PREKARISIERUNG: Arbeit auf Abruf

Neue Regeln, alte Probleme

von Markus Krüsemann / miese-jobs.de/

Seit Jahresbeginn gelten für die Nutzung von Arbeit auf Abruf etwas strengere Regeln. Zumindest auf dem Papier erhalten die so Beschäftigten ein wenig mehr Planungs- und Einkommenssicherheit. In der Praxis wird jedoch alles beim Alten bleiben, und auch an den Problemen, die diese extreme Beschäftigungsform mit sich bringt, ändert sich dadurch nichts.

Ein Arbeitsalltag zum Abgewöhnen: In Teilzeit oder Minijob zu einer schwankenden Zahl an Wochenstunden arbeiten, über deren Umfang man erst ebenso spät informiert wird wie über die Arbeitstage und die Lage der Arbeitszeiten, an bzw. zu denen man anzutreten hat. Das ist Arbeit auf Abruf, eine extreme Form der prekären Beschäftigung, in der das unternehmerische Risiko weitestgehend auf die Beschäftigten abgewälzt wird.

ArbeitnehmerInnen in Abrufarbeit arbeiten nach Bedarf, über dessen Vorliegen allein der Arbeitgeber entscheidet. Der setzt je nach betrieblichem Arbeitsanfall eigenmächtig den Umfang und die Lage der Arbeitszeiten fest. Im Arbeitsvertrag ist meist nur eine (eher geringe) Zahl an Arbeitsstunden fest vereinbart. Um dieses Fixum pendelt das wöchentlichen Arbeitsvolumen, meist arbeiten die Beschäftigten mehr, manchmal auch weniger. Das Einkommen aus den garantierten Mindestwochenstunden ist sehr häufig nicht, das tatsächliche Monatsentgelt auch nur selten existenzsichernd, wobei die Abrufkräfte sowieso nie wissen, wie viel Geld sie am Ende des Monats tatsächlich verdienen werden. Neben der Kontoführung ist auch die private Lebensführung stark beeinträchtigt. Eine vorausschauende Planung von Aktivitäten ist kaum möglich, da die Lage der Arbeitszeiten schwankt und die Einsatztermine in der Regel nie frühzeitig genug bekannt sind.

Wie viele Erwerbstätige in Deutschland (ganz oder teilweise) eine Arbeit auf Abruf ausüben, ist nicht ganz klar. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB [3]) nennt für 2016 eine Zahl von 1,8 Mio. Personen, das entspräche4,5 Prozent [4] der Beschäftigten. Ein WSI [5]-Report von 2014 spricht von 5,4 Prozent [6] aller abhängig Beschäftigten, während die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) für 2015 einen Anteil von sieben Prozent [7] errechnet hat.

► Arbeitsschutz auch nach Gesetzesnovelle gering

In Deutschland ist die Arbeit auf Abruf seit 1985 erlaubt und zunächst im Beschäftigungsförderungsgesetz BeschFG [8]), seit 2001 dann in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (hier: § 12 TzBfG [9] in der Fassung bis 31.12.2018) rechtlich geregelt worden. Der arbeitsrechtliche Schutz der in Abrufarbeit Beschäftigten war bislang allerdings äußerst rudimentär. Die Bestimmungen erschöpften sich in der Verpflichtung zur Vereinbarung eines Mindestvolumens an Wochenarbeitszeit (fehlte diese im Vertrag, so galt ein Volumen von zehn Wochenstunden als vereinbart) und in der Festlegung einer täglichen Mindestarbeitszeit von drei Stunden für den Fall, dass die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht im Arbeitsvertrag geregelt war.

Um den Beschäftigten eine permanente Rufbereitschaft zu ersparen und ihnen einen kleinen Rest an Planungssicherheit zu erhalten, hatte der Gesetzgeber schließlich noch verfügt, dass die Arbeitgeber ihnen die Lage der Arbeitszeiten jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen haben. In der betrieblichen Praxis wird allerdings regelmäßig gegen diese Informationspflicht verstoßen. Einer IAB-Analyse aus dem Jahr 2015 zufolge wurden nicht einmal 28 Prozent der in Arbeit auf Abruf Beschäftigten fristgerecht informiert, jeder Dritte erfuhr erst am selben Tag von seinem Einsatz. Und welcher Abrufbeschäftigte hat wohl nach einem Anruf seines Vorgesetzten, in dem der mitteilt, ein Mitarbeiter falle plötzlich krankheitsbedingt aus, unter Verweis auf die Vier-Tages-Frist seinen Einsatz verweigert? Die nach Bedarf Beschäftigten sind faktisch also weitestgehend der Willkür oder des Gutdünkens ihrer Arbeitgeber ausgesetzt.

Seit Jahresbeginn sind die Vorgaben zum flexiblen Arbeitseinsatz leicht verschärft worden. Zwar kann der Arbeitgeber weiterhin den Umfang des wöchentlichen Mindestarbeitsvolumens frei wählen. Tut er das nicht, so gilt jetzt eine Arbeitszeit von 20 statt zuvor zehn Stunden pro Woche als vereinbart. Ist ein wöchentliches Mindestarbeitsvolumen festgeschrieben, so darf der Arbeitgeber seit Jahresanfang maximal 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Gilt ein wöchentliches Höchstarbeitsvolumen, so darf nur noch bis zu 20 Prozent davon weniger abgerufen werden. Damit hat der Gesetzgeber die Bandbreite der Schwankungen im Arbeitsvolumen begrenzt, wodurch die Neuregelung einerseits (hier auch in Verbindung mit einer Änderung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen) ArbeitnehmerInnen ein Mindestmaß an Verdienstgarantie beschert und andererseits die individuellen Belastungsspitzen durch ausufernden „plötzlichen“ Arbeitsanfall kappt.

Anzumerken ist, dass mit dieser Neuregelung im Prinzip nur die bereits bestehende Rechtsprechungspraxis der Arbeitsgerichte kodifiziert worden ist, womit ja letztlich auch den Arbeitgebern mehr Rechtssicherheit beschert wird. Vielleicht haben sich auch deshalb die Klagen gegen die neuen Auflagen in vergleichsweise engen Grenzen gehalten.

Unverändert blieb die Reglung zur Wochenarbeitszeit, wie auch die obligatorische Vorankündigungsfrist von vier Tagen erhalten blieb - und mit ihr der Druck auf die Beschäftigten, sie mögen angesichts eines plötzlichen und unvorhersehbaren Arbeitsanfalls doch bitte „freiwillig“ kürzerfristig erscheinen. Gleiches gilt im Prinzip auch für den Arbeitsvolumenkorridor. Sind beide Seiten sich einig, so kann ein Abrufbeschäftigter auch über die gesetzliche Höchstdauer hinaus arbeiten. Inwieweit es sich dabei stets um ein freiwilliges Einvernehmen handelt, sei dahingestellt. Die etwas verstärkten Leitplanken gegen Arbeitgeberwillkür sind also weiterhin überaus brüchig.

Für den daher größtenteils wohl nur auf dem Papier gewährten Mindestschutz gibt es übrigens, wie schon aus anderen Gesetzeswerken (etwa zur Regulierung der Leiharbeit) bekannt, noch ein perfides Schlupfloch, namens „tarifdispositive Regelung“. Damit ist gemeint, dass per Tarifregelungen von Gesetzesvorschriften abgewichen werden darf. Diese Möglichkeit hat der Gesetzgeber seit dem Jahr 2001 auch bei der Abrufarbeit eingeräumt. Im aktuellen Gesetzestext heißt es ausdrücklich, dass von den oben angeführten Reglungen per Tarifvertrag „zu Ungunsten des Arbeitnehmers“ abgewichen werden kann. Sind sich die Tarifpartner einig, so darf mit den Arbeitskräften also nach Herzenslust jongliert werden. Da bleibt nur zu hoffen, dass keine Gewerkschaft auf die Idee kommt, an dieser Stelle ihre (bedrohte) Tarifautonomie zu stärken, auf dass kein/e Arbeitnehmer/in jemals unter dem „Schutz“ eines solchen Tarifvertrags stehen muss.

► Die eigentlichen Probleme bleiben

Die grundsätzlichen Probleme, die Arbeit auf Abruf für die Beschäftigten mit sich bringt, werden durch die engere Regelsetzung erst gar nicht

angetastet. Einkommensunsicherheit und unzureichende Planbarkeit des Alltags bleiben auch in Zukunft stete Begleiter, und für die überdurchschnittlich ausgeprägte Arbeits- und Lebensunzufriedenheit sowie für das Problem der gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die Abrufarbeit mit ihren hohen und sehr spezifischen Arbeitsbelastungen hervorruft, bietet sie ebenfalls keine Lösung.

- Unzufriedenheit

Es zählt wohl schon zu den Binsenweisheiten, dass die Lage und die Verteilung von Arbeitszeit sich direkt auf die Alltagsgestaltung wie auch die individuelle und soziale Lebensführung auswirkt. Weit weniger verbreitet ist die Erkenntnis, dass ein zu starker Eingriff von Arbeitsverpflichtungen in den Alltag und die Work-Life-Balance [10] und eine dadurch stark beschnittene Arbeitszeitsouveränität sich negativ auf die Lebenszufriedenheit und auch die Gesundheit von Beschäftigten auswirken. Das Problem beginnt nicht erst bei Nacht- und Wechselschichten.

In punkto Zufriedenheit hat beispielsweise eine 2017 durchgeführte Beschäftigtenbefragung der IG Metall ergeben, dass die an die Arbeitszeit gekoppelte Arbeitszufriedenheit dann vergleichsweise größer ist, wenn die Arbeitszeiten planbar sind und bezüglich der Länge den eigenen Wünschen entsprechen. Lässt sich im Umkehrschluss ein negativer Zusammenhang zwischen einer ständigen Verfügbarkeit bei unplanbaren, weil fremdbestimmt wechselnden Arbeitszeiten und der Arbeits- und Lebenszufriedenheit nachweisen? Ja, sagen ForscherInnen des IAB, die hierzu Daten aus dem sozioökonomischen Panel (SOEP [11]) ausgewertet haben, die Befunde deuteten auf eine geringere Arbeitszufriedenheit hin. Noch deutlicher zeigte sich, „dass die betroffenen Beschäftigten nicht nur eine insgesamt geringere Lebenszufriedenheit, sondern auch eine geringere Freizeitzufriedenheit“ aufweisen.

Der britische Arbeitssoziologe Dr. Alex J. Wood [12] hat noch weitere Stressfaktoren identifiziert, die sich negativ auf das Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit sowie das Wohlbefinden [13] der Beschäftigten auswirken. Im Rahmen seiner Forschung zu unsicherer Erwerbsarbeit hat er im Selbstversuch einen Abruf-Job als Regalbefüller in einem Supermarkt angenommen, für den vertraglich ein Mindestarbeitsvolumen von 4,5 Stunden pro Woche vereinbart war. Wie er am eigenen Leib erfahren konnte, war die Beziehung zwischen der Geschäftsleitung und den Abrufkräften durch das einseitige Diktat der Einsatzzeiten regelrecht vergiftet („toxic interaction“). Nicht nur hat die unvorhersehbare Terminierung ihrer Arbeitseinsätze für erhebliche Verunsicherung bei den auf Abruf Beschäftigten gesorgt. Sie hatten zudem das Gefühl, als Bittsteller agieren zu müssen, um Mehrarbeit zu bekommen und empfanden es als Bestrafung, wenn ihnen extrem kurzfristige Schichtänderungen aufgedrückt wurden.

- gesundheitliche Risiken

Die Erfahrungen Woods lassen verständlich werden, dass WissenschaftlerInnen immer wieder auf eine tendenziell schlechtere gesundheitliche Verfassung der auf Abruf Arbeitenden stoßen. In England hatten ForscherInnen vom Londoner "Institute of Education" (IOE [14]) bereits 2017 im Zuge einer Untersuchung von 7.700 Personen im Alter von 25 Jahren feststellen können, dass nicht nur arbeitslose Jugendliche seltener angaben, sich gesundheitlich auf der Höhe zu befinden.

Auch die Beschäftigten mit „zero-hours contracts [15]“ fielen negativ auf. Sie berichteten überdurchschnittlich häufig von Symptomen psychischer Belastungen. Bei diesen contracts handelt es sich um die berüchtigten Null Stunden-Verträge [16], in denen vertraglich nicht einmal eine Mindestbeschäftigungszeit festgelegt wird. Die so Beschäftigten leben in extremer Unsicherheit. Fällt keine Arbeit an, gehen sie beim Lohn leer aus. Ende 2017 hatten nach Schätzungen auf Basis des "Labour Force Survey" (LFS [17]) über 900.000 bzw. 2,8 Prozent aller Beschäftigten im Vereinigten Königreich (UK) zu solch unsäglichen Konditionen gearbeitet.

Auch für Deutschland wird von gesundheitlichen Beeinträchtigungen berichtet. Die "Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin" (BAuA [18]) thematisiert bereits seit Jahren die negativen Zusammenhänge zwischen atypischen und flexiblen Arbeitszeiten und der psychischen und physischen Gesundheit von Beschäftigten.

Zwar sind Analysen zum Zusammenhang zwischen Variabilität oder Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung und Gesundheit immer noch eher selten, doch zeigen die Untersuchungen des Bundesamtes, dass flexible Arbeitszeitgestaltungen in Form des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft mit verstärktem Stresserleben und einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit einhergehen. Gleiches gilt ausdrücklich auch für Arbeit auf Abruf, was wenig verwundert, denn permanentes Bereithalten, die Sorge, ob am Monatsende das Gehalt reicht, die Anstrengungen, Arbeitseinsätze und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen, all das zehrt an den Nerven.

In Bezug auf die Abrufarbeit legte der BAuA-Arbeitszeitreport Deutschland 2016 weiterhin offen, dass Beschäftigte, die regelmäßig von wechselnden Arbeitszeiten bzw. ständiger Erreichbarkeit betroffen sind, häufiger über Probleme auch der physischen Gesundheit berichten. Zudem konnte bei Arbeit auf Abruf ein erhöhtes Risiko für verschiedene Gesundheitsbeschwerden wie Müdigkeit, Erschöpfung, Schlafstörungen oder Niedergeschlagenheit nachgewiesen werden, auch wenn hier zum Teil der Umstand hinein spielt, dass eine größere Teilgruppe der AbrufarbeiterInnen zugleich einer hohen Arbeitsbelastung Arbeitsintensität ausgesetzt ist.

- überzogene Risikoabwälzung auf die Beschäftigten

Der vielleicht größte Knackpunkt bei der Arbeit auf Abruf ist ein struktureller, und es verbietet sich, hier von einem Konstruktionsfehler zu sprechen, denn dahinter steckt pure Absicht. Auch nach der Gesetzesnovelle basiert die Attraktivität der Arbeit auf Abruf auf den enormen Freiheiten, die sie Arbeitgebern beim Personaleinsatz bietet. Dass sie damit ihr unternehmerisches Risiko in erheblichem Maße auf die Beschäftigten abwälzen können, stellt eine gravierende Abweichung von den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen des Arbeitnehmerschutzes dar.

Während ein Unternehmen im Normalfall das Wirtschafts- und das Betriebsrisiko allein zu tragen hat, was auch bedeutet, dass es bei geschäftlichen Schwierigkeiten (etwa: nachlassende Kundennachfrage) oder bei Problemen im Betriebsablauf (etwa: technische Störung) seinen ArbeitnehmerInnen auch dann den Lohn zahlen muss, wenn es für deren Arbeitskraft gerade keine Verwendung hat, wird diese Verpflichtung bei der Arbeit auf Abruf weitgehend außer Kraft gesetzt. Hier tragen die Beschäftigten den Hauptanteil des Beschäftigungs- und Einkommensrisikos, mit den oben genannten Folgen.

► Fazit

Mit der Gesetzesnovelle sind die Probleme der Arbeit auf Abruf nicht entschärft worden. Auch werden die etwas strengeren Regeln ihrer zukünftigen Verbreitung nicht entgegenstehen. Eine politische Initiative zur Abschaffung der extrem prekären Abrufarbeit ist ebenfalls nicht in Sicht. Könnte die zunehmende Diskussion um eine arbeitnehmerfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle dann wenigstens den Legitimationsdruck erhöhen oder sogar eine Abkehr von rein den Arbeitgeberinteressen folgenden Einsatzkonzepten einleiten?

Immerhin sei anzunehmen, so Prof. Dr. Enzo Weber [19] und Dr. Ines Zapf [20] in ihrem Beitrag zum Thema Flexibilität der Arbeitszeit in der betrieblichen Praxis, dass angesichts des demografischen Wandels und der damit einher gehenden Verknappung von Arbeitskräften „arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitarrangements künftig an Bedeutung gewinnen werden". Ob sich das auch bei Arbeitgebern herumspricht, die sich angewöhnt haben, ihre Auftrags- oder Nachfrageschwankungen mit einer Billiglösung auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen abzufedern, statt eine partnerschaftlich-konstruktive Personalbedarfsplanung zu betreiben, darf bezweifelt werden.

Markus Krüsemann

_____

Quellen:

Hank, E./ Stegmeier, J. (2018): Wenn die Arbeit ruft. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2018, Nürnberg. >>weiter [4]. (PDF)

Absenger, N./ Ahlers, E. u.a. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. WSI Report, Nr. 19, Düsseldorf. >>weiter [21]. (PDF)

Wöhrmann, A. M./ Gerstenberg, F. u.a. (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden. >> weiter [7].

Fischer, G./ Gundert, S. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, Forschungsendbericht, Nürnberg. >> weiter.

„Neue Regeln für Arbeit auf Abruf: Probleme für Minijobber", Deutschlandfunk.de vom 04.01.2019. >> weiter [22].

Beermann, B./ Amlinger-Chatterjee, M. u.a. (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten - Gesundheitliche Chancen und Risiken. Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden. >> weiter [23].

Amlinger-Chatterjee, M. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten. Forschungsbericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden. >> weiter [24].

Weber, E./ Zapf, I. (2018): Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert. IAB-Forum, Beitrag vom 16.02.2018. >>weiter [25].

Weiterlesen:

- Bundesregierung (2016): Arbeit auf Abruf. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 18/10356 (Nov. 2016). >> weiter [26]. (PDF)

- Bundesregierung (2018): Flexibles Arbeiten in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Bt-Drucksache 19/506 (Jan. 2018). >> weiter [27]. (PDF)

- DGB Bundesvorstand (Hg.) (2016): Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. arbeitsmarkt aktuell, № 6/2016, Berlin. >> weiter [28].

- Krug, G./ Kemna, K./ Hartosch, K. (2019): Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Gesundheit von Beschäftigten. IAB-Discussion Paper Nr. 01/2019, Nürnberg. >> weiter [29]. (PDF)

- Schult, M./ Tobsch, V. (2012): Freizeitstress – wenn die Arbeit ständig ruft. SOEPpapers No. 485, Berlin. >>weiter [30]. (PDF)

- „Zero-hours work takes huge physical and mental toll", Financial Times online vom 17.01.2019. >>weiter [31].

► **Quelle:** Erstveröffentlicht durch Markus Krüsemann am 21. Februar 2019 auf dessen Infoportal**miese-jobs.de [32]** >> **Artikel** [33]. **Verbreitung** des Textes unter der CC-Lizenz Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International ÇC BY-NC-ND 4.0 [34]). Die Bilder und Grafiken sind NICHT Bestandteil des Originalartikels und wurden von KN-ADMIN Helmut Schnug eingefügt, für sie gelten ggf. andere CC-Lizenzen. (s.u.). Unterstreichungen im Text und Grünfärbung von Zitaten wurden ebenfalls von H.S. gesetzt.

► Bild- und Grafikquellen:

1. Arbeit auf Abruf: ArbeitnehmerInnen in Abrufarbeit arbeiten nach Bedarf, über dessen Vorliegen allein der Arbeitgeber entscheidet. Der setzt je nach betrieblichem Arbeitsanfall eigenmächtig den Umfang und die Lage der Arbeitszeiten fest. **Foto:** geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle:** Pixabay [35]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. Pixabay Lizenz [35]. >> Foto [36].

2. Arbeitskraft auf Abruf. Die nach Bedarf Beschäftigten sind faktisch also weitestgehend der Willkür oder des Gutdünkens ihrer Arbeitgeber ausgesetzt. **Grafikquelle:** Bildschirmfoto eines inzwischen gelöschten Musikvideos mit dem Songtitel Medien-Huren. Band: Uncore United (aus Weimar). Album: Eure Wahrheit ist gelogen (2015). Diese Grafik findet sich auch in animierter Version im YT-Video Dark Piano - OCD [37].

3. Ein Arbeitsalltag zum Abgewöhnen: In Teilzeit oder Minijob zu einer schwankenden Zahl an Wochenstunden arbeiten, über deren Umfang man erst ebenso spät informiert wird wie über die Arbeitstage und die Lage der Arbeitszeiten, an bzw. zu denen man anzutreten hat. Das ist Arbeit auf Abruf, eine extreme Form der prekären Beschäftigung, in der das unternehmerische Risiko weitestgehend auf die Beschäftigten abgewälzt wird. **Foto:** geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle:** Pixabay [35]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. Pixabay Lizenz [35]. >> Grafik [38].

4. STRESS: Wer in der Freizeit arbeitet, ist weniger zufrieden mit der Work-Life Balance. Das kann zur Belastung für die ganze Familie werden. Denn auch beim Partner oder der Partnerin steigt die Unzufriedenheit. **Grafik:** geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle:** Pixabay [35]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. Pixabay Lizenz [35]. >> Grafik [39].

5. LIMITS: Arbeit sollte gerechter verteilt werden, denn während die einen über zu viel Arbeit klagen (Arbeitsbelastung, Überforderung, Überstunden, Burnout), würden viele andere gerne mehr arbeiten oder überhaupt erst einmal in Arbeit gelangen. **Cartoon:** jbmacros67 / Junah Rosales, Philippines. **Quelle:** Pixabay [35]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. Pixabay Lizenz [35]. >> Cartoon [40].

[41]

Quell-URL: https://kritisches-netzwerk.de/forum/prekarisierung-arbeit-auf-abruf

Links
[1] https://kritisches-netzwerk.de/user/login?destination=comment/reply/7794%23comment-form
[2] https://kritisches-netzwerk.de/forum/prekarisierung-arbeit-auf-abruf
[3] https://de.wikipedia.org/wiki/Institut_f%C3%BCr_Arbeitsmarkt-_und_Berufsforschung
[4] http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1418.pdf
[5] https://de.wikipedia.org/wiki/Wirtschafts-_und_Sozialwissenschaftliches_Institut
[6] http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf
[7] https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile&v=9
[8] https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*%5B@attr_id=%27bgbl185s0710.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl185s0710.pdf%27%5D__1550781355994
[9] https://dejure.org/gesetze/TzBfG/12.html
[10] https://de.wikipedia.org/wiki/Work-Life-Balance
[11] https://de.wikipedia.org/wiki/Sozio-oekonomisches_Panel
[12] https://www.oii.ox.ac.uk/people/alex-j-wood/
[13] https://www.umweltdialog.de/de/wirtschaft/arbeitsbedingungen/2018/Gig-Economy-gefaehrdet-das-Wohlbefinden.php
[14] https://en.wikipedia.org/wiki/UCL_Institute_of_Education
[15] https://en.wikipedia.org/wiki/Zero-hour_contract
[16] https://de.wikipedia.org/wiki/Null-Stunden-Vertrag
[17] https://en.wikipedia.org/wiki/Labour_Force_Survey
[18] https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesanstalt_f%C3%BCr_Arbeitsschutz_und_Arbeitsmedizin
[19] https://www.iab-forum.de/autor/1659-2/
[20] https://www.iab-forum.de/autor/dr-ines-zapf/
[21] https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf
[22] https://www.deutschlandfunk.de/neue-regeln-fuer-arbeit-auf-abruf-probleme-fuer-minijobber.769.de.html?dram:article_id=437467
[23] https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd92.pdf?__blob=publicationFile&v=12
[24] https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a.pdf?__blob=publicationFile&v=7
[25] https://www.iab-forum.de/arbeitszeitflexibilitaet-ist-primaer-arbeitgeberorientiert/
[26] http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/103/1810356.pdf
[27] http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/005/1900506.pdf
[28] https://www.dgb.de/themen/++co++c767b0a2-83bc-11e6-affc-525400e5a74a
[29] http://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0119.pdf
[30] https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.408266.de/diw_sp0485.pdf
[31] https://www.ft.com/content/d8d82ebe-9cbc-11e8-88de-49c908b1f264
[32] https://www.miese-jobs.de/
[33] https://www.miese-jobs.de/chroniken/2019/21-02-19/
[34] https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de
[35] https://pixabay.com/de/service/license/
[36] https://pixabay.com/de/photos/zeit-mann-uhr-erfolg-manager-3780698/
[37] https://www.youtube.com/watch?v=ys7EIkX9elM&list=RDys7EIkX9elM&index=2
[38] https://pixabay.com/de/photos/zeit-uhr-beine-rennen-laufen-92897/
[39] https://pixabay.com/de/photos/stress-wort-risse-spannung-burnout-111425/
[40] https://pixabay.com/de/photos/grenzen-push-mann-belastung-2235709/
[41] https://pixabay.com/
[42] https://kritisches-netzwerk.de/tags/abrufarbeit
[43] https://kritisches-netzwerk.de/tags/abrufbeschaftigte
[44] https://kritisches-netzwerk.de/tags/abrufbeschaftigter
[45] https://kritisches-netzwerk.de/tags/abrufkrafte
[46] https://kritisches-netzwerk.de/tags/alex-wood
[47] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeit-auf-abruf
[48] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitgeberwillkur
[49] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsbedingungen
[50] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsbelastung
[51] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsintensitat
[52] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsklima
[53] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsschutz
[54] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsstunden
[55] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsunzufriedenheit
[56] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsvolumen
[57] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeit
[58] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeitflexibilitat
[59] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeitgestaltung
[60] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeitmodelle
[61] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeitreport
[62] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeitsouveranitat
[63] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszufriedenheit
[64] https://kritisches-netzwerk.de/tags/baua
[65] https://kritisches-netzwerk.de/tags/beschfg
[66] https://kritisches-netzwerk.de/tags/beschaftigungsforderungsgesetz

[67] https://kritisches-netzwerk.de/tags/enzo-weber
[68] https://kritisches-netzwerk.de/tags/flexibler-arbeitseinsatz
[69] https://kritisches-netzwerk.de/tags/freizeitzufriedenheit
[70] https://kritisches-netzwerk.de/tags/hochstarbeitsvolumen
[71] https://kritisches-netzwerk.de/tags/iab
[72] https://kritisches-netzwerk.de/tags/ines-zapf
[73] https://kritisches-netzwerk.de/tags/lebensunzufriedenheit
[74] https://kritisches-netzwerk.de/tags/lebenszufriedenheit
[75] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mindestarbeitsvolumen
[76] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mindestarbeitszeit
[77] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mindestwochenstunden
[78] https://kritisches-netzwerk.de/tags/minijobs
[79] https://kritisches-netzwerk.de/tags/null-stunden-vertrage-0
[80] https://kritisches-netzwerk.de/tags/personalbedarfsplanung
[81] https://kritisches-netzwerk.de/tags/planungsunsicherheit
[82] https://kritisches-netzwerk.de/tags/prekare-beschaftigung
[83] https://kritisches-netzwerk.de/tags/prekarisierung
[84] https://kritisches-netzwerk.de/tags/rufbereitschaft
[85] https://kritisches-netzwerk.de/tags/soep
[86] https://kritisches-netzwerk.de/tags/sozio-oekonomisches-panel
[87] https://kritisches-netzwerk.de/tags/stressfaktoren
[88] https://kritisches-netzwerk.de/tags/teilzeitarbeit
[89] https://kritisches-netzwerk.de/tags/termindruck
[90] https://kritisches-netzwerk.de/tags/tzbfg
[91] https://kritisches-netzwerk.de/tags/verdienstgarantie
[92] https://kritisches-netzwerk.de/tags/vereinbarkeit-von-beruf-und-privatleben
[93] https://kritisches-netzwerk.de/tags/vier-tages-frist
[94] https://kritisches-netzwerk.de/tags/wochenarbeitszeit
[95] https://kritisches-netzwerk.de/tags/work-life-balance
[96] https://kritisches-netzwerk.de/tags/wsi
[97] https://kritisches-netzwerk.de/tags/zero-hours-contracts