger länger arbeiten möchten (Tab. 6.19). Eine Differenzierung der Beschäftigungsformen nach Geschlecht ist nur bedingt aufschlussreich, da die Unterschiede – auch aufgrund der Fallzahlen – nur in wenigen Fällen signifikant ausfallen. Frauen im Vollzeitbereich möchten tendenziell etwas häufiger als Männer die Arbeitszeit verringern, wohingegen im Teilzeitbereich dies häufiger von den Männern gewünscht wird – signifikant sind diese Unterschiede jedoch nicht. Im Hinblick auf Arbeitszeiterhöhungen zeigt sich schließlich, dass im Bereich der geringfügigen Beschäftigung diese deutlich häufiger von Frauen (rund 37 Prozent ggü. 29 Prozent) angestrebt werden, wohingegen in der regulären Teilzeit umgekehrt Männer signifikant häufiger als Frauen eine Erhöhung wünschen (rund 30 Prozent ggü. 21 Prozent).

Tab. 6.19: Möchten Sie ... Stunden arbeiten? (nach Erwerbsform und Geschlecht)

Beschäftigungsform nach Geschlecht		Anteil in % [95%-KI]						
		Weniger		Gleich	Mehr		Summe	
Minijob	Männer	11,0	[8,1-14,8]	59,9	[54,6-65,0]	29,1	[24,5-34,1]	100,0
	Frauen	7,0	[5,2-9,5]	56,2	[52,2-60,2]	36,7	[32,9-40,7]	100,0
Teilzeit	Männer	14,2	[9,8-20,2]	55,4	[48,0-62,7]	30,3	[23,9-37,7]	100,0
	Frauen	12,5	[10,9-14,4]	66,5	[64,0-68,8]	21,0	[19,0-23,2]	100,0
Vollzeit befristet	Männer	28,2	[22,8-34,4]	64,2	[57,9-70,1]	7,5	[5,0-11,3]	100,0
	Frauen	31,1	[25,4-37,3]	63,1	[56,6-69,1]	5,9	[3,4-9,9]	100,0
Vollzeit unbefristet	Männer	30,8	[28,6-33,0]	65,4	[63,1-67,6]	3,8	[3,0-4,8]	100,0
	Frauen	35,0	[31,8-38,2]	62,4	[59,1-65,6]	2,6	[1,8-3,8]	100,0
Gesamt	Männer	28,1	[26,3-30,0]	64,3	[62,4-66,3]	7,6	[6,7-8,6]	100,0
	Frauen	21,6	[20,1-23,3]	63,2	[61,5-64,9]	15,2	[14,0-16,4]	100,0

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Ferner weisen die Veränderungswünsche einige Unterschiede hinsichtlich der Branchenverteilung auf (ohne Tabelle). Dies gilt insbesondere für den Erhöhungswunsch. Mit rund 16 Prozent der Beschäftigten des Bereichs „Handel und Reparatur“ sowie der „Gastronomie und personenbezogenen Dienstleistungen“ wollen diese ihre Arbeitszeit signifikant häufiger ausweiten, als die Beschäftigten des „Verarbeitenden Gewerbes“, der „freiberuflichen Dienstleistungen“ und der „Sozialen Dienstleistungen“. Im Bereich des Reduktionswunsches sind die Differenzen deutlich geringer und nicht mehr signifikant.

Abschließend sei angemerkt, dass eine Arbeitszeitreduktion nicht in jedem Fall dauerhaft sein soll. Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass für die Verringerung der Arbeitszeit oft Erziehungs- oder Pflegephasen ursächlich sind. Tab. 6.20 ist zu entnehmen, dass rund 74 Prozent der Beschäftigten beabsichtigen ihre Arbeitszeit dauerhaft zu reduzieren.¹⁵⁴ Dieser Anteil ist unter den Minijobbern tendenziell und unter Teilzeitbeschäftigten signifikant geringer als bei Vollzeitbeschäftigten. Differenziert man auch hier nach Geschlecht (ohne Tabelle), kann festgestellt werden, dass – unabhängig von der Beschäftigungsform – nur 69 Prozent der Frauen eine dauerhafte Reduktion wünschen. Dies ist signifikant weniger als bei den Männern, bei denen rund 78 Prozent eine dauerhafte Reduktion wünschen.

Tab. 6.20: Dauerhafter Wunsch die Arbeitszeit zu verringern; nach Beschäftigungsformen

Erwerbsform	Anteil in % [95%-KI]	
	Dauerhafter Reduktionswunsch	
Minijob	65,2	[53,9-75,1]
Teilzeit	61,2	[54,1-67,8]
Vollzeit befristet	71,1	[62,8-78,2]
Vollzeit unbefristet	76,9	[73,8-79,7]
Gesamt	74,1	[71,6-76,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, „Ja“-Anteil bezogen auf alle Beschäftigte mit Reduzierungswunsch

Tab. 6.21: Dauer des temporären Arbeitszeitreduzierungswunsches

	Anteil in % [95%-KI]	
	Gesamt	
bis einschl. 6 Monate	31,5	[26,3-37,3]
7 bis einschl. 12 Monate	20,7	[16,1-26,0]
13 bis einschl. 24 Monate	17,2	[13,2-22,2]
25 bis einschl. 48 Monate	14,2	[10,7-18,6]
mehr als 48 Monate	16,4	[12,5-21,1]
Summe	100,0	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Beschäftigte mit Reduzierungswunsch

¹⁵⁴ Der von den Beschäftigten geäußerte Arbeitszeitwunsch bezieht sich auf die tatsächliche Arbeitszeit. Setzt man diesen rechnerisch in Bezug zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, zeigt sich, dass von allen Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, die meisten – ca. 65 Prozent – eine Wunscharbeitszeit angeben, die mehr als eine Stunde unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Auch bei der Mehrheit derjenigen, die eine dauerhafte Reduktion anstreben, liegt die genannte Wunscharbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (63 Prozent).

Bei den verbleibenden 31 bzw. 22 Prozent der Frauen bzw. Männer, die nur eine vorübergehende Anpassung wünschen, stellt sich die Frage nach der Fristigkeit dieses Wunsches. Tab. 6.21 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nur vorübergehend reduzieren möchten, dies für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr anstreben. Bei den Männern beträgt das arithmetische Mittel (ohne Tabelle) der gewünschten vorübergehende Reduktion 21 Monate und ist damit signifikant niedriger als das der Frauen (31 Monate; ohne Tabelle).

Grund und Umsetzung des Arbeitszeiterhöhungswunsches

Aus theoretischer Sicht kommen unterschiedliche Motive in Betracht, warum die Arbeitszeit verlängert werden soll. Diese dürften finanzielle Aspekte (höheres Einkommen, höhere Rente, Überwindung von Bedürftigkeit) ebenso umfassen, wie den Wunsch von Minijobbern in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Schließlich können sich Erhöhungswünsche auch aus veränderten familiären Rahmenbedingungen ergeben oder sind dem Bedürfnis einer stärkeren Partizipation am Erwerbsleben, jenseits originär monetärer Aspekte, geschuldet. Für die Analyse dieser Motivlage steht ein Mehrfachantworten-Set mit entsprechenden Gründen für den Erhöhungswunsch zur Verfügung. Diese werden im Folgenden über die Beschäftigungsformen vergleichend dargestellt.

Warum möchten Sie Ihre Arbeitszeit erhöhen? Ich lese Ihnen verschiedene Gründe vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob dieser auf Sie zutrifft oder nicht. Möchten Sie Ihre Arbeitszeit erhöhen weil ...

- 1: Sie mehr Geld zur Verfügung haben möchten
- 2: Sie später eine höhere Rente bekommen wollen
- 3: Sie nicht auf staatliche Leistungen angewiesen sein wollen
- 4: Sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein möchten
- 5: Sie stärker am Erwerbsleben teilnehmen wollen
- 6: sich Ihre familiäre Situation geändert hat

96: Aus einem anderen Grund

97: Verweigert

98: Weiß nicht

Item 4 nur wenn bei geringfügiger Beschäftigung

Mit Blick auf die Frage, weshalb die Beschäftigten ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten (Tab. 6.22) wird zunächst deutlich, dass finanzielle Motive häufiger genannt wurden, als andere. Signifikant am häufigsten wurde dabei von rund 89 Prozent der Beschäftigten genannt, dass sie ein höheres Einkommen erzielen möchten. Die wenigsten Nennungen (rund 39 Prozent) entfallen dagegen auf Änderungen in der familiären Situation. Diese Reihung in der Bedeutung des Grundes findet sich auch innerhalb der unterschiedlichen Erwerbsformen wieder. Ähnlich bedeutsam wie das Einkommensmotiv ist innerhalb der Gruppe der geringfügig Beschäftigten aber auch das Partizipationsmotiv. Dass dies bei den Vollzeitbeschäftigten eine geringere Rolle

spielt, ist naheliegend. Bemerkenswert ist jedoch, dass dennoch jeder zweite Vollzeitbeschäftigte dieses Motiv nennt.

Tab. 6.22: Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Beschäftigungsformen

Grund des Erhöhungswunsches	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
Höheres Einkommen	88,7 [84,8-91,7]	91,9 [88,6-94,4]	87,1 [70,3-95,0]	84,5 [75,0-90,8]	89,3 [86,8-91,4]
Höhere Rente	71,3 [66,0-76,0]	83,1 [78,9-86,6]	77,2 [63,0-87,1]	74,3 [64,2-82,3]	77,3 [74,2-80,1]
Keine staatl. Leistungen	72,0 [66,9-76,6]	69,7 [64,8-74,2]	70,6 [53,9-83,1]	58,8 [48,4-68,6]	68,6 [65,2-71,8]
Aufnahme SV-Beschäftigung	71,1 [65,9-75,8]	¹⁾	¹⁾	¹⁾	71,1 [65,9-75,8]
Teilnahme am Erwerbsleben	81,8 [77,3-85,6]	73,2 [68,4-77,6]	60,6 [43,5-75,4]	54,7 [44,4-64,7]	72,3 [69,0-75,4]
Andere familiäre Situation	34,1 [28,9-39,7]	48,8 [43,7-54,0]	36,8 [21,7-55,0]	24,9 [17,3-34,4]	39,1 [35,7-42,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Mehrfachantworten, „Andere Gründe“ nicht ausgewiesen, Basis: alle Beschäftigte mit Erhöhungswunsch, 1) Item wurde nicht für diese Gruppe abgefragt

Was dem Motiv bei Vollzeitbeschäftigten zugrunde liegt, kann auf Basis dieser Daten nicht erklärt werden: Denkbar wäre, dass eine verantwortungsvolle berufliche Position und die damit verbundene Leistungserwartung nur durch eine längere Arbeitszeit zu erfüllen ist, oder dass eine längere Arbeitszeit als Investition für die Karriere gilt. Auf Basis des qualitativen Materials können jedoch Hinweise zu möglichen Ursachen gegeben werden (vgl. KAPITEL 7, Abschnitt 7.2.3.2)

Tab. 6.23: Gründe des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung; nach Geschlecht

Grund des Erhöhungswunsches	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]				
	Männer		Frauen		Gesamt
Höheres Einkommen	87,4	[82,1-91,3]	90,3	[87,4-92,5]	89,3 [86,8-91,4]
Höhere Rente	69,3	[63,0-74,9]	81,3	[77,8-84,4]	77,3 [74,2-80,1]
Beendigung von Leistungsbezug	65,9	[59,3-71,9]	69,9	[65,9-73,6]	68,6 [65,2-71,8]
Aufnahme SV-Beschäftigung	61,8	[52,1-70,7]	75,4	[69,2-80,7]	71,1 [65,9-75,8]
Teilnahme am Erwerbsleben	67,9	[61,2-73,9]	74,6	[70,7-78,1]	72,3 [69,0-75,4]
Andere familiäre Situation	23,6	[18,4-29,7]	46,9	[42,7-51,1]	39,1 [35,7-42,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Mehrfachantworten, „Andere Gründe“ nicht ausgewiesen, Basis: alle Beschäftigte mit Erhöhungswunsch

Schließlich werden die Gründe auch getrennt nach Geschlecht analysiert (Tab. 6.23). Hier lassen sich zwei wesentliche Unterschiede hervorheben: Frauen nennen deutlich häufiger als Männer, dass eine Veränderung der familiären Situation der Grund für den längeren Arbeitszeitwunsch ist. Des Weiteren möchten sie im Alter eine höhere Rente zur Verfügung haben.

Wie möchten die Befragten ihren Erhöhungswunsch umsetzen? Praktisch sind die Möglichkeiten begrenzt. In Betracht kommen die Aufstockung des aktuellen Stundenumfangs in der ausgeübten Beschäftigung und/oder die Aufnahme einer neuen bzw. zusätzlichen Tätigkeit. Hierfür wurde ein Mehrfachantworten-Set mit Möglichkeiten der Umsetzung des Erhöhungswunschs abgefragt.

Bitte sagen Sie mir, auf welche Weise Sie Ihre Gesamtarbeitszeit gerne erhöhen würden. Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese auf Sie zutrifft oder nicht. Möchten Sie Ihre Gesamtarbeitszeit erhöhen ...

Mehrfachantworten

- A: Durch die Aufstockung der Stunden in [Fokustext C]
- B: Durch die Umwandlung Ihrer Teilzeittätigkeit in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
- C: Durch die Umwandlung Ihres Minijobs in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
- D: Durch den Wechsel zu einer anderen Tätigkeit mit mehr Stunden innerhalb Ihres Betriebes
- E: Durch den Wechsel zu einer Tätigkeit mit mehr Stunden in einem anderen Betrieb
- F: Durch eine Erhöhung der Stunden in Ihrer weiteren Tätigkeit
- G: Durch eine Erhöhung der Stunden in einer Ihrer weiteren Tätigkeiten
- H: Durch die Aufnahme einer zusätzlichen Tätigkeit

1: Trifft zu

2: Trifft nicht zu

7: Verweigert

8: Weiß nicht

Item B nur anzeigen falls Teilzeitbeschäftigung

Item C nur anzeigen falls geringfügige Beschäftigung

Item F nur anzeigen falls 2 Beschäftigungsverhältnisse

Item G nur anzeigen falls mehr als 2 Beschäftigungsverhältnisse

Auch in diesem Fall beziehen sich einzelne Items nur auf ausgewählte Erwerbsformen. Zusätzlich erhielt die Gruppe der Mehrfachbeschäftigten das Item „Aufstockung Nebentätigkeit“, was in der hier gewählten Darstellung die Basis der Prozentuierung für dieses Item verändert. Die Angaben basieren in diesem Fall nur auf der Gesamtzahl der Mehrfachbeschäftigten und nicht auf allen Beschäftigten.

Insgesamt lässt sich festhalten (Tab. 6.24), dass mit fast 82 Prozent die große Mehrheit der Befragten die Arbeitszeit in ihrer aktuellen Beschäftigung ausdehnen möchte. Unter den Mehrfachbeschäftigten wollen 62 Prozent ihre weitere Tätigkeit aufstocken.

Tab. 6.24: Umsetzung des Erhöhungswunsches; nach Beschäftigungsformen

Umsetzung des Erhöhungswunsches	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
Aufstockung	68,5 [63,2-73,4]	88,4 [84,2-91,6]	96,5 [90,6-98,8]	87,9 [79,6-93,2]	81,9 [79,0-84,5]
Aufstockung der Nebentätigkeit²⁾	68,1 [54,0-79,5]	50,7 [34,9-66,3]	100,0	86,3 [38,9-98,4]	61,7 [51,5-71,1]
Umwandlung in Vollzeit	¹	62,0 [57,0-66,8]	¹	¹	
Umwandlung in SV-Beschäftigung	65,9 [60,5-71,0]	¹	¹	¹	
Neue Tätigkeit, selber Arbeitgeber	41,5 [36,3-46,9]	35,3 [30,5-40,4]	26,6 [15,2-42,3]	25,9 [18,1-35,6]	35,4 [32,1-38,8]
Arbeitgeberwechsel	55,3 [49,8-60,7]	26,0 [21,7-31,0]	29,8 [15,9-48,8]	16,7 [10,5-25,5]	34,4 [31,2-37,7]
Aufnahme einer weiteren Tätigkeit	30,1 [25,5-35,1]	22,0 [17,9-26,6]	37,3 [22,5-54,9]	27,8 [19,8-37,7]	26,3 [23,4-29,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Mehrfachantworten, „Andere Gründe“ nicht ausgewiesen, 1) Item wurde nicht für diese Gruppe abgefragt 2) Zusammenfassung der Items F und G der Frage 92

Mit 26 Prozent signifikant am seltensten wird die Strategie genannt, eine zusätzliche Tätigkeit aufzunehmen. Dies erscheint vor dem Hintergrund des organisatorischen Aufwands (z.B. Abstimmung der Arbeitszeiten mit zwei Arbeitgebern, Abstimmung des Urlaubs, etc.) plausibel. Die qualitative Analyse zeigt, dass diese Strategie dann in Frage kommt, wenn der Arbeitgeber der Haupttätigkeit dem Wunsch nicht nachkommen kann oder will (vgl. KAPITEL 7, Abschnitt 7.3.3)

Innerhalb der Beschäftigtengruppen bleibt diese Reihung grundsätzlich erhalten. Bei den geringfügig Beschäftigten ist jedoch keine dominante Strategie zu identifizieren, wie das Arbeitsvolumen angepasst werden soll. Sie nennen vielmehr häufiger unterschiedliche Möglichkeiten der Aufstockung. Allerdings wird die Erhöhung der Arbeitszeit in der aktuellen Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten signifikant seltener genannt, als von den anderen Beschäftigtengruppen. Dies liegt wahrscheinlich auch daran, dass geringfügig Beschäftigten für die Erhöhung der Arbeitszeit durch die Verdienstgrenze von 450 € eine Grenze gesetzt ist. Für geringfügig Beschäftigte ist in zwei von drei Fällen die Umwandlung in eine sozialversicherungspflichtige

Tätigkeit eine Option und ein Wechsel der Tätigkeit (mit oder ohne Wechsel des Arbeitgebers) häufiger eine mögliche Strategie als bei den anderen Beschäftigtengruppen.

Zur Umsetzung des Erhöhungswunsches gehört schließlich auch die Frage, ob die Beschäftigten die Anpassung der Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen umsetzen können, wenn ein entsprechendes Angebot vorliegt (Frage 95, Beschäftigtenfragebogen). Hier zeigt sich, dass – unabhängig von der Beschäftigungsform – rund 86 Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten, sich innerhalb von vier Wochen in der Lage sehen, dies umzusetzen, wohingegen die verbleibenden 14 Prozent angeben, einen längeren Vorlauf zu benötigen (ohne Tabelle).

6.2.2.2 Multivariate Analyse

In Abschnitt 6.2.2.1 wurde gezeigt, dass der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit deutlich häufiger von Personen geäußert wird, deren aktueller Stellenumfang unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung liegt. Daneben wurde auch deutlich, dass Frauen eher als Männer einen unerfüllten Erhöhungswunsch haben. Diese Merkmale sind zwar wichtige Prädiktoren, reichen aber nicht allein zur Erklärung des Erhöhungswunsches aus. Daher werden im Folgenden die Ergebnisse einer multivariaten Analyse diskutiert. Die abhängige Variable der Analyse ist eine binäre Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Befragten angegeben haben, dass sie ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne erhöhen würden. Sie nimmt den Wert 0 an, wenn der Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit auch der Wunscharbeitszeit entspricht. Nicht betrachtet werden dementsprechend Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Für die Schätzung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen und der binären abhängigen Variable (Mehrarbeitswunsch ja/nein), werden Probit-Modelle verwendet. Wie schon in den vorangegangenen Abschnitten werden die Ergebnisse in Form von durchschnittlichen marginalen Effekten (AME) dargestellt (methodische Erläuterungen finden sich in Anhang A).

Zur Erklärung des Erhöhungswunsches werden Merkmale genutzt, die sich auf die Person, den Betrieb und die Beschäftigungsform beziehen. Bei den Personenmerkmalen werden das Alter, die berufliche bzw. schulische Qualifikation, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Vorliegen eines Migrationshintergrunds bzw. die Deutschkenntnisse, der Bruttostundenlohn, das Haushaltsnettoeinkommen sowie der Bezug von Arbeitslosengeld II berücksichtigt. Die Variable Familienstand bildet das Geschlecht, das Vorhandensein von Kindern (verschiedenen Alters) und den Partnerschaftsstatus ab.¹⁵⁵ Diese inhaltliche Komplexität erlaubt systematische Einbli-

¹⁵⁵ Der Begriff „Familienstand“ wird für die oben beschriebene Variable aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung gewählt und ist nicht mit dem „Familienstand“ des Personenstandswesens zu verwechseln.

cke in wichtige Dimensionen des Familienstands und ihren Zusammenhang mit unerfüllten Mehrarbeitswünschen.

Bei den Betriebsmerkmalen wird, wie auch in den vorangegangenen Analysen, ein Variablenset berücksichtigt, das den Betriebsstandort (Ost/West), den Wirtschaftszweig, die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, die Betriebsgröße und die industriellen Beziehungen (Betriebsrat/Tarifvertrag) umfasst.

Schließlich wird auch die Beschäftigungsform berücksichtigt. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Analysen wird diese aber vor dem Hintergrund des hier untersuchten Gegenstandes etwas variiert. Zur Klärung der Frage, ob bei der Erhöhung der Arbeitszeit auch zusätzliche Tätigkeiten eine Rolle spielen, werden nunmehr auch Nebentätigkeiten berücksichtigt. Dabei werden nach wie vor Minijobber, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte unterschieden, wobei jeweils nach befristetem und unbefristetem Arbeitsvertrag differenziert wird. Es werden nun jedoch nur noch Beschäftigte mit nur einer Erwerbstätigkeit abgebildet. Mehrfachbeschäftigte werden mit zwei weiteren Ausprägungen separat ausgewiesen. Sie werden danach unterschieden, ob eine der Erwerbstätigkeiten in Vollzeit ausgeübt wird (Mehrfachbeschäftigte mit Vollzeit) oder ob sie ausschließlich Erwerbstätigkeiten in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis haben (Mehrfachbeschäftigte ohne Vollzeit). Damit werden Mehrfachbeschäftigte mit einer Haupt- und einer oder mehreren Nebentätigkeiten von Personen unterschieden, die zwei oder mehrere Teilzeit-tätigkeiten (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig) miteinander kombinieren. Eine Übersicht über die jeweilige Operationalisierung der in der Analyse berücksichtigten Variablen findet sich im Anhang G.

Determinanten des Mehrarbeitswunsches

Die Analyse beginnt mit einem Blick auf die Ergebnisse zum Familienstand. Da die Variable aus drei Dimensionen (Geschlecht, Kinder und Partnerschaftsstatus) besteht, wird der Einfluss der Dimensionen schrittweise analysiert. Zunächst wird untersucht, ob es beim Mehrarbeitswunsch Unterschiede zwischen Frauen und Männern in unterschiedlichen Haushaltskontexten gibt. Danach folgt die Analyse des Einflusses von Kindern und des Partnerschaftsstatus.

Bezüglich der Unterschiede zwischen Männern und Frauen ist in Tab. 6.25 für jede Ausprägung der Variable Familienstand, die Wahrscheinlichkeit des Mehrarbeitswunsches für Frauen im Vergleich zu Männern dargestellt.¹⁵⁶ Spalte (1) zeigt die Ergebnisse des Modells (noch) ohne die Beschäftigungsform. Es ist zu sehen, dass alle marginalen Effekte einen positiven Wert aufweisen. Eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches haben

¹⁵⁶ Die ausgewiesenen marginalen Effekte wurden durch einen Wechsel der Referenzkategorie bestimmt, indem für jede existierende Ausprägung des Familienstands von weiblichen Beschäftigten, die jeweils selbe Ausprägung der männlichen Beschäftigten als Referenzkategorie gewählt wurde.

Frauen im Vergleich zu Männern jedoch nur, wenn sie in einer Partnerschaft leben. So haben kinderlose Frauen, die in einer Partnerschaft leben, eine um 6,6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, sich eine Erhöhung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zu wünschen, als Männer desselben Familienstandes. Für in Partnerschaft lebende Personen mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren beträgt der Unterschied der Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches zwischen Männern und Frauen 14,6 Prozentpunkte.

Tab. 6.25: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand und Beschäftigungsform – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1)	(2)
	AME	AME
Familienstand		
Single, w (Ref.: Single, m)	0,027	0,006
Alleinerziehend, w (Ref.: Alleinerziehend, m)	0,003	-0,057
Paar ohne Kind, w (Ref.: Paar ohne Kind, m)	0,066 ***	-0,023
Paar mit Kind u. 3, w (Ref.: Paar mit Kind u. 3, m)	0,146 ***	0,000
Paar mit Kind u. 14, w (Ref.: Paar mit Kind u. 14, m)	0,119 ***	-0,036
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)		
Minijob befristet		0,222 ***
Minijob unbefristet		0,250 ***
Teilzeit befristet		0,267 ***
Teilzeit unbefristet		0,186 ***
Vollzeit befristet		-0,007
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit		0,213 ***
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit		0,012
N	4.730	4.730

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. w=weiblich, m=männlich

Weitere Kontrollvariablen: Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 1

In Spalte (2) wurde das Model um die Variable „Beschäftigungsform“ erweitert. Dies hat zur Folge, dass sich die dargestellten Zusammenhänge verändern: Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden im Betrag deutlich geringer und insignifikant. Diese Veränderung ist nachvollziehbar, wenn man den Zusammenhang von Beschäftigungsform und Mehrarbeitswunsch betrachtet. Geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, einen Mehrarbeitswunsch zu haben. Da Minijobs und insbesondere Teilzeittätigkeiten deutlich häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt werden (vgl. KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.1), verschwinden die Geschlechterdifferenzen im Mehrarbeitswunsch, sobald für die Beschäftigungsform kontrolliert wird. Weiter

haben Personen mit mehreren Teilzeiterwerbstätigkeiten (ohne eine Vollzeitbeschäftigung) eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit länger arbeiten zu wollen, als Beschäftigte mit einer Vollzeitbeschäftigung. Dieser Befund deutet darauf hin, dass es Beschäftigte gibt, die trotz des Ausübens mehrerer Tätigkeiten ihren gewünschten Arbeitszeitumfang nicht realisieren.

Nun soll analysiert werden, wie sich Partner und Kinder auf die Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches auswirken. Vor dem Hintergrund der in Deutschland nach wie vor stark verbreiteten geschlechtsspezifischen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit – mit einem männlichen Allein- bzw. Hauptverdiener und einem weiblichen Zuverdiener (Wanger 2014) – ist anzunehmen, dass sich der Zusammenhang zwischen Partnerschaftsstatus bzw. Kindern und Mehrarbeitswunsch für Frauen anders darstellt als für Männer. Aus diesem Grund werden nun für Frauen und Männer jeweils getrennte Modelle geschätzt. Die Ergebnisse sind in Tab. 6.26 dargestellt.

Tab. 6.26: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Familienstand, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen AME	(2) Männer AME
Familienstand (Ref.: Paar ohne Kind)		
Single	0,049 **	-0,017
Alleinerziehend	0,080 **	0,040
Paar mit Kind u. 3	0,025	-0,035
Paar mit Kind u. 14	-0,020	-0,023
N	2.642	2.088

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Beschäftigungsform, Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 3.

Zunächst wird analysiert, ob ein Zusammenhang zwischen Kindern und dem Mehrarbeitswunsch von Beschäftigten besteht. Dazu werden die in Tab. 6.26 dargestellten Effekte für Personen mit Kindern („Paar mit Kind u. 3“, „Paar mit Kind u.14“, „Alleinerziehend“) mit denen für Personen ohne Kinder („Paar ohne Kind“, „Single“) anhand der Ergebnisse der Schätzung und weiterer Tests verglichen.

Für Frauen zeigt sich, dass sich Befragte in Paarhaushalten mit Kindern im Hinblick auf einen Mehrarbeitswunsch nicht signifikant von Befragten in Paarhaushalten ohne Kinder unterscheiden. Zwar weisen Alleinerziehende gegenüber alleinstehenden Frauen ohne Kinder („Single“) eine um 3 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches auf, weitere Tests haben jedoch ergeben, dass dieser Unterschied nicht signifikant ist. Für Frauen zeigt sich

demnach kein direkter Zusammenhang zwischen Kindern und der Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches.

Auch für Männer lassen sich zwischen Befragten in Paarhaushalten mit Kindern und kinderlosen Paaren keine signifikanten Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches feststellen. Darüber hinaus haben weitere Tests ergeben, dass sich alleinerziehende Männer in ihrem Mehrarbeitswunsch nicht signifikant von männlichen Singles unterscheiden. Demnach ist auch für Männer festzuhalten, dass Kinder in keinem Zusammenhang mit dem Mehrarbeitswunsch stehen.

Um zu analysieren, ob der Partnerschaftsstatus den Mehrarbeitswunsch von Beschäftigten beeinflusst, werden nun die in Tab. 6.26 dargestellten Effekte für Personen mit Partner („Paar ohne Kind“, „Paar mit Kind u. 3“, „Paar mit Kind u.14“) mit denen für Personen ohne Partner („Single“, „Alleinerziehend“) verglichen. Für Frauen zeigt sich, dass kinderlose Beschäftigte mit Partner („Paar ohne Kind“) im Vergleich zu kinderlosen Beschäftigten ohne Partner („Single“) einen signifikant niedrigeren Mehrarbeitswunsch aufweisen. Auch Frauen in Paarhaushalten mit Kindern haben gegenüber Alleinerziehenden eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches.

Insgesamt kann für Frauen somit festgestellt werden, dass im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches nicht der Kinderstatus, sehr wohl aber der Partnerschaftsstatus eine Rolle spielt. Frauen in Paarbeziehungen wünschen sich – unabhängig vom Vorhandensein von Kindern – seltener eine Erhöhung ihrer vereinbarten Arbeitszeit als Frauen ohne Partner.

Für Männer kann aus der insignifikanten Differenz des Effekts für Beschäftigte in Singlehaushalten gegenüber dem Effekt für Beschäftigte in kinderlosen Paarhaushalten gefolgert werden, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem Partnerschaftsstatus und dem Mehrarbeitswunsch gibt. Testet man für die Haushalte mit Kindern die Differenzen im Mehrarbeitswunsch zwischen Alleinerziehenden und Männern in Partnerschaften, können ebenfalls keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

Zusammenfassend lässt sich somit für den Familienstand festhalten, dass Kinder weder bei Frauen noch bei Männern in einem direkten Zusammenhang mit einem Mehrarbeitswunsch stehen. Demgegenüber lässt sich für Frauen ein Effekt des Partnerschaftsstatus bestimmen, wonach Frauen mit Partner seltener einen Mehrarbeitswunsch haben, als Frauen ohne Partner. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass die Analysen in (KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.2) gezeigt haben, dass Kinder jedoch in einem Zusammenhang mit der ausgeübten Beschäftigungsform stehen - Kinder erhöhen die Wahrscheinlichkeit in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung zu sein. Wie sich nun die Ergebnisse der Beschäftigungsform darstellen, wird im Weiteren dargestellt.

Hinsichtlich der Beschäftigungsform (Tab. 6.27) zeigt sich für Frauen und Männer, was die Richtung der Zusammenhänge betrifft, dasselbe Bild wie im Gesamtmodell: Minijobber und Teilzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, sich eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit zu wünschen. Auffällig sind jedoch die Unterschiede im Niveau der Effekte, welches unter den Frauen deutlich höher ausfällt als unter den Männern. Für die weiblichen Teilzeitbeschäftigten lässt sich auf Basis eines Signifikanztestes für die befristet Beschäftigten gegenüber unbefristet Beschäftigten ein signifikant stärkerer Mehrarbeitswunsch festhalten (0,327 ggü. 0,218). Für Männer in Teilzeit ist der Unterschied der Befristung jedoch insignifikant. Selbst der Unterschied zwischen befristet und unbefristet geringfügig beschäftigten Männern ist noch geringfügig über dem 5-Prozent-Niveau und somit ebenfalls nicht signifikant.

Tab. 6.27: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für Beschäftigungsform, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen AME	(2) Männer AME
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)		
Minijob befristet	0,327 ***	0,128 ***
Minijob unbefristet	0,295 ***	0,191 ***
Teilzeit befristet	0,327 ***	0,193 ***
Teilzeit unbefristet	0,218 ***	0,182 ***
Vollzeit befristet	0,020	-0,017
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit	0,246 ***	0,167 ***
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit	-0,032	0,026
N	2.642	2.088

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Familienstand, Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle s. Anhang G, Tab. G 3.

Abschließend erfolgt der Blick auf die übrigen Kovariaten (Tab. 6.28), die vergleichsweise geringe Beiträge zur Erklärung von Unterschieden liefern. Hinsichtlich des Alters kann tendenziell für Männer eine geringere Wahrscheinlichkeit eines Mehrarbeitswunsches unter älteren Beschäftigten ausgemacht werden, wobei sich nur die Kategorie der zwischen 45 und 55-Jährigen signifikant von der Referenzkategorie der 34 bis 44-Jährigen unterscheidet. Bei Frauen findet sich darüber hinaus eine geringere Wahrscheinlichkeit des Mehrarbeitswunsches für Frauen mit einem Meister- bzw.- Technikerabschluss im Vergleich zu Frauen, die ihre Ausbildung mit einer Lehre abgeschlossen haben. Ein Migrationshintergrund geht tendenziell häufiger mit einem Mehrarbeitswunsch einher. Signifikant ist der Effekt bei den Frauen jedoch nur für Migrantinnen mit schlechten Deutschkenntnissen (hier auch mit 20-Prozent-Punkten in substanzi-

eller Höhe), und bei den Männern für Migranten mit eher guten Deutschkenntnissen – letzteres Ergebnis erreicht aber nur das 10-Prozent-Niveau. Hinsichtlich des Bruttostundenlohns ist festzustellen, dass Frauen mit mittleren und hohen Bruttostundenlöhnen gegenüber Frauen mit Bruttostundenlöhnen unter 10 Euro einen um rund 8 bis 9 Prozentpunkte geringer ausgeprägten Mehrarbeitswunsch aufweisen. Bei beiden Geschlechtern ist zudem ein positiver Zusammenhang zum Bezug von Arbeitslosengeld II zu sehen. Bei Frauen ist dieser Zusammenhang jedoch nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant.

Tab. 6.28: Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, marginale Effekte für weitere Merkmale, getrennt für Frauen und Männer – Probit-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen	(2) Männer
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)		
Unter 25 Jahre	-0,058	-0,008
25 bis 34 Jahre	-0,004	0,000
45 bis 54 Jahre	0,038 *	-0,047 **
55 Jahre und älter	-0,008	-0,036
Qualifikation (Ref.: Lehre)		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,021	0,045
Abitur ohne Ausbildung	-0,034	-0,024
Meister-/Technikerabschluss	-0,090 ***	-0,003
Studium (Uni/FH)	-0,028	-0,018
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)		
Bis 0,5 Jahre	0,057 *	0,039
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,016	0,029
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,002	0,020
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)		
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019	0,030 *
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,194 **	0,021
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)		
Nicht zu ermitteln	0,005	-0,031
10 bis unter 14 Euro	-0,018	-0,022
14 bis unter 17 Euro	-0,080 ***	-0,003
17 bis unter 23 Euro	-0,088 ***	-0,020
23 Euro und mehr	-0,082 ***	-0,016

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)			
1000-1499 Euro	0,029		0,006
1500-1999 Euro	0,014		0,003
2000-2499 Euro	0,050		-0,005
2500-2999 Euro	0,022		-0,036
3000-3499 Euro	0,000		-0,038
3500-3999 Euro	-0,020		-0,062
4000-4999 Euro	-0,044		-0,038
5000 u.m. Euro	0,004		-0,025
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)			
Ja	0,100	*	0,096 **
Region (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	0,021		0,018
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,049		0,054 **
Handel u. Reparatur	-0,007		0,063 ***
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,004		0,059 ***
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,065	*	0,001
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,033		0,025
Soziale Dienstleistungen	-0,016		0,012
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,017		0,055 *
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)			
Ja	0,000		-0,025
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)			
Bis 15 Beschäftigte	0,021		0,014
16 bis 49 Beschäftigte	0,033		-0,012
50 bis 249 Beschäftigte	-0,001		0,017
250 bis 499 Beschäftigte	0,024		0,009
Betriebsrat (Ref.: Nein)			
Ja	0,009		-0,003
Tarifvertrag (Ref.: Nein)			
Ja	0,012		0,017
N		2642	2088

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Alter, Qualifikation, Bezug von Arbeitslosengeld II, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, Haushaltsnetto, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 3.

Für die Betriebsmerkmale ergeben sich im Großen und Ganzen nur geringe Zusammenhänge. Lediglich für Männer lassen sich Brancheneffekte feststellen, die auf einen häufigeren Mehrarbeitswunsch unter Beschäftigten des Baugewerbes (und Sonstige), des Bereichs „Handel und Reparatur“ sowie der Verkehr und Lagerei (und wirtschaftliche DL) gegenüber dem verarbeitenden Gewerbe verweisen.

6.2.3 Ausmaß der gewünschten Veränderung und Wunscharbeitsdauern

In den vorangegangenen Abschnitten wurde analysiert, wie viele und welche Beschäftigte ausgehend von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen. Mit der damit verbundenen qualitativen Bewertung ist jedoch noch keine Einschätzung über das Ausmaß der gewünschten Veränderung möglich. Daher wurden die Befragten in weiteren Fragen gebeten, den gewünschten Reduzierungs- bzw. Erhöhungsumfang (Beschäftigtenfragebogen Frage 89 bzw. Frage 90) anzugeben. Hier dargestellt ist die Frage für den Umfang des Erhöhungswunsches.

Wie viele Stunden möchten Sie pro Woche mehr arbeiten als im Moment?

INT (rot): Die Frage bezieht sich auf die im Wochendurchschnitt tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Wenn der Befragte ganze Stunden angibt, in die Nachkommastelle bitte 0 eintragen. Alle weiteren Angaben bitte auf ganze oder halbe Stunden runden

Stunden

(3-stellig)

97: Verweigert

98: Weiß nicht

Im Weiteren wird zunächst der Umfang der gewünschten Veränderung deskriptiv betrachtet. Dieser Umfang wurde zur Berechnung der Wunscharbeitszeit auf die tatsächliche Arbeitszeit im Falle des Mehrarbeitswunsches addiert bzw. abgezogen, falls es sich um einen Reduktionswunsch handelt. Eine deskriptive Betrachtung der Wunscharbeitszeit findet sich unter Abschnitt 6.2.3.2. Anhand einer multivariaten Analyse werden in einem dritten Schritt mögliche Faktoren untersucht, die den Umfang des Mehrarbeitswunsches beeinflussen könnten.

6.2.3.1 Ausmaß der gewünschten Veränderung

Tab. 6.29 stellt den Umfang der gewünschten Veränderung für die Beschäftigten dar, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen (Spalte „Reduktionswunsch“), wie auch für die Beschäftigten, welche ihre Arbeitszeit erhöhen wollen (Spalte „Erhöhungswunsch“). Die Betrachtung erfolgt wiederum nach Beschäftigungsform und bildet zudem den Referenzpunkt des Arbeitszeitwunsches, die tatsächliche Arbeitszeit, ab. Dargestellt ist jeweils das arithmetische Mittel in Stunden. Dabei kann zunächst festgehalten werden, dass die tatsächliche Arbeitszeit in allen Beschäftigungsformen bei den Beschäftigten, die einen Reduktionswunsch haben, höher ausfällt als bei denen, die ihre Arbeitszeit ausweiten möchten.

Da der Reduktionswunsch überwiegend von Personen in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen geäußert wird und der Erhöhungswunsch deutlich häufiger bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten anzutreffen ist, verwundert es nicht, dass die Differenz der tatsächlichen Arbeitszeit in der Gesamtbetrachtung besonders groß ausfällt (42,8 ggü. 23,8 Stunden).

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, präferieren je nach betrachteter Erwerbsform eine Reduzierung von rund 10 bis 12 Stunden. Lediglich in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ist ein signifikanter geringerer Reduktionswunsch als bei Vollzeitbeschäftigten zu beobachten.

Demgegenüber ist das Ausmaß des Erhöhungswunsches deutlich heterogener zwischen den Erwerbsformen verteilt: Während Minijobber ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um 15,4 Stunden erhöhen möchten, beträgt der Umfang der gewünschten Erhöhung bei unbefristeten Vollzeitbeschäftigten nur noch 7,4 Stunden, was bezogen auf die bereits hohe tatsächliche Arbeitszeit ein nicht unbeträchtlicher Wert ist. Dabei sollte jedoch nicht übersehen werden, dass v.a. die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne weiter ausdehnen möchte, in der vorliegenden Stichprobe relativ klein ist. Dies schlägt sich in großen Konfidenzbändern – etwa bei den Vollzeitbeschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag – nieder. Für präzisere Einblicke wäre hier eine deutlich größere Stichprobe erforderlich.

Tab. 6.29: Reduktions- und Erhöhungswunsch nach Beschäftigungsformen

Beschäftigungsform		Arithmetisches Mittel in Stunden [95%-KI]	
		Reduktionswunsch	Erhöhungswunsch
Minijob	Tatsächliche Arbeitszeit	14,2 [11,7-16,6]	11,4 [10,7-12,1]
	Umfang der gewünschten Veränderung	10,3 [8,0-12,6]	15,4 [14,3-16,5]
Teilzeit	Tatsächliche Arbeitszeit	31,1 [29,7-32,6]	25,1 [24,2-25,9]
	Umfang der gewünschten Veränderung	8,9 [8,1-9,8]	11,3 [10,3-12,2]
Vollzeit befristet	Tatsächliche Arbeitszeit	47,0 [45,3-48,7]	38,3 [34,8-41,9]
	Umfang der gewünschten Veränderung	12,1 [10,2-14,0]	12,1 [8,5-15,8]
Vollzeit unbefristet	Tatsächliche Arbeitszeit	45,6 [45,1-46,2]	40,7 [39,5-41,9]
	Umfang der gewünschten Veränderung	11,6 [10,9-12,3]	7,4 [6,4-8,5]
Gesamt	Tatsächliche Arbeitszeit	42,8 [42,3-43,4]	23,8 [22,8-24,7]
	Umfang der gewünschten Veränderung	11,3 [10,7-11,8]	12,0 [11,3-12,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Beschäftigten mit einem Mehrarbeits- bzw. Reduktionswunsch

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass zwar etwa 64 Prozent der Beschäftigten (Tab. 6.17) mit ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit einverstanden sind. Gleichwohl zeigen die Daten auch, dass die gewünschten Veränderungen sowohl unter den Personen, die eine Ausdehnung wünschen, wie auch unter den Personen, die eine Reduktion anstreben, zum Teil einen beträchtlichen Umfang einnehmen.

6.2.3.2 Die Wunscharbeitszeit

In Tab. 6.30 sind die Ergebnisse der Wunscharbeitszeit (in Stunden) als arithmetisches Mittel über alle Beschäftigten einer Beschäftigungsform, differenziert nach Geschlecht abgetragen.

Zum Vergleich bzw. zur Bewertung sind auch die arithmetischen Mittel der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit dargestellt. Vergleicht man zunächst zeilenweise die tatsächliche Arbeitszeit mit der Wunscharbeitszeit ist insgesamt (Zeile „Gesamt“) zu erkennen, dass sowohl Männer als auch Frauen im Durchschnitt geringere Arbeitszeitumfänge anstreben, als sie tatsächlich arbeiten. Signifikant ist diese Differenz jedoch nur für Männer.¹⁵⁷

Bei einem Blick auf die Beschäftigungsgruppen wird deutlich, dass bei geringfügig Beschäftigten und bei Teilzeitbeschäftigten die Wunscharbeitszeit größer ist als die tatsächliche Arbeitszeit. Demzufolge überwiegt hier der Ausdehnungswunsch, auch wenn die Konfidenzintervalle im Bereich der Teilzeit minimal überlappen. Die Differenz der durchschnittlichen Wunscharbeitszeit zur durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit liegt – abgesehen von der Gruppe der Frauen in Teilzeit – zwischen 3,5 und 4,3 Stunden im Betrag.

Tab. 6.30: Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Beschäftigungsformen und Geschlecht

Beschäftigungsform nach Geschlecht		Arithmetisches Mittel in Stunden [95%-KI]					
		Vereinbarte AZ		Tatsächliche AZ		Gewünschte AZ	
Minijob	Männer	10,6	[9,8-11,5]	11,5	[10,6-12,4]	15,3	[13,7-16,8]
	Frauen	10,4	[9,8-11,0]	11,3	[10,7-11,8]	15,6	[14,5-16,6]
Teilzeit	Männer	25,0	[23,7-26,4]	27,2	[25,4-29,0]	30,7	[28,6-32,9]
	Frauen	24,3	[24,0-24,7]	26,9	[26,5-27,4]	27,9	[27,3-28,4]
Vollzeit befristet	Männer	39,3	[38,7-39,8]	44,4	[43,3-45,6]	41,0	[39,5-42,5]
	Frauen	38,2	[37,6-38,8]	42,2	[41,3-43,1]	40,0	[39,0-41,0]
Vollzeit unbefristet	Männer	39,2	[39,0-39,4]	44,3	[43,9-44,7]	41,0	[40,6-41,5]
	Frauen	38,5	[38,3-38,7]	42,2	[41,8-42,6]	38,1	[37,5-38,7]
Gesamt	Männer	36,6	[36,3-36,9]	40,7	[40,3-41,2]	38,4	[37,9-38,9]
	Frauen	29,2	[28,8-29,6]	31,7	[31,2-32,1]	30,9	[30,5-31,4]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Im Bereich der Vollzeitbeschäftigung ergibt sich demgegenüber erwartungsgemäß eine durchschnittliche Wunscharbeitszeit, die für jede dargestellte Gruppe geringer als die tatsächliche Arbeitszeit ausfällt. Die Differenz liegt zwischen 2,2 und 4,1 Stunden im Betrag. Bei einer Differenzierung nach Geschlecht ist entsprechend festzuhalten, dass – über alle Beschäftigungsformen hinweg – die Wunscharbeitszeit für Männer bei etwa 38 Stunden liegt, wohingegen Frauen eine geringere Wunscharbeitszeit in Höhe von rund 31 Stunden anstreben. Dies ist aber ein Zusammenhang der auf die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Beschäftig-

¹⁵⁷ Auf Basis des SOEP lässt sich für das Jahr 2012 ein vergleichbares Bild zeichnen: Männer bzw. Frauen weisen auf demnach eine vereinbarte Arbeitszeit in Höhe von 38 bzw. 30 Stunden, eine tatsächliche Arbeitszeit in Höhe von 42 bzw. 32 Stunden und eine gewünschte Arbeitszeit in Höhe von rund 38 bzw. 30 Stunden auf (Wanger 2014).

tengruppen zurückgeht – innerhalb der Beschäftigungsformen gibt es praktisch keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen mehr.

Innerhalb der Gruppe der Minijobber kann hinsichtlich des Motivs (Tab. 6.31) – aus dem heraus die Tätigkeit ausgeübt wird – berichtet werden, dass besonders hohe durchschnittliche Wunscharbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten angegeben wurden, denen die gewünschte Tätigkeit nur als Minijob angeboten wurde (17,5 Stunden), die finanziell auf das Einkommen angewiesen sind (18,6 Stunden) und die über den Minijob eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit anstreben (22,7 Stunden). Die einzige Gruppe von Minijobbern, deren Wunscharbeitszeit geringer als die tatsächliche Arbeitszeit bzw. geringer als unter jedem anderen Motiv ausfällt, sind die Personen, die den Minijob nur als Nebentätigkeit ausüben (8,0 Stunden). Insgesamt zeigt sich im Bereich der Wunscharbeitszeit eine deutliche Heterogenität innerhalb der Gruppe der geringfügig Beschäftigten, die auf die unterschiedliche Funktion dieser Erwerbstätigkeit für verschiedene Personengruppen verweist.

Tab. 6.31: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit nach Motiv der Erwerbsform

Motiv für Minijob	Arithmetisches Mittel in Stunden [95%-KI]			
	Tatsächliche AZ		Gewünschte AZ	
Gewünschte Tätigkeit nicht als SVB angeboten	12,0	[10,7-13,4]	17,5	[15,4-19,6]
Aus steuerlichen Gründen	11,7	[10,1-13,3]	13,7	[11,9-15,6]
Anrechnung auf staatliche Leistungen	12,2	[10,5-14,0]	16,6	[14,4-18,7]
Aus gesundheitlichen Gründe	11,9	[10,4-13,4]	17,0	[14,7-19,4]
Aus persönlichen u. familiären Gründe	11,8	[10,9-12,8]	16,0	[14,4-17,5]
Übergang in eine SV-Beschäftigung erhofft	12,7	[11,7-13,6]	22,7	[21,1-24,3]
Teilnahme am Erwerbsleben	11,4	[10,9-11,9]	16,4	[15,4-17,4]
Es handelt sich nur um eine Nebentätigkeit	8,8	[7,8-9,8]	8,0	[6,4-9,6]
Finanzielle Angewiesenheit	12,4	[11,7-13,2]	18,6	[17,3-20,0]
Motiv für Teilzeit				
Gewünschte Tätigkeit nicht als Vollzeit angeboten	27,5	[26,5-28,5]	31,6	[30,4-32,9]
Aus steuerlichen Gründen	25,9	[24,3-27,5]	26,6	[24,2-29,1]
Anrechnung auf staatliche Leistungen	24,7	[22,2-27,1]	26,1	[23,1-29,1]
Aus gesundheitlichen Gründen	26,5	[25,4-27,6]	27,6	[26,0-29,3]
Aus persönlichen u. familiären Gründe	26,3	[25,9-26,8]	26,8	[26,2-27,3]
Vollzeitbeschäftigung ist nicht gewünscht	26,6	[26,0-27,2]	26,2	[25,6-26,9]
Kann/möchte wg. anderer Erwerbstätigkeit nicht mehr	22,2	[20,2-24,3]	19,1	[16,8-21,5]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben. KI=Konfidenzintervall

Demgegenüber zeigt sich hinsichtlich der Motive der Teilzeitbeschäftigung eine deutlich geringere Spannbreite der Wunscharbeitszeit. Viele Motive sind mit einer Wunscharbeitszeit in Höhe von rund 27 Stunden verbunden. Lediglich Teilzeitbeschäftigte, die angaben, dass die gewünschte Tätigkeit nicht in Vollzeit angeboten wurde, lassen eine signifikant höhere

Wunscharbeitszeit in Höhe von rund 31,6 Stunden erkennen. Schließlich äußern Personen in Teilzeit, die aufgrund einer weiteren Tätigkeit keine Ausdehnung ihrer Teilzeit wünschen, eine Wunscharbeitszeit in Höhe von nur lediglich 19,1 Stunden, der einzige Wert der – jedoch insignifikant – geringer als der Wert der tatsächlichen Arbeitszeit desselben Motivs ausfällt.

6.2.3.3 Multivariate Analyse des Umfangs der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit

Anhand einer OLS-Regression werden im Weiteren mögliche Faktoren untersucht, die mit dem Umfang des Mehrarbeitswunsches in einem Zusammenhang stehen können. Als abhängige Variable wird der Umfang des Mehrarbeitswunsches in Stunden für alle Personen untersucht, die einen entsprechenden Erhöhungswunsch geäußert haben. Als erklärende Faktoren werden dieselben Variablen verwendet, die im Rahmen der Probit-Modelle (vgl. Abschnitt 6.2.2.2) eingesetzt wurden. Die Modelle werden getrennt für Männer und Frauen berechnet.¹⁵⁸

Betrachtet wird zunächst der Zusammenhang zwischen dem Umfang des Erhöhungswunsches und der Anwesenheit von Kindern im Haushalt. Tab. 6.32 zeigt, dass Kinder bei Frauen in Partnerschaften in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Höhe des Mehrarbeitswunsches stehen („Paar mit Kind u. 3 Jahren“ und „Paar mit Kind u. 14 Jahren“ ggü. der Referenzkategorie „Paar ohne Kind“). Singlefrauen unterscheiden sich ebenfalls nicht signifikant von der Referenzkategorie „Paar ohne Kind“. Da ein Test zudem keine signifikanten Unterschiede zwischen Singles und alleinerziehenden Frauen ergab, kann gefolgert werden, dass sich auch alleinerziehende Frauen bezüglich des Mehrarbeitswunsches nicht signifikant hinsichtlich der Anwesenheit von Kindern im Haushalt unterscheiden. Demnach kann festgehalten werden, dass – gegeben ein Erhöhungswunsch liegt vor – in den vorliegenden Daten keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Kindern im Haushalt und dem Umfang des Erhöhungswunsches zu finden sind.

Als nächstes wird der Zusammenhang mit dem Partnerschaftsstatus untersucht. Bei der Analyse des Mehrarbeitswunsches (vgl. Abschnitt 6.2.2.2) hat sich bei der Gruppe der Frauen gezeigt, dass der Mehrarbeitswunsch bei Frauen in Partnerschaften geringer ausfällt. Für die Höhe des Mehrarbeitswunsches kann direkt aus dem Koeffizienten für „Single“ gegenüber der Referenzkategorie „Paar ohne Kind“ gefolgert werden, dass für kinderlose Frauen kein Zusammenhang mit der Partnerschaft festzustellen ist. Bei Frauen mit Kindern wurde getestet, ob sich Alleinerziehende von Paaren mit Kindern unterscheiden. Da auch diese Differenz insig-

¹⁵⁸ Bei den hier betrachteten Analysen ist zu beachten, dass insbesondere in der Gruppe der Männer nur relativ geringe Fallzahlen zur Verfügung stehen, was die Belastbarkeit der Ergebnisse etwas einschränkt, da gerade in schwach besetzten Kategorien die Ergebnisse mitunter von einigen wenigen Fällen abhängen.

nifikant ist, kann gefolgert werden, dass für die Höhe des Mehrarbeitswunsches kein Zusammenhang mit dem Partnerschaftsstatus – unabhängig von der Zahl der Kinder – zu finden ist. Die analogen Betrachtungen und Tests wurden auch für die Gruppe der Männer durchgeführt. Alle Ergebnisse weisen dort in dieselbe Richtung: Weder für Kinder noch für den Partnerschaftsstatus konnten Hinweise auf einen Zusammenhang mit der Höhe des Mehrarbeitswunsches in den Daten nachgewiesen werden.

Tab. 6.32: Umfang des Erhöhungswunsches in Stunden, β -Koeffizienten, getrennt für Frauen und Männer – OLS-Modelle (Beschäftigte)

	(1) Frauen	(2) Männer
Familienstand (Ref.: Paar ohne Kind)		
Single	-1,284	0,726
Alleinerziehend	1,711	1,223
Paar mit Kind u. 3	-0,497	0,722
Paar mit Kind u. 14	0,026	-2,905
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)		
Minijob befristet	7,186 ***	11,042 ***
Minijob unbefristet	4,622 **	5,618 **
Teilzeit befristet	-0,236	7,994 ***
Teilzeit unbefristet	1,911	4,649 *
Vollzeit befristet	0,806	5,868
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit	0,081	7,217 ***
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit	4,493	0,405
Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)		
1000-1499 Euro	-3,450 *	5,148 **
1500-1999 Euro	-3,510	4,930 *
2000-2499 Euro	-4,513 **	3,644
2500-2999 Euro	-5,982 ***	5,722 *
3000-3499 Euro	-4,429 **	6,123 **
3500-3999 Euro	-5,628 **	9,812 ***
4000-4999 Euro	-6,586 ***	9,740 ***
5000 u.m. Euro	-5,344 **	5,563 *
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)		
Ja	5,358 **	11,339 ***
N	529	252

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen: Alter, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Bruttostundenlohn, MH/Sprache, Region, Branche, Öffentlicher Dienst, Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag. Vollständige Modelle siehe Anhang G, Tab. G 4.

Für die Beschäftigungsform sind demgegenüber erwartungsgemäß deutliche Effekte zu verzeichnen. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ist zu erkennen, dass der Zusam-

menhang mit dem Umfang des Mehrarbeitswunsches bei geringfügig Beschäftigten am stärksten ausfällt. Gegenüber unbefristet in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern weisen z.B. männliche Minijobber mit einem befristeten Arbeitsvertrag einen um rund 11 Stunden höheren Mehrarbeitswunsch auf. Zwar beträgt der Wert bei männlichen Minijobbern mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis nur rund 6 Stunden, die Differenz ist jedoch insignifikant.

Auch bei Frauen ist die Höhe des angestrebten Erhöhungswunsches bei befristet beschäftigten Minijobbern nur insignifikant höher als bei Minijobbern mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Bei Teilzeitbeschäftigten können nur noch für die Gruppe der Männer signifikante Unterschiede zur Referenzkategorie der Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag festgehalten werden. Ebenfalls nur bei Männern ist ein signifikantes Ergebnis für die Mehrfachbeschäftigten ohne Vollzeitbeschäftigung in Höhe eines um rund 7 Stunden größeren Erhöhungswunsches gegenüber Vollzeitbeschäftigten ohne befristeten Arbeitsvertrag auszumachen. Für weibliche Mehrfachbeschäftigte (ohne Vollzeit) wie auch für weibliche Teilzeitbeschäftigte ist daher festzuhalten, dass diese zwar häufiger einen Mehrarbeitswunsch als weibliche Vollzeitbeschäftigte (ohne befristeten Arbeitsvertrag) äußern (vgl. Abschnitt 6.2.2.2), sich aber bezüglich des Umfangs des Erhöhungswunsches nicht mehr signifikant von weiblichen Vollzeitbeschäftigten unterscheiden.

Weitere Einblicke sind ferner für das Haushaltseinkommen möglich: Wie in Tab. 6.32 zu sehen ist, findet sich unter den Frauen ein negativer Zusammenhang zwischen dem Haushaltseinkommen und dem Umfang des Mehrarbeitswunsches, wohingegen bei Männern ein positiver Zusammenhang beobachtet werden kann. Da praktisch alle signifikanten Koeffizienten¹⁵⁹, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, untereinander nicht signifikant voneinander verschieden sind, kann hier jedoch nicht von einem steigenden oder fallenden Profil ausgegangen werden. Vielmehr ist festzuhalten, dass Frauen, die zu der niedrigsten Klasse des Haushaltseinkommens gehören, tendenziell einen größeren Umfang des Erhöhungswunsches berichten, als Frauen der anderen Klassen des Haushaltseinkommens. Männer, die zu der niedrigsten Klasse des Haushaltseinkommens gehören, weisen demgegenüber tendenziell einen geringeren Umfang des Erhöhungswunsches auf, als Männer der anderen Klassen des Haushaltseinkommens. Schließlich kann mit Blick auf den Bezug von Arbeitslosengeld II ein deutlich größerer Erhöhungsumfang der Arbeitszeit festgestellt werden: Er beträgt rund 5 Stunden unter den Frauen und gut 11 Stunden unter den Männern. Der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass über diese hier dargestellten Variablen hinaus noch ein signifikant geringerer Umfang des Erhöhungswunsches bei Männern zu finden ist, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten (gegenüber Männern, die nicht in einem tarifgebundenen Betrieb arbei-

¹⁵⁹ Männliche Beschäftigte mit 2.000 bis 2.499 Euro Haushaltseinkommen unterschieden sich signifikant von Männern mit 3.500 bis 3.999 Euro Haushaltseinkommen.

ten), sowie von Männern, deren Betriebszugehörigkeit bereits länger als ein halbes Jahr, aber kürzer als 2 Jahre andauert (gegenüber Männern, die bereits seit mind. 5 Jahren im selben Betrieb arbeiten). Diese Ergebnisse finden sich im Anhang G (Tab. G 4).

6.2.4 Hinderungsgründe

6.2.4.1 Deskriptive Evidenz

In den vorangegangenen Abschnitten wurde analysiert wie viele und welche Beschäftigten in welchem Umfang die Arbeitszeit erhöhen möchten. Da es sich dabei um einen Wunsch handelt, stellt sich die Frage, warum dieser (noch) nicht realisiert werden konnte.

Zum Teil ergeben sich erste Vermutungen bereits aus den oben analysierten Motiven, aus denen heraus eine geringfügige Tätigkeit bzw. eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. Gleichwohl ist zwischen der Motivation eine Beschäftigung auszuüben, der Ursache des Arbeitszeitwunsches und dem Grund, weshalb der Arbeitszeitwunsch bislang nicht umgesetzt wurde, zu unterscheiden. Die zuletzt genannten Gründe wurden in der Beschäftigtenbefragung mittels einer weiteren Frage (Frage 93) mit der Möglichkeit zur Mehrfachantwort erhoben.

Aus welchen Gründen arbeiten Sie weniger als Sie wünschen? Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor, bitte sagen Sie mir, ob die jeweilige Aussage auf Sie zutrifft oder nicht.

- A: Sie können aus gesundheitlichen Gründen nicht länger arbeiten.
- B: Sie betreuen Kinder oder andere Familienangehörige und können daher nicht länger arbeiten.
- C: Schule, Ausbildung oder Studium lassen es nicht zu, länger zu arbeiten.
- D: Eine Aufstockung der Stunden würde sich für Sie finanziell nicht lohnen.
- E: Sie müssten dann Sozialabgaben und Steuern bezahlen.
- F: [Fokustext E] kann aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht aufgestockt werden.
- G: Ihr Arbeitgeber erlaubt nicht, dass Sie [Fokustext B] aufstocken.
- H: Ihre weitere Tätigkeit kann aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht aufgestockt werden.
- I: Ihre weiteren Tätigkeiten können aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht aufgestockt werden.
- J: Der Arbeitgeber Ihrer anderen Tätigkeit will nicht, dass Sie ihre Stunden aufstocken.
- K: Die Arbeitgeber Ihrer anderen Tätigkeiten wollen nicht, dass Sie ihre Stunden aufstocken.
- L: Sie können Ihre verschiedenen Tätigkeiten nicht mehr organisieren.

- 1: Trifft zu
- 2: Trifft nicht zu

7: Verweigert

8: Weiß nicht

E nur anzeigen falls geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

H nur anzeigen 2 Beschäftigungsverhältnisse

I nur anzeigen falls 2 Beschäftigungsverhältnisse

J nur anzeigen falls zwei Beschäftigungsverhältnisse

K nur anzeigen falls mehr als 2 Beschäftigungsverhältnisse

L nur anzeigen falls mehr als ein Beschäftigungsverhältnis

C nur anzeigen falls Schüler oder Student

Tab. 6.33: Hinderungsgründe der Umsetzung des Erhöhungswunsches

Hindernis bei der Umsetzung des Erhöhungswunsches	Anteil „trifft zu“ in % [95%-KI]				Gesamt
	Minijob	Teilzeit	Vollzeit befristet	Vollzeit unbefristet	
Gesundheitliche Gründe	13,2 [9,7-17,6]	8,0 [5,7-11,3]	3,0 [0,6-13,3]	5,3 [1,9-14,0]	9,1 [7,2-11,4]
Familiäre Betreuungsaufgaben	24,6 [20,1-29,6]	34,7 [29,8-39,9]	5,0 [1,9-12,3]	6,8 [3,2-13,8]	25,1 [22,2-28,3]
Schule, Studium oder Ausbildung¹⁾	77,9 [67,3-85,7]	64,8 [42,5-82,1]	0,0	100,0	73,2 [63,3-81,2]
Lohnt finanziell nicht	16,7 [12,9-21,5]	12,6 [9,6-16,5]	21,3 [10,4-38,6]	19,1 [12,4-28,3]	15,5 [13,1-18,3]
Steuerliche Gründe	38,5 [33,3-44,0]	2)	2)	2)	2)
Arbeitsorg. Gründe	60,3 [54,8-65,6]	58,9 [53,7-63,9]	51,8 [34,8-68,3]	62,6 [52,2-72,0]	59,8 [56,3-63,2]
Keine Erlaubnis des AG	40,7 [35,3-46,2]	49,9 [44,6-55,1]	41,2 [25,9-58,4]	52,9 [42,6-63,0]	47,0 [43,4-50,6]
Arbeitsorg. Gründe (NT)³⁾	46,0 [33,3-59,4]	37,2 [23,2-53,8]	39,8 [8,3-82,8]	54,2 [12,9-90,5]	42,5 [33,0-52,6]
Keine Erlaubnis des AG (NT)⁴⁾	33,7 [22,5-47,1]	17,6 [7,7-35,2]	0,0	13,7 [1,6-61,2]	26,1 [18,2-36,0]
Nicht mehr organisierbar (NT)	18,1 [9,8-30,9]	17,2 [7,5-34,7]	19,9 [2,4-71,3]	0,0	17,2 [10,6-26,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Mehrfachantworten, hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Beschäftigte mit einem Mehrarbeitswunsch, NT=Angabe mit Bezug zur Nebentätigkeit, die Basis der Prozentuierung stellt bei den Angaben mit Bezug zur Nebentätigkeit nur die Gruppe der mehrfachbeschäftigten Personen mit Mehrarbeitswunsch dar. 1) Item ging nur an Schüler oder Studenten 2) Item wurde nicht für diese Gruppe abgefragt. 3) Zusammengefasst aus den Items H und I der Frage 93. 4) Zusammengefasst aus den Items J und K der Frage 93.

Die Ergebnisse der Auswertung dieser Frage sind Tab. 6.33 zu entnehmen. Lässt man zunächst Item C außer acht, das nur an Schüler und Studenten gerichtet wurde, kann mit Blick auf die Gesamtspalte zunächst konstatiert werden, dass eine Reihung der benannten Hindernisse

möglich ist. Deutlich am häufigsten wurden mit fast 60 Prozent von den Beschäftigten Gründe der Arbeitsorganisation benannt. Dem folgt mit gut 47 Prozent das aus Sicht der Beschäftigten fehlende Einverständnis des Arbeitgebers. Deutlich seltener stehen danach Betreuungsaufgaben (25,1 Prozent), zu geringe finanzielle Anreize (15,5 Prozent) und gesundheitliche Probleme (9,1 Prozent) einer Umsetzung des Arbeitszeitwunsches im Weg.

Ein Blick in die einzelnen Beschäftigtengruppen zeigt ferner, dass die beiden Gründe, die auf Seiten der Arbeitgeber bzw. der organisatorischen Abläufe zu verorten sind, auch innerhalb der Beschäftigtengruppen am häufigsten genannt werden. Die kleineren Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind unsystematisch, also nicht signifikant. Für geringfügig und in Teilzeit Beschäftigte ist festzuhalten, dass gesundheitlichen Einschränkungen und Betreuungsaufgaben hier eine etwas größere Bedeutung zukommt, als dies bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist, was wiederum auch teilweise mit dem Motiv der jeweiligen Erwerbsform zusammenfällt. Für die gesundheitlichen Probleme ist aber einschränkend festzuhalten, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen nicht mehr signifikant sind. Nur unter den Minijobbern wurde auch erhoben, ob die Sozialabgabepflicht als Hindernis betrachtet wird, was immerhin fast 39 Prozent der Minijobber bejahen.

Zu den Items, die nur an einzelne Subgruppen des Samples gerichtet wurden: Dass unter Schülern und Studenten dieser Status selbst als das größte Hindernis bei der Umsetzung eines Mehrarbeitswunsches benannt wird, überrascht wenig. Um zu berücksichtigen, dass Nebentätigkeiten im Regelfall bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden, wurde für Mehrfachbeschäftigte auch abgefragt, ob arbeitsorganisatorische Gründe oder die Erlaubnis dieses Arbeitgebers einer Verwirklichung des Wunsches entgegenstehen. Von Mehrfachbeschäftigten wird verhältnismäßig häufig von diesen Gründen berichtet. Es ist aber zu beachten, dass aufgrund der niedrigen Fallzahl (mehrfachbeschäftigte Personen, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen) dieser Gruppe die Konfidenzintervalle insbesondere unter den Vollzeitbeschäftigten sehr groß ausfallen, so dass von darüber hinausgehenden Vergleichen oder Interpretationen für diese Gruppe abgesehen wird. Um genauere Einblicke zu erhalten, sind andere Daten erforderlich, die stärker auf die Gruppe der Mehrfachbeschäftigten fokussieren.

Aus betrieblicher Sicht lässt sich ergänzen, dass 26,8 Prozent der Betriebe angaben, dass in den letzten 12 Monaten mindestens ein Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit umgewandelt wurde, womit in der Regel auch eine Erhöhung der Arbeitszeit verbunden sein dürfte (ohne Tabelle). Hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten berichten 50,5 Prozent der Betriebe für denselben Zeitraum von mindestens einem Teilzeitbeschäftigten,

der die Arbeitszeit im Betrieb erhöht hat (ohne Tabelle).¹⁶⁰ Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten bzw. einem Teilzeitbeschäftigten wurden zudem um die Angabe gebeten, weshalb es nicht oder nicht häufiger als berichtet vorkam, dass die Beschäftigungsverhältnisse von geringfügig Beschäftigten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wurden bzw. dass die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erhöht wurde (Fragen E6 und G6, Betriebsbefragung). Die Angaben der Betriebe hierzu sind in Tab. 6.34 dargestellt. Gut 65 Prozent der Betriebe haben angegeben, dass keiner der geringfügig Beschäftigten bzw. nicht mehr geringfügig Beschäftigte den Wunsch hatten, in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten berichten analog sogar gut 79 Prozent der Betriebe, dass keine oder nicht mehr Erhöhungen der Arbeitszeit vorgenommen wurden, da dies nicht dem Wunsch der Beschäftigten entspricht.

Tab. 6.34: Betriebliche Gründe der Nichtumsetzung von Wünschen der Erhöhung der Arbeitszeit

	Anteil in % [95%-KI]			
	Minijobber		Teilzeit	
Es war keine Stelle zu besetzen	54,9	[48,7-60,9]	58,4	[52,8-63,8]
Qualifikationsprofil war unpassend	25,9	[21,0-31,4]	8,1	[5,6-11,4]
Es wollte niemand in SVB wechseln/erhöhen	65,4	[59,2-71,1]	78,9	[74,1-83,0]
Aus anderen Gründen	9,9	[6,9-13,9]	2,8	[1,6-5,1]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Mehrfachantworten, hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, Basis: alle Betriebe mit Minijobber bzw. Teilzeitbeschäftigten.

Jeweils etwas mehr als die Hälfte der Betriebe – 55 Prozent bezüglich der Minijobber und 58 Prozent bezüglich der Teilzeitbeschäftigten – berichtet aber auch, dass es keine entsprechenden Stellen zu besetzen gab. Vergleichsweise selten stimmt bei Teilzeitbeschäftigten aus Sicht der Betriebe das Qualifikationsprofil nicht, bei geringfügig Beschäftigten ist dieser Wert mit gut 26 Prozent signifikant höher.

¹⁶⁰ In der Befragung wurde auch die Zahl der Minijobber bzw. der Teilzeitbeschäftigten erhoben, deren Beschäftigungsverhältnis in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit umgewandelt bzw. deren Arbeitszeit ausgeweitet wurde. Es handelt sich bei den Angaben um Größen mit Bezug auf einen Zeitraum (12 Monate). Aus Platzgründen wurde in der Betriebserhebung jedoch darauf verzichtet, die Beschäftigungsstruktur so detailliert zu erheben, dass auch Aussagen über die (Veränderung der) Beschäftigung im selben Zeitraum möglich sind. Daher kann auf Basis dieser Daten keine Übernahme- oder Erhöhungsquote berechnet werden. Insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist damit zu rechnen, dass z.B. Effekte des Personalumschlags anhand dieser Daten nicht abgebildet werden können.

6.3 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden Aspekte der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung der verschiedenen Beschäftigtengruppen untersucht. Darüber hinaus wurde analysiert, inwieweit eine Differenz zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit von Beschäftigten und ihrer Wunscharbeitszeit besteht und aus welchen Gründen Beschäftigte – im Falle eines Mehrarbeitswunsches – ihre Arbeitszeit nicht ausweiten.

Die Analysen zur Arbeitszeit haben ergeben, dass ein Großteil der Beschäftigten Mehrarbeit leistet. Bei ungefähr 58 Prozent aller Beschäftigten liegt die tatsächliche Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, während nur etwa 2 Prozent weniger arbeiten, als vertraglich vorgesehen ist. Bei Minijobbern ist die Tendenz zur Mehrarbeit vergleichsweise selten, es sind vor allem Vollzeitbeschäftigte, die davon berichtet haben, mehrmals in der Woche oder fast täglich Mehrarbeit zu leisten.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten unterscheidet sich auch in anderen Aspekten von den übrigen Beschäftigtengruppen. Mit rund 22 Prozent haben Minijobber im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich häufiger davon berichtet, keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu haben. Hierzu passt auch der Befund, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigte angegeben haben, dass es für sie keine formelle Regelung über Beginn und Ende des Arbeitstages gibt.

Eine Sonderrolle der Minijobber lässt sich auch im Hinblick auf die Verbreitung von „Arbeit auf Abruf“ konstatieren. Während insgesamt rund 17 Prozent der Beschäftigten berichtet haben Arbeit auf Abruf zu leisten, ist dieser Anteil unter den geringfügig Beschäftigten mehr als doppelt so hoch. Ferner ist hervorzuheben, dass nur weniger als ein Drittel der Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, innerhalb der vom Gesetzgeber vorgesehenen Frist – also mindestens vier Tage vorab – von ihrem Arbeitseinsatz unterrichtet werden, wobei im Hinblick auf die Ankündigung von Arbeitseinsätzen zwischen den Beschäftigtengruppen kaum Unterschiede bestehen. Besonders kurzfristige Einsätze – also eine Benachrichtigung erst am selben Tag – kommen bei Minijobbern jedoch weniger häufig vor als bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Die Analyse der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten hat ergeben, dass rund 11 Prozent der Beschäftigten – ausgehend von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit – die Arbeitszeit erhöhen möchten. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Reduktion anstreben ist demgegenüber etwas mehr als doppelt so hoch. Beide Wünsche sind – wie erwartet – eine Funktion der tatsächlichen Arbeitszeit. In dem Maße, wie die Arbeitszeit höher ausfällt nimmt der Anteil der Beschäftigten mit einem Reduktionswunsch zu bzw. der Anteil derer mit einem Erhöhungswunsch ab.

Bezieht man das Ausmaß der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit mit ein, kann ergänzt werden, dass Beschäftigte mit einem Erhöhungswunsch durchschnittlich rund 12 Stunden in

der Woche mehr arbeiten möchten. Bei den Beschäftigten, die sich eine Reduktion wünschen, ist die Größenordnung mit im Durchschnitt rund 11 Stunden ähnlich.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sind insbesondere unter den geringfügig Beschäftigten und unter den Teilzeitbeschäftigten zu finden. Da das Projekt im Schwerpunkt den Erhöhungswunsch der Beschäftigten untersuchen sollte, wurden hierfür weitere Untersuchungen durchgeführt. Multivariate Analysen unter Kontrolle der Erwerbsform und weiterer Merkmale haben ergeben, dass sowohl für Frauen als auch für Männer kein direkter Zusammenhang zwischen der Anwesenheit von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt und einem Mehrarbeitswunsch besteht. In diesem Zusammenhang ist jedoch daran zu erinnern, dass Kinder ihrerseits die Wahrscheinlichkeit erhöhen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung tätig zu sein (KAPITEL 3, Abschnitt 3.3.2).

Für den Zusammenhang zwischen der Anwesenheit eines Partners im Haushalt und dem Mehrarbeitswunsch kann festgehalten werden, dass Frauen in einer Partnerschaft signifikant seltener als Frauen ohne Partner ihre Arbeitszeit ausweiten möchten. Bei Männern ist demgegenüber kein Zusammenhang zwischen dem Partnerschaftsstatus und dem Mehrarbeitswunsch erkennbar. Ferner lässt sich ergänzen, dass der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Mehrarbeitswunsch bei Frauen stärker ausfällt als unter Männern. Ein direkter Zusammenhang zwischen Kindern bzw. dem Partnerschaftsstatus und dem Umfang der gewünschten Erhöhung konnte weder für Frauen noch für Männer festgestellt werden.

Was sind die Gründe für die angestrebte Erhöhung der Arbeitszeit? Die Beschäftigten verweisen am häufigsten auf finanzielle Motive, 89 Prozent möchten ein höheres Einkommen. Unter den Minijobbern wurde außerdem vergleichsweise häufig darauf verwiesen, dass über die Erhöhung eine stärkere Teilhabe am Erwerbsleben erfolgen soll. Teilzeitbeschäftigte verknüpfen ihren Wunsch zudem relativ häufig mit Veränderungen der familiären Situation. Bei der Umsetzung des Wunsches wird über alle Beschäftigten (die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten) hinweg am häufigsten darauf verwiesen, dass sie die Erhöhung der Arbeitszeit in ihrer bestehenden Tätigkeit umsetzen möchten. Nur ungefähr ein Viertel strebt eine Umsetzung durch eine zusätzliche Tätigkeit an. Die Frage, ob eine Umsetzung des Wunsches aus Sicht der Beschäftigten innerhalb von vier Wochen erfolgen könnte, wird mehrheitlich bejaht.

Abschließend wurden Umsetzungshindernisse aus der Sicht der Beschäftigten und der Betriebe in den Blick genommen. Dabei wurde deutlich, dass die Beschäftigten am häufigsten auf das fehlende Einverständnis seitens des Arbeitgebers und auf arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten hingewiesen haben. Aus der Sicht der Betriebe wurde dagegen am häufigsten angegeben, dass keine bzw. keine weiteren Beschäftigten ihre Arbeitszeit erhöht haben, da von den Beschäftigten kein entsprechender Wunsch vorgebracht wurde.

Bezüglich der Umsetzungshindernisse ist sowohl für die Beschäftigten- wie auch für die Betriebsseite eine Einschränkung anzubringen. In beiden Erhebungen geht aus den Daten nicht

hervor, in welchem Ausmaß die Angaben auf einer tatsächlichen Kommunikation zwischen den Parteien beruhen. Es ist zum Beispiel unklar, ob der Arbeitgeber einem Beschäftigten tatsächlich die Erlaubnis zur Erhöhung der Arbeitszeit versagt, oder ob dies nur eine Vermutung des Beschäftigten darstellt. Selbiges gilt für die Einschätzung der Betriebe zu den Erhöhungswünschen der Beschäftigten. Insgesamt sollten zukünftige Untersuchungen darüber hinaus der betrieblichen Seite mehr Raum für Aspekte der Arbeitszeit bzw. der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten einräumen, als dies in der vorliegenden Studie möglich war. Zudem ist es bei einem Schwerpunkt auf die Erhöhung der Arbeitszeit ratsam zu bedenken, dass nur ungefähr jeder zehnte Beschäftigte diesen Wunsch hat, was bei der Konzeption der Studie berücksichtigt werden sollte.

Im nun folgenden Kapitel wird der Erklärungshorizont bezüglich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten anhand qualitativer Analysen ausgeweitet. Anhand von Fallbeispielen wird erörtert, aus welchen Gründen Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, wie auch ausdehnen möchten, aus welchen Gründen dies nicht gelingt, und wie sie damit umgehen.

KAPITEL 7

Arbeitszeitwünsche zwischen subjektiven Ansprüchen und betrieblichen Rahmenbedingungen – Qualitative Studie

Die quantitativen Analysen zur Arbeitszeit haben ergeben, dass bei einem Teil der Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit nicht der gewünschten Arbeitszeit entspricht. Hinsichtlich der Motive des Arbeitszeitwunsches und möglichen Hindernissen der Umsetzung konnten dabei zwar einige Einsichten gewonnen werden, die im Folgenden vorgestellte qualitative Untersuchung ermöglicht aber darüber hinausgehend einen konkreten Blick auf weitergehende Erklärungszusammenhänge anhand von Fallstudien.

In Anbetracht der in KAPITEL 2 dargelegten Einschränkungen, die sich aus dem schwierigen Samplingprozess ergaben, ist auch für die im Folgenden dargestellte qualitative Analyse festzustellen, dass der geringe Umfang des Samples – insgesamt 43 Interviews, davon mit 20 Beschäftigten, 7 mit Betriebs- bzw. Personalräten, 6 mit Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, darauf hindeuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. Insofern geben die hier vorgestellten Ergebnisse einer eher explorativen Untersuchung erste Hinweise zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen, die in zukünftigen, gesättigten und kontrastreichen Analysen auf Basis deutlich höherer Fallzahlen erweitert und vertieft werden müssten.

7.1 Einleitung

Theoretische und empirische Studien (Offe et al. 1983; Engfer et al. 1993; Offe/Wiesenthal 1980; Hinrichs 1992; Promberger 2005; Hochschild 1997; Sennett 1998; Bauman 2008;

Boltanski/Chiapello 2003) formulieren verschiedene Linien, entlang derer sich Diskrepanzen zwischen den Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten und ihrer tatsächlichen Arbeitszeit entwickeln können. Neben grundsätzlichen Divergenzen zwischen betrieblichen Interessen und denen von Beschäftigten (Offe/Wiesenthal 1980) ist vor allem auf lebenslaufspezifische Interessen und Probleme der Work-Life-Balance (Hochschild 1997; Promberger et al. 1996, 1997), auch mit geschlechtsspezifischen Ausprägungen (Klenner 2014; Bothfeld 1997) zu verweisen. Hinzu kommen gruppenspezifische Interessenausprägungen und Durchsetzungsfähigkeiten in der Belegschaft (Engfer et al. 1993), sowie differenzierte Betriebsinteressen, die mit branchen- und betriebsgrößenspezifischen Formen der Betriebsorganisation und Ausprägungen arbeitspolitischer Muster (Promberger et al. 2002) assoziiert sind. Einige dieser Linien lassen sich auch in der vorliegenden Untersuchung nachvollziehen.

Die Forschungsfragen der qualitativen Analysen zu Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten lauten wie folgt:

- Welche Arbeitszeitwünsche formulieren Beschäftigte?
- Warum können Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche nicht realisieren?
- Wie gehen Beschäftigte mit der Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwunsch und tatsächlicher Arbeitszeit um? Wie wird diese Diskrepanz legitimiert¹⁶¹ bzw. sogar individuell aufgelöst?

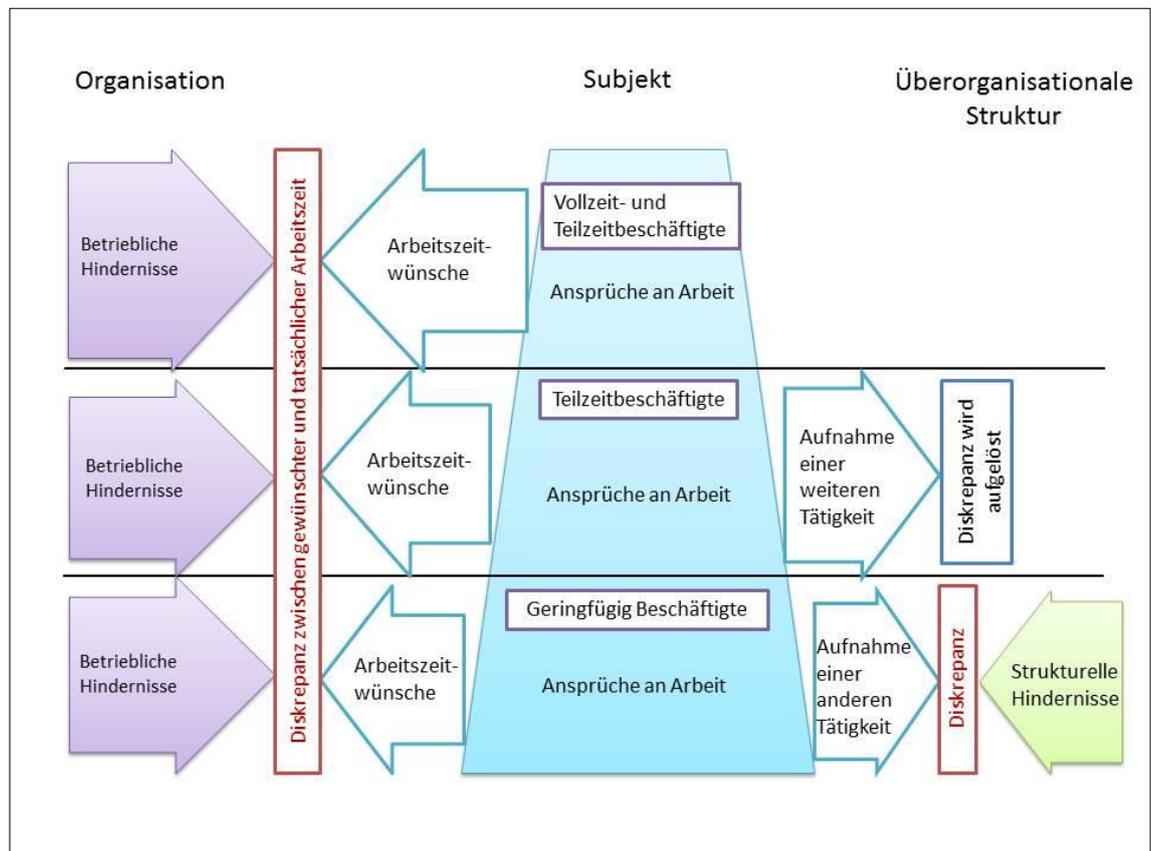
Wie in der Beschreibung der qualitativen Methoden bereits erläutert (vgl. KAPITEL 2, Abschnitt 2.3), wurden die Interviews im qualitativen Teilprojekt aufgrund der thematischen Schwerpunktsetzung des Projekts nach Betrieben und Beschäftigten gesammelt, die Arbeitsrechtsverletzungen berichteten. Bei diesem Sampling wurden Arbeitszeitwünsche nicht systematisch berücksichtigt, doch in allen Interviews wurde Arbeitszeit thematisiert. In diesem Kapitel wird auf diejenigen Interviews Bezug genommen, in denen sich das Thema der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die Möglichkeit ihrer Realisierung als besonders virulent dargestellt hat. Insgesamt wurden 13 für diese Fragestellung signifikante Interviews aus dem Korpus des Projekts einer intensiveren Analyse unterzogen: drei mit Geschäftsführern, drei mit Betriebsräten und sieben mit Beschäftigten.

Bei der Analyse des qualitativen Interviewmaterials und der Bearbeitung der oben genannten Fragestellungen ergab sich eine Ordnung, welche den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitwünschen, den Hindernissen ihrer Realisierung und der Legitimation der Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwunsch und –wirklichkeit im Rahmen der Interviews umfasst und darstellt. Dieses

¹⁶¹ Unter „Legitimation“ wird im Folgenden Rechtfertigen verstanden. Der Kern dieser Rechtfertigung sind je differente Konsistenzbedürfnisse und Rückbindungen an gesellschaftlich legitime Rollen- und Selbstverständnisse der Subjekte.

Ordnungsschema (vgl. Abb. 7.1) wird im Folgenden kurz erläutert und dient im weiteren Verlauf der Analyse und der Darstellung der Ergebnisse als Orientierung.

Abb. 7.1: Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen



Die Analyse des empirischen Materials ergab, dass die Befragten in ihren Ausführungen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen herangezogen werden, regelmäßig zwei Dimensionen, mitunter auch eine dritte thematisiert haben: Subjekt, Organisation und überorganisationale Rahmenbedingungen (diese sind in der Grafik vertikal angeordnet).

Erstens die Dimension des *Subjekts*: Diese ist relevant, wenn es etwa um die Formulierung der Arbeitszeitwünsche selbst geht. Der Arbeitszeitwunsch steht zwar im Folgenden im Mittelpunkt der Analyse, ist aber nur einer von vielen Ansprüchen, die ein Beschäftigter an seine Arbeit stellt. Als Ansprüche an Arbeit gelten dabei normative Vorstellungen der Beschäftigten vom Betrieb als sozialem Raum. Ansprüche verweisen auf die soziale Ordnung – hier den Betrieb – und auf die Frage, welche Normen hier für wen Gültigkeit haben sollen, in welchen normativen Zusammenhängen sich also die Beschäftigten zu anderen und der Arbeitsorganisation sehen (Hürtgen/Voswinkel 2014: 42). Ein „Anspruch auf etwas“ geht über das reine Wollen oder Wünschen hinaus: Er enthält den Bezug auf geltende Normen (und das In-Anspruch-Nehmen eines Wertes), die das Wollen oder Wünschen fundieren, begründen und legitimieren (ebd.: 40ff.). Ansprüche können aber auch als Deutungsmuster und damit als Handlungsorien-

tierungen bzw. Handlungsmaximen (Kratzer/Tullius 2015) der Beschäftigten fungieren¹⁶². Manche dieser Ansprüche an Arbeit können von den Beschäftigten höher oder geringer gewichtet werden als der Anspruch eine gewünschte Arbeitszeit zu realisieren. Um andere subjektive Ansprüche an Arbeit geltend zu machen, so wird im Folgenden gezeigt, verzichten die befragten Beschäftigte mitunter darauf ihren Arbeitszeitwunsch einzufordern. Aus der Gewichtung der Ansprüche an Arbeit ergibt sich dann die Legitimation der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit. Des Weiteren lassen sich in Anlehnung an die Bedürfnispyramide des Sozialpsychologen Abraham Maslow diese Ansprüche in eine Hierarchie (Pyramide) einordnen: Nach dieser Bedürfnispyramide existieren wesentliche menschliche Bedürfnisse, die in fünf Stufen aufeinander aufbauen: Grundbedürfnisse, Bedürfnis nach Sicherheit, soziale Bedürfnisse, Ich-bezogene Bedürfnisse, Selbstverwirklichung (Maslow 1978)¹⁶³. Auch die Ansprüche an Arbeit, die die Beschäftigten dieser Studie äußern, können in Anlehnung an dieses Model in eine vertikale Hierarchie gebracht werden. Wie noch zu zeigen sein wird, werden elementare Ansprüche an Arbeit in den hier vorliegenden Interviews eher von geringfügig Beschäftigten, mittlere von Teilzeitbeschäftigten und mittlere Ansprüche als auch höhere Ansprüche eher von den Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten artikuliert.

Die zweite Dimension berührt die *Organisation* selbst, also die betriebliche Ebene. Im vorliegenden Material – es handelt sich nur um Arbeitszeitwünsche, die nicht erfüllt werden – tritt diese organisationale Dimension, aus verschiedenen Gründen, als Hindernis für die Realisierung von Arbeitszeitwünschen auf.

Die dritte Dimension, die *überorganisationalen Rahmenbedingungen*, spielt ebenfalls in manchen Interviews eine Rolle. Hierbei geht es um Faktoren, die die Ebene der Organisation übersteigen. Dieser Dimension lässt sich zum Beispiel die regionale Arbeitsmarktlage zuordnen, die bei dem Versuch der Umsetzung des Arbeitszeitwunsches von geringfügig und Teilzeitbeschäftigten außerhalb der Organisation ebenfalls eine Rolle spielt.

Die Gliederung des qualitativen Kapitels zu Arbeitszeit baut entsprechend auf diesen drei Analysedimensionen und dem dazugehörigen Ordnungsschema auf.

Im ersten Abschnitt (7.2) geht es um Arbeitszeitwünsche, die sich auf eine Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit beziehen. In diesem Abschnitt wird eine Betriebsfallstudie vorgestellt. Hierbei handelt es sich um einen Betrieb aus dem Bereich der sozialen Dienstleistungen, der vor wenigen Jahren übernommen worden ist. Die folgende Reorganisation hat bei den befrag-

¹⁶² Deutungsmuster fokussieren auf subjektive Sinnzuschreibungen. Diese lassen sich zwar zunächst in jedem Interview individuell herausarbeiten. Da sie jedoch vor einem gemeinsamen gesellschaftlichen Erfahrungshintergrund stattfinden, verweisen sie auf die Geltung übersubjektiver Regeln und Strukturen.

¹⁶³ Erst wenn das jeweils untere Bedürfnis erfüllt ist, werden die darauf folgenden Bedürfnisse wirksam.

ten Beschäftigten zu einer Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit geführt – die befragten Beschäftigten überschreiten regelmäßig die vereinbarten Arbeitszeiten, wünschen sich aber, ihrer vertraglichen Arbeitszeit nachzugehen. In diesem Kapitel werden einerseits die betrieblichen Ursachen der arbeitszeitlichen Entgrenzung genauer dargestellt und erläutert, warum Beschäftigte ihre vertragliche Arbeitszeit nicht vehementer einfordern und wie sie diese Diskrepanz legitimieren.

Im zweiten Abschnitt (7.3) geht es um Arbeitszeitwünsche, die sich auf eine Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit richten. Dieser Abschnitt ist wiederum in drei thematische Schwerpunkte gegliedert:

Der Abschnitt 7.3.2 beginnt mit einer Einzelfallstudie einer Beschäftigten, der es – abweichend von den anderen befragten Beschäftigten, die in diesem Kapitel thematisiert werden – gelungen ist, ihren Arbeitszeitwunsch, von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, durchzusetzen. An diesem Fall lassen sich die schwierigen Bedingungen der Realisierung von Arbeitszeitwünschen in diesem Betrieb gut darstellen. Der Fall weist darauf hin, dass hinsichtlich der Realisierung von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten Betriebe mitunter zwischen berechtigten und unberechtigten Gründen für eine Arbeitszeitänderung unterscheiden.

Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach einer Arbeitszeitverlängerung werden in Abschnitt 7.3.3 thematisiert. Die Rekonstruktion des betrieblichen Umgangs mit Erhöhungswünschen anhand der Interviews zeigt, dass es sich im vorliegenden Material um einen geschlechtsspezifischen Arbeitszeitwunsch handelt – den von Frauen. Es wird anhand von zwei Fallbeispielen – eine Teilzeitbeschäftigte aus dem öffentlichen Dienst und eine aus der Gesundheitsbranche – gezeigt, auf welche betrieblichen Hindernisse Erhöhungswünsche stoßen und wie Teilzeitbeschäftigte damit umgehen, dass ihre Arbeitszeitpräferenzen betrieblich nicht realisiert werden können. Um diese Diskrepanz aufzulösen bzw. der „Teilzeitfalle“ oder „mommy track“ (Schwartz 1989) zu entkommen, entwickeln sie außerhalb des Betriebes individuelle Arbeitszeitarrangements.

Im dritten Abschnitt (7.3) geht es um den Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von einem Minijob auf eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Die Beschäftigten, um die es hier gehen soll, üben unfreiwillig eine geringfügige Tätigkeit aus. Zunächst wird anhand zweier Fallbeispiele aus den Branchen Einzelhandel und Reinigungsgewerbe aufgezeigt, welche betrieblichen Motive hinter dem Einsatz dieser Beschäftigungsform in den interviewten Betrieben stehen. Es wird weiterhin gezeigt, dass diese betrieblichen Motive sowie die strukturellen Eigenschaften der beiden Branchen als Hindernisse für die Umsetzung des Erhöhungswunsches der geringfügig Beschäftigten fungieren. Die wahrgenommenen strukturellen Eigenschaften der Branchen sind darüber hinaus dafür verantwortlich, dass geringfügig Beschäftigte, anders als die Teilzeitbeschäftigten im vorherigen Abschnitt, keine alternativen Strategien entwickeln können, um die Diskrepanz aufzulösen oder der unfreiwilligen Geringfügigkeit zu entkommen.

Letzteres wird auf Basis einer Fallbeschreibung einer geringfügig Beschäftigten aus dem Textil-Einzelhandel veranschaulicht.

7.2 Wünsche nach Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit

Der Verlust der Arbeitszeit als Maß der Arbeitsleistung – Zur Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit

„Bei dem Forschungsvorhaben gehen Sie davon aus, dass es eine Arbeitszeit gibt. Im Übrigen kommt es nicht auf die Zeit an, sondern auf die Leistung. Und bei meinen Beschäftigten, die ich vertrete, gibt es überhaupt keine Arbeitszeiten mehr. Wir machen bloß so ein Konstrukt bei der Arbeitszeit. Irgendwie behaupten wir dann, wir hätten vierzig Stunden, haben wir aber nicht. Ja, ja, das ist, das ist einfach ein Konstrukt.“ (8: 613ff.)

„Ich sehe eher das Problem bei der Definition, was ist eigentlich noch, was ist denn heutzutage noch Arbeitszeit?“ (8: 296f.)

In der in dieser Studie geführten Gruppendiskussion mit Arbeitsrechtsexperten unterschiedlicher Branchen wurde hinsichtlich der Erfahrungen im Umgang mit Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten schnell die Frage virulent, was Arbeitszeit heutzutage eigentlich noch sei. Die tägliche Arbeit der Beschäftigten orientiere sich nicht mehr an der vertraglich fixierten Arbeitszeit, sondern vielmehr am zu erzielenden Ergebnis. Das Arbeitsergebnis steuert die Leistungsverausgabung und nicht mehr die zeitliche Vorgabe. Diese Einschätzung der Arbeitsrechtler trifft den Kern der sozialwissenschaftlichen Diskussion um die Entgrenzung und Individualisierung der Arbeitszeit (vgl. Kratzer et al. 2004:329ff.; Minssen 2000; Voß 1998). Seit den 1990er Jahren haben sich Arbeitszeitorganisation und Leistungssteuerung voneinander entkoppelt (u.a. Kratzer/Sauer 2005). Zeit verschwindet – im Extremfall stark entgrenzter Arbeits- und Leistungssysteme für betriebliche Teilbereiche oder minoritäre Beschäftigtengruppen (Hochqualifizierte, Stabsabteilungen, Wissensarbeiter) als Maß der Arbeit und ihrer Bewertung von der Vorderbühne der innerbetrieblichen Leistungskommunikation des Managements auf die Hinterbühne informeller Erfassungs- und Aushandlungsprozesse, im günstigen Fall mit Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung (Böhm et al. 2004). Durch die marktzentrierte Organisationsweise von Arbeit werden Absatzmärkte und Kundenorientierung zu den zentralen Größen der internen Prozesse der Organisation (Sauer/Döhl 1997, Sauer 2003). Die Verausgabung, Kontrolle und Steuerung der Arbeitsleistung wird nicht länger mittels einer hierarchischen und bürokratischen Arbeitsorganisation realisiert. Auch gilt die Zeit nicht mehr als Taktgeber der Leistungsverausgabung. Die Transformation der Arbeitskraft in Leistung wird den Beschäftigten selbst überlassen, sodass diese zunehmend individuell entscheiden, wie lange sie arbeiten, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die neue Steuerung von Arbeit – die

sogenannte „Indirekte Steuerung“ (Sauer 2005) – zielt nur noch nachrangig darauf, die erbrachte Arbeitszeit betrieblich zu steuern, sondern v.a. darauf, die Beschäftigten unmittelbar mit marktlichen Zahlen – wie etwa Budgetvorgaben, Termineinhaltung oder Kundenzufriedenheit – zu konfrontieren, auf die sie selbstständig reagieren müssen. Um diese Ergebnisse bzw. Zahlen zu erreichen, sollen Beschäftigte autonom und selbstständig ihren Arbeitseinsatz und Arbeitsleistung – die Verausgabung ihrer Arbeitskraft – im Hinblick auf die Ziele selbst organisieren. Individualisierung und Informalisierung der Arbeitszeit sind die Folge (Kratzer/Sauer 2005), zunächst für hoch- und höherqualifizierte Beschäftigte, mit deutlichen Ausbreitungstendenzen auch für geringer qualifizierte Beschäftigte. Steigen die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten infolge knapper Personalbemessung, kurzfristiger Kundenanforderungen oder knapper Terminvorgaben, ist zu erwarten, dass Beschäftigte, um diese Ziele zu erreichen, ausgehend von der vertraglichen Arbeitszeit Mehrarbeit leisten. Dabei handeln Beschäftigte nicht nur im Sinne des Erreichens persönlicher Ziele, auch argumentieren sie oft im Sinne des Erfolges der Abteilung oder des ganzen Unternehmens. Ist die Konkurrenzfähigkeit des eigenen Unternehmens gefährdet, so hat dies auch Folgen für die Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten. Vor allem in personenbezogenen Dienstleistungen wird die Motivation zur Mehrarbeit – arbeitszeitentgrenzte Verausgabung der Arbeitskraft im Sinne des Erreichens vorgegebener Ziele – von der Fürsorge und dem Wohl von Kunden, Patienten und Klienten gespeist. Infolge der Entkopplung der Zeit von der Leistung und im Übergang zu einer ergebnisorientierten Leistungspolitik der Betriebe kann davon ausgegangen werden, dass vertraglich geregelte Arbeitszeiten zunehmend weniger als Maß der Leistungserbringung fungieren – und dies nicht nur im Kontext von Vertrauensarbeitszeit, sondern auch in Betrieben mit einer Arbeitszeiterfassung, z.B. bei gleitender Arbeitszeit.¹⁶⁴

In den hier geführten Interviews war das Thema von verlängerten, entkoppelten und entgrenzten Arbeitszeiten in einem Betrieb der sozialen Dienstleistungen virulent. Beschäftigte, die sich eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf die vertragliche wünschen, begründen ihren extensivierten Arbeitszeiteinsatz mit steigenden betrieblichen Anforderungen.

Im Folgenden soll es darum gehen, betriebliche Gründe für die Extensivierung der Arbeitszeit – und somit für die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit – anhand einer Betriebsfallstudie zu erklären und Legitimationsmuster der Beschäftigten darzulegen, warum sie ihren Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, ausgehend von der tatsächlichen auf die vertragliche, nicht einfordern.

¹⁶⁴ Da es sich bei der hier skizzierten Literatur zur Entgrenzung von Arbeitszeit um Studien zur Arbeitszeit von Angestellten und höherqualifizierten Beschäftigten handelt, wird im Folgenden der Begriff der Entkopplung benutzt, um die Extensivierung der Arbeitszeit ausgehend von der vertraglichen zu benennen.

7.2.2 Betriebliche Gründe für Arbeitszeitausdehnung und –entkopplung

Bei dem Betrieb, in dessen Kontext die folgenden betrieblichen Ursachen und subjektive Legitimationsmuster bezüglich der Frage nach der Diskrepanz zwischen tatsächlicher Arbeitszeit und Arbeitszeitwünschen dargestellt werden, handelt es sich um ein Unternehmen aus dem Bereich der sozialen Dienstleistungen¹⁶⁵. Dieser Betrieb beschäftigt über 250 Mitarbeiter. Die Stellen werden hier grundsätzlich in Vollzeit ausgeschrieben. Teilzeit wird meistens dann von den Beschäftigten gewünscht, wenn sie nach der Elternzeit wieder tätig werden – meistens handelt es sich hierbei um weibliche Beschäftigte. Die Arbeitszeitausdehnungen und Entgrenzungen stehen im Zusammenhang mit einem Eigentümerwechsel und darauffolgenden betriebsstrategischen und -organisatorischen Umbrüchen. Bis vor einigen Jahren hatte dieser Betrieb einen anderen Träger. Nach einer finanziellen Schieflage und langjähriger schlechter Bilanzen wurde er von einem neuen Träger übernommen. Im Zuge dieser Reorganisation wurde der Betrieb durch Personalabbau und die Ausgliederung von einigen Verwaltungsbereichen 'verschlankt'. Die aktuelle Auslastung liegt bei über 85 Prozent und der Betrieb verzeichnet seit der Übernahme wieder eine positive Bilanz. In diesem Betrieb haben wir insgesamt sechs Interviews geführt: eins mit einem Mitglied der Geschäftsführung, eins mit dem Betriebsrat und vier mit Beschäftigten (zwei Vollzeit- und zwei Teilzeitbeschäftigte).

7.2.2.1 Hohe Leistungsanforderungen

Steigende Leistungsanforderungen gehen in dem hier dargestellten Betrieb mit einer sinkenden Personalbemessung und einem gleichzeitigen Anstieg der Auslastung einher. Im Zuge der Übernahme wurde Personal abgebaut. Dies wurde nicht durch Kündigungen des Betriebes vollzogen, sondern dadurch, dass viele Beschäftigte aufgrund der Arbeitsplatzunsicherheit kurz vor der Übernahme das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet hatten und diese Stellen nicht nachbesetzt worden waren. Die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten sind zunächst dadurch gestiegen, dass mit weniger Personal das bisherige Arbeitspensum bewältigt werden muss. Besonders belastend sehen die Beschäftigten urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle. Hinzu kommt ein wachsendes Arbeitsvolumen, da die Auslastung des Betriebes seit der Übernahme um ein Drittel gestiegen ist. Diese beiden Umstände – knappe Personalbemessung und steigende Auslastung – führen zu einer Extensivierung der Arbeitszeit der Beschäftigten. Die tatsächliche Arbeitszeit übersteigt die vertraglich vereinbarte. So wird von allen befragten Personen in diesem Betrieb berichtet, dass die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten im Zuge der Übernahme gestiegen sind, da das Arbeitsvolumen über die personellen und damit

¹⁶⁵ Die folgenden Befunde zu entkoppelter Arbeitszeit werden in diesem Abschnitt – und im Gegensatz zu den folgenden Abschnitten, bei denen aufgrund fehlender Interviews mit Geschäftsführern oder Beschäftigten eine solche nicht möglich war – anhand einer Betriebsfallstudie rekonstruiert.

über die zeitlichen Ressourcen hinaus organisiert wird. So berichtet auch der befragte Betriebsrat:

„Also wie gesagt, wir planen definitiv über Limit. Also das kann ich für uns so sagen. Die Anforderungen sind dann einfach da, der Chef will, dass es abgearbeitet wird, und da kann man argumentativ einfach gerade in einem Haus, dem es laut Geschäftsführung noch nicht wieder gut geht, kann man dann nicht sagen „nee, mache ich aber nicht“. Ne, das ist schwierig. Und dann hat man diese Überstunden und dann fehlen aber die Tage, die so entlastend sind, dass man sie abbauen könnte. Da wird einfach Tagesprogramm schon über den Arbeitszeitrahmen hinaus geplant. Ist einfach so. (...) Der Trend geht einfach dahin, ein Maximum an Arbeit mit einem Minimum an Personal zu schaffen.“ (15: 820ff.)

Zwischen Überstunden und Mehrarbeit wird in diesem Betrieb nicht unterschieden. Überstunden werden auch nicht angeordnet. Der Betriebsrat berichtet, dass den meisten Beschäftigten der Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden nicht bekannt ist. Es wird erwartet, dass das tägliche Arbeitsvolumen von den Beschäftigten abgearbeitet wird. Die Mehrarbeit wird dabei entweder ausbezahlt (ohne Zuschläge, da Überstunden nicht angeordnet werden), in auslastungsschwachen Tagen wird Freizeitausgleich genommen, oder die Beschäftigten kommen gar nicht erst dazu, die geleistete Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen. Im zuletzt genannten Fall wird auf die Dokumentation der Mehrarbeit seitens der Beschäftigten meistens verzichtet, da diese zum Dauerzustand wird. Nicht nur steigende Leistungsanforderungen führen zu einer dauerhaften Extensivierung der Arbeitszeit über das vertragliche Maß hinaus, sondern auch die Leistungskultur des Unternehmens, die im Folgenden beschrieben wird.

7.2.2.2 Leistungskultur

Der Betrieb ist bemüht, so die Geschäftsführerin, eine familiäre Atmosphäre für die Beschäftigten zu schaffen. Ziel eines familiären Umgangs miteinander ist es, dass die Beschäftigten Spaß an der Arbeit empfinden und im Gegenzug auch bereit sind, Mehrarbeit zu leisten. Das Unternehmen erwartet Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit, sobald eine Kollegin oder ein Kollege krankheitsbedingt ausfällt, dem eigenen Arbeitsumfang nicht nachkommt, oder die Auslastung des Betriebes steigt. Die Beschäftigten, der Betriebsrat und die Geschäftsführerin berichten, dass im Betrieb die Norm herrscht, dass man nach dem Ableisten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht nach Hause geht. Beschäftigte, die pünktlich den Betrieb verlassen, werden von den Kolleginnen und Kollegen als unkollegial empfunden und von der Geschäftsführerin sanktioniert, wie im Falle einer Frau, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollte, ihr dies aber aufgrund ihrer fehlenden Flexibilitätsbereitschaft zur Extensivierung der Arbeitszeit nicht gewährt wurde. So berichtet eine befragte Beschäftigte von ihrer Arbeitskollegin:

„Also wenn jemand, der flexibel ist, sagt, ich würde gerne so oder so [Arbeitszeit aufstocken oder reduzieren], dann ist man, glaube ich auch, ja bereiter, das zu unterstützen.“ (15: 1188ff.)

„Ich erinnere mich da auch wieder, eine Kollegin, die immer Dienst nach Vorschrift machte, und sie wollte ihr Arbeitsverhältnis über viele Jahre immer von Vollzeit reduzieren um wenige Prozent, weil sie freitags früher gehen wollte. Das hat sie über viele Jahre nicht bekommen, (lacht) aber hat es immer versucht. Immer. Also das wird dann auch nicht gemacht.“ (15: 1191ff.)

Die Leistungskultur dieses Betriebes basiert darauf, dass die Beschäftigten von der vertraglichen Arbeitszeit absehen und im Sinne des Erfolges des Unternehmens, des Wohls der Patienten und der Kollegialität eine ausgeprägte Bereitschaft zur Mehrarbeit an den Tag legen. Die zu erbringende Arbeitsleistung eines jeden Beschäftigten soll sich nicht länger an der individuellen vertraglichen Arbeitszeit orientieren, sondern an dem – meist kurzfristigen – Arbeitsergebnis. So berichten die befragten Beschäftigten, dass sie ihren Dienstschluss nie pünktlich planen können, da von dem Betrieb und den Kolleginnen und Kollegen erwartet wird, dass man erst nach Hause geht, wenn die anstehenden Aufgaben bewältigt und jeder Patient versorgt worden ist.

7.2.3 Subjektive Legitimationsmuster¹⁶⁶ für die Entkopplung von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit

Dass Beschäftigte dieses Betriebes tatsächlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart ist, ist auf die gestiegenen Leistungsanforderungen und die Leistungskultur des Betriebes zurückzuführen. Diese Beschäftigten haben einen Wunsch nach Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf das vertraglich vereinbarte Niveau geäußert. Gleichwohl kommt es selten zur Durchsetzung solcher Wünsche, denn die Beschäftigten entwickeln auf der Basis von unterschiedlichen erwerbsbiografischen Erfahrungen und Aspirationen weitere Ansprüche an Arbeit, die sie höher gewichten als den Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit. Um diese im Betrieb realisierten Ansprüche zu schützen bzw. zu verteidigen, wird auf das Einfordern der Arbeitszeitwünsche verzichtet. Im Folgenden sollen diese Ansprüche an Arbeit, die gleichzeitig als subjektive Legitimationsmuster gelten, anhand von drei Fallbeschreibungen dargestellt werden: Arbeitsplatzsicherheit, Wertschätzung und Karriere sowie Kollegialität.

7.2.3.1 Arbeitsplatzsicherheit

Melanie Müller ist Mitte fünfzig und arbeitet seit wenigen Jahren in diesem Betrieb. Aus ihrer Erwerbsbiografie geht hervor, dass ihr von ihren letzten Arbeitgebern aufgrund von Reorgani-

¹⁶⁶ Wie bereits in der Einleitung erläutert, fungieren Ansprüche an Arbeit ebenfalls als Legitimationsmuster der Diskrepanz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit.

sations- und Rationalisierungsmaßnahmen gekündigt worden ist. Melanie Müller wollte ursprünglich eine Teilzeitstelle aufnehmen. Diese Stelle war jedoch in Vollzeit ausgeschrieben und eine alternative Teilzeitstelle in einem anderen Betrieb wäre von ihrem Wohnort zu weit entfernt gewesen. Sie arbeitet überwiegend alleine.

Melanie Müller leistet regelmäßig Überstunden, die ihr nicht angeordnet werden. Diese lässt sie sich immer am Ende des Monats ausbezahlen. Zeitweise hat sie sogar am Wochenende gearbeitet, um besondere Aufgaben abzuarbeiten. Der Grund für die Mehrarbeit von Melanie Müller besteht darin, dass ihre Tätigkeit mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. An die Vollzeitstelle hat sie sich mittlerweile gewöhnt und möchte auch aus finanziellen Gründen nicht mehr reduzieren. Sie befürchtet zudem, dass sie auch in einer Teilzeitstelle Mehrarbeit leisten würde. Sie erzählt jedoch, dass sie sich Entlastung wünscht und äußert den Wunsch pünktlich Feierabend zu machen und ihre tatsächliche Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte zu reduzieren. Sie hat diesen Wunsch bereits einmal ihrem Vorgesetzten mitgeteilt und ihn gebeten, eine zusätzliche Stelle zur Unterstützung zu schaffen, doch dies wurde mit dem Argument der Sparzwänge und fehlender finanzieller Ressourcen abgelehnt. In diesem Betrieb wird ihre tatsächliche Arbeitszeit stillschweigend begrüßt.

Doch warum fordert Melanie Müller ihren Wunsch, ihre Arbeitszeit im vertraglichen Rahmen zu leisten, nicht vehement ein? Sie äußert einen zentralen Anspruch, den sie an Arbeit hat: ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Die Referenzfolie dieses Anspruches ist bei Melanie Müller ihre eigene Erwerbsbiografie und damit die Erfahrung, dass bestimmte Aufgaben ausgegliedert werden können und den Beschäftigten gekündigt werden kann. Sie wünscht sich, dass sie ihre jetzige Stelle bis zum Renteneintritt behalten kann und hat Angst davor, dass sie, falls ihr gekündigt wird, in ihrem Alter keine Stelle mehr findet, die ihr Spaß macht.

„Also sagen wir so, meine Zeit im Berufsleben ist da endlich, also ich würde mich wünschen, ich könnte da bleiben, weil ich bin mir sicher, sollte ich nochmal meinen Job verlieren aus irgendwelchen Gründen, wird es für mich wahrscheinlich unmöglich sein, in diesen Job wieder zu kommen, in diesen Bereich. Ja, ne. Mit über 50 ist das ja halt/Ja, ist der Zug im Grunde genommen abgefahren.“ (17: 825ff.)

Melanie Müllers Anspruch an Arbeit besteht primär darin, dass sie ihrer Tätigkeit in diesem Betrieb bis zur Rente nachgehen kann. Sie stellt den subjektiven Anspruch der Arbeitsplatzsicherheit vor ihren Arbeitszeitwunsch. Die durch betriebliche Rahmenbedingungen bedingte Diskrepanz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit wird bei Melanie Müller durch den Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit, den sie höher gewichtet als den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, legitimiert.

7.2.3.2 Wertschätzung und Karriere

Bert Bossmann hat vor kurzem sein Studium beendet. Seine Wahl für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften begründet er damit, dass seine Familie ebenfalls in diesem Berufsfeld tätig ist. Bert Bossmann ist eine sehr ambitionierte und karriereorientierte Person. Nach seinem Studium arbeitete er in einem Unternehmen der sozialen Dienstleistungen. Hier übte er eine befristete Teilzeitstelle aus, die gut in seine Zukunftspläne passte, denn er sah diese Stelle nur als Übergang an. Bereits während seiner Tätigkeit bewarb er sich in anderen Betrieben der sozialen Dienstleistungen. Es wurde zudem im damaligen Betrieb stillschweigend von ihm erwartet, dass er täglich eine Stunde mehr arbeitet, ohne diese Mehrarbeit in irgendeiner Form wieder auszugleichen. Dies empfand er als legitim, denn schließlich war er froh, in diesem Unternehmen erste Berufserfahrungen zu sammeln. Danach bekam er die Stelle in dem hier genannten Betrieb, in dem er wichtige Verwaltungsaufgaben ausübt. Ihn motiviert die Tatsache, mit mehreren Vorgesetzten zusammenarbeiten zu dürfen. Sein direkter Vorgesetzter, aber auch er selbst, sind mit ihm zufrieden, wenn er den Leistungsanforderungen, die an ihn gestellt werden, gerecht wird. Bert Bossmann berichtet, dass die hohen Leistungsanforderungen in dem wöchentlichen Arbeitszeitrahmen nicht zu bewältigen sind. Er erzählt, dass es ihm am Anfang seiner Tätigkeit immer Bauchschmerzen bereitet habe, täglich mit einem Schreibtisch voller Aufgaben nach Hause zu gehen und sich am nächsten Tag vor seinem Vorgesetzten rechtfertigen zu müssen, warum er diese nicht erledigt hat. Um den hohen Leistungsanforderungen gerecht zu werden leistet er täglich Mehrarbeit, teilweise arbeitet er bis Mitternacht. Die geleistete Mehrarbeit erfasst er nicht und lässt sie sich weder finanziell noch zeitlich abgelteten. Er leistet von sich aus Mehrarbeit, damit sein Vorgesetzter zufrieden mit ihm ist und ihm Wertschätzung entgegenbringt:

„Ich habe irgendwie auch den Anspruch meine Sachen ordentlich und gut zu machen. Und werde, glaube ich, auch durchaus über eine gewisse Wertschätzung motiviert. Also, wenn die Geschäftsführung oder mein Vorgesetzter quasi zufrieden ist und mir ein gewisses Feedback gibt und sagt: „Hier, das ist super gelaufen, das hast du gut gemacht“, oder was, das sind Sachen die mich sehr motivieren. Und ich glaube gerade am Anfang, wenn das halt, weiß ich nicht: „Warum ist das noch nicht, warum ist das noch nicht, warum ist das noch nicht“, das hätte mir persönlich nicht gut getan. Deswegen habe ich am Anfang eine Schippe drauf gelegt. Das war quasi so ein positiver Teufelskreis, mehr oder weniger. Dadurch, dass man halt viel, viel Engagement zeigt und viel, viel Einsatzbereitschaft, kam das positiv zurück.“ (22: 505ff.)

Einerseits leistet er Mehrarbeit, um von seinem Vorgesetzten wertgeschätzt zu werden. Andererseits äußert er den Wunsch, der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nachzugehen. Die Realisierung dieses Wunsches verlegt er jedoch in die Zukunft. Er argumentiert, dass, sobald er sich genug Wertschätzung von seinem Vorgesetzten erarbeitet und er bewiesen hat, dass er ein leistungsstarker Mitarbeiter ist, er es sich dann leisten kann seiner vertraglich vereinbarten

Arbeitszeit nachzugehen. Durch das über die Zeit erarbeitete Standing muss er sich nicht mehr rechtfertigen, wenn er nicht erledigte Arbeit liegen lässt.

„Ich sehe das noch so ein bisschen als Investition in die Zukunft, weil ich glaube, es wird schon besser. Also man muss jetzt nicht mehr abends bis um zwölf im Büro sitzen, um da zu zeigen, dass man was kann und engagiert ist. Und ich hoffe einfach, dass ich irgendwann man soweit bin, dass ich selbst der Geschäftsführer bin und mir die Zeit selbst einteilen kann. Wobei man hat natürlich, je höher man rutscht, auch immer so ein bisschen eine Vorbildfunktion. Also, wenn man als Chef immer pünktlich nach Hause geht, kann man von seinem Mitarbeitern nicht erwarten, dass die mal eine halbe Stunde länger da bleiben. Und ich glaube mit der Position, je höher das wird, desto mehr muss man sich eingestehen, dass klar steht da vertraglich acht Stunden drin, aber man kann davon ausgehen, dass es eigentlich am Tag zehn sind.“ (12: 579ff.)

Die tägliche Mehrarbeit, die Bert Bossmann leistet, sieht er als Investition in die Zukunft. Er ist eine sehr karriereorientierte Person und möchte in Zukunft als Geschäftsführer tätig sein. Um dieses Karriereziel erreichen zu können, muss er investieren, und zwar Zeit in Form von Mehrarbeit, damit ihm Leistungsstärke und Engagement zugeschrieben werden können. Die Realisierung seines Reduzierungswunsches verlagert er in die Zukunft. Seine Ansprüche, von seinem Vorgesetzten aktuell und in der Zukunft wertgeschätzt zu werden und mittels Mehrarbeit hinsichtlich seiner Erwerbskarriere in Vorleistung zu gehen, sind bei Bert Bossmann wichtiger als sein Wunsch, die tatsächliche Arbeitszeit auf die vertragliche zu reduzieren. Doch er merkt auch an, dass er seinem Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte womöglich nicht nachgehen können wird, da er nach dem Erreichen seines Karriereziels als Vorbild für seine Mitarbeiter fungieren wird, und somit eine entsprechende Leistungskultur, die er von den Mitarbeitern erwartet – nämlich die Bereitschaft Mehrarbeit zu leisten – selbst vorzuleben hat. Der Zusammenhang von Leistungskultur und der Bereitschaft der Beschäftigten – vermittelt über bestimmte Begründungsmuster, hier dem der Kollegialität – Mehrarbeit zu leisten wird anhand des nächsten Falls dargestellt.

7.2.3.3 Kollegialität

Die Leistungskultur des Unternehmens erfordert, wie bereits dargestellt, dass Beschäftigte Flexibilitätsbereitschaft bezüglich der Extensivierung der Arbeitszeit an den Tag legen. Diese Leistungskultur wird mittels des Legitimationsmusters der Kollegialität individuell angeeignet. Beschäftigte, die diese Bereitschaft zeigen und regelmäßig Mehrarbeit leisten, begründen dies mit kollegialem Handeln. Es wird von den befragten Beschäftigten argumentiert, dass die eigene Zurücknahme der Extensivierung der Arbeitszeit für Arbeitskollegen Mehrarbeit bedeuten könnte. So berichtet eine befragte Person, dass sie eine Kollegin hat, die zwar vertraglich 70 Prozent arbeitet, sich eine Teilzeitstelle in diesem Umfang auch bewusst ausgesucht hat, aber

faktisch über 80 Prozent leistet mit der Begründung, dass die Beschränkung auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit den Kolleginnen und Kollegen gegenüber unkollegial wäre.

„Meine Kollegin ist auch Teilzeit, die ist eigentlich total unzufrieden, weil sie sagt „ich habe mir das ganz bewusst ausgesucht, dass ich ab jetzt, ich wollte nur 70 Prozent arbeiten“, sagt sie, „und ich bin mindestens über 80 hier.“ Ne, sie kann aber auch nicht richtig etwas dagegen tun, außer dieses unkollegiale Verhalten an den Tag legen und um zwei das Messer fallen zu lassen. Also, so ist sie halt auch überhaupt nicht. Und sie sagt auch, „eigentlich habe ich mir bewusst ausgesucht, nur das Umsetzten fällt schwer.“ (15: 1017ff.)

Auf die Frage hin, wie dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung kommuniziert wird, dass die hohen Leistungsanforderungen in der vorgegebenen Zeit nicht zu erfüllen sind, antwortet der Betriebsrat:

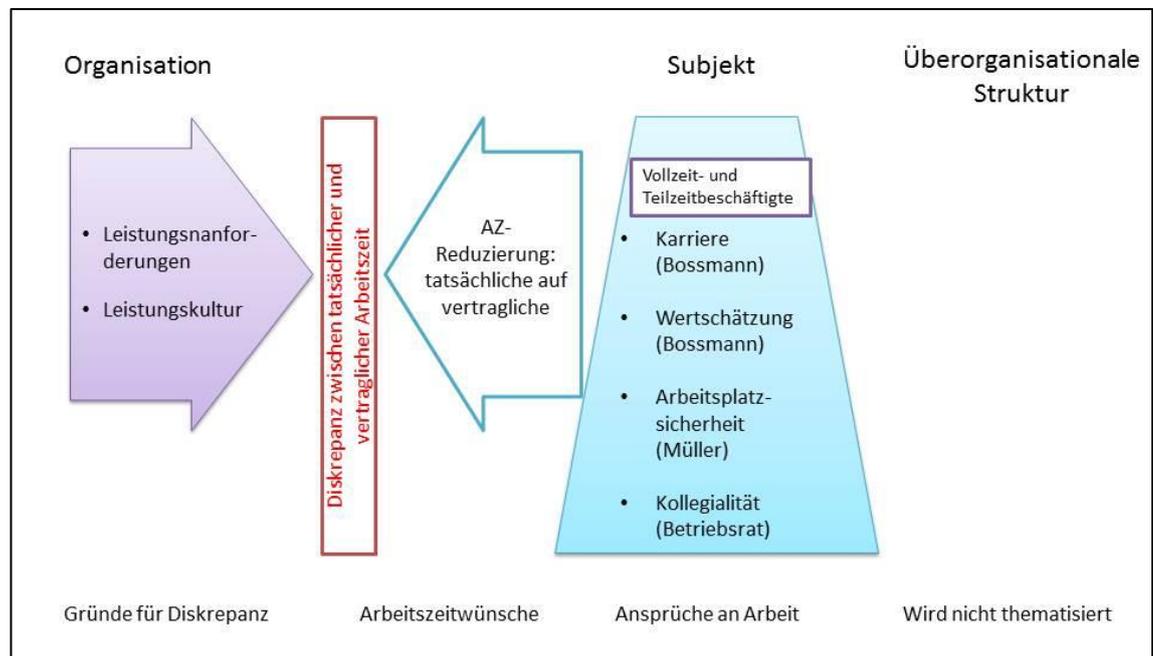
„Das wird nebenbei thematisiert über die Leitung. Dass es ein Personalproblem ist, was besteht. Also bei uns ist es auch so, wir kämpfen da auch sehr lange drum. Aber am Tag selbst, steht wirklich das Kollegiale im Vordergrund bei uns, ne? Sie weiß einfach, dass wenn sie um zwei geht, bin ich nicht nur bis vier da, dann bin ich bis sieben da. Ne? Und wenn sie einfach noch zwei Stunden macht, bin ich vielleicht nur bis fünf da.“ (15: 1034ff.)

Von der Geschäftsführung wird argumentiert, dass eine neue Stelle zur Entlastung der Mitarbeiter erst ausgeschrieben wird, wenn die Beschäftigten über einen längeren Zeitraum zeitlich in Vorleistung gehen und es dem Unternehmen finanziell besser geht. Bis dahin gilt: Nicht die vertragliche Arbeitszeit ist das Maß der täglich und wöchentlich zu erbringenden Arbeitszeit, sondern Aufgaben, die es abzuarbeiten gilt – im besten Fall auch diejenigen der Kolleginnen und Kollegen.

7.2.4 Zusammenfassende Analyse

Seit der jüngsten Reorganisation des Betriebes und einer einhergehenden verstärkten Internalisierung von marktlichen Zahlen im Zuge der Übernahme – sei es weil Ergebnisse oder Termine eingehalten werden müssen, die Kunden zufriedengestellt werden müssen oder sich das Arbeitsvolumen der Beschäftigten flexibel am Absatzmarkt oder an der Auslastung des Betriebes ausrichtet – fungiert Arbeitszeit nicht mehr als Maß bzw. Taktgeber für die Arbeitsleistung. Im Zuge der Entkoppelung von Zeit und Leistung und im Übergang zu einer ergebnisorientierten Leistungspolitik dieses Betriebes kommt es zu einer Entkopplung der vertraglichen Arbeitszeit und resultiert, wie die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, in einer Diskrepanz zwischen gewünschter (vertragliche Arbeitszeit) und tatsächlicher (extensivierter) Arbeitszeit. Die folgende Abbildung (vgl. Abb. 7.2) fasst diese Ergebnisse zusammen:

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



Betriebliche Rahmenbedingungen wie hohe Leistungsanforderungen oder die Leistungskultur dieses Betriebes sind die organisatorischen Ursachen dieser extensiven Arbeitszeiten, mit denen Entkopplungsphänomene (im Hinblick auf die vertraglichen Arbeitszeiten und die Erwartungen der Beschäftigten) und – in manchen Fällen – Entgrenzungsphänomene im Sinne der Internalisierung betrieblicher Zeitanforderungen einhergehen. Knappe Personalbemessung, eine hohe Auslastung sowie Patientenzufriedenheit – die Beschäftigten können die Patienten nicht unbetreut lassen – aber auch die Erwartung einer Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit führen dazu, dass Beschäftigte ihre tägliche Arbeit nicht länger an der fixierten vertraglichen Arbeitszeit ausrichten, sondern an den Anforderungen, die täglich an sie gestellt werden. Die befragten Beschäftigten, die sich eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf die vertragliche wünschen, bringen diese Wünsche nicht in innerbetriebliche Aushandlungsprozesse ein. Wie die Ergebnisse zeigen, formulieren Beschäftigte verschiedene je individuelle Ansprüche an Arbeit, denen sie eine höhere Priorität beimessen als der Realisierung ihrer arbeitszeitlichen Wünsche.

Diese Ansprüche der Beschäftigten – Arbeitsplatzsicherheit, Karriere, Wertschätzung oder Kollegialität – entstehen auf der Basis von unterschiedlichen erwerbsbiografischen Erfahrungen und Referenzpunkten. Diese vier Ansprüche berühren dabei die beiden Ebenen höherer und mittlerer Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung, Individualität und Sozialität: Der Anspruch Karriere enthält das Ziel, die eigenen Potentiale auszuschöpfen und unter Beweis zu stellen; Wertschätzung bringt das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Kollegialität das nach sozialer Zugehörigkeit zur Geltung. Der Anspruch Arbeitsplatzsicherheit wird hier nicht dem Be-

dürfnis nach Sicherheit unterstellt, sondern dem Individualbedürfnis: Melanie Müller möchte den aktuellen Arbeitsplatz behalten, nicht weil sie fürchtet, sonst auf dem Arbeitsmarkt keine andere Beschäftigung zu finden, sondern weil sie einer inhaltlich interessanten Tätigkeit nachgeht. Sie äußert die Sorge, dass diese erfüllende Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden ist. Um diese Ansprüche an Arbeit zu schützen, verzichten die befragten Beschäftigten darauf ihre Arbeitszeitwünsche geltend zu machen, weshalb es – vermittelt über die Einlösung individueller Ansprüche an Arbeit – zu einer Legitimierung der betrieblich verursachten Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit kommt. Da die Option den Arbeitgeber zu wechseln in diesen Interviews gar nicht thematisiert worden ist, hat für diese Analyse die Dimension überorganisationaler Strukturen keine Bedeutung. Diese Befunde zeigen vor allen Dingen, dass im Kontext von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten nicht nur solche Wünsche relevant sind, die sich auf eine vertragliche Änderung der Arbeitszeit beziehen, sondern auch jene, die ausgehend von der tatsächlichen Arbeitszeit die Realisierung der vertraglichen anstreben.

7.3 Wünsche nach Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit

7.3.1 Geschlechterspezifische Arbeitsteilung und Arbeitszeitwünsche

Seit der gestiegenen Bildungs- und Erwerbsteilhabe von Frauen sind geschlechterspezifische Zuschreibungsmuster in Arbeits- und Lebenswelt zwar in Bewegung geraten, doch nach wie vor sind geschlechterspezifische Rollen und Beziehungsmuster in der Gesellschaft strukturell manifestiert. Unter dem Begriff der „patriarchalischen Modernisierung“ (Jurczyk 2001, 2005) wird eine ambivalente Entwicklung verstanden, bei der trotz der hohen Bildungsabschlüsse von Frauen geschlechterspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben weiterhin reproduziert werden – ablesbar an der hohen Teilzeitquote von Frauen, geringeren Aufstiegschancen und niedrigerem Lohnniveau (ebd.). Auch auf der Ebene der häuslichen Arbeitsteilung verfestigen sich weiterhin stabile Geschlechterhierarchien (Künzler 2001). So zeigen die Daten des Mikrozensus, dass im Jahre 2012 die traditionelle Rollenverteilung (Vater als Alleinverdiener) bei immerhin 29 Prozent der Paare (Keller/Haustein 2013: 869) vorzufinden war. Bei 55 Prozent der Paargemeinschaften waren sowohl Mutter als auch Vater erwerbstätig (ebd.: f.). Innerhalb der erwerbstätigen Paargemeinschaften orientieren sich Geschlechterverhältnisse im Erwerbskontext überwiegend an einem modernisierten männlichen Haupternährermodell und der weiblichen Fürsorge- bzw. Reproduktionstätigkeit. Im Jahre 2012 waren bei 70 Prozent der Paare der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit tätig. Lediglich in 2 Prozent der Partnerschaften geht die Frau einer Vollzeit- und der Mann einer Teilzeitbeschäftigung nach (ebd.: 871). Auch sind es immer noch überwiegend Frauen, die aufgrund einer Familiengründung ihre

Arbeitszeit reduzieren oder unterbrechen, um nach Elternzeit ihrer Erwerbstätigkeit in Teilzeit nachzugehen. Diese Unterbrechung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit geht einher mit schlechteren Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit, Karrieremöglichkeit, Einkommen und Alterssicherung (Jürgens 2005: 172). Auch wenn Väter Betreuungsaufgaben übernehmen und den hieraus resultierenden Koordinationszwängen von Arbeits- und Lebenswelt ebenfalls ausgesetzt sind, bleibt unter den genannten Umständen die Herstellung einer ausgewogenen „Wok-Life-Balance“ bzw. der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben meist die Aufgabe von Frauen (ebd.: 110). Sie stehen nicht nur den – sich u.a. aus den gesellschaftlich wandelnden Familienverhältnissen ergebenden – Anforderungen des Privat- bzw. Familienlebens gegenüber, sondern auch denen der Erwerbsarbeit, die sich ebenfalls beständig verändert und entgrenzt (u.a. Kratzer 2003, Pongratz/Voß 2003). Der „Balanceakt“ zwischen Lebens- und Arbeitswelt und ihre Synchronisation erfordert ein entsprechendes Zeitarrangement, dass aufgrund sich wandelnder Lebensphasen und veränderter Rahmenbedingungen von Arbeit beständig verändert und hergestellt werden muss.

Gesetzlich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a. durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt, das die Verhandlungsposition von Teilzeit- und befristet Beschäftigten stärkt und die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Beschäftigten berücksichtigt. Das Recht auf Teilzeit soll dem Beschäftigten den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit erleichtern und dazu beitragen, eine ablehnende Haltung von Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen von Beschäftigten zu überwinden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015: 7). Der Inhalt der Begründung eines Reduzierungswunsches ist dabei für die betriebliche Umsetzung unerheblich. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verringert haben und zu ihrer Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen, bzw. Beschäftigte, die generell einen Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung haben, haben keinen entsprechenden Rechtsanspruch.¹⁶⁷ Da es kein Recht auf die Rückkehr bzw. Arbeitszeiterhöhung auf Vollzeit gibt, können vor allem weibliche Beschäftigte im Zuge nicht realisierter Arbeitszeitwünsche in unfreiwilliger Teilzeit- bzw. geringfügiger Beschäftigung verharren.

Im Folgenden soll es darum gehen, Reduzierungs- bzw. Erhöhungswünsche von Beschäftigten, die sich auf eine vertragliche Änderung der Arbeitszeit beziehen, darzustellen und zu zeigen, warum diese nicht realisiert werden (können) und wie die Beschäftigten damit umgehen.

¹⁶⁷ Aber einen Rechtsanspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung einer Stelle mit einem höheren Arbeitszeitumfang – vgl. hierzu Abschnitt 4.1.

7.3.2 Der Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit

Obwohl es einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit gibt, so zeigt der folgende Fall, wird die betriebliche Umsetzung den Beschäftigten mitunter verwehrt, oder nur eingeschränkt realisiert. Hierzu erfolgt im Weiteren eine Fallbeschreibung, die diese Problematik thematisiert, die geschlechtsspezifische Dimension des Reduzierungswunsches betont und darüber Aufschluss gibt, unter welchen Bedingungen die betriebliche Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung realisiert wird und welche Motive der Beschäftigten sich hinter dem Wunsch verbergen.

7.3.2.1 Anneliese Aumann: Zwischen arbeitsinhaltlichen und fürsorglichen Ansprüchen

Anneliese Aumann hat eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und war danach einige Jahre lang in ein und demselben Krankenhaus tätig. Während dieser Zeit absolvierte sie eine Weiterbildung im Bereich der HIV-Prävention, einem Bereich des Gesundheitswesens, den sie sehr interessant findet und der ihr sehr am Herzen liegt. Anneliese Aumann ist alleinerziehende Mutter. Von dem Vater des Kindes, mit dem sie heute nicht mehr zusammen ist, erhält und erwartet sie keinerlei Unterstützung. Frau Aumanns großes Anliegen war und ist, ihrer Tätigkeit in Vollzeit nachzugehen. Sie beschreibt sich zwar als eine sehr fürsorgliche Mutter, doch legt sie sehr viel Wert darauf, ihr Leben nicht nur nach ihrem Sohn auszurichten. Sie beschreibt sich nicht als die typische ‚Hausmutter‘ sondern eher als Arbeiterin. Nichtsdestotrotz möchte sie nicht – da sie alleinerziehend ist und in Vollzeit arbeiten möchte – als eine schlechte Mutter adressiert werden, weshalb sie ihre Arbeitsstellen immer wieder wechselte, sobald die Betreuung ihres Sohnes nicht mehr gewährleistet war. So sah sich Anneliese Aumann, nachdem ihr Sohn zur Welt kam, gezwungen den damaligen Arbeitgeber zu wechseln, da der Schichtdienst nicht mit den Öffnungszeiten der örtlichen Kindergärten kompatibel war. Sie zog in eine Stadt, in der es ein Krankenhaus gab, das einen staatlich subventionierten Betriebskindergarten hatte, der eine umfängliche Kinderbetreuung gewährleistete. In diesem Krankenhaus konnte sie ihrer Vollzeittätigkeit weiterhin nachgehen und sah in der Einrichtung einen verlässlichen Rückhalt für die Betreuung ihres Sohnes. Als ihr Sohn jedoch schulpflichtig wurde, sah sie sich erneut vor dem Problem der Vereinbarkeit ihrer Vollzeitstelle und der Fürsorgepflicht für ihr Kind. Sie beschloss, erneut den Arbeitgeber und den Arbeitsort zu wechseln und zog in die Nähe ihrer Eltern, damit diese ihren Sohn betreuen konnten und sie weiterhin einer Vollzeittätigkeit nachgehen konnte. Die aktuelle Tätigkeit – eine Vollzeitstelle bei einer Krankenversicherung – nahm sie wegen der Arbeitszeiten auf, da diese ihr ermöglichen abends für ihren Sohn da zu sein. Doch ihre Bemühung um eine ausgewogene Work-Life-Balance hat den Nachteil, dass sie aktuell einer Tätigkeit nachgeht, die ihr wenig Spaß macht.

„Das muss ich einfach zugeben, der Job liegt mir nicht. (...) Ich bin da wirklich nur wegen der Betreuungszeit von meinem Sohn. Das ist ganz ernsthaft so, ist vielleicht komisch, dass man sagt, wie kann man sich bloß auf einen Menschen nur so ausrichten, aber ich meine, ich habe ihn jetzt, meinen Versorgungsauftrag, jetzt muss ich schauen, dass das passt.“ (16: 207ff.)

Die aktuelle Tätigkeit, der Anneliese Aumann nachgeht, hat in der Praxis mit den klassischen Tätigkeiten einer examinierten Krankenschwester nur wenig zu tun. Ihr arbeitsinhaltlicher Anspruch an Arbeit und die Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung eines sozialen Berufes ist die Fürsorge für andere Menschen. In ihrer Tätigkeit geht sie jedoch überwiegend verwaltungstechnischen Aufgaben nach. Da ihr Sohn aktuell die Betreuung durch ihre Eltern und Nachbarn genießt, und vor kurzem ein Träger begann, eine mobile Versorgung für HIV-Patienten in ihrer Region aufzubauen – ein Bereich, in dem sie eine Weiterbildung absolviert hat – hat sie sich dazu entschlossen, ihre Arbeitszeit bei der Krankenversicherung zu reduzieren, um eine weitere Teilzeitstelle bei diesem Träger aufzunehmen.

„Also, das ist jetzt eigentlich meine Traumstelle, da, wo ich immer schon hin wollte. (...) Also, da darf ich mitarbeiten, da habe ich auch ein Lächeln im Gesicht, weil mir das so am Herzen liegt.“ (16: 317ff.)

Der Grund für den Wunsch die Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, ist bei Anneliese Aumann der arbeitsinhaltliche Anspruch eine erlernte und interessante Tätigkeit auszuüben. Diesen Anspruch konnte sie jedoch bisher nicht realisieren, da sie sich dazu verpflichtet fühlte, den Fürsorgeauftrag gegenüber ihrem Sohn zu erfüllen. Nun, da die Umstände für sie stimmen, möchte sie endlich diesen Anspruch realisieren, indem sie die Arbeitszeit ihrer aktuellen Tätigkeit reduziert. Sie hätte zwar die Option, der Nebentätigkeit beim Gesundheitsträger in Vollzeit nachzugehen, doch dies würde aufgrund von Nachtbereitschaftsdiensten mit der Betreuung des Sohnes kollidieren.

Obwohl es einen rechtlichen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit gibt, ist Frau Aumann zunächst auf Widerstand seitens ihres Arbeitgebers gestoßen. Sie argumentiert – wie auch der befragte Personalleiter dieses Betriebes – dass der Personalleiter subjektiv zwischen berechtigten bzw. anerkannten und unberechtigten Interessen der Beschäftigten unterscheidet und bemüht ist, primär den berechtigten Interessen bzw. Arbeitszeitwünschen nachzugehen. Zu diesen zählen insbesondere Argumente, die sich auf die Betreuung von Kindern beziehen. Anneliese Aumanns Interesse stellt in diesem Kontext eine nicht anerkannte Begründung dar. Ihrem Wunsch wurde schließlich doch nachgekommen, als sie nicht aufgeben wollte und immer wieder das Gespräch mit dem Personalleiter gesucht hat, um eine geeignete Lösung zu finden. Aufgrund ihrer Hartnäckigkeit hat sie eine vorübergehende Lösung erreicht.

„ (...) weil ich auch keinen Frieden gegeben habe und immer wieder gegangen bin und gesagt habe, Mensch, das kann man doch machen. Ich mache ja meine Arbeit und alles.“ (16: 379ff.)

Die Umsetzung bezeichnet sie als Kulanz des Arbeitgebers – ohne zu wissen, dass sie einen rechtlichen Anspruch auf die Durchsetzung ihres Arbeitszeitwunsches hat. Sie berichtet, dass sie die einzige Person in diesem Tätigkeitsfeld in ihrem Bundesland ist, die ihre Arbeitszeit aufgrund des Wunsches der Aufnahme einer arbeitsinhaltlich interessanteren Tätigkeit reduzieren durfte. Sie hat sich darauf verständigt, dass die Arbeitszeitverkürzung auf 26 Stunden jederzeit zurückgenommen werden kann, sollte sie die geforderte Leistung nicht erbringen. Diese Leistung besteht darin zu beweisen, dass sie beide Tätigkeiten auf Dauer miteinander vereinbaren kann.

Aufgrund steuerlicher Nachteile wünscht sich Anneliese Aumann langfristig nur für einen Arbeitgeber tätig zu sein. Als sie gegen Ende des Interviews gefragt wird, wie sie retrospektiv ihre Erwerbs- und Lebensbiografie beurteilt, entgegnet sie:

„Ich denke mir von der Politik: Mensch, kann man nicht/[staatliche Kinderbetreuung]das wäre so wichtig. Weil ich bin ja nicht die einzige, wo in die Arbeit gehen muss. Es müssen ja viele in die Arbeit gehen. Dass man wenigstens dann sagen kann „Hey, da ist eine Betreuung da, da kann ich mich verlassen, dass das passt. Es ist so wichtig.“ (16: 1394ff.)

Anneliese Aumann betont gegen Ende des Interviews, dass sie sich während ihrer Erwerbstätigkeit mehr staatlich subventionierte Kinderbetreuung gewünscht hätte, um nicht abhängig von der Lebensphase ihres Kindes den Arbeitgeber und den Wohnort wechseln zu müssen. Sie wäre dann auch nicht in der Situation, dass sie eine Tätigkeit aufnehmen müsste, die sie nicht erfüllt, und darum kämpfen müsste, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um ihre Wunschtätigkeit ausüben zu können.

7.3.2.2 Zusammenfassende Analyse

Anneliese Aumanns Motiv, ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, liegt in ihrem arbeitsinhaltlichen Interesse. Sie hat einen Beruf gelernt, den sie aufgrund der Betreuung ihres Sohnes nie ausüben konnte. Nun, da sie diese Möglichkeit hat, fordert sie in ihrem aktuellen Betrieb eine Arbeitszeitreduzierung ein. Der betriebliche Grund, warum Anneliese Aumann ihre Arbeitszeit zunächst nicht reduzieren durfte, liegt in der nicht anerkannten bzw. nicht legitimen Begründung ihres Wunsches. Die Personalpolitik steht vor der Aufgabe Betriebszeiten mit Personal abzudecken und diese in Einklang mit Wünschen der Beschäftigten zu bringen. Dabei werden im vorliegenden Fall nur diejenigen umgesetzt, die eine sachliche Notwendigkeit darstellten – Betreuungsaufgaben. Anneliese Aumanns arbeitsinhaltliche Begründung scheint zunächst nicht nur nicht förderungswürdig, sondern auch ungewöhnlich zu sein.

Obwohl der Fall von Anneliese Aumann – der Anspruch ihre arbeitsinhaltlichen Interessen zu realisieren – sicherlich nicht das gängigste Motiv für einen Wunsch nach der Reduzierung von Arbeitszeit darstellt, so zeigt er jedoch sehr stark die Gültigkeit betrieblich anerkannter Gründe auf, die für die Möglichkeit der betrieblichen Realisierung von Arbeitszeitwünschen ausschlag-

gebend sind. Obwohl rechtlich der Inhalt der Begründung eines Reduzierungswunsches auf Teilzeit unerheblich ist, so zeigt die hier dargestellte Praxis, dass Betriebe bei der Frage der Realisierung von Arbeitszeitwünschen zwischen berechtigten und unberechtigten Gründen unterscheiden. Ausschließlich familienbedingte Motive gelten dabei als förderungswürdig und legitim. Dieser Befund zeigt sich auch im nächsten Abschnitt – dem Fall von Simone Schneider, Abschnitt 7.3.3.2 – bei dem es um den Erhöhungswunsch von Teilzeit auf Vollzeit geht. Da Anneliese Aumann ihren Arbeitszeitwunsch durchsetzen konnte, und dieser Fall somit nicht zur Beantwortung der Forschungsfragen nach dem Hindernis der Realisierung und der Legitimation der Diskrepanz von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit beiträgt, wird auf eine Einordnung in das Ordnungsschema verzichtet. Dieser Fall soll jedoch die Relevanz betrieblich anerkannter Gründe für eine Umsetzung und auf die Bedeutung von Ansprüchen an Arbeit betonen.

7.3.3 Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit

Die quantitativen Daten haben ergeben, dass 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten diese Form der Tätigkeit ausüben, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde (vgl. Tab. 3.6 in KAPITEL 3). In diesem Abschnitt wird es darum gehen, anhand von zwei Fallbeispielen zu zeigen, welche Motive sich mitunter hinter dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit verbergen, warum diese nicht realisiert werden (können) und welche Arrangements Arbeitnehmer entwickeln, um nicht unfreiwillig in Teilzeit zu verharren. Davor folgt aber zuerst eine kurze Darstellung des betrieblichen Umgangs mit Erhöhungswünschen, da diese Aufschluss über die Möglichkeit der betrieblichen Umsetzung gibt.

7.3.3.1 Betrieblicher Umgang mit dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit

In den in dieser Studie geführten Interviews haben die Personalleiter und Geschäftsführer der befragten Betriebe, die eine hohe Teilzeitquote aufweisen, ihrer Belegschaft einen geschlechterspezifischen Wunsch nach der Erhöhung der Arbeitszeit attestiert. So berichtet ein befragter Personalleiter:

„Wir haben einen Fall einmal gehabt, wo eine Dame, die damals aus familiären Gründen auf Teilzeit gegangen ist, da ist die Ehe auseinander gegangen und die Dame hat dann gesagt, „Ich bin aus privaten Gründen auf eine Vollzeitstelle angewiesen.“ Dann kann man den Wunsch vielleicht nicht von heute auf morgen erfüllen, aber wir haben das entsprechend vorgemerkt. Also, das ist keine Seltenheit. Also, es gibt durchaus Frauen, wo vielleicht der Mann nicht so gut verdient, die sagen: „Okay, wenn die Familienphase, oder diese Betreuungsbedürftigkeit der Kinder nicht mehr gegeben ist, würde ich gerne wieder Vollzeit arbeiten, wir können das Geld gut gebrauchen.“ (12: 866ff.)

Bei diesem Betrieb handelt es sich um eine Verwaltungseinheit des Öffentlichen Dienstes mit sehr vielfältigen Aufgaben und ca. 300 Beschäftigten, von denen 40 Prozent in Teilzeit arbeiten. Die Teilzeitstellen sind überwiegend von Frauen in niedrigen Entgeltgruppen besetzt. Somit wird auch der Arbeitszeitwunsch, der sich auf eine Erhöhung richtet, überwiegend von Frauen artikuliert, die aufgrund der Betreuung von Kindern, der finanziellen Einkünfte des Partners oder aufgrund veränderter Beziehungsverhältnisse vor neuen Anforderungen an die Synchronisation von betrieblichen und außerbetrieblichen Zeitstrukturen stehen. Diesen neuen Anforderungen bzw. Wünschen der Beschäftigten tritt hier der Betrieb entgegen. Dabei scheinen private bzw. familiäre Gründe, sobald sie der Personalleitung als solche kommuniziert werden, für eine Arbeitszeiterhöhung als legitim und anerkannt empfunden zu werden. Als nicht anerkannte Gründe für einen Arbeitszeitwunsch nennt der Personalleiter jene, die nicht mit einer familiären Notwendigkeit begründet sind. Diese Arbeitszeitwünsche artikulieren vor allem Frauen, die aus familiären Gründen in Teilzeit gegangen sind, deren Kinder mittlerweile erwachsen sind, und die dennoch darauf bestehen, reduziert mit der bisherigen Lage der Arbeitszeit tätig zu sein. In diesen Fällen lassen sich die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen nur schwer in Einklang bringen. Zu solchen Hindernissen zählen die räumliche Kapazität des Betriebes sowie die Öffnungszeiten, die vorsehen, dass der Arbeitstag mit Personal abgedeckt ist. Kollidieren die Wünsche hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit von Beschäftigten des gleichen Tätigkeitsbereiches, so werden jene betrieblich realisiert, die vom Personalleiter als berechtigt gedeutet werden.

In einem weiteren untersuchten Betrieb wird die Geschlechtsgebundenheit des Wunsches nach Arbeitszeiterhöhung ebenfalls deutlich. So berichtet der Personalleiter:

„Es ist primär noch genau dieses althergebrachte Klischee, Frauen fangen als Pflegekraft an, irgendwann mit 25, 30 oder so was heiraten sie, kriegen Kinder und kommen dann als Teilzeit wieder, weil sie das Kind weiter versorgen. Also dass die Frauen dann nach der Entbindung arbeiten gehen und die Männer die Elternzeit nehmen, das haben wir nicht. (...) Als Mann Elternzeit nehmen, das ist sicherlich in Ordnung, aber man darf das halt nicht unterschätzen, dass die Frau halt eh die engere Bindung zum Kind hat, dadurch dass sie das Kind ja schon neun Monate bei sich trägt, das ist völlig logisch.“ (14: 180ff.)

Dieser Betrieb beschäftigt ca. 250 Mitarbeiter, davon ca. 100 in Teilzeit tätig, und ist im Gesundheitswesen zu verorten. Die Stellen werden grundsätzlich in Vollzeit ausgeschrieben. Die hohe Teilzeitquote dieses Betriebes ergibt sich daraus, dass viele Frauen nach der Elternzeit in Teilzeit tätig sein wollen. Der Personalleiter berichtet, dass es bisher nur einen Fall in diesem Betrieb gab, bei dem ein Mann in Elternzeit gegangen ist. Den kinder- bzw. betreuungsbedingten Wunsch nach vorübergehender Teilzeit mit anschließendem Erhöhungswunsch bezeichnet er als typisch weibliches Biografie-Muster innerhalb des Gesundheitswesens. Den Grund hierfür sieht er im allgemeinen höheren Lohnniveau von Männern, das bei der Abwägung der Elternzeit relevant wird, sowie in der vermeintlich natürlichen Tatsache, dass die Frau eine enge-

re Bindung zum Kind hat. Die soziale Relevanz von Geschlechterverhältnissen bzw. Zuschreibungen, die am männlichen Normalarbeitsverhältnis und der weiblichen Fürsorge- bzw. Reproduktionstätigkeit orientiert sind, treten in diesem Betrieb deutlich zu Tage. Mit biologischen und gar logischen Notwendigkeiten werden typisch weibliche Erwerbsmuster begründet. Der Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung bekommt aufgrund geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auch hier eine geschlechtsspezifische Dimension. Die Motive hinter diesem Wunsch werden – wie auch im vorherigen Betrieb – meist von Beschäftigten artikuliert, deren Kinder älter werden und für sich selbst sorgen können, sowie von solchen, die eine Trennung oder Scheidung hinter sich haben. Eine Teilzeitkraft kann ihre Arbeitszeit aufstocken, indem sie in einem anderen Bereich eine Teilzeitstelle besetzt, die gleiche oder ähnliche Qualifikationen erfordert. Dies sei, so der Personalleiter, in einem Betrieb dieser Größenordnung nicht weiter problematisch, denn die Erhöhungs- bzw. Reduzierungswünsche halten sich die Waage. Dass die Umsetzung von Erhöhungswünschen in diesem Betrieb doch problematisch ist, wird weiter unten der Fall von Simone Schneider zeigen. Wünsche bezüglich der Lage der Arbeitszeit sind dagegen, wie im Betrieb des Öffentlichen Dienstes auch, schwieriger umzusetzen, da immer eine gewisse Anzahl an Beschäftigten zu jeder Tageszeit für die Betreuung Patienten anwesend sein muss. Um diese Problematik zu umgehen, werden Personen für eine bestimmte Arbeitszeitlage eingestellt, die man vorab im Bewerbungsgespräch festsetzt. Sollten die Wünsche der Personen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit bei der Einstellung nicht realisierbar sein, so wird die Person gar nicht erst eingestellt. Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten stellen in diesem Betrieb bereits ein Selektionskriterium bei Einstellungen dar.

7.3.3.2 Arbeitszeitwünsche und individuelle Arbeitszeitarrangements

Wünsche, die sich auf die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit richten, wurden in den geführten Interviews ausschließlich von Frauen artikuliert. Dies ist damit begründet, dass kein Mann in Teilzeit befragt wurde. Der Erhöhungswunsch wird intensiviert, wenn Frauen alleinerziehend sind oder der Partner keiner regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachgeht. Im Zusammenhang mit Work-Life-Balance bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit festzuhalten, dass die Gründe für veränderte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten im Übergang in eine neue Lebensphase, wie z.B. Familiengründung und Betreuung der Kinder entstehen. Veränderte Ansprüche an die Organisation von Arbeitszeit werden durch veränderte Lebenslagen bedingt. Im Folgenden sollen zwei Fallbeispiele vorgestellt werden, bei denen ein Erhöhungswunsch artikuliert wurde. Bei diesen Beschäftigten handelt es sich um zwei Frauen, die ihren Erhöhungswunsch aufgrund betrieblicher Hindernisse nicht realisieren konnten und alternative Strategien entwickelt haben, um den veränderten Rahmenbedingungen ihrer Lebenswelt mit einem entsprechenden Arbeitszeit-Arrangement zu begegnen.

Simone Schneider: „Jeder zieht sich selber aus dem Dreck“

Simone Schneider arbeitet seit ca. 20 Jahren in einem Betrieb des öffentlichen Dienstes. Nach der Schule absolvierte sie eine dreijährige Ausbildung zur Bürokauffrau. Zwar war es nicht gerade ihr Wunsch, im Öffentlichen Dienst tätig zu sein, doch sie folgte dem Rat ihres privaten Umfelds, das mit einer Stelle in dieser Branche Sicherheit verband, insbesondere für Frauen. Bis zur Geburt ihrer Tochter arbeitete sie in Vollzeit. Während der Elternzeit bot ihr der Arbeitgeber an, in geringem Umfang in ihre eigentliche Tätigkeit wieder einzusteigen. Nach einiger Zeit schließlich bekam sie die Möglichkeit, in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis in eine andere Abteilung mit neuen Aufgaben zu wechseln. Es handelte sich hierbei um eine Teilzeitstelle im Tourismusbereich. Dieses Angebot nahm sie gerne an und bezeichnet es bis heute als „ein Sechser im Lotto“ (18, 164). Nicht nur konnte sie innerhalb dieser Tätigkeit die Fähigkeiten, die sie im Rahmen ihres Hobbys, kulturelle Aktivitäten, erworben hatte zum Beruf machen – ihrer sogenannten „Liebhaberei“ (18: 325) nachgehen – auch hatte diese Tätigkeit den Vorzug, dass sie ihre Arbeitszeit völlig frei einteilen durfte. Diese Konstellation war für sie zu diesem Zeitpunkt ideal. Ihre Ehe wurde in der Zwischenzeit geschieden, so dass sie als alleinerziehende Mutter gerade die zeitliche Flexibilität zu schätzen wusste.

Aktuell arbeitet sie über 20 Stunden die Woche und beschreibt ihre Tätigkeit als geistig sehr fördernd. Den weiteren Vorzug dieser Tätigkeit sieht sie in der tariflichen Bindung des Betriebes, der ihr Sicherheit bietet.

Mittlerweile ist ihre Tochter auf einer weiterführenden Schule und sie möchte nicht, dass diese an Aktivitäten nicht teilnehmen kann, weil sie als alleinerziehende Mutter das Geld dafür nicht aufbringen kann. Sie legt großen Wert darauf, nicht nur selbstbestimmt zu arbeiten, indem sie ihre Arbeitszeit individuell einteilt, sondern auch darauf, selbstbestimmt zu leben, weshalb sie nicht auf die finanzielle Hilfe ihrer Eltern bzw. ihres Ex-Mannes zurückgreifen möchte. Um dem finanziellen Bedarf gerecht zu werden, hat sie vor wenigen Jahren einen Antrag auf Vollzeit gestellt. Seit dieser Zeit wartet sie nun darauf, dass ihr Antrag bearbeitet wird, doch sie ist wenig optimistisch. Einerseits erläutert sie, dass Stellen im Öffentlichen Dienst zwar umverteilt, aber nicht mehr neu besetzt werden, was zur Folge hat, dass die Anträge auf Arbeitszeiterhöhung erst bei Bedarf bearbeitet werden, sobald ein Beschäftigter in Rente geht. Erst dann hätte sie die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu erhöhen, indem sie eine weitere Teilzeittätigkeit in einer anderen Abteilung aufnehmen würde. Aufgrund fehlender Personalmittel steht die Arbeitszeiterhöhung innerhalb ihrer aktuellen Tätigkeit nicht in Aussicht. Andererseits schwindet ihr Optimismus aufgrund der Tatsache, dass sie Kolleginnen kennt, deren Kinder ebenfalls nicht mehr betreuungsintensiv sind und deren Erhöhungsanträge seit mehreren Jahren Brach liegen. Des Weiteren spürt sie in ihrem Betrieb einen generellen politischen Druck, die Arbeitszeit der Beschäftigten nicht zu erhöhen. Dies führt sie im Interview jedoch nicht weiter aus. Frau Schneider führt im Verlauf des Interviews an, dass sie durchaus die Möglichkeit hätte, die

Wartezeit ihres Antrages zu reduzieren. Im Kontext der Frage nach Ungleichbehandlung im Betrieb erzählt sie, dass die Beschäftigten, die sich mit dem Vorgesetzten gut verstehen, auch bessere Chancen bei der Durchsetzung ihrer Wünsche haben:

„Naja, das Vögelchen, das besonders schön singt, das hat man halt lieber wie das, das auch mal das Maul aufmacht.“ (18: 770)

Sie ist überzeugt, dass sie bessere Chancen hätte, würde sie ihre schwierige Lage als alleinerziehende Mutter vor dem Personalleiter geltend machen. Diesen Weg möchte sie jedoch nicht gehen, da sie es stets geschafft hat aus jeder schwierigen Situation im Leben alleine herauszukommen, weshalb sie aufgrund ihrer Lebenserfahrung weder jemandem nach dem Mund reden, noch Mitleid erregen möchte, um an ihr Ziel zu kommen.

Simone Schneider hat sich mit der Unmöglichkeit der betrieblichen Umsetzung ihres Arbeitszeitwunsches mittlerweile gut arrangiert, ganz nach dem Motto *„Das Leben ist hart und jeder zieht sich selber aus dem Dreck“ (18: 263)*. Anstatt die Bearbeitung ihres Erhöhungsantrages abzuwarten oder auf die *„Tränendrüse“ (18: 418)* des Personalleiters zu drücken, hat Frau Schneider stattdessen ihr Schicksal selbst in die Hand genommen. Sie hat auf geringfügiger Basis die Buchhaltung in einem kleinen Betrieb übernommen und daneben ein Kleingewerbe aufgebaut. Im Kleingewerbe erzielt sie einen deutlich höheren Stundenlohn als im Betrieb. Auch wenn das Geschäft gut läuft, steht für sie fest, dass sie das Kleingewerbe nicht ausbauen will. Sie beschreibt diese Tätigkeit als eine Möglichkeit, sich zu entspannen, ohne die Notwendigkeit, mit anderen zu kommunizieren. Auch hier genießt sie die Vorteile der selbstbestimmten Zeiteinteilung. Mit ihrem jetzigen Arrangement ist sie sehr zufrieden. Dennoch nimmt sie Vorteile – u.a. tarifliche Regelungen – die sie im Betrieb genießt, zum Maß ihrer beruflichen Zukunft: Aus Gründen der Absicherung im Alter hofft sie, in einer langfristigen Perspektive ihre Arbeitszeit im Betrieb doch noch aufstocken zu können. Da sie jedoch gegenwärtig die optimale Lösung für sich gefunden hat, macht sie sich darüber noch keine konkreten Gedanken.

Simone Schneiders Situation lässt sich als das bezeichnen, was man klassischerweise eine Teilzeitfalle nennt. Sie hat ihre Arbeitszeit reduziert, als ihr Kind in einem betreuungsintensiven Alter war, und möchte aus finanziellen Gründen und weil ihr Kind nun weitgehend selbst für sich sorgen kann, ihre Arbeitszeit erhöhen. Bei ihrem Wunsch stößt sie jedoch auf betriebliche Hindernisse: Aufgrund hoher Nachfrage seitens der Kolleginnen und fehlender Personalmittel lässt sich ihr Wunsch bis auf weiteres nicht realisieren. Frau Schneider präsentiert sich als sehr selbstbestimmt. Nicht nur hat sie den Anspruch an Arbeit, ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen –, sei es innerhalb ihrer aktuellen Tätigkeit oder auch im Rahmen des Kleingewerbes –, sondern macht diesen Anspruch auch innerhalb ihrer Lebenswelt geltend. Anstatt auf die finanzielle Hilfe ihres privaten Umfeldes zurückzugreifen, sucht sie Wege und Strategien, um ihre veränderten Ansprüche an die Organisation von Arbeitszeit mit den jeweiligen Rahmenbedingungen zu vereinen, um sich so selbst *„aus dem Dreck zu ziehen“*. Sie entkommt der Teil-

zeitfalle, indem sie ihrem Anspruch an ein selbstbestimmtes Leben gerecht werden möchte und als jenes aktive Subjekt der eigenen Lebensführung alternative Strategien entwickelt, um ihrem Arbeitszeitwunsch gerecht zu werden. Trotz der Tatsache, dass sie um die Erfolgswahrscheinlichkeit von Arbeitszeitwünschen weiß und ihren Wunsch mit familiären Begründungsmustern geltend machen könnte, entscheidet sie sich dafür, diese Situation selbstbestimmt zu lösen. Sie möchte auch nicht, dass ihre persönlichen Lebensumstände als legitime Begründung einer schnelleren Umsetzung fungieren. Sie erwartet, dass der Betrieb von persönlichen Merkmalen der Beschäftigten absieht – sei es hinsichtlich einer guten Beziehung zum Vorgesetzten noch bezüglich der Arbeitszeitwünsche.

Maria Altherr: „Der Rubel muss rollen“

Maria Altherr hat eine Ausbildung zur Altenpflegerin absolviert und arbeitete anschließend über zehn Jahre in Vollzeit und unbefristet in ihrem Ausbildungsbetrieb. Die Ausbildung zur Altenpflegerin nahm sie auf, da sie gerne Menschen helfen möchte. Als ihre Tochter geboren wurde und zur gleichen Zeit in ihrem Wohnort ein neues Krankenhaus eröffnet wurde, hat sie ihren Arbeitgeber gewechselt, da sie nicht länger täglich pendeln wollte. In diesem Krankenhaus nahm sie eine unbefristete Stelle in Vollzeit an. Ihr fiel es sehr schwer, ihren ersten Arbeitgeber zu verlassen, da sie dort die Kollegialität und das Miteinander sehr schätzte. Im Krankenhaus, ihrem aktuellen Arbeitgeber, ist sie seit vielen Jahren tätig. Zu Beginn ihrer Tätigkeit hat sie sich auch hier sehr wohl gefühlt. Das Arbeitsklima war sehr angenehm und man wurde von den Kolleginnen und Kollegen wertgeschätzt. Ihre Meinung war dem Vorgesetzten sehr wichtig, diese hat sie gerne kundgetan und empfand dies als einen Akt der Wertschätzung.

Maria Altherr hat im Laufe ihrer Berufsbiografie ihre Arbeitszeit immer wieder reduziert und aufgestockt. Die Gründe für ihre Arbeitszeitwünsche waren immer familiäre. Zum einen reduzierte sie ihre Arbeitszeit, als ihre Tochter auf die Welt kam, und stockte wieder auf, als diese nicht mehr betreuungsbedürftig war. Zum anderen hatte Maria Altherrs Ehemann immer wieder Phasen der Erwerbslosigkeit, Phasen in denen sie ihre Arbeitszeit aufgestockt hat, um die finanzielle Sicherheit für die Familie zu garantieren. Wiederum reduzierte sie diese, sobald ihr Mann wieder erwerbstätig war.

„Ja, und der [Ehemann] ist in einem Alter, der ist über 55, ne, da ist mit Arbeit nicht mehr viel, er kriegt viele Absagen. Ja, und dann muss der Rubel rollen, ne?“ (24: 174ff.)

Der Hauptgrund für Maria Altherrs Arbeitszeitwünsche ist die finanzielle Situation ihres Haushaltes, die je nach der Erwerbstätigkeit ihres Mannes schwankt. Ihre Wünsche konnte sie sowohl bei ihrem ersten Arbeitgeber als auch in dem Krankenhaus, in dem sie aktuell tätig ist, bis vor einigen Jahren problemlos realisieren.

„Ach, ich habe immer mal wieder hin und her, aufgestockt und wieder reduziert. Mein Mann, der war da mal arbeitslos zwischendurch. Und, äh, dann habe ich dann wieder voll gearbeitet, dann war er zu Hause und als er wieder eine Stelle hatte, dann habe ich da wieder reduziert.“

„Und ging das immer ganz einfach?“

„Damals ging das noch, heute ist das nicht mehr möglich.“

„Warum nicht?“

„Ja, die Zeiten haben sich einfach geändert, ne? Da stand man nicht so unter Druck, da war der Stress nicht so damals. Heute ist der Druck schon anders. (...) Ich meine das Gesundheitswesen hat sich verändert, die Krankenhäuser kämpfen alle. Es wird Personal reduziert und man muss mehr leisten mit weniger Leuten.“ (24: 106ff.)

Seit einigen Jahren und im Zuge des steigenden Konkurrenzdrucks unter den Betrieben des Gesundheitswesens ist die Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten, so Maria Altherr, nicht mehr ohne weiteres möglich. In Maria Altherrs Betrieb wurde das Personal vor einigen Jahren massiv reduziert. Auch in ihrem Tätigkeitsbereich wurden viele Stellen gestrichen, weshalb sich die Anforderungen, denen sie täglich ausgesetzt ist, erhöht haben. Dies hatte Folgen für die Realisierung der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Maria Altherr arbeitet seit einigen Jahren wieder in Teilzeit. Da ihr Mann wieder arbeitslos wurde, hat sie den Wunsch geäußert, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken. Diese Möglichkeit wurde ihr aber zum ersten Mal verwehrt, da der Stellenplan für ihren Bereich, so die Begründung ihres Arbeitgebers, ausgelastet ist.

Sie hat jedoch schnell einen Weg für sich gefunden, der finanziellen Lage ihrer Familie gerecht zu werden und den „Rubel wieder ins Rollen zu bringen“ (24: 176). Sie hat sich dazu entschieden eine weitere Tätigkeit aufzunehmen. Seit zwei Jahren arbeitet sie auf geringfügiger Basis in einem mobilen Pflegedienst. Auf die Frage hin, warum sie ihrem Wunsch gegenüber dem Personalleiter keinen Nachdruck verliehen hat und ob sie, wenn sie die Möglichkeit hätte, lieber im Krankenhaus aufstocken würde, anstatt eine zusätzliche Tätigkeit aufzunehmen, antwortet sie mit einem leicht verbitterten Unterton:

„Nee, nee, nee, jetzt nicht mehr. Das, nee, es reicht mir jetzt hier.“ (24: 229ff.)

Der Personalabbau hat unter anderem dazu geführt, dass das Miteinander unter den Beschäftigten nicht mehr kollegial und familiär ist, und sie ihre Beteiligungsansprüche nicht mehr realisieren kann. Sie berichtet, dass durch den hohen Leistungsdruck und Existenzängste Beschäftigte zu Einzelkämpfern werden und sogar Mobbing betreiben. Auch wird sie bei wichtigen Entscheidungen innerhalb ihres Bereiches nicht mehr einbezogen.

„Das war früher offener, also man ging da offener miteinander um und jetzt ist: die entscheiden, für sich, und dann wird das umgesetzt. Ne, also die haben ihre eigenen Vorstellungen und das ist einfach so. Man wird auch nicht informiert und dann wird das einfach so gemacht, ob

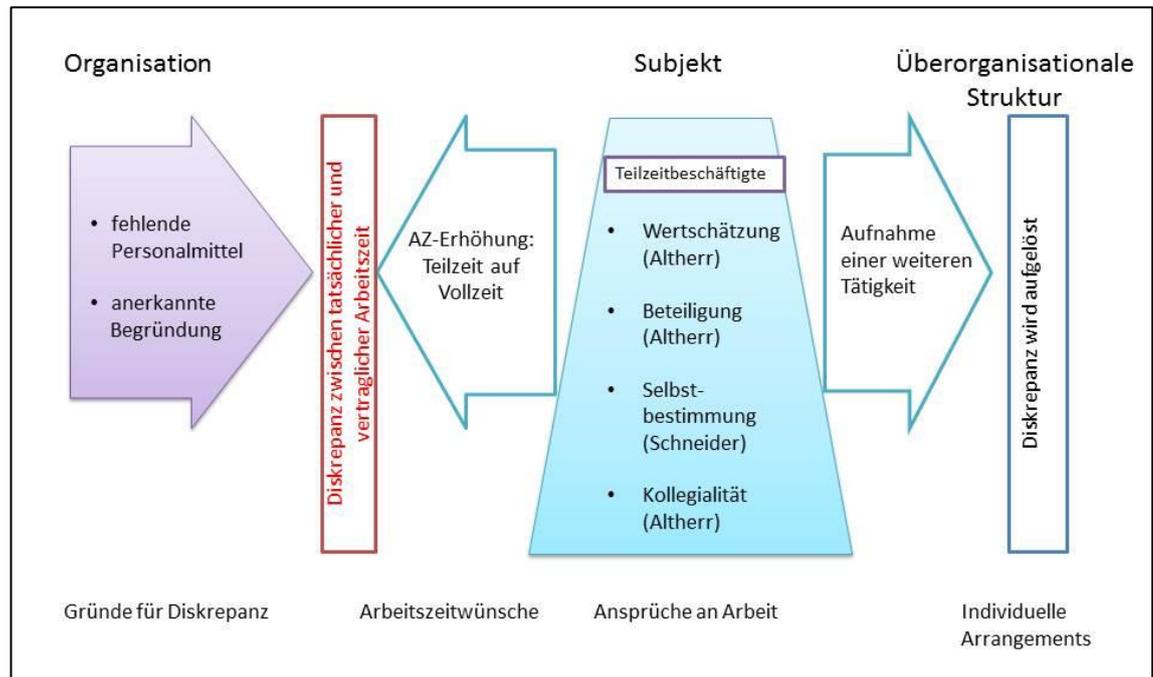
das gut ist oder nicht, für uns. Man muss sich fügen. Und wenn man das nicht macht, dann finden sie schon einen Grund.“ (24: 249ff.)

Da ihr Anspruch an Arbeit jedoch ein freundliches und offenes Miteinander und Wertschätzung in Form von Beteiligungsmöglichkeiten – das Interesse an der persönlichen und fachlichen Meinung über die Rahmenbedingungen von Arbeit – ist, diese aber bei ihrem Arbeitsgeber nicht mehr realisiert werden, sieht sie keinen Bedarf dafür, sich verstärkt für ihren Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung einzusetzen. Maria Altherr wirkt in dem Interview nicht nur enttäuscht, sondern geradezu resigniert. Auch dem für ihre Berufswahl wichtigen Anspruch, den Menschen zu helfen, möchte sie nicht mehr bedingungslos nachgehen. Aus Fürsorge für die Patienten hat sie vor der organisationalen Veränderung oft erst Feierabend gemacht, wenn jeder Patient von ihr versorgt war, sodass sie Mehrarbeit geleistet hat, die weder finanziell noch zeitlich entgolten wurde. Sie war getrieben von ihrem schlechten Gewissen, pünktlich nach Hause zu gehen, ohne dass jeder ihrer Patienten zufrieden war. Aufgrund ihrer nicht erfüllten Ansprüche an Arbeit – Kollegialität, Wertschätzung und Beteiligung – hat sie auch den Anspruch des Patientenwohls abgelegt, indem sie sich das schlechte Gefühl abtrainiert hat. Mittels Emotionsarbeit (Hochschild 2006) – der Arbeit an den eigenen Gefühlen – hat sie sich Schuldgefühle abtrainiert, um sich von der Bindung an die Patienten zu lösen, so wie sich das Krankenhaus von ihr gelöst hat. Sie möchte von nun an ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nachgehen, weshalb sie ihre Patienten notfalls erst am nächsten Tag behandelt. In einem Betrieb, dem sie sich emotional nicht mehr verbunden fühlt, möchte sie ihre Arbeitszeit auch nicht aufstocken. Sie hat ein für sich perfektes Arbeitszeitarrangement gefunden, in dem sie den finanziellen familiären Bedürfnissen nachkommen kann und innerhalb ihrer geringfügigen Tätigkeit weiterhin ihre Ansprüche an Arbeit realisieren kann.

7.3.3.3 Zusammenfassende Analyse

Der Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit hat im vorliegenden Material eine geschlechtsspezifische Ausrichtung: Da überwiegend Frauen nach der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren, sind es jene, die nach sinkendem Betreuungsbedarf der Kinder mitunter wieder erhöhen möchten. Zudem intensiviert sich der Erhöhungswunsch, wenn sich der Partnerschaftsstatus ändert – weshalb alleinerziehende Frauen noch stärker auf ein höheres finanzielles Einkommen angewiesen sind – oder der Partner erwerbslos wird. Diese privaten Umstände führen in den hier vorgestellten Fällen dazu, dass aufgrund finanzieller Notwendigkeiten ein Wunsch nach einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit entsteht. Die folgende Grafik (vgl. Abb. 7.3) fasst die Ergebnisse dieses Abschnitts zusammen:

Abb. 7.3: Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung von Teilzeit auf Vollzeit



Der Erhöhungswunsch konnte in beiden Fällen nicht im Betrieb realisiert werden. Einerseits argumentieren beide Betriebe mit fehlenden Personalmitteln, andererseits und im Fall von Simone Schneider bedarf es für die Umsetzung eines Erhöhungswunsches einer anerkannten Begründung. Wie schon im Betrieb von Anneliese Aumann, die ihre Arbeitszeit aufgrund von arbeitsinhaltlichen Interessen reduzieren wollte, gelten als berechtigte Gründe jene, die mit privaten bzw. familiären Motiven verbunden sind. Obwohl beide Frauen einen offensichtlichen privaten bzw. familiären Grund haben, ihre Arbeitszeit zu erhöhen – Simone Schneider wird alleinerziehend, und Maria Altherr hat aufgrund der Erwerbslosigkeit ihre Ehemannes die Existenz ihrer Familie zu sichern – weichen diese auf alternative Strategien aus, um ihren Wünschen gerecht zu werden und nicht in Teilzeit zu verharren. Zudem kommt es aufgrund gesteigerter Leistungsanforderungen im Betrieb von Maria Altherr dazu, dass ihre zentralen Ansprüche an Arbeit nicht mehr realisiert werden. Weder Simone Schneider noch Maria Altherr fordern mit Nachdruck ihren Arbeitszeitwunsch im Betrieb ein – obwohl Simone Schneider große Chancen hätte, würde sie ihre persönliche Lebenssituation dem Personalleiter kommunizieren. Die Analyse zeigt, dass, wie schon im Falle der entkoppelten Arbeitszeit in Abschnitt 7.2, das Einfordern von Arbeitszeitwünschen eng mit zentralen Ansprüchen an Arbeit verbunden ist. Simone Schneiders Anspruch an sich selbst, aber auch an ihre Arbeit, ist Selbstbestimmung. Sie möchte im betrieblichen Rahmen ihre Arbeitszeit selbst bestimmen, aber sie erhebt auch für sich den Anspruch, selbstbestimmt der unfreiwilligen Teilzeit zu entkommen, indem sie sich weitere Tätigkeiten sucht. Von der Wahrnehmung der Möglichkeit, auf ihre persönliche Lebenslage aufmerksam zu machen, um die betriebliche Realisierung zu beschleunigen, sieht sie

ab, denn sie möchte einerseits unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen behandelt werden und andererseits würde das Erregen von Mitleid ihrem Selbstbestimmungsanspruch entgegen stehen. Simone Schneiders Anspruch der Selbstbestimmung, vor allen Dingen der Selbstbestimmung der eigenen Arbeitszeit, kann sie in ihrem Betrieb nicht realisieren, weshalb sie sich weitere Tätigkeiten sucht, in denen sie diesen Anspruch geltend machen kann. Im Gegensatz zu den Deutungsmustern der Beschäftigten, die sich eine Reduzierung der Mehrarbeit wünschen, diese aber nicht einfordern, da sonst die Gefahr bestünde, dass ihre Ansprüche an Arbeit nicht mehr realisiert werden würden –, Arbeitsplatzsicherheit, Karriere, Wertschätzung und Kollegialität – verhält es sich bei Maria Altherr genau anders herum. Da ihre zentralen Ansprüche an Arbeit – Kollegialität, Beteiligung und Wertschätzung – im Zuge von Sparzwängen und hohen Leistungsanforderungen verletzt wurden, ist sie nicht mehr motiviert ihren Arbeitszeitwunsch vehement einzufordern und sucht sich, um ebenfalls nicht in Teilzeit zu verharren, eine weitere Tätigkeit, in der sie ihre Ansprüche realisieren kann. Hinzu kommt, dass ihre Ansprüche nicht von einem Unternehmen eingefordert werden können, da sie zu meist an Kolleginnen und Kollegen oder sich selbst adressiert werden. Anders als bei den Beschäftigten in Abschnitt 7.2, die die Diskrepanz zwischen ihren Arbeitszeitwünschen und der tatsächlichen Arbeitszeit dadurch legitimieren, dass sie ihre zentralen Ansprüche an Arbeit im Betrieb realisieren können, fungieren bei diesen beiden Fällen die Ansprüche als Delegitimierungsmuster der Diskrepanz. Da ihre Ansprüche an Arbeit – Wertschätzung, Beteiligung, Selbstbestimmung und Kollegialität – nicht bzw. nicht mehr im Betrieb umgesetzt werden können, wird die betriebliche Nichtrealisierung der Arbeitszeitwünsche delegitimiert und die beiden befragten Beschäftigten nehmen weitere Tätigkeiten außerhalb der Organisation, auf um somit sowohl ihren Ansprüchen an Arbeit, als auch ihren Arbeitszeitwünschen gerecht werden. Die Option einer weiteren Beschäftigung nachzugehen, um so sowohl Arbeitszeitwünsche als auch Ansprüche an Arbeit zu realisieren setzt voraus – und hier spielt die Dimension überorganisationaler Strukturen eine Rolle – dass auf dem regionalen Arbeitsmarkt entsprechende Alternativen angeboten werden. Zudem sei angemerkt, dass im Gegensatz zu den Ansprüchen in Abschnitt 7.2, die höhere und mittlere Bedürfnisse an Arbeit darstellen, die Ansprüche von Simone Schneider und Maria Altherr eher die Ebene mittlerer Bedürfnisse nach Individualität und Sozialität berühren: Wertschätzung und Beteiligung bringen das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Kollegialität das nach sozialer Zugehörigkeit zur Geltung. Der Anspruch der Selbstbestimmung entspricht zudem dem Individualbedürfnis nach Unabhängigkeit.

7.3.4 Der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit von einer geringfügigen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

In KAPITEL 3 (Tab. 3.6) wurde deutlich, dass 31 Prozent aller geringfügig Beschäftigten angeben, dass sie hoffen, in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Dies schlägt sich auch im Arbeitszeitwunsch nieder, wonach 66 Prozent aller geringfügig Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sich eine Erhöhung wünschen, die zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis führt.

Im Folgenden wird anhand von Interviews mit einem Betriebsrat eines Betriebes des Einzelhandels und mit einem Personalleiter eines Betriebes des Reinigungsgewerbes – Branchen, die einen hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung aufweisen – dargestellt, welche betrieblichen Motive hinter dem Einsatz dieser Beschäftigungsform stehen, da diese in den interviewten Betrieben zugleich ein betriebliches Hindernis bei der Realisierung von Arbeitszeitwünschen der geringfügig Beschäftigten darstellen. Des Weiteren wird anhand von zwei Fallbeschreibungen gezeigt, warum Beschäftigte ihren Wunsch nicht realisieren können bzw. nicht einfordern und wie sie damit umgehen.

7.3.4.1 Betriebliche Gründe für den Einsatz von geringfügiger Beschäftigung

Ein befragter Betriebsrat eines Betriebes des Lebensmitteleinzelhandels, dessen Anteil an geringfügig Beschäftigten unter der Gesamtbelegschaft 25 Prozent beträgt berichtete, dass im Zuge der erweiterten Ladenöffnungszeiten bis 22 Uhr der Arbeitstag mit Vollzeitkräften alleine nicht mehr zu decken ist, weshalb es vermehrt zum Einsatz von geringfügig Beschäftigten kommt, die langfristig im Betrieb tätig sind. Diese übernehmen überwiegend Ergänzungstätigkeiten von Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern, wie den Kassenwechsel in den Abendstunden, das Auffüllen der Ware oder die Urlaubsvertretung. Minijobber werden in diesem Betrieb besonders in Bereichen eingesetzt, die einen schwankenden Arbeitsanfall haben. Diese Beschäftigungsverhältnisse lassen sich sehr gut an die Kundenfrequenzen an den Kassen oder an die Warenlieferung anpassen (ebd.) und ermöglichen dem Betrieb so einen flexiblen Personaleinsatz. So berichtet der Betriebsrat des Lebensmittel-Einzelhandelsunternehmens:

„Und ich denke, für Großflächen ist heute der Standard 22 Uhr, da kommt man fast nicht mehr dran vorbei. Schwierig.“

„Und wie lösen sie das dann? Also wie wird das gemacht?“

„Ja, indem man dann versucht natürlich, Schichten zu fahren und das bedeutet natürlich, dass der Anteil der Vollzeitkräfte von Jahr zu Jahr logischerweise in allen Unternehmen schwinden muss, um natürlich den Markt für die Kunden aufrecht zu erhalten. Das heißt, man kann es ja nur, wenn ich mehr Hände haben möchte, dann brauche ich mehr Teilzeitbeschäftigte oder in dem Fall Minijobber. Es ließe sich so ein Laden ausschließlich mit Vollzeitkräften gar nicht mehr betreiben, das ist aussichtslos.“ (35: 152ff.)

Zum anderen nennt der Betriebsrat einen weiteren zentralen Grund für den steigenden Einsatz von geringfügig Beschäftigten: die Wettbewerbssituation im deutschen Einzelhandel. Der Druck auf den Absatzmärkten führt zu Sparzwängen der Betriebe und hat zur Folge, dass um Personalkosten zu minimieren, verstärkt auf geringfügig Beschäftigte zurückgegriffen wird.

„Das heißt, ich kann nicht endlos viel Geld für Personal ausgeben. Das würde bedeuten, wenn ich nur Vollzeitkräfte habe, dann müsste ich ja den ganzen Laden mit Vollzeitkräften besetzen, die haben alle Urlaub, die haben alle freie Tage, die haben natürlich auch alle mal was vor. Das heißt, ich hätte viel zu hohe Personalkosten, das ließe sich so nicht machen. Ansonsten ließen sich die Märkte ohne Teilzeitkräfte und Minijobber nicht mehr betreiben.“ (35: 169ff.)

Diese oben genannten Gründe für die betriebliche Attraktivität von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nannte auch eine befragte Betriebsrätin eines Betriebes der Reinigungsbranche. In einer der vielen Niederlassungen, in der sie tätig ist, arbeiten 60 Prozent aller Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Nur 30 Prozent der Beschäftigten sind männlich. Wie auch im Einzelhandel, für dessen Tätigkeiten zumeist „Jederpersonqualifikationen“ (Voss-Dahm 2005: 236) ausreichen, berichtet die Betriebsrätin, dass zur Aufnahme einer Tätigkeit in diesem Betrieb keinerlei Qualifikation vorzuweisen sind, weshalb vor allem junge Frauen ohne Ausbildung und Frauen mit Migrationshintergrund hier tätig sind. Die Arbeitsbedingungen sind arbeitsrechtlich prekär: Die geringfügig Beschäftigten erhalten weder Lohnfortzahlung an Feiertagen noch im Krankheitsfall, und am Ende des Monats erhalten sie nicht den vollen Lohn für die geleistete Arbeit. Beschäftigte, die aufgrund von Kinderbetreuung über die Lage der Arbeitszeit verhandeln wollen, werden nicht weiter beschäftigt. Ohne den Betriebsrat, der die Beschäftigten über ihre Rechte aufklärt, wären die Beschäftigungsverhältnisse „Freiwild“ (33: 287) für den Arbeitgeber: Sowohl der Betriebsrat als auch die Beschäftigten klagen regelmäßig vor dem Arbeitsgericht, denn der Betrieb geht auf keinerlei Kommunikation mit beiden Parteien ein. Hinsichtlich Arbeit auf Abruf – Beschäftigte werden einen Tag oder wenige Stunden vor dem Einsatz informiert – argumentiert der Betrieb vor Gericht, dass Arbeitsrechte in der Gebäudereinigung nicht umsetzbar wären.

„Ja, und dann verhandelt man darüber wieder. Und dann erklären sie uns immer, dass das in der Gebäudereinigung eigentlich alles gar nicht geht, was der Gesetzgeber will. Der Arbeitgeber sagt das vor Gericht. Und dann konstruieren sie genau die Fälle, die eher selten sind. Dass die Frau sich das Bein gebrochen hat, sodass dann unbedingt jemand anderes morgen arbeiten muss, sonst bleibt ja der Auftrag dreckig.“ (33: 1442ff.)

Beschäftigte, die dem kurzfristigen Arbeitsabruf nicht folgen, werden künftig nicht mehr eingesetzt. Obwohl die Arbeit auf Abruf vertraglich nicht geregelt ist, arbeiten de facto alle Beschäftigten auf Abruf. Die Gleichgültigkeit des Arbeitgebers gegenüber rechtlichen Regelungen zeigt sich auch darin, dass dem Betriebsrat – außer im Fall von Kündigungen – jegliche Mitbestimmung vorenthalten wird.

„Und der Chef hat ja vorm Arbeitsrichter gesagt, dass das Betriebsverfassungsgesetz für unsere Firma nicht gilt. Da sind die skrupellos, ja.“ (33: 179ff.)

„Also in der Gebäudereinigung ist eigentlich die Meinung der mittleren Führungsebene, die dürfen alles. Also Gebäudereiniger dürfen alles. Und leider ist es auch so. Weil man sieht ja: Bis das mal wirklich sanktioniert wird, was die tun, da vergehen wahrscheinlich noch Jahre.“ (33: 637ff.)

Aus dem oben Gesagten geht hervor, dass die betriebliche Attraktivität des Einsatzes von Minijobbern in diesem Betrieb, wie auch im Betrieb des Einzelhandels, die geringen Personalkosten und der flexible Personaleinsatz darstellen. Die geringfügig Beschäftigten haben alle einen Arbeitsvertrag, in dem zwei Mal die Woche ein bis zwei Stunden fixiert sind. Tatsächlich arbeiten sie aber mehr. Die Beschäftigten erhalten nicht nur keinen bezahlten Urlaub, sondern auch keine Lohnfortzahlung an Krankheits- oder Feiertagen. Auf diese Weise spart der Betrieb nicht nur Personalkosten, sondern – und wie im Fall des Einzelhandels auch – verfügt über einen flexiblen Personaleinsatz, da geringfügig Beschäftigte kürzer und spontaner zu den benötigten Zeiten eingesetzt werden können als Beschäftigte mit längeren Arbeitszeiten. Wenn diese Arbeitskräfte nicht mehr gebraucht werden, so arbeiten sie wieder zwei mal zwei Stunden die Woche und haben keinen rechtlichen Anspruch sich zu beschweren. Der Druck auf die Personalkosten rührt wie im Betrieb des Einzelhandels aus der Konkurrenzsituation zu anderen Reinigungsunternehmen.¹⁶⁸

Leider wurde uns sowohl ein Interview mit der Geschäftsführung in diesem Betrieb verwehrt, als auch Interviews durch Beschäftigte abgelehnt, da diese negative Konsequenzen befürchteten. Auch kamen keine Interviews mit Beschäftigten des Betriebes aus dem Einzelhandel zu Stande. Im Folgenden sollen deshalb die Arbeitszeitwünsche der geringfügig Beschäftigten im genannten Reinigungsbetrieb über die Aussagen der Betriebsrätin rekonstruiert werden. Zudem erfolgt eine Fallbeschreibung einer geringfügig Beschäftigten aus dem Textileinzelhandel, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchte.

¹⁶⁸ Auch die quantitative Betriebsbefragung hat ergeben, dass 61 Prozent der Betriebe geringfügige Beschäftigung aufgrund der Flexibilität des Einsatzes und über 25 Prozent aufgrund geringerer Lohnkosten einsetzten (vgl. Tab. 3.8 in KAPITEL 3)

7.3.4.2 Erhöhungswünsche von geringfügig Beschäftigten

Ein Betrieb der Reinigungsbranche: das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis als Auslaufmodell?

Obwohl der rechtliche Rahmen von Arbeit auf Abruf und die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit im Reinigungsbetrieb nicht eingehalten werden, beziehen sich die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten nicht auf eine Planbarkeit der Arbeitszeit, sondern vielmehr – so die befragte Betriebsrätin – auf eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit im Sinne eines Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

„Was sind die zentralen Arbeitszeitwünsche von den Beschäftigten?“

„(...)Eben Minijobber, die Teilzeit arbeiten wollen. Da hätten wir hohen Bedarf.“

„Und was passiert, wenn das artikuliert wird gegenüber der Objektleitung?“

„Meistens sind die ganz plump. Die sagen: „Ja, bei uns wirst du erst mal als Springer eingesetzt und irgendwann rutscht du schon rein“. Natürlich nie vertraglich. Sondern nur als Vertretung. Die Verträge werden sich nie erhöhen. Die Arbeitszeiten.“ (33: 1311ff.)

„Ansonsten würden die Mitarbeiter sehr gerne mehr Stunden arbeiten. Es wird einfach nicht angeboten. Und wenn man dann die fragt: „Würdet ihr lieber sozialversicherungspflichtig arbeiten?“ sagen die: „Ja. Aber natürlich nicht mit zwei Stunden, sondern mit mindestens vier.“ (...)Die wollen eigentlich zwar acht, aber das sagt schon gar keiner mehr, weil die schon mit vier manchmal einverstanden wären.“ (2: 37ff. und 757ff.)

Die Betriebsrätin berichtet zudem, dass eine interne Mitarbeiterbefragung ergeben hat, dass die meisten Beschäftigten, die in dieser Niederlassung arbeiten, sich eine Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung innerhalb dieses Betriebes wünschen. Die betrieblichen Hindernisse einer Arbeitszeiterhöhung über die 450 Euro Grenze hinaus sind jene, die als Motive für den Einsatz dieser Beschäftigungsform gelten: Die betriebliche Organisation zielt darauf, Personalkosten zu minimieren und die Flexibilität hinsichtlich des Arbeitseinsatzes zu sichern, um auf dem Markt konkurrenzfähig zu sein. Eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis würde diesen Zielen widersprechen. Möchte ein geringfügig Beschäftigter seine Arbeitszeit erhöhen, so erfolgt dies nur im Rahmen seiner geringfügigen Tätigkeit und ist aufgrund der geringen wöchentlich fixierten Arbeitszeit auch möglich. Auch ist in der betrieblichen Organisation gar nicht erst vorgesehen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte einzusetzen, sondern ganz im Gegenteil, diese Beschäftigungsform langfristig abzubauen. Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis scheint in diesem Betrieb ein Auslaufmodell zu sein.

„Seitdem es die Minijobs gibt, wurde das [sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis] Stück für Stück abgebaut. Also man kann definitiv sagen, dass die die Sozialversicherung verdrängt haben.“ (2: 983ff.)

Der Grund, warum Beschäftigte in diesem Betrieb weiterhin tätig sind, anstatt eine Tätigkeit in einem Betrieb aufzunehmen, der ihren Arbeitszeitwünschen gerecht wird und eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit anbietet, ist der allgemeine Trend in der Reinigungsbranche, nur noch geringfügige Tätigkeiten anzubieten. Obwohl die Stellensituation für Reinigungskräfte positiv ist, haben die geringfügig Beschäftigten dieses Betriebes Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Diese Angst bezieht sich – so die Betriebsrätin – darauf, dass das neu zu reinigende Objekt womöglich zu weit vom eigenen Wohnort entfernt sein könnte. Da die meisten geringfügigen Beschäftigten auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen sind, würde das eine längere Anfahrtszeit zum Arbeitsort und höhere finanzielle Ausgaben zur Folge haben. Das Motiv der Arbeitsplatzsicherheit, das – abgesehen von den oben genannten strukturellen Gegebenheiten der Organisation – dazu führt, dass Beschäftigte unfreiwillig einem Minijob nachgehen, findet sich ebenfalls in einem Interview, das mit einer geringfügig Beschäftigten aus dem Textileinzelhandel geführt wurde, wieder. Im Folgenden soll hierzu eine Fallbeschreibung erfolgen.

Xenia Kaufmann: „Alt sein und arbeiten zu wollen, das ist Pech!“

Nach ihrer mittleren Reife absolvierte Xenia Kaufmann eine Ausbildung zur medizinisch-technischen Assistentin. In diesem Beruf war sie fünf Jahre lang in Vollzeit tätig. Nachdem sie ihren damaligen Ehemann heiratete, zogen beide nach Griechenland, wo sie sich in der Gastronomie selbstständig machten. Nach fünfzehn Jahren ging ihre Ehe zu Ende und Xenia Kaufmann zog alleine zurück nach Deutschland und übte bis vor drei Jahren diverse Bürotätigkeiten in unterschiedlichen Betrieben aus. Sie ist Ende fünfzig, hat keine Kinder und ist mittlerweile zum zweiten Mal verheiratet. Bei ihrem letzten Arbeitgeber, einem großen Handelsunternehmen, wurde ihr gekündigt, da sie in den Betriebsrat eintreten wollte. Xenia Kaufmann ist seit zweieinhalb Jahren in einem Textileinzelhandelsunternehmen auf geringfügiger Basis tätig. Sie arbeitet im Versand und ihre Tätigkeit besteht darin, die Ware mit Preisen zu versehen. In diesem Bereich, in welchem nur weibliche und ältere Arbeitskräfte tätig sind, arbeitet die Hälfte der Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Je nach Saison schwankt die Auslastung des Betriebes, da die Ware entsprechend der kommenden Saison umgestellt werden muss. Um die auslastungsstarken Wochen abzudecken, stellt der Betrieb Leiharbeiter ein. Frau Kaufmann berichtet, dass das Arbeitsklima in ihrem Tätigkeitsbereich durch die Anwesenheit von Beschäftigten dreier unterschiedlichen Beschäftigungsformen sehr negativ und angespannt ist. Teilzeitbeschäftigte, die vor vielen Jahren aus einer geringfügigen Beschäftigung heraus übernommen worden sind, sehen Minijobber als Gefahr, denn diese könnten ihnen ihre Positionen streitig machen. Diese Minijobber ihrerseits empfinden eine Missgunst und einen gewissen

Neid gegenüber den Teilzeitkräften, da diese es geschafft haben, ihre Arbeitszeit auf sozialversicherungspflichtige Teilzeit zu erhöhen – ein Wunsch, den jeder der geringfügig Beschäftigten in diesem Betrieb hegt. Zudem pflegen die geringfügig Beschäftigten ein negatives Verhältnis zu den Leiharbeitern, denn sie haben Angst, diese könnten ihr Beschäftigungsverhältnis ersetzen. Bevor es um die Erhöhungswünsche von den hier tätigen Minijobbern und im Speziellen von Xenia Kaufmann gehen soll, erfolgt eine kurze Beschreibung der Rahmenbedingungen von Arbeit in diesem Betrieb, rekonstruiert anhand der Aussagen von Xenia Kaufmann, da uns ein Interview mit der Geschäftsführung auch in diesem Betrieb verweigert wurde.

Frau Kaufmann berichtet, dass der Betrieb nicht viel Wert darauf legt, Arbeitsrecht einzuhalten. Geringfügig Beschäftigten wird weder das Recht auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung an Feiertagen noch im Krankheitsfall gewährt. Sie selbst war vor wenigen Monaten wochenlang krank und anstatt den Lohn fortgezahlt zu bekommen, musste sie die nicht geleisteten Arbeitsstunden nacharbeiten.

„Die Stunden habe ich letztes Mal nachgeholt, nach meiner Operation. Das waren über achtzig, weil ich auch lange zu Hause bleiben musste, weil ich ja nichts heben durfte, weil ich eine schwere Operation hatte, und die [Arbeitsstunden] habe ich nachgeholt. (...) Ich habe erst gesagt, ich verzichte auf Lohn und dann haben sie gesagt, nein, ihnen wäre es lieber, ich würde es nachholen, sie bräuchten mich und dann habe ich es halt nach und nach nachgeholt, aber es war schon ganz schön stressig.“ (38: 279ff.)

Die geringfügig Beschäftigten sind in diesem Betrieb dazu verpflichtet, regelmäßig Überstunden anzusammeln, um in auslastungsschwachen Wochen, in denen sie nicht arbeiten müssen, während desurlaubes oder auch bei Krankheit weiterhin ihren Lohn zu bekommen. Die Beschäftigten haben eine vertragliche Arbeitszeit von 8 Stunden in der Woche, doch tatsächlich arbeiten sie 16 Stunden wöchentlich. Auch Xenia Kaufmann sammelt regelmäßig Überstunden an, diese nutzt sie, um Urlaub zu nehmen und dabei nicht auf ihren Lohn verzichten zu müssen. Die gesammelten Überstunden reichen ihr jedoch nicht aus, um ihre Krankheitstage – aufgrund einer Krankheit muss sie sich regelmäßig im Krankenhaus behandeln lassen – abzudecken.

„Da habe ich auch Gott sei Dank so viele Überstunden, dass ich also zumindest den Urlaub habe, aber die Krankheit decke ich nicht mehr ab.“ (38: 447f.)

Anstatt den geringfügig Beschäftigten ihre rechtlichen Ansprüche auf bezahlten Urlaub bzw. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren, setzt der Betrieb darauf, dass Beschäftigte regelmäßig Überstunden leisten und sich somit selbstständig eine entsprechende Sicherung über ein Arbeitszeitkonto erarbeiten. So wie alle Beschäftigten in diesem Betrieb, weiß Xenia Kaufmann um die betriebliche Rechtsverletzung. Die Gründe, warum sie ihre Rechte nicht einfordert, sind dabei die gleichen wie jene, warum sie ihrem Wunsch, die Arbeitszeit auf eine

sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu erhöhen, keinen Nachdruck verleiht: die Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Xenia Kaufmann berichtet, dass sie gerne schon vor zweieinhalb Jahren anstelle einer geringfügigen Tätigkeit eine Teilzeittätigkeit aufgenommen hätte, um mehr Rentenansprüche zu erlangen. Sie hat vergeblich nach einer solchen Tätigkeit gesucht, denn ältere Menschen hätten auf dem regionalen Arbeitsmarkt kaum Chancen eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitstelle zu finden. Ihren Arbeitskolleginnen ergehe es genauso. Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit in diesem Betrieb hatte sie den Wunsch gegenüber ihrem Vorgesetzten geäußert, doch dieser entgegnete nur, dass dies zur Zeit nicht möglich sei und verwies auf die Zukunft. Ihre Unzufriedenheit und Kritik an der schlechten Arbeitsmarktsituation für ältere Menschen schlägt im Interview gelegentlich in sarkastische Aussagen um.

„Sie [eine Kollegin] hat einfach nur das Pech, dass sie 66 ist. Das ist eine Frechheit, gell, dass man so alt wird in der Bundesrepublik Deutschland und dann auch noch arbeiten will? Geht’s noch?“ (38: 1018f.)

Die Beschäftigten in ihrem Betrieb sind froh – so Xenia Kaufmann – einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen zu dürfen, obwohl sie sich langfristig wünschen, ihre Arbeitszeit auf eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit zu erhöhen. Viele fürchten, bei einem Arbeitsplatzverlust nur noch über eine Leiharbeitsfirma überhaupt eine Stelle zu finden. Die disziplinierende Wirkung der Leiharbeit, die dazu führt, dass Beschäftigte ihre Rechte und Arbeitszeitwünsche nicht einfordern, wird durch die ständige Präsenz dieser Beschäftigungsform im eigenen Arbeitsbereich verstärkt. Die schlechte regionale Arbeitsmarktlage für ältere Personen – und somit die Angst vor dem Verlust der aktuellen Tätigkeit – hat nicht nur Auswirkungen auf das Nichteinfordern bzw. Kommunizieren des Arbeitszeitwunsches, auch machte Xenia Kaufmann innerhalb ihrer Berufsbiografie die Erfahrung, dass der Gang zum Betriebsrat einen Arbeitsplatzverlust zur Folge haben könnte, weshalb sie diesen bisher nicht eingeschaltet hat. Zudem fürchtet sie, dass ein neuer Arbeitgeber ihren Erhöhungswunsch ebenfalls nicht realisieren würde.

„Und ist das [Arbeitszeitwünsche und Arbeitsrechtsverletzungen] was, worüber sie auch mit ihren Kolleginnen reden?“

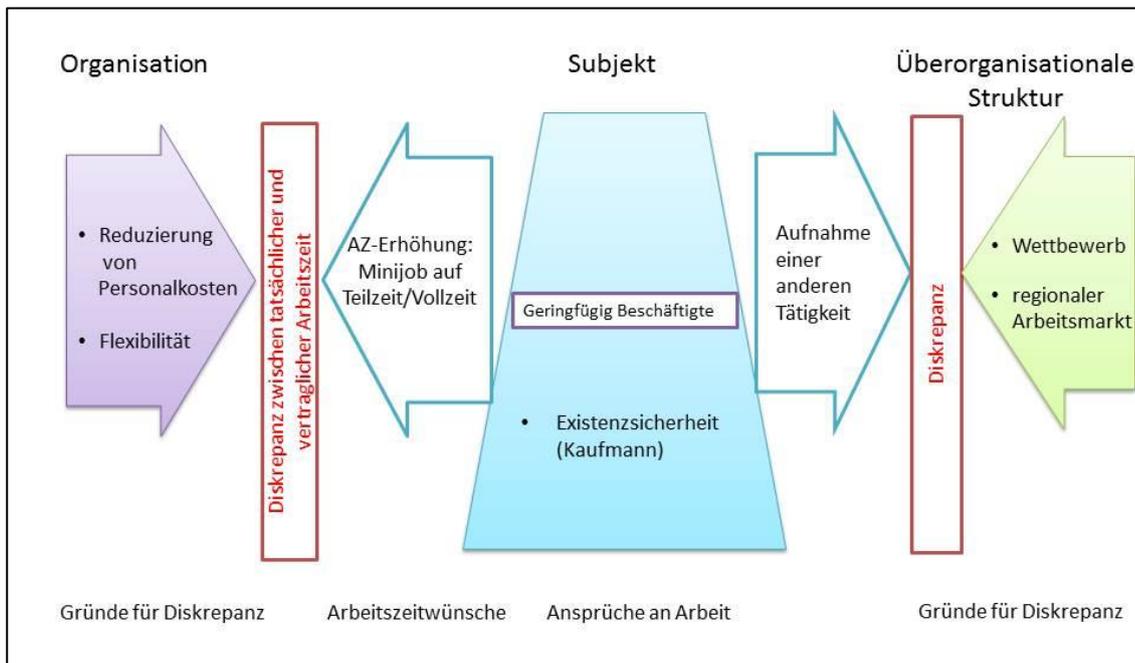
„Das wissen die auch, aber die halten halt auch alle still, ne? Jeder sagt: „Okay, ich habe meinen Job, ich brauche ihn. Ich glaube die Situation ist nicht nur dort so, das wird überall sein.“ (38: 400ff.)

Xenia Kaufmann übt somit unfreiwillig eine geringfügige Tätigkeit aus, aus der sie aufgrund von schlechten regionalen Arbeitsmarktbedingungen für ältere Arbeitnehmer kaum Perspektiven hat in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeitverhältnis übernommen zu werden.

7.3.4.3 Zusammenfassende Analyse

Warum Beschäftigte in den geführten Interviews unfreiwillig eine geringfügige Tätigkeit ausüben, zeigt die folgende Grafik (vgl. Abb. 7.4):

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



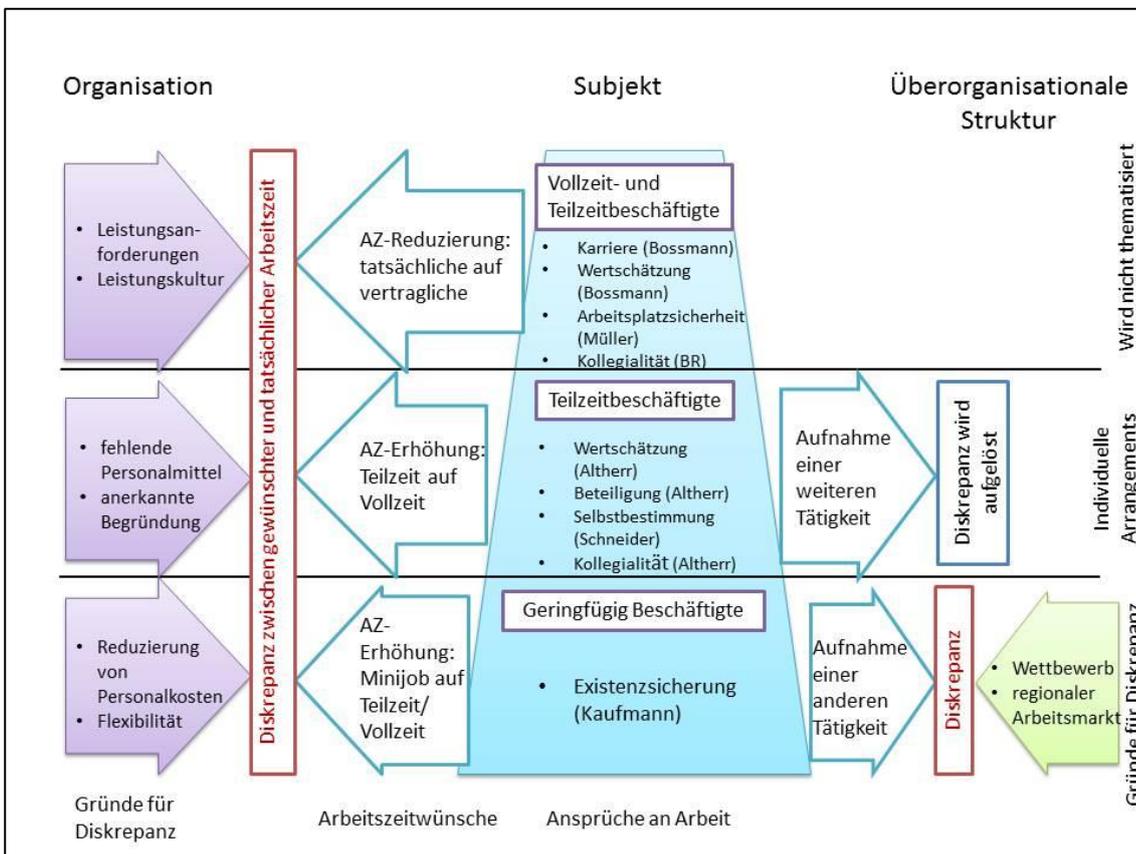
Im vorliegenden Material sind die betrieblichen Hindernisse einer Arbeitszeiterhöhung über die 450 Euro Grenze hinaus jene, die als betriebliche Motive für den Einsatz dieser Beschäftigungsform gelten. Eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist betrieblich nicht vorgesehen und widerspricht dem unternehmerischen Ziel, mittels geringer Personalkosten und flexiblem Personaleinsatz auf dem Markt konkurrenzfähig zu sein. In einem Betrieb, der den Beschäftigten Arbeitsrechte vorenthält, ist die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten ohnehin gering. Der Grund, warum geringfügig Beschäftigte nicht den Arbeitgeber wechseln, um der unfreiwilligen Geringfügigkeit zu entkommen – so wie die Teilzeitbeschäftigten im vorherigen Abschnitt 7.3.3 Strategien entwickelt haben, um unfreiwilliger Teilzeit zu entkommen – und so die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit legitimieren, liegen in den hier vorgestellten Interviews in der Angst den Arbeitsplatz zu verlieren. Im Falle der Reinigungsbranche, in der die Stellenlage positiv ist, haben geringfügig Beschäftigte Angst, so die befragte Betriebsrätin, dass das neu zu reinigende Objekt womöglich zu weit von der eigenen Wohnung entfernt ist. In dem hier untersuchten Einzelhandelsbetrieb verhält es sich jedoch genau anders herum: die schlechte regionale Arbeitsmarktlage – hier vor allem für ältere Arbeitnehmer – und die Angst vor Leiharbeit führen dazu, dass geringfügig Beschäftigte ihre Erhöhungswünsche nicht

realisieren können und in unfreiwilliger geringfügiger Beschäftigung verharren. Zudem wissen die Beschäftigten, so Xenia Kaufmann, dass ihr Wunsch bei einem neuen Arbeitgeber aufgrund überorganisationaler struktureller Gegebenheiten und organisatorischer Rahmenbedingungen der jeweiligen Branche ebenfalls nicht realisierbar wäre, weshalb sie die Bemühungen um die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterlassen. Die Realisierung der Erhöhungswünsche scheitert in den untersuchten Fällen nicht nur an organisatorischen Rahmenbedingungen, sondern auch an überorganisationalen Rahmenbedingungen der Branche: Aufgrund des erhöhten Wettbewerbs unter den Betrieben des Einzelhandels und der Reinigungsbranche setzen diese zunehmend auf den Einsatz dieser Beschäftigungsform, da sie dadurch nicht nur Personalkosten minimieren, sondern auch die Flexibilität des Betriebes sicherstellen. Während die Teilzeitbeschäftigten in Abschnitt 7.3.3 nur vor betrieblichen Hindernissen bei der Umsetzung ihrer Erhöhungswünsche stehen, sind jene bei den befragten geringfügigen Beschäftigten auch auf einer überorganisationalen Dimension verortet, weshalb auch ein Arbeitgeberwechsel nur wenig Aussichten auf eine Umsetzung des Wunsches bietet. Sowohl die befragten Beschäftigten, die unter entkoppelten Arbeitszeiten arbeiten (Abschnitt 7.2), als auch Teilzeitbeschäftigte (Abschnitt 7.3.3) entwickeln unterschiedliche individuelle und arbeitskraftbezogene Ansprüche an Arbeit und sind bestrebt, ob innerhalb der aktuellen Tätigkeit oder innerhalb einer weiteren, diesen Gültigkeit zu verleihen. Dagegen ist für Beschäftigte unter prekären Arbeitsbedingungen lediglich der basalste Anspruch an Arbeit erstrebenswert: die Existenzsicherung. Auch wenn Melanie Müller (Abschnitt 7.2) ebenfalls den Anspruch formuliert ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren, so richtet sich dieser auf das Unternehmen, in dem sie einer Tätigkeit nachgeht, die ihr Spaß macht. Sie möchte ungern in ihrem Alter noch den Arbeitgeber wechseln. Im Gegensatz dazu gründet der Anspruch auf Arbeitsplatzsicherheit bei den befragten geringfügig Beschäftigten nicht auf einer Verbundenheit der Tätigkeit oder dem Arbeitgeber gegenüber, sondern auf der Sorge um und der Angst vor Alternativlosigkeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

7.4 Zusammenfassung

Im hier untersuchten empirischen Material lassen sich zu Arbeitszeitwünschen drei Analysedimensionen aufzeigen: erstens die Dimension des Subjekts, die relevant wird, wenn es um die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten selbst geht. Zweitens die Dimension der Organisation, innerhalb derer Arbeitszeitwünsche entstehen und die als Adressat dieser Wünsche fungiert. Und schließlich die Dimension überorganisationaler Rahmenbedingungen, die relevant wird, sobald Beschäftigte ihre unerfüllten Arbeitszeitwünsche außerhalb der Organisation versuchen umzusetzen.

Abb. 7.5: Arbeitszeitwünsche und ihre drei Analysedimensionen



Alle sechs Beschäftigten, die interviewt wurden – außer Anneliese Aumann, die nicht in die Grafik mit aufgenommen wurde –, konnten ihre Arbeitszeitwünsche aufgrund von betrieblichen Hindernissen im Betrieb (noch) nicht realisieren. Dass Anneliese Aumann ihren Reduzierungswunsch realisieren konnte, liegt auch daran, dass es einen rechtlichen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit gibt. Da es keinen rechtlichen Anspruch auf die Erhöhung der Arbeitszeit gibt, ist die Umsetzung der jeweiligen Wünsche von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten

tigten in den vorliegenden Interviews schwieriger. Die Nichtrealisierung des Erhöhungswunsches und somit die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit ist in den Interviews auf betriebliche Rahmenbedingungen zurückzuführen.

Im ersten Fall können Beschäftigte, die tatsächlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart und sich eine Reduzierung der Arbeitszeit wünschen, aufgrund von betrieblichen Rahmenbedingungen wie hohen Leistungsanforderungen und der Leistungskultur des Betriebes diesen Wunsch nicht realisieren. Auf Basis einer Betriebsfallstudie wurde gezeigt, dass im Zuge einer Reorganisation des hier untersuchten Betriebes der sozialen Dienstleistungen die Arbeitszeit nicht mehr als Maß der Leistungsverausgabung fungiert. Eine knappe Personalbemessung, eine hohe Auslastung des Betriebes sowie das Ziel der Kundenzufriedenheit (steigende Leistungsanforderungen), aber auch die Erwartung einer Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich der Extensivierung der Arbeitszeit (Leistungskultur) führen statt dessen dazu, dass Beschäftigte ihre tägliche Arbeit nicht länger an der vertraglich vereinbarten ausrichten. Diese Ergebnisse fasst der obere Teil der Grafik zusammen.

Im zweiten Fall sind Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen wollen, ebenfalls auf betriebliche Hindernisse gestoßen: Einerseits argumentierten beide untersuchten Betriebe mit fehlenden Personalmitteln, die einer Erhöhung der Arbeitszeit entgegenstehen. Der Betrieb des öffentlichen Dienstes setzt in erster Linie solche Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten um, die für ihn mit einer berechtigten Begründung – z.B. familiäre Motive – versehen sind. Diesen Befund fasst die mittlere Ebene der Grafik zusammen.

Im dritten Fall haben geringfügig Beschäftigte den Wunsch nach einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geäußert und sind ebenfalls auf betriebliche Hindernisse gestoßen. Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist in den beiden untersuchten Betrieben der Reinigungsbranche und des Textileinzelhandels nicht vorgesehen und steht im Widerspruch zum unternehmerischen Ziel mittels geringer Personalkosten und flexiblem Personaleinsatz – Ziele, die auch durch die Vorhaltung arbeitsrechtlicher Leistungen verwirklicht werden – auf dem Markt konkurrenzfähig zu sein. Dies fasst die untere Ebene der Grafik zusammen.

Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten stehen zwar im Mittelpunkt der Analyse, sind aber im vorliegenden Material nur einer von vielen Ansprüchen, die Beschäftigte an ihre Arbeit stellen. Manche dieser Ansprüche werden von den Beschäftigten höher gewertet als der Anspruch die gewünschte Arbeitszeit zu realisieren. Die erste und oberste Ebene der Pyramide (Ansprüche von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten) veranschaulicht, dass Beschäftigte, um ihre Ansprüche an Arbeit zu schützen bzw. zu verteidigen, darauf verzichten ihre Arbeitszeitwünsche geltend zu machen und so die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit legitimieren. In Anlehnung an die Maslowsche Bedürfnispyramide sind diese Ansprüche der Beschäftigten den Bedürfnissen nach Selbstbestimmung, sozialer Anerkennung und Sozialität

zuzuordnen und stellen höhere und mittlere Ansprüche an Arbeit dar. Werden Ansprüche im Betrieb gar nicht erst (oder nicht mehr) realisiert, so werden in den untersuchten Fällen Arbeitszeitwünsche nicht vehement im Betrieb eingefordert. Die interviewten Beschäftigten suchen dann nach zusätzlichen Tätigkeiten außerhalb des Betriebes, in denen sie sowohl ihre Arbeitszeitwünsche als auch Ansprüche an Arbeit geltend machen können, vorausgesetzt – und hier spielt die überorganisationale Ebene eine Rolle – sie finden auf dem lokalen Arbeitsmarkt entsprechende Alternativen. Die Unmöglichkeit Ansprüche an Arbeit innerhalb der Organisation umzusetzen führt auch dazu, dass auch die betriebliche Nichtrealisierung ihres Arbeitszeitwunsches delegitimiert wird und Beschäftigte individuelle Arbeitszeit-Arrangements entwickeln, um der Unfreiwilligkeit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zu entkommen. Dieser Zusammenhang wurde in den geführten Interviews bei Teilzeitbeschäftigten sichtbar, die einen Erhöhungswunsch artikulierten. Ausgehend von der Bedürfnispyramide lassen sich die hier untersuchten Ansprüche den beiden Bedürfnissen nach sozialer Anerkennung und Sozialität zuordnen, weshalb diese mittlere Ansprüche an Arbeit darstellen. Und schließlich legitimiert der Schutz des basalsten Anspruchs an Arbeit – Existenzsicherheit – unerfüllte Arbeitszeitwünsche innerhalb eines Betriebes. Dieser Anspruch wurde von den befragten geringfügig Beschäftigten artikuliert und entspricht der dritten und untersten Ebene der Pyramide. Durch strukturelle Hindernisse haben diese Beschäftigten im Gegensatz zur zweiten Ebene, den Teilzeitbeschäftigten, keine alternativen Realisierungsoptionen außerhalb der Organisation, was mitunter dazu führt, dass keine höheren Ansprüche an Arbeit mehr entwickelt und kommuniziert werden.

Auch sei nochmal an die in KAPITEL 2 erläuterten Einschränkungen erinnert. Der geringe Umfang des Samples – insgesamt 33 Interviews mit Beschäftigten und Betriebsvertretern und 10 Experteninterviews – und die Probleme beim Zugang zu den Betrieben, lassen vermuten, dass die in den Analysen entwickelten Deutungsmuster nicht die volle Bandbreite der Erklärungen abdecken, die tatsächlich von Bedeutung sind. So fiel mitunter in den Analysen auf, dass bestimmte, naheliegende Kontraste nicht untersucht werden konnten. Zukünftige Studien sollten daher auch diese Punkte in den Blick nehmen.

KAPITEL 8

Zusammenfassung der Studie

Der Gesetzgeber hat Regelungen zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung atypisch Beschäftigter (in dieser Studie: Teilzeitbeschäftigte, geringfügig und befristet Beschäftigte) mit Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen geschaffen. Obwohl in der Forschung wie auch in der öffentlichen Diskussion immer wieder die Vermutung vorgebracht wird, dass es in der Praxis auch zur Nichtgewährung von Arbeitsrechten kommt und dass dies bei atypisch Beschäftigten häufiger geschieht als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis, ist die empirische Faktenlage hierzu äußerst begrenzt. Daher hatte diese Untersuchung das Ziel, grundlegende empirische Einsichten in die Kenntnis und Handhabung des Arbeitsrechts seitens der Betriebe und der Beschäftigten zu gewinnen.

In einem weiteren Schwerpunkt wurden in dieser Studie die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten untersucht. Bisherige Studien deuten darauf hin, dass die realisierten Arbeitszeiten nicht immer mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten übereinstimmen. In den Analysen wurden neben dem Ausmaß der Divergenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit insbesondere Motive für den Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung sowie Hindernisse bei der Umsetzung analysiert.

Beschreibung atypischer Beschäftigung – quantitative Befunde

Vor der Klärung der zentralen Forschungsfragen dieser Studie wurde in einem einführenden Kapitel der Frage nachgegangen, welche individuelle, betriebliche und haushaltsstrukturelle Merkmale für die untersuchten Beschäftigtengruppen – geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag – charakteristisch sind.

Hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigung lässt sich festhalten, dass die Analysen den – auch in anderen Studien erwähnten – heterogenen Charakter dieser Beschäftigtengruppe unter-

streichen: Schüler und Studenten, Hausfrauen bzw. -männer sowie Personen im Ruhestand sind relativ häufig in geringfügiger Beschäftigung tätig. Zugleich ist eine geschlechtsspezifische Strukturierung zu erkennen, wonach insbesondere Frauen häufiger in Minijobs tätig sind, wie auch Kinder im Haushalt die Wahrscheinlichkeit erhöhen, als Minijobber tätig zu sein. Bezüglich der individuellen Motive wird deutlich, dass die Teilnahme am Erwerbsleben ein zentraler Beweggrund für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung darstellt. Daneben ist aber auch das Einkommen, das mit dieser Tätigkeit erzielt wird, von Bedeutung.

Geringfügige Beschäftigung kommt eher in Westdeutschland vor und wird häufiger von kleineren Betrieben eingesetzt. Geringfügige Beschäftigung wird aus Sicht der Betriebe vor allem genutzt, wenn bestimmte Aufgaben keinen höheren Stundenumfang erfordern. Daneben spielen bei der Entscheidung der Betriebe Minijobber zu beschäftigen noch die dieser Beschäftigungsform inhärenten Flexibilitätsvorteile eine Rolle. Schließlich entspricht diese Erwerbsform, den Betrieben zufolge, auch den Wünschen der Beschäftigten selbst.

Teilzeitbeschäftigung ist vor allem durch geschlechtsspezifische Muster der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt. Auch in den hier analysierten Daten zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte in der großen Mehrheit weiblich sind. Sie sind zudem eher älter und haben häufiger Kinder. Auch die durch die Beschäftigten selbst benannten Motive verweisen darauf, dass Teilzeitbeschäftigung überwiegend aus persönlichen und familiären Gründen ausgeübt wird. Von fast der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten wird zudem angegeben, dass eine Vollzeittätigkeit nicht gewünscht ist. Auch die Betriebe selbst geben an, dass sie mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen insbesondere den Wunsch der Mitarbeiter umsetzen.

Befristete Beschäftigung in Vollzeit wird häufiger von Männern und geringqualifizierten Beschäftigten ausgeübt. Auch jüngere Beschäftigte und hochqualifizierte Personen sind vergleichsweise häufig befristet beschäftigt. Letzteres Ergebnis verweist auf die Funktion von Befristung als verlängerte Probezeit vor der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Dieses Motiv wird auch von den Betrieben besonders häufig benannt.

Ein Vergleich der Bruttostundenlöhne zwischen den Beschäftigtengruppen hat ergeben, dass insbesondere Minijobber geringere Löhne als unbefristet in Vollzeit Beschäftigte erzielen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Merkmale, die zu dem Lohnunterschied beitragen. Allerdings haben weitere Analysen gezeigt, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigtengruppen ihren Verdienst als angemessen betrachten. Eine Differenzierung nach Geschlecht hat zudem gezeigt, dass ein Lohnabschlag für Teilzeitbeschäftigte nur unter den Männern zu finden ist. Bei befristet Beschäftigten und weiblichen Teilzeitbeschäftigten ergeben die Analysen kein vollständig einheitliches Bild.

Kenntnis und Gewährung von Arbeitnehmerrechten – quantitative und qualitative Befunde

Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es, zur Klärung der Frage beizutragen, ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen sich Beschäftigte in atypischen Erwerbsformen von Beschäftigten in unbefristeter Vollzeitätigkeit hinsichtlich der Kenntnis und der Inanspruchnahme bzw. Gewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen unterscheiden.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden zunächst die im Rahmen der standardisierten Befragungen erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten ausgewertet. Dabei wurden neben dem betrieblichen Kontext auch individuelle Merkmale sowie der Haushaltskontext der Beschäftigten berücksichtigt. Die quantitativen empirischen Analysen gingen erstens der Frage nach, wie gut sich Beschäftigte mit ihren Rechten als Arbeitnehmer auskennen und wie der individuelle Kenntnisstand mit der Beschäftigungsform sowie mit Beschäftigten- und Betriebsmerkmalen zusammenhängt. Analog dazu ergaben sich aus der Analyse der Betriebsdaten Hinweise darauf, ob und hinsichtlich welcher Aspekte seitens der Betriebe Informationsdefizite bezüglich der untersuchten Rechte bestehen. Zweitens zielte die Untersuchung auf den Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Risiko der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche – aus der Perspektive von Beschäftigten wie Betrieben – ab. Drittens wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Kenntnis und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche besteht. Die im Anschluss ausgewerteten qualitativen Interviews haben anhand von Fallbeispielen illustriert, von welchen Faktoren die Gewährung bzw. das Einfordern von arbeitsrechtlichen Ansprüchen im Arbeitsalltag abhängen kann.

Die Analysen zum Kenntnisstand von Beschäftigten beziehen sich auf den Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, das Recht auf Arbeitszeitverkürzung sowie das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung. Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform von Arbeitnehmern und ihren arbeitsrechtlichen Kenntnissen. Im Vergleich zu unbefristet in Vollzeit Beschäftigten erscheinen vor allem Minijobber insgesamt weniger gut über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert. Vergleichsweise gut schneiden dagegen Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag ab. Weitere Analysen legen den Schluss nahe, dass arbeitsrechtliche Kenntnisse sowohl von der individuellen Erfahrung der Beschäftigten, als auch von Informationsmöglichkeiten im betrieblichen Kontext abhängen: ein junges Alter geht mit einem vergleichsweise geringen Kenntnisstand, das Ausüben hochqualifizierter Tätigkeiten dagegen mit einem vergleichsweise guten Kenntnisstand einher. Überdies sind Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert. Auf die besondere Rolle von Betriebsräten bei der Verbreitung arbeitsrechtlicher Informationen in Betrieben weisen auch die qualitativen Fallstudien hin, deren zentrale Schlussfolgerungen weiter unten zusammengefasst werden.

Die Betriebsbefragung enthielt Fragen zum Kenntnisstand bezüglich des Rechts auf Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung sowie des Anspruchs auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Auch bei Betrieben besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräten) und arbeitsrechtlichen Kenntnissen. Mit den abgefragten Rechten kennen sich der Analyse zufolge Befragte, die für kleinere Betriebe Auskunft gegeben haben, tendenziell schlechter aus als diejenigen in Großbetrieben. Darüber hinaus hängt die Kenntnis auch mit der betrieblichen Funktion zusammen: Personalmanager erscheinen hinsichtlich der abgefragten Rechte besser informiert als Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer. Bei der Interpretation der Befunde zur Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen in Betrieben ist zu beachten, dass das Antwortverhalten der befragten Personen nicht zwangsläufig das gesamte im Betrieb verfügbare arbeitsrechtliche Wissen repräsentiert. Außerdem erheben die ausgewählten Fragen nicht den Anspruch, den Kenntnisstand der Befragten auf den betreffenden Rechtsgebieten vollständig abzubilden, und in konkreten Anwendungsfällen können andere als die thematisierten Aspekte ausschlaggebend für die betriebliche Praxis sein.

Als weiteres Ergebnis ergibt sich aus den Analysen der Betriebs- und Beschäftigtendaten ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsform von Arbeitnehmern und der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche. So ist das Risiko keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen sowie keinen bezahlten Urlaub zu erhalten, ohne dass dafür ein legaler Grund vorliegt, bei Minijobbern – nach eigenen Angaben sowie nach Angaben der Betriebe – deutlich höher als bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung deuten auch bei Teilzeitbeschäftigten auf ein erhöhtes Risiko der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen hin. Allerdings gilt dies nur für Teilzeitkräfte mit einer gegenüber Vollzeitbeschäftigten deutlich geringeren Wochenarbeitszeit. Aus den Beschäftigtendaten geht überdies hervor, dass – bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – auch eine Befristung des Arbeitsvertrages mit einem höheren Risiko einhergeht, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen zu erhalten. Auch im Hinblick auf bezahlten Urlaub steht die Befristung des Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit einer höheren Nichtgewährungswahrscheinlichkeit – allerdings ausschließlich bei Teilzeitbeschäftigten. Im Rahmen der Betriebsanalysen hat sich für Teilzeitkräfte keine im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten höhere Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen gezeigt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten auf Basis der Betriebsdaten nicht in Abhängigkeit von der vereinbarten Arbeitszeit betrachtet werden konnte. Da die Betriebsbefragung in Bezug auf befristete Beschäftigte keine Fragen zur Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche enthielt, konnten für diese Beschäftigtengruppe keine Betriebsanalysen durchgeführt werden.

Neben dem Zusammenhang zwischen Erwerbsform und Rechtsgewährung haben die quantitativen Analysen gezeigt, dass bei Beschäftigten das Ausüben von Facharbeitertätigkeiten sowie von Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiter- bzw. der qualifizierten Angestelltenebene, ein

niedriges Einkommen sowie das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit einer stark erhöhten Wahrscheinlichkeit einhergehen, arbeitsrechtliche Leistungen nicht gewährt zu bekommen. Die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit ist überdies unwahrscheinlicher bei Nichtvorliegen einer fest vereinbarten Wochenarbeitszeit. Zudem finden sich Hinweise, dass Tätigkeiten in Betrieben ohne Tarifbindung, ein Migrationshintergrund sowie schlechte Deutschkenntnisse mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Nichtgewährung in Zusammenhang stehen. Aus Betriebssicht ist das Risiko der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten für geringfügig Beschäftigte insbesondere in Betrieben ohne institutionalisierte Mitarbeitervertretungen (z.B. Betriebsräte) sowie in Betrieben, die diese Beschäftigungsform aus Flexibilitätsgründen einsetzen, erhöht. Als Begründung für die Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen wurde überwiegend angegeben, dass diese Beschäftigtengruppe im Betrieb nur aushilfsweise bzw. nur in einem geringen Stundenumfang tätig ist.

Die Interpretation der Indikatoren für die Gewährung bzw. Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche unterliegt allerdings gewissen Einschränkungen.¹⁶⁹ Zwar wurde bei sämtlichen Indikatoren eine möglichst enge Definition von Nichtgewährung angestrebt, mit dem Ziel, den betrieblichen Umgang mit den untersuchten Ansprüchen nur dann als Nichtgewährung zu definieren, wenn dafür kein gesetzlich zulässiger Grund vorliegt. Die Möglichkeiten im Rahmen einer standardisierten Befragung alle eventuell existierenden betrieblichen Konstellationen zu erfassen, in denen die Nichtgewährung von Ansprüchen im Einzelfall zulässig ist, sind jedoch begrenzt. Die Indikatoren können daher zwar Anhaltspunkte dafür geben, dass die Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche bei atypisch Beschäftigten häufiger vorkommt als bei unbefristet in Vollzeit Beschäftigten, das Ausmaß der tatsächlichen Unterschiede lässt sich jedoch nicht exakt bestimmen.

Schließlich weisen die quantitativen Analysen für Beschäftigte wie Betriebe auf einen starken positiven Zusammenhang zwischen der Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen und der Gewährung von Ansprüchen hin. Sowohl bezahlter Urlaub als auch Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen werden häufiger nicht gewährt, wenn die Beschäftigten bzw. die Betriebe den rechtlichen Anspruch nicht kennen. Bemerkenswert ist vor diesem Hintergrund der Befund, wonach ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, denen nach eigenen Angaben Arbeitgeberleistungen vorenthalten werden, darüber informiert ist, dass ihnen diese gesetzlich zustehen. Auch auf Betriebsseite konnte festgestellt werden, dass ein hoher Anteil der Befragten, in deren Betrieben Minijobbern bestimmte Rechte nicht gewährt werden, Kenntnis davon hat, dass diese Erwerbsgruppe einen rechtlichen Anspruch auf die jeweilige Leistung hat. Zu beachten ist, dass sich sämtliche Schlussfolgerungen ausschließlich auf die untersuchten arbeitsrechtlichen Ansprüche beziehen. Auf Basis der vorliegenden Studie lassen sich somit keine

¹⁶⁹ Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen.

Schlüsse hinsichtlich möglicher weiterer Unterschiede bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen zwischen den Erwerbsgruppen ziehen. Hinzu kommt, dass angesichts der Fragenabfolge in den Betriebsinterviews nicht auszuschließen ist, dass Befragte, die Arbeitsrechtsverletzungen berichtet haben, sich durch vorgebliche Unkenntnis der Rechtslage um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen bemüht haben. Anhand der Daten lässt sich allerdings nicht belegen, ob und wie häufig solche Fälle auftreten.

Ein Befund der quantitativen Analysen ist, wie oben ausgeführt, dass sowohl die Kenntnis als auch die Gewährung von Rechten wahrscheinlicher ist, wenn es in einem Betrieb einen Betriebsrat gibt bzw. ein Tarifvertrag gilt. Offen bleibt an dieser Stelle, ob sich der bessere Kenntnisstand bei Beschäftigten und Betrieben direkt auf Tarifvereinbarungen und Mitarbeitervertretungen gründet. Auch liefert die quantitative Erhebung keine Hinweise darauf, warum ein nicht unerheblicher Anteil an Beschäftigten trotz Kenntnis ihrer Ansprüche, diese nicht gewährt bekommt. Diese Fragen wurden im Rahmen der qualitativen Erhebung eruiert.

Die qualitativen Interviews deuten auf eine Reihe von Faktoren hin, die für das Einfordern arbeitsrechtlicher Ansprüche in bestimmten Kontexten relevant sein können. Ausgehend von der Annahme, dass im Konfliktfall für Beschäftigte subjektiv wahrgenommene Handlungsmacht eine zentrale Voraussetzung für die Durchsetzung von Ansprüchen ist, wird anhand von Fallbeispielen illustriert, welche Faktoren die Handlungsmacht aus Sicht der Beschäftigten stärken können. Das Wissen um Arbeitsrechtsverletzungen bildet für die Befragten häufig den Ausgangspunkt für das Einfordern von Rechten. Verschiedene Fallbeispiele zeigen, dass dem Betriebsrat bei der Verbreitung von Informationen zu arbeitsrechtlichen Regelungen eine wichtige Funktion zukommen kann. Darüber hinaus kann ein engagierter Betriebsrat auch die subjektiv wahrgenommene Handlungsmacht beeinflussen – zum einen durch eine direkte Unterstützung bei der Durchsetzung von Ansprüchen, zum anderen auch indirekt, indem er durch die Förderung der Vernetzung von Beschäftigten eines Betriebs die individuelle und kollektive Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber stärkt.

Abgesehen davon hängt bei einigen Befragten die subjektive Handlungsmacht von erwerbsbiografischen Erfahrungen ab. So kann beispielsweise die Erfahrung, in der Vergangenheit bereits arbeitsrechtliche Konflikte mit dem Arbeitgeber zu den eigenen Gunsten ausgetragen haben, dazu beitragen, dass sich Beschäftigte auch in späteren Arbeitsverhältnissen für ihre Rechte einsetzen. Negative Erlebnisse, wie z.B. Arbeitsplatzverluste, können dagegen hemmend auf die Bereitschaft Rechte einzufordern wirken. Die subjektiv wahrgenommenen Spielräume für das Einfordern von Ansprüchen hängen außerdem mit der relativen Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber zusammen. So verweisen einige Arbeitnehmer und Personalverantwortliche auf einen höheren Spielraum der Beschäftigten im Zusammenhang mit einem betrieblichen Mangel an geeigneten Fachkräften. Überdies finden sich Hinweise auf höhere Handlungsspielräume bei Beschäftigten, die auf Grund ihrer Qualifikation oder Leistungsfähigkeit für Betriebe einen besonderen ökonomischen Wert haben. Auch vertragliche

Sicherheit in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrags erhöht den Fallbeispielen zufolge die wahrgenommenen Chancen zur Durchsetzung von Ansprüchen. Schließlich scheinen feldspezifische Anwendungspraxen in einigen Fällen dazu beizutragen, dass Beschäftigte das Einfordern von Rechten von vornherein als wenig erfolgversprechend einschätzen: So nehmen offenbar einige Minijobber die Praxis, nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden bezahlt zu werden, als „Normalität“ wahr, die sie nicht mehr hinterfragen.

Die qualitativen Interviews deuten schließlich auch auf einige Faktoren hin, die den Ausschlag dafür geben können, dass Beschäftigte trotz Kenntnis ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche darauf verzichten. So haben auch in den qualitativen Interviews einige geringfügig Beschäftigte davon berichtet, dass ihnen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen oder Urlaub nicht gewährt wird und ihnen bewusst ist, dass ihnen diese Leistungen rechtlich zustehen. Einige Befragte, die ausdrücklich nicht die Intention hatten, diese Rechte für sich einzufordern, führten dies auf ökonomische Anreize zurück, also z.B. darauf, dass der Minijob für sie einen attraktiven Hinzuverdienst (zu einem Haupterwerbseinkommen, dem Haushaltseinkommen oder einer anderen Aktivität, etwa dem Studium) darstellt. Andere Befragte verwiesen auf den Vorzug der hohen Flexibilität, die ihnen der Minijob zur Vereinbarkeit verschiedener Erwerbstätigkeiten oder von Beruf und Familie bietet. Auf das Einfordern von Rechten verzichten Befragte mitunter auch, wenn die Erwerbstätigkeit im Minijob verglichen mit anderen Aktivitäten, z.B. einem Studium, nur einen geringen Stellenwert im Lebenskontext einnimmt. Als Begründung für den Verzicht auf bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche wurden schließlich auch von einigen Beschäftigten besondere Bedingungen im Arbeitsumfeld, wie etwa ein gutes Betriebsklima, genannt.

Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche – quantitative und qualitative Befunde

Neben den Fragen zur Kenntnis und Handhabung des Arbeitsrechts wurden in dieser Studie auch die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten untersucht. In den Analysen wurden neben der Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit insbesondere Motive für den Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung sowie Hindernisse bei der Umsetzung betrachtet.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden die im Rahmen der standardisierten Befragungen erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten ausgewertet. In einem ersten Schritt wurden Lage und Dauer der Arbeitszeit, in einem weiteren Schritt Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten untersucht. Die quantitative Untersuchung wurde durch die Analyse qualitativer Interviews ergänzt.

Die quantitativen Analysen zur Arbeitszeit haben ergeben, dass ein Großteil der Beschäftigten Mehrarbeit leistet, während nur sehr wenige Beschäftigte in einem geringeren Umfang arbeiten, als vertraglich vorgesehen ist. Bei Minijobbern ist die Tendenz zur Mehrarbeit vergleichs-

weise selten. Es sind vor allem Vollzeitbeschäftigte, die davon berichtet haben, mehrmals in der Woche oder fast täglich Mehrarbeit zu leisten.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten unterscheidet sich auch in anderen Aspekten von den übrigen Beschäftigtengruppen. So haben Minijobber im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich häufiger berichtet, keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu haben. Hierzu passt auch der Befund, dass Minijobber häufiger als andere Beschäftigte angegeben haben, dass es für sie keine formelle Regelung über Beginn und Ende des Arbeitstages gibt.

Eine Sonderrolle der Minijobber lässt sich auch im Hinblick auf die Verbreitung von „Arbeit auf Abruf“ konstatieren, welche von Minijobbern doppelt so häufig ausgeübt wird wie von allen Beschäftigten. Ferner ist hervorzuheben, dass nur weniger als ein Drittel der Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, innerhalb der vom Gesetzgeber vorgesehenen Frist – also mindestens vier Tage vorab – von ihrem Arbeitseinsatz unterrichtet werden. Besonders kurzfristige Einsätze – also eine Benachrichtigung erst am selben Tag – kommen bei Minijobbern jedoch weniger häufig vor als bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Die Analyse der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten hat ergeben, dass rund 11 Prozent der Beschäftigten – ausgehend von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit – die Arbeitszeit erhöhen möchten. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Reduktion anstreben, ist demgegenüber etwas mehr als doppelt so hoch. Bezieht man das Ausmaß der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit mit ein, kann ergänzt werden, dass Beschäftigte mit einem Erhöhungswunsch durchschnittlich rund 12 Stunden in der Woche mehr arbeiten möchten. Bei den Beschäftigten, die sich eine Reduktion wünschen, ist die Größenordnung mit im Durchschnitt rund 11 Stunden ähnlich.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sind insbesondere unter geringfügig Beschäftigten und unter Teilzeitbeschäftigten zu finden. Da das Projekt schwerpunktmäßig den Erhöhungswunsch der Beschäftigten untersuchen sollte, wurden hierfür weitere Analysen durchgeführt. Dabei hat sich ergeben, dass – unter Kontrolle weiterer Merkmale wie etwa der Erwerbsform – sowohl bei Frauen als auch bei Männern kein direkter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt und einem Erhöhungswunsch besteht. Für den Zusammenhang zwischen der Anwesenheit eines Partners im Haushalt und dem Mehrarbeitswunsch kann weiter festgehalten werden, dass Frauen in einer Partnerschaft seltener als Frauen ohne Partner ihre Arbeitszeit ausweiten möchten. Bei Männern ist demgegenüber kein Zusammenhang zwischen dem Partnerschaftsstatus und dem Mehrarbeitswunsch erkennbar.

Was sind die Gründe für die angestrebte Erhöhung der Arbeitszeit? Die Beschäftigten benennen am häufigsten finanzielle Motive, wie etwa ein höheres Einkommen. Unter Minijobbern wurde außerdem vergleichsweise häufig darauf verwiesen, dass über die Erhöhung eine stärkere Teilhabe am Erwerbsleben erfolgen soll. Teilzeitbeschäftigte begründen ihren Wunsch

zudem relativ häufig mit Veränderungen der familiären Situation. Bei der Umsetzung des Wunsches wird über alle Beschäftigten hinweg am häufigsten darauf verwiesen, dass sie die Erhöhung der Arbeitszeit in ihrer bestehenden Tätigkeit umsetzen möchten.

Abschließend wurden Umsetzungshindernisse aus der Sicht der Beschäftigten und der Betriebe in den Blick genommen. Dabei wurde deutlich, dass die Beschäftigten am häufigsten auf das fehlende Einverständnis seitens des Arbeitgebers und auf arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten verwiesen haben. Von Betrieben wurde dagegen am häufigsten angegeben, dass von den Beschäftigten kein entsprechender Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit vorgebracht wurde. Bezüglich der Umsetzungshindernisse ist sowohl für die Beschäftigten- wie auch für die Betriebsseite anzumerken, dass in beiden Erhebungen nicht aus den Daten hervorgeht, in welchem Ausmaß die Angaben auf einer tatsächlichen Kommunikation zwischen den Parteien beruhen. Es ist zum Beispiel unklar, ob der Arbeitgeber einem Beschäftigten tatsächlich die Erlaubnis zur Erhöhung der Arbeitszeit versagt, oder ob dies nur eine Vermutung des Beschäftigten darstellt. Selbiges gilt für die Einschätzung der Betriebe zu den Erhöhungswünschen der Beschäftigten.

Aus der qualitativen Studie zur Arbeitszeit geht hervor, dass bei der Analyse von Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten drei Dimensionen relevant sein können: die Dimension der Organisation, die des Subjekts und die der überorganisationalen Struktur.

Die befragten Beschäftigten, die einen Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit geäußert haben, konnten diesen (bisher) aufgrund von betrieblichen Hindernissen nicht realisieren. Die interviewten Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig Mehrarbeit leisten und ihre tatsächliche Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte reduzieren möchten, stoßen auf organisationale Rahmenbedingungen wie hohe Leistungsanforderungen und die Leistungskultur des Betriebes. Teilzeitbeschäftigte, die im Rahmen der Befragung einen Erhöhungswunsch äußerten, konnten diesen Wunsch aufgrund von fehlenden Personalmitteln und der Notwendigkeit einer betrieblich anerkannten Begründung ebenfalls nicht umsetzen. Den befragten geringfügig Beschäftigten, die sich eine Arbeitszeiterhöhung hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit wünschen, standen betriebliche Interessen wie Flexibilitätserfordernisse und die Reduzierung von Personalkosten entgegen.

In allen geführten Interviews äußerten die Beschäftigten neben Arbeitszeitwünschen auch andere subjektive Ansprüche an Arbeit, die sie höher gewichteten als den Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren oder zu erhöhen. Um diese anderen subjektiven Ansprüche an Arbeit geltend zu machen, verzichteten die befragten Beschäftigten mitunter darauf, ihren Arbeitszeitwunsch einzufordern. Aus der Gewichtung der Ansprüche an Arbeit ergibt sich die subjektive Legitimation der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

Hinsichtlich der Umgangsweise der Beschäftigten mit der betrieblichen Unmöglichkeit der Umsetzung des Arbeitszeitwunsches lässt sich anhand der Befunde festhalten, dass die befrag-

ten Beschäftigten individuelle Arbeitszeitarrangements entwickeln, um der Realisierung des Arbeitszeitwunsches, aber auch der Ansprüche an Arbeit außerhalb des Betriebes gerecht zu werden. Hierbei spielen überorganisationale Rahmenbedingungen eine tragende Rolle: In einem Fall, bei dem die regionale Arbeitsmarktlage für entsprechende Tätigkeiten positiv war, hat die Beschäftigte zusätzlich eine weitere Tätigkeit aufgenommen. In einem anderen Fall war diese außerbetriebliche Realisierungsoption durch überorganisationale strukturelle Hindernisse wie die Wettbewerbssituation der Betriebe oder einen schlechten regionalen Arbeitsmarkt für entsprechende Tätigkeiten verhindert und die befragte Beschäftigte verblieb in der Unfreiwilligkeit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit.

Anhang

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

Anhang A

Erläuterungen zu den quantitativen Methoden

Konfidenzintervalle

Bei den im Bericht angegebenen Konfidenzintervallen handelt es sich um sogenannte Intervallschätzungen für die Mittelwerte bzw. Anteilswerte. Im Gegensatz zu den Punktschätzungen berücksichtigen diese Intervallschätzungen, dass es sich beim Mittelwert bzw. Anteilswert um eine Zufallsvariable handelt, die von Stichprobe zu Stichprobe andere Ausprägungen annehmen kann. Dies geschieht, indem der Standardfehler bei der Konstruktion des Konfidenzintervalls einbezogen wird. Ein 95%-Konfidenzintervall für eine Stichprobenstatistik ist dabei so konstruiert, dass es in 95% der Fälle den wahren Wert in der Population enthält (Dürr/Mayer 2008). Partiiell können Konfidenzintervalle auch Signifikanztests ersetzen. Betrachtet man z.B. zwei geschätzte Anteilswerte und die zugehörigen Konfidenzintervalle, so kann man sagen, dass die zwei Anteilswerte dann nicht signifikant voneinander abweichen, wenn der eine Wert vom Konfidenzintervall des anderen überdeckt wird. Auf der anderen Seite kann man sicher auf einen signifikanten Unterschied zwischen den Anteilswerten schließen, wenn die Konfidenzintervalle der beiden Anteilswerte nicht überlappen.

Regressionsanalysen

Ziel des Berichtes ist es unter anderem, Zusammenhänge zwischen zentralen Variablen zu finden. Eine Möglichkeit solche Zusammenhänge zu messen, besteht darin, die Korrelation zwischen zwei Variablen zu berechnen, z.B. die Korrelation zwischen der Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs und dem Anteil der Beschäftigten, die arbeitsrechtlich diskriminiert werden. Das Problem einer solchen Betrachtung des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen besteht allerdings darin, dass der Einfluss von Drittvariablen außer Acht gelassen wird. Diese können aber gerade für einen gefundenen Zusammenhang verantwortlich sein. Mit Hilfe multivariater Regressionen kann dieses Problem überwunden werden, d.h. es ist etwa möglich, den Zusammenhang zwischen zwei Größen vom Einfluss von Drittvariablen zu isolieren. Man kann dann z.B. den Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Beschäftigten, die arbeitsrechtlich diskriminiert werden, vom Effekt des Vorhandenseins eines Betriebsrats isolieren. Dazu wird üblicherweise eine Regression geschätzt, bei der die abhängige Variable der

Anteil der diskriminierten Beschäftigten und die erklärenden Variablen die Betriebsgröße und das Vorhandensein eines Betriebsrats sind.

Ein sogenannter „Omitted Variable Bias“ entsteht dann, wenn eine Regression geschätzt und dabei eine Variable, die sowohl mit der zu erklärenden Variable als auch mit mindestens einer zu erklärenden Variable korreliert ist, nicht mit aufgenommen wird. Die Zusammenhänge zwischen den erklärenden Variablen und der zu erklärenden Variable werden dann verzerrt geschätzt (Verbeek 2012). Insofern die Datenlage i.d.R. nicht jeden aus theoretischer Sicht wünschenswerten Aspekt abdeckt, ist darauf hinzuweisen, dass die in diesem Bericht verwendeten Regressionsanalysen nicht geeignet sind, um kausale Effekte zu identifizieren. Wenn also in den empirischen Analysen vereinzelt Begriffe wie „Effekt“ oder „Einfluss“ etc. auftauchen, dann geschieht dies aus Gründen der Darstellbarkeit oder der sprachlichen Vereinfachung.

Verwendete Regressionsmethoden und Interpretation der Ergebnisse:

Im Bericht werden unterschiedliche Regressionsmodelle geschätzt:

- Lineare Regressionen
- Binäre Probit-Modelle
- Multinomiale Probit-Modelle

Bei linearen Regressionen betrachtet man typischerweise eine metrische abhängige Variable. Zwischen dieser metrischen abhängigen Variable und den erklärenden Variablen wird ein linearer Zusammenhang geschätzt. Die Koeffizienten für die einzelnen erklärenden Variablen geben direkt Auskunft darüber, wie sich der bedingte Erwartungswert der zu erklärenden Variable ändert, wenn die erklärende Variable variiert wird (Verbeek 2012).

Mikrodaten, also Daten zu Beschäftigten oder Betrieben, enthalten allerdings häufig abhängige Variablen, die nicht metrisch skaliert sind. In diesen Fällen stehen alternative Regressionsmethoden zur Verfügung. Betrachtet man etwa eine binäre Variable als abhängige Variable, bietet sich die Schätzung eines binären Probit-Modells an (Verbeek 2012). Ziel dieses Ansatzes ist es, die Wahrscheinlichkeit dafür zu modellieren, dass die binäre abhängige Variable einen Wert von eins annimmt. Die Konstruktion des Modells stellt sicher, dass die prognostizierten Wahrscheinlichkeiten, die sich auf der Grundlage des geschätzten Modells bestimmen lassen, immer zwischen null und eins liegen. Dadurch können allerdings die Koeffizienten, die dieser Ansatz liefert, nicht wie im linearen Modell direkt als Effekte interpretiert werden. Die Effektstärke einer erklärenden Variable hängt im binären Probit-Modell vielmehr von den Ausprägungen der anderen erklärenden Variablen ab, das heißt, sie ist nicht wie im linearen Modell für jede Beobachtung gleich groß. Um dennoch Aussagen über die Stärke des Zusammenhangs zwischen einer bestimmten erklärenden Variable und der prognostizierten Wahrscheinlichkeit treffen zu können, wird häufig der sogenannte „Average Marginal Effect“ (AME, also der mittlere marginale Effekt) betrachtet. Diese Größe gibt an, um wieviel Prozentpunkte sich im Mittel

die prognostizierte Wahrscheinlichkeit dafür ändert, dass die zu erklärende Variable den Wert 1 annimmt. Dazu wird jede einbezogene Beobachtung des Datensatzes einzeln betrachtet und der Effekt einer Änderung der erklärenden Variablen bestimmt, d.h. ausgehend von den einzelnen Beobachtungen und deren Ausprägungen hinsichtlich der erklärenden Variablen, wird ermittelt, welchen Effekt eine Änderung der interessierenden erklärenden Variable auf die prognostizierte Wahrscheinlichkeit für diese Beobachtung hätte. Dadurch ergibt sich dann ein „Marginal Effect“ für jede einzelne Beobachtung, der schließlich über alle Beobachtungen gemittelt wird (Bartus 2005).

Weiterhin werden im Bericht multinomiale abhängige Variablen betrachtet, also Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen die nicht geordnet werden können. Um diese Größen adäquat zu modellieren, werden sogenannte multinomiale Probit-Modelle verwendet (Verbeek 2012). Diese stellen sicher, dass sich die prognostizierten Wahrscheinlichkeiten dafür, dass eine Beobachtung in einer der möglichen Kategorien landet, zu eins addieren. Dies macht es wiederum erforderlich, „Average Marginal Effects“ zu berechnen. Die Vorgehensweise ist dabei ähnlich wie oben, nur dass man den mittleren Effekt auf die Wahrscheinlichkeit dafür betrachtet, dass eine Beobachtung in einer bestimmten Kategorie landet.

Geclusterte Standardfehler

Standardmäßig gehen Regressionsansätze von unabhängigen Beobachtungen aus. Diese Annahme ist allerdings in der vorliegenden Anwendung nicht erfüllt, da in der Regel mehrere Beschäftigte in gleichen Betrieben beobachtet werden. Würde man dies ignorieren, hätte dies zur Folge, dass das Ausmaß der Unsicherheit unterschätzt würde, Konfidenzintervalle also kleiner berichtet werden als sie in Wirklichkeit sind. Eine Möglichkeit diesem Problem zu begegnen, besteht in einer nachträglichen Anpassung der Standardfehler, d.h. einer Clusterung auf der Betriebsebene. Hierbei handelt es sich dann um einen sogenannten, um die Korrelationen innerhalb der Betriebe, modifizierten „Sandwich Schätzer“ für die Standardfehler (Moulton 1990, White 1980, Hardin/Hilbe 2007, S. 28).

Anhang B

Operationalisierung der in den Analysen verwendeten Variablen

Tab. B 1: Übersicht über zentrale Kontrollvariablen – Beschäftigtenanalysen

Variablenname	Ausprägungen/Referenzkategorien	Anmerkungen
Beschäftigungsform	Minijob befristet Minijob unbefristet Teilzeit befristet Teilzeit unbefristet Vollzeit befristet <i>Vollzeit unbefristet (Ref.)</i>	
Befristung	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	In einigen multivariaten Analysen wird die Beschäftigungsform nicht nach dem Befristungsstatus unterteilt. In diesen Modellen wird dann ggf. Befristung als gesonderte Kontrollvariable aufgenommen.
Geschlecht	Weiblich <i>Männlich (Ref.)</i>	
Alter	Unter 25 Jahre 25 bis 34 Jahre <i>34 bis 44 Jahre (Ref.)</i> 45 bis 54 Jahre 55 Jahre und älter	In einigen Analysen wird das Alter auch als metrische Variable verwendet.
Qualifikation (Fragen 96, 97)	Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung Abitur ohne Ausbildung <i>Lehre (Ref.)</i> Meister-/Technikerabschluss Studium (Uni/FH)	
Berufliche Stellung (Fragen 13-15)	Un- und angelernte Arbeiter Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister Einfache Angestellte <i>Qualifizierte Angestellte (Ref.)</i> Hochqual. Angestellte & Führungskräfte Sonstiges	
Betriebszugehörigkeitsdauer (Fragen 11, 20, 21)	Bis 0,5 Jahre Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre 2 Jahre bis unter 5 Jahre <i>5 Jahre und mehr (Ref.)</i>	In einigen Analysen wird die Betriebszugehörigkeitsdauer auch als (quadrierte) metrische Variable verwendet.

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Fragen 52, 71-76)	Nicht zu ermitteln <i>Unter 10 Euro (Ref.)</i> 10 bis unter 14 Euro 14 bis unter 17 Euro 17 bis unter 23 Euro 23 Euro und mehr	Die Berechnung des Bruttostundenlohns erfolgte auf Basis des Bruttomonatslohn und der vereinbarten Arbeitszeit. Fälle, für die kein Stundenlohn berechnet werden kann, weil die Beschäftigten keine festgelegten oder unregelmäßige Arbeitszeiten haben, wurden der Kategorie "Nicht zu ermitteln" zugeordnet
Schriftl. Arbeitsvertrag (Fragen 17, 18)	<i>Ja (Ref.)</i> Nein	Schriftlicher Vertrag oder schriftliche Information zu Arbeitsbedingungen liegt vor
Migrationshintergrund/Sprache (Fragen 111, 115, 117, 119-120)	<i>Kein MH (Ref.)</i> MH und gute Deutschkenntnisse MH und schlechte Deutschkenntnisse	<u>Migrationshintergrund:</u> Befragte oder deren Eltern sind nach Deutschland zugezogen <u>Gute Deutschkenntnisse:</u> Selbsteinschätzung "gut" bis "sehr gut" <u>Schlechte Kenntnisse:</u> Selbsteinschätzung "einigermaßen" bis "sehr schlecht"
Partner (Fragen 98-100)	Kein Partner im Haushalt <i>Partner erwerbstätig (Ref.)</i> Partner arbeitslos Partner nicht erwerbstätig	Die Angabe bezieht sich auf im Haushalt lebende Partner
Kinder unter 14 Jahren (Frage 102)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Die Angabe bezieht sich auf im Haushalt lebende Kinder
Region (Frage 26)	Ostdeutschland <i>Westdeutschland (Ref.)</i>	Standort des Betriebs
Branche (Prozessdaten der BA)	Baugewerbe, Versorgung, Sonstige <i>Verarbeitendes Gewerbe (Ref.)</i> Handel u. Reparatur Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl. Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen Gastronomie u. personenbez. Dienstl. Soziale Dienstleistungen Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Öffentlicher Dienst (Frage 25)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	
Betriebsgröße (Frage 22)	Bis 15 Beschäftigte 16 bis 49 Beschäftigte 50 bis 249 Beschäftigte 250 bis 499 Beschäftigte <i>500 Beschäftigte und mehr (Ref.)</i>	
Betriebsrat (Frage 23)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	
Tarifvertrag (Frage 19)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	
Kenntnis des Rechts (Frage 33, 34, 35)	<i>Ja (Ref.)</i> Nein, weiß nicht, verweigert	Kontrolliert wird immer die Kenntnis des Rechts, für das das Risiko der Nichtgewährung untersucht wird (z.B. Modell für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub - Kenntnis des Rechts auf bezahlten Urlaub)
Schüler/Student (Frage 3)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	
Tätigkeitsdauer (Frage 3)	metrische Variable	Bisherige Dauer der aktuellen Tätigkeit in Jahren, wird auch quadriert verwendet.
Arbeitslosengeld II (Frage 87)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	
Schulabschluss (Frage 96)	Kein Schulabschluss Hauptschulabschluss Mittlere Reife oder vglb. Abschluss <i>Abitur, Fachhochschulreife (Ref.)</i>	
Haushaltsnetto (Fragen 104-109)	<i>Unter 1000 Euro (Ref.)</i> 1000-1499 Euro 1500-1999 Euro 2000-2499 Euro 2500-2999 Euro 3000-3499 Euro 3500-3999 Euro 4000-4999 Euro 5000 u.m. Euro	

Anm.: Angaben in Klammern verweisen auf Fragennummern im Beschäftigtenfragebogen

Tab. B 2: Übersicht über zentrale Kontrollvariablen – Betriebsdatenanalysen

Variablenname	Ausprägungen/Referenzkategorien	Anmerkungen
Minijobber (Frage D7)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Betrieb beschäftigt mindestens eine/n Minijobber/in
Teilzeitbeschäftigte (Frage D5)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Betrieb beschäftigt mindestens eine/n Teilzeitbeschäftigte/n
Befristet Beschäftigte (Frage D10)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Betrieb beschäftigt mindestens eine/n Teilzeitbeschäftigte/n
Betriebsgröße (Frage D1)	Bis 15 Beschäftigte 16 bis 49 Beschäftigte 50 bis 249 Beschäftigte 250 bis 499 Beschäftigte <i>500 Beschäftigte und mehr (Ref.)</i>	
Anteil Geringqualifizierter (Frage D16)	metrische Variable	Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung
Einzelbetrieb (Frage C3)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Betrieb ist unabhängiges Unternehmen ohne weitere Niederlassungen
Tarifvertrag (Frage C4)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Betrieb mit Branchen-/Haustarifvertrag oder Arbeitsvertragsrichtlinien für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst
Mitarbeitervertretung (Frage C6/C6a)	Betriebs-/Personalrat Kirchliche Mitarbeitervertretung <i>Weder noch (Ref.)</i>	
Arbeitgeberverband (Frage C7)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	Betrieb ist Mitglied in einem Arbeitgeberverband (mit/ohne Tarifbindung)
Branche (Prozessdaten der BA)	Baugewerbe, Versorgung, Sonstige Handel u. Reparatur Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl. Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen Gastronomie u. personenbez. Dienstl. Soziale Dienstleistungen Öffentliche Verwaltung, Sozialvers. <i>Verarbeitendes Gewerbe (Ref.)</i>	

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Öffentlicher Dienst (Frage C2)	Ja <i>Nein (Ref.)</i>	
Region (Prozessdaten der BA)	Ostdeutschland <i>Westdeutschland (Ref.)</i>	Standort des Betriebs
Ertragslage (Frage C13)	gut bis sehr gut befriedigend <i>schlecht bis sehr schlecht (Ref.)</i>	Einschätzung der Befragten, bezogen auf das letzte Geschäftsjahr
Einsatzgründe Minijobber (Frage E1)	Flexibilität Geringer zeitlicher Umfang Geringer Verwaltungsaufwand Lohnkosten sparen Wunsch der Beschäftigten Aus einem anderen Grund	Bei dieser Frage handelt es sich um eine sogenannte Matrix- bzw. Schleifenfrage. Den Befragten wurden alle Einsatzgründe vorgelesen und sie wurden jeweils aufgefordert anzugeben, ob der Grund zutrifft oder nicht. Die Referenzkategorie ist immer "Trifft nicht zu".
Funktion Befragte/r (Frage B1)	Inhaber/in Geschäftsführer/in Prokurist/in <i>Personalmanager/in (Ref.)</i> Öffentlichkeitsreferent/in oder sonstiges	
Dauer in Funktion (Frage B2)	Unter 1 Jahr 1 bis 5 Jahre 6 bis 10 Jahre <i>Mehr als 10 Jahre (Ref.)</i>	Dauer der von Befragten im Betrieb ausgeübten Funktion
Geschlecht Befragte/r (Frage B3)	Weiblich <i>Männlich (Ref.)</i>	
Kenntnis des Rechts (Frage N3_E, N4_E)	<i>Ja (Ref.)</i> Nein, weiß nicht, verweigert	Kontrolliert wird immer die Kenntnis des Rechts, für das das Risiko der Nichtgewährung untersucht wird (z.B. Modell für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für Minijobber - Kenntnis des Rechtsanspruchs von Minijobbern auf bezahlten Urlaub)

Anm.: Angaben in Klammern verweisen auf Fragennummern im Betriebsfragebogen

Anhang C

Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Beschäftigtenbefragung

Nichtgewährung von bezahltem Urlaub

Zum Thema „bezahlter Urlaub“ wurden den Beschäftigten unter anderem folgende zwei Fragen gestellt:

38	<p>Wir möchten mit Ihnen nun noch einmal über das Thema bezahlten Urlaub sprechen. Erhalten Sie in [Fokustext C] bezahlten Urlaub?</p> <p>INT (grün): Mit bezahltem Urlaub ist gemeint, dass der Lohn während des Urlaubs fortgezahlt wird, ohne dass die Zeit unentgeltlich vor- oder nachgearbeitet werden muss.</p> <p>1: Ja 2: Nein</p>
	<p>7: Verweigert 8: Weiß nicht</p>

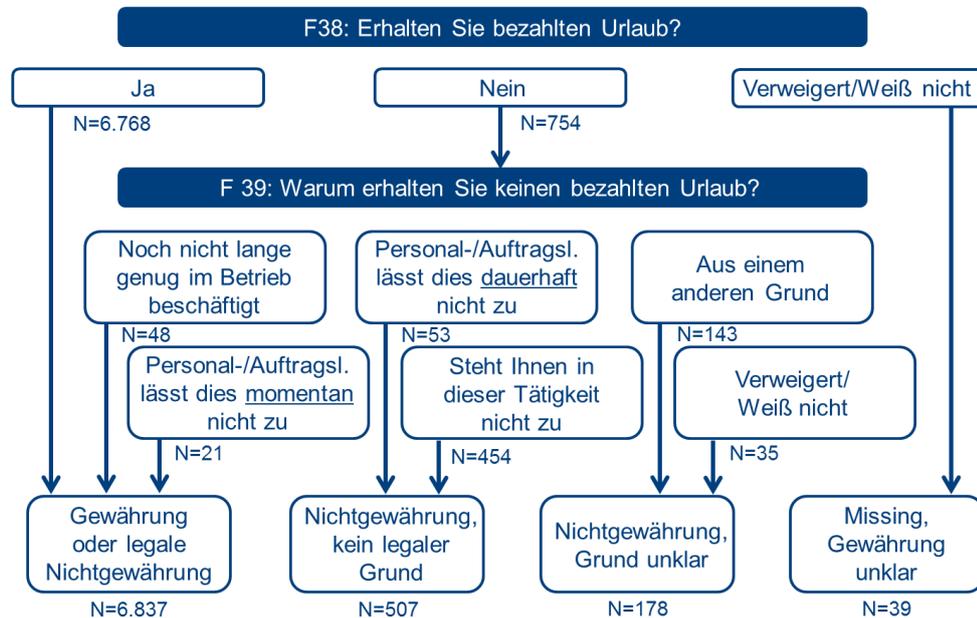
39	<p>Aus welchem Grund erhalten Sie keinen bezahlten Urlaub? Sollten mehrere der folgenden Gründe auf Sie zutreffen, nennen Sie uns bitte den Hauptgrund. Erhalten Sie keinen bezahlten Urlaub ...</p> <p>1: Weil Sie noch nicht lange genug im Betrieb beschäftigt sind 2: Weil Ihnen in Ihrer Tätigkeit kein bezahlter Urlaub zusteht 3: Weil die Personal- oder Auftragslage momentan keinen Urlaub zulässt. 4: Weil die Personal- oder Auftragslage dauerhaft keinen Urlaub zulässt.</p>
	<p>6: Aus einem anderen Grund 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p>

Die erste Frage wurde an alle 7.561 Beschäftigten gerichtet. Die zweite Frage wurde nur den 754 Personen gestellt, die die erste Frage mit „Nein“ beantwortet haben. Für die quantitativen Analysen wurde ein nominal-skaliertes Indikatoren für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet. Dieser Indikator hat folgende vier Ausprägungen:

- Gewährung oder legale Nichtgewährung
- Nichtgewährung, kein legaler Grund
- Nichtgewährung, Grund unklar
- Missing, Gewährung unklar.

Basierend auf ihren Antworten wurden die Befragten einer der vier Ausprägungen des Indikatoren zugeordnet. Diese Zuordnung ist in Abb. C 1 zusammenfassend dargestellt und wird im Folgenden kurz erläutert.

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



Gewährung oder legale Nichtgewährung

Befragte wurden der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn sie die Frage „Erhalten Sie [...] bezahlten Urlaub“ mit „Ja“ beantwortet haben. Wurde diese Frage mit „Nein“ beantwortet und haben die Beschäftigten auf die Frage nach dem Hauptgrund (Frage 39) gesagt, dass „Sie noch nicht lange genug im Betrieb beschäftigt sind“ oder, dass „die Personal- oder Auftragslage momentan keinen Urlaub zulässt“, wurde ihnen ebenfalls die Ausprägung *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugewiesen.

Nichtgewährung, kein legaler Grund

Der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* wurden Beschäftigte zugewiesen, die keinen bezahlten Urlaub erhalten und die als Hauptgrund hierfür angegeben haben, dass „Ihnen in ihrer Tätigkeit kein bezahlter Urlaub zusteht“ oder, dass „die Personal- oder Auftragslage dauerhaft keinen Urlaub zulässt“.

Nichtgewährung, Grund unklar

Befragten, die keinen bezahlten Urlaub erhalten und die auf die Frage nach dem Hauptgrund für die Nichtgewährung von sich aus mit „Aus einem anderen Grund“ oder „Weiß nicht“ geantwortet haben, wurde die Ausprägung *Nichtgewährung, Grund unklar* zugewiesen. In diese Kategorie wurden ebenso Befragte eingruppiert, die die Antwort auf die Frage nach dem Grund für die Nichtgewährung verweigert haben.

Missing, Gewährung unklar

Für Befragte, die bereits die Frage „Erhalten Sie [...] bezahlten Urlaub“ nicht beantworten konnten („Weiß nicht“) oder nicht beantworten wollten („Verweigert“), ist die Gewährung von bezahltem Urlaub gänzlich unklar. Diesen Personen wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen.

Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit wurde auf Basis der Antworten auf folgende zwei Fragen gebildet:

47	<p>Nun möchten wir mit Ihnen über das Thema Krankheit sprechen. Wenn Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber krank melden, welche Auswirkungen hat dies? Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir welche für Sie zutreffen.</p> <p>PROG: Bei Schleifen B, C, D nur den zweiten Satz des Fragenstimulus („Wenn Sie sich“) einblenden.</p> <p>A: Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn B: Sie müssen die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten INT (grün): Damit ist gemeint, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. C: Sie müssen die Zeit der Krankheit über Ihr Arbeitszeit- oder Urlaubskonto ausgleichen D: Sie müssen eine Vertretung organisieren, die Ihre Arbeit übernimmt</p> <p>1: Ja 2: Nein</p>
	<p>5: Befragter meldet sich nicht krank 6: Befragter war noch nie krank 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MATRIX PROG: Wenn A=5,6 überspringe B,C,D Wenn B=5,6 überspringe C,D Wenn C=5,6 überspringe D Datenablage/-aufbereitung in diesen Fällen: Alle vier Items mit „5“ bzw. „6“ füllen.</p>
47a	<p>Wie ist die Entlohnung für diese Vertretung geregelt?</p> <p>1: Sie begleichen den Lohn für die Vertretung aus eigener Tasche 2: Der Arbeitgeber führt den Ihnen zustehenden Lohn an die Vertretung ab 3: Der Arbeitgeber begleicht den Lohn für die Vertretung selbst.</p> <p>6: Vertretung erhält keinen Lohn 7: verweigert 8: weiß nicht</p>

Bei Frage 47, die allen 7.561 Beschäftigten gestellt worden ist, handelt es sich um eine sogenannte Matrix- bzw. Schleifenfrage. Den Beschäftigten wurden die Items A bis D einzeln vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jedes Item anzugeben, ob dies im Falle einer Krankmeldung für sie zutrifft („Ja“) oder nicht („Nein“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verwei-

gert“) Beschäftigte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass sie sich nicht krank melden oder dass sie noch nie krank waren, wurde dies vom Interviewer ebenfalls vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

In Frage 47a geht es um die Entlohnung der Vertretung. Diese Frage wurde nur Personen gestellt, die Item D in Frage 47 („Sie müssen eine Vertretung organisieren, die Ihre Arbeit übernimmt“) mit „Ja“ beantwortet haben. Bei der Frage nach der Entlohnung der Vertretung mussten sich die Befragten für eine der drei angebotenen Antwortvorgaben entscheiden. Haben die Befragten von sich aus angegeben, dass die Vertretung keinen Lohn erhält, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Ebenso wurde notiert, falls die Befragten die Frage nach der Vertretung nicht beantworten konnten („Weiß nicht“) oder nicht beantworten wollten („Verweigert“).

Der nominal-skalierte Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit hat folgende vier Ausprägungen:

- Gewährung
- Nichtgewährung
- Missing, Gewährung unklar
- Ist nie krank/meldet sich nie krank.

Basierend auf ihren Antworten wurden die Befragten einer der vier Ausprägungen des Indikators zugeordnet. Im Folgenden wird auch diese Zuordnung kurz erläutert.

Gewährung

Befragte wurden der Kategorie *Gewährung* zugeordnet, wenn sie in Frage 47 das Item A („Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn“) mit „Ja“ und die Items B bis D mit „Nein“ beantwortet haben (Abb. C 2).

Befragte, die Item A und D mit „Ja“ und Item B und C mit „Nein“ beantwortet haben, wurden ebenfalls der Kategorie *Gewährung* zugeordnet, wenn sie auf die Frage nach der Entlohnung der Vertretung (Frage 47a) geantwortet haben, dass der Arbeitgeber den Lohn für die Vertretung selbst begleicht oder dass die Vertretung keinen Lohn erhält (Abb. C 3).¹⁷⁰

¹⁷⁰ Betriebe, die den Beschäftigten ihren regulären Lohn, der Vertretung jedoch keinen Lohn zahlen, verhalten sich rechtlich nicht korrekt. Im Verlauf der Feldarbeit hat sich jedoch gezeigt, dass die Aussage der Befragten die „Vertretung erhält keinen Lohn“ in der Regel darauf zurückzuführen ist, dass die Beschäftigten bei Krankheit durch Kollegen vertreten werden, welche für ihre Vertretungstätigkeit nicht zusätzlich entlohnt werden. Die Beschäftigten wurden in diesem Fall daher der Kategorie *Gewährung* zugeordnet.

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

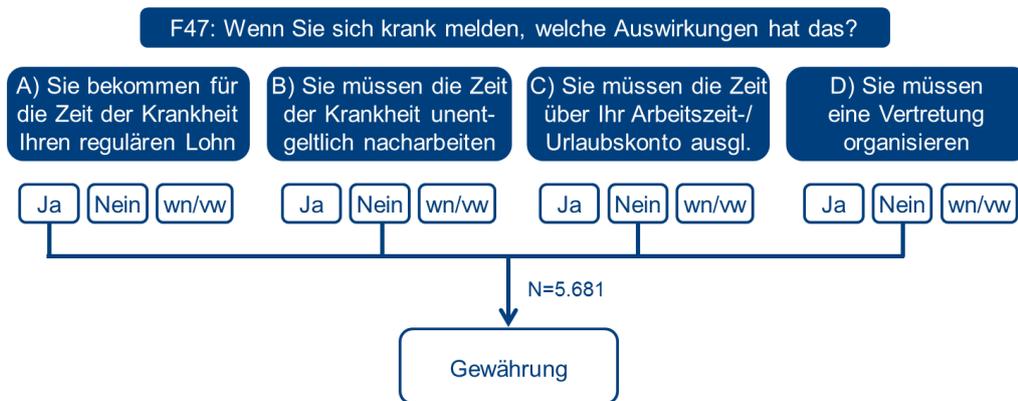
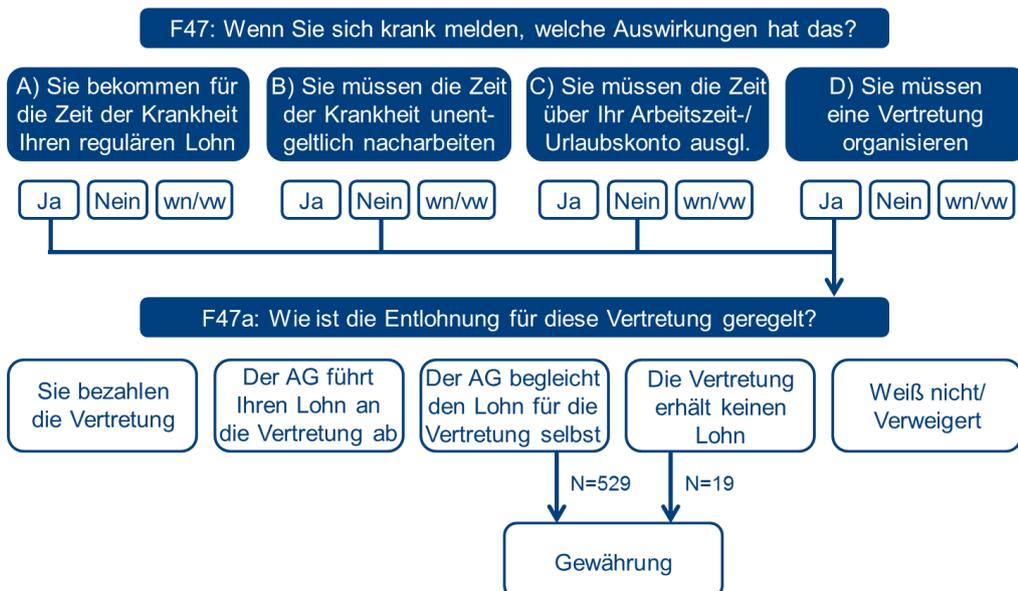


Abb. C 3: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung II (Beschäftigte)



Nichtgewährung

Haben Beschäftigte in Frage 47 auf Item A („Sie bekommen für die Zeit der Krankheit Ihren regulären Lohn“) mit „Nein“ geantwortet, so wurden sie, unabhängig davon wie sie die Items B bis D beantwortet haben, der Kategorie Nichtgewährung zugeordnet. Gleiches gilt für Personen, die auf Item B („Sie müssen die Zeit der Krankheit unentgeltlich nacharbeiten“) oder Item C („Sie müssen die Zeit der Krankheit über Ihr Arbeitszeit- oder Urlaubskonto ausgleichen“) mit „Ja“ geantwortet haben (Abb. C 4).

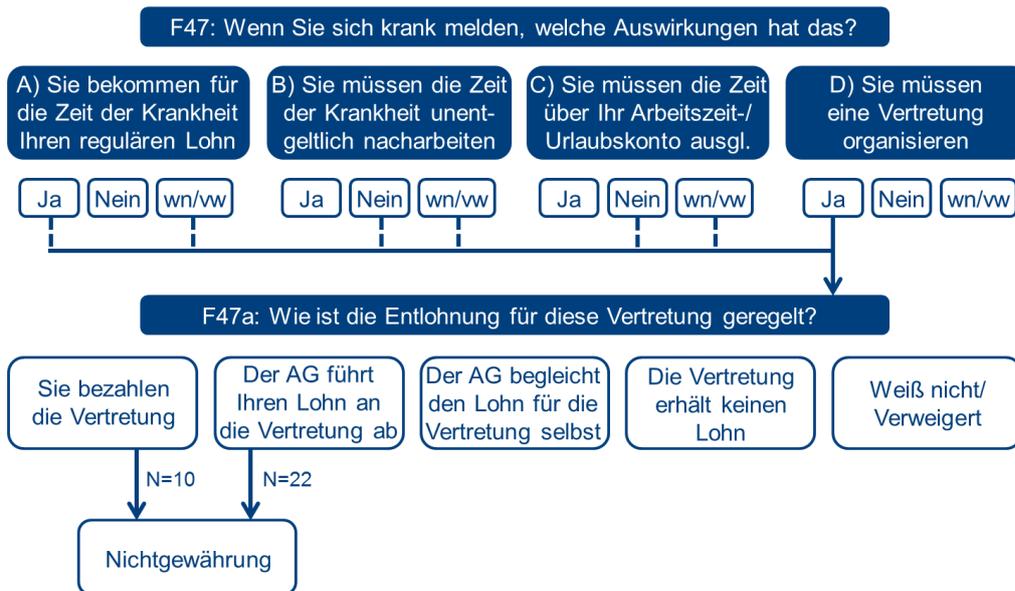
Befragte, die Item A und D mit „Ja“ und Item B und C mit „Nein“ beantwortet haben, wurden ebenfalls der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet, wenn sie auf die Frage nach der Entloh-

nung der Vertretung (Frage 47a) geantwortet haben, dass sie die Vertretung selbst bezahlen müssen oder dass der Arbeitgeber ihren Lohn an die Vertretung abführt (Abb. C 5).¹⁷¹

Abb. C 4: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung I (Beschäftigte)¹⁷²



Abb. C 5: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung II (Beschäftigte)¹⁷³



¹⁷¹ Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht für Beschäftigte erst nach vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigungsdauer. Aus diesem Grund werden bei den deskriptiven Auswertungen des Indikators sowie bei den multivariaten Analysen Beschäftigte ausgeschlossen, die aufgrund ihrer Antworten der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden, von denen die Tätigkeit zum Interviewzeitpunkt aber noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt wurde.

¹⁷² Das für Item B bzw. Item C angegebene N umfasst lediglich die Personen, die nicht bereits aufgrund ihrer Antwort auf Item A (bzw. Item A oder Item B) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

¹⁷³ Die in Abb. A 5 angegebenen Werte für N umfassen lediglich die Personen, die nicht bereits aufgrund ihrer Antworten auf Frage 47 (Item A bis Item C) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

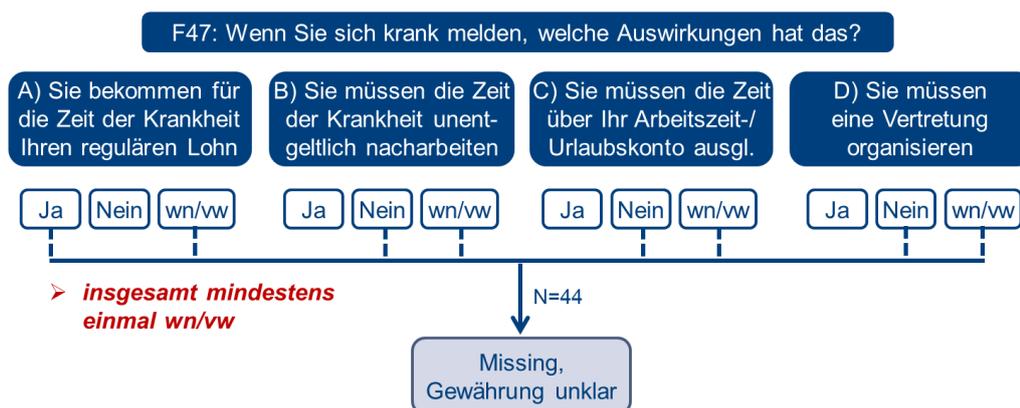
Missing, Gewährung unklar

Bei Befragten, die ein oder mehrere Items aus Frage 47 mit „Weiß nicht“ beantwortet haben oder von denen die Antwort auf ein oder mehrere Items verweigert wurde, ist die Gewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit unklar. Diesen Personen wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen (Abb. C 6).

Gleiches gilt für Befragte, die in Frage 47 das Item D („Sie müssen eine Vertretung organisieren“) mit „Ja“ beantwortet haben, aber ein oder mehrere andere Items in Frage 47 und/oder die Frage nach der Entlohnung der Vertretung mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort verweigert haben (Abb. C 7).¹⁷⁴

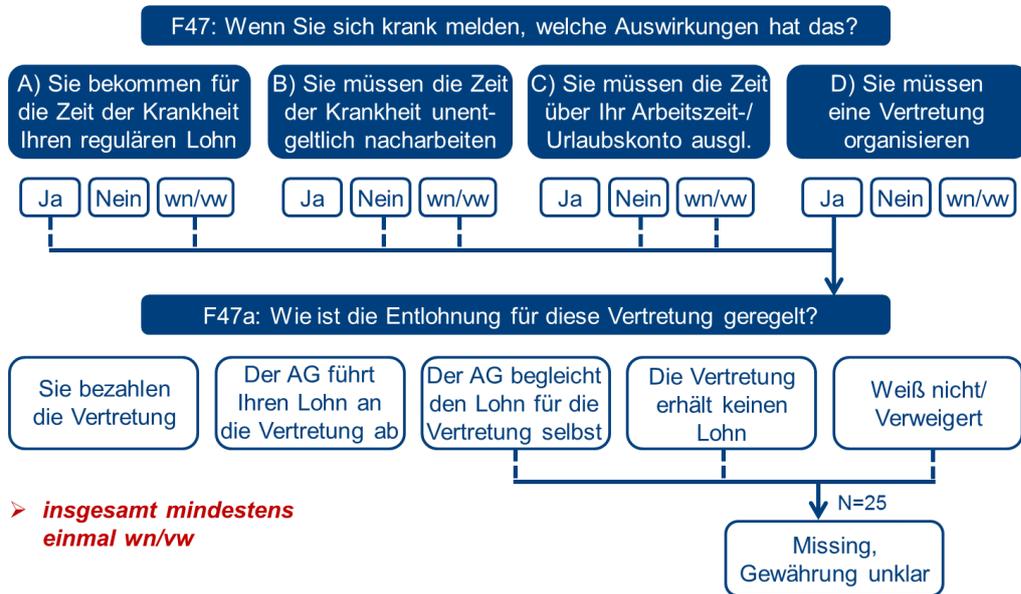
Aufgrund eines Fehlers bei der Programmierung, des bei der Telefonbefragung eingesetzten CATI-Instruments, wurde Frage 47 zu Beginn der Feldphase nicht als Matrix- bzw. Schleifenfrage gestellt, sondern den Befragten als Frage mit mehreren Antwortmöglichkeiten vorgelesen. Die betroffenen Befragten hatten nicht die Möglichkeit, auf jedes Item mit „Ja“, „Nein“, „Weiß nicht“ bzw. „Verweigert“ zu antworten. Stattdessen wurden sie aufgefordert, aus den vorgelesenen Antwortmöglichkeiten (Item A-Item D), die für sie zutreffende Antwort auszuwählen. Für diese Befragten ist Frage 47 nicht auswertbar, da beispielsweise nicht angegeben werden konnte, dass keine der Antwortmöglichkeiten zutrifft. Für die 352 betroffenen Personen wurde der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit daher ebenfalls auf *Missing, Gewährung unklar* gesetzt.

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



¹⁷⁴ Beschäftigten, die die Kriterien für die Ausprägung *Nichtgewährung* erfüllen, wurde diese Ausprägung zugewiesen, auch wenn von ihnen einzelne oder mehrere Items in Frage 47 oder die Frage 47a mit „Weiß nicht“ beantwortet wurden oder sie die Antwort auf einzelne oder mehrere Items in Frage 47 oder die Antwort auf Frage 47a verweigert haben.

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



Ist nie krank/meldet sich nie krank

Befragten, die in Frage 47 von sich aus angegeben haben, dass sie sich nicht krank melden oder, dass sie noch nie krank waren, wurde die Ausprägung *Ist nie krank/meldet sich nie krank* zugeordnet (Abb. C 8).

In Abb. C 9 wird die Verteilung der Befragten auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit noch einmal zusammenfassend dargestellt.

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

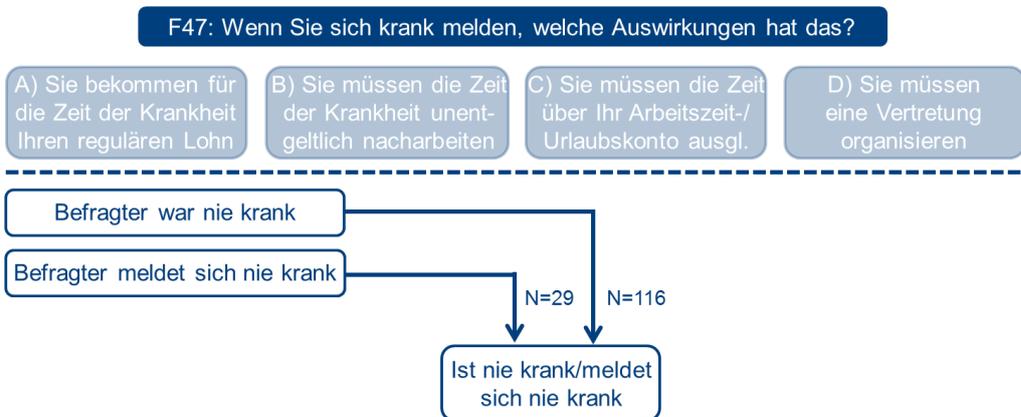


Abb. C 9: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen



Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde den Beschäftigten folgende Frage gestellt:

49	<p>Was geschieht, wenn einer Ihrer Arbeitstage auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und Sie deshalb arbeitsfrei haben? Ich lese Ihnen wieder mehrere Antwortmöglichkeiten vor.</p> <p>PROG: Den zweiten Satz des Fragenstimulus bei Schleifen B, C, D nicht einblenden.</p> <p>A: Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn B: Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben C: Sie müssen die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten D: Die ausgefallene Arbeitszeit wird von Ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen.</p> <p>1: Ja 2: Nein</p>
	<p>6: arbeitet auch feiertags 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>Prog: MATRIX PROG: Wenn A=6 überspringe B,C,D Wenn B=6 überspringe C,D Wenn C=6 überspringe D Datenablage/-aufbereitung in diesen Fällen: Alle vier Items mit „6“ füllen.</p>

Auch hierbei handelt es sich um eine Matrix- bzw. Schleifenfrage. Den Beschäftigten wurden die Items A bis D der Frage 49 einzeln vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jedes Item anzugeben, ob dies im Falle eines gesetzlichen Feiertags für sie zutrifft („Ja“) oder nicht („Nein“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Beschäftigte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass sie an Feiertagen generell arbeiten, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde ebenfalls ein Indikator mit vier Ausprägungen gebildet:

- Gewährung
- Nichtgewährung
- Missing, Gewährung unklar
- Arbeitet auch feiertags.

Gewährung

Befragte wurden der Kategorie *Gewährung* zugeordnet, wenn sie Item A („Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn“) und/oder Item B („Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben“) mit „Ja“ und Item C und D mit „Nein“ beantwortet haben (Abb. C 10).¹⁷⁵

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



Nichtgewährung

Haben Befragte sowohl Item A („Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn“) als auch Item B („Die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben“) mit „Nein“ beantwortet, wurde ihnen, unabhängig von ihren Antworten auf die Items C und D, die Kategorie *Nichtgewährung* zugewiesen (Abb. C 11).

In diese Kategorie wurden ebenfalls Beschäftigte eingruppiert, die Item C („Sie müssen die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nacharbeiten“) und/oder Item D („Die ausgefallene Arbeitszeit wird von Ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Ja“ beantwortet haben (Abb. C 12).

Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung wurde nicht erhoben, ob Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber an Feiertagen aus legalen Gründen (also aufgrund nicht fest vereinbarter Arbeitstage

¹⁷⁵ Die Items A und B sollten ursprünglich in einem Item abgefragt werden („Sie erhalten für den Tag ganz normal Ihren Lohn bzw. die Arbeitszeit wird Ihnen wie an einem Arbeitstag gutgeschrieben“). Mit der Formulierung sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass es sowohl Arbeitnehmer gibt, deren Arbeitsleistung durch täglichen Lohn abgegolten wird, als auch Arbeitnehmer deren Arbeitsleistung zunächst in geleisteter Arbeitszeit gemessen wird. Gemeinsam mit dem Erhebungsinstitut wurde entschieden, dass die Formulierung für eine telefonische Befragung zu komplex ist. Daher wurde eine Aufteilung des Frageinhaltes in zwei Items vorgenommen. Für die Einordnung in die Kategorie *Gewährung* ist es ausreichend, wenn die Befragten entweder Item A oder Item B mit „Ja“ beantworten.

oder aufgrund einer vertraglich festgelegten Möglichkeit der flexiblen Einteilung durch den Arbeitgeber) nicht zum Dienst eingeteilt werden. Es ist daher nicht auszuschließen, dass einige Beschäftigte – aufgrund der fehlenden Möglichkeit, legale Nichteinteilungen an Feiertagen zu identifizieren – fälschlicherweise der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden. Bei den Auswertungen wird hierauf hingewiesen.

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

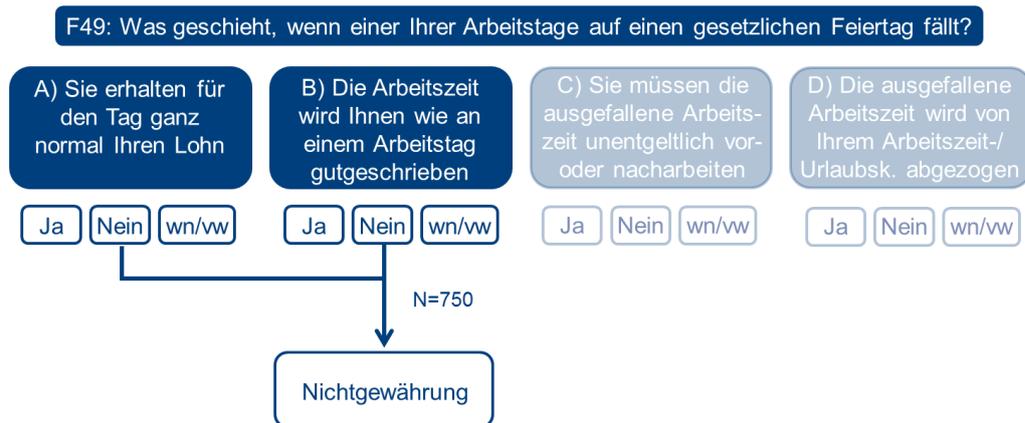
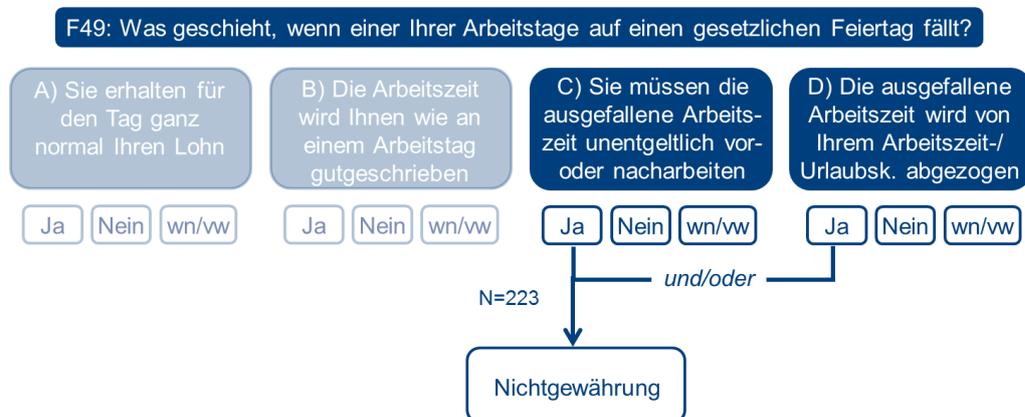


Abb. C 12: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung II (Beschäftigte)



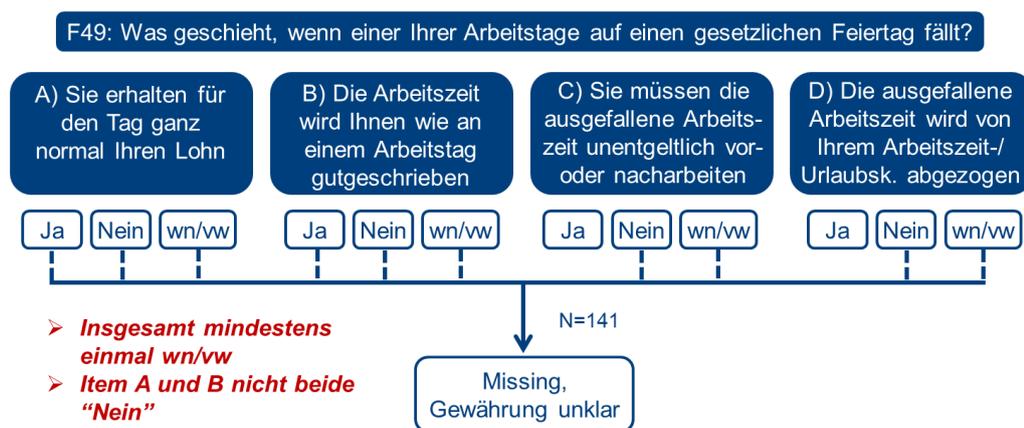
Missing, Gewährung unklar

Bei Befragten, die ein oder mehrere Items mit „Weiß nicht“ beantwortet haben oder von denen die Antwort auf ein oder mehrere Items verweigert wurde, ist die Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen unklar. Diesen Personen wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen (Abb. C 13). Dies trifft jedoch nur auf Beschäftigte zu, deren Antworten auf die Items A bis D nicht die Kriterien der *Gewährung* bzw. *Nichtgewährung* erfüllen.

Auch Frage 49 wurde aufgrund eines Programmierfehlers zu Beginn der Feldphase nicht als Matrix- bzw. Schleifenfrage gestellt, sondern den Befragten als Frage mit mehreren Antwort-

möglichkeiten vorgelesen. Die betroffenen Befragten hatten nicht die Möglichkeit, auf jedes Item mit „Ja“, „Nein“, „Weiß nicht“ bzw. „Verweigert“ zu antworten. Stattdessen wurden sie aufgefordert, aus den vorgelesenen Antwortmöglichkeiten (Item A-Item D), die für sie zutreffende Antwort auszuwählen. Für diese Befragten ist Frage 49 nicht auswertbar, da beispielsweise nicht angegeben werden konnte, dass keine der Antwortmöglichkeiten zutrifft. Für die 352 betroffenen Personen wurde der Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit daher ebenfalls auf *Missing, Gewährung unklar* gesetzt.

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



Arbeitet auch feiertags

Befragten, die von sich aus angegeben haben, dass sie an Feiertagen generell arbeiten müssen, wurde die Ausprägung *Arbeitet auch feiertags* zugeordnet (Abb. C 14).

In Abb. C 15 wird die Verteilung der Befragten auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen noch einmal zusammenfassend dargestellt.

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

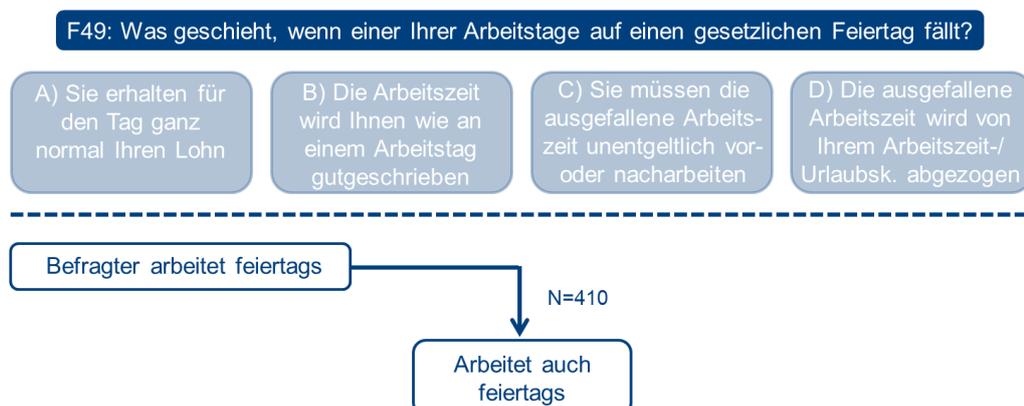


Abb. C 15: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen –
Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Ausprägungen



Anhang D

Beschreibung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten – Betriebsbefragung

In der Betriebsbefragung wurde der betriebliche Umgang mit bezahltem Urlaub, Feiertagen und Abwesenheit aufgrund von Krankheit für jede Beschäftigtengruppe (geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag) einzeln abgefragt. Für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag wurden den Betrieben keine rechtlichen Fragen gestellt. Ausschlaggebend hierfür war, dass der im Vorfeld durchgeführte Pretest gezeigt hat, dass die Befragten, die Wiederholung der gleichen Fragen für mehrere Beschäftigtengruppen nur begrenzt tolerieren. Die Bildung der Indikatoren für die Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten wird im Folgenden anhand der Fragen für geringfügig Beschäftigte erläutert.¹⁷⁶

Die Fragen zu Urlaubs-, Krankheits- und Feiertagsregelungen für geringfügig Beschäftigte wurden nur Personen gestellt, die angegeben haben, dass in ihrem Unternehmen geringfügig Beschäftigte tätig sind. Dies trifft auf 758 der 1.110 Betriebe im Betriebsdatensatz zu.

¹⁷⁶ Für geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte waren in der Betriebsbefragung die Fragen zum Thema bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Lohnfortzahlung an Feiertagen identisch. Demzufolge kann die dargestellte Indikatorbildung für geringfügig Beschäftigte uneingeschränkt auf Teilzeitbeschäftigte übertragen werden. Prinzipiell gilt dies auch für unbefristet in Vollzeitbeschäftigte. Allerdings ist hier zu beachten, dass bei den Fragen nach den Gründen für die Nichtgewährung von freien Tagen (L3), bezahltem Urlaub (L5), Lohnfortzahlung bei Krankheit (L12) und Lohnfortzahlung an Feiertagen (L14) nur eine reduzierte Liste an Antwortitems vorgelesen wurde, da für Vollzeitbeschäftigte einige Items nicht relevant waren (z.B. „Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten“).

Nichtgewährung von bezahltem Urlaub

Informationen zum Thema „bezahlter Urlaub“ wurden für geringfügig Beschäftigte zunächst durch folgende Frage erhoben:

F1	<p>Wenn geringfügig Beschäftigte einen oder mehrere Arbeitstage frei haben möchten, wie ist das in Ihrem Betrieb geregelt? Bitte sagen Sie mir bei jeder der folgenden Möglichkeiten, ob diese zutreffen oder nicht.</p> <p>A: Die geringfügig Beschäftigten können BEZAHLTEN Urlaub erhalten B: Sie können UNBEZAHLTEN Urlaub erhalten C: Die geringfügig Beschäftigten können frei nehmen, müssen die freie Zeit aber ohne zusätzlichen Lohn vor- oder nacharbeiten INT (grün): Damit ist gemeint, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss. D: Sie können die freien Tage über ihr Arbeitszeitkonto ausgleichen E: Sie können eine Freischicht nehmen F: Es besteht eine andere Möglichkeit frei zu erhalten, die bisher nicht genannt wurde</p> <p>1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu</p>
	<p>4: bekommen nicht frei 5: Wunsch kommt nicht vor 6: keine Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>INT (rot): Wenn Betriebe antworten, dass geringfügig Beschäftigte an ihren Arbeitstagen nicht frei bekommen können, bitte Button 'bekommen nicht frei' benutzen. Wenn Betriebe antworten, dass bei ihnen geringfügig Beschäftigte keine freien Tage anfragen/haben möchten, den Button 'Wunsch kommt nicht vor' verwenden. Wenn die Antwort lautet, dass diese Frage betrieblich nicht einheitlich geregelt ist, den Button 'keine Regelung' benutzen.</p> <p>PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 4, 5 oder 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 4, 5 bzw. 6 gesetzt PROG: Item E nur wenn Frage C8=1</p>

Bei Frage F1 handelt es sich um eine Matrix- bzw. Schleifenfrage, bei der die Items A bis F einzeln vorgelesen wurden und die Befragten, für jedes Item angeben sollten, ob diese Möglichkeit in ihrem Betrieb besteht („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Befragte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass (i) geringfügig Beschäftigte an ihren Arbeitstagen nicht frei bekommen können, (ii) dass geringfügig Beschäftigte keine freien Tage anfragen bzw. haben möchten,

oder (iii) dass dies betrieblich nicht einheitlich geregelt ist, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Befragte, die in Frage F1 alle Items mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben, wurden in die Frage F3 („Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keine Möglichkeit gibt, frei zu nehmen?“) gefiltert. Gleiches gilt für Betriebe, für die die Befragten von sich aus angegeben haben, dass geringfügig Beschäftigte an ihren Arbeitstagen nicht frei bekommen können. Bei der Frage F3 handelt es sich um eine sogenannte Mehrfachantwortfrage. Den Befragten wurden die Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Antwortmöglichkeiten zu nennen, die auf ihren Betrieb zutreffen.

F3	<p>Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keine Möglichkeit gibt, frei zu nehmen?</p> <p>INT (rot): Wenn der Befragte hier sagt, dass geringfügig Beschäftigte frei nehmen können, bitte zurückgehen zu Frage F1</p> <p>INT (rot): Mehrfachnennungen möglich.</p> <p>1: Weil der Betrieb es sich finanziell nicht leisten kann 2: Weil die Personal- oder Auftragslage es nicht zulässt 3: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt sind 4: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind 5: Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten 6: Aus einem anderen Grund</p>
	<p>7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MA</p>

Befragte, die in Frage F1 nicht alle Items, aber das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben, wurden in die Frage F5 (Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keinen bezahlten Urlaub gibt?“) gefiltert. Auch bei dieser Frage handelt es sich um eine Mehrfachantwortfrage.

F5	<p>Woran liegt es, dass es für geringfügig Beschäftigte in Ihrem Betrieb keinen bezahlten Urlaub gibt?</p> <p>INT (rot): Wenn der Befragte hier sagt, dass geringfügig Beschäftigte bezahlten Urlaub bekommen können, bitte zurückgehen zu Frage F1</p> <p>INT (rot): Mehrfachnennungen möglich.</p> <p>1: Weil der Betrieb es sich finanziell nicht leisten kann 2: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt sind 3: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind 4: Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten 5: Weil geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben 6: Aus einem anderen Grund</p>
	<p>7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MA</p>

Auf Basis der Antworten auf die Frage F1 (und ggf. auf die Frage F3 bzw. F5) wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gebildet. Dieser nominal-skalierte Indikator hat folgende Ausprägungen:

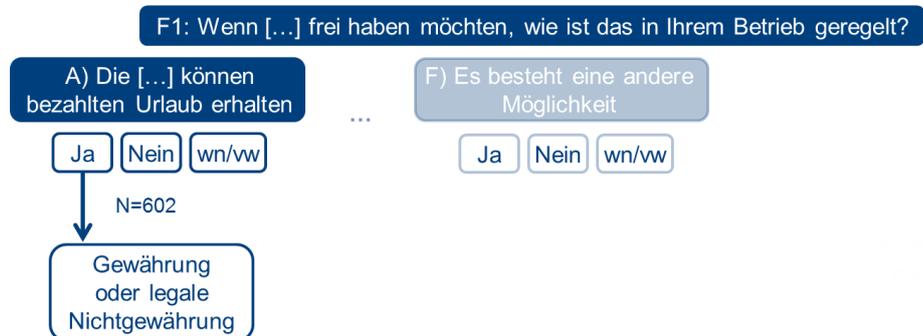
- Gewährung oder legale Nichtgewährung
- Nichtgewährung, kein legaler Grund
- Nichtgewährung, Grund unklar
- Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers
- Missing, Gewährung unklar.

Gewährung oder legale Nichtgewährung

Betriebe wurden der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft zu“ beantwortet haben (Abb. D 1).¹⁷⁷

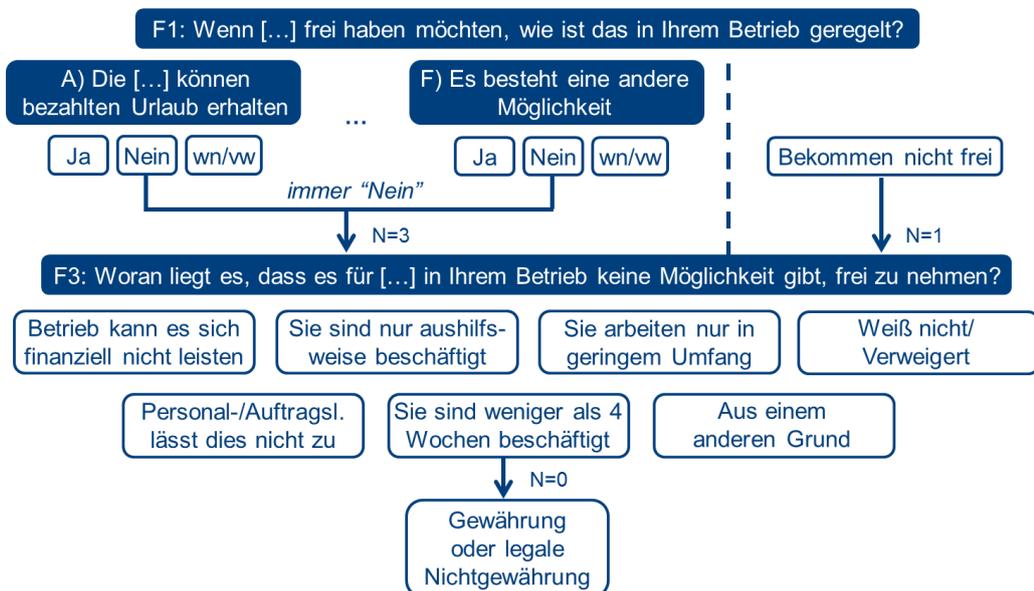
¹⁷⁷ In der Betriebsbefragung wurden die Befragten bei Matrix- bzw. Schleifenfragen gebeten, jedes Item mit „Trifft zu“ bzw. „Trifft nicht zu“ zu beantworten. Aufgrund der besseren Darstellbarkeit wird in den Abbildungen jedoch „Ja“ bzw. „Nein“ verwendet.

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



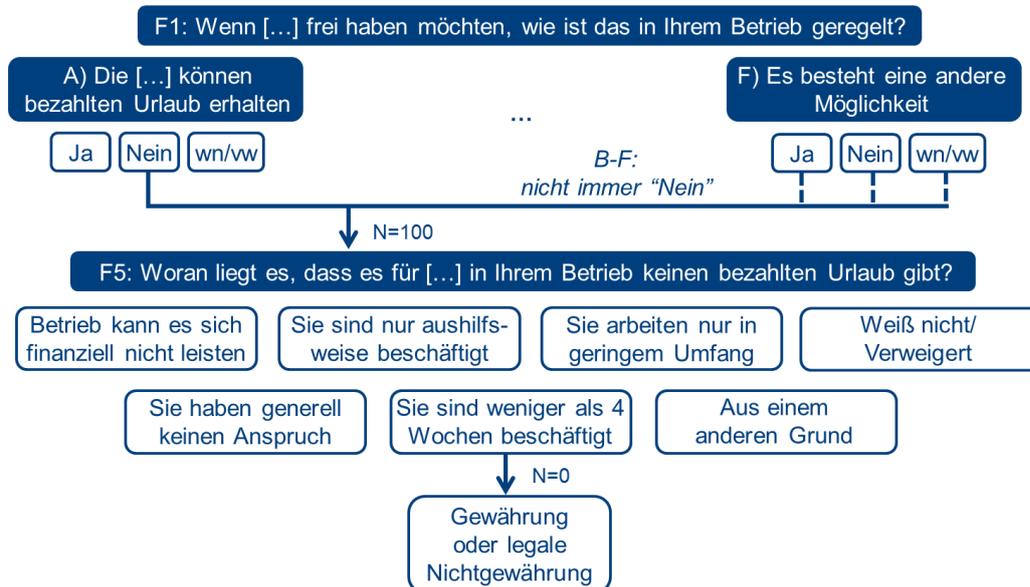
Betriebe wurden ebenfalls der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben und in Frage F3 bzw. Frage F5 ausschließlich die Antwortoption „Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ gewählt haben (Abb. D 2, Abb. D 3).¹⁷⁸

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



¹⁷⁸ Die Antwort „Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ stellt als einzige Antwortoption einen legalen Grund für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub dar. Haben Befragte neben diesem Grund auch weitere Antwortoptionen als zutreffend ausgewählt, wurde der Betrieb beim Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub in die Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* eingruppiert (siehe Abb. D 5, Abb. D 6).

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



Nichtgewährung, kein legaler Grund

Haben Personen in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet und in Frage F3 bzw. Frage F5 etwas anderes angegeben als „Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ oder „Weiß nicht/Verweigert“, wurde der Betrieb der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zugeordnet (Abb. D 4, Abb. D 5).¹⁷⁹

¹⁷⁹ Da es neben der Vier-Wochen-Regel keinen weiteren legalen Grund für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub gibt, wurden auch Betriebe in die Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* eingruppiert, für die in Frage F3 bzw. Frage F5 als Antwort „Aus einem anderen Grund“ angegeben wurde. Im Rahmen des Pretests (bei dem nachgefragt wurde um welchen „anderen“ Grund es sich handelt) hat sich gezeigt, dass hier in der Regel weitere nicht legale Gründe bzw. eine andere Umschreibung eines aufgelisteten nicht legalen Grundes genannt werden (z.B. „Weil geringfügig Beschäftigte nur bezahlt werden, wenn sie auch arbeiten“). Von den 84 Betrieben, die der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zugeordnet wurden, ist für 20 Betriebe „Aus einem anderen Grund“ angegeben worden. Lediglich bei sechs der 20 Betriebe handelt es sich hierbei jedoch um die einzige gegebene Antwort.

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

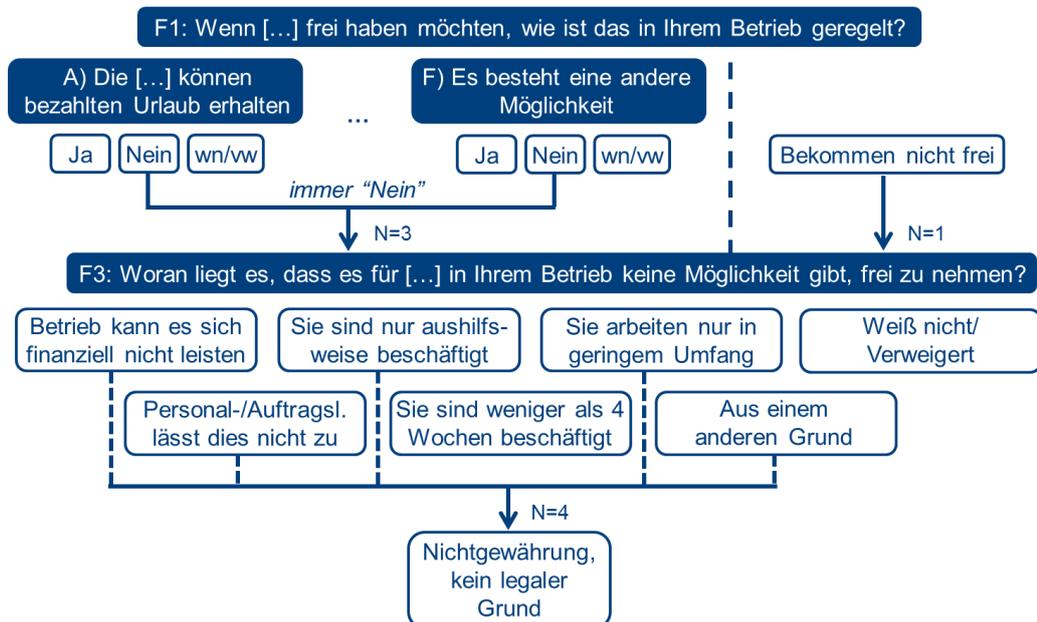
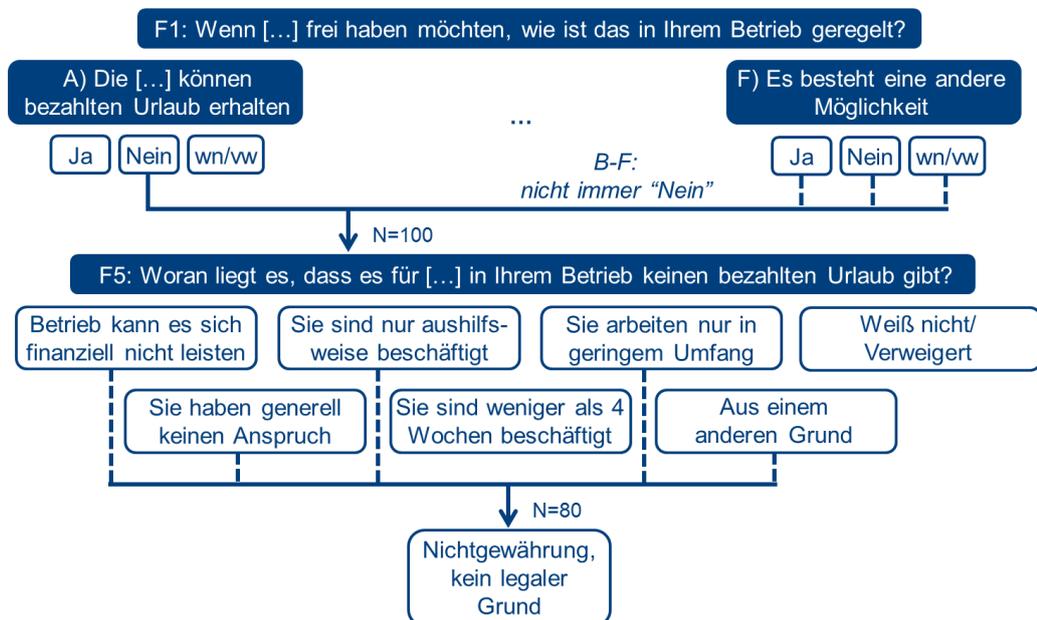


Abb. D 5: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, kein legaler Grund II (Betriebe)



Nichtgewährung, Grund unklar

Betriebe wurden der Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben und in Frage F3 bzw. Frage F5 sowohl den legalen

Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) als auch einen oder mehrere weitere Gründe angegeben haben (Abb. D 6, Abb. D 7).

Betriebe wurden ebenfalls der Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* zugeordnet, wenn die Befragten die Frage F3 bzw. F5 mit „Weiß nicht“ beantwortet haben oder die Antwort auf diese Frage verweigert haben (Abb. D 6, Abb. D 7).

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

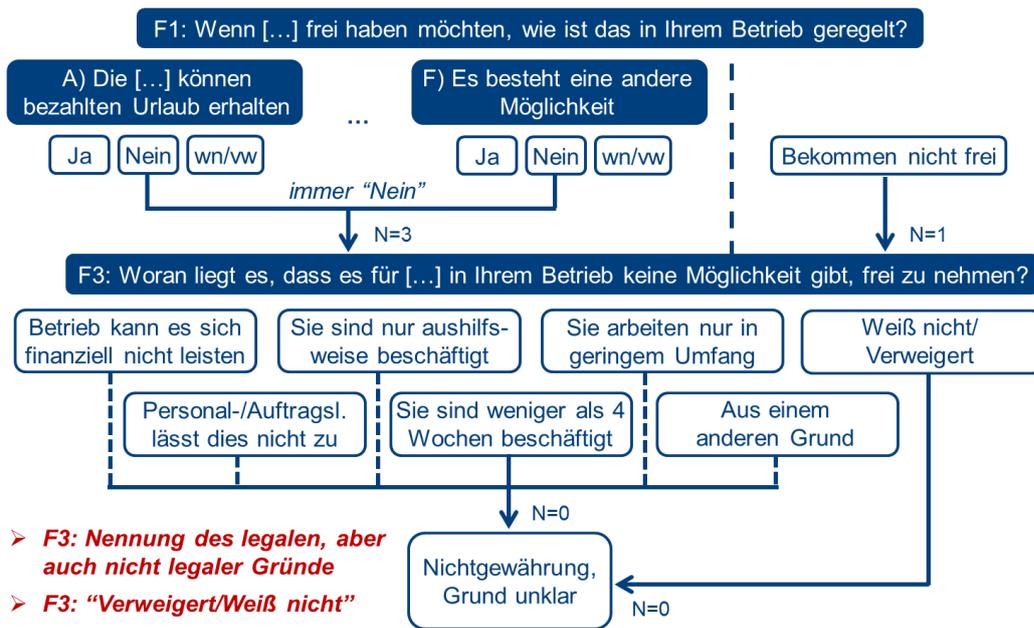
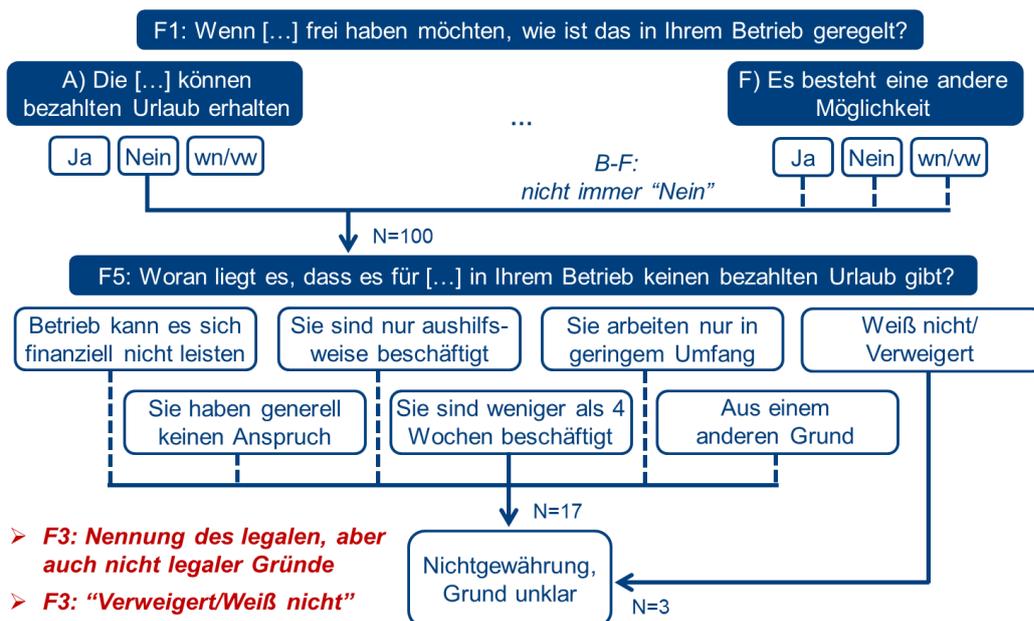


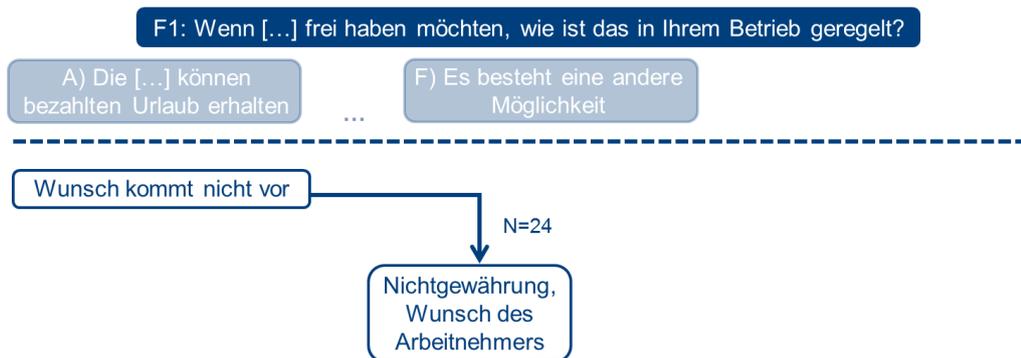
Abb. D 7: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Nichtgewährung, Grund unklar II (Betriebe)



Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers

Betriebe wurden der Kategorie *Nichtgewährung, Wunsch des Arbeitnehmers* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F1 von sich aus angegeben haben, dass die geringfügig Beschäftigten in ihrem Betrieb keine freien Tage anfragen bzw. nicht frei haben möchten (Abb. D 8).

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



Missing, Gewährung unklar

Haben Befragte in Frage F1 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten können bezahlten Urlaub erhalten“) mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort auf diese Frage verweigert, ist für den Betrieb die Gewährung von bezahltem Urlaub gänzlich unklar. Diesen Betrieben wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen. Dies gilt ebenso für Betriebe, für die in Frage F1 angegeben wurde, dass es zum Thema bezahlter Urlaub für geringfügig Beschäftigte im Unternehmen keine einheitliche Regelung gibt (Abb. D 9).

In Abb. D 10 wird die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub für geringfügig Beschäftigte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

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

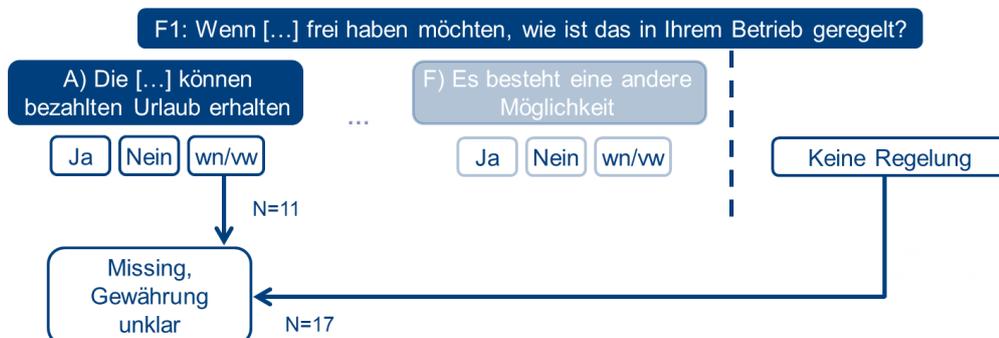


Abb. D 10: Indikator für die Nichtgewährung von bezahltem Urlaub – Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen (geringfügig Beschäftigte)



Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit

Informationen zum Thema „Lohnfortzahlung bei Krankheit“ wurden in der Betriebsbefragung für geringfügig Beschäftigte durch folgende Fragen erhoben:

F8	<p>Was passiert, wenn sich geringfügig Beschäftigte für einige Tage krank melden? Uns interessiert, wie mit der Arbeit der erkrankten Mitarbeiter umgegangen wird. Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir, welche auf Ihren Betrieb zutreffen.</p> <p>INT (rot): Mehrfachnennungen möglich.</p> <p>1: Die Arbeit bleibt in der Zeit der Krankheit liegen oder wird gar nicht verrichtet 2: Die Arbeit wird von Kollegen übernommen 3: Der Betrieb organisiert eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt 4: Die Beschäftigten organisieren eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt</p> <hr/> <p>6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MA</p>
F9	<p>Und wie ist die Entlohnung der geringfügig Beschäftigten im Krankheitsfall bei Ihnen im Betrieb geregelt? Ich lese Ihnen verschiedene Möglichkeiten vor, bitte sagen Sie mir, welche auf Ihren Betrieb zutreffen.</p> <p>A: Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn B: Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene ArbeitsZEIT ohne Lohn nacharbeiten</p> <p>INT (grün): Gemeint ist, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss.</p> <p>C: Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen</p> <p>1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu</p> <hr/> <p>6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 6 gesetzt.</p>

F10	<p>Wenn der erkrankte Mitarbeiter durch eine externe Arbeitskraft vertreten wird, wie ist dann die Entlohnung für diese Vertretung geregelt? INT (rot): Nur eine Nennung!</p> <p>1: Der Betrieb zahlt den geringfügig Beschäftigten keinen Lohn, sondern führt diesen an die Vertretung ab 2: Der Betrieb zahlt den Lohn für die Vertretung und den Lohn für die geringfügig Beschäftigten 3: Die Vertretung erhält keinen Lohn</p>
	<p>6: Es gibt keine Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p>

F11	<p>Aus welchen Gründen kommt es vor, dass bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird?</p> <p>INT (grün): Lohnfortzahlung bedeutet, dass der reguläre Lohn weitergezahlt wird und der Arbeitnehmer die Zeit nicht nacharbeiten muss. Die Zeit wird ihm auch nicht von seinem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen.</p> <p>INT (rot): Wenn der Befragte hier sagt, dass der Lohn fortgezahlt wird, bitte zurückgehen zu Frage F9 und F10.</p> <p>INT (rot): Mehrfachnennungen möglich.</p> <p>1: Weil der Betrieb es sich finanziell nicht leisten kann 2: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt sind 3: Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind 4: Weil sie nur in einem geringen Stundenumfang arbeiten 5: Weil geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben 6: Aus einem anderen Grund</p>
	<p>7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MA</p>

Die Frage nach dem Umgang mit der Arbeit erkrankter Mitarbeiter (Frage F8) ging an alle Personen, die angegeben haben, dass in ihrem Unternehmen geringfügig Beschäftigte tätig sind (N=758). Es handelt es sich um eine Mehrfachantwortfrage, d.h. den Befragten wurden die Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Antwortmöglichkeiten zu nennen, die auf ihren Betrieb zutreffen.

Die Frage nach der Entlohnung im Krankheitsfall (Frage F9) wurde ebenfalls allen Betrieben mit geringfügig Beschäftigten gestellt. Bei dieser Frage handelt es sich um eine Matrix- bzw. Schlei-

fenfrage. Den Befragten wurden die Items A bis C einzeln vorgelesen und sie wurden aufgefordert, für jedes Item anzugeben, ob dies im Falle einer Krankmeldung für ihren Betrieb zutrifft („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Befragte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass für geringfügig Beschäftigte die Entlohnung im Krankheitsfall in ihrem Betrieb nicht einheitlich geregelt ist, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Die Frage nach der Entlohnung der Vertretung (Frage F10) wurde nur Personen gestellt, die in Frage F8 angegeben haben, dass in ihrem Betrieb die Arbeit von erkrankten Beschäftigten durch externe Vertretungen übernommen werden (Frage F8, Item 3 und/oder Item 4). Bei der Frage F10 mussten sich die Befragten für eine der drei angebotenen Antwortvorgaben entscheiden. Haben die Befragten von sich aus angegeben, dass die Entlohnung der Vertretung betrieblich nicht geregelt ist, so wurde dies vom Interviewer vermerkt. Ebenso wurde notiert, falls die Befragten die Frage nach der Entlohnung der Vertretung nicht beantworten konnten („Weiß nicht“) oder nicht beantworten wollten („Verweigert“).

Haben Befragte in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft nicht zu“ oder Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) bzw. Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft zu“ beantwortet, wurden sie in Frage F11 gebeten, Auskunft darüber zu geben, aus welchen Gründen es vorkommt, dass bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird. Diese Frage wurde ebenfalls Personen gestellt, die in Frage F10 angegeben haben, dass der Betrieb bei Einsatz einer externen Vertretung den Beschäftigten keinen Lohn zahlt, sondern diesen an die Vertretung abführt (Frage F10, Item 1). Bei der Frage F11 handelt es sich um eine Mehrfachantwortfrage, d.h. den Befragten wurden die Antwortmöglichkeiten vorgelesen und sie wurden aufgefordert alle Gründe zu nennen, die auf ihren Betrieb zutreffen.

Der für die quantitativen Betriebsanalysen gebildete nominal-skalierte Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit hat folgende vier Ausprägungen:

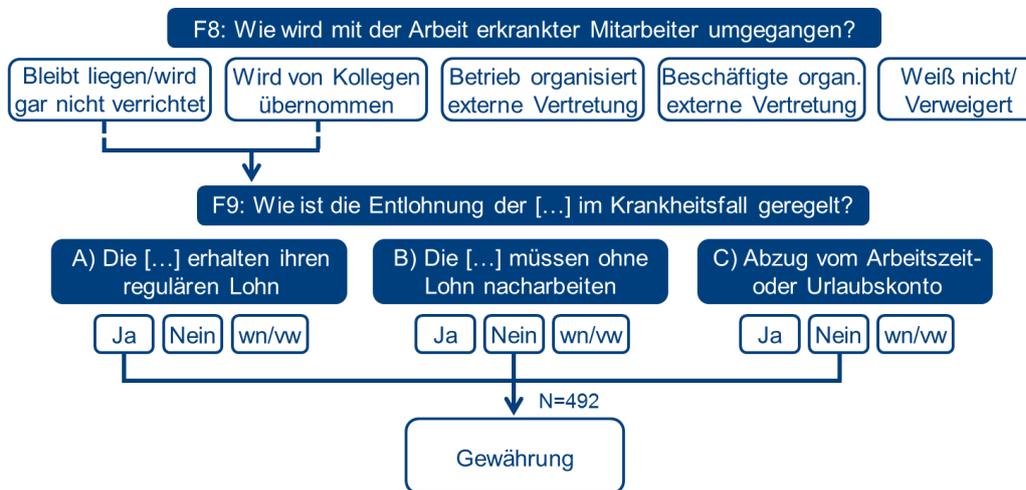
- Gewährung oder legale Nichtgewährung
- Nichtgewährung, kein legaler Grund
- Nichtgewährung, Grund unklar
- Missing, Gewährung unklar.

Basierend auf ihren Antworten wurden die Befragten einer der vier Ausprägungen des Indikators zugeordnet. Im Folgenden wird auch diese Zuordnung kurz erläutert.

Gewährung oder legale Nichtgewährung

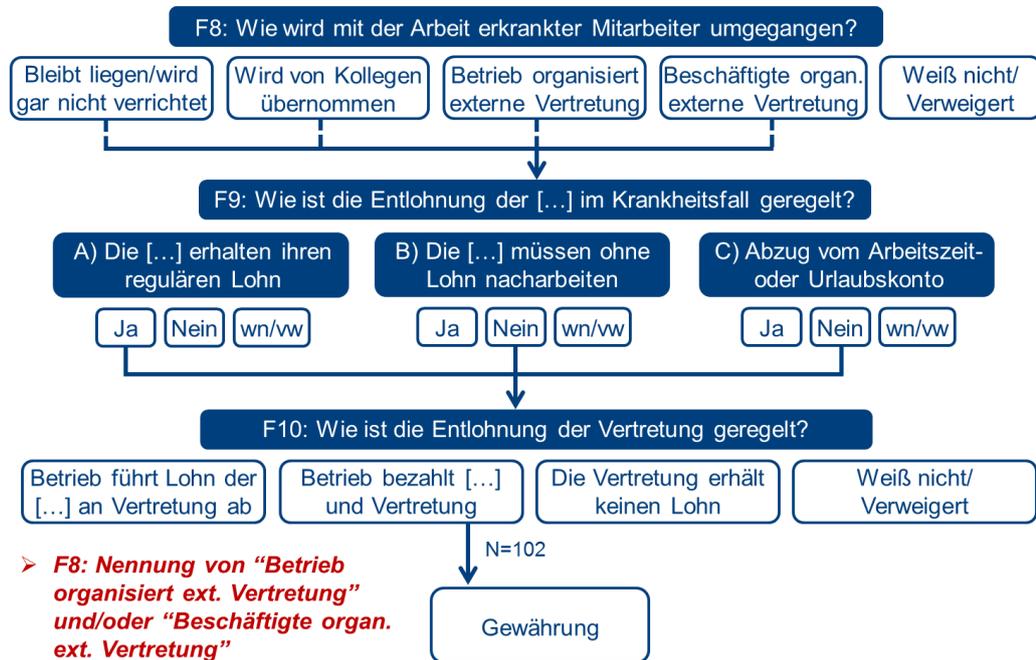
Betriebe wurden der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F8 als Antwort „Die Arbeit bleibt in der Zeit der Krankheit liegen oder wird gar nicht verrichtet“ und/oder die „Die Arbeit wird von Kollegen übernommen“ gewählt haben und in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft zu“ und Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) und Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben (Abb. D 11).

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



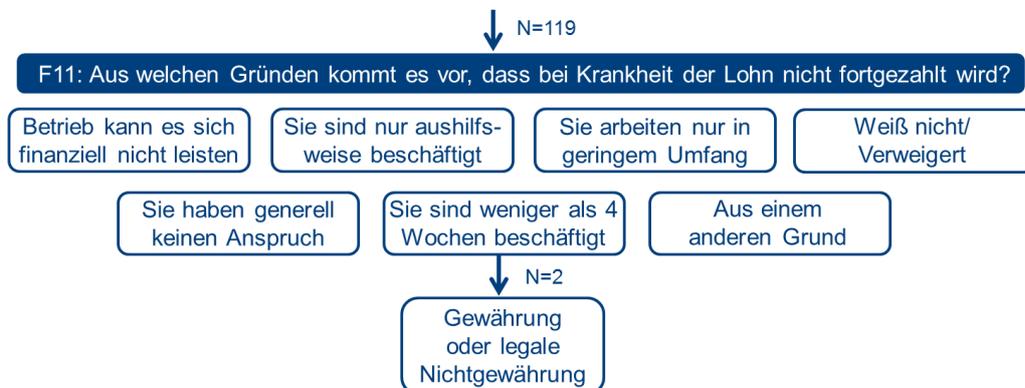
Wenn die Befragten in Frage F8 angegeben haben, dass bei Krankheit von Mitarbeitern externe Vertretungen eingesetzt werden („Der Betrieb organisiert eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt“ und/oder „Die Beschäftigten organisieren eine externe Vertretung, welche die Arbeit übernimmt“), wurde ihnen zusätzlich eine Frage zur Entlohnung der Vertretung gestellt (Frage F10). Betriebe wurden in die Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* eingruppiert, wenn die Befragten in Frage F9 das Item A mit „Trifft zu“ und die Items B und C mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben und in Frage F10 die Antwort „Der Betrieb zahlt den Lohn für die Vertretung und den Lohn für die geringfügig Beschäftigten“ gegeben haben (Abb. D 12).

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



Haben Befragte in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft nicht zu“ und/oder Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) bzw. Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft zu“ beantwortet, wurden sie in Frage F11 gebeten, Auskunft darüber zu geben, aus welchen Gründen es vorkommt, dass bei Krankheit der Lohn nicht fortgezahlt wird. Diese Frage wurde ebenfalls Personen gestellt, die in Frage F10 angegeben haben, dass der Betrieb bei Einsatz einer externen Vertretung den Beschäftigten keinen Lohn zahlt, sondern diesen an die Vertretung abführt (Frage F10, Item 1). Insgesamt wurde die Frage nach den Gründen, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt, 119 Betrieben gestellt. Wurde von den Befragten in Frage F11 ausschließlich das Item 3 („Weil die geringfügig Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) mit „Trifft zu“ beantwortet, so wurde der Betrieb ebenfalls der Kategorie *Gewährung oder legale Nichtgewährung* zugeordnet (Abb. D 13).

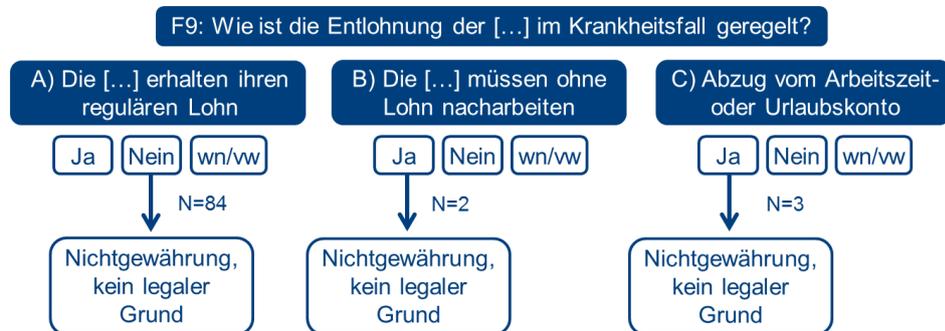
Abb. D 13: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Gewährung oder legale Nichtgewährung III (Betriebe)



Nichtgewährung, kein legaler Grund

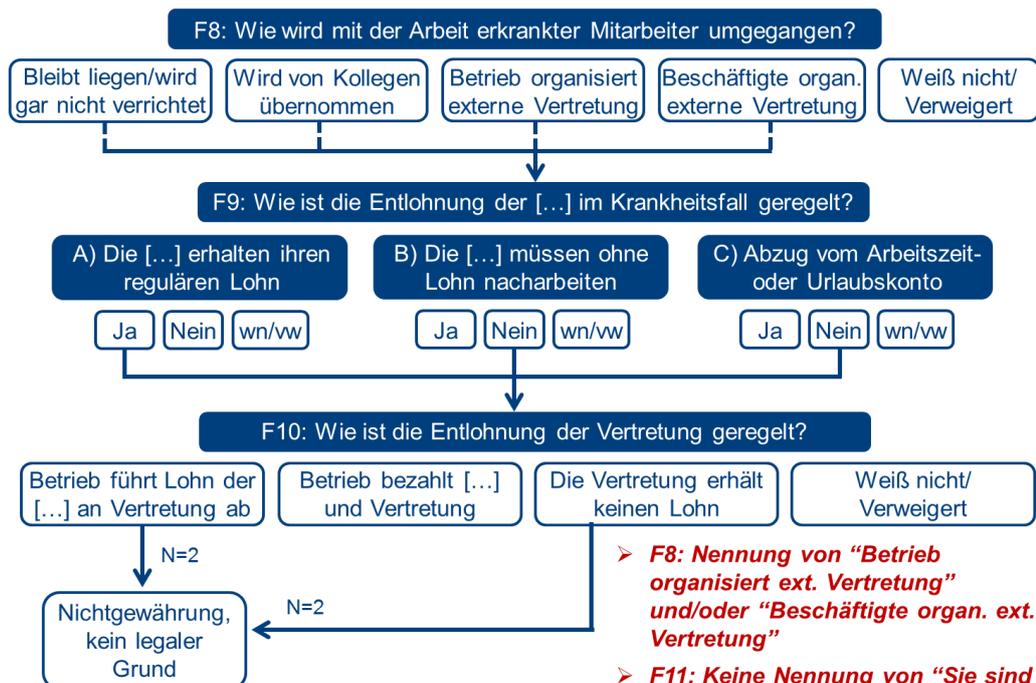
Haben Befragte in Frage F9 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten in der Zeit der Krankheit ihren regulären Lohn“) mit „Trifft nicht zu“ oder Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) bzw. Item C („Die Zeit der Krankheit wird vom Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft zu“ beantwortet, wurden sie in Frage F11 gefragt, aus welchen Gründen es vorkommt, dass bei Krankheit kein Lohn gezahlt wird. Dies trifft ebenso zu auf Befragte, die in Frage F8 angegeben haben, dass bei Krankheit von Mitarbeitern externe Vertretungen eingesetzt werden und von denen die Frage nach der Entlohnung der Vertretung (Frage F10) mit „Der Betrieb zahlt den geringfügig Beschäftigten keinen Lohn, sondern führt diesen an die Vertretung ab“ oder „Die Vertretung erhält keinen Lohn“ beantwortet wurde. Haben die Befragten in Frage F11 als Grund nicht genannt, dass die „Beschäftigten im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“ und die Frage auch nicht mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort verweigert, so wurde der Betrieb in die Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* eingruppiert (Abb. D 14, Abb. D 15.¹⁸⁰

¹⁸⁰ Da es außer der 4-Wochen-Regel keine weitere legale Begründung für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt, wurden auch Betriebe, für die in Frage F11 angegeben wurde, dass „Aus einem andern Grund“ keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erfolgt, der Kategorie *Nichtgewährung, kein legaler Grund* zugeordnet. Von den 119 Befragten, denen für Minijobber die Frage nach den Gründen gestellt worden ist, wurde von 17 Befragten das Item 6 („Aus einem anderen Grund“) genannt. Davon haben 10 Befragte als Antwort ausschließlich „Aus einem anderen Grund“ angegeben.

Abb. D 14: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Nichtgewährung, kein legaler Grund I (Betriebe)¹⁸¹

➤ **F11: Keine Nennung von "Sie sind weniger als 4 Wochen beschäftigt"**

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



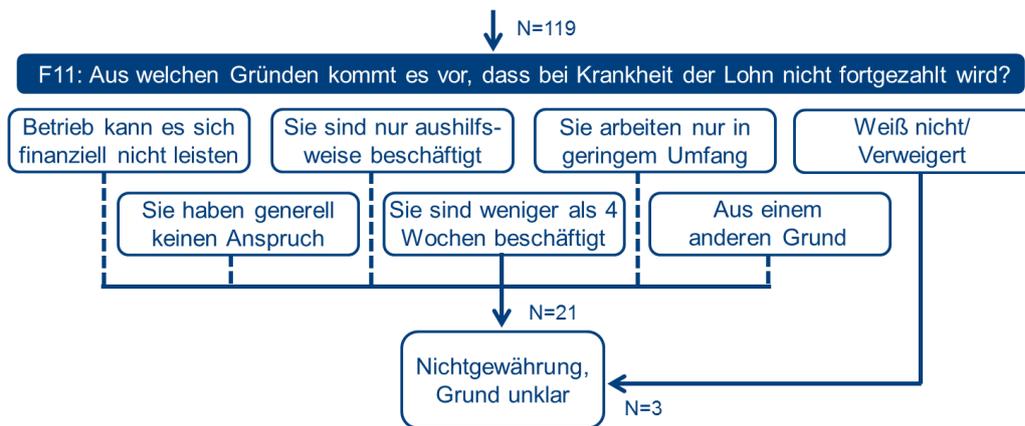
Nichtgewährung, Grund unklar

Wurden Befragte – aufgrund ihrer Antworten auf die Frage F9 bzw. F8 und F10 – in die Frage F11 gefiltert und haben sie dort sowohl den legalen Grund („Weil die geringfügig Beschäftigten

¹⁸¹ Das für Item B bzw. Item C angegebene N umfasst lediglich die Betriebe, die nicht bereits aufgrund ihrer Antwort auf Item A (bzw. Item A oder Item B) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt sind“) als auch einen oder mehrere der anderen Gründe angegeben, so wurde der Betrieb in die Kategorie *Nichtgewährung, Grund unklar* eingruppiert. Diese Kategorie wurde auch Betrieben zugeordnet, für die die Frage F11 mit „Weiß nicht“ beantwortet wurde oder für die die Antwort auf die Frage F11 verweigert wurde (Abb. D 16).

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



Missing, Gewährung unklar

Der Kategorie *Missing, Gewährung unklar* wurden Betriebe zugeordnet, für die nicht eindeutig festgestellt werden kann, ob eine Lohnfortzahlung bei Krankheit erfolgt oder nicht. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sich aus den Antworten des Befragten auf die Frage F9 kein Hinweis auf eine Nichtgewährung der Lohnfortzahlung ergibt, gleichzeitig jedoch die Frage F8 oder die Frage F10 mit „Weiß nicht“ bzw. „Es gibt keine betriebliche Regelung“ beantwortet wurde oder die Antwort auf eine dieser Fragen verweigert wurde (Abb. D 17, Abb. D 18). In diesen Fällen ist es unklar, ob externe Vertretungen zum Einsatz kommen bzw. wie die Entlohnung der Vertretung geregelt ist. Daher erfolgte eine Eingruppierung in die Kategorie *Missing, Gewährung unklar*.

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

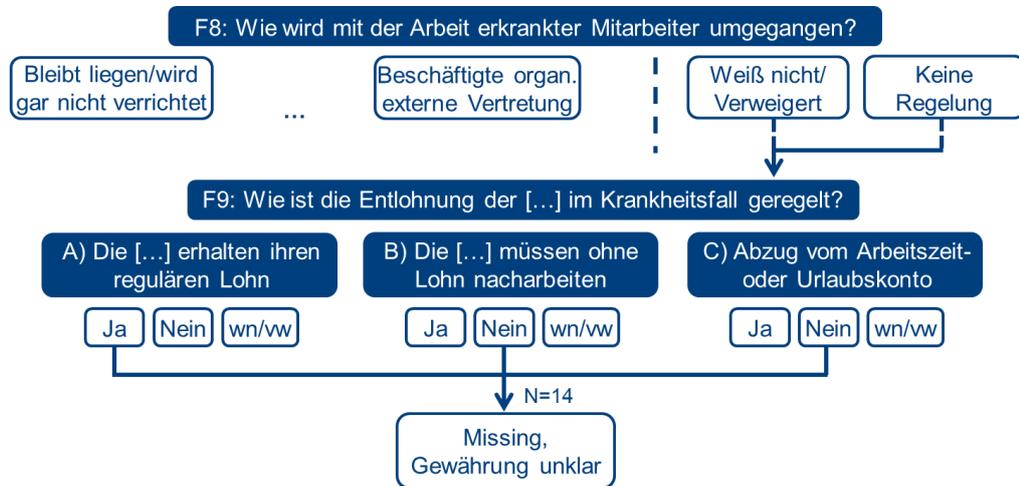
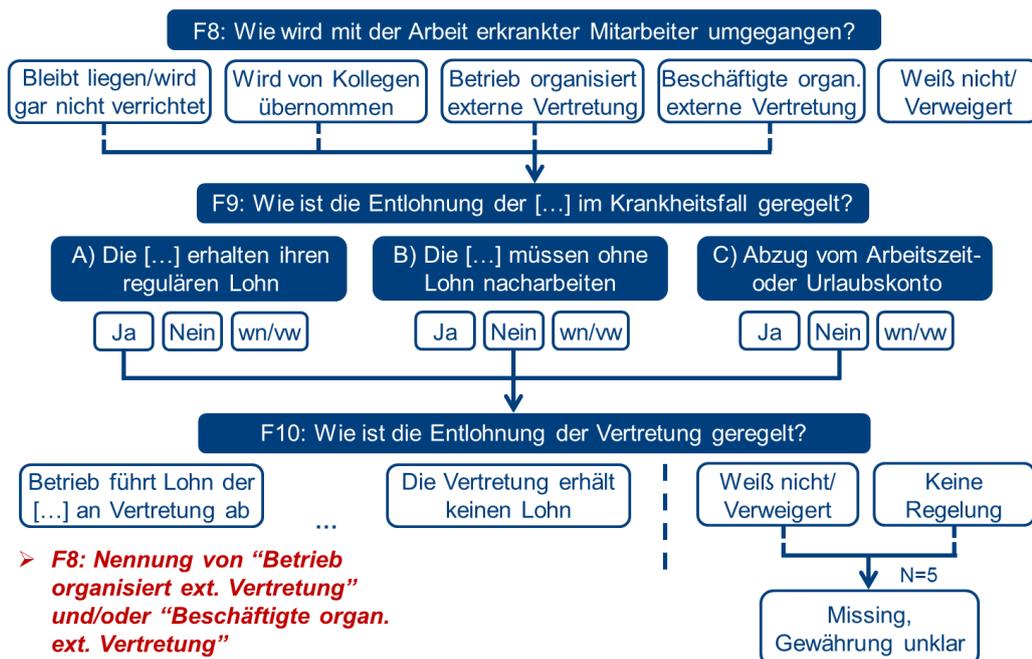
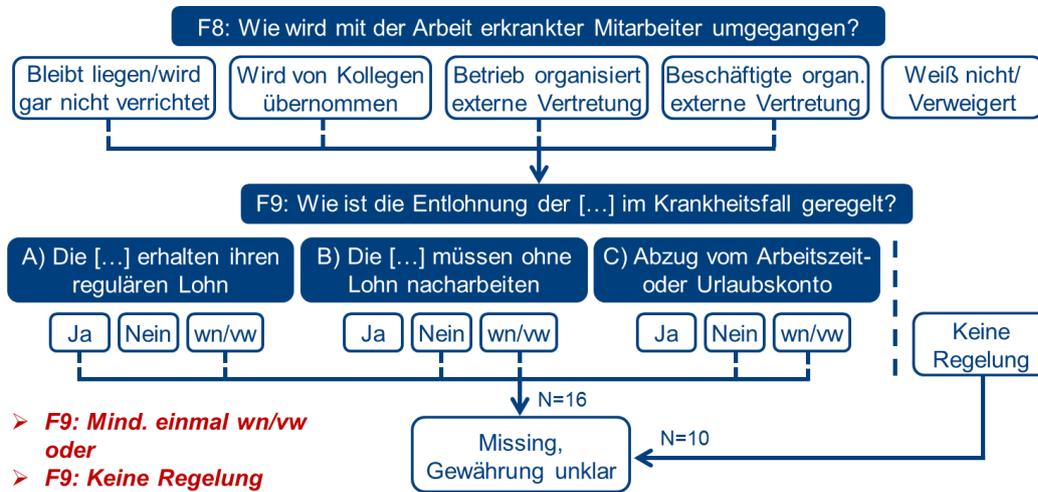


Abb. D 18: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe)



Die Betriebe wurden ebenfalls der Kategorie *Missing, Gewährung unklar* zugeordnet, wenn die Befragten eines der Items in Frage F9 mit „Weiß nicht“ beantwortet haben bzw. die Antwort verweigert haben oder angeben haben, dass es für die Entlohnung der geringfügig Beschäftigten im Krankheitsfall „keine betriebliche Regelung“ gibt (Abb. D 19).

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



In Abb. D 20 wird die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung bei Krankheit für geringfügig Beschäftigte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

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



Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen

Zum Thema Lohnfortzahlung an Feiertagen wurde den Befragten in der Betriebsbefragung folgende Frage gestellt:

F12	<p>Was geschieht, wenn ein Arbeitstag von geringfügig Beschäftigten auf einen gesetzlichen Feiertag fällt und die geringfügig Beschäftigten deshalb arbeitsfrei haben? Bitte geben Sie an, wie die betriebliche Regelung in diesem Fall aussieht. Sie haben mehrere Antwortmöglichkeiten.</p> <p>INT (rot): Wenn der Befragte angibt, dass es in seinem Betrieb sowohl geringfügig Beschäftigte gibt, die an Feiertagen arbeiten müssen als auch geringfügig Beschäftigte, die frei haben, soll er für die Gruppe der Beschäftigten antworten, die an Feiertagen frei haben.</p> <p>A: Die geringfügig Beschäftigten erhalten für den Tag ganz normal ihren Lohn B: Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene ArbeitsZEIT ohne Lohn nacharbeiten.</p> <p>INT (grün): Gemeint ist, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Nicht gemeint ist, dass liegen gebliebene Arbeit aufgearbeitet werden muss.</p> <p>C: Die ausgefallene Arbeitszeit wird den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen D: Die Arbeitseinteilung erfolgt so, dass geringfügig Beschäftigte an Feiertagen nicht arbeiten müssen</p> <p>1: Trifft zu 2: Trifft nicht zu</p>
	<p>5: Alle Minijobber arbeiten auch feiertags 6: Es gibt keine betriebliche Regelung 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p> <p>PROG: MATRIX PROG: Wenn irgendwann 5 oder 6 genannt wird, werden die restlichen Items übersprungen und alle Items auf 5 bzw. 6 gesetzt.</p>

Es handelt sich um eine Matrix- bzw. Schleifenfrage, bei der die Items A bis D einzeln vorgelesen wurden und die Befragten, für jedes Item angegeben haben, ob diese Möglichkeit in ihrem Betrieb besteht („Trifft zu“) oder nicht („Trifft nicht zu“). Konnten („Weiß nicht“) oder wollten („Verweigert“) Befragte ein Item nicht beantworten, so wurde dies vom Interviewer für das entsprechende Item notiert. Haben Befragte zu irgendeinem Zeitpunkt von sich aus angegeben, dass (i) alle geringfügig Beschäftigten auch an Feiertagen arbeiten, oder (ii) dass der Umgang mit Feiertagen betrieblich nicht einheitlich geregelt ist, wurde dies vom Interviewer vermerkt und den Befragten wurden keine weiteren Items vorgelesen.

Im Zuge der Auswertung dieser Frage ist aufgefallen, dass das Item D von einigen Befragten offensichtlich missverstanden wurde. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass auf Basis der erhobenen Daten nicht beurteilt werden kann, ob eine Nichteinteilung der Beschäftigten an

Feiertagen auf rechtlich legaler Basis stattfindet oder nicht (für mehr Informationen vgl. Kapitel 4.3.2.2). Aus diesen Gründen wurde entschieden, die Antworten der Befragten auf das Item D, bei der Bildung des Indikators für die Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht zu berücksichtigen. Damit erfolgt die Bildung des Indikators für Betriebe analog zu der für die Beschäftigten. Bei beiden Indikatoren ist jedoch zu berücksichtigen, dass – aufgrund der fehlenden Möglichkeit, legale Nichteinteilungen an Feiertagen zu identifizieren – nicht auszuschließen ist, dass es zu einer Überschätzung des Anteils der Nichtgewährung dieser Leistung gekommen ist.

Auf Basis der Antworten auf Item A bis C der Frage F12 wurde ein Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen gebildet.¹⁸² Dieser nominal-skalierte Indikator hat folgende Ausprägungen:

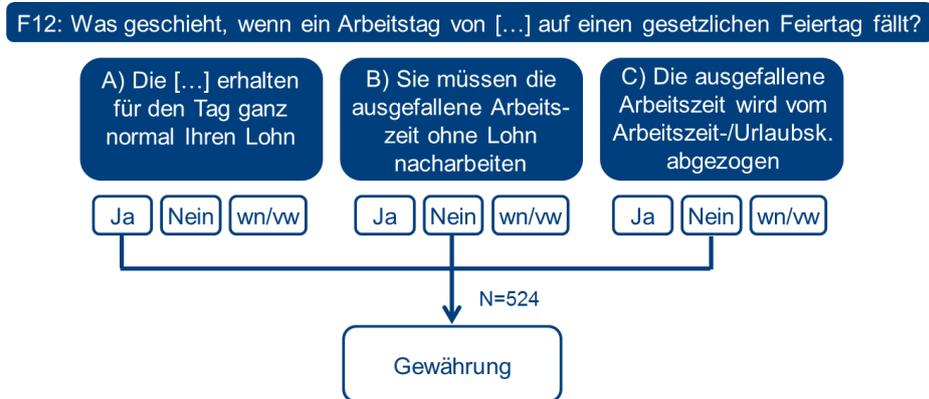
- Gewährung
- Nichtgewährung
- Arbeiten feiertags
- Missing, Gewährung unklar.

Gewährung

Betriebe wurden der Ausprägung *Gewährung* zugeordnet, wenn die Befragten in Frage F12 das Item A („Die geringfügig Beschäftigten erhalten für den Tag ganz normal ihren Lohn“) mit „Trifft zu“ und Item B („Die geringfügig Beschäftigten müssen die ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohn nacharbeiten“) sowie Item C („Die ausgefallene Arbeitszeit wird den Beschäftigten von ihrem Arbeitszeit- oder Urlaubskonto abgezogen“) mit „Trifft nicht zu“ beantwortet haben (Abb. D 21).

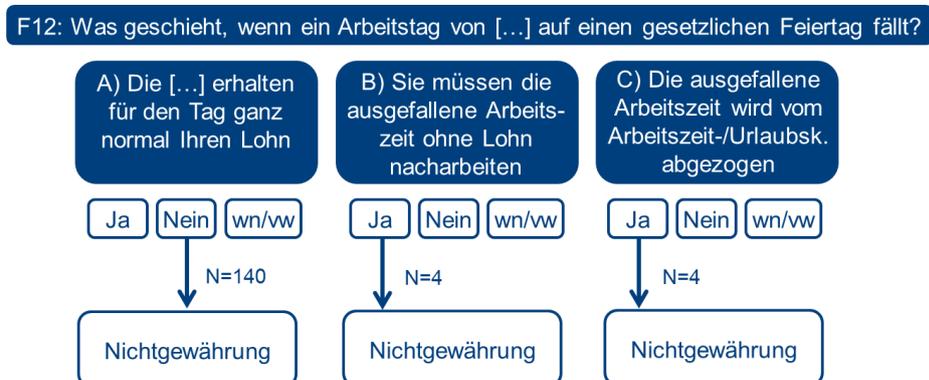
¹⁸² Befragte, deren Antworten auf Item A bis C der Frage F12 darauf hinweisen, dass der Betrieb den geringfügig Beschäftigten keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gewährt, wurden zusätzlich gefragt aus welchen Gründen dies nicht geschieht (Frage F13). Da es jedoch – abgesehen von der Nichteinteilung von Beschäftigten, aufgrund nicht fest vereinbarter Arbeitstage oder aufgrund einer vertraglich festgelegten Möglichkeit der flexiblen Einteilung durch den Arbeitgeber – keine weiteren legalen Gründe für eine Nichtgewährung der Lohnfortzahlung an Feiertagen gibt, wurde diese Frage bei der Bildung des Indikators nicht berücksichtigt.

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



Nichtgewährung

Haben Befragte in Frage F12 das Item A mit „Trifft nicht zu“ beantwortet, so wurde der Betrieb, unabhängig davon wie die Befragten die Items B und C beantwortet haben, der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet. Gleiches gilt für Betriebe, bei denen die Befragten auf Item B oder Item C mit „Trifft zu“ geantwortet haben (Abb. D 22).

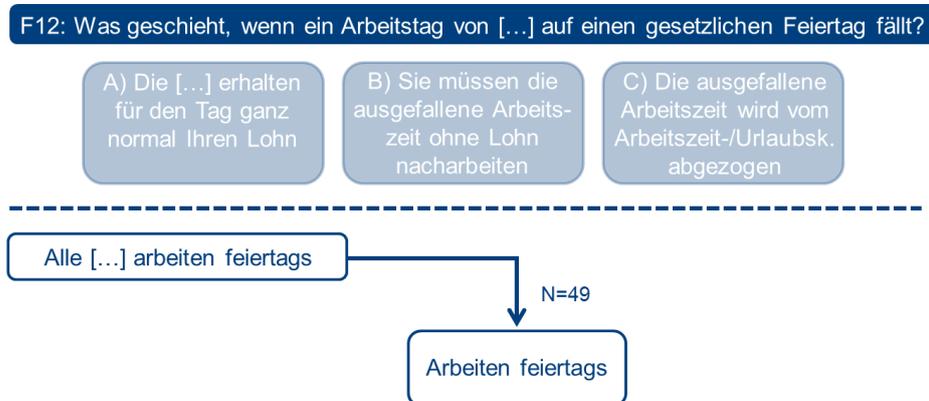
Abb. D 22: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Nichtgewährung (Betriebe)¹⁸³

Arbeiten feiertags

Haben Betriebe von sich aus angegeben, dass in ihrem Betrieb an Feiertagen generell gearbeitet wird, wurde der Betrieb in die Kategorie *Arbeiten feiertags* eingruppiert (Abb. D 23).

¹⁸³ Das für Item B bzw. Item C angegebene N umfasst lediglich die Betriebe, die nicht bereits aufgrund ihrer Antwort auf Item A (bzw. Item A oder Item B) der Kategorie *Nichtgewährung* zugeordnet wurden.

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



Missing, Gewährung unklar

Haben Befragte ein oder mehrere Items mit „Weiß nicht“ beantwortet oder die Antwort auf ein oder mehrere Items verweigert, ist für den Betrieb die Gewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen unklar. Diesen Betrieben wurde die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen (Abb. D 24). Dies trifft jedoch nur auf Betriebe zu, die nicht bereits aufgrund der Antworten der Befragten auf die Items A bis C in die Kategorie *Nichtgewährung* eingruppiert worden sind.

Betrieben wurde ebenfalls die Ausprägung *Missing, Gewährung unklar* zugewiesen, wenn die Befragten in Frage F12 angegeben haben, dass der Umgang mit Feiertagen betrieblich nicht einheitlich geregelt ist (Abb. D 25).

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

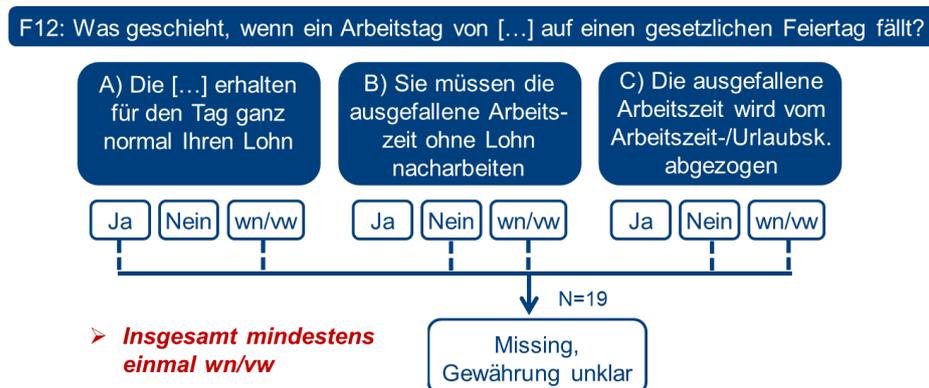
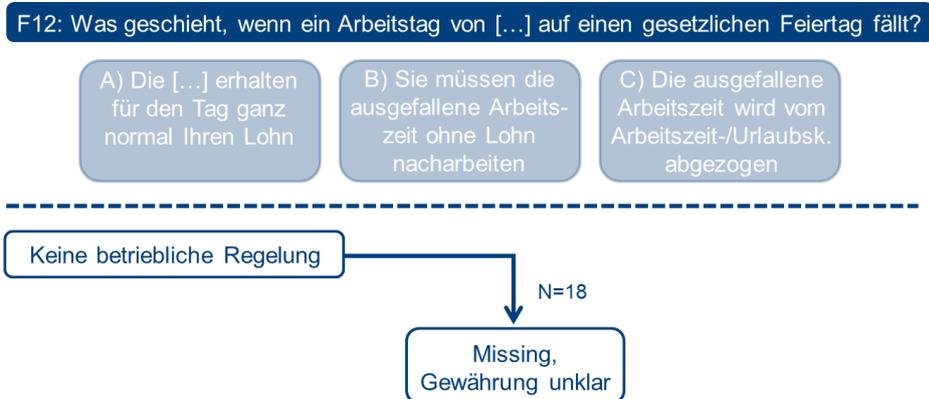


Abb. D 25: Indikator für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen – Missing, Gewährung unklar II (Betriebe)



In Abb. D 26 wird die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Ausprägungen des Indikators für die Nichtgewährung von Lohnfortzahlung an Feiertagen für geringfügig Beschäftigte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

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



Anhang E

Zu KAPITEL 3 - Beschreibung atypischer Beschäftigung

Tab. E 1: Beschreibung der Beschäftigtengruppen – Multinomiales Probit-Modell

	(1) Minijob		(2) Teilzeit		(3) Vollzeit befristet	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	0.019 ***	0.007	0.335 ***	0.009	-0.033 ***	0.007
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)						
Unter 25 Jahre	0.128 ***	0.017	-0.123 ***	0.030	0.039 **	0.017
25 bis 34 Jahre	0.054 ***	0.014	-0.065 ***	0.017	0.045 ***	0.011
45 bis 54 Jahre	0.033 **	0.013	0.048 ***	0.014	-0.069 ***	0.012
55 Jahre und älter	0.136 ***	0.015	0.055 ***	0.017	-0.131 ***	0.015
Qualifikation (Ref.: Lehre)						
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0.063 ***	0.017	-0.002	0.026	0.044 **	0.020
Abitur ohne Ausbildung	0.186 ***	0.018	0.174 ***	0.037	-0.056 **	0.028
Meister-/Technikerabschluss	-0.030 **	0.013	-0.005	0.015	-0.016	0.013
Studium (Uni/FH)	-0.028 ***	0.010	-0.005	0.012	0.050 ***	0.009
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	-0.004	0.011	-0.007	0.013	0.021 **	0.010
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0.002	0.040	-0.134 **	0.054	0.089 ***	0.031
Partnerstatus (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0.018 *	0.010	-0.050 ***	0.013	0.032 ***	0.010
Partner arbeitslos	-0.097 **	0.041	-0.030	0.046	-0.054	0.048
Partner nicht erwerbstätig	-0.003	0.013	-0.015	0.017	0.017	0.014
Kinder u. 14 im Haushalt (Ref.: Nein)						
Ja	0.028 ***	0.010	0.138 ***	0.012	-0.060 ***	0.010
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0.062 ***	0.012	-0.025 **	0.013	0.025 **	0.010
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0.030	0.021	-0.023	0.024	0.016	0.021
Handel u. Reparatur	0.006	0.014	0.003	0.017	0.007	0.015
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0.006	0.013	-0.018	0.014	0.002	0.013
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0.041 *	0.022	0.045 **	0.022	-0.041 *	0.021
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0.050 ***	0.016	-0.023	0.022	0.038 **	0.018
Soziale Dienstleistungen	0.033 **	0.013	-0.030 *	0.016	0.021	0.013
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0.006	0.018	-0.044 **	0.020	0.021	0.018

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)								
Ja	-0.003	0.012	0.007	0.014	0.022	**	0.011	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)								
Bis 15 Beschäftigte	0.130	***	0.014	0.002	0.018	-0.034	**	0.016
16 bis 49 Beschäftigte	0.072	***	0.013	0.008	0.016	-0.042	***	0.013
50 bis 249 Beschäftigte	0.025	**	0.012	0.010	0.013	-0.022	**	0.010
250 bis 499 Beschäftigte	0.048	***	0.014	-0.032	**	0.015	-0.002	0.012
Betriebsrat (Ref.: Nein)								
Ja	0.001	0.010	0.014	0.013	0.007		0.011	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)								
Ja	-0.086	***	0.010	0.055	***	0.012	0.019	* 0.010
N	6,472							

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.

Tab. E 2: Mittelwerte zu dem in Tab. E 1 dargestellten Modell zur Beschreibung der Beschäftigtengruppen

	Mittelwerte
Minijob	
Ja	0,137
Teilzeit	
Ja	0,275
Vollzeit befristet	
Ja	0,122
Vollzeit unbefristet	
Ja	0,466
Geschlecht	
Weiblich	0,541
Alter	
Unter 25 Jahre	0,076
25 bis 34 Jahre	0,202
35 bis 44 Jahre	0,191
45 bis 54 Jahre	0,316
55 Jahre und älter	0,216
Qualifikation	
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,042
Abitur ohne Ausbildung	0,033
Lehre	0,537
Meister-/Technikerabschluss	0,121
Studium (Uni/FH)	0,267
MH/Sprache	
Kein MH	0,812
MH und gute Deutschkenntnisse	0,176
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,012
Partnerstatus	
Kein Partner im Haushalt	0,304
Partner erwerbstätig	0,578
Partner arbeitslos	0,013
Partner nicht erwerbstätig	0,106
Kinder u. 14 im Haushalt	
Ja	0,265
Region	
Ostdeutschland	0,167

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048
Verarbeitendes Gewerbe	0,231
Handel u. Reparatur	0,119
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,174
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,056
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,067
Soziale Dienstleistungen	0,213
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,092
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,291
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,115
16 bis 49 Beschäftigte	0,169
50 bis 249 Beschäftigte	0,267
250 bis 499 Beschäftigte	0,134
500 Beschäftigte u. mehr	0,315
Betriebsrat	
Ja	0,689
Tarifvertrag	
Ja	0,681
N	6.472

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Tab. E 3: Gesamtmodell Lohnschätzung – OLS Modell (Beschäftigte)

	(1)		SE
	β -Koeffizient		
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)			
Un- und angelernte Arbeiter	-0,296	***	0,033
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	-0,105	***	0,018
Einfache Angestellte	-0,193	***	0,018
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,205	***	0,014
Sonstiges	-0,176	**	0,089
Tätigkeitsdauer	-0,005		0,004
Tätigkeitsdauer²	0,000		0,000
Betriebszugehörigkeit	0,022	***	0,004
Betriebszugehörigkeit²	0,000	***	0,000
Höchster Schulabschluss (Ref.: Abitur, Fachhochschulreife)			
kein Schulabschluss	-0,306	***	0,118
Hauptschulabschluss	-0,208	***	0,018
mittlere Reife od. vglb. Abschluss	-0,158	***	0,013
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)			
Minijob	-0,394	***	0,027
Teilzeit	-0,020		0,016
Vollzeit befristet	-0,058	***	0,021
Geschlecht (Ref.: Männlich)			
Weiblich	-0,104	***	0,013
Alter	0,004	***	0,001
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)			
MH und gute Deutschkenntnisse	-0,021		0,014
MH und schlechte Deutschkenntnisse	-0,078	*	0,046
Region (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	-0,185	***	0,017
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,046	*	0,025
Handel u. Reparatur	-0,100	***	0,019
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,093	***	0,021
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,001		0,026
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,150	***	0,022
Soziale Dienstleistungen	-0,090	***	0,019
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,118	***	0,025

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)		
Bis 15 Beschäftigte	-0,141 ***	0,020
16 bis 49 Beschäftigte	-0,119 ***	0,022
50 bis 249 Beschäftigte	-0,110 ***	0,014
250 bis 499 Beschäftigte	-0,063 ***	0,019
Betriebsrat (Ref.: Nein)		
Ja	0,125 ***	0,015
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	0,045 ***	0,016
Schüler/Student (Ref.: Nein)		
Ja	-0,128 ***	0,038
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)		
Ja	-0,188 ***	0,050
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)		
Nein	-0,068 **	0,032
Adj. R2	0,428	
N	6,112	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.

Tab. E 4: Mittelwerte zum in Tab. E 3 dargestellten Modell zur Lohnschätzung

	Mittelwerte
Log. Bruttostundenlöhne	2,735
Berufliche Stellung	
Un- und angelernte Arbeiter	0,083
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,091
Einfache Angestellte	0,147
Qual. Angestellter	0,400
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,272
Sonstiges	0,008
Tätigkeitsdauer	9,797
Tätigkeitsdauer²	214,643
Betriebszugehörigkeit	11,745
Betriebszugehörigkeit²	274,160
Höchster Schulabschluss	
Kein Schulabschluss	0,005
Hauptschulabschluss	0,169
Mittlere Reife od. vglb. Abschluss	0,378
Abitur, Fachhochschulreife	0,448
Beschäftigungsform	
Minijob	0,113
Teilzeit	0,282
Vollzeit befristet	0,126
Vollzeit unbefristet	0,478
Geschlecht	
Weiblich	0,544
Alter	43,652
MH/Sprache	
kein MH	0,811
MH und gute Deutschkenntnisse	0,177
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,012
Schüler/ Student	
Ja	0,052
Arbeitslosengeld 2	
Ja	0,016
Kein schriftlicher Arbeitsvertrag	
Ja	0,035
Region	
Ostdeutschland	0,170

Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,047
Verarbeitendes Gewerbe	0,233
Handel u. Reparatur	0,115
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,172
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,056
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,065
Soziale Dienstleistungen	0,219
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,094
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,110
16 bis 49 Beschäftigte	0,167
50 bis 249 Beschäftigte	0,270
250 bis 499 Beschäftigte	0,135
500 Beschäftigte u. mehr	0,318
Betriebsrat	
Ja	0,696
Tarifvertrag	
Ja	0,698
N	6.112

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anhang F

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

Tab. F 1: Subjektive Informiertheit und Ausmaß der Unkenntnis beim Arbeitsrecht (Beschäftigte)

	Subjektive Informiertheit		Ausmaß der Unkenntnis	
	AME	SE	OLS	SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,020	0,023	0,606 ***	0,097
Minijob unbefristet	-0,002	0,017	0,710 ***	0,072
Teilzeit befristet	0,017	0,020	-0,012	0,058
Teilzeit unbefristet	0,008	0,012	-0,088 **	0,035
Vollzeit befristet	0,006	0,014	-0,007	0,040
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	0,002	0,010	-0,193 ***	0,029
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	-0,019	0,020	0,137 **	0,064
25 bis 34 Jahre	0,005	0,014	0,047	0,042
45 bis 54 Jahre	-0,010	0,012	-0,067 *	0,038
55 Jahre und älter	-0,005	0,015	-0,111 **	0,046
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausb.	0,028	0,019	-0,028	0,073
Abitur ohne Ausbildung	0,029	0,023	0,165 *	0,086
Meister-/Technikerabschluss	0,013	0,013	-0,016	0,039
Studium (Uni/FH)	0,024 **	0,011	0,016	0,035
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	-0,003	0,020	0,169 **	0,070
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	-0,052 *	0,028	0,070	0,105
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,016	0,030	0,100	0,145
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,044 ***	0,015	-0,011	0,054
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,018	0,015	-0,001	0,048
Einfache Angestellte	-0,007	0,012	0,029	0,042
Hochqual. Angest. & Führungskräfte	-0,032 ***	0,012	-0,103 ***	0,034
Sonstiges	0,012	0,045	0,032	0,149
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	-0,002	0,017	0,064	0,055
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,003	0,013	0,023	0,043
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,007	0,011	-0,013	0,034
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	-0,033 *	0,019	0,165 *	0,085
10 bis unter 14 Euro	-0,045 ***	0,013	-0,124 ***	0,047
14 bis unter 17 Euro	-0,050 ***	0,015	-0,099 **	0,050
17 bis unter 23 Euro	-0,075 ***	0,016	-0,115 **	0,052
23 Euro und mehr	-0,096 ***	0,018	-0,047	0,059

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,003		0,019	0,099	0,080	
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,016		0,010	-0,052	0,032	
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,051		0,037	0,140	0,126	
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,030	***	0,010	0,019	0,031	
Partner arbeitslos	-0,007		0,039	0,045	0,113	
Partner nicht erwerbstätig	0,024	*	0,014	-0,030	0,043	
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	-0,010		0,011	-0,022	0,034	
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,018		0,012	-0,026	0,035	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,005		0,022	-0,094	0,065	
Handel u. Reparatur	0,035	**	0,014	-0,039	0,046	
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,019		0,013	-0,128	***	
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,023		0,021	-0,132	**	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,028		0,018	-0,077	0,060	
Soziale Dienstleistungen	0,046	***	0,014	-0,174	***	
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,014		0,020	-0,129	**	
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,011		0,012	0,043	0,036	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	-0,035	**	0,016	-0,015	0,050	
16 bis 49 Beschäftigte	0,001		0,014	-0,016	0,040	
50 bis 249 Beschäftigte	-0,005		0,012	0,026	0,033	
250 bis 499 Beschäftigte	0,018		0,013	0,069	*	
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,057	***	0,011	-0,098	***	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,028	***	0,010	-0,111	***	
Konstante				1,626	***	0,080
Pseudo R² / R²		0.066		0.145		
N		6.188		6.188		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression.
SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau.

Tab. F 2: Mittelwerte zu den in Tab. F 1 dargestellten Modellen zur subjektiven Informiertheit und dem Ausmaß der Unkenntnis

	Mittelwert
Subjektive Informiertheit	
Eher schlecht informiert	0,118
Ausmaß der Unkenntnis (0-5)	1,272
Beschäftigungsform	
Minijob befristet	0,036
Minijob unbefristet	0,095
Teilzeit befristet	0,044
Teilzeit unbefristet	0,232
Vollzeit befristet	0,122
Vollzeit unbefristet	0,470
Geschlecht	
Weiblich	0,539
Alter	
Unter 25 Jahre	0,074
25 bis 34 Jahre	0,202
35 bis 44 Jahre	0,191
45 bis 54 Jahre	0,317
55 Jahre und älter	0,216
Qualifikation	
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,040
Abitur ohne Ausbildung	0,032
Lehre	0,537
Meister-/Technikerabschluss	0,122
Studium (Uni/FH)	0,269
Schüler/Studenten	
Ja	0,057
Rentner	
Ja	0,029
Arbeitslos gemeldet	
Ja	0,014
Berufliche Stellung	
Un- und angelernte Arbeiter	0,084
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,091
Einfache Angestellte	0,152
Qual. Angestellte	0,395
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,270
Sonstiges	0,008
Betriebszugehörigkeit	
Bis 0,5 Jahre	0,068
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,141
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,209
5 Jahre und mehr	0,581

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn	
Nicht zu ermitteln	0,046
Unter 10 Euro	0,161
10 bis unter 14 Euro	0,208
14 bis unter 17 Euro	0,184
17 bis unter 23 Euro	0,206
23 Euro und mehr	0,196
Schriftl. Arbeitsvertrag	
Nein	0,041
MH/Sprache	
Kein MH	0,816
MH und gute Deutschkenntnisse	0,174
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,010
Partner	
Kein Partner im Haushalt	0,302
Partner erwerbstätig	0,580
Partner arbeitslos	0,013
Partner nicht erwerbstätig	0,106
Kinder unter 14 Jahren	
Ja	0,264
Region	
Ostdeutschland	0,169
Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048
Verarbeitendes Gewerbe	0,232
Handel u. Reparatur	0,117
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,173
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,057
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,065
Soziale Dienstleistungen	0,214
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,094
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,291
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,112
16 bis 49 Beschäftigte	0,167
50 bis 249 Beschäftigte	0,269
250 bis 499 Beschäftigte	0,134
500 Beschäftigte und mehr	0,317
Betriebsrat	
Ja	0,692
Tarifvertrag	
Ja	0,684
N	6.188

Tab. F 3: Befragte kennen nicht das Recht auf ... , Teil 1, Probit-Modelle (Beschäftigte)

	Urlaub		LFZ Krankheit		LFZ Feiertag				
	AME	SE	AME	SE	AME	SE			
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)									
Minijob befristet	0,076	***	0,014	0,096	***	0,013	0,146	***	0,025
Minijob unbefristet	0,100	***	0,011	0,129	***	0,011	0,157	***	0,019
Teilzeit befristet	-0,035	**	0,018	-0,008		0,017	-0,022		0,024
Teilzeit unbefristet	-0,024	**	0,011	-0,002		0,009	-0,041	***	0,014
Vollzeit befristet	-0,031	***	0,011	-0,012		0,010	-0,043	***	0,017
Geschlecht (Ref.: Männlich)									
Weiblich	-0,030	***	0,007	-0,015	**	0,006	-0,036	***	0,011
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)									
Unter 25 Jahre	0,057	***	0,013	0,035	***	0,013	0,022		0,022
25 bis 34 Jahre	0,023	**	0,010	0,009		0,009	0,036	**	0,016
45 bis 54 Jahre	-0,021	**	0,010	-0,010		0,009	-0,011		0,015
55 Jahre und älter	-0,018		0,011	-0,020	*	0,011	-0,025		0,017
Qualifikation (Ref.: Lehre)									
Höchstens mittl. Reife ohne Ausb.	-0,019		0,015	0,003		0,013	0,041	*	0,023
Abitur ohne Ausbildung	0,020		0,013	0,017		0,013	0,037		0,025
Meister-/Technikerabschluss	-0,010		0,011	-0,024	**	0,011	0,004		0,015
Studium (Uni/FH)	0,002		0,009	-0,009		0,008	0,015		0,013
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)									
Ja	0,009		0,012	-0,003		0,012	0,034		0,022
Rentner (Ref.: Nein)									
Ja	0,017		0,015	0,022	*	0,013	0,013		0,027
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)									
Ja	-0,004		0,020	0,009		0,017	0,028		0,037
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)									
Un- und angelernte Arbeiter	0,009		0,011	-0,023	**	0,011	0,001		0,018
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	-0,006		0,011	-0,011		0,011	0,007		0,017
Einfache Angestellte	0,011		0,009	-0,017	**	0,008	0,009		0,015
Hochqual. Angest. & Führungskräfte	-0,012		0,010	-0,009		0,009	-0,045	***	0,013
Sonstiges	-0,004		0,026	-0,002		0,024	-0,037		0,050
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)									
Bis 0,5 Jahre	0,001		0,012	0,008		0,011	0,029		0,019
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,004		0,009	0,006		0,008	-0,010		0,015
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,017	**	0,008	-0,013	*	0,008	-0,011		0,013
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)									
Nicht zu ermitteln	0,007		0,012	0,026	**	0,010	0,045	**	0,020
10 bis unter 14 Euro	-0,024	**	0,009	-0,012		0,010	-0,061	***	0,016
14 bis unter 17 Euro	-0,022	**	0,011	-0,015		0,011	-0,044	***	0,017
17 bis unter 23 Euro	-0,009		0,011	-0,016		0,011	-0,056	***	0,018
23 Euro und mehr	-0,014		0,013	0,009		0,012	-0,047	**	0,020

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)							
Nein	0,009	0,013	0,024	**	0,011	0,030	0,022
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)							
MH und gute Deutschkenntnisse	0,008	0,007	0,013	*	0,007	-0,017	0,012
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,038	0,025	0,062	***	0,021	-0,006	0,047
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)							
Kein Partner im Haushalt	0,010	0,008	0,005		0,007	0,004	0,012
Partner arbeitslos	-0,008	0,031	0,007		0,028	0,032	0,039
Partner nicht erwerbstätig	0,007	0,010	0,004		0,010	0,017	0,016
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)							
Ja	-0,006	0,008	0,003		0,007	0,003	0,012
Region (Ref.: Westdeutschland)							
Ostdeutschland	-0,004	0,008	0,000		0,008	-0,004	0,013
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)							
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,035	**	0,016	-0,009	0,014	-0,018	0,022
Handel u. Reparatur	0,009		0,010	-0,011	0,009	-0,008	0,016
Verkehr u. Lagerei, wirtsch. Dienstl.	-0,018	*	0,009	-0,009	0,009	-0,016	0,014
Freiberufl. u. weitere Dienstl.	-0,026	*	0,015	-0,022	0,014	-0,037	*
Gastronomie u. personenb. Dienstl.	-0,006		0,013	-0,007	0,012	-0,023	0,022
Soziale Dienstleistungen	-0,031	***	0,011	-0,024	**	0,010	-0,002
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,030	**	0,015	-0,016	0,014	-0,056	**
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)							
Ja	0,015	*	0,009	0,007	0,009	0,002	0,014
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)							
Bis 15 Beschäftigte	-0,003		0,012	-0,016	0,011	0,001	0,018
16 bis 49 Beschäftigte	0,002		0,010	-0,010	0,009	-0,033	**
50 bis 249 Beschäftigte	-0,005		0,009	0,003	0,008	-0,004	0,013
250 bis 499 Beschäftigte	0,008		0,010	0,015	*	0,009	0,018
Betriebsrat (Ref.: Nein)							
Ja	-0,005		0,008	-0,013	*	0,007	-0,004
Tarifvertrag (Ref.: Nein)							
Ja	-0,019	***	0,007	-0,009	0,007	-0,014	0,011
Pseudo R²	0.228		0.254		0.107		
N	6.188		6.188		6.188		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler.

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

Tab. F 4: Befragte kennen nicht das Recht auf... , Teil 2, Probit Modelle (Beschäftigte)

	Arbeitszeitverkürzung		Arbeitszeitverlängerung	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,017	0,041	0,054	0,040
Minijob unbefristet	-0,012	0,029	0,025	0,029
Teilzeit befristet	-0,013	0,033	0,073 **	0,033
Teilzeit unbefristet	-0,092 ***	0,018	0,029	0,019
Vollzeit befristet	0,020	0,022	0,061 ***	0,022
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,052 ***	0,015	-0,052 ***	0,015
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	-0,033	0,033	-0,023	0,032
25 bis 34 Jahre	-0,030	0,022	0,003	0,022
45 bis 54 Jahre	-0,019	0,019	-0,014	0,020
55 Jahre und älter	-0,049 **	0,023	-0,004	0,024
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausb.	-0,054	0,033	-0,016	0,033
Abitur ohne Ausbildung	-0,049	0,040	-0,002	0,041
Meister-/Technikerabschluss	-0,013	0,020	0,015	0,020
Studium (Uni/FH)	-0,025	0,018	0,019	0,018
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	-0,020	0,033	0,048	0,033
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,042	0,043	-0,014	0,043
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,014	0,055	0,034	0,054
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,052 **	0,026	-0,048 *	0,026
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,023	0,024	-0,011	0,025
Einfache Angestellte	0,067 ***	0,020	-0,040 *	0,021
Hochqual. Angest. & Führungskräfte	-0,025	0,017	-0,014	0,018
Sonstiges	0,146 **	0,072	-0,052	0,073
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,018	0,028	-0,014	0,028
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,009	0,021	0,004	0,021
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,032 *	0,017	0,000	0,017
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	-0,018	0,034	0,009	0,034
10 bis unter 14 Euro	-0,015	0,022	0,003	0,022
14 bis unter 17 Euro	-0,017	0,025	-0,001	0,024
17 bis unter 23 Euro	-0,033	0,026	-0,007	0,025
23 Euro und mehr	-0,010	0,028	0,017	0,029

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)					
Nein	-0,030	0,034	-0,013	0,033	
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)					
MH und gute Deutschkenntnisse	-0,029 *	0,017	-0,025	0,016	
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,026	0,065	0,009	0,065	
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)					
Kein Partner im Haushalt	-0,005	0,016	0,001	0,016	
Partner arbeitslos	-0,006	0,057	0,013	0,056	
Partner nicht erwerbstätig	-0,024	0,022	-0,036 *	0,021	
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)					
Ja	-0,028 *	0,017	0,008	0,017	
Region (Ref.: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	-0,028	0,017	-0,001	0,018	
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)					
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,024	0,034	-0,001	0,032	
Handel u. Reparatur	-0,038 *	0,023	-0,001	0,023	
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,043 **	0,020	-0,035 *	0,020	
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,027	0,030	-0,063 **	0,028	
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,066 **	0,029	0,023	0,029	
Soziale Dienstleistungen	-0,081 ***	0,021	-0,034	0,023	
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,034	0,029	-0,005	0,030	
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)					
Ja	-0,036 **	0,018	0,047 **	0,018	
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)					
Bis 15 Beschäftigte	0,058 **	0,025	-0,065 **	0,026	
16 bis 49 Beschäftigte	0,063 ***	0,021	-0,044 **	0,022	
50 bis 249 Beschäftigte	0,052 ***	0,017	-0,024	0,017	
250 bis 499 Beschäftigte	0,034 *	0,020	-0,013	0,020	
Betriebsrat (Ref.: Nein)					
Ja	-0,049 ***	0,018	-0,029	0,018	
Tarifvertrag (Ref.: Nein)					
Ja	-0,019	0,016	-0,038 **	0,016	
Pseudo R²		0.031		0.010	
N		6.188		6.188	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler.

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

Tab. F 5: Anzahl der Falschantworten beim Recht auf... , Teil 1 (Betriebe)

	Arbeitszeitverkürzung		Arbeitszeitverlängerung	
	OLS	SE	OLS	SE
Minijobber (Ref.: Nein)				
Ja	0,125	0,091	0,132	0,097
Teilzeitbeschäftigte (Ref.: Nein)				
Ja	-0,419 ***	0,148	0,097	0,149
Befristet Beschäftigte (Ref.: Nein)				
Ja	0,136	0,118	-0,062	0,115
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. und mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,519 ***	0,189	0,457 **	0,225
16 bis 49 Beschäftigte	0,548 ***	0,148	0,226	0,163
50 bis 249 Beschäftigte	0,210 *	0,119	0,283 **	0,118
250 bis 499 Beschäftigte	-0,055	0,139	0,130	0,133
Anteil Geringqualifizierter				
	0,001	0,002	-0,001	0,002
Einzelbetrieb (Ref.: Nein)				
Ja	0,034	0,088	0,063	0,085
Mitarbeitervertretung (Ref.: weder noch)				
Betriebs-/Personalrat	-0,124	0,123	-0,029	0,119
Kirchliche Mitarbeitervertretung	-0,376 *	0,195	-0,067	0,193
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,055	0,103	0,048	0,103
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	-0,113	0,095	-0,071	0,090
Branche (Ref. verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,122	0,191	-0,225	0,188
Handel u. Reparatur	-0,099	0,165	-0,260 *	0,153
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,041	0,154	-0,315 **	0,156
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,431 **	0,216	-0,117	0,194
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,107	0,177	-0,323 *	0,172
Soziale Dienstleistungen	-0,078	0,148	-0,191	0,148
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,027	0,191	-0,452 **	0,199
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	0,062	0,124	-0,143	0,133
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,134	0,117	-0,120	0,117
Ertragslage (Ref.: Schlecht - Sehr schlecht)				
Gut bis sehr gut	0,034	0,123	0,078	0,135
Befriedigend	-0,051	0,130	0,096	0,140

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Funktion Befragte/r (Ref.: Personalmanager/in)					
Inhaber/in	-0,064	0,221	0,246		0,206
Geschäftsführer/in	0,519 ***	0,145	-0,068		0,153
Prokurist/in	0,409 **	0,177	-0,044		0,168
Öffentlichkeitsreferent/in o.sonstiges	0,184 *	0,100	-0,005		0,099
Dauer in Funktion (Ref.: mehr als 10 Jahre)					
Unter 1 Jahr	-0,103	0,150	-0,353 **		0,159
1 bis 5 Jahre	-0,006	0,100	0,009		0,098
6 bis 10 Jahre	0,108	0,115	-0,007		0,117
Geschlecht (Ref.: Männlich)					
Weiblich	0,071	0,092	-0,068		0,087
Konstante	2,071 ***	0,281	1,776 ***		0,273
R²		0.126		0.050	
N		868		868	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. SE=Standardfehler.

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

Tab. F 6: Anzahl der Falschantworten beim Recht auf... , Teil 2 (Betriebe)

	Urlaub		Lohnfortzahlung Krankheit	
	OLS	SE	OLS	SE
Minijobber (Ref.: Nein)				
Ja	-0,048	0,065	-0,036	0,068
Teilzeitbeschäftigte (Ref.: Nein)				
Ja	-0,292 **	0,123	-0,125	0,122
Befristet Beschäftigte (Ref.: Nein)				
Ja	-0,110	0,082	0,025	0,088
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. und mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,313 **	0,158	0,381 **	0,173
16 bis 49 Beschäftigte	0,085	0,102	0,409 ***	0,115
50 bis 249 Beschäftigte	0,088	0,076	0,187 **	0,089
250 bis 499 Beschäftigte	0,003	0,086	-0,008	0,107
Anteil Geringqualifizierter	-0,001	0,001	-0,001	0,001
Einzelbetrieb (Ref.: Nein)				
Ja	0,018	0,056	-0,039	0,063
Mitarbeitervertretung (Ref.: weder noch)				
Betriebs-/Personalrat	-0,170 **	0,086	-0,110	0,082
Kirchliche Mitarbeitervertretung	-0,165	0,121	-0,012	0,144
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,029	0,071	0,107	0,074
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	-0,078	0,064	-0,123 *	0,067
Branche (Ref. verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,227 *	0,126	-0,242	0,148
Handel u. Reparatur	-0,154	0,114	-0,013	0,119
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,217 **	0,106	-0,120	0,104
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,132	0,161	-0,080	0,158
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,236 **	0,120	0,034	0,125
Soziale Dienstleistungen	-0,232 **	0,098	-0,168	0,109
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,181	0,127	0,175	0,163
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	0,091	0,083	0,126	0,099
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,099	0,075	0,014	0,080
Ertragslage (Ref.: Schlecht - Sehr schlecht)				
Gut bis sehr gut	0,144 *	0,077	-0,094	0,105
Befriedigend	0,271 ***	0,088	-0,068	0,107

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Funktion Befragte/r (Ref.: Personalmanager/in)						
Inhaber/in	0,382	**	0,163	0,477	***	0,166
Geschäftsführer/in	0,135		0,102	0,234	**	0,105
Prokurist/in	0,000		0,116	0,149		0,125
Öffentlichkeitsreferent/in o.sonstiges	0,201	***	0,070	0,372	***	0,076
Dauer in Funktion (Ref.: mehr als 10 Jahre)						
Unter 1 Jahr	0,266	**	0,125	0,037		0,118
1 bis 5 Jahre	0,181	***	0,068	0,068		0,074
6 bis 10 Jahre	0,071		0,077	0,056		0,084
Geschlecht (Ref.: Männlich)						
Weiblich	0,011		0,059	-0,087		0,062
Konstante	0,859	***	0,189	1,223	***	0,218
R²	0.150			0.136		
N	868			868		

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: OLS=Regressionskoeffizient, lineare Regression. SE=Standardfehler.

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

Tab. F 7: Mittelwerte für die in den Tabellen Tab. F 5 und Tab. F 6 dargestellten Modelle zur Anzahl an Falschantworten

	Mittelwerte
Arbeitszeitverkürzung	
Anzahl falscher Statements (0-6)	2,123
Bezahlter Urlaub	
Anzahl falscher Statements (0-5)	0,645
Arbeitszeitverlängerung	
Anzahl falscher Statements (0-5)	1,851
Lohnfortzahlung Krankheit	
Anzahl falscher Statements (0-5)	1,255
Minijobber	
Ja	0,699
Teilzeitbeschäftigte	
Ja	0,897
Befristet Beschäftigte	
Ja	0,721
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,076
16 bis 49 Beschäftigte	0,226
50 bis 249 Beschäftigte	0,350
250 bis 499 Beschäftigte	0,124
500 Beschäftigte und mehr	0,224
Anteil Geringqualifizierter	21,684
Einzelbetrieb	
Ja	0,523
Mitarbeitervertretung	
Betriebs-/Personalrat	0,514
Kirchliche Mitarbeitervertretung	0,077
weder noch	0,409
Tarifvertrag	
Ja	0,623
Arbeitgeberverband	
Ja	0,491
Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,061
Verarbeitendes Gewerbe	0,203
Handel u. Reparatur	0,143
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,128
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,058
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,098
Soziale Dienstleistungen	0,224
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,086
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,213

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Region	
Ostdeutschland	0,188
Ertragslage	
Gut bis sehr gut	0,533
Befriedigend	0,343
Schlecht bis sehr schlecht	0,123
Funktion Befragte/r	
Inhaber/in	0,068
Geschäftsführer/in	0,122
Prokurist/in	0,069
Öffentlichkeitsreferent/in oder sonstiges	0,279
Personalmanager/in	0,462
Dauer in Funktion	
Unter 1 Jahr	0,069
1 bis 5 Jahre	0,304
6 bis 10 Jahre	0,190
mehr als 10 Jahre	0,437
Geschlecht	
Weiblich	0,485
N	868

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,094 ***	0,010	0,077 ***	0,009
Minijob unbefristet	0,099 ***	0,008	0,077 ***	0,007
Teilzeit befristet	0,034 ***	0,011	0,036 ***	0,010
Teilzeit unbefristet	0,014	0,009	0,014 *	0,008
Vollzeit befristet	0,001	0,011	0,006	0,010
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,013 **	0,005	-0,008	0,005
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,031 ***	0,011	0,016 *	0,010
25 bis 34 Jahre	0,015 *	0,008	0,010	0,007
45 bis 54 Jahre	-0,011	0,007	-0,008	0,007
55 Jahre und älter	0,002	0,009	0,005	0,008
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,003	0,010	0,004	0,009
Abitur ohne Ausbildung	0,012	0,009	0,003	0,009
Meister-/Technikerabschluss	0,002	0,008	0,002	0,008
Studium (Uni/FH)	0,008	0,006	0,005	0,006
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,016 *	0,009	0,014 *	0,008
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,015 *	0,009	0,012	0,008
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,011	0,011	0,010	0,011
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,014 *	0,007	0,013 *	0,007
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,006	0,009	0,005	0,008
Einfache Angestellte	-0,001	0,007	-0,003	0,006
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,007	0,008	-0,006	0,007
Sonstiges	0,040 ***	0,015	0,040 ***	0,014
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	-0,023 ***	0,009	-0,024 ***	0,008
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,008	0,007	-0,007	0,006
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,007	0,006	-0,002	0,005

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,028	***	0,007	0,027	***	0,007
10 bis unter 14 Euro	-0,015	**	0,007	-0,011	*	0,007
14 bis unter 17 Euro	-0,007		0,008	-0,004		0,007
17 bis unter 23 Euro	-0,019	**	0,010	-0,021	**	0,009
23 Euro und mehr	-0,007		0,010	-0,002		0,009
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,032	***	0,007	0,029	***	0,007
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,003		0,005	0,001		0,005
MH und schlechte Deutschkenntnisse	-0,034		0,033	-0,036		0,035
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,001		0,006	0,002		0,006
Partner arbeitslos	0,007		0,022	0,018		0,018
Partner nicht erwerbstätig	0,001		0,007	0,001		0,007
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,008		0,006	0,009	*	0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,004		0,006	-0,004		0,006
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,002		0,011	-0,002		0,011
Handel u. Reparatur	-0,006		0,007	-0,007		0,007
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,006		0,007	-0,004		0,007
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,006		0,011	-0,002		0,011
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,011		0,009	-0,013		0,009
Soziale Dienstleistungen	-0,007		0,008	-0,002		0,007
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,006		0,012	0,001		0,011
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,010		0,007	0,003		0,007
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,017	**	0,008	0,019	**	0,007
16 bis 49 Beschäftigte	0,016	**	0,008	0,014	**	0,007
50 bis 249 Beschäftigte	0,008		0,007	0,010		0,007
250 bis 499 Beschäftigte	0,007		0,008	0,004		0,007
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,007		0,006	-0,005		0,005
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,025	***	0,005	-0,018	***	0,004
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,063	***	0,005
Pseudo R²	0,480			0,542		
N	6.066			6.066		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform und Kenntnis (Ref.: Vollzeit, Kenntnis)				
Minijob, Unkenntnis	0,135 ***	0,008		
Minijob, Kenntnis	0,075 ***	0,008		
Teilzeit, Unkenntnis	0,111 ***	0,014		
Teilzeit, Kenntnis	0,012	0,008		
Vollzeit, Unkenntnis	0,057 ***	0,010		
Beschäftigungsform und vereinb. Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
Minijob, unter 6 Stunden			0,078 ***	0,009
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden			0,062 ***	0,007
Minijob, 13 Stunden u. mehr			0,073 ***	0,009
Teilzeit, unter 13 Stunden			0,046 ***	0,010
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden			0,019 ***	0,007
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr			-0,025 *	0,014
Befristung (Ref.: Nein)				
Ja	0,005	0,006	0,004	0,005
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,008	0,005	-0,010 **	0,005
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,019 *	0,010	0,015 *	0,009
25 bis 34 Jahre	0,010	0,007	0,005	0,006
45 bis 54 Jahre	-0,008	0,007	-0,009	0,006
55 Jahre und älter	0,006	0,008	0,003	0,007
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,004	0,009	0,006	0,007
Abitur ohne Ausbildung	0,001	0,009	-0,001	0,008
Meister-/Technikerabschluss	0,003	0,008	0,001	0,007
Studium (Uni/FH)	0,006	0,006	0,001	0,006
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,013	0,008	0,002	0,008
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,011	0,008	0,009	0,008
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,010	0,011	0,005	0,010
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,013 *	0,007	0,014 **	0,006
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,004	0,008	0,006	0,007
Einfache Angestellte	-0,003	0,006	0,001	0,006
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,006	0,007	0,000	0,007
Sonstiges	0,039 ***	0,014	0,030 **	0,014

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)						
Bis 0,5 Jahre	-0,025	***	0,008	-0,024	***	0,008
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,007		0,006	-0,008		0,006
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,002		0,005	0,000		0,005
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,027	***	0,007			
10 bis unter 14 Euro	-0,011	*	0,007	-0,009		0,006
14 bis unter 17 Euro	-0,004		0,007	-0,004		0,007
17 bis unter 23 Euro	-0,022	**	0,009	-0,021	**	0,008
23 Euro und mehr	-0,002		0,009	-0,003		0,008
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,028	***	0,007	0,025	***	0,006
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,001		0,005	0,003		0,005
MH und schlechte Deutschkenntnisse	-0,037		0,036	-0,030		0,032
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,003		0,006	0,003		0,006
Partner arbeitslos	0,018		0,018	0,013		0,016
Partner nicht erwerbstätig	0,001		0,007	0,001		0,007
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,010	*	0,005	0,006		0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,005		0,006	-0,001		0,006
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,004		0,010	0,002		0,009
Handel u. Reparatur	-0,008		0,007	-0,006		0,006
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,004		0,007	0,001		0,006
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,002		0,011	0,005		0,010
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,012		0,009	-0,011		0,009
Soziale Dienstleistungen	-0,001		0,007	0,003		0,007
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,001		0,011	0,002		0,010
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,003		0,007	0,004		0,006
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,020	***	0,007	0,015	**	0,007
16 bis 49 Beschäftigte	0,015	**	0,007	0,014	**	0,007
50 bis 249 Beschäftigte	0,010		0,007	0,007		0,006
250 bis 499 Beschäftigte	0,005		0,007	0,005		0,007
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,005		0,005	-0,007		0,005
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,019	***	0,005	-0,015	***	0,004

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)			
Nein		0,055	*** 0,005
Pseudo R²	0,544	0,524	
N	6.066	5.819	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,125 ***	0,014	0,103 ***	0,013
Minijob unbefristet	0,136 ***	0,011	0,102 ***	0,010
Teilzeit befristet	0,014	0,015	0,012	0,014
Teilzeit unbefristet	0,022 **	0,010	0,020 **	0,010
Vollzeit befristet	-0,001	0,012	0,000	0,011
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,013 *	0,007	-0,009	0,007
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,013	0,014	0,002	0,014
25 bis 34 Jahre	0,009	0,010	0,006	0,010
45 bis 54 Jahre	-0,009	0,010	-0,008	0,009
55 Jahre und älter	-0,003	0,012	-0,001	0,011
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,003	0,014	0,001	0,013
Abitur ohne Ausbildung	0,033 **	0,013	0,025 *	0,013
Meister-/Technikerabschluss	0,004	0,010	0,009	0,010
Studium (Uni/FH)	0,003	0,009	0,004	0,009
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,014	0,012	0,015	0,012
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,023 *	0,014	0,020	0,013
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,008	0,018	0,007	0,017
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,025 **	0,011	0,032 ***	0,010
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,021 *	0,011	0,024 **	0,011
Einfache Angestellte	0,012	0,009	0,018 **	0,008
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,006	0,010	0,011	0,009
Sonstiges	0,044 *	0,024	0,044 *	0,023
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,012	0,013	0,014	0,012
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,006	0,009	0,002	0,009
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,010	0,008	0,012	0,008

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,037	***	0,011	0,027	**	0,011
10 bis unter 14 Euro	-0,030	***	0,009	-0,029	***	0,009
14 bis unter 17 Euro	-0,043	***	0,011	-0,043	***	0,011
17 bis unter 23 Euro	-0,045	***	0,012	-0,044	***	0,012
23 Euro und mehr	-0,024	*	0,013	-0,028	**	0,013
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,052	***	0,011	0,044	***	0,011
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019	**	0,007	0,017	**	0,007
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,069	***	0,024	0,058	**	0,023
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,020	***	0,008	0,019	***	0,007
Partner arbeitslos	0,030		0,022	0,027		0,020
Partner nicht erwerbstätig	-0,004		0,011	-0,005		0,010
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,010		0,008	0,008		0,008
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	0,005		0,009	0,004		0,009
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,006		0,015	-0,003		0,014
Handel u. Reparatur	0,003		0,010	0,004		0,010
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,003		0,009	0,006		0,009
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,001		0,015	0,008		0,014
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,004		0,012	0,005		0,012
Soziale Dienstleistungen	-0,016		0,010	-0,011		0,010
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,003		0,015	0,002		0,014
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	0,003		0,009	0,001		0,008
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	-0,004		0,012	-0,002		0,011
16 bis 49 Beschäftigte	-0,009		0,011	-0,006		0,010
50 bis 249 Beschäftigte	0,003		0,009	0,002		0,008
250 bis 499 Beschäftigte	-0,001		0,010	-0,002		0,010
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	-0,009		0,008	-0,007		0,008
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,019	***	0,007	-0,016	**	0,006
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,094	***	0,008
Pseudo R²	0,351			0,387		
N	5.786			5.786		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform und Kenntnis (Ref.: Vollzeit, Kenntnis)				
Minijob, Unkenntnis	0,195 ***	0,012		
Minijob, Kenntnis	0,102 ***	0,010		
Teilzeit, Unkenntnis	0,138 ***	0,021		
Teilzeit, Kenntnis	0,015 *	0,009		
Vollzeit, Unkenntnis	0,082 ***	0,016		
Beschäftigungsform und vereinb. Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
Minijob, unter 6 Stunden			0,114 ***	0,014
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden			0,087 ***	0,010
Minijob, 13 Stunden u. mehr			0,115 ***	0,014
Teilzeit, unter 13 Stunden			0,042 **	0,017
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden			0,016 *	0,010
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr			0,006	0,012
Befristung (Ref.: Nein)				
Ja	-0,002	0,008	-0,001	0,008
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,008	0,007	-0,008	0,007
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,002	0,014	0,004	0,013
25 bis 34 Jahre	0,006	0,010	0,004	0,009
45 bis 54 Jahre	-0,008	0,009	-0,008	0,009
55 Jahre und älter	-0,001	0,011	-0,003	0,011
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,001	0,013	0,007	0,012
Abitur ohne Ausbildung	0,024 *	0,013	0,017	0,013
Meister-/Technikerabschluss	0,009	0,010	0,008	0,009
Studium (Uni/FH)	0,004	0,009	0,003	0,008
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,014	0,012	0,009	0,011
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,019	0,014	0,014	0,014
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	0,007	0,017	0,002	0,017
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,032 ***	0,010	0,034 ***	0,010
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,024 **	0,011	0,021 **	0,011
Einfache Angestellte	0,018 **	0,008	0,017 **	0,008
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,010	0,009	0,017 *	0,009
Sonstiges	0,043 *	0,023	0,029	0,025

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)					
Bis 0,5 Jahre	0,013		0,012	0,010	0,012
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,002		0,009	0,000	0,009
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,012		0,008	0,008	0,007
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)					
Nicht zu ermitteln	0,027	**	0,011		
10 bis unter 14 Euro	-0,028	***	0,009	-0,021	*** 0,008
14 bis unter 17 Euro	-0,042	***	0,011	-0,036	*** 0,010
17 bis unter 23 Euro	-0,043	***	0,012	-0,039	*** 0,011
23 Euro und mehr	-0,028	**	0,013	-0,027	** 0,012
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)					
Nein	0,044	***	0,011	0,037	*** 0,011
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)					
MH und gute Deutschkenntnisse	0,017	**	0,007	0,016	** 0,007
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,060	***	0,023	0,051	** 0,022
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)					
Kein Partner im Haushalt	0,019	***	0,007	0,018	** 0,007
Partner arbeitslos	0,028		0,020	0,021	0,020
Partner nicht erwerbstätig	-0,005		0,010	0,001	0,010
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)					
Ja	0,008		0,008	0,006	0,007
Region (Ref.: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	0,004		0,009	0,005	0,008
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)					
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,003		0,014	-0,002	0,014
Handel u. Reparatur	0,004		0,010	0,004	0,009
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,005		0,009	0,009	0,009
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,007		0,014	0,009	0,013
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,005		0,012	0,010	0,011
Soziale Dienstleistungen	-0,011		0,010	-0,010	0,010
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,002		0,014	0,001	0,013
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)					
Ja	0,001		0,008	-0,003	0,008
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)					
Bis 15 Beschäftigte	-0,002		0,011	-0,006	0,011
16 bis 49 Beschäftigte	-0,006		0,010	-0,010	0,010
50 bis 249 Beschäftigte	0,002		0,008	-0,004	0,008
250 bis 499 Beschäftigte	-0,002		0,010	-0,007	0,009
Betriebsrat (Ref.: Nein)					
Ja	-0,007		0,008	-0,008	0,007
Tarifvertrag (Ref.: Nein)					
Ja	-0,015	**	0,006	-0,013	** 0,006

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)			
Nein		0,088 ***	0,008
Pseudo R²	0,388	0,358	
N	5.786	5.527	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,152 ***	0,020	0,118 ***	0,019
Minijob unbefristet	0,150 ***	0,015	0,114 ***	0,014
Teilzeit befristet	0,052 ***	0,019	0,053 ***	0,018
Teilzeit unbefristet	-0,001	0,013	0,007	0,013
Vollzeit befristet	0,017	0,013	0,026 **	0,012
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,015	0,010	-0,011	0,009
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,030	0,018	0,023	0,018
25 bis 34 Jahre	0,029 **	0,013	0,019	0,012
45 bis 54 Jahre	-0,016	0,013	-0,015	0,012
55 Jahre und älter	-0,022	0,015	-0,015	0,014
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	-0,033 *	0,019	-0,034 *	0,018
Abitur ohne Ausbildung	0,000	0,021	-0,012	0,022
Meister-/Technikerabschluss	0,003	0,013	0,004	0,013
Studium (Uni/FH)	-0,004	0,012	-0,008	0,011
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,004	0,018	-0,004	0,017
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,031	0,021	0,027	0,020
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	-0,024	0,026	-0,024	0,026
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,045 ***	0,014	0,043 ***	0,013
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,027 *	0,014	0,023 *	0,013
Einfache Angestellte	0,020 *	0,012	0,019 *	0,011
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,028 **	0,012	-0,016	0,012
Sonstiges	0,065 *	0,036	0,076 **	0,035
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,004	0,016	-0,002	0,015
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,005	0,012	-0,005	0,012
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,005	0,011	0,000	0,010

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)						
Nicht zu ermitteln	0,031	*	0,018	0,015	0,017	
10 bis unter 14 Euro	-0,048	***	0,012	-0,034	***	0,011
14 bis unter 17 Euro	-0,060	***	0,014	-0,051	***	0,013
17 bis unter 23 Euro	-0,058	***	0,015	-0,045	***	0,014
23 Euro und mehr	-0,069	***	0,017	-0,059	***	0,016
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)						
Nein	0,050	***	0,017	0,038	**	0,016
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)						
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019	*	0,010	0,024	**	0,010
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,091	***	0,034	0,094	***	0,031
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)						
Kein Partner im Haushalt	0,020	**	0,010	0,020	**	0,009
Partner arbeitslos	-0,006		0,035	-0,005		0,034
Partner nicht erwerbstätig	0,000		0,014	-0,004		0,013
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)						
Ja	0,001		0,011	0,002		0,010
Region (Ref.: Westdeutschland)						
Ostdeutschland	-0,020	*	0,012	-0,022	**	0,011
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)						
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,023		0,019	-0,014		0,019
Handel u. Reparatur	-0,008		0,013	-0,005		0,012
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,020		0,013	-0,013		0,012
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,017		0,020	-0,006		0,019
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,056	***	0,019	-0,047	***	0,018
Soziale Dienstleistungen	-0,009		0,014	-0,003		0,013
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,070	***	0,021	-0,053	***	0,020
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)						
Ja	-0,005		0,012	-0,008		0,011
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)						
Bis 15 Beschäftigte	0,026	*	0,015	0,023		0,014
16 bis 49 Beschäftigte	0,007		0,014	0,015		0,013
50 bis 249 Beschäftigte	0,018		0,011	0,017		0,011
250 bis 499 Beschäftigte	0,023	*	0,013	0,015		0,012
Betriebsrat (Ref.: Nein)						
Ja	0,001		0,010	0,001		0,010
Tarifvertrag (Ref.: Nein)						
Ja	-0,011		0,009	-0,008		0,009
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)						
Nein				0,138	***	0,008
Pseudo R²	0,211			0,281		
N	5.524			5.524		

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Es ist zu beachten, dass die Effekte unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform und Kenntnis (Ref.: Vollzeit, Kenntnis)				
Minijob, Unkenntnis	0,238 ***	0,015		
Minijob, Kenntnis	0,118 ***	0,015		
Teilzeit, Unkenntnis	0,160 ***	0,018		
Teilzeit, Kenntnis	0,011	0,013		
Vollzeit, Unkenntnis	0,145 ***	0,011		
Beschäftigungsform und vereinb. Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
Minijob, unter 6 Stunden			0,138 ***	0,021
Minijob, 6 bis unter 13 Stunden			0,090 ***	0,015
Minijob, 13 Stunden u. mehr			0,117 ***	0,021
Teilzeit, unter 13 Stunden			0,007	0,013
Teilzeit, 13 bis unter 30 Stunden			-0,008	0,017
Teilzeit, 30 Stunden u. mehr			0,000	0,000
Befristung (Ref.: Nein)				
Ja	0,024 **	0,010	0,023 **	0,009
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,010	0,009	-0,012	0,009
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,024	0,018	0,021	0,018
25 bis 34 Jahre	0,020	0,013	0,019	0,012
45 bis 54 Jahre	-0,014	0,012	-0,014	0,012
55 Jahre und älter	-0,015	0,014	-0,019	0,014
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	-0,034 *	0,018	-0,035 *	0,019
Abitur ohne Ausbildung	-0,012	0,022	0,001	0,022
Meister-/Technikerabschluss	0,004	0,013	0,008	0,012
Studium (Uni/FH)	-0,007	0,011	-0,006	0,011
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	-0,005	0,017	-0,011	0,018
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,025	0,020	0,042 **	0,020
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	-0,026	0,026	-0,051 *	0,028
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,044 ***	0,013	0,043 ***	0,013
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,023 *	0,013	0,024 *	0,013
Einfache Angestellte	0,019 *	0,011	0,021 *	0,011
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,015	0,012	-0,011	0,012
Sonstiges	0,076 **	0,035	0,060 *	0,034

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)					
Bis 0,5 Jahre	0,001		0,015	-0,004	0,015
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,002		0,012	-0,010	0,012
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,001		0,010	-0,007	0,010
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)					
Nicht zu ermitteln	0,017		0,017		
10 bis unter 14 Euro	-0,035	***	0,011	-0,030	*** 0,011
14 bis unter 17 Euro	-0,052	***	0,013	-0,050	*** 0,013
17 bis unter 23 Euro	-0,046	***	0,014	-0,047	*** 0,014
23 Euro und mehr	-0,060	***	0,016	-0,063	*** 0,016
Schriftl. Arbeitsvertrag (Ref.: Ja)					
Nein	0,041	**	0,016	0,038	** 0,017
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)					
MH und gute Deutschkenntnisse	0,024		0,010	0,029	*** 0,009
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,092		0,032	0,096	*** 0,030
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)					
Kein Partner im Haushalt	0,021	**	0,009	0,019	** 0,009
Partner arbeitslos	-0,005		0,034	0,010	0,030
Partner nicht erwerbstätig	-0,004		0,013	-0,005	0,013
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)					
Ja	0,003		0,010	0,000	0,010
Region (Ref.: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	-0,023	**	0,011	-0,017	0,011
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)					
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,013		0,019	-0,014	0,019
Handel u. Reparatur	-0,004		0,012	-0,007	0,013
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,013		0,012	-0,011	0,012
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,005		0,019	0,009	0,017
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,047	***	0,018	-0,031	* 0,017
Soziale Dienstleistungen	-0,004		0,013	0,007	0,013
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,053	***	0,020	-0,043	** 0,020
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)					
Ja	-0,007		0,011	-0,017	0,011
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)					
Bis 15 Beschäftigte	0,024	*	0,014	0,016	0,014
16 bis 49 Beschäftigte	0,016		0,013	0,006	0,013
50 bis 249 Beschäftigte	0,018	*	0,011	0,009	0,010
250 bis 499 Beschäftigte	0,016		0,012	0,010	0,012
Betriebsrat (Ref.: Nein)					
Ja	0,002		0,010	-0,001	0,009
Tarifvertrag (Ref.: Nein)					
Ja	-0,008		0,009	-0,003	0,009

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)			
Nein		0,136 ***	0,008
Pseudo R²	0,281	0,279	
N	5.425	5.301	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Es ist zu beachten, dass die Effekte unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Beschäftigte zugeordnet wurden, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

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

	Bezahlter Urlaub	Lohnfortzahlung bei Krankheit	Lohnfortzahlung an Feiertagen
Nichtgewährung des Rechts			
Trifft zu	0,053	0,084	0,116
Beschäftigungsform			
Minijob befristet	0,033	0,034	0,032
Minijob unbefristet	0,087	0,093	0,089
Teilzeit befristet	0,044	0,043	0,043
Teilzeit unbefristet	0,234	0,232	0,236
Vollzeit befristet	0,124	0,123	0,125
Vollzeit unbefristet	0,478	0,475	0,474
Geschlecht			
Weiblich	0,540	0,537	0,536
Alter			
Unter 25 Jahre	0,073	0,073	0,072
25 bis 34 Jahre	0,201	0,203	0,202
35 bis 44 Jahre	0,193	0,193	0,194
45 bis 54 Jahre	0,318	0,316	0,319
55 Jahre und älter	0,214	0,215	0,213
Qualifikation			
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,039	0,039	0,039
Abitur ohne Ausbildung	0,031	0,032	0,030
Lehre	0,536	0,537	0,534
Meister-/Technikerabschluss	0,122	0,122	0,125
Studium (Uni/FH)	0,271	0,269	0,272
Schüler/Studenten			
Ja	0,054	0,055	0,055
Rentner			
Ja	0,026	0,029	0,029
Arbeitslos gemeldet			
Ja	0,014	0,013	0,013
Berufliche Stellung			
Un- und angelernte Arbeiter	0,083	0,083	0,082
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,092	0,090	0,091
Einfache Angestellte	0,147	0,150	0,145
Qual. Angestellte	0,396	0,396	0,397
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,274	0,273	0,278
Sonstiges	0,008	0,008	0,007

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebszugehörigkeit			
Bis 0,5 Jahre	0,067	0,064	0,064
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,140	0,142	0,142
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,209	0,209	0,208
5 Jahre und mehr	0,584	0,584	0,586
Bruttostundenlohn			
Nicht zu ermitteln	0,041	0,045	0,039
Unter 10 Euro	0,156	0,156	0,153
10 bis unter 14 Euro	0,209	0,208	0,207
14 bis unter 17 Euro	0,186	0,185	0,190
17 bis unter 23 Euro	0,209	0,208	0,209
23 Euro und mehr	0,199	0,198	0,202
Schriftl. Arbeitsvertrag			
Nein	0,038	0,039	0,038
MH/Sprache			
Kein MH	0,816	0,818	0,820
MH und gute Deutschkenntnisse	0,174	0,173	0,171
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,010	0,009	0,009
Partner			
Kein Partner im Haushalt	0,300	0,304	0,302
Partner erwerbstätig	0,582	0,578	0,582
Partner arbeitslos	0,013	0,012	0,012
Partner nicht erwerbstätig	0,105	0,105	0,104
Kinder unter 14 Jahren			
Ja	0,266	0,263	0,267
Region			
Ostdeutschland	0,170	0,167	0,164
Branche			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048	0,048	0,050
Verarbeitendes Gewerbe	0,232	0,231	0,240
Handel u. Reparatur	0,117	0,119	0,122
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,174	0,173	0,173
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,057	0,056	0,057
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,064	0,064	0,060
Soziale Dienstleistungen	0,214	0,217	0,202
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,094	0,093	0,096
Öffentlicher Dienst			
Ja	0,294	0,294	0,290
Betriebsgröße			
Bis 15 Beschäftigte	0,110	0,110	0,111
16 bis 49 Beschäftigte	0,165	0,167	0,165
50 bis 249 Beschäftigte	0,270	0,268	0,268
250 bis 499 Beschäftigte	0,135	0,138	0,137
500 Beschäftigte und mehr	0,319	0,318	0,320

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebsrat			
Ja	0,696	0,695	0,697
Tarifvertrag			
Ja	0,692	0,684	0,684
Kenntnis des Rechts			
Nein	0,067	0,062	0,161
N	6.066	5.786	5.424

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,007	0,058	-0,036	0,056
16 bis 49 Beschäftigte	0,022	0,045	-0,012	0,042
50 bis 249 Beschäftigte	0,002	0,038	-0,033	0,035
250 bis 499 Beschäftigte	0,053	0,043	0,045	0,039
Anteil Geringqualifizierter	0,001			
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)				
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,087 ***	0,033	-0,058 *	0,031
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,047 *	0,028	-0,055 **	0,026
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	0,050 *	0,028	0,027	0,025
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,075	0,060	-0,059	0,058
Handel u. Reparatur	-0,075 *	0,039	-0,071 *	0,037
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,116 **	0,048	-0,105 **	0,044
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,022	0,050	-0,019	0,046
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,043	0,045	-0,033	0,041
Soziale Dienstleistungen	-0,154 ***	0,043	-0,133 ***	0,041
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,136 **	0,069	-0,136 **	0,064
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	0,030	0,041	0,031	0,036
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,060 *	0,031	0,028	0,029
Einsatzgründe Minijobber				
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,046 *	0,026	0,043 *	0,024
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	0,021	0,032	0,017	0,027
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,068	0,054	-0,089 *	0,051
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,021	0,035	-0,034	0,032
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,004	0,028	-0,015	0,025
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,010	0,031	-0,017	0,030
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein			0,198 ***	0,025
Pseudo R²	0,112		0,225	
N	645		645	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,047	0,061	0,043	0,057
16 bis 49 Beschäftigte	0,023	0,048	0,007	0,045
50 bis 249 Beschäftigte	0,072 *	0,041	0,055	0,038
250 bis 499 Beschäftigte	-0,006	0,051	0,008	0,047
Anteil Geringqualifizierter	0,000	0,000	0,000	0,000
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)				
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,068 **	0,032	-0,054 *	0,028
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,027	0,027	-0,028	0,026
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	-0,008	0,029	-0,002	0,027
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-0,028	0,058	-0,030	0,053
Handel u. Reparatur	-0,005	0,040	-0,017	0,038
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,047	0,046	-0,027	0,041
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,006	0,056	-0,031	0,051
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,011	0,047	0,002	0,043
Soziale Dienstleistungen	-0,175 ***	0,049	-0,137 ***	0,044
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,031	0,068	0,023	0,063
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	-0,025	0,048	-0,008	0,042
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	0,063 **	0,032	0,049 *	0,029
Einsatzgründe Minijobber				
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,078 ***	0,027	0,067 ***	0,024
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,060 *	0,032	-0,069 **	0,029
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	0,020	0,044	-0,025	0,040
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	0,048	0,032	0,048 *	0,028
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,024	0,028	-0,005	0,026
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,033	0,032	0,011	0,030
Kenntnis des Rechts (Ref.: Ja)				
Nein			0,205 ***	0,023
Pseudo R²	0,165		0,272	
N	645		645	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1)	
	AME	SE
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)		
Bis 15 Beschäftigte	0,133 *	0,074
16 bis 49 Beschäftigte	0,075	0,058
50 bis 249 Beschäftigte	0,088 *	0,050
250 bis 499 Beschäftigte	0,107 *	0,057
Anteil Geringqualifizierter	0,001	0,001
Mitarbeitervertretung (Ref.: Weder noch)		
Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.	-0,051	0,040
Tarifvertrag (Ref.: Nein)		
Ja	-0,053	0,036
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)		
Ja	0,013	0,037
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,087	0,069
Handel u. Reparatur	-0,007	0,054
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	-0,074	0,061
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,037	0,070
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,084	0,061
Soziale Dienstleistungen	-0,136 **	0,054
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-0,072	0,088
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)		
Ja	0,005	0,055
Region (Ref.: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	0,059	0,041
Einsatzgründe Minijobber		
Flexibilität (Ref.: Trifft nicht zu)	0,124 ***	0,033
Geringer zeitlicher Umfang (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,044	0,042
Geringer Verwaltungsaufwand (Ref.: Trifft nicht zu)	-0,038	0,063
Lohnkosten sparen (Ref.: Trifft nicht zu)	0,048	0,043
Wunsch der Beschäftigten (Ref.: Trifft nicht zu)	0,007	0,037
Aus einem anderen Grund (Ref.: Trifft nicht zu)	0,000	0,041
Pseudo R²	0,104	
N	624	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. Es ist zu beachten, dass die Effekte unter Umständen verzerrt sind, da der Kategorie „Nichtgewährung“ eventuell auch Betriebe zugeordnet wurden, die Beschäftigte an Feiertagen aus legalen Gründen nicht einteilen.

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

	Bezahlter Urlaub	Lohnfortzahlung bei Krankheit	Lohnfortzahlung an Feiertagen
Nichtgewährung des Rechts			
Trifft zu	0,121	0,132	0,126
Betriebsgröße			
Bis 15 Beschäftigte	0,065	0,060	0,064
16 bis 49 Beschäftigte	0,223	0,231	0,228
50 bis 249 Beschäftigte	0,347	0,343	0,341
250 bis 499 Beschäftigte	0,143	0,141	0,141
500 Beschäftigte und mehr	0,222	0,225	0,226
Anteil Geringqualifizierter	23,854	23,995	22,487
Mitarbeitervertr. (Betriebs-/Personalrat/kirchl. Mitarbeitervert.)			
Ja	0,567	0,572	0,577
Tarifvertrag			
Ja	0,612	0,619	0,612
Arbeitgeberverband			
Ja	0,479	0,478	0,478
Branche			
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,048	0,050	0,053
Verarbeitendes Gewerbe	0,150	0,150	0,160
Handel u. Reparatur	0,155	0,147	0,151
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,121	0,118	0,115
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,060	0,060	0,063
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,109	0,113	0,099
Soziale Dienstleistungen	0,271	0,271	0,264
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,085	0,090	0,095
Öffentlicher Dienst			
Ja	0,234	0,236	0,239
Region			
Ostdeutschland	0,157	0,153	0,157
Genannte Einsatzgründe für Minijobber			
Flexibilität	0,564	0,561	0,551
Geringer zeitlicher Umfang	0,826	0,822	0,816
Geringer Verwaltungsaufwand	0,068	0,068	0,071
Lohnkosten sparen	0,174	0,163	0,170
Wunsch der Beschäftigten	0,761	0,758	0,760
Aus einem anderen Grund	0,203	0,203	0,204
Kenntnis des Rechts			
Nein	0,140	0,127	1)
N	645	645	624

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: 1) In der Betriebserhebung wurden den Befragten keine Kenntnisfragen zur Lohnfortzahlung an Feiertagen gestellt

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

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI]	
	Nichtgewährung	Davon: Beschäftigte mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit
Minijob	45,7 [42,3-49,2]	46,6 [41,8-51,4]
Teilzeit	3,3 [2,6-4,2]	81,4 [69,0-89,6]
Vollzeit	3,0 [2,5-3,8]	85,4 [76,1-91,5]
Gesamt	7,8 [7,1-8,5]	60,0 [55,8-64,2]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

Beschäftigungsform	Anteil in % [95%-KI]	
	Nichtgewährung ¹⁾	Davon: Beschäftigte mit Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Lohnfortzahlung an Feiertagen
Minijob	45,6 [42,3-49,0]	33,0 [28,4-38,1]
Teilzeit	6,9 [5,8-8,3]	61,7 [52,3-70,3]
Vollzeit	7,0 [6,1-8,0]	54,0 [46,9-60,8]
Gesamt	11,3 [10,5-12,2]	45,6 [41,6-49,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,010	0,012	0,009	0,010
Minijob unbefristet	0,033 ***	0,008	0,023 ***	0,006
Teilzeit befristet	-0,033 *	0,020	-0,009	0,013
Teilzeit unbefristet	0,003	0,007	0,003	0,006
Vollzeit befristet	-0,029 **	0,014	-0,033 **	0,015
Geschlecht (Ref.: Männlich)				
Weiblich	-0,003	0,006	-0,003	0,005
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	0,014	0,011	-0,002	0,009
25 bis 34 Jahre	-0,007	0,009	-0,015 **	0,007
45 bis 54 Jahre	0,009	0,007	0,001	0,006
55 Jahre und älter	0,018 **	0,008	0,009	0,007
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,009	0,009	0,001	0,007
Abitur ohne Ausbildung	-0,001	0,012	-0,008	0,010
Meister-/Technikerabschluss	-0,003	0,007	0,000	0,006
Studium (Uni/FH)	-0,006	0,007	-0,004	0,006
Schüler/Studenten (Ref.: Nein)				
Ja	0,025 **	0,010	0,020 **	0,009
Rentner (Ref.: Nein)				
Ja	0,016	0,011	0,007	0,010
Arbeitslos gemeldet (Ref.: Nein)				
Ja	-0,008	0,014	-0,027 **	0,013
Berufliche Stellung (Ref.: Qual. Angestellte)				
Un- und angelernte Arbeiter	0,013 *	0,008	0,005	0,006
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,022 ***	0,008	0,009	0,006
Einfache Angestellte	-0,006	0,007	-0,008	0,005
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	-0,008	0,008	-0,014 **	0,007
Sonstiges	-0,025	0,022	-0,037	0,023
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	-0,027 ***	0,010	-0,014 *	0,008
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	-0,015 *	0,008	-0,016 **	0,007
2 Jahre bis unter 5 Jahre	-0,011 *	0,006	-0,009 *	0,005
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	0,031 ***	0,008	0,022 ***	0,006
10 bis unter 14 Euro	-0,009	0,007	-0,005	0,006
14 bis unter 17 Euro	-0,004	0,008	-0,009	0,007
17 bis unter 23 Euro	-0,002	0,008	0,002	0,007
23 Euro und mehr	-0,012	0,011	-0,011	0,009

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

MH/Sprache (Ref.: Kein MH)					
MH und gute Deutschkenntnisse	0,005		0,006	-0,002	0,005
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,045	***	0,017	0,026	* 0,014
Partner (Ref.: Partner erwerbstätig)					
Kein Partner im Haushalt	-0,003		0,006	0,004	0,005
Partner arbeitslos	-0,039		0,028	-0,015	0,019
Partner nicht erwerbstätig	0,008		0,007	0,009	0,006
Kinder unter 14 Jahren (Ref.: Nein)					
Ja	0,002		0,006	0,003	0,005
Region (Ref.: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	-0,031	***	0,008	-0,021	*** 0,007
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)					
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,005		0,010	-0,020	* 0,010
Handel u. Reparatur	0,001		0,007	-0,000	0,005
Verkehr/Lagerei/luK	-0,012	*	0,007	-0,011	* 0,006
Freiberufl./wiss./techn. DL	-0,026	**	0,013	-0,020	** 0,010
Gastronomie, personenbez. DL	-0,013		0,009	-0,006	0,007
Soziale Dienstleistungen	-0,032	***	0,009	-0,027	*** 0,008
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	-0,041	**	0,017	-0,024	* 0,015
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)					
Ja	-0,011		0,009	-0,013	0,008
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)					
Bis 15 Beschäftigte	0,050	***	0,009	0,036	*** 0,008
16 bis 49 Beschäftigte	0,038	***	0,009	0,028	*** 0,008
50 bis 249 Beschäftigte	0,014		0,009	0,012	0,008
250 bis 499 Beschäftigte	-0,002		0,012	-0,005	0,011
Betriebsrat (Ref.: Nein)					
Ja	-0,033	***	0,006	-0,028	*** 0,005
Tarifvertrag (Ref.: Nein)					
Ja	-0,022	***	0,005	-0,018	*** 0,004
Pseudo R²	0,317			0,353	
N	6.188			6.187	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Schriftlicher Arbeitsvertrag liegt nicht vor;
(2) Weder schriftlicher Arbeitsvertrag, noch Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen.

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

	(1)	(2)
Kein schriftlicher Arbeitsvertrag	0,041	
Weder Arbeitsvertrag noch Informationen		0,027
Beschäftigungsform		
Minijob befristet	0,036	0,036
Minijob unbefristet	0,095	0,095
Teilzeit befristet	0,044	0,044
Teilzeit unbefristet	0,232	0,232
Vollzeit befristet	0,122	0,122
Vollzeit unbefristet	0,470	0,470
Geschlecht		
Weiblich	0,539	0,539
Alter		
Unter 25 Jahre	0,074	0,074
25 bis 34 Jahre	0,202	0,202
34 bis 44 Jahre	0,191	0,192
45 bis 54 Jahre	0,317	0,316
55 Jahre und älter	0,216	0,216
Qualifikation		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,040	0,040
Abitur ohne Ausbildung	0,032	0,032
Lehre	0,537	0,537
Meister-/Technikerabschluss	0,122	0,122
Studium (Uni/FH)	0,269	0,269
Schüler/Studenten		
Ja	0,057	0,057
Rentner		
Ja	0,029	0,029
Arbeitslos gemeldet		
Ja	0,014	0,014
Berufliche Stellung		
Un- und angelernte Arbeiter	0,084	0,084
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	0,091	0,091
Einfache Angestellte	0,152	0,152
Qual. Angestellte	0,395	0,395
Hochqual. Angestellte & Führungskräfte	0,270	0,270
Sonstiges	0,008	0,008
Betriebszugehörigkeit		
Bis 0,5 Jahre	0,068	0,068
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,141	0,141
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,209	0,209
5 Jahre und mehr	0,581	0,581

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Bruttostundenlohn		
Nicht zu ermitteln	0,046	0,046
Unter 10 Euro	0,161	0,161
10 bis unter 14 Euro	0,208	0,208
14 bis unter 17 Euro	0,184	0,184
17 bis unter 23 Euro	0,206	0,206
23 Euro und mehr	0,196	0,196
MH/Sprache		
Kein MH	0,816	0,816
MH und gute Deutschkenntnisse	0,174	0,174
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,010	0,010
Partner		
Kein Partner im Haushalt	0,302	0,302
Partner erwerbstätig	0,580	0,579
Partner arbeitslos	0,013	0,013
Partner nicht erwerbstätig	0,106	0,106
Kinder unter 14 Jahren		
Ja	0,264	0,264
Region		
Ostdeutschland	0,169	0,169
Branche		
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,048	0,048
Verarbeitendes Gewerbe	0,232	0,232
Handel u. Reparatur	0,117	0,118
Verkehr/Lagerei/IuK	0,173	0,173
Freiberufl./wiss./techn. DL	0,057	0,057
Gastronomie, personenbez. DL	0,065	0,065
Soziale Dienstleistungen	0,214	0,214
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,094	0,094
Öffentlicher Dienst		
Ja	0,291	0,291
Betriebsgröße		
Bis 15 Beschäftigte	0,112	0,112
16 bis 49 Beschäftigte	0,167	0,166
50 bis 249 Beschäftigte	0,269	0,269
250 bis 499 Beschäftigte	0,134	0,134
500 Beschäftigte und mehr	0,317	0,317
Betriebsrat		
Ja	0,692	0,692
Tarifvertrag		
Ja	0,684	0,684
N	6.188	6.187

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Anteil Minijobber	0,001 ***	0,000	0,000	0,000
Anteil befristet Beschäftigte	-0,001 **	0,001	-0,001 *	0,001
Anteil Teilzeitbeschäftigte	-0,001 **	0,001	-0,001 ***	0,001
Anteil unqual. Beschäftigte	0,000	0,000	0,001 ***	0,000
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
11 bis 15 Beschäftigte	0,078 ***	0,030	0,038	0,026
16 bis 49 Beschäftigte	0,036	0,028	0,030	0,023
50 bis 249 Beschäftigte	0,022	0,025	0,023	0,022
250 bis 499 Beschäftigte	0,024	0,032	-0,002	0,028
Anteil unqual. Beschäftigte	0,000	0,000	0,001 ***	0,000
Einbetriebsunternehmen: (Ref.: Nein)				
Ja	0,018	0,015	0,007	0,012
Betriebs- oder Personalrat; kirchliche MV (Ref.: Nein)				
Ja	-0,024	0,016	-0,014	0,013
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	-0,039 ***	0,015	-0,011	0,010
Arbeitgeberverband (Ref.: Nein)				
Ja	-0,006	0,015	-0,013	0,012
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,043	0,029	0,021	0,023
Handel/Reparatur	0,023	0,022	0,012	0,018
Verkehr/Lagerei/luK	0,005	0,026	0,008	0,020
Gastronomie, personenbezogene Dienstleistungen	0,078 ***	0,023	0,051 ***	0,017
Soziale Dienstleistungen	0,031	0,029	0,025	0,025
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	-0,067 ***	0,025	-0,037 **	0,018
Ertragslage (Ref.: Schlechter Ertrag)				
(sehr) guter Ertrag	0,014	0,023	0,009	0,017
befriedigender Ertrag	0,004	0,023	-0,008	0,015
Pseudo R²	0,355		0,414	
N	838		814	

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt, SE=Standardfehler.

Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau. (1) Nicht alle Beschäftigtengruppen erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag, (2) Mindestens eine Beschäftigtengruppe erhält weder einen Arbeitsvertrag noch die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich ausgehändigt.

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

	(1)	(2)
Kein schriftlicher Arbeitsvertrag	0,064	
Weder Arbeitsvertrag noch Informationen		0,037
Anteil Minijobber	10,736	10,192
Anteil befristet Beschäftigte	9,238	9,356
Anteil Teilzeitbeschäftigte	22,321	22,617
Anteil unqual. Beschäftigte	21,670	21,443
Betriebsgröße		
11 bis 15 Beschäftigte	0,078	0,071
16 bis 49 Beschäftigte	0,234	0,231
50 bis 249 Beschäftigte	0,353	0,358
250 bis 499 Beschäftigte	0,125	0,125
500 Beschäftigte und mehr	0,210	0,215
Einbetriebsunternehmen:		
Ja	0,525	0,518
Betriebs- oder Personalrat; kirchliche MV		
Ja	0,659	0,672
Tarifvertrag		
Ja	0,621	0,632
Arbeitgeberverband		
Ja	0,482	0,488
Branche		
Landwirtschaft/Bergbau/Energie	0,061	0,060
Verarbeitendes Gewerbe	0,207	0,207
Handel u. Reparatur	0,140	0,136
Verkehr/Lagerei/IuK	0,127	0,128
Freiberufl./wiss./techn. DL	0,058	0,060
Gastronomie, personenbez. DL	0,099	0,094
Soziale Dienstleistungen	0,221	0,225
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,088	0,090
Region		
Ostdeutschland	0,185	0,188
Ertragslage		
(sehr) guter Ertrag	0,529	0,529
befriedigender Ertrag	0,346	0,344
Schlechter Ertrag	0,126	0,127
N	842	818

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

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

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]			
	Gewährung bzw. legale Nichtgew.		Nichtgewährung, kein legaler Grund	
Minijob	86,2	[82,9-88,9]	41,8	[36,5-47,3]
Teilzeit	98,5	[97,7-99,0]	62,9	[42,9-79,2]
Vollzeit	95,7	[94,9-96,4]	59,4	[40,3-76,1]
Gesamt	95,7	[95,1-96,3]	45,5	[40,4-50,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Auf eine Abbildung der Ausprägung "Nichtgew., Grund unklar" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 45,5 Prozent der Beschäftigten, denen das Recht auf bezahlten Urlaub ohne legalen Grund nicht gewährt wird, haben Kenntnis davon, dass ihnen dies gesetzlich zusteht.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgew., kein legaler Grund" in % [95%-KI]			
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub		Ohne Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub	
Minijob	21,6	[18,5-25,0]	62,8	[57,1-68,3]
Teilzeit	0,9	[0,6-1,6]	22,6	[12,5-37,3]
Vollzeit	0,6	[0,4-0,9]	7,9	[4,3-14,0]
Gesamt	2,4	[2,0-2,8]	36,3	[32,0-40,7]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

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

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

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]	
	Gewährung bzw. legale Nichtgew.	Nichtgewährung, kein legaler Grund
Minijob	85,1 [78,9-89,8]	50,3 [34,6-66,0]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Auf eine Abbildung der Ausprägung "Nichtgew., Grund unklar" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: In 50,3 Prozent der Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigten kein bezahlter Urlaub gewährt wird, haben die Befragten angegeben, Kenntnis davon zu haben, dass dieser Beschäftigtengruppe bezahlter Urlaub gesetzlich zusteht.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgew., kein legaler Grund" in % [95%-KI]	
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub	Ohne Kenntnis des Rechtsanspruches auf bezahlten Urlaub
Minijob	9,9 [6,4-15,2]	33,4 [22,0-47,1]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 33,4 Prozent der Betriebe, die keine Kenntnis davon haben, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub besteht, gewähren diesen nicht. Bei Betrieben, die wissen, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub besteht, beträgt der Anteil 9,9 Prozent.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]			
	Gewährung		Nichtgewährung	
Minijob	83,1	[79,3-86,3]	46,6	[41,8-51,4]
Teilzeit	98,1	[97,3-98,7]	81,4	[69,0-89,6]
Vollzeit	96,9	[96,2-97,5]	85,4	[76,1-91,5]
Gesamt	96,4	[95,8-96,9]	60,0	[55,8-64,2]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

In der Kategorie Nichtgewährung unter Ausschluss von Personen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben. Auf eine Abbildung der Ausprägung "Ist nie krank/meldet sich nie krank" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 60,0 Prozent der Beschäftigten, denen das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht gewährt wird, haben Kenntnis davon, dass ihnen dies gesetzlich zusteht.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung" in % [95%-KI]			
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruches auf LFZ bei Krankheit		Ohne Kenntnis des Rechtsanspruches auf LFZ bei Krankheit	
Minijob	32,6	[28,8-36,6]	70,7	[65,4-75,5]
Teilzeit	2,8	[2,1-3,6]	23,4	[13,1-38,3]
Vollzeit	2,7	[2,1-3,4]	12,3	[7,2-20,4]
Gesamt	5,0	[4,5-5,6]	46,0	[41,2-50,9]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, LFZ=Lohnfortzahlung

In der Kategorie Nichtgewährung unter Ausschluss von Personen, die die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht länger als vier Wochen ausgeübt haben. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 46,0 Prozent der Beschäftigten, die keine Kenntnis davon haben, dass für sie ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht, wird diese nicht gewährt. Unter Personen, die wissen, dass sie einen Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben, beträgt der Anteil 5,0 Prozent.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]	
	Gewährung bzw. legale Nichtgew.	Nichtgewährung, kein legaler Grund
Minijob	90,7 [85,9-94,0]	45,0 [31,3-59,5]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall

Auf eine Abbildung der Ausprägung "Nichtgew., Grund unklar" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: In 45,0 Prozent der Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigten keine Lohnfortzahlung bei Krankheit gewährt wird, haben die Befragten angegeben, Kenntnis davon zu haben, dass dieser Beschäftigtengruppe Lohnfortzahlung bei Krankheit gesetzlich zusteht.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgew., kein legaler Grund" in % [95%-KI]	
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruches auf LFZ bei Krankheit	Ohne Kenntnis des Rechtsanspruches auf LFZ bei Krankheit
Minijob	11,7 [7,9-17,1]	56,0 [41,7-69,4]

Quelle: Betriebsdatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall, LFZ=Lohnfortzahlung

Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 56,0 Prozent der Betriebe, die keine Kenntnis davon haben, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht, gewähren diese nicht. Bei Betrieben, die wissen, dass für Minijobber ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht, beträgt der Anteil 11,7 Prozent.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Mit Kenntnis des Rechts" in % [95%-KI]			
	Gewährung		Nichtgewährung ¹⁾	
Minijob	69,5	[64,9-73,7]	33,0	[28,4-38,1]
Teilzeit	93,0	[91,5-94,2]	61,7	[52,3-70,3]
Vollzeit	88,4	[87,0-89,7]	54,0	[46,9-60,8]
Gesamt	88,3	[87,3-89,3]	45,6	[41,6-49,6]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall,

Auf eine Abbildung der Ausprägung "Arbeitet an Feiertagen" wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 45,6 Prozent der Beschäftigten, denen das Recht auf Lohnfortzahlung an Feiertagen nicht gewährt wird, haben Kenntnis davon, dass ihnen dies gesetzlich zusteht.

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

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

Beschäftigungsform	Anteil "Nichtgewährung" ¹⁾ in % [95%-KI]			
	Mit Kenntnis des Rechtsanspruches auf LFZ an Feiertagen		Ohne Kenntnis des Rechtsanspruches auf LFZ an Feiertagen	
Minijob	29,6	[25,4-34,1]	62,3	[57,5-66,8]
Teilzeit	4,7	[3,7-6,0]	26,8	[20,5-34,3]
Vollzeit	4,4	[3,7-5,3]	21,7	[18,0-26,1]
Gesamt	6,2	[5,6-7,0]	35,1	[32,1-38,3]

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI=Konfidenzintervall,

Die dargestellten Anteilswerte können folgendermaßen interpretiert werden: 35,1 Prozent der Beschäftigten, die keine Kenntnis davon haben, dass für sie ein Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen besteht, wird diese nicht gewährt. Unter Personen, die wissen, dass sie einen Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen haben, beträgt der Anteil 6,2 Prozent.

1) Es ist zu beachten, dass der abgebildete Anteil für „Nichtgewährung“ unter Umständen überschätzt ist aufgrund von Beschäftigten, die an Feiertagen aus legalen Gründen nicht eingeteilt werden.

Anhang G

Zu KAPITEL 6 - Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche - Ergebnisse der quantitativen Erhebungen

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

	(1)		(2)	
	AME	SE	AME	SE
Familienstand/Betreuungsintensität (Ref. Single, m)				
Single, w	0,027	-0,020	0,006	-0,019
Alleinerziehend, m	0,115 **	-0,054	0,084	-0,054
Alleinerziehend, w	0,117 ***	-0,034	0,027	-0,032
Paar o. Kind, m	-0,019	-0,021	0,003	-0,021
Paar o. Kind, w	0,047 **	-0,019	-0,020	-0,020
Paar m. Kind u. 3, m	-0,033	-0,039	-0,015	-0,038
Paar m. Kind u. 3, w	0,113 ***	-0,040	-0,014	-0,039
Paar m. Kind u. 14, w	-0,044	-0,027	-0,012	-0,026
Paar m. Kind u. 14, w	0,075 ***	-0,022	-0,048 **	-0,023
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet			0,222 ***	0,025
Minijob unbefristet			0,250 ***	0,019
Teilzeit befristet			0,267 ***	0,023
Teilzeit unbefristet			0,186 ***	0,016
Vollzeit befristet			-0,007	0,022
Mehrfachbeschäftigt ohne Vollzeit			0,213 ***	0,022
Mehrfachbeschäftigt mit Vollzeit			0,012	0,030
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	-0,037	0,026	-0,030	0,026
25 bis 34 Jahre	-0,006	0,019	-0,002	0,018
45 bis 54 Jahre	0,029 *	0,017	0,006	0,016
55 Jahre und älter	0,020	0,019	-0,024	0,019
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,036	0,024	0,027	0,023
Abitur ohne Ausbildung	0,043	0,028	-0,037	0,028
Meister-/Technikerabschluss	-0,041 **	0,018	-0,044 **	0,018
Studium (Uni/FH)	-0,014	0,015	-0,027 *	0,015
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,055 ***	0,021	0,048 **	0,021
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,036 **	0,016	0,023	0,016
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,000	0,014	0,011	0,014
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)				
MH und gute Deutschkenntnisse	0,026 *	0,014	0,026 **	0,013
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,047	0,045	0,093 **	0,043

Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	-0,001	0,023	-0,019	0,021
10 bis unter 14 Euro	-0,064 ***	0,016	-0,021	0,016
14 bis unter 17 Euro	-0,111 ***	0,018	-0,046 ***	0,018
17 bis unter 23 Euro	-0,123 ***	0,019	-0,060 ***	0,020
23 Euro und mehr	-0,123 ***	0,022	-0,053 **	0,022
Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)				
1000-1499 Euro	-0,022	0,029	0,013	0,027
1500-1999 Euro	-0,052 *	0,029	0,010	0,028
2000-2499 Euro	-0,028	0,028	0,024	0,027
2500-2999 Euro	-0,054 *	0,029	-0,002	0,028
3000-3499 Euro	-0,067 **	0,029	-0,021	0,028
3500-3999 Euro	-0,105 ***	0,032	-0,044	0,031
4000-4999 Euro	-0,107 ***	0,031	-0,046	0,029
5000 u.m. Euro	-0,068 **	0,030	-0,018	0,029
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)				
Ja	0,148 ***	0,034	0,104 ***	0,033
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	-0,012	0,014	0,017	0,014
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,054 **	0,026	0,048 **	0,025
Handel u. Reparatur	0,033 *	0,019	0,027	0,018
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,020	0,017	0,033 **	0,016
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,018	0,027	-0,037	0,026
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,005	0,025	-0,006	0,024
Soziale Dienstleistungen	0,008	0,018		0,018
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,030	0,024	0,033	0,023
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	-0,005	0,015	-0,011	0,014
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	0,037 *	0,020	0,017	0,019
16 bis 49 Beschäftigte	0,027	0,018	0,014	0,017
50 bis 249 Beschäftigte	0,011	0,015	0,008	0,015
250 bis 499 Beschäftigte	0,028	0,017	0,018	0,017
Betriebsrat (Ref.: Nein)				
Ja	0,024 *	0,014	0,005	0,014
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	0,009	0,013	0,016	0,012
Pseudo R²		0,090		0,165
N		4.730		4.730

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	Mittelwerte
Mehrarbeitswunsch	
Ja	0,167
Familienstand/Betreuungsintensität	
Single Männlich	0,141
Single Weiblich	0,128
Alleinerziehend Männlich	0,008
Alleinerziehend Weiblich	0,021
Paar o. Kind Männlich	0,186
Paar o. Kind Weiblich	0,277
Paar mit Kind u. 3 Männlich	0,025
Paar mit Kind u. 3 Weiblich	0,016
Paar mit Kind u. 14 Männlich	0,082
Paar mit Kind u. 14 Weiblich	0,116
Beschäftigungsform	
Minijob befristet	0,039
Minijob unbefristet	0,089
Teilzeit befristet	0,044
Teilzeit unbefristet	0,237
Vollzeit befristet	0,104
Vollzeit unbefristet	0,395
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,049
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	0,044
Region	
Ostdeutschland	0,167
Branche	
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,046
Verarbeitendes Gewerbe	0,232
Handel u. Reparatur	0,119
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,174
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,056
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,067
Soziale Dienstleistungen	0,210
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,097
Öffentlicher Dienst	
Ja	0,295
Betriebsgröße	
Bis 15 Beschäftigte	0,123
16 bis 49 Beschäftigte	0,167
50 bis 249 Beschäftigte	0,267
250 bis 499 Beschäftigte	0,131
500 Beschäftigte und mehr	0,313

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Betriebsrat	
Ja	0,696
Tarifvertrag	
Ja	0,691
Alter	
Unter 25 Jahre	0,081
25 bis 34 Jahre	0,202
35 bis 44 Jahre	0,182
45 bis 54 Jahre	0,308
55 Jahre und älter	0,226
Qualifikation	
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,042
Abitur ohne Ausbildung	0,038
Lehre	0,556
Meister-/Technikerabschluss	0,117
Studium (Uni/FH)	0,247
Betriebszugehörigkeit	
Bis 0,5 Jahre	0,068
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,141
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,218
5 Jahre und mehr	0,574
MH/Sprache	
Kein Migrationshintergrund	0,822
MH und gute Deutschkenntnisse	0,167
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,011
Bruttostundenlohn	
Nicht zu ermitteln	0,051
unter 10 Euro	0,174
10 bis unter 14 Euro	0,216
14 bis unter 17 Euro	0,187
17 bis unter 23 Euro	0,196
23 Euro und mehr	0,178
Haushaltsnetto	
unter 1000 Euro	0,038
1000-1499 Euro	0,072
1500-1999 Euro	0,104
2000-2499 Euro	0,131
2500-2999 Euro	0,115
3000-3499 Euro	0,151
3500-3999 Euro	0,090
4000-4999 Euro	0,150
5000 u.m. Euro	0,148
Arbeitslosengeld II	
Ja	0,018
N	4.730

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

	(1) Frauen		(2) Männer	
	AME	SE	AME	SE
Familienstand/Betreuungsintensität (Ref.: Paar ohne Kind)				
Single	0,049 **	0,023	-0,017	0,019
Alleinerziehend	0,080 **	0,037	0,040	0,045
Paar mit Kind u. 3	0,025	0,045	-0,035	0,031
Paar mit Kind u. 14	-0,020	0,022	-0,023	0,021
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	0,327 ***	0,040	0,128 ***	0,031
Minijob unbefristet	0,295 ***	0,029	0,191 ***	0,026
Teilzeit befristet	0,327 ***	0,034	0,193 ***	0,031
Teilzeit unbefristet	0,218 ***	0,024	0,182 ***	0,027
Vollzeit befristet	0,020	0,039	-0,017	0,023
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,246 ***	0,033	0,167 ***	0,032
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	-0,032	0,068	0,026	0,027
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	-0,058	0,042	-0,008	0,031
25 bis 34 Jahre	-0,004	0,027		0,022
45 bis 54 Jahre	0,038 *	0,023	-0,047 **	0,021
55 Jahre und älter	-0,008	0,028	-0,036	0,023
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,021	0,033	0,045	0,031
Abitur ohne Ausbildung	-0,034	0,050	-0,024	0,029
Meister-/Technikerabschluss	-0,090 ***	0,028	-0,003	0,020
Studium (Uni/FH)	-0,028	0,021	-0,018	0,019
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	0,057 *	0,031	0,039	0,026
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,016	0,024	0,029	0,020
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,002	0,020	0,020	0,018
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)				
MH und gute Deutschkenntnisse	0,019	0,019	0,030 *	0,016
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,194 **	0,075	0,021	0,054
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	0,005	0,032	-0,031	0,027
10 bis unter 14 Euro	-0,018	0,022	-0,022	0,022
14 bis unter 17 Euro	-0,080 ***	0,025	-0,003	0,025
17 bis unter 23 Euro	-0,088 ***	0,028	-0,020	0,025
23 Euro und mehr	-0,082 ***	0,032	-0,016	0,029

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)					
1000-1499 Euro	0,029	0,043	0,006		0,033
1500-1999 Euro	0,014	0,044	0,003		0,033
2000-2499 Euro	0,050	0,043	-0,005		0,032
2500-2999 Euro	0,022	0,044	-0,036		0,034
3000-3499 Euro	0,000	0,043	-0,038		0,033
3500-3999 Euro	-0,020	0,047	-0,062		0,038
4000-4999 Euro	-0,044	0,045	-0,038		0,035
5000 u.m. Euro	0,004	0,045	-0,025		0,033
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)					
Ja	0,100	*	0,052	0,096	** 0,040
Region (Ref.: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	0,021		0,020	0,018	0,017
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)					
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,049		0,044	0,054	** 0,027
Handel u. Reparatur	-0,007		0,027	0,063	*** 0,023
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,004		0,025	0,059	*** 0,019
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-0,065	*	0,037	0,001	0,038
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	-0,033		0,033	0,025	0,034
Soziale Dienstleistungen	-0,016		0,026	0,012	0,024
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,017		0,033	0,055	* 0,032
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)					
Ja	0,000		0,020	-0,025	0,020
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)					
Bis 15 Beschäftigte	0,021		0,027	0,014	0,026
16 bis 49 Beschäftigte	0,033		0,025	-0,012	0,023
50 bis 249 Beschäftigte	-0,001		0,022	0,017	0,018
250 bis 499 Beschäftigte	0,024		0,025	0,009	0,021
Betriebsrat (Ref.: Nein)					
Ja	0,009		0,020	-0,003	0,017
Tarifvertrag (Ref.: Nein)					
Ja	0,012		0,019	0,017	0,015
Pseudo R²		0,159		0,183	
N		2.642		2.088	

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Anm.: AME=Durchschnittlicher marginaler Effekt. SE=Standardfehler. Signifikanz auf dem ***1%, **5%, *10%-Niveau

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

	(1) Frauen		(2) Männer	
	β -Koeff.	SE	β -Koeff.	SE
Familienstand/Betreuungsintensität (Ref.: Paar o. Kind)				
Single	-1,284	1,395	0,726	1,824
Alleinerziehend	1,711	2,075	1,223	2,986
Paar mit Kind u. 3	-0,497	2,455	0,722	2,421
Paar mit Kind u. 14	0,026	1,106	0,888	2,905
Beschäftigungsform (Ref.: Vollzeit unbef.)				
Minijob befristet	7,186 ***	2,332	11,042 ***	2,520
Minijob unbefristet	4,622 **	2,008	5,618 **	2,376
Teilzeit befristet	-0,236	2,027	7,994 ***	2,787
Teilzeit unbefristet	1,911	1,849	4,649 *	2,640
Vollzeit befristet	0,806	2,799	5,868	3,866
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,081	2,161	7,217 ***	2,381
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	4,493	4,304	0,405	2,694
Alter (Ref.: 34 bis 44 Jahre)				
Unter 25 Jahre	-1,623	2,290	-2,516	2,718
25 bis 34 Jahre	2,206	1,497	1,910	1,952
45 bis 54 Jahre	0,833	1,191	1,381	2,420
55 Jahre und älter	1,485	1,534	0,134	2,428
Qualifikation (Ref.: Lehre)				
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	1,245	1,929	5,247 *	3,088
Abitur ohne Ausbildung	-0,368	2,717	-0,617	2,572
Meister-/Technikerabschluss	-1,002	1,558	2,427	2,468
Studium (Uni/FH)	1,492	1,091	1,150	1,706
Betriebszugehörigkeit (Ref.: 5 J. u. mehr)				
Bis 0,5 Jahre	1,745	1,476	-0,910	2,465
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	2,143	1,330	-4,165 **	1,940
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,884	1,109	0,038	1,731
MH/Sprache (Ref.: Kein MH)				
MH und gute Deutschkenntnisse	0,363	0,984	2,945	2,079
MH und schlechte Deutschkenntnisse	3,073	3,699	-0,926	3,864
Bruttostundenlohn (Ref.: Unter 10 Euro)				
Nicht zu ermitteln	1,424	1,681	-0,488	2,232
10 bis unter 14 Euro	-0,269	1,137	-0,790	2,051
14 bis unter 17 Euro	-0,530	1,378	-2,827	2,481
17 bis unter 23 Euro	-0,679	1,463	-1,783	2,657
23 Euro und mehr	-1,330	1,680	-3,966	2,488

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Haushaltsnetto (Ref.: Unter 1000 Euro)				
1000-1499 Euro	-3,450 *	2,003	5,148 **	2,519
1500-1999 Euro	-3,510	2,242	4,930 *	2,808
2000-2499 Euro	-4,513 **	2,020	3,644	2,771
2500-2999 Euro	-5,982 ***	2,139	5,722 *	3,358
3000-3499 Euro	-4,429 **	2,182	6,123 **	2,786
3500-3999 Euro	-5,628 **	2,344	9,812 ***	3,739
4000-4999 Euro	-6,586 ***	2,155	9,740 ***	3,461
5000 u.m. Euro	-5,344 **	2,142	5,563 *	3,062
Arbeitslosengeld 2 (Ref.: Nein)				
Ja	5,358 **	2,168	11,339 ***	2,998
Region (Ref.: Westdeutschland)				
Ostdeutschland	-0,985	1,043	0,722	1,819
Branche (Ref.: Verarbeitendes Gewerbe)				
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	-1,847	1,740	3,543	3,114
Handel u. Reparatur	-1,217	1,307	4,190 *	2,411
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,146	1,327	0,865	1,940
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	-1,375	1,493	-2,658	3,330
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,338	1,675	-0,922	2,920
Soziale Dienstleistungen	-0,705	1,209	0,590	2,488
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	-1,685	1,690	-3,929	2,889
Öffentlicher Dienst (Ref.: Nein)				
Ja	-0,142	1,102	-0,498	2,063
Betriebsgröße (Ref.: 500 Besch. u. mehr)				
Bis 15 Beschäftigte	-0,389	1,287	1,076	2,733
16 bis 49 Beschäftigte	-0,241	1,198	-1,271	1,964
50 bis 249 Beschäftigte	1,539	1,195	-1,618	1,886
250 bis 499 Beschäftigte	0,624	1,452	-0,967	2,186
Betriebsrat (Ref.: Nein)				
Ja	-0,362	0,952	0,797	1,939
Tarifvertrag (Ref.: Nein)				
Ja	0,929	0,902	-3,667 **	1,845
Adj. R²		0,078		0,224
N		529		252

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

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

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

	Frauen Mittelwerte	Männer Mittelwerte
Umfang des Erhöhungswunsches (in Stunden)	11,774	12,550
Familienstand/Betreuungsintensität		
Single	0,229	0,413
Alleinerziehend	0,064	0,044
Paar ohne Kind	0,459	0,369
Paar mit Kind u. 3	0,034	0,048
Paar mit Kind u. 14	0,214	0,127
Beschäftigungsform		
Minijob befristet	0,076	0,083
Minijob unbefristet	0,216	0,202
Teilzeit befristet	0,115	0,099
Teilzeit unbefristet	0,408	0,115
Vollzeit befristet	0,030	0,079
Vollzeit unbefristet	0,059	0,306
Mehrfachbeschäftigt o. VZ	0,093	0,067
Mehrfachbeschäftigt m. VZ	0,004	0,048
Region		
Ostdeutschland	0,168	0,206
Branche		
Baugewerbe, Versorgung, Sonstige	0,042	0,075
Verarbeitendes Gewerbe	0,176	0,194
Handel u. Reparatur	0,155	0,167
Verkehr u. Lagerei, wirtschaftl. Dienstl.	0,163	0,250
Freiberufl. u. weitere Dienstleistungen	0,040	0,036
Gastronomie u. personenbez. Dienstl.	0,083	0,063
Soziale Dienstleistungen	0,244	0,139
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	0,098	0,075
Öffentlicher Dienst		
Ja	0,304	0,226
Betriebsgröße		
Bis 15 Beschäftigte	0,206	0,135
16 bis 49 Beschäftigte	0,202	0,179
50 bis 249 Beschäftigte	0,250	0,274
250 bis 499 Beschäftigte	0,129	0,135
500 Beschäftigte und mehr	0,214	0,278
Betriebsrat		
Ja	0,637	0,651
Tarifvertrag		
Ja	0,681	0,607

Tabellen-Fortsetzung s. nächste Seite

Alter		
Unter 25 Jahre	0,064	0,147
25 bis 34 Jahre	0,140	0,302
35 bis 44 Jahre	0,181	0,163
45 bis 54 Jahre	0,389	0,143
55 Jahre und älter	0,225	0,246
Qualifikation		
Höchstens mittl. Reife ohne Ausbildung	0,078	0,063
Abitur ohne Ausbildung	0,038	0,099
Lehre	0,660	0,492
Meister-/Technikerabschluss	0,053	0,127
Studium (Uni/FH)	0,172	0,218
Betriebszugehörigkeit		
Bis 0,5 Jahre	0,102	0,107
Länger als 0,5 Jahre und unter 2 Jahre	0,157	0,226
2 Jahre bis unter 5 Jahre	0,185	0,258
5 Jahre und mehr	0,556	0,409
MH/Sprache		
Kein Migrationshintergrund	0,790	0,766
MH und gute Deutschkenntnisse	0,191	0,218
MH und schlechte Deutschkenntnisse	0,019	0,016
Bruttostundenlohn		
Nicht zu ermitteln	0,074	0,087
unter 10 Euro	0,340	0,313
10 bis unter 14 Euro	0,255	0,202
14 bis unter 17 Euro	0,132	0,143
17 bis unter 23 Euro	0,110	0,139
23 Euro und mehr	0,089	0,115
Haushaltsnetto		
unter 1000 Euro	0,057	0,123
1000-1499 Euro	0,115	0,119
1500-1999 Euro	0,104	0,135
2000-2499 Euro	0,178	0,155
2500-2999 Euro	0,129	0,095
3000-3499 Euro	0,147	0,123
3500-3999 Euro	0,066	0,048
4000-4999 Euro	0,091	0,087
5000 u.m. Euro	0,113	0,115
Arbeitslosengeld 2		
Ja	0,049	0,079
N	529	252

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen

Literaturliste

AAPOR The American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. 7th edition.

Arvanitis, S. (2005): Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. In: *Industrial and Corporate Change* 14(6), 993-1016.

Bartus, T. (2005): Estimation of marginal effects using margeff. In: *The Stata Journal* 5, 309-329.

Bauman, Z. (2008): *Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit*. Hamburg: Hamburger Edition.

Becker, G. (1993): *A treatise on the family*. Enlarged Edition. Cambridge: Harvard University Press.

Bellmann, L.; Grunau, P.; Leber, U.; Noack, M. (2013): *Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh*.

Böhm, S.; Herrmann, C.; Trinczek, R. (2004): *Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells*. Berlin: Sigma.

Bohnsack, R. (2007): Dokumentarische Methode und praxeologische Wissenssoziologie. In: Schützeichel, R. (Hrsg.), *Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung*. Konstanz: UVK, 180-190.

Boltanski, L.; Chiapello, E. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.

Boockmann, B.; Hagen, T. (2001): *The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel*. ZEW Discussion Paper 01-33.

Boockmann, B.; Hagen, T. (2008): Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany. *Labour Economics*, 15(5), 984-1005.

Bosch, G. (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: *WSI-Mitteilungen* 39(3), 163-176.

Bosch, G.; Kalina, T.; Lehndorff, S.; Wagner, A.; Weinkopf, C. (2001): *Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten*. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler Stiftung.

Bothfeld, S. (1997): *Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.

Brülle, J. (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? *Zeitschrift für Soziologie* 42: 157-179.

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Teilzeit – Alles was Recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Stand Januar 2015. Bonn.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Berlin.
- Buschoff, K.; Protsch, P. (2007): Die soziale Sicherung von (a-) typisch Beschäftigten im europäischen Vergleich: WZB.
- Caliendo, M., & Wrohlich, K. (2010): Evaluating the German 'Mini-Job' reform using a natural experiment. *Applied Economics*, 42(19), 2475-2489.
- Cox, T. (1991): The Multicultural Organization. In: *Academy of Management Executive*, 34-47.
- De Cuyper, N.; De Witte, H. (2007): Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. In: *Work & Stress* 21(1), 65-84.
- Dingeldey, I.; Sopp, P.; Wagner, A. (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. *WSI-Mitteilungen*, 65(1), 32-40.
- DIW Berlin/SOEP (2013): SOEP 2012 - Erhebungsinstrumente 2012 (Welle 29) des Sozio-ökonomischen Panels: Haushaltsfragebogen, Altstichproben. <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/100687/1/795572875.pdf>(26.3.2015).
- Dürr, W.; Mayer, H. (2008): Wahrscheinlichkeitsrechnung und Schließende Statistik, 6. Auflage. München/Wien.
- Engfer, U.; Hinrichs, K.; Wiesenthal, H. (1993): Arbeitszeitflexibilisierung – Alternative zu allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34, 3-13.
- Erd, R. (1978): Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung. Frankfurt am Main: Campus.
- Flick, S. (2013): *Leben Durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Freier, R.; Steiner, V. (2008): 'Marginal Employment': Stepping Stone or Dead End? Evaluating the German Experience. *Journal for Labour Market Research (Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung)*, 41(2/3), 223-243.
- Freier, R.; Steiner, V. (2010): 'Marginal employment' and the demand for heterogeneous labour – elasticity estimates from a multi-factor labour demand model for Germany. *Applied Economics Letters*, 17(12), 1177-1182.
- Frerichs, P.; Morschhäuser, M.; Steinrücke, M. (1989): *Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und weiblichen Angestellten im Zeichen neuer Technologien*. Opladen.
- Gebel, M.; Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland/Economic Insecurity and Fertility. The Effects of Job Insecurity and Unemployment on Family Formation in East and West Germany. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38, H.5, 399-417.
- Gebel, M. (2010): Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment and Society*, 24(4), 641-660.

- Gebel, M. (2013): "Is a temporary job better than unemployment? A cross-country comparison based on British, German, and Swiss panel data.". SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin No 543.
- Giesecke, J. (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review*, 25, Nr. 6, 629-646.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Pub.
- Grözinger, G.; Matiaske, W.; Tobsch, V. (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitspolitik. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Berlin.
- Gundert, S. (2007): *Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern*. Berlin: Logos.
- Gundert, S.; Hohendanner, Ch. (2014): Do Fixed-Term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labor Market Integration and Social Well-being in Germany. Unveröffentlichtes Manuskript. In: *Acta Sociologica* 57(2), 135-152.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian; Schmelzer, Paul (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang . Zwischen Screening und Flexibilisierung (im Erscheinen). In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*.
- Hackler, E. (2011): *Familienpflegezeit. Eine Information für Unternehmen*. Bonn.
- Hagen, T. (2003a): Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed? ZEW Discussion Paper No. 03-49.
- Hagen, T. (2003b): Does Fixed-Term Contract Employment Raise Firms' Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 223(4), 403-421.
- Hagen, T. (2003c): Three Approaches to the Evaluation of Active Labour Market Policy in East Germany Using Regional Data. ZEW Discussion Paper 0327.
- Hagen, T. (2003d): Three Approaches to the Evaluation of Active Labour Market Policy in East Germany Using Regional Data.
- Hall, Peter A. und David Soskice (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hardin, J. W.; Hilbe, J. M. (2007): *Generalized Models and Extensions*, 2. Auflage, College Station, Texas.
- Helfferrich, C. (2012): Von roten Heringen, Gräben und Brücken. Versuche einer Kartierung von Agency-Konzepten. In: Bethmann, S.; Helfferrich, C.; Niermann, D. (Hrsg.), *Agency. Die Analyse von Handlungsfähigkeit und Handlungsmacht in qualitativer Sozialforschung und Gesellschaftstheorie*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa Verlag, S. 9 – 39.
- Hinrichs, K. (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: *Soziale Welt*, 43, 313-330.
- Hirsch, B. (2005): Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. *Industrial and Labor Relations Review*. 58(4), 525-551.

- Hirsch, B.; Müller, S. (2012): The Productivity Effect of Temporary Agency Work: Evidence from German Panel Data. In: *The Economic Journal* 122(562), 216-235.
- Hochschild, A. (1997): *The Time bind. When Work Becomes Home And Home Becomes Work*. New York: Owl Books.
- Hochschild, A. (2006): *Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Hoffmann, R. W. (1981): *Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftspolitische Probleme des verdeckten industriellen Konflikts*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Hoffmann, E.; Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? In: *Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3), 409–425.
- Hohendanner, Ch.; Gerner, H. (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: *Soziale Welt*, Jg. 61, H. 1, 27-50.
- Hohendanner, Ch. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? (IAB-Kurzbericht, 14/2010), Nürnberg.
- Hohendanner, Ch. (2013): Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben: Neue und traditionelle Formen prägen das Bild. In: *IAB-Forum*, Nr. 1, 30-37.
- Hohendanner, Ch.; Walwei, U. (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *WSI-Mitteilungen* 4, 239-246.
- Hohendanner, Ch. (2014): Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 17. März 2014. (IAB-Stellungnahme, 01/2014), Nürnberg.
- Holst, E.; Maier, F. (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 31, 3, 506-518.
- Holst, E. (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. *DIW Wochenbericht*. Wochenbericht des DIW Berlin 25.
- Holst, E.; Seifert, H. (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. *WSI-Mitteilungen*, Jg. 65, 141–149.
- Honneth, A. (1994): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hürtgen, S.; Voswinkel, S. (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: edition sigma.
- IAB (2014): *Lange Zeitreihe zur Entwicklung der Arbeitszeit*. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx (4.3.2014).
- Jahn, E.; Pozzoli, D. (2011): Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? *IZA Discussion Paper* 3832. Bonn.
- Ji, Y.; Guthrie, J.; Messersmith, J. (2014): The tortoise and the hare: the impact of employment instability on firm performance. In: *Human Resource Management Journal* 24(4), 355-373.

Jurczyk, K. (2001): Patriarchale Modernisierung. Entwicklungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Entgrenzungen von Öffentlichkeit und Privatheit. In: Sturm, G.; Schachtner, Ch.; Rausch, R.; Maltry, K. (Hrsg.), *Zukunfts(t)räume: Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess*. Königstein/Taunus: Helmer, 163-187.

Jurczyk, K. (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, H. (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt am Main, New York: Campus, 102-123.

Jürgens, K. (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Seifert, H. (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt am Main, New York: Campus, 169-190.

Kahn, L. M. (2013): *The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe*. IZA Discussion Paper 7623. Bonn.

Keller, B.; Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: edition sigma, 11-26.

Keller, M.; Haustein, T. (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. In: *Wirtschaft und Statistik*. Dezember 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 862-882.

Keller, M.; Haustein, T. 2013: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. In: *Wirtschaft und Statistik*, (12), S. 1079 -1099.

Kleinknecht, A. (1998): Is labour market flexibility harmful to innovation? In: *Cambridge Journal of Economics* 22(3), 387-396.

Klenner, Ch. (2014): Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse – gewandelte Zeitwünsche. In: Detje, R.; Stamm, S.; Wilde, F. (Hrsg.), *Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, 24-31.

Kock, K.; Kutzner, E. (2014): *Das ist ein Geben und Nehmen. Eine empirische Untersuchung über Betriebsklima, Reziprozität und gute Arbeit*. Berlin: edition sigma.

Körner, T.; Meinken, H.; Puch, K. (2012): *Measuring marginal employment in surveys and registers*. Band 20 der Schriftenreihe Statistik und Wissenschaft (Statistics and Science), Wiesbaden.

Koopmann, K. (1981): *Vertrauensleute. Arbeitsvertretung im Betrieb*. Hamburg: VSA.

Kotthoff, H. (2013): *Betriebliche Sozialordnung*. In: Hirsch-Kreinsen, H.; Minssen, H. (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: edition sigma, S. 140-145.

Kratzer, N. (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.

Kratzer, N.; Boes, A.; Döhl, V. et al. (2004): *Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung*. In: Beck, U.; Lau, Ch. (Hrsg.), *Entgrenzung und Entscheidung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 329-359.

Kratzer, N.; Sauer, D. (2005): *Zeit, Leistung, Beschäftigung – Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik*. In: Seifert, H.(Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt am Main, New York: Campus, 244-259.

- Kratzer, N.; Tullius, K. (2015): Legitimitätsansprüche Hochqualifizierter. In: Haipeter, T. et al. (Hrsg.), *Angestellte Revisited. Arbeitsbezogene Interessen und Herausforderungen der Interessenvertretung*. Wiesbaden: Springer VS (im Erscheinen).
- Künzler, J.; Walter, W. (2001): Arbeitsteilung in Partnerschaften. Theoretische Ansätze und empirische Befunde. In: Huinink, J.; Strohmeier, K.; Wagner, M. (Hrsg.), *Solidarität in Partnerschaft und Familie – Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung*. Würzburg: Ergon, 185-218.
- Kuhn, J. W. (1981): *Bargaining in Grievance Settlement: The power of Industrial Work Groups*. New York: Columbia University Press.
- Lisi, D. (2013): The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. In: *Journal for Labour Market Research*, 1-26.
- Lott, Y., (2014): *Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective*. Düsseldorf.
- Maslow, A. (1978): *Motivation und Persönlichkeit*. Olten: Walter.
- Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 20. Qualitative Content Analysis | Mayring | *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* (17.11.2014).
- Meinken, H.; Körner, T.; Puch, K. (2012): *Wer sind die geringfügig Beschäftigten? Analysen einer heterogenen Beschäftigungsform*. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.
- Mertens, A.; McGinnity, F. (2005): A „Two-Tier“ Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression. *Schmollers Jahrbuch*, 125(1), 75-85.
- Merkens, H. (2010): Auswahlverfahren, Sampling, Fallrekonstruktion. In: Flick, U.; Kardoff von, E.; Steinke, I. (Hrsg.): *Qualitative Forschung – ein Handbuch*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt, 286 – 298.
- Minssen, H. (2000): *Begrenzte Entgrenzung: Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- Moulton, B. R. (1990): An illustration of a pitfall in estimating the effects of aggregate variables on micro units. In: *Review of Economics and Statistics* 72, 334-338.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31(7), 415-475.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen*. Frankfurt, New York: Campus.
- Nielen, S.; Schiersch, A. (2012): Befristete Beschäftigung hat keinen Einfluss auf die betriebliche Arbeitsproduktivität. In: *DIW Wochenbericht* 2012(21), 14-17.
- Nikolova, M.; Graham, C. (2014): Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(5), 1-30.
- OECD (2012): *How Good is Part-Time Work? Moving beyond the Jobs Crisis*. In: OECD (Hrsg.), *OECD Employment Outlook 2012: Moving beyond the Job Crisis*, OECD Publishing.

- Offe, C.; Wiesenhal, H. (1979): Two Logics of Collective Action. In: Zeitlin, M. (Hrsg.): Political Power and Social Theory. Cambridge/Mass: CUP.
- Offe, C.; Hinrichs, K, Wiesenhal, H. (1983): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Origo, F.; Pagani, L. (2009): Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. In: Labour economics 16(5), 547-555.
- Pfeifer, C. (2009): Fixed-term contracts and employment adjustment – An empirical test of the core periphery hypothesis using German establishment data. Economic Record 85(268), 92-107.
- Pollmann-Schult, M. (2009): Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext. Eine Analyse der Diskrepanz zwischen präferierter und tatsächlicher Arbeitszeit. Soziale Welt, 163–178.
- Pongratz, H.; Voß G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Promberger, M. (1990): Strukturen und Prozesse in der betrieblichen Interessenvertretung. Hektogr. Manuskript, IPRAS-Schriftenreihe industrielle Beziehungen, Nr.2, Erlangen.
- Promberger, M.; Rosdücher, J; Seifert; H.; Trinczek, R. (1996): Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29, Nr. 2, 203-218.
- Promberger, M.; Rosdücher, J.; Seifert, H.; Trinczek, R. (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 05), Berlin: Edition sigma.
- Promberger, M.; Böhm, S.; Heyder, T.; Pamer, S.; Straß, K. (2002): Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: Edition sigma.
- Promberger, M. (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus, 9-39.
- Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2008): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg.
- Rosenthal, G. (2014): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.
- Russo, G.; Hassink, W. (2008): The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective. De Economist. 156, 145-174.
- RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF München (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Berichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin, 19-76.

- Sauer, D. (2003): Die neue Unmittelbarkeit des Marktes – Arbeitspolitik im Dilemma. In: Wagner, H.; Schild, A. (Hrsg): Der Flächentarif unter Druck – Die Folgen von Verbetrieblung und Vermarktlichung. Hamburg: VSA, 54-68.
- Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang – Zeitdiagnosen. Hamburg, VSA.
- Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, J.36, H.2, 187-198.
- Schult, M.; Tobsch, V. (2012): Freizeitstress – wenn die Arbeit ständig ruft. SOEPpapers 485/2012, 1-36.
- Schulze Buschoff, K.; Rückert-John, J. (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. WZB discussion paper. Berlin, 1-40.
- Schwartz, F. (1989): Management Woman and the New Facts of Life. In: Women in Management Review, 4, Nr. 5, 5-14.
- Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2009. Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt und Arbeitskräftestichprobe 2009 der Europäischen Union. http://www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/fragebogen/FB_MZ2009_a.pdf
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2012): Pressemitteilungen - 3,7 Millionen Erwerbstätige wollen mehr, knapp 1 Million weniger arbeiten - . https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12_392_132.html (25.2.2015).
- Storey, J.; Quintas, P.; Taylor, P.; Fowle, W. (2002): Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. In: International journal of human resource management 13(1), 1-18.
- Tobsch, V., Matiaske, W.; Fietze, W (2012): Abrufarbeit: Die ständige Verfügbarkeit. PERSONALquarterly 01/12, 26-29.
- Verbeek, M. (2012): A Guide to Modern Econometrics. 4. Auflage, Chichester, West Sussex.
- Virtanen, M.; Kivimäki, M.; Joensuu, M.; Virtanen, P.; Elovainio, M.; Vahtera, J. (2005): Temporary employment and health: a review. In: International Journal of Epidemiology 34(3), 610–622.
- Vogel, A. (2007): Determinanten der Frauenerwerbstätigkeit im Haushaltskontext. Wirtschaft und Statistik, 312–320.
- Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 33, Nr.3, 473-487.

- Voß, G. G. (2007): Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft von Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: Aulenbacher, B.; Funder, M.; Jacobson, H.; Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag, 97-113.
- Voss-Dahm, D. (2005): Verdrängen Minijobs "normale" Beschäftigung? Warum die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung erfolgreich und zugleich problematisch ist: das Beispiel des Einzelhandels. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, 232-246.
- Voss-Dahm, D.; Weinkopf, C. (2012): Niedriglohnfalle Minijob. WSI-Mitteilungen, Nr. 1, 5-12.
- Wagner, A. (2000): Krise des "Normalarbeitsverhältnisses"? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung. In: Schäfer, C. (Hrsg.), Geringere Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik. Hamburg: VSA, 200-246.
- Wahlberg, R. (2008): Part-time penalty in Sweden. Evidence from quantile regression. School of Business, Economics and Law, Working Papers in Economics No. 315, University of Gothenburg.
- Wanger, S.; Weber E. (2014): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012. Aktuelle Daten und Indikatoren vom 03. Februar 2014, IAB:
- Weber, E.; Wanger, S.; Weigand; R.; Zapf, I. (2014): Verbreitung von Überstunden in Deutschland. http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf (5.3.2014).
- White, H. (1980): A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. In: *Econometrica* 48, 817-838.
- Wolf, E. (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. WSI-Diskussionspapier Nr. 174.
- Wolf, E. (2014): The German part-time wage gap: bad news for men? SOEPpapers 663.
- Wunder, C.; Heineck, G. (2013): Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers? *Labour Economics* 24, 244-252.