

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst,
Sabine Zimmermann (Zwickau), Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der
Fraktion DIE LINKE.**

– Drucksache 18/10184 –

Arbeit auf Abruf

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt unter anderem die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf, bei der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb gewisser Grenzen nur nach Arbeitsanfall im Unternehmen beschäftigt und entsprechend nur abhängig von der tatsächlich abgerufenen Arbeit bezahlt wird. Umfassende Studien zu dieser Beschäftigungsform fehlen. Die wenigen, lückenhaften Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass Arbeit auf Abruf in erster Linie ohnehin schlecht bezahlte Tätigkeiten betrifft, in der Aushilfskräfte kurzfristig, je nach Auftragslage einspringen können (vgl. arbeitsmarkt aktuell 06/2016).

Aufgrund der äußerst kurzfristigen Einsatzplanung ist es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Abruf arbeiten, trotz ihres häufig geringen und unsicheren Einkommens kaum möglich, einer zweiten Beschäftigung nachzugehen und sich damit finanziell abzusichern. Zudem stellt unter anderem die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in ihrem Arbeitszeitreport Deutschland 2016 fest, dass 55 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitszeit häufig geändert wird, diese Änderungen als belastend empfinden. Ebenfalls 55 Prozent der Betroffenen schätzen ihre Gesundheit als gut oder sehr gut ein, bei den übrigen Beschäftigten sind es dagegen 64 Prozent (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitszeitreport Deutschland 2016).

1. Wie viele Erwebstätige sind nach Kenntnis der Bundesregierung zurzeit in einem Arbeitsverhältnis auf Abruf im Sinne von § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beschäftigt, und wie hat sich die Zahl in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte in absoluten Zahlen sowie im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kernarbeitsstätten jährlich aufgeschlüsselt und wenn möglich differenziert nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Qualifikationsprofil der jeweiligen Tätigkeit und Bundesländern; falls die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen nicht möglich ist, bitte so präzise wie möglich nach Branchen oder Tätigkeitsbereichen differenzieren)?

Arbeit auf Abruf wird im Rahmen der amtlichen Statistik nicht als gesondertes Merkmal erfasst. Es liegen nur vereinzelte, nicht-amtliche Befragungsergebnisse vor. Die Befragungen kommen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen bzgl. der Verbreitung von Arbeit auf Abruf. Der BAuA-Arbeitszeitreport 2016 weist eine Quote von sieben Prozent aus. Eine valide Aussage zur Verbreitung von Arbeit auf Abruf ist jedoch nach Auffassung der Bundesregierung nicht möglich. Zudem wäre es nicht möglich, eine Entwicklung im Zeitverlauf bzw. alle gewünschten Differenzierungen darzustellen.

2. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der durchschnittliche Bruttostundenlohn in Arbeitsverhältnissen auf Abruf (bitte im Durchschnitt über alle Branchen und differenziert nach Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1 angeben)?
3. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Arbeitsverhältnissen auf Abruf (wenn möglich bitte nach Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1 und Bundesländern differenzieren)?
4. Zwischen welchen Werten schwanken nach Kenntnis der Bundesregierung die wöchentlichen Arbeitszeiten bei Arbeit auf Abruf über das Jahr betrachtet über alle Branchen sowie differenziert für Verkaufspersonal, Servicepersonal in der Gastronomie und Krankenpflegekräfte, und wie hoch sind nach Kenntnis der Bundesregierung die jeweiligen Bruttostundenlöhne (wenn diese Differenzierungen nicht möglich sind, bitte Schwankungsbreite so präzise wie möglich bezogen auf Tätigkeitsbereiche oder Wirtschaftszweige angeben)?

Die Fragen 2 bis 4 werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor (siehe auch Antwort zu Frage 1).

5. In welchem Umfang hat die Bundesregierung Kenntnis von Arbeitsverhältnissen auf Abruf, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Anspruch auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verwehrt wird oder wurde, indem während der fraglichen Zeit mit der Begründung, die Arbeit sei nicht abgerufen worden, kein Lohn bzw. keine Lohnfortzahlung geleistet wurde (wenn möglich, bitte nach Bundesländern und Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1 aufschlüsseln)?
6. Welche Sanktionen sind für die in Frage 5 abgefragten Verstöße vorgesehen, und welche Sanktionen wurden in den vergangenen zehn Jahren nach Kenntnis der Bundesregierung verhängt (bitte nach Jahren und Art der Verstöße differenzieren)?

7. In welchem Umfang hat die Bundesregierung Kenntnis von der unrechtmäßigen Unterschreitung der gesetzlichen Schutzvorschriften für Arbeit auf Abruf (Mindestbeschäftigungsdauer, durchschnittliche Arbeitszeit, Informationsfrist), ohne dass ein entsprechender Tarifvertrag die Unterschreitung zulässt?
8. Welche Sanktionen sind für die in Frage 7 abgefragten Verstöße vorgesehen, und welche Sanktionen wurden in den vergangenen zehn Jahren nach Kenntnis der Bundesregierung verhängt (bitte nach Jahren und Art der Verstöße differenzieren)?

Die Fragen 5 bis 8 werden gemeinsam beantwortet.

Zum Umfang von Arbeitsverhältnissen auf Abruf, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihnen zustehende Rechte verwehrt wurden, liegen der Bundesregierung keine Daten vor.

Arbeit auf Abruf ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Dieses Gesetz enthält – wie im individuellen Arbeitsrecht in Deutschland üblich – keine Straf- und Bußgeldvorschriften. Im Streitfall steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

9. Wie viele Erwerbstätige sind nach Kenntnis der Bundesregierung zur Zeit in einem Arbeitsverhältnis tätig, das hinsichtlich Flexibilität der Einsatzzeiten, -lage und -dauer vergleichbar ist mit Arbeit auf Abruf, deren Definition als Arbeit auf Abruf aber zumindest umstritten ist, etwa Poolssysteme oder so genannte „Bedarfsarbeitsverträge nach Konsensprinzip“ mit häufigen kurzfristigen Arbeitsverträgen, und wie hat sich die Zahl in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte in absoluten Zahlen sowie im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kern-erwerbstätigen jährlich aufschlüsseln und wenn möglich nach Geschlecht, nach Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1, Qualifikationsprofil der jeweiligen Tätigkeit und Bundesländern differenzieren)?
10. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der durchschnittliche Bruttolohn in den in Frage 9 erfragten Beschäftigungsverhältnissen (bitte im Durchschnitt über alle Branchen und differenziert nach Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1, falls möglich, angeben)?
11. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei den in Frage 9 erfragten Arbeitsverhältnissen (wenn möglich, bitte nach Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1 und nach Bundesländern differenzieren)?
12. Zwischen welchen Werten schwanken nach Kenntnis der Bundesregierung die wöchentlichen Arbeitszeiten bei den in Frage 9 erfragten Arbeitsverhältnissen über das Jahr betrachtet über alle Branchen sowie für Verkaufspersonal, Servicepersonal in der Gastronomie und Krankenpflegekräfte, und wie hoch sind nach Kenntnis der Bundesregierung die jeweiligen Bruttostundenlöhne (wenn diese Differenzierung nicht möglich ist, bitte Schwankungsbreite so präzise wie möglich bezogen auf Tätigkeitsbereiche oder Wirtschaftszweige angeben)?

Die Fragen 9 bis 12 werden gemeinsam beantwortet.

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

13. Wie viele Tarifverträge sind der Bundesregierung bekannt, die die in § 12 Absatz 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eingeräumte Möglichkeit nutzen, zu Ungunsten der Beschäftigten von den Mindestvorschriften bei Lage und Länge der Arbeitszeit sowie entsprechenden Informationsfristen abzuweichen (wenn entsprechende Tarifverträge bekannt sind, bitte entsprechende Branchen sowie vereinbarte Abweichungen nach § 12 TzBfG auflisten)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

14. Wie viele Betriebe nutzen nach Kenntnis der Bundesregierung Arbeit auf Abruf (bitte nach Betriebsgröße mit weniger als fünf, mit fünf bis zehn, elf bis 20, 21 bis 100 und mehr Beschäftigten aufschlüsseln sowie Anteil der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf in den jeweiligen Gruppen nennen)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Kenntnisse vor (siehe auch Antwort zu Frage 1).

15. Wie viele Erwerbstätige sind nach Kenntnis der Bundesregierung zur Zeit in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt, das Bereitschafts- und Rufbereitschaftszeiten umfasst, und wie hat sich die Zahl in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte jährlich aufschlüsseln und wenn möglich bitte nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen entsprechend Frage 1, Qualifikationsprofil der jeweiligen Tätigkeit und Bundesländern differenzieren)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen. Die Aussage gilt auch für das Merkmal Bereitschafts- und Rufbereitschaftszeiten.

16. Welche gesundheitlichen Folgen hat nach Kenntnis der Bundesregierung die Arbeit auf Abruf bzw. die häufige und kurzfristige Änderung von Arbeitsumfang und Lage der Arbeitszeit auf die Beschäftigten, wie sind nach Kenntnis der Bundesregierung die gesundheitlichen Folgen anderer Formen prekärer und atypischer Beschäftigung (Teilzeit, Befristung, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Leiharbeit)?

Zum Zusammenhang der angesprochenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit der Gesundheit von Erwerbstätigen liegen einige Erkenntnisse aus dem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vor, in dem der Stand der Forschung zu den Zusammenhängen verschiedener Arbeitsbedingungsfaktoren mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten aufbereitet wurde. Unter anderem wurden hier verschiedene Aspekte flexibler Arbeitszeiten sowie atypischer Beschäftigung betrachtet. Die dazu erstellten Überblicksarbeiten (Amlinger-Chatterjee, 2016: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt Atypische Arbeitszeiten; Hünefeld, 2016: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Beschäftigung) sind unter www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Projekt-Psych-Gesundheit/Projekt-abrufbar.

Darüber hinaus bietet die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 eine aktuelle, nicht-amtliche Datenbasis, mit der sich Zusammenhänge der angesprochenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit der Gesundheit von Erwerbstätigen darstellen lassen. Einige Befunde hierzu sind dem Arbeitszeitreport zu entnehmen (BAuA, 2016: Arbeitszeitreport Deutschland 2016), der unter www.baua.de/arbeitszeit abrufbar ist. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass andere Befragungsergebnisse davon abweichen können (vgl. Antwort zu Frage 1). Die genannten Befunde können vor diesem Hintergrund eine qualitative Einordnung ermöglichen.

Erkenntnisse zu gesundheitlichen Wirkungen von zeitlichen Flexibilitätsanforderungen:

Zeitliche Flexibilitätsanforderungen durch die variable Verfügung über die Arbeitszeit gemäß betrieblicher Erfordernisse gehen mit schlechter Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit für die Beschäftigten einher. Sowohl die Literaturanalyse als auch der Arbeitszeitreport zeigen, dass hohe zeitliche Flexibilitätsanforderungen tendenziell mit einem höheren Belastungspotenzial in Bezug auf verschiedene Aspekte psychischer Gesundheit und einem erhöhten Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen zusammenhängen. Eine gute Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitszeit hängt dagegen mit einem besseren gesundheitlichen Befinden von Beschäftigten zusammen.

Beschäftigte, die angeben, mindestens einmal im Monat auf Abruf zu arbeiten, schätzen ihren Gesundheitszustand schlechter ein und berichten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden, wie z. B. Erschöpfung, als diejenigen, die nicht auf Abruf arbeiten. Gleiches gilt für die 14 Prozent der abhängig Beschäftigten, die angeben, dass es bei ihnen aufgrund betrieblicher Erfordernisse häufig zu Änderungen der Arbeitszeiten kommt. Die Hälfte dieser Beschäftigten wird darüber sehr kurzfristig, d. h. erst am selben Tag oder am Vortag, informiert (BAuA, 2016). Auch andere Studien zeigen, dass die arbeitgeberbestimmte Arbeitszeitvariabilität tendenziell mit einer schlechteren mentalen Gesundheit, einer verstärkten affektiven Symptomatik und einem erhöhten Risiko für Burnout verbunden ist, wobei es jedoch auch gegenteilige Befunde gibt (Amlinger-Chatterjee, 2016).

Erkenntnisse zur gesundheitlichen Wirkung von atypischen Beschäftigung:

Die Literaturanalyse (Hünefeld, 2016) verweist darauf, dass Teilzeitbeschäftigung mit einer höheren Depressionsbetroffenheit in Zusammenhang steht, jedoch ist darauf hinzuweisen, dass es sich um Selektionsprozesse handeln kann und beeinträchtigte Personen eher eine Teilzeitbeschäftigung wählen, weil sie der Belastung durch eine Vollzeitbeschäftigung nicht gewachsen sind. Teilzeitbeschäftigte berichten häufiger einen besseren allgemeinen Gesundheitszustand und mehr Zufriedenheit bei der Arbeit als Vollzeitbeschäftigte (Hünefeld, 2016).

Auswertungen der aktuellen Studienlage bezüglich der gesundheitlichen Konsequenzen befristeter Beschäftigung zeigen ein uneinheitliches Bild. So weist ein Teil der Studien darauf hin, dass Befristung mit Beeinträchtigungen der allgemeinen und psychischen Gesundheit einhergeht, während andere Studien keine negativen gesundheitlichen Effekte aufweisen. Jedoch zeigt sich mehrheitlich, dass die gesundheitlichen Auswirkungen einer befristeten Beschäftigung von weiteren Faktoren abhängig sind. Bedeutsam ist hier unter anderem, ob die Befristung freiwillig ist, die Ausgestaltung der Tätigkeit (Arbeitsbedingungen und Einkommen) und ob es sich um einen zeitlich (kurzen) abgegrenzten Teil des Erwerbsleben handelt oder um einen kontinuierlichen Zustand, der mit permanenter Unsicherheit einhergeht (Hünefeld, 2016).

Berechnungen auf Grundlage der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigen, dass befristet Beschäftigte häufiger einen sehr guten Gesundheitszustand und seltener Beschwerden wie Rückenschmerzen und Schlafstörungen berichten als unbefristet Beschäftigte. Tieferegehende Analysen verweisen jedoch darauf, dass sich diese Unterschiede nur bei jüngeren Beschäftigten zwischen 15 und 44 Jahren zeigen.

Die Literaturanalyse deutet darauf hin, dass Leiharbeit mit einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand, Depressionen und einer geringeren Arbeitszufriedenheit einhergeht (Hünefeld, 2016). Berechnungen auf Grundlage der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 verweisen ebenfalls auf einen schlechteren Gesundheitszustand und geringere Arbeitszufriedenheit bei Leiharbeitern im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitern. Hingegen zeigen sich keine Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Zeitvertrag hinsichtlich spezifischer Beschwerden wie Rückenschmerzen, Schlafstörungen sowie emotionaler und körperlicher Erschöpfung. Hinsichtlich der gesundheitlichen Konsequenzen von Leiharbeit ist zu beachten, dass diese hauptsächlich durch gewerbliche Berufe sowie einen großen „Helfermarkt“ gekennzeichnet ist und häufig mit körperlich schwerer Arbeit einhergeht. Darüber hinaus rekrutiert sich ein Großteil der Leiharbeit aus der Gruppe der Arbeitslosen, bei denen statistisch belegt ist, dass sie einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen als die allgemeine Erwerbsbevölkerung.

