

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

IFES

Beschäftigung im Handel

**Jürgen Bierbaumer-Polly, Ulrike Huemer,
Thomas Horvath (WIFO),
Christa Edlmayr, Georg Michenthaler (Ifes)**

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Agwi,
Stefan Fuchs (WIFO)

Februar 2014

Beschäftigung im Handel

**Jürgen Bierbaumer-Polly, Ulrike Huemer, Thomas Horvath (WIFO),
Christa Edlmayr, Georg Michenthaler (Ifes)**

Februar 2014

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für empirische Sozialforschung

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Begutachtung: Peter Huber (WIFO) • Wissenschaftliche Assistenz: Martina Agwi, Stefan Fuchs (WIFO)

Inhalt

Die Studie analysiert die Entwicklung der Beschäftigung im Handel seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 anhand objektiver und subjektiver Kriterien. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf der Teilzeitbeschäftigung, der Qualifikations- und Altersstruktur der Handelsbeschäftigten, der Rolle des Handels als Umstiegs- bzw. Wiedereinstiegsbranche sowie auf Aspekten der Arbeitszufriedenheit. Besonderes Augenmerk gilt der Gruppe der älteren und der weiblichen Arbeitskräfte im Einzelhandel. Als Ergänzung vergleicht die Studie für das Segment der Lehrlingsbeschäftigung Einkommen und erste unselbstständige Beschäftigung nach einem Lehrabschluss in verschiedenen Branchen.

Rückfragen: Juergen.Bierbaumer-Polly@wifo.ac.at, Ulrike.Huemer@wifo.ac.at, Thomas.Horvath@wifo.ac.at

2014/049/S/WIFO-Projektnummer: 4613

© 2014 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für empirische Sozialforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 70,00 € • Download 56,00 €: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/47151>

Beschäftigung im Handel

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Beschäftigungsentwicklung

- Die Beschäftigungsausweitung im Handel hat sich auch in den Jahren seit der Finanz- und Wirtschaftskrise weiter fortgesetzt (+14.000 Personen zwischen 2008 und 2012), die hohe Dynamik aus den Vorkrisenjahren hat jedoch nachgelassen. Die Ausweitung ist fast ausschließlich dem Einzelhandel und hier dem starken Anstieg in der Teilzeitbeschäftigung (etwa +12.000 Personen zwischen 2008 und 2012) zuzuschreiben, im Großhandelsbereich sowie im Kfz-Handel verharret die Beschäftigung im Jahr 2012 annähernd auf dem Stand von 2008.
- Die Wertschöpfungsentwicklung im Handel ist im Durchschnitt der (Nach-)Krisenjahre - ähnlich der Gesamtwirtschaft - eher verhalten. Der Einzelhandel wirkt in den Jahren 2008 bis 2010 aufgrund robuster Konsumnachfrage positiv auf die Gesamthandelsentwicklung ein. Die durchschnittliche Wachstumsdifferenz der realen Wertschöpfung zwischen der Gesamtwirtschaft und dem Handel der Jahre vor der Krise hat sich 2008/2012 reduziert.
- Die Beschäftigungsentwicklung auf Ebene der Branchengruppen (ÖNACE 3-Steller) ist weiterhin sehr heterogen, vor allem im Einzelhandel und Großhandel. Im Lebensmitteleinzelhandel, dem Einzelhandel mit Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf sowie dem sonstigen Facheinzelhandel (u. a. mit Bekleidung und Schuhen) war der höchste Anstieg an voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verzeichnen. Auch der Bereich der Handelsvermittlung im Großhandel entwickelte sich stark, jener der Gebrauchs- und Verbrauchsgüter war rückläufig.
- Der Handel, insbesondere der Einzelhandel, hat sich als wesentliche Stütze des Arbeitsmarktes in und nach den Jahren der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 erwiesen. Auf Basis einer stabilen Konsumnachfrage kam es, entgegen den Entwicklungen wie etwa im produzierenden Sektor, zu einem Beschäftigungswachstum, wenngleich sich der Beschäftigungszuwachs überwiegend auf Teilzeitarbeitsplätze beschränkte.
- Der Handel bietet insbesondere für Frauen Arbeitsmöglichkeiten im regionalen und lokalen Umfeld als Teilzeitbeschäftigte, was sich etwa in vergleichsweise niedrigeren Pendlerquoten und kürzeren Arbeitswegen ausdrückt. Zudem erweist sich der Handel als wichtige Wiedereinstiegsbranche für Frauen nach einer längeren Phase zumeist familienbedingter Abwesenheit vom Erwerbsleben.

Betriebsgrößenstruktur und Arbeitskräfteumschlag

- Im österreichischen Gesamthandel dominiert weiterhin die "kleinstrukturierte" Betriebsgröße (d. h. bis 50 Beschäftigte). Jedes zweite Beschäftigungsverhältnis im Handel war 2012 dieser Größenklasse zuordenbar. Im Einzelhandel stechen mit rund 30% Anteil die "Großbetriebe" hervor, vor allem im Bereich Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (u. a. Lebensmitteleinzelhandel), wo zwei von drei Beschäftigten in diesem großbetrieblichen Bereich arbeiten.
- Lediglich 3 Promille der Handelsbetriebe beschäftigen rund ein Drittel der ArbeitnehmerInnen in dieser Branche. Diese Großunternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen haben gerade im Einzelhandel eine große Bedeutung. So sind etwa im Bereich Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, dem auch der Lebensmitteleinzelhandel zuzurechnen ist, zwei von drei Beschäftigungsverhältnissen in Großbetrieben zu finden.
- Die Tendenz zu steigenden Unternehmensgrößen hält, wenn auch etwas abgeschwächt, nicht nur im Handel, sondern auch in der Gesamtwirtschaft an. Die Hälfte der Beschäftigterbetriebe ist im Jahr 2012 dem Einzelhandel zuordenbar, mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 9,5 MitarbeiterInnen je Betrieb (Gesamthandel 8,8 MitarbeiterInnen). Im Lebensmitteleinzelhandel arbeiten im Durchschnitt rund 24 Beschäftigte je Betrieb, so viel wie in keiner anderen Handelsbranche.
- Wie bereits in den Jahren vor der Krise hat sich der Rückgang des Arbeitskräfteumschlags im Handel auch im (Nach-)Krisenzeitraum fortgesetzt und liegt im Durchschnitt der Jahre 2008/2012 mit 85% unter dem Wert aller anderen Nicht-Saisonbranchen (96%). Nicht nur im großbetrieblichen Bereich, sondern auch bei kleinen Unternehmen konnte eine Verringerung festgestellt werden. Insbesondere der großbetrieblich strukturierte Einzelhandel (u. a. der Lebensmittelhandel) hat im (Nach-)Krisenzeitraum eine deutliche Senkung des Arbeitskräfteumschlags im Gesamthandel bewirkt.

Teilzeitbeschäftigung

- Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden) nimmt im Handel zu Gunsten von geringfügiger Beschäftigung und von längerer Teilzeit weiter ab. Im besonderen Maße davon betroffen ist der Einzelhandel und hier wiederum sind es die Frauen. Nach Altersgruppen zeigt sich – nicht überraschend aufgrund der Betreuungspflichten – ein weiterer Anstieg der Teilzeit bei Frauen im Haupterwerbsalter.
- Gegenüber 2008 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel von 41,7% auf 46,5%, d. h. fast jede/r zweite Beschäftigte im Einzelhandel arbeitet Teilzeit oder hat eine geringfügige Beschäftigung (bis 11 Stunden). Besonders ausgeprägt ist Teilzeitarbeit mit 60% bei den Frauen (+5 Prozentpunkte gegenüber 2008).
- Teilzeitarbeitskräfte im Handel arbeiten überwiegend in langer Teilzeit (25 bis 34 Stunden) – die größten Beschäftigungszuwächse im Handel liegen im Bereich der langen Teilzeit sowie der geringfügigen Beschäftigung (weniger als 12 Stunden).

- Es zeigen sich deutliche Unterschiede im Arbeitsausmaß über den Lebenszyklus: Männer arbeiten vor allem in jungen Jahren Teilzeit, bei Frauen steigt die Teilzeitquote im Haupterwerbsalter an. Auch die Motive für Teilzeitbeschäftigung ändern sich über den Lebenszyklus.
- Der hohe Anteil an Teilzeitarbeit im Einzelhandel (8 Prozentpunkte über der Gesamtwirtschaft) ist aber bei weitem nicht selbst gewählt: 12,5% der teilzeitbeschäftigten Frauen sind unfreiwillig in Teilzeit und würden gerne Vollzeit arbeiten. Besonders von unfreiwilliger Teilzeit betroffen, sind im Ausland geborene Frauen und Männer: jede fünfte Frau bzw. jeder fünfte Mann möchte länger arbeiten, findet aber keine Vollzeitstelle.
- Betreuungspflichten stellen vor allem für Frauen weiter den wichtigsten Grund für Teilzeitbeschäftigung dar – hoher Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung im Handel der im Ausland Geborenen.

Erwerbskarriere und berufliche Perspektiven

- Das durchschnittliche Berufseinstiegsalter im Einzelhandel liegt laut Arbeitsklima-Index (AI) mit derzeit 16,2 Jahren um 1,5 Jahre unter dem Schnitt der anderen Branchen, was auf eine durchschnittlich kürzere Ausbildungsperiode, vor allem im Bereich der Lehre zum/zur Einzelhandelskaufmann/-frau, zurückzuführen ist.
- Der Anteil der Beschäftigten, die ihr Berufsleben schon mindestens einmal unterbrochen haben, liegt im Einzelhandel bei 69%. Derzeit im Einzelhandel Beschäftigte haben seit Aufnahme der Lehre bzw. der ersten Beschäftigung ihre Berufstätigkeit durchschnittlich für 45,8 Monate, also für knapp vier Jahre, unterbrochen. Dies ist ein um 7 Monate höherer Wert im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten. Bei den genannten Gründen für die berufliche Unterbrechung liegen Elternkarenz und Kinderbetreuungszeiten im Einzelhandel deutlich über dem entsprechenden Anteil in anderen Branchen (38% Einzelhandel vs. 26% andere Branchen), was sich auf Gesamtebene aus dem hohen Frauenanteil im Handel erklärt.
- Hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer der Zugehörigkeit zum derzeitigen Betrieb zeigt sich im Einzelhandel im Zeitverlauf der Erhebungsperioden 2005-2008 sowie 2009-2013 des AI eine tendenziell steigende "Betriebstreue". Diese ist von 6,4 auf 6,8 Jahre leicht gestiegen, in der Vergleichsgruppe der anderen Branchen ist sie hingegen von 10,3 auf 9,5 Jahre gesunken.
- Befragt nach den Zielen für die eigene berufliche Zukunft wollen 63% der Beschäftigten im Einzelhandel in ihrer Position verbleiben. Dieser Prozentsatz ist leicht angestiegen (Wert 2005-2008: 60%). Der Plan, die Firma zu wechseln, ist unter den Einzelhandelsbeschäftigten seit der Krise rückläufig (von 13% auf 9% gesunken). Die Risikobereitschaft der ArbeitnehmerInnen scheint in instabilen wirtschaftlichen Zeiten eingebremst.

- MigrantInnen planen deutlich seltener einen Verbleib in ihrer Position (zu 51%). Entsprechend geben sie überdurchschnittlich oft an, einen Aufstieg innerhalb der Firma anzustreben oder den Beruf vollständig zu wechseln (jeweils 17%).
- Das Streben nach einem Berufswechsel ist auch bei Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel deutlicher ausgeprägt als im Durchschnitt. Ein Aufstieg innerhalb der Firma wird von nur 6% der befragten Teilzeitkräfte geplant.

Arbeitslosigkeit

- Während 7% der Beschäftigten zum Zeitpunkt der AI-Befragung in den anderen Branchen angeben, im Verlauf der vergangenen 12 Monate arbeitslos gewesen zu sein, ist der entsprechende Anteil unter den Einzelhandelsbeschäftigten mit 4% eindeutig geringer. Dieser Anteil ist in einer Gegenüberstellung mit der Vorperiode 2005-2008 sogar leicht gesunken.
- Falls von Arbeitslosigkeit betroffen, waren Einzelhandelsbeschäftigte allerdings im Außenvergleich länger erwerbslos, und dies gilt insbesondere für Frauen, die 2009 bis 2013 länger arbeitslos als Männer sind (5,5 Monate vs. 4,7 Monate).
- Herkunftsspezifische Unterschiede spiegeln sich auch in den Angaben zur Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr wider: 7% der MigrantInnen im Einzelhandel vs. 4% der Vergleichsgruppe waren demnach im Verlauf der letzten zwölf Monate vor dem Befragungszeitpunkt von Phasen der Erwerbslosigkeit betroffen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit fällt bei MigrantInnen allerdings kürzer aus (4,4 Monate vs. 5,6 Monate bei Nicht-MigrantInnen).
- Teilzeitkräfte geben im Einzelhandel zu 6% – doppelt so häufig wie Vollzeitbeschäftigte – an, im vergangenen Jahr arbeitslos gewesen zu sein. Die Dauer der Erwerbslosigkeit ist auch bei Teilzeitbeschäftigten um 1,1 Monate länger ausgefallen (5,8 Monate) als bei Vollzeit Arbeitenden (4,7 Monate).
- Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich nicht negativ auf die empfundene Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel ausgewirkt: Die Beschäftigten schätzen im Gegenteil ihren Arbeitsplatz nach der Krise insgesamt gesehen tendenziell als sicherer ein. Der Anteil jener, die ihn als ziemlich oder sehr unsicher bezeichnen, ist von 21% auf 15% gesunken.

Der Handel als Ausbildungsbranche

Lehrlingsausbildung

- Der Handel ist nach wie vor eine wichtige Ausbildungsbranche. Im Jahr 2012 waren rund 125.000 Lehrlinge gemeldet. Gegenüber anderen Branchen (vor allem Gewerbe und Handwerk) ist der Anteil an Handelslehrlingen nur geringfügig zurückgegangen. Rund 15% aller Lehrlinge werden im Handel ausgebildet, bei Frauen ist der Handel mit einem Anteil von 30% überhaupt die wichtigste Ausbildungssparte.

- Starken Steigerungen der Zahl der Ausbildungsplätze in der Gruppe der im Ausland Geborenen (+21% bei den Frauen, +26% bei den Männern im Durchschnitt 2009/2012 pro Jahr) stehen Rückgänge bei den inländischen Frauen (-5%) am Lehrstellenmarkt im Handel gegenüber. In den Vorkrisenjahren war die Entwicklung vor allem bei den Frauen genau umgekehrt.
- Wer eine Handelslehre macht, bleibt auch nach positivem Abschluss zumeist im Handel: 70% verbleiben in der Handelsbranche, 20% wechseln in andere Dienstleistungsbranchen und der Rest wechselt in den Produktionssektor.

Erwerbskarrierenmonitoring

- Von den rund 42.500 Personen mit einem erfolgreichen Lehrabschluss haben im Schuljahr 2008/09 etwa 17% eine Handelslehre absolviert. Frauen dominieren dabei im Handel mit einem Anteil von 70%, über alle Lehrberufe hinweg kommt beinahe jede dritte Lehrabsolventin aus der Handelsbranche.
- Von den Personen mit einem Bildungsabschluss 2008/09 haben 15% ihre erste unselbständige Beschäftigung im Handel begonnen (innerhalb der ersten zwei Jahre nach Bildungsabschluss). Von allen erstmals unselbständig Erwerbstätigen im Handel (17.904 Personen) haben rund 57% einen Lehrabschluss als letzten formalen Bildungsabschluss. Dieser Anteil ist nur in der Baubranche höher.
- Die Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit variieren sehr stark nach Bildungsabschlüssen, Geschlecht und Branche. Von den Beschäftigten mit einem Bildungsabschluss im Jahr 2008/09 verdienen im Durchschnitt rund zwei Drittel bis zu 1.800 €, wobei der größte Anteil (35%) auf die niedrigste Einkommensstufe (bis 1.200 €) entfällt.
- Im Handel verdienen neun von zehn LehrabsolventInnen bis zu 1.800 € in der ersten unselbständigen Beschäftigung. Bei Frauen liegt der Anteil bei 96%, bei Männern sinkt der Anteil auf 86%. Die Auswertung zeigt auch deutliche Unterschiede bei den Einstiegsgehältern zwischen LehrabsolventInnen im Handel und jenen in anderen Branchen. Kollektivvertraglich festgesetzte Entlohnungsstufen stellen hier vermutlich eine wichtige Determinante dar.

Berufliche Weiterbildung

- Wenn es um Weiterbildungsmöglichkeiten geht, ist die Situation laut AI wenig zufriedenstellend. Besonders Teilzeitkräfte sehen sich in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten benachteiligt. Praktisch jeder Fünfte beurteilt seine Weiterbildungsmöglichkeiten als wenig bis gar nicht zufriedenstellend. Die Möglichkeit zur Weiterbildung steht auch in einem engen Zusammenhang zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Auch hier zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten deutlich weniger zufrieden mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten sind (15% vs. 22%).

- Noch schwieriger als Teilzeitkräfte beurteilen MigrantInnen ihre berufliche Situation. Sowohl hinsichtlich Weiterbildungs- als auch Aufstiegsmöglichkeiten geben ihre Angaben Anlass zur Sorge. So sagt jede/r vierte MigrantIn (25%), dass sie/er wenig oder gar nicht mit den Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden ist, und ebenfalls 24% sind in Bezug auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten stark unzufrieden.

Beschäftigungsaufnahmen im Handel

- Etwa ein Viertel der im Handel zum Stichtag 7. September 2012 gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse ist seit weniger als einem Jahr aufrecht (das sind rund 126.000 Neuzugänge).
- Die Altersverteilung der Neuzugänge zeigt eine Konzentration auf das Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre); der Anteil der Älteren unter den Neuzugängen im Handel ist vergleichsweise gering.

Erwerbsbiographie im Jahr vor der Beschäftigungsaufnahme

- Die einjährige Vorkarriere von Beschäftigten, deren Jobaufnahme weniger als ein Jahr zurückliegt, differiert nach Geschlecht und Alter.
- Mit zunehmendem Alter steigt die Bedeutung der unselbständigen Beschäftigung aber auch der Arbeitslosigkeit in der Erwerbsbiographie, während der Anteil der Personen, die in der Vorkarriere außerhalb des Berufslebens stehen, zurückgeht.
- Unter den 15- bis 24-jährigen Frauen, die einen Beschäftigungszugang im Handel verzeichneten, standen – im Vergleich zur Referenzgruppe außerhalb des Handels – verhältnismäßig wenig in ihrer einjährigen Vorkarriere außerhalb des Erwerbslebens.
- Unter den Neuzugängen der über 49-jährigen Männer im Handel war ein deutlich geringerer Anteil – als in der Vergleichsgruppe, die außerhalb des Handels einen Job aufgenommen hat – in der einjährigen Vorkarriere unselbständig beschäftigt.

Erwerbsbiographie zwischen zwei Beschäftigungsepisoden

- Rund 90% der Neuzugänge im und außerhalb des Handels waren bereits zuvor schon einmal unselbständig beschäftigt; 10% treten erstmals am Arbeitsmarkt auf.
- Beim Gros der Neuzugänge (rund zwei Drittel bei den Frauen, drei Viertel bei den Männern) vergehen zwischen dem Abgang aus der unselbständigen Beschäftigung und der neuerlichen Jobaufnahme maximal sechs Monate. Ein Gutteil von ihnen wechselt direkt von einem Arbeitgeber zum nächsten.
- Frauen ziehen sich häufiger als Männer im Jugend- sowie im Haupterwerbsalter für ein bis zwei Jahre bzw. zwei bis fünf Jahre aus dem Erwerbsleben zurück. Männer stehen dagegen häufiger in jungen Jahren für sechs bis zwölf Monate außerhalb des Erwerbslebens.
- Liegen zwischen dem Abgang aus und dem Zugang in Beschäftigung ein bis sechs Monate, sind die betroffenen Personen in der Zeit vielfach arbeitslos. Mit zunehmender

Dauer sinkt die Bedeutung der Arbeitslosigkeit: bei Frauen steigt der Anteil mit Bezug von Kinderbetreuungsgeld, bei Männern steigt der Anteil in arbeitsmarktfernen Positionen und atypischer Beschäftigung.

- Knapp die Hälfte der Neuzugänge im Handel hat auch zuletzt im Handel gearbeitet.
- Mit zunehmendem Alter der Handelsbeschäftigten steigt auch deren Branchentreue.
- Je mehr Zeit zwischen dem Abgang aus und dem Zugang in eine Beschäftigung vergeht, desto eher wechseln Männer die Branche; ausgenommen davon sind direkte Übertritte. Die Branchentreue ist demnach bei Erwerbsunterbrechungen von ein bis sechs Monaten am größten.
- Bei den Neuzugängen der Frauen im Handel erweist sich die Branchentreue am größten, wenn zwischen zwei Beschäftigungsepisoden ein bis zwei Jahre liegen.

Geschlechts-, Qualifikations- und Altersstruktur im Handel

- Der Handel insgesamt, aber im Besonderen der Einzelhandel, ist – mit Unterschieden nach Sparten – weitgehend eine Branche mit einem hohen Anteil von Frauen als Beschäftigte: Laut AI sind deutlich mehr Frauen als Männer im Einzelhandel beschäftigt (70% vs. 30%) und ebenfalls mehr als in den anderen Branchen (44%).
- Nach den Daten des AI ist die Qualifikationsstruktur im Handel von einem hohen Anteil an LehrabsolventInnen geprägt. Höher ausgebildete Arbeitskräfte sind hingegen deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss liegt im Einzelhandel bei 16%, jener der Beschäftigten mit einer höheren schulischen Ausbildung unter Maturaniveau (Fach- und Handelsschule) beträgt 10%. Das Gros bilden im Einzelhandel Beschäftigte mit einem Lehrabschluss (61%). 13% weisen eine höhere Schulbildung mit Matura bzw. einem akademischen Abschluss auf. Gegenüber dem Durchschnitt der Beschäftigten anderer Branchen liegt das formale Bildungsniveau im Einzelhandel damit deutlich niedriger: Die Quote der Matura- bzw. HochschulabsolventInnen liegt niedriger als in der Referenzgruppe, jene der LehrabsolventInnen hingegen deutlich höher.
- Unter den ausländischen Beschäftigten im Handel weisen Personen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien besonders hohe Anteile an Geringqualifizierten auf – Personen aus dem EU-Ausland sind hingegen überdurchschnittlich gut ausgebildet.
- Frauen weisen im Handel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft einen geringeren Anteil bei höher Qualifizierten auf. Zudem liegt – im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft – der Anteil der höher qualifizierten Frauen im Handel unter jenem der Männer.
- Beschäftigte im Handel sind deutlich jünger als jene in anderen Bereichen der Wirtschaft – besonders im Einzelhandel ist der Anteil jüngerer Arbeitskräfte (sowohl Männer als auch Frauen) hoch, Ältere (vor allem Männer im Alter von 45 bis 54 Jahren) sind deutlich unterrepräsentiert.

- Der Anteil der "einfachen Angestellten" macht laut AI im Einzelhandel nahezu die Hälfte der Beschäftigten aus (46%) und ist im Vergleich zum Durchschnitt der anderen Branchen insgesamt mehr als dreimal so hoch. Qualifizierte und leitende Angestellte machen zusammen ein gutes Drittel aus. Die Anteile der HilfsarbeiterInnen und FacharbeiterInnen im Einzelhandel liegen bei 8% bzw. 11%, das sind um 8 bzw. 6 Prozentpunkte weniger als in den anderen Branchen.

Arbeitsbedingungen im Einzelhandel

Arbeitsklima-Index

- Im *Arbeitsklima-Gesamtindex* weisen die Beschäftigten im Einzelhandel in der Periode 2009-2013 einen gleich hohen Wert auf wie die Beschäftigten anderer Branchen (108 Indexpunkte). Während der Index bei den anderen ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu vor der Krise insgesamt um 2 Punkte gesunken ist, blieb er bei den Einzelhandelsbeschäftigten stabil.
- Zentrale Aspekte im *Teilindex Betrieb*, wie die Beurteilung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, des Images, der sozialen Einstellung und des Führungsstils blieben durch die Krise unbeeinflusst, während im Gesamtschnitt anderer Branchen fast alle Dimensionen nach unten weisen (wirtschaftliche Zukunft: minus 2 Indexpunkte; soziale Einstellung des Betriebs: minus 3 Indexpunkte). Beschäftigte der Einzelhandelsbranche spüren somit laut AI keine Verschlechterung ihrer betrieblichen Rahmenbedingungen im Sinne einer Auswirkung der Krise.
- Der *Teilindex Arbeit* (Abbildung der allgemeinen Lebens- und Berufszufriedenheit sowie der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung und dem Einkommen; Abbildung der Belastungen am Arbeitsplatz) liegt bei Beschäftigten im Einzelhandel um 2 Punkte über jenem der anderen Branchen (76 Indexpunkte). Er ist in beiden Gruppen im Vergleichszeitraum leicht angestiegen – wobei dies insgesamt auf die gesunkenen Belastungen zurückzuführen ist. Mit Ausnahme der Dimension Einkommen (Einzelhandel: 52 Punkte, andere Branchen: 58 Punkte) sind Einzelhandelsbeschäftigte im *Teilindex Arbeit* ähnlich zufrieden wie die anderen Beschäftigten. Im Zeitverlauf vor und nach der Krise haben die übrigen Beschäftigten an Zufriedenheit mit dem Beruf, der Zeiteinteilung und dem Einkommen verloren, Einzelhandelsbeschäftigte hingegen dazu gewonnen (Berufszufriedenheit plus 3 Indexpunkte, Zeiteinteilung und Einkommen je einen Indexpunkt). Einzig die allgemeine Lebenszufriedenheit ist bei Einzelhandelsbeschäftigten ebenso rückläufig wie bei den Beschäftigten anderer Branchen (minus 4 Indexpunkte). Die *Belastungen* am Arbeitsplatz sind nach Angabe der Beschäftigten im Einzelhandel wie auch der Beschäftigten insgesamt seit 2005-2008 rückläufig. Einzelhandelsbeschäftigte liegen bei den Belastungswerten durchgehend – und teils deutlich – unterdurchschnittlich.
- Bezogen auf die eigenen Karriere- und Arbeitsmarktchancen im *Teilindex Erwartungen* zeigen Einzelhandelsbeschäftigte einen leicht niedrigeren Indexwert als übrige Beschäf-

figte (54 Punkte vs. 55 Punkte). Die subjektiven Karriereerwartungen im Einzelhandel folgen gesamt gesehen aber im Zeitvergleich einem Aufwärtstrend (plus 2 Indexpunkte seit 2005-2008). Die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen hat sich im Einzelhandel seit der Krise um 3 Indexpunkte verringert, ebenso ging sie in den übrigen Branchen um 2 Indexpunkte zurück.

Arbeitswege

- Der Anteil der PendlerInnen im Einzelhandel beträgt 43%, das sind um 6 Prozentpunkte weniger als im Gesamtschnitt anderer Branchen. Die Distanz zwischen Arbeitsstelle und Zuhause beträgt für 43% der Beschäftigten im Einzelhandel – und für 32% jener in den anderen Branchen – unter 5 Kilometer (für 10% sogar unter einem Kilometer). Arbeits- und Wohnort liegen für ArbeitnehmerInnen der Einzelhandelsbranche überdurchschnittlich nahe beisammen, das heißt, sie haben deutlich öfter als die Beschäftigten in den Vergleichsgruppen Arbeitsplätze im unmittelbaren Nahbereich.
- Verglichen nach Geschlecht zeigt sich, dass es insbesondere die Frauen im Einzelhandel sind, die über nahe an der Wohnstätte liegende Arbeitsplätze verfügen. Nahezu die Hälfte arbeitet im Umkreis von fünf Kilometern oder weniger vom Wohnort entfernt (48%), bei den Männern trifft das auf ein Drittel zu (34%).
- Auch in Gemeinden bis zu 3.000 Einwohnern arbeiten 37% der Einzelhandelsbeschäftigten nur bis fünf Kilometer von ihrer Wohnung/ihrer Haus entfernt. Die Nahversorger in der eigenen Gemeinde oder im Nachbarort bzw. die regionalen Einkaufszentren ermöglichen für Einzelhandelsbeschäftigte vergleichsweise kurze Arbeitswege.

Arbeitszeit – Ausmaß, Verteilung und Zufriedenheit mit den Regelungen

- Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit von Einzelhandelsbeschäftigten ist im Vergleich zu vor der Krise um 2,4 Wochenstunden angestiegen (von 31,4 auf 33,8 Wochenstunden). Sie liegt damit immer noch um 1,3 Stunden unter dem Durchschnittsvolumen der anderen Branchen. Die Differenz von vertraglicher Normalarbeitszeit und real geleisteter Wochenarbeitszeit liegt im Einzelhandel bei plus 1,4 Stunden. Die Diskrepanz zwischen der geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit und der Wunscharbeitszeit beträgt im Einzelhandel insgesamt 1,1 Wochenstunden.
- Während für die Gesamtheit der Einzelhandelsbeschäftigten gilt, dass die Wunscharbeitszeit zwischen dem vereinbarten und dem realen Arbeitszeitausmaß liegt, liegt in den Subgruppen der MigrantInnen und Teilzeitkräfte die wöchentliche Wunscharbeitszeit jeweils über dem tatsächlichen Arbeitsstundenausmaß. Es besteht hier also die Tendenz mehr Wochenstunden leisten zu wollen, als vom Arbeitgeber zugestanden wird.
- Das Vorkommen von häufigen Überstunden ist – korrespondierend mit dem höheren Teilzeitanteil – laut AI im Einzelhandel niedriger als in der Gesamtheit der anderen Branchen (10% vs. 17%). Einzelhandelsbeschäftigte geben nach der Krise um 3 Prozent-

punkten weniger an, oft Überstunden zu leisten. Überdurchschnittlich häufig Überstunden leisten MigrantInnen (13%).

- Häufige Samstagsarbeit trifft für 31% der Einzelhandelsbeschäftigten zu. Frauen und insbesondere MigrantInnen liegen in Bezug auf geleistete Samstagsarbeit leicht über dem Durchschnitt (35% bzw. 37%).
- Die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeitregelung ist im Einzelhandel geringfügig gestiegen (Mittelwert 2009-2013: 2,0; 2005-2008: 2,1 auf der fünfteiligen Bewertungsskala nach dem Schulnotensystem). Nach Geschlecht betrachtet ist die Zufriedenheit bei Frauen etwas geringer (Mittelwert 2,0 vs. Mittelwert Männer 1,9).

Materielle Situation – Einkommenszufriedenheit und Pensionsvorsorge

- Der hohe Anteil an Teilzeitarbeit spiegelt sich in der Einkommenszufriedenheit wider. Diese liegt im Einzelhandel insgesamt unter dem Durchschnitt anderer Branchen (Mittelwert 2,6 vs. 2,4 auf einer 5-stufigen Skala) und hat sich aber in den Krisenjahren leicht verbessert.
- Immer weniger Beschäftigte im Einzelhandel können laut AI auf zusätzliche regelmäßige finanzielle Unterstützungen zum Verdienst zurückgreifen. Gegenüber der letzten Studie 2008/09 stieg der Anteil jener, die kein zusätzliches Einkommen zum Verdienst haben von 56% auf 65% an, bei Frauen stieg der Wert von 53% auf 60%. Für Teilzeitbeschäftigte und alleinverdienende Frauen, die gegenüber Männern oftmals ein deutlich geringeres Einkommen haben, wird es damit zusehends schwieriger, ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.
- Befragt zu ihrem Auskommen mit dem Einkommen (auf einer vierstufigen Skala von "ich kann sehr gut davon leben" bis "es reicht nicht aus") liegen die Einschätzungen der Beschäftigten im Einzelhandel deutlich unter jenen der anderen Branchen. Für 10% der Einzelhandelsbeschäftigten reicht das Einkommen aus subjektiver Sicht nicht aus, für 58% reicht es nur gerade. Der Anteil jener, für die der Monatslohn vollkommen ausreicht bzw. die sehr gut davon leben können, hat nach der Krise um 3 Prozentpunkte abgenommen.
- Die angespannte finanzielle Situation vieler Beschäftigten im Einzelhandel hat auch Auswirkungen auf die Altersversorgung. Die Einschätzung der Einzelhandelsbeschäftigten zur finanziellen Situation im Alter erscheint 2009-2013 pessimistisch, obgleich noch geringfügig optimistischer als im Vergleichszeitraum vor der Krise. Der Prozentsatz an Personen, aus deren subjektiver Sicht die Altersversorgung nicht ausreichen wird, macht ein Viertel aus; weitere 56% geben an, die Pension werde gerade ausreichen. Besonders drastisch ist die Situation bei den Teilzeitbeschäftigten. Fast 40% geben an, im Alter Existenzprobleme zu bekommen.
- Befragt nach ihren zusätzlichen Maßnahmen zur Pensionsvorsorge gibt ein Viertel der Einzelhandelsbeschäftigten an, bis dato keine derartigen Maßnahmen gesetzt zu haben (im Vergleich dazu Beschäftigte anderer Branchen: 20%). Nach den einzelnen Formen der Vorsorge betrachtet, verfügen Beschäftigte aller Vergleichsgruppen (Einzelhandel,

Großhandel sowie andere Branchen insgesamt) zu rund 60% über Sparbücher oder einen Bausparvertrag und je etwas über 20% über eine staatlich geförderte Zukunftsvorsorge.

Situation spezifischer Beschäftigtengruppen

Frauen im Handel

- Frauen sind in mehrfacher Hinsicht gegenüber Männern benachteiligt. Durch die hohe Teilzeitquote bei den Frauen (90%) setzt die Geschlechterdifferenzierung bereits am Beginn der Beschäftigung ein und damit sind Frauen in fast allen Bereichen (Gehalt, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten) gegenüber Männern schlechter gestellt.
- Sowohl die geringfügige Beschäftigung wie auch die Teilzeitbeschäftigung sind im Handel deutlich auf Frauen konzentriert. So liegt der Beschäftigungsanteil der beiden Teilzeitkategorien 12 bis 24 Stunden und 25 bis 34 Stunden bei Männern sowohl im Handel wie auch in der Gesamtwirtschaft kumuliert bei rund 6%, während im Jahr 2012 bereits über 44% der Frauen im Handel zwischen 12 und 34 Stunden beschäftigt waren. Auch bei geringfügiger Beschäftigung liegt der Anteil der Frauen mehr als doppelt so hoch wie bei Männern. In Summe liegt die Teilzeitquote (einschließlich geringfügiger Beschäftigung) der Frauen im Handel bei 53% und damit um knapp 44 Prozentpunkte über jener der beschäftigten Männer.
- Männer wie Frauen weisen in der Branche Einzelhandel zu einem fast gleich hohen Anteil Berufsunterbrechungen auf (70% bzw. 69%). Die durchschnittliche Gesamt-Unterbrechungsdauer der Frauen liegt mit 56 Monaten erheblich über jener der Männer mit lediglich 16 Monaten, die zumeist mit Ableistung des Wehr- bzw. Zivildienstes begründet werden. 54% der Frauen unterbrechen ihre Tätigkeit im Einzelhandel aufgrund von Elternkarenz und Kinderbetreuungszeiten.
- Der Prozentsatz der Beschäftigten, deren Einkommen nicht zum Leben ausreicht, ist bei Frauen doppelt so hoch wie bei Männern. Bei Teilzeitbeschäftigten erreicht er mehr als das Dreifache der Vollzeitbeschäftigten (20% vs. 6%). Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt er bei 17%.
- Frauen erzielen bei weitem geringere Einkommenssteigerungen im Erwerbsverlauf als Männer: Bei einem Vergleich der Beschäftigungsgruppen bis 29 Jahre und ab 45 Jahren können Männer ihr Nettoeinkommen von der Erhebungsperiode 1 (2005-2008) zur Erhebungsperiode 2 (2009-2013) im Schnitt um 48% steigern, Frauen hingegen nur um 18%. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer scheinen auf Basis dieses Vergleiches nach der Krise größer geworden zu sein. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen verzerrt hier indes das Gesamtbild.
- Die Ergebnisse zu den Vollzeitbeschäftigten zeigen jedoch, dass der Einkommensunterschied nur zum Teil mit dem geringeren Verdienst aufgrund der dominierenden Teilzeitbe-

beschäftigung der Frauen zusammenhängt. So liegt der durchschnittliche Nettoverdienst der Frauen von 1.170 € um mehr als 300 € unter dem der Männer.

- Die erstmalige Auswertung des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring für das Schuljahr 2008/09 zeigt zudem, dass Frauen selbst bei gleichen Ausbildungszeiten und -voraussetzungen gegenüber Männern schlechtere Einkommenschancen haben. Wird das Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit im Handel nach dem Abschluss der Lehre 2008/09 analysiert, so zeigt sich folgendes Bild: Während 13,2% der Männer in ihrer ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Abschluss der Handelslehre mehr als 1.800 € verdienen, erzielen nur 4% der Frauen ein Einkommen von über 1.800 €. Das heißt, dass Frauen selbst dann, wenn sie nach Abschluss der Lehre die gleiche Qualifikation haben wie Männer, zumeist ein deutlich niedrigeres Einstiegsgehalt in ihrer ersten unselbständigen Beschäftigung erhalten.
- Frauen schätzen die Aussichten auf eine existenzsichernde eigene Altersversorgung schlechter ein als Männer. Teilzeitbeschäftigte und MigrantInnen zeigen sich am wenigsten optimistisch: 38% der Teilzeitkräfte und 32% der MigrantInnen im Einzelhandel glauben, dass ihre Pension nicht zur Versorgung im Alter ausreichen werde.

Beschäftigte ab 45 Jahren

- Auswertungen des AI zu den älteren ArbeitnehmerInnen im Handel, insbesondere Einzelhandel, zeigen, dass Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren im Einzelhandel deutlich unterrepräsentiert sind. Befinden sich in der Altersgruppe 45 bis 54 Jahren noch 22,1% der Einzelhandelsbeschäftigten, so stellen über 55-Jährige nur noch 6,6% der Einzelhandelsbeschäftigten. Dieser Wert liegt deutlich unter jenem der Gesamtwirtschaft von 8,5%.
- Auffallend ist auch der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel bei den über 55-Jährigen: Dieser liegt 2012 mit rund 60% um 2,3 Prozentpunkte über dem Wert von 2008 und deutlich über jenem der Gesamtwirtschaft (26,9%).
- Gleichzeitig ist auch der Anteil der Älteren unter den Neuzugängen niedrig. Betrachtet man jene Beschäftigungsverhältnisse, die seit weniger als einem Jahr aufrecht sind, nach der Altersverteilung, so entfallen lediglich 3% der neu begründeten Beschäftigungsverhältnisse auf Personen die 55 Jahre oder älter sind.
- Der *Arbeitsklima-Gesamtindex* in der Gruppe der Beschäftigten ab 45 Jahren liegt um einen Indexpunkt leicht unterdurchschnittlich (107 Punkte vs. Gesamtschnitt 108 Punkte). Auf Ebene der Teilindizes schlägt allein der *Teilindex Erwartungen* im Quervergleich zum Gesamtschnitt negativ aus (47 Indexpunkte vs. 54 Indexpunkte). Dies rührt einerseits aus der unterdurchschnittlichen Einschätzung der eigenen Karrierechancen bei älteren Beschäftigten ab 45 Jahren (62 Punkte vs. 64 Punkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt). Noch stärker beeinflusst hier aber die massiv schlechtere Einschätzung der Arbeitsmarktchancen (38 Punkte vs. 44 Punkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt).

- Im *Teilindex Betrieb* liegen Beschäftigte ab 45 Jahren in allen Teildimensionen gleich bzw. einen Indexpunkt über dem Gesamtschnitt und weisen somit keine Auffälligkeiten innerhalb der Einzelhandelsbeschäftigten in dieser Kategorisierung auf.
- Auf Grundlage der Indikatoren des *Teilindex Arbeit* fühlen sich ältere Beschäftigte in der Summe keinen höheren Belastungen ausgesetzt als die übrigen Beschäftigten der Branche. Die ab 45-jährigen ArbeitnehmerInnen im Einzelhandel liegen zwar im Bereich psychischer Stress/Zeitstress (22 Indexpunkte) sowie bei der Belastung durch Isolation am Arbeitsplatz (12 Indexpunkte) je um einen Punkt über den Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt. Bei physischen Belastungen und Belastung durch ständige Innovation zeigen sie aber den gleichen bzw. einen unterdurchschnittlichen Belastungswert. Dazu kommt noch eine leicht höhere Zufriedenheit mit dem Einkommen (53 Punkte ältere Beschäftigte vs. 52 Punkte Gesamtschnitt), aber auch mit der Zeiteinteilung (79 Punkte ältere Beschäftigte vs. 77 Punkte Gesamtschnitt). Insgesamt liegt der *Teilindex Arbeit* somit einen Punkt über dem Gesamtschnitt (79 Punkte vs. 78 Punkte) und weist die älteren Beschäftigten als tendenziell zufriedenerere Gruppe aus.
- Nahezu ein Viertel (23%) der Beschäftigten ab 45 Jahren in der Einzelhandelsbranche gibt an, dass die eigene Pension zur Altersversorgung nicht ausreichen werde. Die Versorgungslage im Alter durch die staatliche Pension wird von im Einzelhandel tätigen Älteren schlechter als von Älteren anderer Branchen eingeschätzt. Frauen und MigrantInnen ab 45 Jahren schätzen ihre staatliche Altersvorsorge besonders pessimistisch ein (gemessen am Anteil jener, die angeben, diese werde nicht ausreichen).

Personen mit Migrationshintergrund

- Der MigrantInnenanteil im Einzelhandel beträgt für den Zeitraum 2009-2013 nach den Daten des AI 15%. In der Bildungsstruktur heben sich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund von jenen mit inländischer Abstammung durch einen nahezu doppelt so hohen Anteil an PflichtschulabsolventInnen ab (27% vs. 14%).
- Zugleich unterscheiden sich die MigrantInnen im Einzelhandel auch deutlich am oberen Ende der Bildungsskala, mit einem doppelt so hohen Matura- und HochschulabsolventInnenanteil (Quote bei MigrantInnen 23%, bei Nicht-MigrantInnen 11%). Der Anteil der LehrabsolventInnen macht unter den MigrantInnen 42%, das sind 22 Prozentpunkte weniger als bei Einzelhandelsbeschäftigten ohne Migrationshintergrund (64%).
- MigrantInnen sind gleich häufig in qualifizierten und leitenden Angestelltenpositionen tätig wie Nicht-MigrantInnen. Der doppelt so hohe Anteil von Matura- und UniversitätsabsolventInnen in der Bildungsstruktur schlägt sich also nicht in einem "Mehr" an qualifizierten Positionen nieder.
- Die Beschäftigungsverhältnisse von MigrantInnen sind auch deutlich instabiler. Es gibt häufigere Dienstgeberwechsel als bei Personen ohne Migrationshintergrund, was sich auch im höheren Arbeitslosigkeitsrisiko von MigrantInnen ausdrückt.

- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei MigrantInnen deutet darauf hin, dass diese den Betrieb häufiger wechseln als Nicht-MigrantInnen: Die Hälfte ist bis zu 3 Jahren im Betrieb beschäftigt (Nicht-MigrantInnen 38%), 46% 4 bis 15 Jahre (Nicht-MigrantInnen 51%). Ihre Berufslaufbahn ist überdurchschnittlich oft von Unterbrechungen geprägt (75% aller MigrantInnen vs. 68% aller Nicht-MigrantInnen haben bereits unterbrochen).
- MigrantInnen im Einzelhandel gehen aus den AI-Daten eindeutig als Benachteiligte hervor. Sie erreichen im Gesamtindex lediglich einen Wert von 101 Punkten und liegen damit 7 Indexpunkte unter dem der Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt (108 Punkte). Sie weisen in allen Teilindizes eindeutig niedrigere Werte als die Gesamtheit der Einzelhandelsbeschäftigten aus.
- Im *Teilindex Arbeit* stechen die überdurchschnittlich hohen Belastungen bei MigrantInnen hervor. Sowohl psychischer als auch physischer Stress liegen mit 27 bzw. 18 Belastungs-Indexpunkten 6 bzw. 5 Punkte über dem Gesamtschnitt. Von Isolation am Arbeitsplatz und Stress durch dauernde Veränderung der Abläufe (Innovationsstress) sind MigrantInnen im Einzelhandel stärker betroffen als die übrigen Beschäftigten (Indexwert Isolation: 16 Punkte vs. 11 Punkte, Indexwert Innovation: 18 Punkte vs. 14 Punkte). Die Belastungen schlagen sich entsprechend auf die Berufszufriedenheit (MigrantInnen 71 Indexpunkte vs. Beschäftigte gesamt 76 Indexpunkte). Die Zufriedenheit mit Zeiteinteilung (71 Punkte) und Einkommen (47 Punkte) liegen je 5 Indexpunkte unterdurchschnittlich. Die Dimension allgemeine Lebenszufriedenheit erreicht in Korrelation damit einen um 4 Indexpunkte niedrigeren Indexwert als bei Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt (75 Punkte vs. 79 Punkte).
- Aus den unterdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen für MigrantInnen ergibt sich ein bezeichnendes Defizit bei der Einschätzung der eigenen Karrierechancen (47 Indexpunkte MigrantInnen vs. 54 Indexpunkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt) und Arbeitsmarktchancen (38 Indexpunkte MigrantInnen vs. 44 Indexpunkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt).
- Sowohl ihre Weiterbildungs- als auch Aufstiegsmöglichkeiten beurteilen MigrantInnen sehr kritisch. So sagt jede/r vierte MigrantIn (25%), dass sie/er wenig oder gar nicht mit den Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden ist, und ebenfalls 24% sind in Bezug auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten stark unzufrieden.
- Die Analyse der beruflichen Stellung von MigrantInnen im Einzelhandel nach ihrem Qualifikationsniveau zeigt ein klares Problem der überqualifizierten Beschäftigung im Bereich der "einfachen Angestellten". Nahezu die Hälfte der Matura- und HochschulabsolventInnen sind als "einfache Angestellte" tätig. Sie verfügen auch oftmals über zusätzliche Sprachkompetenzen, die allerdings nicht abgegolten werden.
- Im *Teilindex Erwartungen* des AI (Zufriedenheit mit den Aufstiegs-, Entwicklungs- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb und die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarkt-

chancen) liegen MigrantInnen ab Maturaniveau fast 10 Indexpunkte unter dem Niveau der niedriger qualifizierten MigrantInnen.

- In punkto subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit liegen MigrantInnen deutlich unterdurchschnittlich: Fast ein Viertel nennt die eigene Arbeitsstelle "ziemlich unsicher" (17%) oder "sehr unsicher" (6%). Es fällt auf, dass MigrantInnen deutlich weniger häufig einen Verbleib in ihrer Position planen (zu 51%). Entsprechend geben sie überdurchschnittlich oft an, einen Aufstieg innerhalb der Firma anzustreben oder den Beruf vollständig wechseln zu wollen (jeweils 17%).
- Die unfreiwillige Teilzeit ist bei MigrantInnen besonders hoch (21%). Es besteht also die Tendenz mehr Wochenstunden leisten zu wollen, als vom Arbeitgeber zugestanden. 17% der MigrantInnen sagen, dass ihr Einkommen nicht zum Leben ausreicht.

Glossar

Die vorliegende Studie verwendet eine Vielzahl von Datensätzen, die zum Teil unterschiedliche Begriffe verwenden. Die wesentlichen Begriffe der Studie sind dabei wie folgt definiert:

- **Im Ausland geborene Personen (vom WIFO gebrauchte Analysekategorie)** – Personen, deren Geburtsort außerhalb Österreichs liegt.
- **MigrantInnen/Personen mit migrantischem Hintergrund (vom IFES gebrauchte Analysekategorie)** – Personen, die entweder selbst nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben, im Ausland geboren sind oder von denen zumindest einer ihrer Elternteile nicht in Österreich geboren wurde.
- **Unselbständig Beschäftigte (laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)** – Personen, die in der Woche vor der Erhebung zumindest eine Stunde einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgingen.
- **Voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (laut HV)** – Personen, die zum Stichtag der Betrachtung beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ein unselbständiges, voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufwiesen (exklusive geringfügig Beschäftigte und Freie Dienstverträge).
- **Teilzeitbeschäftigte (laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)** – Personen, die nach eigenen Angaben ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis aufweisen bzw. deren Normarbeitszeit weniger als 35 Stunden pro Woche beträgt.
- **Beschäftigterbetrieb** – Betriebskonto des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger mit zumindest einem voll sozialversicherungspflichtigen unselbständigen Beschäftigten.
- **Zugänge** – Summe der zwischen zwei Zeitpunkten neu aufgenommenen voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse.
- **Abgänge** – Summe der zwischen zwei Zeitpunkten beendeten voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse.
- **Arbeitskräfteumschlag (bzw. -reallokation)** – Summe aus Zu- und Abgängen.
- **Überqualifiziert beschäftigte Personen** – Personen, deren Beruf ein niedrigeres Qualifikationsniveau erfordert als ihre höchste abgeschlossene Ausbildung.
- **Handel** – Die Branchengruppen Kfz-Handel, Großhandel (ohne Kfz-Handel) und Einzelhandel (ohne Kfz-Handel), (ÖNACE-2008: 45, 46 und 47).
- **PendlerInnen** – Personen, deren Arbeitsort außerhalb der eigenen Wohngemeinde liegt.

Beschäftigung im Handel

**Autoren: Jürgen Bierbaumer-Polly (WIFO), Christa Edlmayr (IFES),
Ulrike Huemer, Thomas Horvath (WIFO), Georg Michenthaler (IFES)**

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Agwi, Stefan Fuchs (WIFO)

INHALTSVERZEICHNIS	SEITEN
1. Einleitung	1
2. Die Beschäftigungsentwicklung im Handel seit 2008	7
3. Die Arbeitssituation der Beschäftigten im Handel im Lichte des Österreichischen Arbeitsklima-Index	78

1. Einleitung

Die Ausweitung der Beschäftigungsverhältnisse im Handel hat sich trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise bis ins Jahr 2012 fortgesetzt. Neben einem Anstieg der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (+14.000 Personen von 2008 bis 2012 auf Basis offizieller Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger) hat im Handel – ebenso wie in der Gesamtwirtschaft – die Bedeutung an atypischen Kontraktarbeitszeitformen (u. a. Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung) weiter zugenommen. Im Jahresdurchschnitt 2012 waren rund 34% der Arbeitskräfte im Handel in Arbeitsverhältnissen, die von den Betroffenen selbst als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eingestuft wurden. Gegenüber dem Jahr 2008 stieg die Teilzeitquote im Handel damit um fast 4 Prozentpunkte (etwa 12.000 Personen) an. Die Ausweitung des Beschäftigungsstandes auf der einen Seite, kombiniert mit dem weiteren Anstieg der Anzahl an Personen, die in Teilzeit arbeiten, lässt vermuten, dass sich daraus auch Änderungen bei der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie der Einkommenssituation der Haushalte ergeben haben. Insbesondere im Blicklicht wirtschaftlich unsicherer Rahmenbedingungen in Folge der Krise.

Mit der vorliegenden Studie soll die Beschäftigungsentwicklung im Handel seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 bis zum Jahr 2012 nachgezeichnet werden. Als inhaltliche Grundlage dient dabei die Studie von *Huber – Michenthaler (2009)*, worin die Entwicklungstendenzen im Handel vor allem für die Jahre vor der Krise ausführlich dargestellt wurden. Der besondere Aspekt in *Huber – Michenthaler (2009)* lag in der gemeinsamen Analyse von Datenbeständen, die auf objektive Tatbestände abzielen und vor allem auf Aspekte der Arbeitszufriedenheit eingehen und somit auf "subjektive" Einschätzungen der Betroffenen beruhen. Damit ist es, bei zweifelsfrei gegebenen Einschränkungen aufgrund unterschiedlicher Definitionen oder Stichprobengrößen, möglich, neben den in offiziellen Daten erfassten Kennzahlen der Beschäftigungsentwicklung sowie von individuellen Berufskarrieren auch die lebensweltlichen Hintergründe der Handelsbeschäftigten zu berücksichtigen, die von den verwendeten offiziellen Datensätzen nicht oder kaum abgebildet werden.

Inhaltlich gliedert sich diese Studie in zwei Hauptteile. Im ersten Teile (Kapitel 2) werden die Untersuchungsergebnisse des WIFO nach folgenden Themenschwerpunkten dargestellt:

- **Allgemeine Entwicklung im Handel:** Die Wirtschaftsentwicklung des Handels seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 wird bezüglich Beschäftigung und Wirtschaftsleistung auf Ebene der ÖNACE 2-Steller auf Jahresbasis grob nachgezeichnet. Es wird untersucht, ob die Tendenz zu steigenden Unternehmensgrößen weiterhin anhält und ob größere Handelsbetriebe (d. h. mit mehr als 500 Beschäftigten) "stabileren" Beschäftigungsverhältnisse in Zeiten einer Krise versprechen.
- **Teilzeitbeschäftigung im Handel:** Hierin wird die Entwicklung der Teilzeitarbeit im Handel seit 2008 untersucht. Deskriptive Auswertungen und jene der Gründe von Teilzeitarbeit erfolgen nach demographischen Merkmalen (im Inland bzw. Ausland geboren, Männer und Frauen), Altersgruppen sowie auch einzelnen Arbeitszeitintervallen. Weiters erfolgt

eine Auswertung bezüglich des Wunsches nach Vollzeit- gegenüber Teilzeitbeschäftigung, wobei auch eine Analyse nach Altersgruppen durchgeführt wird.

- **Lehrlingsbeschäftigung im Handel:** Die Entwicklung der Lehrlingsbeschäftigung im Handel seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 wird untersucht und mit anderen Sektoren vergleichend bewertet. Erfahrungen aus früheren Konjunkturabschwüngen legen die Vermutung nahe, dass sich die Zahl der Lehrlinge in konjunkturellen Schwächephasen reduziert. Jedoch wirken demographische Veränderungen in der entsprechenden Alterskohorte ebenfalls auf die Entwicklungstendenzen ein.
- **Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring im Handel:** Diese Analyse stützt sich auf eine Sonderauswertung des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring von Statistik Austria, in dem alle im Schuljahr 2008/09 erfolgreich abgeschlossenen Lehrabschlüsse im Handel von Personen mit österreichischem Hauptwohnsitz integriert sind. Es wird untersucht, inwiefern sich von Personen mit Lehrabschluss im Handel die Einkommenshöhe und die Branche, in der die erste Beschäftigung nach dem Bildungsabschluss begonnen wird, von Nicht-Handelsbranchen unterscheiden.
- **Qualifikations- und Altersstruktur der Handelsbeschäftigten:** Zum Einen wird die Qualifikationsstruktur der unselbständig Beschäftigten im Handel hinsichtlich Geschlecht, Geburtsort, Arbeitszeit und nach Altersgruppen analysiert und diese im Vergleich zur Gesamtwirtschaft bewertet. Zum Anderen wird neben der Qualifikationsdimension auch eine detaillierte Auswertung nach Altersgruppen für die Kategorien Geschlecht, Geburtsort und Arbeitszeit durchgeführt.
- **Der Handel als "Umstiegs- bzw. Wiedereinstiegsbranche"?:** Es wird untersucht, ob sich der Handel als "Umstiegs- bzw. Wiedereinstiegsbranche" von den anderen Branchen unterscheidet. Dabei werden verschiedene "Vorkarrieren" (z. B. aus einer Beschäftigung bzw. aus der Arbeitslosigkeit kommend) des betroffenen Personenkreises in der Untersuchung berücksichtigt. Die Auswertungen erfolgen getrennt für Männer und Frauen sowie nach Altersgruppen. Den Ergebnissen im Handel werden jene für die restliche Wirtschaft gegenübergestellt.

Der zweite Teil der Studie (Kapitel 3) widmet sich den Ergebnissen der Untersuchung von IFES. Der Arbeitsklimaindex stellt hier wie bereits in *Huber – Michenthaler (2009)* die zentrale Datenbasis dar.

Es werden folgende Fragestellungen bearbeitet, wobei der Fokus auf Beschäftigten des Einzelhandels liegt:

- Durch welche besonderen strukturellen und tätigkeitsspezifischen Merkmale unterscheiden sich Einzelhandelsbeschäftigte von Beschäftigten anderer Branchen?
- Wie hat sich die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation von Handelsbeschäftigten niedergeschlagen?
- Wie werden bestimmte Aspekte und Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit von den Einzelhandelsbeschäftigten beurteilt, wie zum Beispiel:

- Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen
 - materielle Aspekte (Einkommen, Altersvorsorge)
 - Arbeitsbelastungen
 - berufliche Perspektiven
- Wie stellt sich die Situation von Teilgruppen der Einzelhandelsbeschäftigten – insbesondere von Teilzeitbeschäftigten, Personen mit Migrationshintergrund und Älteren ab 45 Jahren – dar?

Datenbasis

Zur Darstellung und Analyse der Beschäftigungsentwicklung und -tendenzen im Handel wird in Kapitel 2 der Studie einerseits auf sekundärstatistische Datenquellen wie die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) oder die aggregierten Daten zur Lehrlingsstatistik zurückgegriffen. Zusätzlich kommen aber auch je nach Fragestellung unterschiedliche Individualdatensätze zur Anwendung. Diese stammen entweder aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria oder vom HV (INDI-DV).¹ Mit dem Berichtsjahr 2008 liegen Beschäftigungsdaten auf Basis der aktualisierten Klassifikation der Wirtschaftsbereiche vor, der sogenannten ÖNACE 2008.² Aufgrund teils grundlegender Revisionen gegenüber ÖNACE 2003 ist ein direkter Vergleich der Beschäftigungsdaten auf Branchenebene (abhängig vom Aggregationslevel) mit dem Zeitraum vor 2008 nicht möglich.³ So wurde beispielsweise der Bereich der Tankstellen vom Kfz-Handel in den Einzelhandel umgeordnet. Ein Vergleich des Beschäftigungsstandes im Einzelhandel im Jahre 2007 mit jenem im Jahr 2008 wäre durch diese Verschiebung um rund 9.000 Personen nach oben verzerrt. Um dieser ÖNACE-Umstellung Rechnung zu tragen, konzentriert sich die Analyse der Beschäftigungsentwicklung in Kapitel 2 vordergründig auf den (Nach-)Krisenzeitraum 2008 bis 2012. Eine Gegenüberstellung der Ergebnisse mit *Huber – Michenthaler (2009)* ist damit auch nur bedingt möglich.

¹ Zu den Unterschieden zwischen der Arbeitskräfteerhebung und dem Individualdatensatz des HV sei auf *Huber – Michenthaler (2009; Kapitel 1.3)* verwiesen. Wesentliche Unterscheidungsmerkmale sind, dass in der Arbeitskräfteerhebung auch geringfügig Beschäftigte inkludiert sind und generell auf beschäftigte Personen (d. h. auf "Köpfe") abgestellt wird und nicht wie in den Hauptverbandsdaten Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

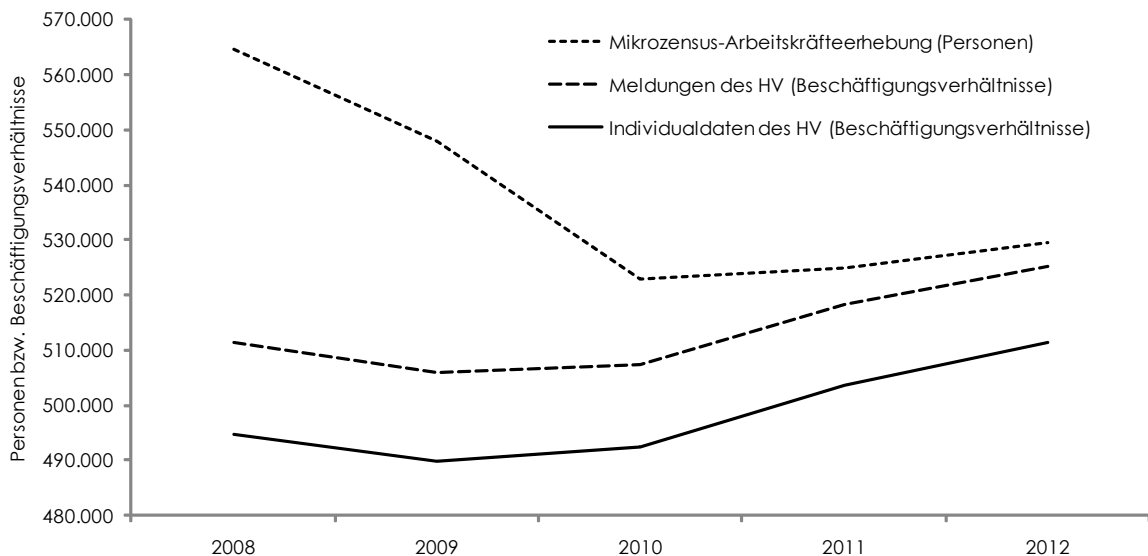
² Im Rahmen der "Operation 2007" wurden weltweit die bisher geltenden wirtschaftsstatistischen Klassifikationen grundlegend revidiert und den aktuellen wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst. Die NACE Rev. 2 (auf internationaler Ebene) und damit die ÖNACE 2008 (für Österreich) sind die Ergebnisse dieser Revision.

³ Eine detaillierte Quantifizierung der Änderungen an Hauptverbandsstatistiken zum Berichtsmont Juni 2010 infolge der Revision in den Wirtschaftsklassen ist u. a. in *Buzek et al. (2010)* zu finden. Für den Handel bedeutet dies auf Ebene der ÖNACE 2-Steller, dass im Einzelhandel als auch Kfz-Handel etwas mehr als 50% der Beschäftigungszugänge im Juni 2010 auf die NACE-Anpassung zurückzuführen waren und im Großhandel sich die Rückgänge ausschließlich durch die Umklassifizierung ergeben haben. Andere Wirtschaftsbereiche wie etwa die Herstellung von elektronischen Ausrüstungen und von EDV oder die Branchen Sozialwesen (ohne Heime) und Gesundheitswesen waren überdurchschnittlich stark von den ÖNACE-Korrekturen betroffen. Geringe Effekte hatte die NACE-Neuklassifizierung beispielsweise auf den Bereich Gastronomie oder die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Abbildung 1.1 zeigt die Beschäftigungsentwicklung im Handel seit 2008 anhand der offiziellen Meldungen und der Individualdaten vom HV als auch auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Die Entwicklung in den beiden Datenbeständen vom HV (d. h. offizielle Meldungen und Individualdatensatz) ist im Zeitverlauf sehr ähnlich⁴; in den Individualdaten sind im Durchschnitt der betrachteten Jahre rund 97% der Beschäftigten im Handel erfasst.

Die Beschäftigungsentwicklung anhand der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zeichnet im Vergleich zu den Hauptverbandsdaten ein differenziertes Bild. Die Beschäftigung liegt zwar wie auch in der Vergangenheit bereits (u. a. aufgrund der Berücksichtigung geringfügig Beschäftigter) über jener vom HV, die Differenz hat sich jedoch zwischen 2008 und 2012 deutlich reduziert: Betrug die Differenz im Jahr 2008 noch über 50.000 Personen, so beträgt der Unterschied im Jahr 2012 nur mehr knapp über 4.000 Personen.

Abbildung 1.1: Verlauf der unselbständigen Beschäftigung im Handel in benutzten Datensätzen dieser Studie



Q: Statistik Austria, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, INDI-DV, WIFO-Berechnungen.

Zur genaueren Darstellung der Beschäftigungsentwicklung im Handel wird zu Beginn von Kapitel 2.1 auf offizielle Meldedaten des HV zurückgegriffen. Gleichzeitig wird auch die Entwicklung der Wertschöpfung im Handel seit dem Jahr 2008 mit Daten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) analysiert. Zur genaueren Untersuchung der Struktur der Handelsbeschäftigung – wie etwa die Beschäftigungsverteilung oder der Beschäftigungsumschlag nach Branchen und Unternehmensgröße – wird der Individualdatensatz des HV verwendet. Damit ist es möglich, die Entwicklung auf Branchenebene (ÖNACE 3-Steller)

⁴ Unterschiede zwischen den beiden HV Datenbeständen können dabei u. a. durch nachträgliche Meldungen von Beschäftigungsverhältnissen oder durch Umgliederungen der Betriebe in ihrer Branchenzugehörigkeit erklärt werden.

sowie auf Betriebsebene darzustellen. Der Individualdatensatz des HV liefert hingegen nur wenig Information zu der Situation der Beschäftigten wie etwa zur Arbeitszeit, zum Qualifikationsprofil, zum Geburtsort oder zu sonstigen beschäftigungsrelevanten Merkmalen der Lebensumstände. Diese Informationen stehen jedoch in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria zur Verfügung, welche damit als Datenbasis für die Analyse der Teilzeitbeschäftigung im Handel (Kapitel 2.1.2) sowie in der Untersuchung der Qualifikations- und Altersstruktur der Handelsbeschäftigten (Kapitel 2.3.1 und Kapitel 2.3.2) herangezogen wird. Bei der Frage, ob der Handel eine wichtige Rolle als "Umstiegs- bzw. Wiedereinstiegsbranche" am Arbeitsmarkt spielt (Kapitel 2.4), findet der Individualdatensatz des HV wieder seine Anwendung. Hier wird insbesondere auf die "Vorkarrieren", welche mittels Zu- und Abgängen von Beschäftigungsverhältnissen gemessen werden, der unselbständig voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten abgestellt.

Die in dieser Studie verwendeten Daten zur Lehrlingsstatistik basieren auf Aufzeichnungen der Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und beziehen sich jeweils auf den Stichtag 31.12 eines Jahres. In die Analyse in Kapitel 2.2.1 werden die Jahre 2009 bis 2012 einbezogen. Ein direkter Vergleich mit den Jahren davor, vor allem was den Gesamtstand der Lehrlinge betrifft, ist aufgrund von Änderungen im Berufsausbildungsgesetz (BAG), welches die rechtlichen Grundlagen für die Lehre festlegt, nicht möglich. Mit einer BAG-Novelle im Jahr 2008 wurde der § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice eingeführt. Jugendliche, die in solchen Einrichtungen eine Lehrlingsausbildung absolvieren, werden im Gegensatz zu früheren Maßnahmen aus dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) in der Lehrlingsstatistik seit dem Berichtsjahr 2009 berücksichtigt (Dornmayr – Wieser, 2010).

Das bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) umfasst einen Datensatz von Statistik Austria, welcher in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Arbeitsmarktservice Österreich im Jahr 2012 erstmals erstellt wurde.⁵ Mit dem BibEr ist es möglich, alle im Schuljahr 2008/09 abgeschlossenen formalen Ausbildungen (wie etwa Pflichtschule oder Lehre) von Personen mit österreichischem Hauptwohnsitz nach unterschiedlichen Merkmalen zu analysieren. Die Daten beinhalten strukturiert aufbereitete Verwaltungsdaten zur Bildung und zum Arbeitsmarkt, welche anonymisiert bereitgestellt werden. In der vorliegenden Studie (siehe Kapitel 2.2.2) wird der BibEr-Datensatz mit speziellem Fokus auf den Bereich "Lehrabschluss Handel" untersucht.

In der Analyse der "subjektiven" Faktoren (mit Themen zur Lebens- und Arbeitssituation) mit denen Beschäftigte im österreichischen Handel, konkret im Einzelhandel, konfrontiert sind, wird in Kapitel 3 der Studie auf Auswertungen des Arbeitsklimaindex (AI) abgestellt. Der österreichische Arbeitsklimaindex wird von IFES seit 1997 regelmäßig im Auftrag der Arbeiter-

⁵ Seitens der Projektmitglieder (Statistik Austria, AMS, BMASK) ist eine jährliche Erweiterung um einen neuen Schulabschlussjahrgang geplant bzw. sollen neue Merkmale (wie etwa eine Auswertung zu SchulabbrecherInnen) integriert werden. Zum Berichtszeitpunkt der vorliegenden Studie standen jedoch nur die Daten der Auswertung für das Schuljahr 2008/09 zur Verfügung.

kammer Oberösterreich erhoben. Für den Arbeitsklimaindex werden pro vierteljährlicher Erhebung rund 1.000 unselbständig Erwerbstätige in Österreich (ab 15 Jahren) befragt.

Nachdem in der Studie auf den (Nach-)Krisenzeitraum fokussiert wird, erfolgt die Querschnittsanalyse im Arbeitsklimaindex anhand kumulierter Daten der Jahre 2009 bis 2013. Für diesen 4-Jahres Zeitraum stehen somit in der Analyse (ungewichtet) die Interviews von 2.869 Einzelhandelsbeschäftigten zur Verfügung. Da es die Datenlage im Arbeitsklimaindex erlaubt, anders als dies beispielsweise aufgrund der ÖNACE Umstellung in Kapitel 2 der Studie der Fall ist, einen Vergleich mit der Periode vor der Krise anzustellen, wird zusätzlich die Erhebungsperiode 2005 bis 2008 ausgewertet (n=954) und vergleichend mit den Jahren 2009 bis 2013 analysiert. Damit lassen sich Veränderungen an der "subjektiven" Arbeitssituation (wie etwa die Arbeitsplatz- oder Einkommenszufriedenheit), welche sich im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise eingestellt haben, identifizieren.

2. Die Beschäftigungsentwicklung im Handel seit 2008

Autoren: Jürgen Bierbaumer-Polly, Ulrike Huemer, Thomas Horvath (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Agwi, Stefan Fuchs (WIFO)

INHALTSVERZEICHNIS	SEITEN
2.1 <i>Die Beschäftigungsentwicklung im Handel 2008 bis 2012</i>	10
2.1.1 Überblick der Entwicklung im Handel seit 2008	10
2.1.1.1 <i>Beschäftigungsentwicklung auf Ebene der ÖNACE 3-Steller</i>	12
2.1.1.2 <i>Beschäftigungsverteilung nach Branchen und Größenklassen</i>	15
2.1.1.3 <i>Unternehmensgröße und Beschäftigungsumschlag im Handel</i>	17
2.1.2 Teilzeitbeschäftigung	23
2.1.2.1 <i>Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Handel</i>	23
2.1.2.2 <i>Gründe für Teilzeitarbeit</i>	29
2.2 <i>Lehrlingsbeschäftigung und Erwerbskarrierenmonitoring im Handel</i>	38
2.2.1 <i>Die Lehrlingsbeschäftigung im Handel</i>	40
2.2.2 <i>Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)</i>	43
2.3 <i>Qualifikations- und Altersstruktur der Handelsbeschäftigten</i>	50
2.3.1 <i>Qualifikationsstruktur im Handel</i>	50
2.3.2 <i>Altersstruktur im Handel</i>	55
2.4 <i>Beschäftigungsaufnahmen im Handel</i>	60
2.4.1 <i>Datensatz</i>	60
2.4.2 <i>Ergebnisse</i>	62
2.4.2.1 <i>Vorkarriere im Jahr vor dem Neuzugang (Variante 1)</i>	64
2.4.2.2 <i>Vorkarriere zwischen zwei Beschäftigungsepisoden (Variante 2)</i>	67
2.6 <i>Literatur</i>	75
2.7 <i>Anhang</i>	76

VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN	SEITEN
Übersicht 2.1: Entwicklung der Branchengruppen des Handels	11
Übersicht 2.2: Beschäftigung nach Handelsbranchen	14
Übersicht 2.3: Beschäftigung nach Größenklassen und Branchen, 2012	16
Übersicht 2.4: Anzahl der Beschäftigterbetriebe nach Größenklassen und Branchen	18
Übersicht 2.5: Arbeitskräfteumschlag nach Branchen	21
Übersicht 2.6: Arbeitskräfteumschlag nach Betriebsgröße im Handel und in anderen Branchen	21
Übersicht 2.7: Verteilung der unselbständig Beschäftigten nach Arbeitszeitkategorien, Geschlecht und Geburtsort	26
Übersicht 2.8: Teilzeitquoten der unselbständig Beschäftigten nach demographischen Merkmalen und Branchengruppen	27
Übersicht 2.9: Teilzeitquoten der unselbständig Beschäftigten nach Alter und Geburtsort	29
Übersicht 2.10: Wunsch nach Vollzeitarbeit der Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitarbeit der Vollzeitbeschäftigten	31
Übersicht 2.11: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung	33
Übersicht 2.12: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Handel nach demographischen Gruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	33
Übersicht 2.13: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Handel nach Alter im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	34
Übersicht 2.14: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Handel nach der Normalarbeitszeit im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	35
Übersicht 2.15: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) nach demographischen Arbeitsmarktgruppen	37
Übersicht 2.16: Zahl der Lehrlinge und deren Verteilung nach Wirtschaftssparten	39
Übersicht 2.17: Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr und deren Verteilung nach Wirtschaftssparten	41
Übersicht 2.18: Entwicklung der Struktur der Lehrlinge insgesamt und im ersten Lehrjahr nach Geschlecht und Nationalität	42
Übersicht 2.19: Bildungsabschlüsse 2008/09 nach Geschlecht	44
Übersicht 2.20: ÖNACE der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach einem Bildungsabschluss im Schuljahr 2008/09	46
Übersicht 2.21: ÖNACE der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit mit einem Lehrabschluss Handel im Schuljahr 2008/09	47
Übersicht 2.22: Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach einem Bildungsabschluss im Schuljahr 2008/09	48
Übersicht 2.23: Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach einem Lehrabschluss im Handel und in anderen Branchen im Schuljahr 2008/09	50
Übersicht 2.24: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	51
Übersicht 2.25: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geburtsregion und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	53
Übersicht 2.26: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	54
Übersicht 2.27: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	55
Übersicht 2.28: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und Altersgruppe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	56

Übersicht 2.29: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und Altersgruppe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	57
Übersicht 2.30: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und Altersgruppe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	58
Übersicht 2.31: Teilzeitquoten der unselbständig Erwerbstätigen nach Altersgruppen im Handel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	59

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

SEITEN

Abbildung 1.1: Verlauf der unselbständigen Beschäftigung im Handel in benutzten Datensätzen dieser Studie	4
Abbildung 2.1: Entwicklung der Beschäftigten je Betrieb	17
Abbildung 2.2: Arbeitskräfteumschlag nach Betriebsgröße im Handel und in anderen Branchen	22
Abbildung 2.3: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ¹ im Handel nach demographischen Arbeitsmarktgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	37
Abbildung 2.4: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ¹ im Einzelhandel nach demographischen Arbeitsmarktgruppen	38
Abbildung 2.5: Beispielhafte Darstellung der Varianten der Vorkarrierebetrachtung	62
Abbildung 2.6: Altersverteilung der Neuzugänge nach Altersgruppen am Stichtag 7. September 2012 im Handel und in der Gesamtwirtschaft	63
Abbildung 2.7: Neuzugänge gemessen am Beschäftigungsstand der jeweiligen Altersgruppe am Stichtag 7. September 2012 im Handel und in der Gesamtwirtschaft	64
Abbildung 2.8: Verteilung der dominanten Erwerbsposition ein Jahr vor dem Beschäftigungszugang der Beschäftigten im Handel nach Altersgruppen und Geschlecht	66
Abbildung 2.9: Verteilung der Dauer der Erwerbsunterbrechung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen für Beschäftigungszugänge im Handel nach Altersgruppen und Geschlecht	69
Abbildung 2.10: Gestaltung der Erwerbslücke für Beschäftigungszugänge im Handel nach Dauer der Erwerbsunterbrechung und Geschlecht	71
Abbildung 2.11: Anteil der branchentreuen Neuzugänge nach Altersgruppen und Branche	72
Abbildung A1: Verteilung der dominanten Erwerbsposition ein Jahr vor dem Beschäftigungszugang für Beschäftigte außerhalb des Handels nach Alter und Geschlecht	76
Abbildung A2: Verteilung der Dauer der Erwerbsunterbrechung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen, für Beschäftigungszugänge außerhalb des Handels, nach Altersgruppen und Geschlecht	77
Abbildung A3: Gestaltung der Erwerbslücke für Beschäftigungszugänge außerhalb des Handels nach Dauer der Erwerbsunterbrechung und Geschlecht	77

2.1 Die Beschäftigungsentwicklung im Handel 2008 bis 2012

Vor dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich die Beschäftigung im Handel überdurchschnittlich stark ausgeweitet und dabei die dynamische Entwicklung seit Mitte der 1990er-Jahre fortgesetzt (siehe *Huber – Michenthaler, 2009*). Von 2000 bis 2007 stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Handel jährlich im Durchschnitt um +0,9% (Einzelhandel +1,2%, Großhandel +0,8%)⁶ wie auch in den anderen Branchen der Gesamtwirtschaft. Maßgeblich war dieses Beschäftigungswachstum durch die stetige Steigerung der Teilzeitbeschäftigung geprägt und hier vor allem im Einzelhandel. Das reale Wertschöpfungswachstum lag dabei im Handel mit Ausnahme der Jahre 2003, 2004 und 2007 über jenem der Gesamtwirtschaft. Im Großhandel stieg die reale Wertschöpfung im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2007 um +2,8% pro Jahr, im Einzelhandel war ein Anstieg von +1,8% pro Jahr zu verzeichnen, einzig der Kfz-Handel entwickelte sich mit –1,5% pro Jahr rückläufig. Das gesamtwirtschaftliche reale Wertschöpfungswachstum lag zum Vergleich im Durchschnitt der Jahre bei +2,2%. Welche Dynamik die Beschäftigungsentwicklung im Handel seit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 vollzogen hat, wird in diesem Kapitel nun näher beleuchtet. Dabei werden in einem ersten Schritt das Beschäftigungswachstum und die Wertschöpfungsentwicklung auf Jahresbasis nachgezeichnet, die Beschäftigungsentwicklung und -verteilung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ausgewertet sowie die Arbeitskräftereallokation im Handel beleuchtet. Anschließend wird auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit im Handel fokussiert und die Gründe für eine Teilzeitarbeit näher dargestellt.

2.1.1 Überblick der Entwicklung im Handel seit 2008

Die Beschäftigungsausweitung im Handel hat sich auch in den Jahren seit der Finanz- und Wirtschaftskrise weiter fortgesetzt (+14.000 Personen zwischen 2008 und 2012), die hohe Dynamik aus den Vorkrisenjahren hat jedoch nachgelassen. Die Ausweitung ist fast ausschließlich dem Einzelhandel und hier dem starken Anstieg in der Teilzeitbeschäftigung (etwa +12.000 Personen zwischen 2008 und 2012) zuzuschreiben, im Großhandelsbereich sowie im Kfz-Handel verharrt die Beschäftigung im Jahr 2012 annähernd auf dem Stand von 2008.

Im (Nach-)Krisenzeitraum 2008 bis 2012 hat sich die Dynamik bei der Handelsbeschäftigung deutlich abgeschwächt, der Beschäftigungsaufbau im Handel schreitet jedoch weiter fort (Übersicht 2.1). Nach Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (HV) waren im Handel insgesamt im Jahr 2012 etwas mehr als 525.000 Beschäftigungsverhältnisse registriert, ein Anstieg gegenüber 2008 um durchschnittlich +0,7% pro Jahr. Die Beschäftigung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene stieg in diesem 5-Jahres-Zeitraum durchschnittlich um

⁶ Die Wachstumsraten wurden aus *Huber – Michenthaler (2009)*, Übersicht 2.1, errechnet. Diese Daten unterliegen der ÖNACE 2003 Klassifikation.

+0,6%.⁷ Nach Jahren⁸ betrachtet zeigt sich folgendes Bild: Im "Hauptkrisenjahr" 2009 ging die Handelsbeschäftigung um -1,0% zurück (Gesamtwirtschaft -1,5%), in der folgenden konjunkturellen Erholungsphase stieg die Beschäftigung im Handel im Jahr 2010 mit +0,3% und im Jahr 2011 mit +2,1% bereits etwas stärker als in der Gesamtwirtschaft (+1,8%). Im Zuge der konjunkturellen Abschwächung im Jahr 2012 nahm die Beschäftigungsdynamik sowohl in der Gesamtwirtschaft (+1,3%) als auch im Handel (+1,4%) wieder ab.

Übersicht 2.1: Entwicklung der Branchengruppen des Handels

	Handel insgesamt		Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)		Großhandel (ohne Kfz-Handel)		Kfz-Handel	
	Bruttowertschöpfung	Unselbständige Beschäftigung	Bruttowertschöpfung	Unselbständige Beschäftigung	Bruttowertschöpfung	Unselbständige Beschäftigung	Bruttowertschöpfung	Unselbständige Beschäftigung
	Real, Referenzjahr 2005 Mio. €	Beschäftigungsverhältnisse	Real, Referenzjahr 2005 Mio. €	Beschäftigungsverhältnisse	Real, Referenzjahr 2005 Mio. €	Beschäftigungsverhältnisse	Real, Referenzjahr 2005 Mio. €	Beschäftigungsverhältnisse
2008	29.527	511.435	10.693	267.234	15.361	177.192	3.484	67.009
2009	29.323	506.085	10.925	266.499	15.310	174.025	3.102	65.560
2010	29.969	507.511	11.475	272.236	15.103	169.471	3.390	65.804
2011	30.349	518.182	11.351	279.381	15.271	172.546	3.711	66.255
2012	29.843	525.227	11.234	281.364	15.080	176.509	3.520	67.354
2008 = 100								
2008	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2009	99,3	99,0	102,2	99,7	99,7	98,2	89,0	97,8
2010	101,5	99,2	107,3	101,9	98,3	95,6	97,3	98,2
2011	102,8	101,3	106,1	104,5	99,4	97,4	106,5	98,9
2012	101,1	102,7	105,1	105,3	98,2	99,6	101,0	100,5
Veränderung gegen das Vorjahr in %								
2009	-0,7	-1,0	2,2	-0,3	-0,3	-1,8	-11,0	-2,2
2010	2,2	0,3	5,0	2,2	-1,4	-2,6	9,3	0,4
2011	1,3	2,1	-1,1	2,6	1,1	1,8	9,5	0,7
2012	-1,7	1,4	-1,0	0,7	-1,2	2,3	-5,2	1,7

Q: Statistik Austria, VGR; Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; WIFO-Berechnungen.

Im Einzelhandel stieg die Beschäftigung zwischen 2008 und 2012, wie auch bereits in den Jahren vor 2008, stark an (+1,3% pro Jahr). Maßgeblich für den Beschäftigungsausbau verantwortlich zeichnet sich der weiterhin anhaltende Trend zu vermehrter Teilzeitarbeit, die Teilzeitquote stieg im Einzelhandel laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zwischen 2008 und 2012 um etwa 12.000 Personen. Die Beschäftigungsdynamik im Großhandel kam jedoch mit

⁷ Dies umfasst alle unselbständig aktiv Beschäftigten jedoch nicht Personen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen bzw. Präsenz- bzw. Zivildienst leisten.

⁸ Aufgrund der Umstellung in der Wirtschaftsklassifikation von ÖNACE 2003 auf ÖNACE 2008 ist kein Vergleich zwischen den Jahre 2007 und 2008 möglich.

-0,1% pro Jahr völlig zum Stillstand. Und auch der Kfz-Handel entwickelt sich seit 2008 nur leicht positiv (+0,1% pro Jahr). Jedoch konnte aufgrund der positiven Entwicklung des Einzelhandels, dessen Anteil an der Beschäftigung im Handel gut 50% ausmacht, im Gesamthandel eine Steigerung von 0,7% pro Jahr erzielt werden.

Die Wertschöpfungsentwicklung im Handel ist im Durchschnitt der (Nach-)Krisenjahre – ähnlich der Gesamtwirtschaft – eher verhalten. Der Einzelhandel wirkt in den Jahren 2008 bis 2010 aufgrund robuster Konsumnachfrage positiv auf die Gesamthandelsentwicklung ein. Die durchschnittliche Wachstumsdifferenz der realen Wertschöpfung zwischen der Gesamtwirtschaft und dem Handel der Jahre vor der Krise hat sich 2008/2012 reduziert.

Die reale Wertschöpfung stieg im Handel im Durchschnitt der Jahre 2008 bis 2012 um +0,3%, jene über alle Wirtschaftsbereiche um +0,4% pro Jahr geringfügig stärker. Vergleicht man die rezente Wertschöpfungsentwicklung mit einem ebenfalls 5-jährigen "Vorkrisenzeitraum" (2003 bis 2007), so zeigt sich, dass die Differenz mit +0,7 Prozentpunkten im durchschnittlichen realen Wertschöpfungswachstum (Handel +2,4%, Gesamtwirtschaft +3,1%) um einiges stärker ausgeprägt war. Der konjunkturelle Aufschwung und die Phase der Hochkonjunktur vor dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise waren maßgeblich von einer starken Exportdynamik heimischer Waren und Dienstleistungen getrieben. In der sehr konjunktur reagiblen Sachgütererzeugung beispielsweise betrug das jährliche durchschnittliche Wachstum der realen Wertschöpfung zwischen 2003 und 2007 +5,9% und war somit mehr als Doppelt so hoch wie im Handel. Der (Einzel-)Handel hängt vor allem von einer robusten Inlandsnachfrage und hier im Speziellen von der Konsumnachfrage der heimischen Haushalte ab. Diese hatte sich in den Jahren vor der Krise zwar ebenfalls gut und stabil entwickelt, aber mit deutlich geringerer Dynamik. Auf der anderen Seite wirkte das positive Konsumwachstum in den Jahren 2008 bis 2010 nicht nur stabilisierend auf die Gesamtwirtschaft, sondern insbesondere auch auf den Handel. Im "Hauptkrisenjahr" 2009 ist die gesamtösterreichische reale Wertschöpfung um -3,8% eingebrochen, in der Sachgütererzeugung sogar um -12,4%, im Gesamthandel jedoch – gestützt durch eine positive Einzelhandelsentwicklung (+2,2%) – lediglich um -0,7%. Mit dem Nachlassen der Konsumnachfrage im Jahr 2011 und verstärkt dann 2012 hat sich auch das Wertschöpfungswachstum im Handel wieder verlangsamt und liegt im Jahr 2012 mit -1,7% (Einzelhandel -1,0%, Großhandel -1,2%, Kfz-Handel -5,2%) sogar unter dem Wert von 2009.

2.1.1.1 Beschäftigungsentwicklung auf Ebene der ÖNACE 3-Steller

Wie zuvor bereits angeführt, kann die Beschäftigungsausweitung im Handel seit 2008 vor allem auf das anhaltend starke Wachstum im Einzelhandel zurückgeführt werden. Der Großhandel sowie der Kfz-Handel befinden sich im Jahr 2012 weitestgehend auf dem Beschäftigungsstand von 2008. Die Dynamik im Einzelhandelssektor geht einher mit einer weiterhin steigenden Teilzeitbeschäftigung (siehe Kapitel 2.1.2). Welche Branchengruppen (ÖNACE 3-

Steller) zu diesem kräftigen Beschäftigungswachstum beitragen, ist in Übersicht 2.2 auf Basis der Individualdaten⁹ des HV dargestellt.

Die Beschäftigungsentwicklung auf Ebene der Branchengruppen (ÖNACE 3-Steller) ist weiterhin sehr heterogen, vor allem im Einzelhandel und Großhandel. Im Lebensmitteleinzelhandel, dem Einzelhandel mit Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf sowie dem sonstigen Facheinzelhandel (u. a. mit Bekleidung und Schuhen) war der höchste Anstieg an voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verzeichnen. Auch der Bereich der Handelsvermittlung im Großhandel entwickelte sich stark, jener der Gebrauchs- und Verbrauchsgüter war rückläufig.

Wie bereits in *Huber – Michenthaler (2009)* angeführt, weist die Beschäftigungsentwicklung auf Ebene der Branchengruppen eine überaus große Heterogenität auf. Dieser Befund lässt sich auch für die Entwicklung seit 2008 bestätigen (Übersicht 2.2). Im Einzelhandel reicht die Bandbreite des durchschnittlichen Beschäftigungswachstums von $-6,0\%$ bis $+9,1\%$. Bezieht man nur die fünf beschäftigungsstärksten Branchengruppen im Einzelhandel mit ein (welche in Summe über 90% der Beschäftigung ausweisen), so ist die Bandbreite mit $-0,1\%$ bis $+3,1\%$ weiterhin sehr stark ausgeprägt. Im Großhandel entwickelte sich die Beschäftigung innerhalb der Branchen jährlich um $-2,5\%$ bis $+5,0\%$ im Durchschnitt pro Jahr. Im Kfz-Handel, sieht man von der Gruppe Handel und Reparatur von Krafträdern ab (Beschäftigungsanteil weniger als 5%), ist die Bandbreite mit $+0,1\%$ bis $+0,6\%$ im Vergleich eher moderat.

Im Einzelhandel wurden zwischen 2008 und 2012 etwas mehr als 15.000 voll sozialversicherungspflichtige Stellen geschaffen ($+1,4\%$ pro Jahr). Dieser Anstieg kommt etwa zu je einem Drittel aus dem Bereich Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (u. a. Lebensmitteleinzelhandel), dem Einzelhandel mit Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf sowie dem sonstigen Facheinzelhandel (u. a. mit Bekleidung und Schuhen). Nachdem diese Branchen üblicherweise einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweisen, spiegelt sich die Beschäftigungsdynamik im Einzelhandel vermutlich auch in einer weiterhin steigenden Teilzeitquote wider. Nennenswerte Rückgänge im Beschäftigungsstand seit dem Jahr 2008 verzeichneten mit in Summe rund 2.000 Beschäftigungsverhältnissen der Einzelhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen (u. a. Internet- und Versandhandel oder auf Märkten).

⁹ An dieser Stelle sei nochmals auf die geringfügigen Unterschiede zur offiziellen Hauptverbandsstatistik hingewiesen, die sich aufgrund unterschiedlicher Stichtage und Abgrenzungen ergeben. In Übersicht 2.1 wird beispielsweise als durchschnittliches Beschäftigungswachstum im Handel der Jahre 2008/2012 ein Wert von $+0,7\%$ ausgewiesen. Daten auf Basis des Individualdatensatzes liefern hierzu einen Wert von $+0,8\%$ (Übersicht 2.2).

Übersicht 2.2: Beschäftigung nach Handelsbranchen

	2008	2009	2010	2011	2012		2008/2012
		Beschäftigungsverhältnisse			Anteile	in %	Ø jährliche
							Veränderung in %
Handel insgesamt	494.628	489.917	492.431	503.567	511.358	100,0	0,8
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	262.200	262.450	267.649	274.577	277.494	54,3	1,4
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	169.512	165.759	162.576	165.891	169.855	33,2	0,1
Kfz-Handel	62.917	61.709	62.206	63.100	64.008	12,5	0,4
EH mit Waren verschiedener Art	85.886	86.357	86.997	89.304	91.515	33,0	1,6
EH mit Nahrungs-, Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	14.886	14.693	14.666	14.856	14.849	5,4	-0,1
EH mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)	8.754	8.697	8.832	8.829	8.680	3,1	-0,2
EH mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	8.752	8.714	8.197	8.092	8.034	2,9	-2,1
EH mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker-, Einrichtungsbedarf	39.651	39.988	44.257	45.578	44.748	16,1	3,1
EH mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren	14.712	14.568	14.929	15.107	14.931	5,4	0,4
EH mit sonstigen Gütern	83.189	83.230	84.584	87.471	89.380	32,2	1,8
EH an Verkaufsständen und auf Märkten	603	662	698	741	855	0,3	9,1
EH nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten	5.768	5.541	4.490	4.601	4.503	1,6	-6,0
Handelsvermittlung	8.811	8.697	8.785	9.332	10.716	6,3	5,0
GH mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren	12.535	12.546	12.627	12.897	13.166	7,8	1,2
GH mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	23.824	23.501	23.617	23.953	24.533	14,4	0,7
GH mit Gebrauchs-, Verbrauchsgütern	41.306	39.850	36.774	37.120	37.292	22,0	-2,5
GH mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	8.100	8.153	7.983	8.228	8.299	4,9	0,6
GH mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör	29.535	29.022	28.628	29.156	29.886	17,6	0,3
Sonstiger Großhandel	40.610	39.567	39.866	40.911	41.461	24,4	0,5
GH ohne ausgeprägten Schwerpunkt	4.792	4.424	4.297	4.295	4.504	2,7	-1,5
Handel mit Kraftwagen	30.512	29.715	29.867	30.213	30.650	47,9	0,1
Instandhaltung, Reparatur von Kfz	20.191	19.991	20.273	20.559	20.671	32,3	0,6
Handel mit Kfz-Teilen und -zubehör	10.215	10.022	10.019	10.255	10.450	16,3	0,6
Handel mit Krafträdern, Kraftradteilen und -zubehör; Instandhaltung und Reparatur von Krafträdern	1.999	1.982	2.048	2.073	2.238	3,5	2,9
Gesamtwirtschaft ohne Handel	2.762.482	2.720.598	2.749.603	2.807.633	2.847.409		0,8

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Unterschiede zur offiziellen Hauptverbandsstatistik ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Stichtage und Abgrenzungen.

Im Großhandel entfällt rund ein Viertel der Beschäftigungsverhältnisse (rund 37.000 im Jahr 2012) auf den Handel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern¹⁰. Gegenüber dem Jahr 2008 bedeutet dies einen starken Rückgang von durchschnittlich -2,5% pro Jahr (in Summe minus 4.000 Beschäftigungsverhältnisse). Die anderen beschäftigungsstarken Großhandelsbereiche konnten den Rückgang in der Gruppe Gebrauchs- und Verbrauchsgüter nur teilweise kompensieren. Stark gestiegen ist hingegen die Beschäftigung im Bereich der Handelsvermittlung (+5,0% pro Jahr bzw. +1.900 Beschäftigungsverhältnisse).

2.1.1.2 Beschäftigungsverteilung nach Branchen und Größenklassen

Österreichische Handelsunternehmen sind traditionell zum überwiegenden Teil klein- und mittelbetrieblich strukturiert. In einigen Bereichen, wie etwa dem Einzelhandel, ist der österreichische Handel aber auch von großen Unternehmen charakterisiert. Laut Daten der Leistungs- und Strukturstatistik 2011 von Statistik Austria waren von den knapp 75.000 Handelsunternehmen etwas mehr als 65.000 Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten tätig.¹¹ In diesen Unternehmen waren in Summe im Jahr 2011 etwas mehr als 25% aller Beschäftigten im Handel tätig. Auf der anderen Seite verfügten im Jahr 2011 etwa 200 aller österreichischen Handelsunternehmen (das entspricht einem Anteil von 0,3%) über einen MitarbeiterInnenstand von mehr als 250 Personen. In diesen wenigen "Großunternehmen" arbeiten aber 34% aller Handelsbeschäftigten.

Im österreichischen Gesamthandel dominiert weiterhin die "kleinstrukturierte" Betriebsgröße (d. h. bis 50 Beschäftigte). Jedes zweite Beschäftigungsverhältnis im Handel war 2012 dieser Größenklasse zuordenbar. Im Einzelhandel stechen mit rund 30% Anteil die "Großbetriebe" hervor, vor allem im Bereich Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (u. a. Lebensmittel-einzelhandel), wo zwei von drei Beschäftigten in diesem großbetrieblichen Bereich arbeiten.

Dieser Strukturbefund findet sich auch in dem dieser Studie zugrundeliegenden Individualdaten¹² des HV wieder. Eine Auswertung der Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Unternehmensgrößenklassen (bis 50, 50 bis 100, 101 bis 500 und mehr als 500 MitarbeiterInnen) zeigt für das Jahr 2012 folgendes – gegenüber *Huber – Michenthaler* (2009) nahezu unverändertes – Bild (Übersicht 2.3): Im Einzelhandel sind rund 45% der Beschäftigten in Betrieben mit einer Größe von maximal 50 Beschäftigten zu finden, die sogenannten "Großbetriebe" mit mehr als 500 Beschäftigten bieten rund 30% der Beschäftigten im Einzelhandel einen Arbeitsplatz. Im Großhandel sowie im Kfz-Handel spielt eine derartige Unternehmensgröße keine

¹⁰ Diese ÖNACE Großhandelsbranchengruppe (46.4) beinhaltet so heterogene Bereiche wie Bekleidung Schuhe, Uhren und Schmuck, Sportartikel, Spielwaren, Bücher und Schreibwaren, Computer und Software und Elektrogeräte.

¹¹ Siehe http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/handel/index.html.

¹² Unterschiede im Individualdatensatz vom HV zur Leistungs- und Strukturstatistik und zu anderen Unternehmensdatensätzen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen. So wird etwa in den Daten vom HV von einem Beschäftigterbetrieb gesprochen, sofern das Unternehmen zumindest ein voll-sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis registriert hat. Selbständige Unternehmer wie auch z. B. geringfügig Beschäftigte werden hier im Unterschied zur Leistungs- und Strukturstatistik nicht mitberücksichtigt. Demzufolge ist die Zahl der Unternehmen, sprich Beschäftigterbetriebe, auf Basis von Hauptverbandsdaten niedriger.

große Bedeutung, hier dominiert noch viel stärker als im Einzelhandel die Kategorie bis 50 Beschäftigte. Im Einzelhandelssegment ist der Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, dem der überwiegende Teil der großen Lebensmittelketten in Österreich zugeordnet ist, hervorzuheben. Hier sind zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse (62.000) in einem Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten gemeldet. Der Einzelhandel mit Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf, dem die großen Baumarktketten zum überwiegenden Teil zugeordnet sind, weist mit einem Anteil von etwas mehr als 25% einen ebenfalls hohen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Großbetrieben (mehr als 500 Beschäftigte) aus. Den höchsten Anteil an "kleinstrukturierter" Beschäftigung, d. h. Betriebe bis maximal 50 Beschäftigte, findet man im Einzelhandel im Bereich der Tankstellen (93%). Im Großhandel ist dies die Branche der Handelsvermittlung (83%) und im Kfz-Handel der Bereich Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen (88%).

Übersicht 2.3: Beschäftigung nach Größenklassen und Branchen, 2012

	Betriebe mit ... Beschäftigten			
	Bis 50	51 bis 100	101 bis 500	Mehr als 500
	Anteile der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in %			
Handel insgesamt	51,2	10,0	21,0	17,8
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	43,6	6,6	19,1	30,7
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	59,1	13,6	24,3	3,0
Kfz-Handel	63,2	15,5	20,5	0,9
EH mit Waren verschiedener Art	17,3	1,9	13,5	67,3
EH mit Nahrungs-, Genussmitteln, Getränken, Tabakwaren	63,6	5,0	21,8	9,6
EH mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)	92,8	5,3	1,9	–
EH mit Geräten der Informations-, Kommunikationstechnik	75,6	21,3	3,1	–
EH mit sonst. Haushaltg., Textilien, Heimwerker-, Einrichtungsbedarf	40,5	5,0	28,3	26,1
EH mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen, Spielwaren	61,0	14,0	20,4	4,6
EH mit sonstigen Gütern	57,3	9,8	21,9	11,0
EH an Verkaufsständen und auf Märkten	82,6	–	17,4	–
EH nicht in Verkaufsräumen, an -ständen oder auf Märkten	55,9	9,6	34,5	–
Handelsvermittlung	83,4	7,8	8,8	–
GH mit landwirtschaftlichen Grundstoffen, lebenden Tieren	22,2	10,7	54,7	12,4
GH mit Nahrungs-, Genussmitteln, Getränken, Tabakwaren	49,8	16,6	31,5	2,1
GH mit Gebrauchs-, Verbrauchsgütern	62,9	13,1	20,6	3,4
GH mit Geräten der Informations-, Kommunikationstechnik	57,1	17,5	16,9	8,5
GH mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör	75,2	12,0	12,8	–
Sonstiger Großhandel	54,3	15,0	28,2	2,6
GH ohne ausgeprägten Schwerpunkt	69,5	13,9	16,6	–
Handel mit Kraftwagen	49,4	19,0	29,7	1,8
Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	87,9	5,6	6,5	–
Handel mit Kraftwagenteilen und -zubehör	51,4	25,6	23,0	–
Handel mit Krafträdern, Kraftradteilen und -zubehör; Instandhaltung und Reparatur von Krafträdern	78,6	10,4	11,0	–
Gesamtwirtschaft ohne Handel	35,9	8,7	22,2	33,1

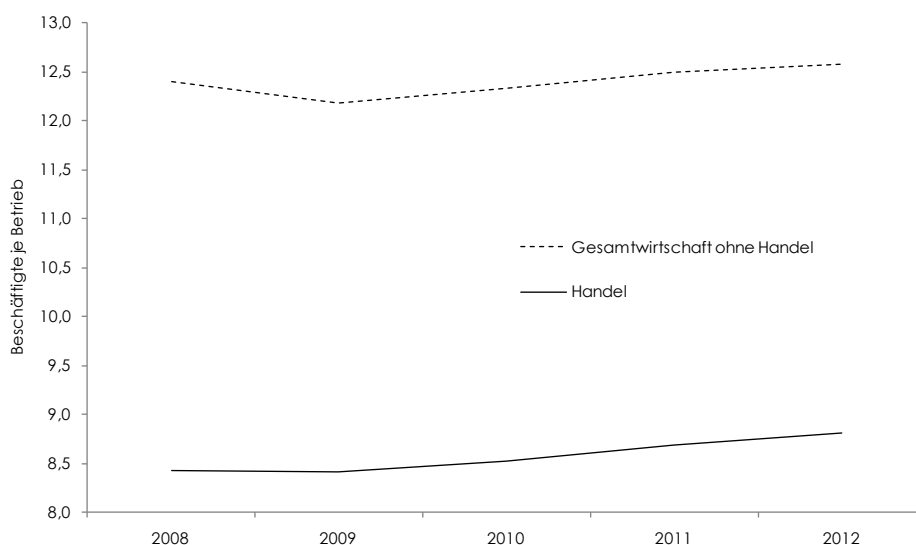
Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturerhebung und anderer Unternehmensdatensätze ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen.

2.1.1.3 Unternehmensgröße und Beschäftigungsumschlag im Handel

Die Tendenz zu steigenden Unternehmensgrößen hält, wenn auch etwas abgeschwächt, nicht nur im Handel, sondern auch in der Gesamtwirtschaft an. Die Hälfte der Beschäftigterbetriebe ist im Jahr 2012 dem Einzelhandel zuordenbar, mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 9,5 MitarbeiterInnen je Betrieb (Gesamthandel 8,8). Im Lebensmittelhandel arbeiten im Durchschnitt rund 24 Beschäftigte je Betrieb, so viel wie in keiner anderen Handelsbranche.

Der Konzentrationsprozess in der Betriebsgrößenstruktur scheint sich auch im (Nach-)Krisenzeitraum 2008 bis 2012, wenn auch mit deutlich geringerer Dynamik, fortgesetzt zu haben (Abbildung 2.1). Die Größe des durchschnittlichen Beschäftigterbetriebes hat sich nicht nur im Handel (von 8,4 auf 8,8 Beschäftigte je Betrieb), sondern auch in allen anderen Branchen (von 12,4 auf 12,6 Beschäftigte) über die Jahre leicht gesteigert. Im "Hauptkrisenjahr" 2009 ist die Zahl der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten je Betrieb zwischenzeitlich jedoch für die Gesamtwirtschaft etwas zurückgegangen bzw. hat im Handel stagniert.¹³

Abbildung 2.1: Entwicklung der Beschäftigten je Betrieb



Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturhebung und anderer Unternehmensdatensätze ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen.

¹³ Eine ähnliche Entwicklung eines zwischenzeitlichen Rückganges in Folge eines konjunkturellen Abschwungs hat es in den Jahren 2000 bis 2002 gegeben (siehe Huber – Michenthaler, 2009, Abbildung 2.1).

Übersicht 2.4: Anzahl der Beschäftigerbetriebe nach Größenklassen und Branchen
2012

	Ø Größe je Betrieb	Insgesamt Anzahl	Beschäftigerbetriebe			
			Bis 50 Beschäftigte	51 bis 100	101 bis 500	Mehrals 500
			Anteile der Anzahl der Beschäftigerbetriebe in %			
Handel insgesamt	8,8	58.057	97,6	1,3	1,0	0,1
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	9,5	29.082	98,0	0,9	0,9	0,3
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	7,6	22.207	97,3	1,6	1,1	0,0
Kfz-Handel	9,5	6.768	96,7	2,2	1,2	0,0
EH mit Waren verschiedener Art	24,4	3.750	96,6	0,8	1,4	1,2
EH mit Nahrungs-, Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	3,9	3.772	99,3	0,3	0,4	0,1
EH mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)	5,7	1.533	99,5	0,5	0,1	–
EH mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	5,4	1.491	98,2	1,7	0,1	–
EH mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker-, Einrichtungsbedarf	9,8	4.573	97,7	0,7	1,3	0,3
EH mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren	7,1	2.093	97,8	1,4	0,7	0,0
EH mit sonstigen Gütern an Verkaufsständen und auf Märkten	8,3	10.784	97,8	1,2	0,9	0,1
EH nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten	1,9	450	99,8	–	0,2	–
EH nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten	7,1	636	97,5	0,9	1,6	–
Handelsvermittlung	2,6	4.144	99,5	0,4	0,2	–
GH mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren	19,1	690	92,0	2,8	4,8	0,4
GH mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	11,8	2.086	94,9	2,8	2,3	0,0
GH mit Gebrauchs-, Verbrauchsgütern	7,0	5.298	97,7	1,4	0,9	0,0
GH mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	10,0	828	96,0	2,8	1,1	0,1
GH mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör	7,1	4.184	98,1	1,3	0,5	–
Sonstiger Großhandel	10,3	4.040	96,1	2,3	1,6	0,0
GH ohne ausgeprägten Schwerpunkt	4,8	937	98,4	1,0	0,6	–
Handel mit Kraftwagen	14,2	2.164	93,5	3,9	2,5	0,0
Instandhaltung, Reparatur von Kfz	6,3	3.274	99,2	0,5	0,3	–
Handel mit Kfz-Teilen und -zubehör	10,5	991	94,6	4,0	1,4	–
Handel mit Krafträdern, Kraftradteilen, -zubehör; Instandhaltung, Reparatur von Krafträdern	6,6	339	98,8	0,9	0,3	–
Gesamtwirtschaft ohne Handel	12,6	226.504	96,7	1,6	1,4	0,3

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturhebung und anderer Unternehmensdatensätze ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen.

Im Jahr 2012 waren 58.057 Beschäftigerbetriebe dem Handel zugeordnet (Übersicht 2.4). Im Vergleich zum Vorkrisenstand des Jahres 2007 (59.762 Betriebe; siehe *Huber – Michenthaler, 2009*) gingen in diesen fünf Jahren damit rund 1.700 Betriebe verloren. Dies dürfte einerseits auf eine Marktberreinigung im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen sein,

andererseits dürften sich die vorherrschenden Tendenzen einer zunehmenden Marktkonzentration weiter fortgesetzt haben (Huber – Huemer, 2004).¹⁴ Die Hälfte der Beschäftigterbetriebe des Handels ist im Jahr 2012 dem Einzelhandel zuordenbar, mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 9,5 MitarbeiterInnen je Betrieb. Auf Ebene der ÖNACE 3-Steller sticht hier abermals der Lebensmittelhandel (exakt die Branche Einzelhandel mit Waren verschiedener Art) heraus. Im Lebensmittelhandel arbeiten im Durchschnitt rund 24 Beschäftigte je Betrieb, so viel wie dies in keiner anderen Handelsbranche zu verzeichnen ist. Mit rund 4 Beschäftigten je Betrieb ist die Betriebsgröße – ausgenommen dem Bereich Einzelhandel an Verkaufsständen und Märkten – im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln (u. a. Obst, Gemüse, Fleisch, Back- und Süßwaren oder Getränke und Tabakwaren) am geringsten.

38% der Handelsbetriebe entfallen auf den Großhandel, wobei die Betriebsgröße im Schnitt bei 7,6 Beschäftigten liegt. Überdurchschnittliche Betriebsgrößen zeigt der Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen (u. a. Getreide und Saatgut) und lebenden Tieren oder auch der Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln. Die Handelsvermittlungsbranche liegt mit einer Betriebsgröße von weniger als drei Beschäftigten je Betrieb am anderen Ende der Skala. Im Kfz-Handel ist der Handel mit Kraftwagen bzw. Kraftwagenteilen und -zubehör mit einer überdurchschnittlichen Betriebsgröße von mehr als 10 Beschäftigten je Betrieb gekennzeichnet.

Für alle Branchen im Handel gilt, dass der Anteil jener Betriebe, welche maximal 50 voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse angemeldet haben, weit über 90% liegt.

Wie bereits in den Jahren vor der Krise, hat sich der Rückgang im Arbeitskräfteumschlag im Handel auch im (Nach-)Krisenzeitraum fortgesetzt und liegt im Durchschnitt der Jahre 2008/2012 mit 85% unter dem Wert aller anderen Nicht-Saisonbranchen (96%). Nicht nur im großbetrieblichen Bereich, sondern auch bei kleinen Unternehmen konnte eine Verringerung festgestellt werden. Insbesondere der großbetrieblich strukturierte Einzelhandel (u. a. der Lebensmittelhandel) hat im (Nach-)Krisenzeitraum eine deutliche Senkung im Arbeitskräfteumschlag im Gesamthandel bewirkt.

Aus den vorherigen Teilabschnitten geht hervor, dass sich einerseits die Ausweitung im Beschäftigungsstand in den letzten Jahren fortgesetzt hat, andererseits sich aber die Zahl der Beschäftigterbetriebe im Handel gegenüber dem Stand aus dem Jahr 2007 verringert hat. Dies hat sich auch in einer weiterhin steigenden durchschnittlichen Betriebsgröße je Beschäftigterbetrieb widerspiegelt. Bevor nun im nächsten Abschnitt auf den Aspekt der Teilzeitbeschäftigung im Handel und deren Entwicklung im (Nach-)Krisenzeitraum von 2008 bis 2012 näher eingegangen wird, erfolgt abschließend eine Analyse, inwiefern sich die Krise und die

¹⁴ Aufgrund der Umstellung in der Wirtschaftsklassifikation von ÖNACE 2003 auf ÖNACE 2008 und den damit verbundenen teilweisen Änderungen in der Betriebszuordnung, lässt sich ein exakter Vergleich der Anzahl der Beschäftigterbetriebe im Jahr 2012 mit jener im Jahr 2007 auf Ebene der ÖNACE 2- bzw. 3-Steller schwer anstellen. Eine grobe Sichtung der Daten lässt jedoch erkennen, dass der Rückgang in der Gesamtzahl der Beschäftigterbetriebe vorwiegend dem Einzelhandel zuzuschreiben ist und hier z.B. die Zahl der Tankstellen um rund 500 Beschäftigterbetriebe zwischen den Jahren 2007 und 2012 zurückgegangen ist.

Zeit danach auf den Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen innerhalb der Handelsbetriebe ausgewirkt hat.

Hinter dem jährlichen Beschäftigungsanstieg oder -rückgang stehen Arbeitsmarktprozesse, die über das Niveau der Bestandsveränderung hinausgehen. Zu- und Abgänge finden in deutlich größerem Ausmaß statt, als es aufgrund von Betriebswachstum bzw. -schrumpfung notwendig wäre. Dies lässt sich mehrfach begründen (*Burgess – Lane – Stevens, 1996*). Beispielsweise entsteht schon aufgrund des natürlichen Abgangs von Arbeitskräften ein gewisses Maß an Arbeitskräfteumschlag. Pensionierungen oder auch Karenzzeiten bedingen in allen Betrieben (auch ohne betriebliches Wachstum) einen gewissen Ersatzbedarf an Arbeitskräften, selbst wenn der Personalstand des Betriebes weder wächst noch schrumpft. Ein Teil des Umschlags kann auch durch unternehmensinterne Personalstrategien entstehen. So können Unternehmen zum Beispiel bewusst den Vorauswahlprozess ihrer MitarbeiterInnen kurz halten und dafür eine Strategie des Versuchs und Irrtums anwenden (sogenannte "hire and fire policies"). Dies wird vor allem dort der Fall sein, wo die Kosten einer falschen Personalwahl relativ gering zu den Kosten einer Vorauswahl sind.

Um neben den Nettobeschäftigungsveränderungen auch die Dynamik der Zu- und Abgänge abzubilden, wird im Folgenden der Arbeitskräfteumschlag beleuchtet. Der Indikator gibt an, wie viele Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Zeitpunkten t und $t-1$ aufgenommen und beendet wurden. Diese Definition entspricht damit der Summe der Zugänge und Abgänge innerhalb eines Jahres und wird üblicherweise in Relation zur Durchschnittsbeschäftigung in dem jeweiligen Jahr ausgewiesen (*Huber – Smeral, 2010*).¹⁵

In *Huber – Michenthaler (2009)* wurde für den Zeitraum 1995 bis 2007 festgehalten, dass im Durchschnitt der Jahre im Handel jährlich über 90% des Bestandes an Beschäftigungsverhältnissen umgeschlagen werden. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (gemessen ohne Saisonbranchen¹⁶) war der Handel durch einen überdurchschnittlichen Arbeitskräfteumschlag gekennzeichnet, der sich jedoch seit der Jahrtausendwende deutlich abgeschwächt hatte; insbesondere im Einzel- wie auch im Großhandel, wiewohl es innerhalb dieser beiden Hauptgruppen (auf Ebene der ÖNACE 3-Steller) Branchen gab, die nach wie vor eine hohe Umschlagsrate aufwiesen. Eine Analyse nach der Betriebsgröße hatte gezeigt, dass in kleinen Handelsbetrieben (bis 50 Beschäftigte) ein vergleichsweise hoher aber konstanter und im Vergleich zu anderen nicht Handelsbranchen ein unterdurchschnittlicher Arbeitskräfteumschlag vorherrscht. Für das großbetriebliche Segment im Handel wurde ein hoher aber

¹⁵ Werden beispielsweise für eine Branche A innerhalb eines Jahres 50.000 Zugänge und 40.000 Abgänge bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsstand von 100.000 gemessen, so entspricht dies einem Arbeitskräfteumschlag von 90%. Zeichnet sich Branche B mit ebenfalls durchschnittlich 100.000 Beschäftigungsverhältnissen und durch Zu- und Abgänge von 35.000 bzw. 25.000 aus, so hat sich das Beschäftigungsniveau in beiden Branchen im Vergleich zu $t-1$ im selben Maße erhöht (+10.000), jedoch war Branche A durch eine höhere Umschlagsdynamik (90% zu 60%) charakterisiert.

¹⁶ Als Saisonbranchen werden das Gaststätten- und Beherbergungswesen, der Bausektor sowie der Bereich der Landwirtschaft verstanden. In diesen Branchen ist der jährliche Beschäftigungsumschlag traditionellerweise sehr hoch (größer als 200%; siehe *Huber – Michenthaler, 2009, Abschnitt 2.5*).

rückläufiger Umschlag festgestellt, der jedoch teils erheblich über dem in anderen Branchen lag.

Der Arbeitskräfteumschlag hat auch in den Jahren seit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise weiter abgenommen. Im Durchschnitt der Jahre 2008/2012 liegt der Umschlagsindikator im Gesamthandel bei 85%, Tendenz fallend; jener der anderen Branchen (ohne Saisonbranchen) um mehr als 10 Prozentpunkte darüber (Übersicht 2.5). Sowohl im Einzelhandel als auch im Großhandel ging in diesen fünf Jahren der Beschäftigungsumschlag zurück. Der Kfz-Handel, welcher generell durch einen geringeren Arbeitskräfteumschlag gekennzeichnet ist (5-Jahresdurchschnitt 62%), weist im Jahr 2012 einen minimalen Anstieg gegenüber 2008 aus.

Übersicht 2.5: Arbeitskräfteumschlag nach Branchen

	2008/2012	2008	2009	2010	2011	2012
	In % der Durchschnittsbeschäftigung					
Handel	85,2	88,5	83,6	83,5	85,6	84,6
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	97,5	100,8	95,4	96,4	98,2	96,8
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	74,1	79,4	73,5	71,2	73,3	73,0
Kfz-Handel	61,5	61,8	59,7	60,4	63,2	62,3
Gesamtwirtschaft ohne Saisonbranchen ¹	96,5	98,4	94,0	96,9	97,8	95,6
Gesamtwirtschaft	109,8	110,1	107,7	109,4	111,2	110,8

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – ¹ Exklusive Saisonbranchen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Bauwesen, Land- und Forstwirtschaft).

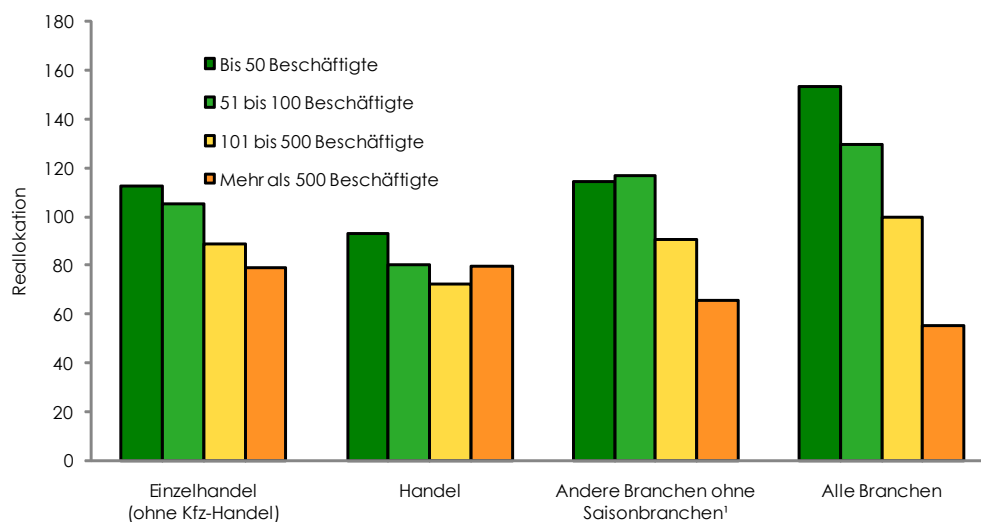
*Übersicht 2.6: Arbeitskräfteumschlag nach Betriebsgröße im Handel und in anderen Branchen
Jahresdurchschnitt 2008/2012*

	Insgesamt	Betriebe mit ... Beschäftigten			
		Bis 50	51 bis 100	101 bis 500	Mehr als 500
	In % der Durchschnittsbeschäftigung				
Handel	85,2	93,2	80,2	72,3	79,3
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	97,5	112,3	105,3	88,9	79,3
Großhandel (ohne Kfz-Handel)	74,1	80,5	70,1	58,5	75,9
Kfz-Handel	61,5	67,7	55,2	47,1	48,4
Gesamtwirtschaft ohne Saisonbranchen ¹	96,5	114,5	117,0	90,7	65,4
Gesamtwirtschaft	109,9	153,2	129,6	99,7	55,3

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – ¹ Exklusive Saisonbranchen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Bauwesen, Land- und Forstwirtschaft).

Abbildung 2.2: Arbeitskräfteumschlag nach Betriebsgröße im Handel und in anderen Branchen

Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012



Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – ¹ Exklusive Saisonbranchen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Bauwesen, Land- und Forstwirtschaft).

Wie in *Huber – Michenthaler (2009)* angeführt, kann die Betriebsgröße als eine der Determinanten für die unterschiedlichen Entwicklungstendenzen im Beschäftigungsumschlag herangezogen werden. Vergleicht man die durchschnittlichen Werte des Arbeitskräfteumschlag aus *Huber – Michenthaler (2009)* der Jahre 2005/2007¹⁷ mit jenen für die Jahre 2008/2012 (Übersicht 2.6 bzw. Abbildung 2.2), zeigt sich, dass sich im Gesamthandel nicht nur der Rückgang im Beschäftigungsumschlag bei den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten fortgesetzt hat, sondern auch eine Verringerung bei der Gruppe der kleinen Unternehmen (bis 50 Beschäftigte) eingetreten ist. In den beiden Größenklassen dazwischen blieb der Umschlag im Durchschnitt der Jahre annähernd gleich, wobei in Handelsbetrieben mit 101 bis 500 Beschäftigten der geringste Umschlag gemessen wurde.

In der Gesamtwirtschaft (ohne Saisonbranchen) sowie im Einzelhandel gilt dies nicht. Hier weisen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten den niedrigsten Beschäftigungsumschlag auf. Im Einzelhandel hat sich zwischen 2008 und 2012 der Umschlag in Großbetrieben um 10 Prozentpunkte überdurchschnittlich stark verringert (von 86% auf 76%), in der Gesamtwirtschaft (ohne Saisonbranchen) um 4 Prozentpunkte (von 67% auf 63%). Der großbetrieblich strukturierte Einzelhandel, mit seinem hohen Anteil an Beschäftigten im Bereich des Lebensmittelhandels sowie u. a. im Facheinzelhandel mit Haushaltsgeräten, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf als auch mit Bekleidung und Schuhe, hat im (Nach-)Krisenzeitraum 2008

¹⁷ Ein 5-Jahres Vorkrisenvergleich (d. h. von 2003 bis 2007) ist aufgrund der unterschiedlichen Jahresgruppierungen in *Huber – Michenthaler (2009)* leider für diese Gegenüberstellung nicht möglich. Ebenfalls wurde in *Huber – Michenthaler (2009)* der Einzelhandel nicht gesondert ausgewiesen.

bis 2012 zu einer Reduktion der Umschlagshäufigkeit im Gesamthandel beigetragen. Diese liegt zwar für den Handel insgesamt im Jahresdurchschnitt 2008/2012 (79%) nachwievor über jener der anderen Nicht-Saisonbranchen (65%), der große Abstand in den Jahren vor der Krise hat sich aber seit 2008 doch deutlich verringert.

Ein niedriger Umschlag an Beschäftigung deutet jedoch nicht unmittelbar auf "stabile" Beschäftigungsverhältnisse in einer Branche oder für eine bestimmte Betriebsgrößenstruktur hin, sondern gibt vielmehr die "unterjährige" Dynamik wieder, mit der die Zu- bzw. Abnahmen im Beschäftigungsstand für einen Zeitpunkt t realisiert wurden. Legt man die Definition zugrunde, dass man von "stabilen" Beschäftigungsverhältnissen spricht, sobald eine Anstellung zu einem bestimmten Stichtag bereits mehr als ein Jahr aufrecht ist, zeigt sich zwischen dem Handel und der Gesamtwirtschaft folgendes Bild: Im Handel sind 76% der Beschäftigungsverhältnisse bereits länger als ein Jahr aufrecht, um rund 2 Prozentpunkte mehr als in allen anderen Branchen. Im Einzelhandel liegt der Anteil etwas darunter, im Großhandel wie auch im Kfz-Handel etwas darüber (78%). Eine Auswertung nach Betriebsgröße zeigt branchenunabhängig, dass der Anteil jener Anstellungen, die als "stabil" eingestuft werden, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weist der Handel im kleinbetrieblichen Bereich (bis 50 Beschäftigte) einen überdurchschnittlich hohen Anteil aus (73% zu 65%), in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt der Anteil an "stabilen" Beschäftigungsverhältnissen um 5 Prozentpunkte unter jenen in den anderen Branchen (79% zu 84%) Sowohl für die "Großbetriebe" als auch die "Kleinbetriebe" im Handel gilt, dass sich der Anteil der "stabilen" Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf 2008 bis 2012 als recht konstant erwiesen hat.

2.1.2 Teilzeitbeschäftigung

2.1.2.1 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Handel

Wie im vorigen Abschnitt dargestellt, hat sich die Beschäftigung im Handel in den Jahren nach der Krise geringfügig dynamischer als in der Gesamtwirtschaft entwickelt, wobei nennenswerte Beschäftigungszuwächse in erster Linie im Einzelhandel zu verzeichnen waren. Das Beschäftigungssystem des Handels – ebenso wie jenes der Gesamtwirtschaft – ist in den letzten Jahren durch eine zunehmende Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Im Handel haben in den letzten Jahren vor allem die atypischen Kontraktarbeitszeitformen¹⁸ (Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung) an Bedeutung gewonnen. Dies lässt sich zum Beispiel anhand der Entwicklung der Teilzeitarbeit darstellen. Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2012 rund 34% der Arbeitskräfte im Handel in Arbeitsverhältnissen, die von den Betroffenen selbst als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse

¹⁸ Als atypische Beschäftigung werden alle Formen eines Arbeitsvertrages bezeichnet, die vom Normarbeitsverhältnis abweichen. Aufgrund der Vielzahl der möglichen Abweichungen von einem Normarbeitsverhältnis werden atypische Beschäftigungsformen in Zeitarbeitsformen (z. B. Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse), dislozierte Arbeitsformen (wie Telearbeit und Heimarbeit), abhängige Selbständigkeiten (Scheinselbständigkeit) und atypische Kontraktarbeitszeitformen (z. B. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung) eingeteilt (Talos, 1999, Kan, 2003).

eingestuft wurden.¹⁹ Gegenüber dem Jahr 2008 stieg die Teilzeitquote im Handel (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung) damit um fast 4 Prozentpunkte (etwa 12.000 Personen) an. Im Vergleich dazu lag die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote Österreichs im Jahr 2012 bei 25,7%, was gegenüber dem Jahr 2008 einem Anstieg von rund 2,5 Prozentpunkten entspricht (etwa 114.000 Personen). Damit setzt sich die Entwicklung der vergangenen Jahre fort, die – nicht zuletzt aufgrund der Liberalisierung der Öffnungszeiten und Änderungen bei der Sozialversicherungspflicht von geringfügig Beschäftigten – insbesondere im Handel durch eine stetige Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung geprägt war. So stieg zwischen 1995 und 2007²⁰ die Teilzeitquote im Handel um knapp 11 Prozentpunkte – im Vergleich zu knapp 10 Prozentpunkten in der Gesamtwirtschaft (siehe *Huber – Michenthaler, 2009*).

Teilzeitarbeitskräfte im Handel arbeiten überwiegend in langer Teilzeit (25 bis 34 Stunden) – die größten Beschäftigungszuwächse im Handel liegen im Bereich der langen Teilzeit sowie der geringfügigen Beschäftigung (weniger als 12 Stunden).

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung nach Arbeitszeitkategorien (Übersicht 2.7) fällt insbesondere im Handel eine zunehmende Bedeutung geringfügiger Beschäftigung (weniger als 12 Stunden) sowie der "langen Teilzeit" (25 bis 34 Stunden) auf. Der Anteil aller Beschäftigten im Handel, der in diese sehr kurze Arbeitszeitkategorie fällt, stieg zwischen 2008 und 2012 um 1,4 Prozentpunkte, während alle anderen Branchen vergleichsweise geringe Beschäftigungszuwächse bei geringfügiger Beschäftigung aufweisen. Der Anteil der Handelsbeschäftigten in "langer Teilzeit" stieg im selben Zeitraum sogar um 1,9 Prozentpunkte. Damit macht die "lange Teilzeit" unter den Handelsbeschäftigten die überwiegende Teilzeitbeschäftigungskategorie aus. Gleichzeitig nahm der Anteil der Vollzeitbeschäftigten (über 35 Stunden) im Handel stetig ab.

Die Entwicklung im Handel ähnelt damit jener der Gesamtwirtschaft, wiewohl der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung wie auch der "langen Teilzeit" im Handel deutlicher ausgeprägt ist. 2012 lag der Beschäftigungsanteil der "langen Teilzeit" knapp 5 Prozentpunkte über jenem der Gesamtwirtschaft (bei kurzer Teilzeit – 12 bis 24 Stunden – betrug der Unterschied 2012 3,4 Prozentpunkte). Neben dem großen (und wachsenden) Anteil an Teilzeitbeschäftigten arbeiten zudem fast 13% aller Handelsangestellten mehr als 45 Stunden pro Woche (im

¹⁹ Aus den österreichischen Arbeitskräfteerhebungen können zwei Indikatoren für die Abbildung der Teilzeitarbeit verwendet werden. Der erste bezieht sich auf eine Selbsteinschätzung anhand der Frage "Arbeiten sie Teilzeit?", der zweite bezieht sich auf die normale Arbeitszeit der Beschäftigten. Hier wird von Teilzeitbeschäftigung gesprochen, wenn die normale Arbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Indikatoren sind allerdings gering. Im folgenden Text wird überwiegend auf die Zahl der Teilzeitbeschäftigten nach Selbsteinschätzung eingegangen, weil diese auch in den offiziellen Publikationen Grundlage für die Berechnung der Teilzeitquote ist. In einigen Fällen, wo die Normarbeitszeit im Mittelpunkt der Analyse steht, werden Teilzeitbeschäftigte als Personen mit einer Arbeitszeit von unter 35 Stunden definiert.

²⁰ Bedingt durch eine Umstellung der Wirtschaftsklassifikation im Jahr 2008 ist ein direkter Vergleich der Entwicklung vor 2007 mit jener ab 2008 nur bedingt möglich. Nichtsdestotrotz zeigt die Entwicklung in beiden Perioden auf eine starke Ausweitung der Teilzeitarbeit, die im Handel ausgeprägter ist, als in der Gesamtwirtschaft.

Vergleich zu knapp 16% in den anderen Branchen). Sowohl im Handel wie auch in den übrigen Wirtschaftsbereichen ist der Anteil jener, die mehr als 45 Stunden arbeiten im Zeitverlauf jedoch rückläufig.

Nach wie vor arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit und geringfügigen Beschäftigungen – weniger als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten im Handel arbeitet Vollzeit – 90% aller Teilzeitbeschäftigten im Handel sind Frauen.

Ein Blick auf die Bedeutung einzelner Arbeitszeitkategorien nach unterschiedlichen demographischen Merkmalen zeigt, dass sowohl die geringfügige Beschäftigung wie auch die Teilzeitbeschäftigung deutlich auf Frauen konzentriert sind. So liegt der Beschäftigungsanteil der beiden Teilzeitkategorien 12 bis 24 Stunden bzw. 25 bis 34 Stunden bei Männern sowohl im Handel wie auch in der Gesamtwirtschaft meist unter 3 Prozentpunkten (Übersicht 2.7), während im Jahr 2012 bereits über 44% Frauen im Handel zwischen 12 und 34 Stunden beschäftigt waren (jeweils zu etwa gleichen Teilen in kurzer bzw. langer Teilzeit). Auch bei geringfügigen Beschäftigungen liegt der Beschäftigungsanteil der Frauen mehr als doppelt so hoch wie bei Männern. In Summe liegt die Teilzeitquote (einschließlich geringfügiger Beschäftigung) der Frauen im Handel bei 53% und damit um knapp 44 Prozentpunkte über jener der männlichen Handelsbeschäftigten (Übersicht 2.8).

Im Einzelhandel liegen die Beschäftigungsanteile bei Frauen in allen Teilzeitkategorien noch etwas höher als im Handel insgesamt.²¹

Die Teilzeitquote der Frauen liegt im Handel auch etwa 8 Prozentpunkte über jener in der Gesamtwirtschaft. Damit ist Teilzeitbeschäftigung im Handel noch stärker auf Frauen konzentriert als in den übrigen Bereichen der Wirtschaft: knapp 90% aller Teilzeitbeschäftigten im Handel sind Frauen, im Vergleich zu etwa 80% in den restlichen Branchen.

Im Gegensatz zu den deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschieden zeigen sich im Handel für das Jahr 2010 geringere Abweichungen in der Bedeutung einzelner Arbeitszeitkategorien zwischen im Inland und im Ausland geborenen Beschäftigten. Im Zeitverlauf nimmt jedoch der Anteil der Vollzeitbeschäftigten der im Ausland Geborenen deutlicher ab als bei im Inland Geborenen, während gleichzeitig eine markantere Ausweitung der "kurzen Arbeitszeit" zu beobachten ist. Im Einzelhandel zeigen sich für im Ausland Geborene – ähnlich wie für Frauen – noch etwas höhere Beschäftigungsanteile in beiden Teilzeitkategorien²². Besonders markant fällt dabei die lange Teilzeit unter im Ausland Geborenen im Einzelhandel auf: hier liegt der Beschäftigungsanteil mit 22% (2012) um 10 Prozentpunkte über jenem des Handels.

²¹ Die entsprechenden Werte für Männer liegen auch höher, sollten aufgrund der geringen Fallzahlen und den damit verbundenen Unsicherheiten aber mit Vorsicht interpretiert werden.

²² Die Werte bei geringfügiger Beschäftigung sind aufgrund der geringen Fallzahlen wieder mit Unsicherheit behaftet und sollten mit Vorsicht interpretiert werden.

Übersicht 2.7: Verteilung der unselbstständig Beschäftigten nach Arbeitszeitkategorien, Geschlecht und Geburtsort

Stunden	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)				Handel				Gesamtwirtschaft							
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	
	Anteile in %															
Insgesamt																
bis 11	6,1	7,4	7,7	8,6	8,2	4,8	5,3	5,5	6,4	6,2	4,3	4,5	4,6	4,8	4,6	
12 bis 24	17,0	16,6	17,0	17,6	16,9	13,0	13,1	13,3	13,8	13,3	9,7	10,1	10,2	10,4	10,4	
25 bis 34	15,3	17,0	16,4	15,2	18,2	12,5	13,4	12,7	12,1	14,4	8,9	9,5	9,7	9,6	10,3	
35 bis 45	46,1	43,8	44,2	44,9	43,1	56,0	54,7	55,9	55,6	53,3	59,5	59,1	59,3	59,7	59,0	
Mehr als 45	15,5	15,3	14,8	13,7	13,7	13,7	13,5	12,6	12,1	12,8	17,5	16,8	16,1	15,5	15,6	
	Männer															
bis 11	(3,4)	(3,7)	(4,6)	(7,1)	(6,6)	(2,1)	(2,0)	(2,4)	(3,9)	(3,7)	(1,9)	(2,0)	(2,2)	(2,4)	(2,3)	
12 bis 24	(4,3)	(3,5)	(4,4)	(4,2)	3,4	(2,8)	(2,2)	(2,3)	(2,9)	2,5	(2,5)	(2,6)	(2,5)	(2,8)	2,7	
25 bis 34	3,7	4,1	4,6	3,1	5,3	2,0	2,5	2,5	1,8	3,6	2,2	2,6	2,7	2,5	2,8	
35 bis 45	54,4	54,0	54,0	55,1	53,1	69,0	68,8	70,0	69,5	66,9	67,8	68,0	69,1	69,4	69,4	
Mehr als 45	34,1	34,6	32,5	30,5	31,6	24,2	24,4	22,8	21,8	23,3	25,6	24,7	23,5	23,0	22,8	
	Frauen															
bis 11	7,3	8,9	9,1	9,2	9,0	6,9	7,8	7,9	8,3	8,1	7,0	7,1	7,3	7,5	7,2	
12 bis 24	22,7	22,2	22,7	23,6	22,9	21,1	21,3	21,9	22,1	21,6	17,9	18,4	18,7	18,8	18,9	
25 bis 34	20,5	22,5	21,7	20,7	23,9	20,6	21,5	20,5	19,9	22,7	16,5	17,1	17,4	17,5	18,6	
35 bis 45	42,4	39,4	39,7	40,3	38,6	45,8	44,1	45,0	45,0	42,9	50,1	49,4	48,6	48,9	47,7	
Mehr als 45	7,2	6,9	6,9	6,2	5,6	5,6	5,3	4,7	4,7	4,6	8,4	8,0	8,0	7,3	7,7	
	Im Inland geboren															
bis 11	6,2	7,1	8,3	8,9	8,3	4,8	5,2	5,8	6,5	6,2	4,3	4,4	4,6	4,6	4,6	
12 bis 24	17,9	17,6	17,4	18,5	17,5	13,6	14,1	13,6	14,3	13,5	9,8	10,2	10,3	10,4	10,4	
25 bis 34	15,2	16,8	15,9	15,2	17,4	12,5	13,3	12,3	12,1	14,0	9,0	9,5	9,6	9,5	10,3	
35 bis 45	44,9	43,4	43,3	43,6	43,1	54,6	53,5	55,1	54,6	53,2	58,6	58,7	58,7	59,2	58,6	
Mehr als 45	15,8	15,1	15,1	13,8	13,7	14,5	13,9	13,2	12,4	13,0	18,4	17,3	16,7	16,2	16,1	
	Im Ausland geboren															
bis 11	(5,7)	(8,8)	(4,7)	(6,8)	(7,9)	(4,9)	(5,9)	(4,0)	(5,9)	(5,8)	(4,6)	(4,8)	(4,6)	(5,4)	(5,0)	
12 bis 24	12,0	10,9	14,8	12,9	13,4	9,9	8,1	11,3	10,8	12,2	9,4	10,0	10,0	10,2	10,5	
25 bis 34	16,0	17,9	18,6	15,4	22,1	12,2	13,8	14,9	12,0	16,8	8,7	9,8	10,4	10,0	10,5	
35 bis 45	52,6	45,9	48,7	51,3	43,0	63,3	61,0	60,9	60,6	53,9	63,9	61,4	62,1	61,8	61,0	
Mehr als 45	13,7	16,4	13,2	13,6	13,6	9,7	11,1	8,9	10,7	11,3	13,4	13,9	13,0	12,6	13,0	

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Übersicht 2.8: Teilzeitquoten der unselbständig Beschäftigten nach demographischen Merkmalen und Branchengruppen

	Handel insgesamt	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	Großhandel (ohne Kfz-Handel) In %	Kfz-Handel	Gesamtwirtschaft
			Insgesamt		
2008	30,7	41,7	19,7	11,2	23,2
2009	32,5	45,0	19,7	(9,0)	24,5
2010	32,2	45,0	17,8	10,4	25,0
2011	32,7	45,0	17,7	11,3	25,1
2012	34,3	46,5	19,2	12,4	25,7
			Männer		
2008	6,9	11,4	5,3	(3,2)	6,5
2009	6,8	11,7	(5,1)	(2,6)	7,3
2010	7,1	13,5	(3,6)	(4,4)	7,3
2011	8,7	15,2	(5,3)	(4,1)	7,6
2012	9,6	16,3	6,6	(3,9)	7,7
			Frauen		
2008	49,4	53,0	39,8	(46,0)	42,1
2009	51,7	56,7	39,8	(35,3)	43,5
2010	51,6	56,3	38,3	(40,8)	44,3
2011	51,0	56,1	35,5	(43,3)	44,5
2012	53,3	58,0	38,5	(46,3)	45,4
			Im Inland geboren		
2008	31,3	42,5	19,8	11,7	23,3
2009	33,2	45,7	20,8	(9,4)	24,4
2010	32,3	45,5	18,2	10,5	24,9
2011	33,4	46,7	18,0	(10,6)	25,0
2012	34,2	46,6	19,4	11,4	25,6
			Im Ausland geboren		
2008	27,7	37,1	19,2	(8,6)	22,9
2009	28,3	41,2	(13,8)	(6,3)	25,2
2010	31,6	42,3	(15,5)	(9,4)	25,3
2011	29,0	36,9	(15,8)	(16,5)	25,8
2012	35,2	46,1	(17,8)	(19,8)	26,3

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Innerhalb des Handels sticht der Einzelhandel mit besonders hohen Teilzeitanteilen hervor – knapp die Hälfte aller Beschäftigten im Einzelhandel arbeitet Teilzeit, bei Frauen sind es fast 60%.

Innerhalb des Handels sind einzelne Branchen sehr unterschiedlich von Teilzeitbeschäftigung geprägt. Während die Teilzeitquoten im Kfz-Handel (2012: 12,4%) und im Großhandel (19,2%) deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen (25,7%), ist mit 46,5% (2012) fast die Hälfte aller Beschäftigten im Einzelhandel teilzeitbeschäftigt. Übersicht 2.8 zeigt zudem, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Arbeitszeitausmaß nicht zur Gänze durch branchenübliche Arbeitszeitgestaltung erklärt werden können. So liegt zwar der Teil-

zeitanteil der Männer im Einzelhandel (2012: 16,3%) deutlich über jenem der männlichen Beschäftigten im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (7,7%) – deren Teilzeitquote ist allerdings noch immer weit unter jener der weiblichen Beschäftigten des Einzelhandels (58%). Zudem fällt eine besonders starke Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung – speziell bei im Ausland Geborenen – auf. Gleichzeitig weitete sich zwischen 2008 und 2012 die Teilzeitbeschäftigung sowohl für Männer als auch für Frauen im Einzelhandel um jeweils knapp 5 Prozentpunkte aus.

Eher gering fallen hingegen die Unterschiede im Arbeitsausmaß zwischen im Inland und im Ausland geborenen Arbeitskräften aus. Sowohl im Handel als auch in den übrigen Branchen wuchs jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 2008 bis 2012 der im Ausland Geborenen etwas schneller, wodurch sich die Teilzeitquoten im Laufe der Zeit angeglichen haben. Mittlerweile liegt die Teilzeitquote der im Ausland Geborenen sogar etwas über jener der InländerInnen, wobei insbesondere der stärkere Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel zu dieser Entwicklung beitrug.²³

Es zeigen sich deutliche Unterschiede im Arbeitsausmaß über den Lebenszyklus: Männer arbeiten vor allem in jungen Jahren Teilzeit, bei Frauen steigt die Teilzeitquote im Haupterwerbsalter hingegen weiter an.

Deutlichere Unterschiede im Arbeitsausmaß zeigen sich bei einem Vergleich einzelner Altersgruppen (Übersicht 2.9). Männer weisen vor allem in den jungen (15 bis 24 Jahre) und alten Altersgruppen (55 bis 64 Jahre) vergleichsweise hohe Teilzeitanteile auf, während die Teilzeitquoten im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre) tendenziell (und im Handel deutlich) abnehmen. Bei Frauen steigen die Teilzeitanteile hingegen im Haupterwerbsalter stark an – nicht zuletzt aufgrund von Betreuungstätigkeiten. Ist beispielsweise die Teilzeitquote der Frauen in der jüngsten Altersgruppe etwa doppelt so hoch wie jene der Männer, steigt sie in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen auf das Vierfache an.

Besonders im Handel wächst der Teilzeitanteil von Frauen in der Altersgruppe von 15 bis 44 Jahren auch im Zeitverlauf nach wie vor deutlich, während dieser in den höheren Altersgruppen zuletzt stagnierte (45 bis 54 Jahre) bzw. sogar leicht rückläufig war (55 bis 64 Jahre).

Auffallend sind auf der anderen Seite auch die wachsenden Teilzeitanteile der Männer in den Altersgruppen der 25- bis 34-jährigen (zwischen 2008 und 2012 +6 Prozentpunkte im Vergleich zu +2 Prozentpunkten in der Gesamtwirtschaft) sowie der 55- bis 64-jährigen Handelsbeschäftigten (+8,5 Prozentpunkte im Vergleich zu +0,7 Prozentpunkten in der Gesamtwirtschaft). Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen sollte diese Entwicklung jedoch mit Vorsicht interpretiert werden.

Betrachtet man Beschäftigte nach ihrer Herkunftsregion (Übersicht 2.9) fällt auf, dass Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien in den letzten Jahren deutlich überdurchschnittliche

²³ Aufgrund der hohen Schwankungsbreite sollten Unterschiede in den Teilzeitquoten jedoch mit Vorsicht interpretiert werden.

Zuwächse im Teilzeitsegment erfuhren (+12 Prozentpunkte zwischen 2008 und 2012). Auch bei Beschäftigten aus den neuen Mitgliedstaaten liegt der Teilzeitanteil deutlich über dem Durchschnitt.

Auffällig ist zudem, dass im Einzelhandel in allen Altersgruppen die Teilzeitquote der Frauen über jener des Handels insgesamt liegt und gleichzeitig der Anstieg der Teilzeitanteile zwischen 2008 und 2012 in allen Altersgruppen (mit Ausnahme der 45- bis 54-Jährigen) stärker ausfiel als im Handel insgesamt und der Gesamtwirtschaft. Besonders deutlich war dieser Anstieg bei der jüngsten Altersgruppe (+7,8 Prozentpunkte) und der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen (+6,4 Prozentpunkte). In der höchsten Altersgruppe arbeiten im Jahre 2012 bereits deutlich über 70% aller Frauen im Einzelhandel Teilzeit.

Übersicht 2.9: Teilzeitquoten der unselbständig Beschäftigten nach Alter und Geburtsort 2008 und 2012

	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)			Handel			Gesamtwirtschaft		
	2008 In %	2012 In %	Differenz 2008/2012 Prozent punkte	2008 In %	2012 In %	Differenz 2008/2012 Prozent punkte	2008 In %	2012 In %	Differenz 2008/2012 Prozent punkte
Männer									
15 bis 24 Jahre	(21,5)	(23,3)	1,9	(11,8)	(13,1)	1,3	(9,0)	(9,6)	0,7
25 bis 34 Jahre	(8,4)	(16,5)	8,2	(6,1)	(12,2)	6,1	(8,0)	(10,1)	2,0
35 bis 44 Jahre	(6,5)	(8,6)	2,1	(4,2)	(5,9)	1,7	(4,4)	(5,2)	0,8
45 bis 54 Jahre	(6,4)	(7,3)	0,9	(4,0)	(4,3)	0,3	(3,7)	(4,5)	0,8
55 bis 64 Jahre	(16,3)	(18,5)	2,3	(8,2)	(16,7)	8,5	(9,4)	(10,0)	0,7
Frauen									
15 bis 24 Jahre	23,5	31,4	7,8	22,1	28,7	6,6	24,8	26,1	1,3
25 bis 34 Jahre	52,0	56,2	4,3	45,9	50,1	4,2	36,4	39,7	3,3
35 bis 44 Jahre	61,4	67,7	6,4	60,0	64,3	4,3	51,4	55,0	3,5
45 bis 54 Jahre	59,7	62,3	2,6	59,5	59,6	0,1	44,1	48,9	4,8
55 bis 64 Jahre	69,7	71,3	1,6	71,7	70,0	-1,7	50,9	50,3	-0,6
Im Ausland geboren									
EU 15 (ohne Österreich)	(29,3)	(34,4)	5,1	(27,6)	(31,2)	3,6	(24,6)	(28,5)	3,8
Neue 12 Mitgliedstaaten	(50,3)	(41,0)	-9,4	(38,5)	(37,9)	-0,6	(26,8)	(27,2)	0,4
Ehemaliges Jugoslawien ¹	30,4	47,8	17,4	23,4	35,8	12,4	19,4	24,1	4,7
Türkei	(32,6)	(40,6)	7,9	(23,0)	(25,4)	2,4	(19,4)	(24,4)	5,0
Sonstige Länder	(36,8)	(50,6)	13,7	(32,7)	(44,8)	12,2	(28,1)	(28,2)	0,1

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. - ¹ Ohne Slowenien.

2.1.2.2 Gründe für Teilzeitarbeit

Die im letzten Jahrzehnt stark gestiegene Teilzeitbeschäftigung hat zu einer intensiven Debatte darüber geführt, ob die zunehmende Atypisierung der Arbeitswelt prinzipiell zu begrüßen ist oder aber als eine gefährliche Entwicklung angesehen werden sollte, die Arbeitswillige zunehmend in wirtschaftlich prekäre Lagen bringt.

Für beide Sichtweisen gibt es Argumente. Teilzeitarbeit eröffnet zum einen Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände ansonsten gar nicht arbeiten könnten, die Möglichkeit ein

Zusatzinkommen zu erwirtschaften und gibt diesen Personen auch zusätzliche Arbeits- und (potentiell) auch Karriereperspektiven. Teilzeitarbeit kann daher prinzipiell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Zum anderen kann zunehmende Teilzeitbeschäftigung aber auch unerwünschte Folgen haben. Insbesondere kann sie (wie alle Formen der atypischen Beschäftigung) auch zu einer Falle werden, wenn zum Beispiel die geringere Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dazu führt, dass sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte weniger in das Humankapital und die Karrieren Teilzeitbeschäftigter investieren. Dies kann in weiterer Folge zu schlechteren Beschäftigungschancen relativ zu Vollzeitbeschäftigten führen und zu einer anhaltenden und unfreiwilligen Atypisierung beitragen.²⁴ Überdies stellt sich auch die Frage, wie sich die in Teilzeitbeschäftigung erzielten geringeren Einkommen auf die Sozialversicherungsleistungen (z. B. Pensionsbezug) auswirken. Zudem zeigt sich, dass atypische Beschäftigungsformen insbesondere für Frauen oftmals persistent sind, ein Übergang von atypischen Beschäftigungen zu anderen Beschäftigungsformen also nur vergleichsweise selten gelingt (siehe *Eppel – Horvath – Mahringer, 2012*).²⁵

Die Frage, ob zunehmende Teilzeitbeschäftigung (und Atypisierung im generellen) begrüßenswert ist, kann kaum im Allgemeinen beantwortet werden, sondern muss vor dem Hintergrund der Spezifika der Lebensumstände einzelner Personen und ihrer Alternativen am Arbeitsmarkt beurteilt werden. Einen ersten Einblick in die Heterogenität der Motive für Teilzeitbeschäftigung erhält man dabei anhand der in der Arbeitskräfteerhebung gestellten Fragen zur gewünschten Arbeitszeit im Vergleich zur Normarbeitszeit (Übersicht 2.10).

Im Handel – wie auch in der Gesamtwirtschaft – wünschen sich rund 13% aller unselbständig Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitbeschäftigung. Besonders hoch ist dieser Anteil unter im Ausland Geborenen.

Dabei fällt zunächst auf, dass sich in allen Wirtschaftsbereichen Österreichs immer noch mehr Personen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen eine Teilzeitbeschäftigung (d. h. eine Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden) wünschen als sich Teilzeitbeschäftigte Vollzeitarbeitsplätze wünschen. Nach den Jahresergebnissen der Arbeitskräfteerhebung wünschten sich im Jahresdurchschnitt 2012 rund 162.000 Vollzeitbeschäftigte, dies entspricht nur 6,2% aller Vollzeitbeschäftigten, eine Arbeitszeit, die unter 35 Stunden liegt. Jedoch streben 13% der Teilzeitbeschäftigten (112.000 Personen) eine Arbeitszeit, die mehr als 35 Stunden beträgt (Übersicht 2.10), an.

²⁴ Dieser Wirkungszusammenhang wird in einem theoretischen Modell von *Booth – Francesconi – Frank (2002)* dargestellt und ist in der internationalen Literatur Gegenstand intensiver empirischer Forschung.

²⁵ Von allen 16- bis 44-jährigen Frauen, die im Zeitraum 1999/2000 überwiegend atypisch beschäftigt waren, sind über 40% auch zehn Jahre später überwiegend atypisch beschäftigt – bei Männern trifft dies hingegen auf rund 16% zu.

Übersicht 2.10: Wunsch nach Vollzeitarbeit der Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitarbeit der Vollzeitbeschäftigten
Unselbständig Beschäftigte

	Vollzeitwunsch				Teilzeitwunsch			
	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft
	Teilzeit beschäftigte Personen		Anteile an den Teilzeitbeschäftigten in %		Vollzeit beschäftigte Personen		Anteile an den Vollzeitbeschäftigten in %	
Insgesamt								
2008	24.350	100.840	14,1	13,4	20.630	130.430	5,1	5,0
2009	23.079	104.883	13,0	13,2	20.250	134.078	5,3	5,2
2010	19.273	100.815	11,5	12,4	24.348	160.026	6,5	6,2
2011	18.493	99.148	10,7	12,0	25.796	165.167	6,9	6,3
2012	22.541	112.148	12,3	13,0	23.919	161.679	6,5	6,2
Männer								
2008	(3.788)	24.210	(22,7)	22,1	6.522	43.835	2,8	2,6
2009	(4.014)	30.784	(26,2)	26,0	(5.542)	46.233	(2,5)	2,8
2010	(3.016)	29.614	(19,0)	24,1	7.697	61.022	3,5	3,7
2011	(3.725)	28.816	(19,4)	22,6	9.599	65.340	4,4	3,9
2012	(5.520)	30.579	(25,5)	23,2	8.904	60.803	4,1	3,6
Frauen								
2008	20.562	76.630	13,1	11,9	14.109	86.596	8,5	9,2
2009	19.065	74.098	11,8	10,9	14.708	87.846	9,1	9,3
2010	16.256	71.201	10,8	10,3	16.651	99.004	10,9	10,6
2011	14.769	70.333	9,6	10,0	16.197	99.827	10,3	10,7
2012	17.020	81.569	10,5	11,1	15.014	100.876	10,0	10,8
Im Inland geboren								
2008	17.612	70.408	11,8	11,2	17.666	111.207	5,3	5,1
2009	15.861	71.289	10,4	10,7	17.632	116.515	5,5	5,4
2010	13.753	66.975	9,6	10,0	21.321	136.936	6,7	6,4
2011	12.809	65.203	8,6	9,6	21.305	138.524	6,9	6,4
2012	15.693	75.864	10,1	10,7	20.630	140.830	6,6	6,5
Im Ausland geboren								
2008	6.738	30.432	27,8	24,6	(2.964)	19.223	(4,5)	4,4
2009	7.218	33.594	29,7	25,9	(2.618)	17.563	(4,1)	4,2
2010	(5.520)	33.840	(23,7)	23,7	(3.028)	23.090	(5,4)	5,2
2011	(5.685)	33.945	(23,7)	22,5	(4.491)	26.643	(7,1)	5,9
2012	6.848	36.284	24,3	23,8	(3.289)	20.849	(6,0)	4,6

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: Ohne Personen mit Zweitfähigkeit und ohne Personen mit stark schwankender Arbeitszeit. – Vollzeit mit mindestens 35 Stunden Normalarbeitszeit. – Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Im Handel ist die Zahl derer, die bei Vollzeitbeschäftigung einen Wunsch nach Teilzeitarbeit äußern, in etwa gleich große wie jene, die gerne von Teilzeit auf Vollzeit wechseln würden. Jedoch entspricht die Zahl der Personen, die einen Wunsch nach Veränderung angaben, nur 6,5% der Vollzeitbeschäftigten, aber 12,3% der Teilzeitbeschäftigten im Handel. Der doppelt so hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten, mit Wunsch Vollzeit zu arbeiten, spiegelt sich auch in der Gesamtwirtschaft wider.

Auffallend ist auch, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die sich eine Vollzeitbeschäftigung wünschen, vor allem unter den im Ausland Geborenen und den Männern besonders hoch ist. Sowohl im Handel als auch in der Gesamtwirtschaft wünscht sich rund ein Viertel der im Ausland geborenen Teilzeitbeschäftigten und sogar ein noch etwas höherer Anteil der Teilzeitbeschäftigten Männer eine Vollzeitbeschäftigung. Während dabei die Fallzahlen sehr gering sind, sodass sich hier deutliche statistische Schwankungen ergeben können, scheint dies auf einen nicht unerheblichen Anteil an unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten im Handel hinzudeuten.

Betreuungspflichten stellen vor allem für Frauen weiter den wichtigsten Grund für Teilzeitbeschäftigung dar – hoher Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung im Handel der im Ausland Geborenen.

Die weitaus wichtigsten Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung im Handel liegen – wie auch in den anderen Wirtschaftssektoren Österreichs – in den Lebensumständen der Befragten. So geben im Handel rund 34% der Teilzeitbeschäftigten an, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten und weitere 18% arbeiten aus anderen persönlichen oder familiären Gründen Teilzeit (Übersicht 2.11). Aus- und Weiterbildung, Krankheit und sonstige Gründe sind im Handel für weitere 18% der Teilzeitbeschäftigten der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit. Rund 10% aller in der Arbeitskräfteerhebung befragten Teilzeitbeschäftigten geben an, nur deswegen Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitarbeit finden konnten; sie sind daher unfreiwillig teilzeitbeschäftigt.²⁶ Gleichzeitig geben rund 20% der Befragten an, freiwillig in Teilzeit zu arbeiten, weil Sie keine Vollzeitbeschäftigung wollen.

Der Handel unterscheidet sich zwar in der relativen Bedeutung der einzelnen Motive für Teilzeitbeschäftigung nur unwesentlich von der Gesamtwirtschaft. Allerdings führt die hohe Teilzeitquote im Handel gepaart mit dem hohen Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an den Teilzeitarbeitskräften dazu, dass der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an der gesamten unselbständigen Beschäftigung im Handel bei 3,5%, im österreichischen Durchschnitt aber nur bei etwa 2,7% liegt (2012; Übersicht 2.11).

Vergleicht man die Motive für Teilzeitbeschäftigung nach verschiedenen demographischen Merkmalen (Übersicht 2.12), sind Betreuungspflichten für Frauen der wichtigste Grund für Teilzeitbeschäftigung. Gleichzeitig führen "sonstige familiäre Gründe" bei Frauen häufiger zu Teilzeitbeschäftigung als bei Männern. Für Männer dient Teilzeitbeschäftigung vorwiegend der Kombinierbarkeit mit schulischen oder beruflichen Ausbildungen (knapp 33% im Vergleich zu 7% bei Frauen). Auffallend ist zudem, dass im Ausland Geborene häufiger aus Mangel an Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als im Inland Geborene (19% im Vergleich zu 10%). Gleichzeitig ist der Anteil jener, die keine Vollzeitstelle

²⁶ Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können (Shishkin, 1976, Bregger – Haugen, 1995, Brown et al., 2006, Bock-Schappelwein, 2005).

wünschen bei im Inland geborenen mit 20% deutlich höher als bei im Ausland geborenen (16%).

*Übersicht 2.11: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung
Unselbständig Beschäftigte*

	2008	2009	2010	2011	2012
			Handel		
			Anteile in %		
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	36,6	35,6	35,4	36,2	33,5
Will keine Vollzeitätigkeit	20,0	19,5	20,4	19,0	20,7
Andere persönliche oder familiäre Gründe	16,1	16,7	17,0	16,8	17,7
Finde keine Vollzeitätigkeit	12,8	13,2	12,7	9,2	10,2
Schulische oder berufliche Ausbildung	9,0	8,8	8,7	11,9	11,1
Krankheit	(1,4)	(1,9)	(1,6)	(1,4)	(1,9)
Sonstige Gründe	4,2	4,3	4,2	5,4	5,0
			Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %		
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹	3,9	4,3	4,1	3,0	3,5
			Gesamtwirtschaft		
			Anteile in %		
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	35,8	34,6	34,3	34,1	33,5
Will keine Vollzeitätigkeit	19,2	19,4	19,2	18,1	19,1
Andere persönliche oder familiäre Gründe	14,9	16,0	16,2	16,9	17,3
Finde keine Vollzeitätigkeit	11,9	11,4	11,8	10,5	10,5
Schulischer oder beruflicher Ausbildung	10,7	10,5	10,7	11,2	11,4
Krankheit	2,3	2,9	2,5	3,1	3,0
Sonstige Gründe	5,2	5,3	5,2	6,1	5,2
			Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %		
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹	2,8	2,8	3,0	2,6	2,7

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. – ¹ Als unfreiwillige Teilzeitarbeitskräfte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

*Übersicht 2.12: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Handel nach demographischen Gruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Unselbständig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012*

	Gesamtwirtschaft	Insgesamt	Handel		Im Inland geboren	Im Ausland geboren
			Männer	Frauen		
			Anteile in %			
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	34,4	35,4	(2,5)	39,3	35,7	33,6
Will keine Vollzeitätigkeit	19,0	19,9	20,0	19,9	20,6	15,8
Andere persönliche oder familiäre Gründe	16,3	16,9	14,4	17,2	17,7	12,2
Finde keine Vollzeitätigkeit	11,2	11,6	13,8	11,4	10,3	19,3
Schulische oder berufliche Ausbildung	10,9	9,9	32,9	7,2	9,6	11,6
Krankheit	2,8	1,6	(3,4)	1,4	1,6	(2,0)
Sonstige Gründe	5,4	4,6	12,9	3,7	4,5	(5,5)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Übersicht 2.13: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Handel nach Alter im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Unselbständig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Alter in Jahren				Alter in Jahren					
	15 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	15 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64
	Männer und Frauen				Frauen					
	Gesamtwirtschaft									
	Anteile in %									
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	6,7	50,7	58,6	19,1	3,2	9,6	61,5	62,6	20,2	3,7
Will keine Vollzeitfähigkeit	8,2	7,6	12,4	31,2	40,1	7,9	6,6	11,8	31,8	41,8
Andere persönliche oder familiäre Gründe	4,3	6,8	14,4	27,2	25,5	4,4	6,5	14,3	28,1	26,9
Finde keine Vollzeitfähigkeit	16,4	10,2	8,9	13,0	11,8	18,0	8,7	7,3	11,9	11,2
Schulische oder beruflicher Ausbildung	60,0	19,5	1,4	(0,6)	(0,1)	55,8	12,5	1,0	(0,5)	(0,1)
Krankheit	(0,8)	1,8	2,1	4,9	5,3	(0,6)	1,3	1,6	3,9	4,7
Sonstige Gründe	3,7	3,3	2,2	4,0	13,9	3,7	2,7	1,6	3,5	11,6
	Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %									
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹	2,7	2,3	2,5	3,2	3,1	4,4	3,3	3,8	5,4	5,6
	Handel									
	Anteile in %									
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	(8,6)	60,5	56,2	16,0	(2,3)	(11,7)	67,3	58,4	16,5	(2,6)
Will keine Vollzeitfähigkeit	(7,2)	6,0	14,8	34,9	42,7	(7,0)	5,4	14,4	35,1	44,3
Andere persönliche oder familiäre Gründe	(3,8)	6,6	16,2	28,2	26,8	(3,7)	6,0	16,1	28,6	27,5
Finde keine Vollzeitfähigkeit	20,1	9,6	8,5	13,8	(12,4)	23,3	9,5	7,6	13,2	(12,2)
Schulische oder beruflicher Ausbildung	55,7	13,9	(0,6)	(0,2)	(0,0)	50,3	9,4	(0,6)	(0,2)	(0,0)
Krankheit	(0,4)	(0,7)	(1,6)	(3,1)	(2,5)	(0,2)	(0,4)	(1,3)	(2,9)	(2,2)
Sonstige Gründe	(4,2)	(2,6)	(2,1)	(3,9)	(13,3)	(3,8)	(2,0)	(1,6)	(3,6)	(11,3)
	Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %									
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹	3,9	2,8	3,2	5,0	(4,7)	5,9	4,4	4,8	7,7	(8,0)
	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)									
	Anteile in %									
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	(9,0)	59,2	55,3	15,1	(1,9)	(11,9)	65,2	57,0	15,4	(2,3)
Will keine Vollzeitfähigkeit	(7,2)	(6,7)	14,8	34,3	44,1	(6,8)	(5,8)	14,7	34,7	44,7
Andere persönliche oder familiäre Gründe	(3,7)	6,9	16,8	28,9	28,5	(3,5)	6,2	16,6	29,1	28,5
Finde keine Vollzeitfähigkeit	20,2	10,9	8,9	14,7	(12,4)	23,5	10,8	8,3	14,2	(12,6)
Schulische oder beruflicher Ausbildung	55,5	13,4	(0,6)	(0,2)	(0,0)	50,5	9,9	(0,5)	(0,2)	(0,0)
Krankheit	(0,4)	(0,4)	(1,5)	(3,1)	(2,2)	(0,2)	(0,2)	(1,3)	(2,8)	(2,1)
Sonstige Gründe	(3,9)	(2,6)	(2,2)	(3,8)	(10,8)	(3,6)	(1,9)	(1,8)	(3,6)	(10,0)
	Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %									
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹	5,4	4,3	4,2	6,7	(5,9)	6,6	5,6	5,4	8,6	(8,2)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. – ¹ Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, feilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Übersicht 2.14: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Handel nach der Normalarbeitszeit im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

Unselbständig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden	Bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden
	Männer und Frauen			Frauen		
Gesamtwirtschaft						
Anteile in %						
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	23,2	42,3	31,8	30,3	48,1	35,6
Will keine Vollzeittätigkeit	16,8	16,4	22,7	16,9	16,2	22,5
Andere persönliche oder familiäre Gründe	13,2	15,5	18,6	14,4	15,9	18,9
Finde keine Vollzeittätigkeit	7,6	9,5	14,5	6,5	8,2	13,6
Schulische oder beruflicher Ausbildung	28,7	9,1	4,4	23,5	6,0	3,0
Krankheit	3,2	2,8	2,6	2,6	2,3	2,2
Sonstige Gründe	7,3	4,5	5,4	5,7	3,4	4,3
Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %						
Frauenanteil	75,1	86,5	85,2			
Handel						
Anteile in %						
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	24,7	45,0	30,6	31,2	48,8	32,8
Will keine Vollzeittätigkeit	15,5	17,6	24,0	15,2	17,6	23,8
Andere persönliche oder familiäre Gründe	12,4	17,0	18,6	12,8	17,1	18,8
Finde keine Vollzeittätigkeit	(5,7)	8,4	17,2	(5,7)	8,0	16,7
Schulische oder beruflicher Ausbildung	33,3	6,8	3,1	28,2	4,6	(2,3)
Krankheit	(1,7)	(1,6)	(1,6)	(1,5)	(1,4)	(1,5)
Sonstige Gründe	6,7	3,5	4,8	5,4	2,5	4,1
Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %						
Frauenanteil	78,3	91,7	91,4			
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)						
Anteile in %						
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	22,5	43,6	28,5	28,3	46,9	30,4
Will keine Vollzeittätigkeit	16,4	18,3	24,6	15,6	18,1	24,6
Andere persönliche oder familiäre Gründe	13,4	17,4	19,3	13,6	17,5	19,4
Finde keine Vollzeittätigkeit	(5,6)	9,1	18,4	(5,6)	8,8	18,1
Schulische oder beruflicher Ausbildung	33,8	6,5	(2,8)	29,8	4,8	1,9
Krankheit	(1,5)	(1,6)	(1,5)	(1,5)	(1,3)	(1,4)
Sonstige Gründe	(6,7)	3,5	4,9	(5,6)	(2,6)	4,2
Anteile an den unselbständig Beschäftigten in %						
Frauenanteil	79,3	92,8	91,7			

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Die Motive für Teilzeitbeschäftigung ändern sich über den Lebenszyklus.

Über den Lebenszyklus zeigt sich ebenfalls eine deutliche Verschiebung der Motive für Teilzeitbeschäftigung (Übersicht 2.13).

In der jüngsten Altersgruppe (15 bis 24 Jahre) ist die schulische oder berufliche Ausbildung das dominante Motive für Teilzeitbeschäftigung, gleichzeitig ist hier jedoch auch der Anteil jener am höchsten, die angeben, aufgrund fehlender Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten Teilzeit zu arbeiten.

Im Haupterwerbalters (25 bis 44 Jahre) stellen hingegen Betreuungspflichten das wichtigste Teilzeitmotiv dar. Der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten ist hier vergleichsweise gering. Bei den älteren Beschäftigten gibt hingegen ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten an gar keine Vollzeitbeschäftigung zu wünschen. Gleichzeitig steigt für diese Altersgruppe aber auch der Mangel an Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen als wesentliches Teilzeitmotiv an.

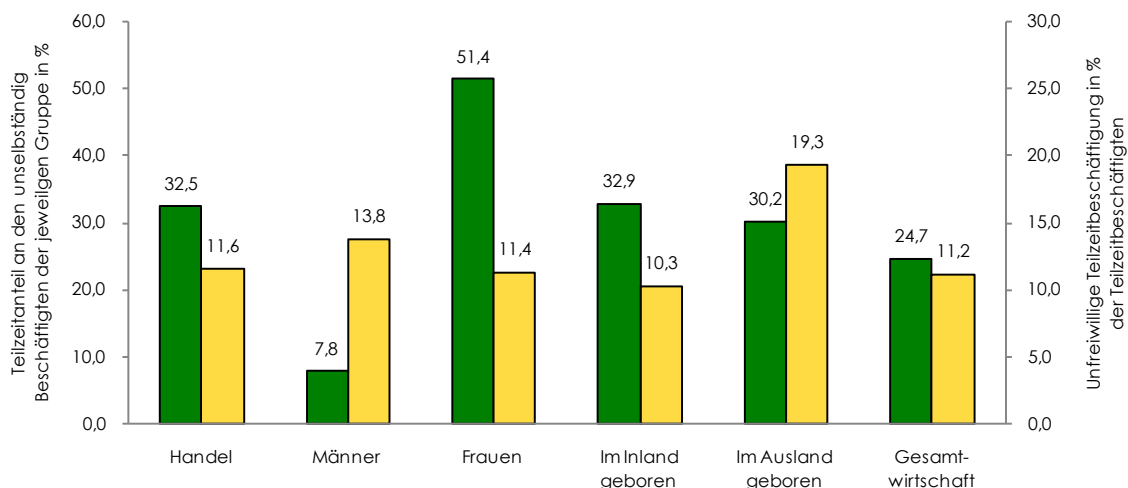
Überdies unterscheiden sich die Gründe für Teilzeitarbeit nach den von den Teilzeitbeschäftigten normalerweise geleisteten Arbeitsstunden (Übersicht 2.14). Personen mit einer Normalarbeitszeit von bis zu 11 Stunden arbeiten dabei häufiger als andere Gruppen aufgrund einer schulischen oder beruflichen Ausbildung Teilzeit, während Betreuungspflichten vor allem für Personen mit einer Normalarbeitszeit von 12 bis 24 Stunden am wichtigsten sind, und Personen mit Arbeitszeiten von 25 bis 34 Stunden überproportional oft andere persönliche oder familiäre Gründe für ihre Teilzeitarbeit angeben.

Der Anteil der Personen, die keine Vollzeitbeschäftigung wünschen ist dabei vor allem unter den Teilzeitbeschäftigten mit einer Normalarbeitszeit von 25 bis 34 Stunden am höchsten. Dies ist allerdings auch zu erwarten, da diese Personen Arbeitszeiten aufweisen, die sehr nahe bei einer Vollzeitbeschäftigung liegen. Überraschender ist, dass unter dieser Gruppe auch der Anteil der Personen, die nur Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden, am höchsten ist, während er bei den Teilzeitbeschäftigten mit nur sehr kurzen Arbeitszeiten (bis zu 11 Stunden) am geringsten ist.

Frauen und im Ausland Geborene sind besonders stark von unfreiwilliger Teilzeit betroffen – unfreiwillige Teilzeit ist besonders im Einzelhandel zu finden.

Abbildung 2.3 zeigt Teilzeitquoten der unselbständig Beschäftigten nach unterschiedlichen Gruppen (linke Achse) sowie den Anteil jener Personen einer Gruppe, die Teilzeit arbeiten, aber einen Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung äußern (unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung; rechte Achse). Entsprechend diesen Unterschieden in der Motivstruktur für Teilzeitarbeit differiert auch die Betroffenheit von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung gemessen an allen unselbständig Beschäftigten (Abbildung 2.3). Diese ist vor allem bei den im Ausland Geborenen Teilzeitkräften mit 19% und bei den Frauen (11%) besonders hoch (der Wert für Männer unterliegt aufgrund der geringen Fallzahlen einer stärkeren Unsicherheit und sollte demnach nur mit Vorsicht interpretiert werden).

Abbildung 2.3: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung¹ im Handel nach demographischen Arbeitsmarktgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Unselbständig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. – ¹ Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Übersicht 2.15: Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) nach demographischen Arbeitsmarktgruppen
Unselbständig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

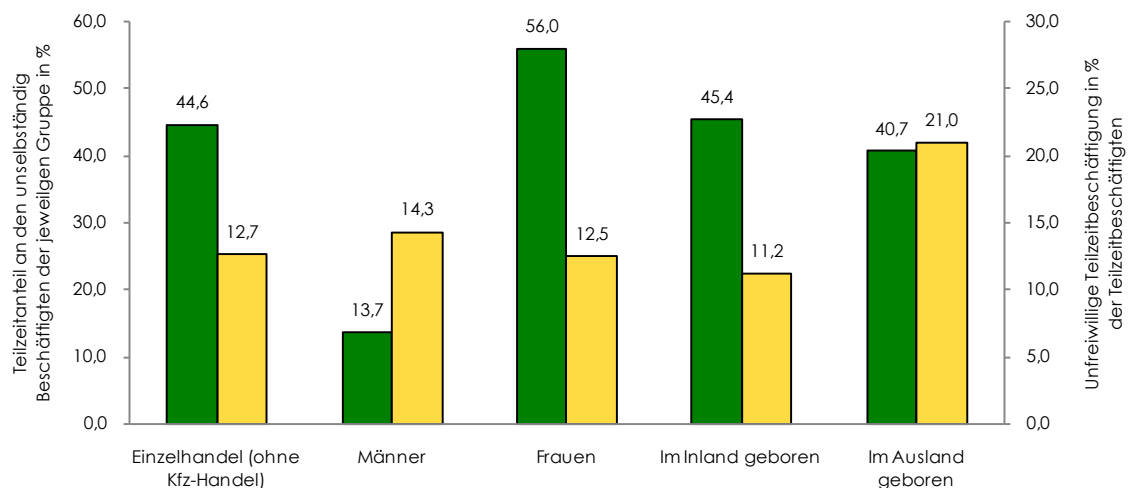
	Einzelhandel (ohne Kfz- Handel)	Männer	Frauen	Im Inland geboren	Im Ausland geboren
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	34,6	(2,3)	37,5	34,8	33,3
Will keine Vollzeittätigkeit	19,9	18,9	20,0	20,7	15,0
Andere persönliche oder familiäre Gründe	17,1	(13,6)	17,4	17,9	12,1
Finde keine Vollzeittätigkeit	12,7	(14,3)	12,5	11,2	21,0
Schulische oder berufliche Ausbildung	10,2	37,1	7,8	9,9	11,5
Krankheit	1,5	(2,8)	(1,4)	(1,4)	(1,7)
Sonstige Gründe	4,1	(11,1)	3,5	3,9	(5,3)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Noch höher ist dieser Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel. Obwohl sich hier die Motivlage für Teilzeitbeschäftigung kaum von jener im Gesamthandel unterscheidet (Übersicht 2.15, Abbildung 2.4) liegt der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung an allen unselbständig Teilzeitbeschäftigten bei 13% und erreicht bei den Frauen ebenfalls 13% und bei den im Ausland Geborenen sogar 21% (Abbildung 2.4).

Abbildung 2.4: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung¹ im Einzelhandel nach demographischen Arbeitsmarktgruppen

Unselbständig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. –¹ Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Insgesamt erweist sich damit die Gruppe der unselbständig Teilzeitbeschäftigten im Handel als eine recht heterogene Gruppe von der rund ein Fünftel Teilzeit arbeitet, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung wünscht. Dem steht rund ein Zehntel der unselbständig Teilzeitbeschäftigten gegenüber, dass nur Teilzeit arbeitet, weil es keine Vollzeitbeschäftigung findet. Überdies zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen demographischen Gruppen. Frauen und ausländische Arbeitskräfte im Handel arbeiten öfter unfreiwillig Teilzeit. Jüngere und die wenigen Männer, die Teilzeit arbeiten, arbeiten oftmals aufgrund einer Ausbildung Teilzeit, während Frauen (insbesondere im Haupterwerbsalter) am häufigsten Betreuungspflichten als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung nennen.

Teilzeitbeschäftigung entwickelt sich für Frauen im Handel immer mehr zur überwiegenden Erwerbssituation: Gerade für Frauen (ebenso für einige Gruppen von im Ausland Geborenen) ist insbesondere im Einzelhandel ein markanter Anstieg der Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen, der in den meisten Altersgruppen bereits zu Teilzeitquoten weit über 50% führt. Während sich auch in der Gesamtwirtschaft ein Anstieg der Teilzeitquoten für Frauen zeigt, fällt diese Entwicklung im Handel (insbesondere im Einzelhandel) noch markanter aus.

2.2 Lehrlingsbeschäftigung und Erwerbskarrierenmonitoring im Handel

Die Lehrlingsausbildung übernimmt im heimischen Berufsbildungssystem eine wichtige Rolle. Nach Beendigung der Pflichtschule entscheiden sich rund 40% der Jugendlichen für eine duale Berufsausbildung in Form einer Lehre (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und

Jugend, 2009). Im Durchschnitt der Jahre 2002/2012 nahmen demnach pro Jahr zwischen 35.000 und 41.000 Jugendliche eine neue Lehrstelle an.²⁷

Österreichs Lehrlinge werden in knapp 40.000 Lehrbetrieben ausgebildet. Mit Ende 2012 belief sich der Lehrlingsbestand nach Daten der Wirtschaftskammer Österreich auf rund 125.000 Personen (Übersicht 2.16). Davon waren knapp 35% aller Lehrlinge weiblich sowie etwas mehr als 8% im Ausland geboren. Die stärkste Ausbildungssparte mit 43% repräsentiert das Gewerbe und Handwerk, mit Abstand folgen der Handel (15%), die Industrie (13%) und die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft (9%). Der Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung²⁸ weist im Jahr 2012 einen Anteil von gut 7½% aus; dieser Bereich ist gegenüber 2009 anteilmäßig am stärksten gestiegen (+2 Prozentpunkte).²⁹ Dazu hat vor allem der Anstieg der überbetrieblichen Ausbildungsplätze im Auftrag des AMS beigetragen.

Übersicht 2.16: Zahl der Lehrlinge und deren Verteilung nach Wirtschaftssparten
Per 31.12

	2009		2010		2011		2012	
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
Gewerbe und Handwerk	59.788	45,4	57.328	44,1	56.077	43,8	54.392	43,4
Industrie	16.654	12,6	16.352	12,6	16.273	12,7	16.056	12,8
Handel	19.034	14,5	18.688	14,4	18.914	14,8	18.804	15,0
Bank und Versicherung	1.198	0,9	1.250	1,0	1.307	1,0	1.333	1,1
Transport und Verkehr	2.590	2,0	2.724	2,1	2.791	2,2	2.801	2,2
Tourismus, Freizeitwirtschaft	13.546	10,3	12.552	9,7	11.840	9,2	11.304	9,0
Information und Consulting	2.973	2,3	2.868	2,2	2.809	2,2	2.745	2,2
Nichtkammer ¹	8.473	6,4	8.675	6,7	8.579	6,7	8.272	6,6
Überbetriebliche Lehrausbildung ²	7.420	5,6	9.462	7,3	9.488	7,4	9.521	7,6
Insgesamt	131.676	100,0	129.899	100,0	128.078	100,0	125.228	100,0

Q: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 2012. – ¹ Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, Magistrate). – ² Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz (z. B. überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbständige Ausbildungseinrichtungen).

²⁷ In der vorliegenden Studie werden als LehranfängerInnen jene Jugendlichen verstanden, die ihre Lehre im ersten Ausbildungsjahr beginnen. Aufgrund von Anrechnungen beispielsweise kann eine Lehre aber auch in einem höheren Lehrjahr begonnen werden.

²⁸ In der Kategorie "Überbetriebliche Lehrausbildung" werden jene Lehrstellenplätze zusammengefasst, die von Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) nach § 8b, § 8c, § 29, § 30 und § 30b angeboten werden. Dazu zählen u. a. die integrative Berufsausbildung, die überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS oder die Angebote selbständiger Ausbildungseinrichtungen wie dem Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) oder dem Berufsförderungsinstitut (bfi).

²⁹ In Huber – Michenthaler (2009) war die Kategorie "Überbetriebliche Lehrausbildung" als "Par. 29/30" angeführt und hat jene Ausbildungsplätze beinhaltet, die nach Maßnahmen des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) durchgeführt wurden. 2008 wurde die überbetriebliche Lehrausbildung neu geregelt. Diese sieht eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre und einen einheitlichen Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrausbildung vor (§ 30b BAG); gleichzeitig lief das JASG aus (per 31.12.2008).

Im Jahr 2012 waren rund 125.000 Lehrlinge gemeldet, das ist ein Rückgang gegenüber 2008 von knapp 7.000 Personen. Demographische Entwicklungstendenzen in der relevanten Alterskohorte (15- bis 19-Jährige) sowie Änderungen im Ausbildungsverhalten der Unternehmen und Jugendlichen dürften vorwiegend zu dieser Reduktion beigetragen haben.

Im Jahr 2012 waren um rund 7.000 Lehrstellenplätze weniger besetzt als im Vergleich zum Höchststand vor der Krise (2008: 132.000 besetzte Lehrstellen insgesamt). Dieser Rückgang in den Jahren seither lässt sich jedoch nicht nur auf eine Zurückhaltung der Unternehmen bei der Aufnahme von Lehrlingen in wirtschaftlich schwachen und unsicheren Zeiten zurückführen, sondern auch auf demographische Veränderungen. Die für den Lehrstellenmarkt relevanteste Gruppe der 15- bis 19-Jährigen ist vom Beginn der 2000er-Jahre von etwa 480.000 Personen bis 2008/2009 auf 500.000 Personen gestiegen, seither aber wieder kontinuierlich zurückgegangen. Im Jahr 2012 betrug die Zahl dieser Alterskohorte rund 485.000 Personen, damit einhergehend ist auch das LehranfängerInnenpotential wieder geschrumpft.³⁰ Neben der demographischen Veränderung lassen sich noch zwei weitere Trends beobachten, die sich in rückläufigen Zahlen der Lehrstellenplätze spiegeln (siehe *Gregoritsch et al., 2012*): Nicht nur der Anteil von ausbildungsaktiven³¹ Betrieben nimmt kontinuierlich ab, sondern auch der Anteil der Lehrlinge am Personalstand innerhalb eines ausbildungsaktiven Betriebes geht Schritt für Schritt zurück. Ebenfalls rückläufig ist die Zahl der Erstbesetzungen einer Lehrstelle innerhalb eines Unternehmens, d. h. ein frei werdender Lehrplatz wird seltener mit einem neuen Lehrling nachbesetzt. Dem steht jedoch ein steigender Bedarf an gut ausgebildeten FacharbeiterInnen gegenüber, der positiv auf den Lehrstellenmarkt wirken und die Rückgänge aufgrund der zuvor skizzierten Trends etwas mildern sollte.

2.2.1 Die Lehrlingsbeschäftigung im Handel

Der Anteil der Handelslehrlinge an allen Lehrlingen liegt bei 15% und ist gegenüber 2008 im Vergleich zu anderen Branchen (vor allem im Gewerbe und Handwerk bzw. im Tourismus) nur geringfügig zurückgegangen. Die Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr hat sich hingegen in vielen Wirtschaftsbereichen gesteigert, u. a. auch im Handel.

Von den zuletzt (2012) rund 125.000 Lehrlingen in Österreich waren laut Statistik der WKO an die 19.000 Lehrlinge bzw. 15% (Übersicht 2.16) im Handel beschäftigt. Gegenüber dem Jahr 2009 bedeutet dies einen leichten Rückgang (-1,2%).³² Zum Vergleich nahm im selben Zeitraum die Zahl der Lehrlinge insgesamt um rund 5% ab, in den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie in der Tourismus und Freizeitwirtschaft waren die Rückgänge noch um einiges kräf-

³⁰ Laut Bevölkerungsstatistik von Statistik Austria ist die Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt der Jahre 2008 von 99.720 auf 92.900 Jugendliche im Jahr 2012 zurückgegangen.

³¹ Als ausbildungsaktive Betriebe werden jene Unternehmen verstanden, die sich in der Lehrlingsausbildung engagieren, sprich Ausbildungsplätze anbieten.

³² Legt man die Zahl der Handelslehrlinge ohne jene im ersten Ausbildungsjahr zugrunde, so erhöht sich der Rückgang von -1,2% auf -3,0%.

tiger. Stark gewachsen ist die Zahl der Lehrlinge bei Banken und Versicherungen sowie im Transportwesen, wobei deren Anteile am österreichischen Lehrstellenmarkt sehr klein sind. Nennenswert ist der Anstieg um knapp 30% von 2009 bis 2012 im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (§ 30b BAG). Gemäß der 2009 eingeführten Ausbildungsgarantie dürfen Jugendliche, die trotz Bemühungen keinen Ausbildungsplatz finden, eine überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS³³ absolvieren.

Ein etwas anderes Bild zeigt eine Auswertung der Lehrlinge im ersten Lehrjahr (Übersicht 2.17). Im Handel stieg hier die Zahl der Lehrlinge, welche sich zum Stichtag (31.12.) im ersten Ausbildungsjahr befunden haben, von 2009 bis 2012 um +2,7%. Im Jahr 2012 waren 32,5% (6.118 Personen) der gesamten Handelslehrlinge dem ersten Lehrjahr zugordnet, im Jahr 2009 betrug der Anteil 31,3% (5.958 Personen). Auch in den anderen Sparten zeichnet das Bild der Lehrlinge im ersten Lehrjahr ein etwas besseres Bild: Im Bereich Gewerbe und Handwerk sowie im Tourismus waren die Rückgänge von 2009 bis 2012 nicht so kräftig wie jene aller Lehrlinge in allen Lehrjahren, in der Industrie stieg sogar die Zahl der Lehrlinge im ersten Ausbildungsjahr mit über 17% deutlich an. Bei jenen in überbetrieblicher Lehrausbildung ging die Zahl in den letzten vier Jahren um etwas mehr als 10% zurück.

Übersicht 2.17: Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr und deren Verteilung nach Wirtschaftssparten
Per 31.12

	2009		2010		2011		2012	
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
Gewerbe und Handwerk	16.453	41,5	16.279	40,9	16.459	41,7	15.705	41,1
Industrie	3.761	9,5	4.036	10,2	4.470	11,3	4.411	11,5
Handel	5.958	15,0	6.262	15,7	6.488	16,4	6.118	16,0
Bank und Versicherung	356	0,9	361	0,9	354	0,9	364	1,0
Transport und Verkehr	735	1,9	775	1,9	804	2,0	768	2,0
Tourismus, Freizeitwirtschaft	4.262	10,8	4.078	10,3	3.848	9,7	3.693	9,7
Information und Consulting	741	1,9	773	1,9	790	2,0	693	1,8
Nichtkammer ¹	2.665	6,7	2.538	6,4	2.425	6,1	2.310	6,0
Überbetriebliche Lehrausbildung ²	4.674	11,8	4.659	11,7	3.829	9,7	4.149	10,9
Insgesamt	39.605	100,0	39.761	100,0	39.467	100,0	38.211	100,0

Q: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 2012. – ¹ Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, Magistrate). – ² Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz (z. B. überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbständige Ausbildungseinrichtungen).

Die Entwicklung der Lehrlingsbeschäftigung im Handel war vor der Krise unterdurchschnittlich (siehe Huber – Michenthaler, 2009). Die Zahl der Handelslehrlinge hatte sich zwar in den Jahren der guten Konjunktorentwicklung, insbesondere in den Jahren 2005 bis 2007, deutlich erhöht, an die Wachstumsraten anderer Branchen konnte der Handel jedoch nicht anknüpfen.

³³ Lehrstellensuchende, die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keinen Lehrstellenplatz finden, erhalten über das AMS die Möglichkeit, die gesamte Lehrzeit in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung zu absolvieren.

fen. Im aktuell betrachteten (Nach-)Krisenzeitraum, der nach dem Einbruch 2009 durch eine allgemein schwache Konjunktorentwicklung geprägt war, hat sich der Handel gegenüber den anderen Wirtschaftsbereichen als eher robust am Lehrstellenmarkt erwiesen: geringe Rückgänge an Lehrlingen insgesamt, standen leichten Anstiegen bei den LehranfängerInnen gegenüber.

Übersicht 2.18: Entwicklung der Struktur der Lehrlinge insgesamt und im ersten Lehrjahr nach Geschlecht und Nationalität

Per 31.12.2012

	Frauen				Männer			
	Inländerinnen		Ausländerinnen		Inländer		Ausländer	
	Anteile in %	□Ø jährliche Veränderung	Anteile in %	□Ø jährliche Veränderung	Anteile in %	□Ø jährliche Veränderung	Anteile in %	□Ø jährliche Veränderung
	2012	2009/2012	2012	2009/2012	2012	2009/2012	2012	2009/2012
<i>Lehrlinge insgesamt</i>								
Gewerbe und Handwerk	25,8	-11,7	21,5	16,8	53,7	-9,7	44,7	7,4
Industrie	6,1	8,1	2,2	15,5	17,1	-6,5	9,8	19,7
Handel	28,7	-5,0	31,5	21,1	7,3	0,0	12,0	25,6
Bank und Versicherung	1,7	4,3	0,8	20,0	0,8	17,0	0,5	63,5
Transport und Verkehr	1,8	-0,8	1,4	12,7	2,5	8,8	1,8	85,8
Tourismus und Freizeitwirtschaft	13,6	-16,4	19,6	-12,6	5,8	-17,6	12,1	-14,9
Information und Consulting	2,9	-12,2	2,2	44,6	1,9	-6,4	1,3	2,3
Nichtkammer ¹	11,7	0,9	6,7	21,2	4,4	-9,1	2,0	48,8
Überbetriebliche Lehrausbildung ²	7,9	29,5	14,1	74,5	6,4	20,5	15,8	48,1
Insgesamt	100,0	-5,3	100,0	16,6	100,0	-6,9	100,0	13,5
Personen	39.380		3.754		75.356		6.738	
<i>Erstes Lehrjahr</i>								
Gewerbe und Handwerk	25,9	-9,0	22,0	17,3	51,3	-5,9	41,2	27,3
Industrie	5,4	25,9	1,3	35,7	16,2	14,0	8,4	56,0
Handel	28,7	-2,4	27,7	52,5	8,3	2,6	12,0	25,0
Bank und Versicherung	1,4	2,3	0,7	66,5	0,8	-2,3	0,4	79,8
Transport und Verkehr	1,5	5,6	1,3	11,7	2,4	-0,4	1,7	114,8
Tourismus und Freizeitwirtschaft	13,4	-14,2	19,4	6,1	6,5	-17,3	12,4	-3,8
Information und Consulting	2,1	-19,3	2,1	166,3	1,7	-1,6	1,0	9,1
Nichtkammer ¹	10,4	-7,1	5,8	-3,3	4,0	-22,6	1,8	9,7
Überbetriebliche Lehrausbildung ²	11,2	-13,0	19,9	31,0	8,9	-18,0	21,0	7,9
Insgesamt	100,0	-6,7	100,0	25,7	100,0	-5,3	100,0	20,0
Personen	12.580		1.511		21.659		2.461	

Q: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 2012. – ¹ Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, Magistrate). – ² Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz (z. B. überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbständige Ausbildungseinrichtungen).

Starke Steigerungen der Zahl der Ausbildungsplätze in der Gruppe der im Ausland Geborenen (+21% bei den Frauen, +26% bei den Männern im Durchschnitt 2009/2012 pro Jahr) stehen Rückgänge bei den inländischen Frauen (-5%) am Lehrstellenmarkt im Handel gegenüber. In den Vorkrisenjahren war die Entwicklung vor allem bei den Frauen genau umgekehrt.

Diese robuste Entwicklung ist jedoch nicht in allen Gruppen gleichermaßen zu finden. Bei den Frauen, die einen Anteil bei den Handelslehrlingen von rund zwei Drittel ausmachen, hat sich die Zahl der Lehrlinge im Durchschnitt 2009/2012 um etwas mehr als 3% vermindert. Am stärksten davon betroffen waren inländische Frauen (-5,0%), bei im Ausland geborenen Frauen hat sich die Zahl der Lehrlinge im Durchschnitt hingegen um mehr als 20% erhöht (Übersicht 2.18). In den Jahren vor der Krise war die Entwicklung genau entgegengesetzt: Inländerinnen nahmen zunehmend eine Lehrstelle im Handel an, während bei den Ausländerinnen ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war (siehe *Huber – Michenthaler, 2009*). Trotz des aktuellen Rückgangs repräsentiert der Handel mit rund 30% noch immer jene Wirtschaftssparte mit dem höchsten Anteil an Frauen im Lehrausbildungssystem, gefolgt von der Sparte Gewerbe und Handwerk (rund 25%) und der Tourismus und Freizeitwirtschaft (rund 15%). Dies trifft auch auf die Verteilung der Anzahl der Frauen im ersten Lehrjahr zu.

Bei den Männern repräsentiert der Handel jene Sparte, deren Anteil (2012: 33,7%) innerhalb der Wirtschaftssparte am geringsten ist. In der Industrie waren zum Vergleich im Jahr 2012 84,6% aller Lehrlinge männlich. Im Durchschnitt der Jahre 2009/2012 haben bei den männlichen Handelslehrlingen vor allem Ausländer einen starken Zuwachs verzeichnet (+25,6%), bei den Inländern blieb die Zahl der Lehrlinge stabil. In Summe stieg die Zahl der männlichen Lehrlinge im Handel in den letzten vier Jahren demnach um rund 2½% pro Jahr. Auch bei den Männern spiegelt sich diese Entwicklung im ersten Lehrjahr wider.

2.2.2 Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)

Von den rund 42.500 Personen mit einem erfolgreichen Lehrabschluss haben im Schuljahr 2008/09 etwa 17% eine Handelslehre absolviert. Frauen dominieren dabei im Handel mit einem Anteil von 70%, über alle Lehrberufe hinweg kommt beinahe jede dritte Lehrabsolventin aus der Handelsbranche.

Im Schuljahr 2008/09 haben rund 230.000 Personen eine formale Ausbildung abgeschlossen. Darunter befanden sich insgesamt 42.591 Personen (etwa 60% Männer, 40% Frauen) mit einem Lehrabschluss (Übersicht 2.19).³⁴ Von diesen LehrabsolventInnen lag der Anteil der im Inland Geborenen österreichweit bei 95%, in der Bundeshauptstadt Wien fällt dieser Wert mit 88% deutlich niedriger aus (siehe *Auer et al., 2012*). Die vier beliebtesten Ausbildungsfelder von Frauen umfassen im Bereich der Lehrausbildung Handel: Sekretariats- und Büroarbeit;

³⁴ Nach der Klassifikation im BibEr wird der Bildungsabschluss "Lehre" dann gesetzt, sobald eine Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt wurde. Der Abschluss der Berufsschule ist hierfür nicht ausreichend.

Friseurgewerbe und Schönheitspflege; Gastgewerbe und Catering, jene der Männer: Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau; Maschinenbau und Metallverarbeitung; Kraftfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge; Elektrizität und Energie. Von allen Personen mit einem Lehrabschluss haben 7.075 Personen erfolgreich eine Handelslehre abgeschlossen, dies entspricht einem Anteil von 16,6%. Wobei in diesem Ausbildungsfeld, wie zu erwarten, die Frauen mit rund 70% oder knapp 5.000 Personen dominieren. Im Bezug zu allen Lehrabschlüssen repräsentiert die Gruppe der Frauen mit einem Lehrabschluss im Handel einen Anteil von rund 30%, bei den Männern liegt der Anteil unter 10%.

Übersicht 2.19: Bildungsabschlüsse 2008/09 nach Geschlecht

Bildungsabschluss ¹	Insgesamt	Männer		Frauen	
	Anzahl	Anzahl	Anteile in %	Anzahl	Anteile in %
Pflichtschule	80.996	44.344	54,7	36.652	45,3
Lehre	42.591	25.980	61,0	16.611	39,0
Handelslehre	7.075	2.244	31,7	4.831	68,3
Technisch gewerbliche mittlere Schulen	2.472	1.700	68,8	772	31,2
Kaufmännische mittlere Schulen	2.751	1.098	39,9	1.653	60,1
Wirtschaftsberufliche mittlere Schulen	2.775	391	14,1	2.384	85,9
Sozialberufliche mittlere Schulen	500	44	8,8	456	91,2
Land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen	3.257	1.632	50,1	1.625	49,9
Werkmeister und Bauhandwerker	1.568	1.550	98,9	(18)	(1,1)
Meisterprüfung	1.919	1.565	81,6	354	18,4
Gesundheitsschule	4.600	842	18,3	3.758	81,7
AHS-Langform	12.951	5.554	42,9	7.397	57,1
Oberstufenrealgymnasium, AHS-Sonderformen	5.290	1.935	36,6	3.355	63,4
Berufsreifeprüfung	488	210	43,0	278	57,0
Technisch gewerbliche höhere Schulen ²	9.351	6.775	72,5	2.576	27,5
Kaufmännische höhere Schulen ²	5.983	2.193	36,7	3.790	63,3
Wirtschaftsberufliche höhere Schulen ²	4.741	371	7,8	4.370	92,2
Land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen ²	615	351	57,1	264	42,9
Lehrerbild. höhere Schulen (Kindergarten-, Sozialpädagogik) ²	1.886	98	5,2	1.788	94,8
Universitätslehrgang (ISCED 5b)	596	191	32,0	405	68,0
Bachelorstudium	5.861	5.198	88,7	663	11,3
Masterstudium	4.186	2.340	55,9	1.846	44,1
Diplomstudium	16.678	6.949	41,7	9.729	58,3
Universitätslehrgang (ISCED 5a)	1.233	646	52,4	587	47,6
Doktorat	1.864	1.035	55,5	829	44,5
Sonstiger Bildungsabschluss ³	13.157	7.438	56,5	5.719	43,5
Insgesamt	228.309	120.430	56,5	107.861	43,5

Q: Statistik Austria, Bildungsmonitoring, im Auftrag von BMASK und AMS. Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind für Werte in Klammern keine zuverlässigen Aussagen möglich. – ¹ Zur Ermittlung des Stichtages werden zum Abschlussdatum Tag genau 18 Monate addiert. Bei der Bildung des Arbeitsmarktstatus dominiert eine laufende Ausbildung (einschließlich Lehre/Berufschulbesuch) eine Erwerbstätigkeit bzw. eine AMS-Meldung. Dabei dominiert Präsenz- bzw. Zivildienst immer. Sobald zum Stichtag keine Hauptwohnsitzmeldung vorliegt, wird die Ausprägung "Verzogen/Verstorben" vergeben. – ² Einschließlich Aufbaulehrgänge und Kollegs. – ³ In dieser Ausprägung werden unter anderem auch Lehrgänge zum Notfallsanitäter, Pflegehilflehrgänge usw. zusammengefasst.

Von den Personen mit einem Bildungsabschluss 2008/09 haben 15% ihre erste unselbständige Beschäftigung im Handel begonnen (innerhalb der ersten zwei Jahre nach Bildungsabschluss). Von allen erstmals unselbständig Erwerbstätigen im Handel (17.904 Personen) haben rund 57% einen Lehrabschluss als letzten formalen Bildungsabschluss. Dieser Anteil ist nur in der Baubranche höher.

Von den rund 230.000 Personen, die einen formalen Bildungsabschluss 2008/09 erzielten, hat die Hälfte (113.434 Personen) eine erste unselbständige Erwerbstätigkeit innerhalb der folgenden zwei Jahre aufgenommen (Übersicht 2.20). Die zweite Hälfte hat entweder im Anschluss eine weitere Ausbildung gestartet (entspricht dem überwiegenden Anteil), war beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt oder in einer sonstigen erwerbsfernen Position tätig.

Der Handel zählt mit einem Anteil von rund 15% (17.904 Personen) zu jenem Wirtschaftsbereich, in dem die meisten Personen die erste unselbständige Erwerbstätigkeit in einem Zeitfenster von 24 Monaten gestartet haben. Die Bereiche Herstellung von Waren (14%), die öffentliche Verwaltung (12,5%) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (10,7%) folgen dem Handel in dieser Reihenfolge. Personen, die ihre Erwerbstätigkeit im Handel begonnen haben, weisen mehrheitlich die Lehre als höchsten formalen Bildungsabschluss auf (57,4%); Personen mit einem Abschluss einer allgemein- und berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bzw. einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss repräsentieren etwa ein Drittel der BerufseinsteigerInnen im Handel. In der Baubranche hat ein höherer Anteil an BerufseinsteigerInnen einen Lehrabschluss; der Anteil an BerufseinsteigerInnen mit einem formal höheren Abschluss ist in der Baubranche dagegen am geringsten (rund 25%). Der höchste Anteil an un- bzw. angelernten BerufseinsteigerInnen (maximal Pflichtschulabschluss) findet sich im Tourismus (21,0%; 5,3% im Handel). Die "Akademikerquote" unter den neu auf den Arbeitsmarkt tretenden ist in der Informations- und Kommunikationssparte mit rund 57% am höchsten (Handel 9,6%).

Über 70% der Personen mit einem positiven Lehrabschluss im Handel beginnen innerhalb von 24 Monaten nach Abschluss der Lehre eine unselbständige Beschäftigung im Handel.

Von allen Personen mit einer erfolgreich absolvierten Handelslehre im Jahr 2008/09 haben knapp 95% (6.674 Personen) innerhalb der nächsten zwei Jahre eine unselbständige Beschäftigung aufgenommen (Übersicht 2.21). Von diesem Personenkreis sind wiederrum 70% (4.693 Personen) in der Handelsbranche verblieben, 20% sind in andere Dienstleistungsbranchen gewechselt und der Rest hat eine Anstellung im Produktionssektor und hier hauptsächlich in der Industrie gefunden. Von der Gruppe der Nicht-HandelslehrabsolventInnen konnten im Beobachtungszeitraum 91% eine unselbständige Beschäftigung beginnen. Dieser Anteil liegt hier somit etwas unter jenem der Personen mit Lehrabschlüssen im Handel.

Übersicht 2.20: ÖNACE der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach einem Bildungsabschluss im Schuljahr 2008/09

	Insgesamt ¹	Bildungsabschluss						
		Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Universität, Fachhochschule	Sonstiger Bildungsabschluss ²
Personen								
<i>Wirtschaftlicher Schwerpunkt³</i>								
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	747	120	292	163	(22)	78	45	27
Herstellung von Waren	15.924	915	7.714	1.755	485	2.330	2.026	699
Energie-, Wasserversorgung, Abwasser-, Abfallentsorgung	995	67	432	92	45	139	166	54
Bau	8.796	592	5.750	832	158	762	300	402
Handel	17.904	952	10.280	1.605	862	1.789	1.722	694
Verkehr und Lagerei	3.156	86	1.545	233	197	478	377	240
Beherbergung und Gastronomie	8.933	1.873	3.464	955	498	1.354	440	349
Information und Kommunikation	3.148	45	447	85	110	530	1.802	129
Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	2.907	53	772	142	143	706	951	140
Grundstücks- und Wohnungswesen	918	46	325	76	51	198	176	46
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	7.526	126	864	329	306	1.771	3.875	255
Sonstige wirtschaftliche DL	6.933	509	2.634	856	389	1.324	826	395
Öffentliche Verwaltung	14.123	424	1.602	2.871	488	1.382	5.267	2.089
Erziehung und Unterricht	4.210	94	260	141	91	483	2.999	142
Gesundheits- und Sozialwesen	12.182	709	878	2.374	591	974	2.799	3.857
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.400	59	278	116	197	193	448	109
Sonstige DL, private Haushalte und extraterritoriale Organisationen	3.632	158	1.632	268	110	360	889	215
Insgesamt	113.434	6.828	39.169	12.893	4.721	14.851	25.108	9.842
Anteile in %								
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	100,0	16,1	39,1	21,8	(2,9)	10,4	6,0	3,6
Herstellung von Waren	100,0	5,7	48,4	11,0	3,0	14,6	12,7	4,4
Energie-, Wasserversorgung, Abwasser-, Abfallentsorgung	100,0	6,7	43,4	9,2	4,5	14,0	16,7	5,4
Bau	100,0	6,7	65,4	9,5	1,8	8,7	3,4	4,6
Handel	100,0	5,3	57,4	9,0	4,8	10,0	9,6	3,9
Verkehr und Lagerei	100,0	2,7	49,0	7,4	6,2	15,1	11,9	7,6
Beherbergung und Gastronomie	100,0	21,0	38,8	10,7	5,6	15,2	4,9	3,9
Information und Kommunikation	100,0	1,4	14,2	2,7	3,5	16,8	57,2	4,1
Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	100,0	1,8	26,6	4,9	4,9	24,3	32,7	4,8
Grundstücks- und Wohnungswesen	100,0	5,0	35,4	8,3	5,6	21,6	19,2	5,0
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	100,0	1,7	11,5	4,4	4,1	23,5	51,5	3,4
Sonstige wirtschaftliche DL	100,0	7,3	38,0	12,3	5,6	19,1	11,9	5,7
Öffentliche Verwaltung	100,0	3,0	11,3	20,3	3,5	9,8	37,3	14,8
Erziehung und Unterricht	100,0	2,2	6,2	3,3	2,2	11,5	71,2	3,4
Gesundheits- und Sozialwesen	100,0	5,8	7,2	19,5	4,9	8,0	23,0	31,7
Kunst, Unterhaltung und Erholung	100,0	4,2	19,9	8,3	14,1	13,8	32,0	7,8
Sonstige DL, private Haushalte und extraterritoriale Organisationen	100,0	4,4	44,9	7,4	3,0	9,9	24,5	5,9
Insgesamt	100,0	6,0	34,5	11,4	4,2	13,1	22,1	8,7

Q: Statistik Austria, Bildungsmonitoring, im Auftrag von BMASK und AMS. Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind für Werte in Klammern keine zuverlässigen Aussagen möglich. – ¹ Die Grundmasse wird eingeschränkt auf Personen die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und deren Einkommen laut Lohnzettel verfügbar ist. – ² In dieser Ausprägung werden unter anderem auch Lehrgänge zum Notfallsanitäter, Pflegehilfelehrgänge usw. zusammengefasst. – ³ ÖNACE 2008 des Unternehmens zum Stichtag.

Übersicht 2.21: ÖNACE der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit mit einem Lehrabschluss Handel im Schuljahr 2008/09

Wirtschaftlicher Schwerpunkt ²	Lehrabschluss ¹			
	Handel		Andere Branchen	
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau	(7)	(0,1)	285	0,9
Herstellung von Waren	485	7,3	7.229	22,2
Energie-, Wasserversorgung, Abwasser-, Abfallentsorgung	(19)	(0,3)	413	1,3
Bau	109	1,6	5.641	17,4
Handel	4.693	70,3	5.587	17,2
Verkehr und Lagerei	337	5,0	1.208	3,7
Beherbergung und Gastronomie	203	3,0	3.261	10,0
Information und Kommunikation	38	0,6	409	1,3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	44	0,7	728	2,2
Grundstücks- und Wohnungswesen	80	1,2	245	0,8
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische DL	86	1,3	778	2,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	299	4,5	2.335	7,2
Öffentliche Verwaltung	70	1,0	1.532	4,7
Erziehung und Unterricht	(21)	(0,3)	239	0,7
Gesundheits- und Sozialwesen	115	1,7	763	2,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	(28)	(0,4)	250	0,8
Sonstige DL, private Haushalte, exterritoriale Organisationen	40	0,6	1.592	4,9
Insgesamt	6.674	100,0	32.495	100,0

Q: Statistik Austria, Bildungsmonitoring, im Auftrag von BMASK und AMS. Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind für Werte in Klammern keine zuverlässigen Aussagen möglich. – ¹ Die Grundmasse wird eingeschränkt auf Personen die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und von denen der wirtschaftliche Schwerpunkt des Unternehmens bekannt ist. Als Lehrabschlüsse zählen ausschließlich positiv absolvierte Lehrabschlussprüfungen. – ² ÖNACE 2008 des Unternehmens zum Stichtag.

Die Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit variieren sehr stark nach Bildungsabschlüssen, Geschlecht und Branche. Von den Beschäftigten mit einem Bildungsabschluss im Jahr 2008/09 verdienen im Durchschnitt rund zwei Drittel bis zu 1.800 €, wobei der größte Anteil (35%) auf die niedrigste Einkommensstufe (bis 1.200 €) entfällt.

Daten aus dem BibEr erlauben auch eine Analyse der Einstiegsgehälter. Von den insgesamt 96.031 Personen die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss ihrer formalen Ausbildung eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und deren Einkommen³⁵ laut Lohnzettel verfügbar ist, verdienen 35% bis zu 1.200 €, 27% zwischen 1.200 € und 1.800 €, weitere 19% bis zu 2.400 € und 19% darüber (Übersicht 2.22). Bei den Frauen ist die Aufteilung zwischen den Einkommensklassen um vieles unausgewogener als bei den Männern: 28% der

³⁵ Es gilt zu beachten, dass die Einkommensinformationen aus dem BibEr nicht arbeitszeitbereinigt sind. Dieser Umstand sollte bei der Interpretation der Einkommensverteilungen nach den unterschiedlichen Dimensionen (Geschlecht, Bildungsabschlüsse, Lehrabschluss Handel gegenüber anderen Branchen) nicht außer Acht gelassen werden. Eine arbeitszeitbereinigte Betrachtung würde speziell in Arbeitsmarkt Bereichen mit hohen Teilzeitquoten, vor allem für Frauen, die Einkommensdifferenzen reduzieren.

Männer stehen 42% der Frauen in der Kategorie bis 1.200 € gegenüber; 2.400 € und mehr verdienen 22% der Männer jedoch nur 15% der Frauen.³⁶

Übersicht 2.22: Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach einem Bildungsabschluss im Schuljahr 2008/09

	Insgesamt ¹	Pflichtschule	Lehre	Bildungsabschluss					Sonstiger Bildungsabschluss ²
				BMS	AHS	BHS	Universität/ Fachhochschule		
Personen									
<i>Einstiegseinkommen brutto³ nach Geschlecht</i>									
Männer									
Bis 1.200 €	14.040	873	5.650	1.477	1.309	2.465	1.206	1.060	
1.200 € bis 1.800 €	12.970	132	7.531	874	639	1.756	1.054	984	
1.800 € bis 2.400 €	12.160	(18)	7.147	979	231	1.510	1.028	1.247	
Ab 2.400 €	11.326	(3)	2.630	2.041	67	766	4.473	1.346	
Frauen									
Bis 1.200 €	19.192	1.160	7.016	2.535	1.008	2.962	3.089	1.422	
1.200 € bis 1.800 €	13.071	66	5.795	1.277	290	2.209	2.286	1.148	
1.800 € bis 2.400 €	6.411	(8)	1.166	934	75	1.154	2.052	1.022	
Ab 2.400 €	6.861	(1)	372	1.797	(16)	195	3.619	861	
Insgesamt¹									
Bis 1.200 €	33.232	2.033	12.666	4.012	2.317	5.427	4.295	2.482	
1.200 € bis 1.800 €	26.041	198	13.326	2.151	929	3.965	3.340	2.132	
1.800 € bis 2.400 €	18.571	(26)	8.313	1.913	306	2.664	3.080	2.269	
Ab 2.400 €	18.187	(4)	3.002	3.838	83	961	8.092	2.207	
Anteile in %									
Männer									
Bis 1.200 €	27,8	85,1	24,6	27,5	58,3	37,9	15,5	22,9	
1.200 € bis 1.800 €	25,7	12,9	32,8	16,3	28,5	27,0	13,6	21,2	
1.800 € bis 2.400 €	24,1	(1,8)	31,1	18,2	10,3	23,2	13,2	26,9	
Ab 2.400 €	22,4	(0,3)	11,5	38,0	3,0	11,8	57,6	29,0	
Frauen									
Bis 1.200 €	42,1	93,9	48,9	38,7	72,6	45,4	28,0	31,9	
1.200 € bis 1.800 €	28,7	5,3	40,4	19,5	20,9	33,9	20,7	25,8	
1.800 € bis 2.400 €	14,1	(0,6)	8,1	14,3	5,4	17,7	18,6	23,0	
Ab 2.400 €	15,1	(0,1)	2,6	27,5	(1,2)	3,0	32,8	19,3	
Insgesamt¹									
Bis 1.200 €	34,6	89,9	34,0	33,7	63,7	41,7	22,8	27,3	
1.200 € bis 1.800 €	27,1	8,8	35,7	18,1	25,6	30,5	17,8	23,5	
1.800 € bis 2.400 €	19,3	(1,1)	22,3	16,1	8,4	20,5	16,4	25,0	
Ab 2.400 €	18,9	(0,2)	8,0	32,2	2,3	7,4	43,0	24,3	

Q: Statistik Austria, Bildungsmonitoring, im Auftrag von BMASK und AMS. Anmerkung: Aufgrund geringer Fallzahlen sind für Werte in Klammern keine zuverlässigen Aussagen möglich. – ¹ Die Grundmasse wird eingeschränkt auf Personen die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und deren Einkommen laut Lohnzettel verfügbar ist. Einkommensinformationen sind nicht arbeitszeitbereinigt. – ² In dieser Ausprägung werden unter anderem auch Lehrgänge zum Notfallsanitäter, Pflegehilfelehrgänge usw. zusammengefasst. – ³ Das Bruttomonatseinkommen umfasst alle Geld- und Sachbezüge aus der ersten unselbständigen Haupterwerbstätigkeit.

³⁶ Zur aktuellen Einkommensverteilung in Österreich siehe Glocker – Horvath – Mayrhuber (2012).

Im Handel verdienen neun von zehn LehrabsolventInnen bis zu 1.800 € in der ersten unselbständigen Beschäftigung. Bei Frauen steigt der Anteil auf 96%, bei Männern sinkt der Anteil auf 86%. Die Auswertung zeigt auch deutliche Unterschiede bei den Einstiegsgehältern zwischen LehrabsolventInnen im Handel und jenen in anderen Branchen. Kollektivvertraglich festgesetzte Entlohnungsstufen stellen hier vermutlich eine wichtige Determinante dar.

Eine Analyse der (nicht arbeitszeitbereinigten) Einkommen für die LehrabsolventInnen im Handel zeigt, dass von den knapp 6.500 betroffenen Personen rund 43% bis 1.200 € verdienen und etwa die Hälfte zwischen 1.200 € und 1.800 € an Einstiegseinkommen in deren ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit verdienen (Übersicht 2.23). Lediglich 7% beziehen ein Einstiegsgehalt von mindestens 1.800 € und mehr. Der Anteil im Handel mit einem Einkommen bis maximal 1.800 € liegt bei den Frauen mit 96% um 10 Prozentpunkte über jenem der Männer. Verdienen noch rund 10% der männlichen Lehrabsolventen zwischen 1.800 € und 2.400 €, so liegt dieser Anteil bei den Frauen nur mehr knapp über 3%. Mehr als 2.400 € erhalten im Durchschnitt lediglich 1,6% aller LehrabsolventInnen (Männer 3,4%, Frauen 0,8%). Betrachtet man zum Vergleich die Einkommensverteilung der Gruppe aller Nicht-HandelslehrabsolventInnen (in Summe 30.880 Personen), zeigt sich, dass die Einstiegseinkommen über die Einkommensklassen hinweg gleichmäßiger verteilt sind: Der Anteil jener LehrabsolventInnen mit einem Einstiegsgehalt von weniger als 1.800 € liegt hier bei rund 65%, zwischen 1.800 € und 2.400 € verdienen etwas mehr als 25%, ein Einstiegsgehalt darüber erhalten noch knapp 10% der entsprechenden Zielgruppe. Auffällig ist, dass bereits in der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Lehrabschluss markante Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männer trotz Ausbildung in selbiger Branche (Handel) bestehen.³⁷

Eine Differenzierung nach Geschlecht spiegelt ebenfalls, sowohl bei den Frauen als auch bei Männern, die Verschiebung nach oben hin bei den Einstiegsgehältern von Nicht-HandelslehrabsolventInnen wider. Deutlich stärker ausgeprägt ist diese jedoch bei Männern: Verdienen rund 13% der Lehrabsolventen im Handel mehr als 1.800 € zu Beginn ihrer Erwerbskarriere, so steigert sich der Anteil in der Gruppe der Nicht-Handelslehrabsolventen auf etwas mehr als 45%. Bei den Lehrabsolventinnen beträgt der Anteil im Handel mit 1.800 € nur mehr 4%, in den anderen Lehrbranchen steigert sich dies auf 13,7%. Ein Grund für die deutlichen Unterschiede bei den Einstiegsgehältern zwischen LehrabsolventInnen im Handel und jenen in anderen Branchen kann auf die kollektivvertraglich festgesetzten Entlohnungsstufen zurückgeführt werden. Diese sind beispielsweise in der Industrie oder in der Bauwirtschaft um einiges höher angesetzt als im Handel. Daraus resultiert unter anderem auch die starke Verschiebung in der Verteilung nach oben hin bei den Einstiegsgehältern für Männer, da diese traditionellerweise einen hohen Lehrlingsanteil in diesen Branchen besetzen.

³⁷ Wie bereits erwähnt, müssen dabei Unterschiede im Arbeitszeitvolumen berücksichtigt werden.

Übersicht 2.23: Einkommen aus der ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach einem Lehrabschluss im Handel und in anderen Branchen im Schuljahr 2008/09

	Lehrabschluss ¹			
	Handel		Andere Branchen	
Einstiegseinkommen brutto ² nach Geschlecht	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
Männer				
Bis 1.200 €	739	36,6	4.911	23,5
1.200 € bis 1.800 €	1.012	50,2	6.519	31,1
1.800 € bis 2.400 €	198	9,8	6.949	33,2
Ab 2.400 €	68	3,4	2.562	12,2
Frauen				
Bis 1.200 €	2.012	45,6	5.004	50,3
1.200 € bis 1.800 €	2.222	50,4	3.573	35,9
1.800 € bis 2.400 €	141	3,2	1.025	10,3
Ab 2.400 €	35	0,8	337	3,4
Insgesamt¹⁾				
Bis 1.200 €	2.751	42,8	9.915	32,1
1.200 € bis 1.800 €	3.234	50,3	10.092	32,7
1.800 € bis 2.400 €	339	5,3	7.974	25,8
Ab 2.400 €	103	1,6	2.899	9,4

Q: Statistik Austria, Bildungsmonitoring, im Auftrag von BMASK und AMS. – ¹ Die Grundmasse wird eingeschränkt auf Personen die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und deren Einkommen laut Lohnzettel verfügbar ist. Einkommensinformationen sind nicht arbeitszeitbereinigt. Als Lehrabschlüsse zählen ausschließlich positiv absolvierte Lehrabschlussprüfungen. – ² Das Bruttomonatseinkommen umfasst alle Geld- und Sachbezüge aus der ersten unselbständigen Haupterwerbstätigkeit.

2.3 Qualifikations- und Altersstruktur der Handelsbeschäftigten

2.3.1 Qualifikationsstruktur im Handel

Der Handel unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich des Einsatzes von in- und ausländischen Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten sowie dem Einsatz von Frauen und Männern deutlich von anderen Wirtschaftsbereichen, sondern auch in der Ausbildungsstruktur der Beschäftigten. Ziel des folgenden Abschnittes ist es, Unterschiede hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der unselbständig Beschäftigten im Handel im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen anhand der Daten der Arbeitskräfteerhebung näher darzustellen.³⁸

Die Qualifikationsstruktur im Handel ist von einem hohen Anteil an LehrabsolventInnen geprägt. Höher ausgebildete Arbeitskräfte sind hingegen deutlich unterrepräsentiert.

Die Qualifikationsstruktur der unselbständig Beschäftigten im Handel unterscheidet sich deutlich vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. In Übersicht 2.24 wird die Zahl der unselbständig Beschäftigten nach höchster abgeschlossener Ausbildung sowie nach Geburtsland (im

³⁸ Im Gegensatz zu älteren Versionen dieses Berichts wird auf Fragen der Berufsstruktur sowie der Über- und Unterqualifizierung nicht eingegangen. Interessierte LeserInnen seien an dieser Stelle an ältere Versionen verwiesen (siehe Huber – Michenthaler, 2009).

Inland geboren im Vergleich zu im Ausland Geborenen) für einzelne Handelsbranchen sowie die Gesamtwirtschaft dargestellt.³⁹ Dabei fällt auf, dass in allen Handelsbranchen AbsolventInnen einer Lehre oder berufsbildenden mittleren Schule deutlich überdurchschnittlich stark vertreten sind. 63% aller unselbständig Beschäftigten im Handel fallen in diese Kategorie (im Vergleich zu 53% im Durchschnitt über alle Branchen; Übersicht 2.24). Mit Ausnahme des Großhandels sind auch Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss in den Handelsbranchen überproportional vertreten (Handel insgesamt: 17%; alle Branchen 15%). Am anderen Ende der Ausbildungsskala weisen hingegen nur 6% aller Handelsbeschäftigten einen tertiären Bildungsabschluss (Universität, Fachhochschule) auf (alle Branchen 14%). Vor allem der hohe Anteil von Personen mit Lehrabschluss zeigt die wichtige Stellung der (klassischen) Lehrberufe im Handel.

Übersicht 2.24: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Pflichtschule		Lehre, BMS		AHS, BHS, Meister, Kolleg		Universität, Fachhochschule		Insgesamt Personen
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	
Handel insgesamt									
Herkunft									
Österreich	75.660	15,7	322.640	66,9	60.412	12,5	23.724	4,9	482.436
Ausland	23.748	27,1	36.289	41,4	17.322	19,8	10.268	11,7	87.626
Insgesamt	99.407	17,4	358.929	63,0	77.735	13,6	33.992	6,0	570.063
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)									
Österreich	47.183	17,5	182.348	67,6	28.765	10,7	11.355	4,2	269.651
Ausland	14.005	27,3	21.093	41,1	11.004	21,4	5.227	10,2	51.330
Insgesamt	61.188	19,1	203.441	63,4	39.769	12,4	16.583	5,2	320.981
Großhandel (ohne Kfz-Handel)									
Österreich	18.003	11,5	99.721	64,0	27.290	17,5	10.875	7,0	155.889
Ausland	7.566	26,5	10.657	37,3	5.608	19,7	4.706	16,5	28.537
Insgesamt	25.569	13,9	110.378	59,8	32.898	17,8	15.581	8,4	184.426
Kfz-Handel									
Österreich	10.474	18,4	40.571	71,3	4.358	7,7	1.493	2,6	56.897
Ausland	2.176	28,0	4.538	58,5	(710)	(9,2)	(334)	(4,3)	7.759
Insgesamt	12.650	19,6	45.109	69,8	5.068	7,8	1.828	2,8	64.656
Gesamtwirtschaft									
Österreich	381.978	12,9	1.671.858	56,5	495.465	16,7	411.646	13,9	2.960.947
Ausland	162.693	27,2	224.063	37,5	108.925	18,2	102.287	17,1	597.968
Insgesamt	544.671	15,3	1.895.921	53,3	604.390	17,0	513.933	14,4	3.558.915

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

³⁹ Die Information bezüglich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung erfolgt in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nach Selbstauskunft. In wie weit ausländische Ausbildungsabschlüsse in Österreich anerkannt sind, kann auf Grundlage dieser Daten nicht analysiert werden.

Innerhalb der Handelssektoren (ÖNACE 2-Steller) hat der Kfz-Handel mit 20% seiner Beschäftigten den relativ größten Anteil an PflichtschulabsolventInnen und mit 2,8% einen sehr geringen Anteil an HochschulabsolventInnen. Umgekehrt verhält es sich im Großhandel, der relativ am meisten HochschulabsolventInnen (8,4%) und den geringsten Anteil an PflichtschulabsolventInnen (14%) unter den Handelsbranchen aufweist. Beschäftigte im Kfz-Handel sind somit im Durchschnitt schlechter ausgebildet als jene im Einzelhandel. Unselbständig Beschäftigte im Großhandel sind allerdings durchschnittlich die mit dem höchsten Bildungsabschluss unter den drei Branchengruppen des Handels.

Ein großer Teil der Beschäftigten im Handel ist im Ausland geboren (etwa 15% aller unselbständig Beschäftigten). Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der ausländischen Beschäftigten fällt auf, dass diese häufiger maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen als im Inland Geborene. Dies deckt sich großteils mit der gesamtwirtschaftlichen Qualifikationsstruktur von im Ausland geborenen Beschäftigten, wiewohl der Anteil der gering Qualifizierten im Kfz-Handel etwas höher und im Großhandel etwas niedriger ist als im Durchschnitt über alle Branchen. Andererseits ist der Anteil von Personen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss unter ausländischen Beschäftigten höher als unter inländischen, wobei der Unterschied im Groß- und im Einzelhandel besonders deutlich ist. Diese relativ hohen Bildungsanteile an den Rändern der Bildungsverteilung spiegeln sich in den geringen Anteilen ausländischer Beschäftigter mit Lehrabschluss wider.

Unter den ausländischen Beschäftigten im Handel weisen Personen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien besonders hohe Anteile an Geringqualifizierten auf – Personen aus dem EU-Ausland sind hingegen überdurchschnittlich gut ausgebildet.

Nach Geburtsregion weisen vor allem die in der Türkei geborenen unselbständig Erwerbstätigen im Handel einen besonders hohen Anteil an PflichtschulabsolventInnen auf, während die im Handel arbeitenden Personen, die in einem Land der EU 15 oder aber auch in einem Land der 12 neuen Mitgliedstaaten geboren sind, einen deutlich höheren AkademikerInnenanteil aufweisen als im Inland geborene unselbständig Beschäftigte (Übersicht 2.25).

Diese starke Segmentierung der Qualifikationsprofile der unselbständig Beschäftigten nach Geburtsregion ist allerdings kein Spezifikum der Handelsbeschäftigung, sondern reflektiert vor allem die unterschiedliche Qualifikationsstruktur der verschiedenen Gruppen der im Ausland Geborenen in Österreich. Die Anteile der unselbständig Beschäftigten in verschiedenen Qualifikationsgruppen nach Senderegion im Handel unterscheiden sich, wie aus Übersicht 2.25. ersichtlich, nur unwesentlich von jenen in der Gesamtwirtschaft.

Übersicht 2.25: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geburtsregion und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS, Meister, Kolleg Anteile in %	Universität, Fachhoch- schule	Insgesamt
<i>Herkunftsregion, Geburtsland</i>					
	Handel insgesamt				
EU 15 (ohne Österreich)	8,6	50,0	16,9	24,5	100,0
Neue 12 Mitgliedstaaten	11,6	38,3	36,8	13,3	100,0
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	29,5	51,2	16,0	3,3	100,0
Türkei	61,8	28,0	8,5	1,7	100,0
Sonstige Länder	28,6	20,4	25,9	25,1	100,0
	Gesamtwirtschaft				
EU 15 (ohne Österreich)	6,8	39,7	17,7	35,8	100,0
Neue 12 Mitgliedstaaten	11,2	39,1	31,0	18,7	100,0
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	33,5	47,3	15,2	4,0	100,0
Türkei	65,5	25,0	6,3	3,3	100,0
Sonstige Länder	23,8	22,5	21,0	32,6	100,0

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Frauen weisen im Handel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft einen geringeren Anteil bei höher Qualifizierten auf. Zudem liegt – im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft – der Anteil der höher qualifizierten Frauen im Handel unter jenem der Männer.

Im Handel beschäftigte Frauen weisen im Durchschnitt ein etwas geringeres Qualifikationsniveau auf als Männer (Übersicht 2.26), so liegt der Anteil der Akademikerinnen im Handel um etwa 1 Prozentpunkt unter jenem der Männer (5,5% bzw. 6,5%), gleichzeitig weisen Frauen einen um knapp 3 Prozentpunkte höheren Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss auf (19% im Vergleich zu 16%). Im Einzelhandel, in dem Frauen deutlich überrepräsentiert sind, fallen die Ausbildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern recht ähnlich aus, wobei der Anteil der Frauen mit Lehrabschluss um 3 Prozentpunkte über jenem der Männer liegt (im Handel insgesamt liegt der Anteil der Frauen um 1,5 Prozentpunkte niedriger). Gleichzeitig weisen Frauen im Einzelhandel seltener eine höhere Ausbildung (AHS, BHS, Meister oder Kolleg) auf als Männer.

Vergleicht man die Ausbildungsstruktur im Handel mit jener der Gesamtwirtschaft, treten deutliche Unterschiede zu Tage. Während der Anteil der Akademikerinnen in der Gesamtwirtschaft um knapp 3 Prozentpunkte über jenem der Männer mit universitärem Abschluss liegt (Frauen 16%; Männer 13%), weisen Frauen im Handel (wie auch im Einzelhandel) einen niedrigeren Anteil an Universitätsabsolventinnen auf. Ähnlich ist das Bild bei höheren Ausbildungen (AHS, BHS, Meister oder Kolleg), auch hier liegt der Anteil bei Frauen in der Gesamtwirtschaft deutlich höher als unter Männern (Frauen 19%; Männer 15%) – in Handel hingegen niedriger. Gleichzeitig zeigt sich die hohe Bedeutung der Lehrausbildung im Handel: liegt der Anteil der

Frauen mit Lehrabschluss in der Gesamtwirtschaft um etwa 10 Prozentpunkte unter jenem der Männer, so zeigen sich im Handel deutlich geringere Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Übersicht 2.26: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Pflichtschule		Lehre, BMS		AHS, BHS, Meister, Kolleg		Universität, Fachhochschule		Insgesamt Personen
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	
Handel insgesamt									
Männer	39.320	15,9	157.912	63,8	34.189	13,8	16.157	6,5	247.578
Frauen	60.087	18,6	201.017	62,3	43.546	13,5	17.835	5,5	322.485
Insgesamt	99.407	17,4	358.929	63,0	77.735	13,6	33.992	6,0	570.063
Einzelhandel (ohne Kfz)									
Männer	14.784	17,1	52.813	61,2	13.479	15,6	5.198	6,0	86.275
Frauen	46.404	19,8	150.628	64,2	26.290	11,2	11.384	4,9	234.706
Insgesamt	61.188	19,1	203.441	63,4	39.769	12,4	16.583	5,2	320.981
Großhandel (ohne Kfz)									
Männer	14.056	12,9	67.392	62,0	17.705	16,3	9.479	8,7	108.631
Frauen	11.513	15,2	42.987	56,7	15.193	20,0	6.102	8,1	75.795
Insgesamt	25.569	13,9	110.378	59,8	32.898	17,8	15.581	8,4	184.426
Kfz-Handel									
Männer	10.481	19,9	37.707	71,6	3.005	5,7	(1.479)	(2,8)	52.672
Frauen	2.170	18,1	7.402	61,8	2.063	17,2	(349)	(2,9)	11.984
Insgesamt	12.650	19,6	45.109	69,8	5.068	7,8	(1.828)	(2,8)	64.656
Gesamtwirtschaft									
Männer	261.481	14,0	1.082.610	58,0	281.710	15,1	241.616	12,9	1.867.417
Frauen	283.189	16,7	813.312	48,1	322.680	19,1	272.317	16,1	1.691.498
Insgesamt	544.671	15,3	1.895.921	53,3	604.390	17,0	513.933	14,4	3.558.915

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Diese geschlechtsspezifischen Ausbildungsunterschiede werden dabei nur zum Teil durch den hohen Teilzeitanteil bei den unselbständig beschäftigten Frauen getrieben, da die Bildungsstruktur von Teil- und Vollzeitbeschäftigten im Handel geringere Unterschiede als jene von Frauen und Männern aufweist (Übersicht 2.27). Teilzeitbeschäftigte haben geringfügig häufiger einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss (63,8%), Vollzeitkräfte hingegen haben etwas öfter einen Abschluss der obersten Bildungsgruppe. Innerhalb der Handelssektoren unterscheidet sich die Bildungsstruktur von Voll- und Teilzeitbeschäftigten am ehesten noch bei Beschäftigten im Kfz-Handel voneinander, wo Vollzeitkräfte vor allem öfter einen Lehrabschluss haben als Teilzeitbeschäftigte.

Übersicht 2.27: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Pflichtschule		Lehre, BMS		AHS, BHS, Meister, Kolleg		Universität, Fachhochschule		Insgesamt Personen
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	
Handel insgesamt									
Teilzeit	31.371	17,0	117.987	63,8	26.242	14,2	9.444	5,1	185.044
Vollzeit	68.037	17,7	240.942	62,6	51.492	13,4	24.547	6,4	385.018
Insgesamt	99.407	17,4	358.929	63,0	77.735	13,6	33.992	6,0	570.063
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)									
Teilzeit	25.162	17,6	92.268	64,4	18.870	13,2	6.959	4,9	143.259
Vollzeit	36.026	20,3	111.174	62,6	20.898	11,8	9.623	5,4	177.722
Insgesamt	61.188	19,1	203.441	63,4	39.769	12,4	16.583	5,2	320.981
Großhandel (ohne Kfz-Handel)									
Teilzeit	4.864	14,0	21.198	60,9	6.555	18,8	2.167	6,2	34.784
Vollzeit	20.705	13,8	89.180	59,6	26.343	17,6	13.414	9,0	149.642
Insgesamt	25.569	13,9	110.378	59,8	32.898	17,8	15.581	8,4	184.426
Kfz-Handel									
Teilzeit	1.345	19,2	4.521	64,6	(817)	(11,7)	(318)	(4,5)	7.001
Vollzeit	11.306	19,6	40.589	70,4	4.251	7,4	(1.510)	(2,6)	57.655
Insgesamt	12.650	19,6	45.109	69,8	5.068	7,8	(1.828)	(2,8)	64.656
Gesamtwirtschaft									
Teilzeit	145.553	16,5	434.479	49,4	183.767	20,9	116.037	13,2	879.835
Vollzeit	399.118	14,9	1.461.443	54,6	420.623	15,7	397.897	14,9	2.679.080
Insgesamt	544.671	15,3	1.895.921	53,3	604.390	17,0	513.933	14,4	3.558.915

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. – Unterscheidung in Teil- und Vollzeit nach Selbstuordnung (Frage nach Teilzeit).

2.3.2 Altersstruktur im Handel

Beschäftigte im Handel sind deutlich jünger als jene in anderen Bereichen der Wirtschaft – besonders im Einzelhandel ist der Anteil jüngerer Arbeitskräfte hoch, Ältere sind deutlich unterrepräsentiert.

Die Beschäftigten im Handel unterscheiden sich neben der Qualifikationsstruktur auch hinsichtlich ihrer Altersstruktur von der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung. Übersicht 2.28 zeigt die Verteilung der Beschäftigten im Handel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft nach Altersgruppen und Geburtsland (im Inland bzw. im Ausland Geborene). Dabei zeigt sich, dass die Gruppe der Jungen (15 bis 24 Jahre) im Handel (insbesondere im Einzelhandel), nicht zuletzt aufgrund der hohen Bedeutung der Lehrausbildung, deutlich überrepräsentiert ist. Während in der Gesamtwirtschaft etwa 15% aller Beschäftigten in die jüngste Altersgruppe

fallen, liegt ihr Anteil im Handel bei knapp 20% (im Einzelhandel bei 22%). Deutlich unterrepräsentiert sind hingegen Personen in den Altersgruppen 45 bis 54 Jahre bzw. 55 bis 64 Jahre, hier liegt der Beschäftigungsanteil um 3 bzw. 1,5 Prozentpunkte unter jenem der Gesamtwirtschaft. Besonders deutlich ist dieser Unterschied im Einzelhandel ausgeprägt (–3,4 bzw. –1,9 Prozentpunkte).

Im Großhandel liegt der Anteil der Jungen hingegen unter dem Durchschnitt der anderen Branchen (1,3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt).

Übersicht 2.28: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und Altersgruppe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Alter in Jahren									
	15 bis 24		25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64	
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
<i>Herkunft</i>	Handel insgesamt									
Österreich	98.115	20,4	109.520	22,8	126.859	26,4	111.358	23,2	34.295	7,1
Ausland	14.473	16,6	24.208	27,8	25.762	29,6	16.602	19,1	5.954	6,8
Insgesamt	112.589	19,9	133.728	23,6	152.621	26,9	127.959	22,6	40.249	7,1
	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)									
Österreich	59.953	22,4	58.939	22,0	70.493	26,3	61.100	22,8	17.663	6,6
Ausland	10.125	19,8	13.919	27,2	14.366	28,1	9.448	18,5	3.271	6,4
Insgesamt	70.078	21,9	72.858	22,8	84.858	26,6	70.548	22,1	20.934	6,6
	Großhandel (ohne Kfz-Handel)									
Österreich	21.698	14,0	37.685	24,3	44.642	28,8	38.537	24,8	12.668	8,2
Ausland	3.027	10,7	7.851	27,9	9.412	33,4	5.920	21,0	1.966	7,0
Insgesamt	24.725	13,5	45.535	24,8	54.054	29,5	44.456	24,2	14.634	8,0
	Kfz-Handel									
Österreich	16.463	29,0	12.896	22,7	11.725	20,7	11.721	20,6	3.964	7,0
Ausland	(1.321)	(17,2)	2.438	31,7	(1.984)	(25,8)	(1.234)	(16,0)	(717)	(9,3)
Insgesamt	17.785	27,6	15.335	23,8	13.709	21,3	12.955	20,1	4.681	7,3
	Gesamtwirtschaft									
Österreich	460.722	15,6	672.788	22,8	793.142	26,9	771.563	26,2	246.288	8,4
Ausland	62.062	10,5	160.657	27,1	183.857	31,0	134.064	22,6	53.202	9,0
Insgesamt	522.784	14,8	833.444	23,6	976.999	27,6	905.627	25,6	299.490	8,5

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Vor allem junge Männer sind im Einzelhandel deutlich überrepräsentiert, Männer im Alter von 45 bis 54 Jahren hingegen merklich unterrepräsentiert. Der Anteil der jungen Frauen ist im Einzelhandel ebenfalls deutlich überdurchschnittlich.

Der hohe Beschäftigungsanteil Jüngerer im Handel zeigt sich bei beiden Geschlechtern (Übersicht 2.29). Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen und der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen insbesondere im Einzel-

handel. Während Männer im Einzelhandel in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen deutlich überrepräsentiert sind (23,2% bzw. 8,3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Branchen), sind sie in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen deutlich unterrepräsentiert (18,1% bzw. 7 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Branchen). Bei Frauen weichen die Beschäftigungsanteile in diesen Altersgruppen hingegen weit weniger stark vom Gesamtdurchschnitt aller Branchen ab (Einzelhandel: +6,9 Prozentpunkte bei 15- bis 24-Jährigen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft bzw. -2,6 Prozentpunkte bei den 45- bis 54-Jährigen).

Übersicht 2.29: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und Altersgruppe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Alter in Jahren									
	15 bis 24		25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64	
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
Handel insgesamt										
Männer	49.134	20,0	59.809	24,3	64.282	26,1	52.147	21,2	20.590	8,4
Frauen	63.454	19,8	73.919	23,0	88.339	27,5	75.812	23,6	19.659	6,1
Insgesamt	112.589	19,9	133.728	23,6	152.621	26,9	127.959	22,6	40.249	7,1
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)										
Männer	19.835	23,2	21.349	25,0	22.713	26,6	15.474	18,1	6.079	7,1
Frauen	50.244	21,5	51.509	22,0	62.146	26,6	55.073	23,6	14.855	6,4
Insgesamt	70.078	21,9	72.858	22,8	84.858	26,6	70.548	22,1	20.934	6,6
Großhandel (ohne Kfz-Handel)										
Männer	13.312	12,3	26.032	24,1	31.088	28,8	26.997	25,0	10.552	9,8
Frauen	11.413	15,1	19.503	25,9	22.965	30,4	17.459	23,1	4.082	5,4
Insgesamt	24.725	13,5	45.535	24,8	54.054	29,5	44.456	24,2	14.634	8,0
Kfz-Handel										
Männer	15.987	30,4	12.428	23,7	10.481	20,0	9.676	18,4	3.959	7,5
Frauen	(1.797)	(15,1)	2.906	24,4	3.228	27,0	3.280	27,5	(722)	(6,1)
Insgesamt	17.785	27,6	15.335	23,8	13.709	21,3	12.955	20,1	4.681	7,3
Gesamtwirtschaft										
Männer	276.845	14,9	435.660	23,5	502.765	27,1	464.119	25,0	176.253	9,5
Frauen	245.939	14,6	397.785	23,6	474.234	28,2	441.508	26,2	123.237	7,3
Insgesamt	522.784	14,8	833.444	23,6	976.999	27,6	905.627	25,6	299.490	8,5

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Die Teilzeitbeschäftigung steigt mit zunehmendem Alter im Handel – insbesondere im Einzelhandel liegen die Teilzeitquoten in allen Altersgruppen deutlich über dem Durchschnitt. Zudem wächst mit zunehmendem Alter der Abstand zwischen der Teilzeitquote im Einzelhandel und der Gesamtwirtschaft.

Betrachtet man die Altersstruktur der Teil- und Vollzeitbeschäftigten getrennt (Übersicht 2.30), zeigt sich, dass der Großteil der Teilzeitbeschäftigten aller Branchen in die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen fällt, wobei der Anteil dieser Altersgruppe an allen Teilzeitbeschäftigten im

Handel leicht unterdurchschnittlich ist (32,2% im Vergleich zu 32,5% aller Branchen). Im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (15 bis 24 Jahre) an allen Teilzeitbeschäftigten im Handel um knapp 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, im Einzelhandel sogar um knapp 3 Prozentpunkte. Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt der Anteil dieser Altersgruppe im Einzelhandel sogar noch höher (knapp 13 Prozentpunkte über der Gesamtwirtschaft). Aufgrund der hohen Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung insgesamt (über alle Altersgruppen) liegt die Teilzeitquote im Handel jedoch selbst in der jüngsten Altersgruppe deutlich über der gesamtwirtschaftlichen Teilzeitquote (2012: +4,9 Prozentpunkte, Übersicht 2.31).

Übersicht 2.30: Unselbständig Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und Altersgruppe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Alter in Jahren									
	15 bis 24		25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64	
	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %	Personen	Anteile in %
Handel insgesamt										
Teilzeit	22.325	12,2	39.185	21,4	58.756	32,2	47.085	25,8	15.334	8,4
Vollzeit	90.264	23,5	94.543	24,6	93.865	24,4	80.875	21,0	24.915	6,5
Insgesamt	112.589	19,9	133.728	23,6	152.621	26,9	127.959	22,6	40.249	7,1
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)										
Teilzeit	18.701	13,2	30.090	21,2	44.242	31,2	37.140	26,2	11.678	8,2
Vollzeit	51.377	29,0	42.768	24,1	40.617	22,9	33.408	18,8	9.256	5,2
Insgesamt	70.078	21,9	72.858	22,8	84.858	26,6	70.548	22,1	20.934	6,6
Großhandel (ohne Kfz-Handel)										
Teilzeit	3.110	9,2	7.751	22,8	12.226	36,0	8.090	23,8	2.792	8,2
Vollzeit	21.616	14,5	37.785	25,3	41.828	28,0	36.366	24,3	11.842	7,9
Insgesamt	24.725	13,5	45.535	24,8	54.054	29,5	44.456	24,2	14.634	8,0
Kfz-Handel										
Teilzeit	(514)	(7,5)	(1.344)	(19,6)	2.288	33,3	(1.854)	(27,0)	(864)	(12,6)
Vollzeit	17.271	30,0	13.990	24,3	11.420	19,8	11.101	19,3	3.817	6,6
Insgesamt	17.785	27,6	15.335	23,8	13.709	21,3	12.955	20,1	4.681	7,3
Gesamtwirtschaft										
Teilzeit	88.850	10,3	190.418	22,0	280.545	32,5	225.782	26,1	78.394	9,1
Vollzeit	433.935	16,2	643.026	24,0	696.453	26,0	679.846	25,4	221.096	8,3
Insgesamt	522.784	14,8	833.444	23,6	976.999	27,6	905.627	25,6	299.490	8,5

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. – Unterscheidung in Teil- und Vollzeit nach Selbstuordnung (Frage nach Teilzeit).

Übersicht 2.31: Teilzeitquoten der unselbständig Erwerbstätigen nach Altersgruppen im Handel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft
Jahresdurchschnitt 2008 bis 2012

	Alter in Jahren					Insgesamt
	15 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	
	In %					
Handel insgesamt						
2008	17,7	27,7	36,5	36,4	36,1	30,5
2009	18,0	30,2	38,9	37,6	35,2	32,2
2010	20,0	28,2	37,4	37,8	35,4	31,8
2011	21,5	28,0	40,2	35,6	41,8	32,4
2012	22,2	32,5	39,8	36,6	42,6	34,1
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)						
2008	22,4	38,8	49,0	52,1	57,6	41,6
2009	24,0	43,9	52,7	52,2	54,7	44,8
2010	28,6	41,3	50,9	54,0	49,3	44,7
2011	29,4	38,9	55,1	51,5	58,1	44,8
2012	29,1	43,6	53,5	53,4	59,9	46,2
Gesamtwirtschaft						
2008	16,4	21,4	27,0	22,9	25,9	23,0
2009	16,2	22,5	28,8	24,9	25,5	24,2
2010	17,3	23,6	28,7	25,0	25,9	24,6
2011	17,8	22,4	29,8	25,3	26,6	24,8
2012	17,3	24,3	29,5	26,4	26,9	25,4

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

Besonders deutlich treten die Unterschiede im Teilzeitausmaß dabei im Einzelhandel hervor (Übersicht 2.31). In allen Altersgruppen liegt die Teilzeitquote weit über der durchschnittlichen Teilzeitquote der jeweiligen Altersgruppe, wobei der Abstand zur Gesamtwirtschaft mit dem Alter deutlich steigt.⁴⁰

In Summe zeigt sich, dass Beschäftigte im Handel deutlich jünger sind als Beschäftigte anderer Branchen, wobei die Altersstruktur im Einzelhandel von einem besonders hohen Beschäftigtenanteil der jüngsten Altersgruppe geprägt ist. Männer arbeiten insbesondere in jungen Jahren im Handel, während sie in höheren Altersgruppen eher unterrepräsentiert sind. Die im Einzelhandel besonders häufige Teilzeitbeschäftigung zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Altersgruppen, wobei Teilzeitbeschäftigung mit dem Alter deutlich zunimmt.

Für ältere Arbeitskräfte im Handel zeigt sich, dass diese – speziell im Einzelhandel – unterrepräsentiert sind. So liegt der Anteil aller Beschäftigten der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen mit 7,1% bzw. 6,6% deutlich unter jenem in der Gesamtwirtschaft (8,5%). Gleichzeitig ist die Teilzeitquote im Handel (und speziell im Einzelhandel) für Männer wie für Frauen überdurchschnittlich hoch. Die niedrigen Beschäftigungsanteile und vergleichsweise geringen Anteile an Neuzu-

⁴⁰ Unterschied in der Teilzeitquote 2012; 15- bis 24-Jährige: 11,8 Prozentpunkte; 25- bis 34-Jährige: 19,3 Prozentpunkte; 35- bis 44-Jährige: 24,0 Prozentpunkte; 45- bis 54-Jährige: 27,0 Prozentpunkte; 55- bis 64-Jährige: 33,0 Prozentpunkte.

gängen in der Gruppe der Älteren (siehe Abschnitt "Beschäftigungsaufnahmen im Handel") deuten darauf hin, dass der Handel zwar keinen klassischen Arbeitsmarkt für Ältere darstellt. Andererseits birgt der Handel durch die hohen Teilzeitquoten, die im Handel vorherrschen, durchaus Beschäftigungspotentiale für Ältere. In wie fern Ältere zukünftig im Handel (neue) Beschäftigungsperspektiven finden, hängt auch stark von der Gestaltung der Arbeitsplätze und den damit verbundenen körperlichen wie psychischen Belastungen ab.

2.4 Beschäftigungsaufnahmen im Handel

2012 belief sich der Arbeitskräfteumschlag im Handel auf 85%, dies sind weniger Zu- und Abgänge als in der Gesamtwirtschaft (110,8%; Übersicht 2.5).⁴¹ Der Beschäftigungsumschlag⁴² ist allerdings nicht gleich verteilt: Knapp 74% der Beschäftigungsverhältnisse im Handel sind seit über einem Jahr aufrecht. Das verbleibende Viertel an Arbeitskräften generiert demnach einen hohen Umschlag. Diese Beschäftigungszugänge im Handel, die seit weniger als einem Jahr aufrecht sind, stehen auch im Mittelpunkt der Untersuchung. Insbesondere werden folgende Fragen behandelt:

- Wie sieht die Vorkarriere jener Personen aus, die ein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind?
- Wie viele Personen waren zuvor schon einmal unselbständig beschäftigt und in welcher Branche haben diese Personen zuletzt gearbeitet?
- Wie viel Zeit ist zwischen dem Abgang aus der letzten unselbständigen Beschäftigung und dem Zugang in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis⁴³ vergangen?
- Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status hatten die Personen zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen inne?

Die Ergebnisse für den Handel werden jenen für die Gesamtwirtschaft ohne Handel gegenübergestellt.

2.4.1 Datensatz

Die Analyse basiert auf dem Individualdatensatz des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV). Im Mittelpunkt stehen all jene Personen, die an einem Stichtag (7. September 2012) voll sozialversicherungspflichtig⁴⁴, unselbständig beschäftigt waren und deren Beschäftigungsverhältnis erst seit maximal einem Jahr aufrecht ist. Somit werden nur neu begründete Beschäftigungsverhältnisse betrachtet und stabil beschäftigte Personen von der Untersuchung ausgeklammert.

⁴¹ Die Umschlagsdynamik ist auch geringer als in der Gesamtwirtschaft ohne Saisonbranchen (95,6%), d. h. ohne der Bauwirtschaft, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie ohne der Land- und Forstwirtschaft.

⁴² Der Beschäftigungsumschlag ist die Summe der Beschäftigungsaufnahmen und Beschäftigungsbeendigungen innerhalb eines Zeitraums, gemessen am durchschnittlichen Beschäftigungsstand.

⁴³ Jenes Beschäftigungsverhältnis, das am 7. September 2012 aufrecht war.

⁴⁴ Ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze ist voll sozialversicherungspflichtig.

Die Untersuchung der Vorkarrieren greift auf das Konzept des dominanten Erwerbsstatus zurück. Der dominante Erwerbsstatus gibt an, welchen Versicherungsstatus eine Person an mehr als der Hälfte der betrachteten Tage zwischen den Zeitpunkten t und $t-1$ inne hatte. Um sicherzustellen, dass pro Tag und Person nur ein Versicherungsstatus aufscheint, müssen diese zuvor priorisiert werden.⁴⁵ Folgende Hierarchie der Erwerbsstatus wurde hierfür definiert: (1) Beschäftigung, (2) Pension, (3) Kinderbetreuungsgeld, (4) Arbeitslosigkeit, (5) Selbständigkeit, (6) atypische Beschäftigung und (7) außerhalb des Erwerbslebens. Tage ohne Einträge im Hauptverbandsdatensatz werden der Kategorie (8) "unbekannt" zugeschrieben.

Der dominante Erwerbsstatus wird für zwei unterschiedliche Zeiträume ermittelt (Abbildung 2.5):

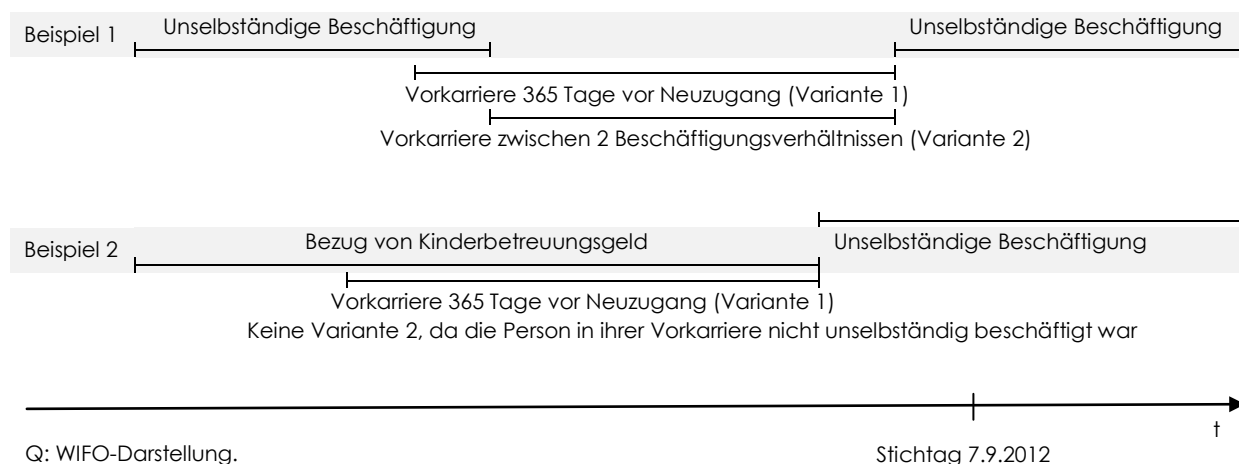
- Variante 1: Für den Zeitraum von 12 Monaten, der dem Zugang in das aktuell aufrechte Beschäftigungsverhältnis unmittelbar voran geht.
- Variante 2: Für den Zeitraum zwischen dem Abgang aus der letzten unselbständigen Beschäftigung und dem Zugang in das aktuell aufrechte Beschäftigungsverhältnis. Der Zeitraum ist damit von Person zu Person verschieden. Diese Art der Darstellung ist nur für jene Personen möglich, die bereits zuvor schon einmal unselbständig beschäftigt waren.

Variante 1 hat den Vorteil, dass sämtliche Beschäftigungsaufnahmen betrachtet werden, während bei Variante 2 Personen, die erstmals auf dem Arbeitsmarkt auftreten, per Definition ausgeklammert sind. Variante 2 hat jedoch den Vorteil, dass zusätzliche Aspekte beurteilt werden können, etwa wie rasch Personen nach einem Beschäftigungsabgang neuerlich einen Job aufnehmen, aus welcher Branche sie kommen und ob die Gestaltung der Übergangszeit zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen mit zunehmender Dauer variiert. Variante 2 ist jedoch mit einer gewissen Unschärfe verbunden, da sie auf die letzte unselbständige, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abzielt und nicht generell auf die letzte Erwerbstätigkeit – andere Erwerbspositionen wie etwa die Selbständigkeit, freie Dienstverträge, Werkverträge oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bleiben somit bei der Berechnung der Übergangsdauer unberücksichtigt. Die geringfügige Beschäftigung bleibt außer Acht, da sie angesichts des geringen Einkommens als prekär einzustufen ist; freie Dienstverträge bzw. Werkverträge werden nicht berücksichtigt, da sie von den Betroffenen vielfach als Übergangslösung betrachtet werden (*Kirisits, 2003*). Als Übergangslösung mangels anderer Beschäftigungsmöglichkeiten wird auch die Selbständigkeit vor Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung bewertet, weshalb sie bei der Berechnung der Variante 2 ebenso unberücksichtigt bleibt. Die Fallzahlen sind im Übrigen sehr gering, weshalb es zu keiner Verzerrung durch die gewählte Abgrenzung kommen sollte.⁴⁶

⁴⁵ Ist beispielsweise eine Person arbeitslos gemeldet und bezieht parallel dazu eine Transferleistung, wird die Person im priorisierten Datensatz (an dem betreffenden Tag) ausschließlich als "arbeitslos" ausgewiesen; der Transferbezug (z. B. Witwenrente) wird überschrieben.

⁴⁶ Im Jahr vor dem Beschäftigungszugang zum Handel waren weniger als 2% überwiegend selbständig beschäftigt (das entspricht rund 2.000 Personen).

Abbildung 2.5: Beispielhafte Darstellung der Varianten der Vorkarrierebetrachtung
Erwerbsbiographie im Jahr vor dem Neuzugang in Beschäftigung (Variante 1) und Erwerbsbiographie
zwischen dem letzten Beschäftigungsabgang und dem Neuzugang in Beschäftigung (Variante 2)



Q: WIFO-Darstellung.

Stichtag 7.9.2012

Die Auswertungen erfolgen getrennt für Männer und Frauen, sowie nach Altersgruppen. Den Ergebnissen im Handel werden jene für die restliche Wirtschaft gegenübergestellt.

2.4.2 Ergebnisse

Am Stichtag 7. September 2012 waren in Österreich 3,42 Mio. voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse beim HV gemeldet. Auf den Handel insgesamt entfielen gut 515.000 oder 15%, das Gros davon auf den Einzelhandel (rund 278.000 oder 54%), gefolgt vom Großhandel (rund 172.000 oder 33%) und dem Kfz-Handel (knapp 65.000 oder 13%).

Etwa ein Viertel der an einem Stichtag gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse ist seit weniger als einem Jahr aufrecht; der Anteil der Älteren unter den Neuzugängen ist vergleichsweise gering.

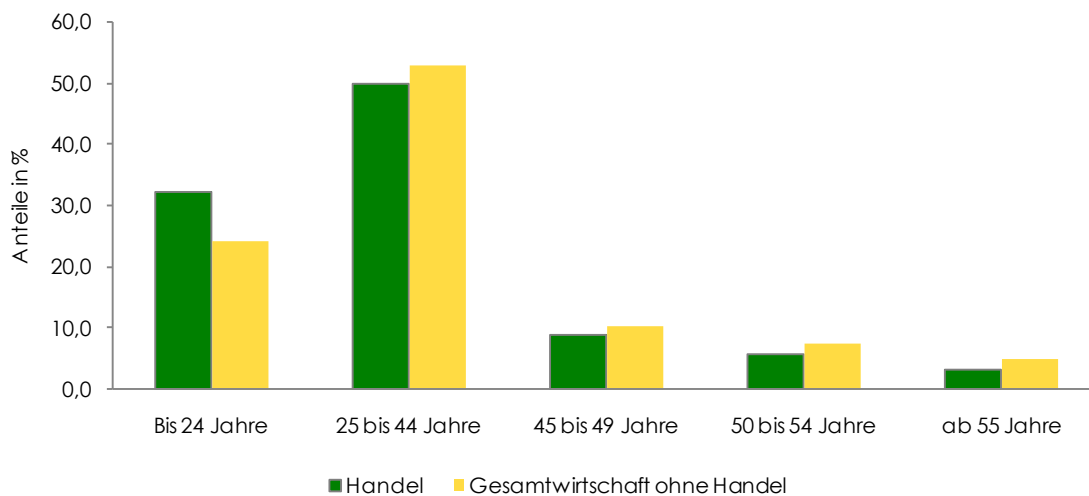
Etwa ein Viertel dieser Beschäftigungsverhältnisse⁴⁷ können als Neuzugänge bezeichnet werden – sie waren zum Stichtag 7. September 2012 seit weniger als einem Jahr aufrecht. Die Altersverteilung der Neuzugänge zeigt eine Konzentration auf das Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre: 50% im Handel, 53% außerhalb des Handels). Auffallend hoch ist jedoch im Handel der Anteil der Neuzugänge, die jünger als 25 Jahre alt sind – er liegt im Handel bei 32%, abseits des Handels bei 24%. Unterdurchschnittlich ist demgegenüber der Anteil der Älteren unter den Neuzugängen im Handel: Lediglich 3% der neu begründeten Jobs im Handel entfallen auf Personen die 55 Jahre oder älter sind (Gesamtwirtschaft ohne Handel 5%) und knapp 6% auf Personen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren (Gesamtwirtschaft ohne Handel knapp 8%). Die stärkere Präsenz der unter 25-Jährigen unter den Neuzugängen im Handel ist

⁴⁷ Rund 126.000 Beschäftigungsverhältnisse im Handel und 779.000 in der Gesamtwirtschaft ohne Handel stellen Neuzugänge dar, d. h. sind erst seit weniger als einem Jahr aufrecht.

auf den überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsanteil dieser Altersgruppe⁴⁸ zurückzuführen – ein Charakteristikum der Branche, das auf den hohen Stellenwert der dualen Ausbildung zurückzuführen ist. Wird die Altersstruktur der Branche berücksichtigt, und die Zahl der Neuzugänge nach Altersgruppe in Relation zum Beschäftigungsstand der jeweiligen Altersgruppe gesetzt, relativiert sich das Bild (siehe Abbildung 2.6). Im Handel ist der Anteil der Neuzugänge – über alle Altersgruppen hinweg – niedriger als in der restlichen Wirtschaft.

Eine differenziertere Betrachtung nach 2-Steller-Branchen zeigt zudem, dass der Kfz- und der Großhandel weniger Neuzugänge, gemessen am Beschäftigungsstand, aufweisen (22,0% bzw. bzw. 22,7%). Im Einzelhandel stellen 26,2% aller Beschäftigungsverhältnisse (zum Stichtag 7.9.2012) Neuzugänge dar⁴⁹ – ein Wert der jenem in der Gesamtwirtschaft (ohne Handel) entspricht (26,8%). Generell zeigen sich bei dieser Art der Darstellung deutliche Unterschiede nach dem Alter: Während der Anteil der Neuzugänge insbesondere bei den unter 25-Jährigen hoch ist, sinkt er mit zunehmendem Alter sukzessive. Der Anteil ist mithin unter jenen besonders hoch, die am Beginn ihrer Erwerbslaufbahn stehen und entweder neu auf dem Arbeitsmarkt auftreten oder aber sich erst am Arbeitsmarkt orientieren müssen und Beschäftigungsfelder und Berufsmöglichkeiten ausloten.

Abbildung 2.6: Altersverteilung der Neuzugänge nach Altersgruppen am Stichtag 7. September 2012 im Handel und in der Gesamtwirtschaft

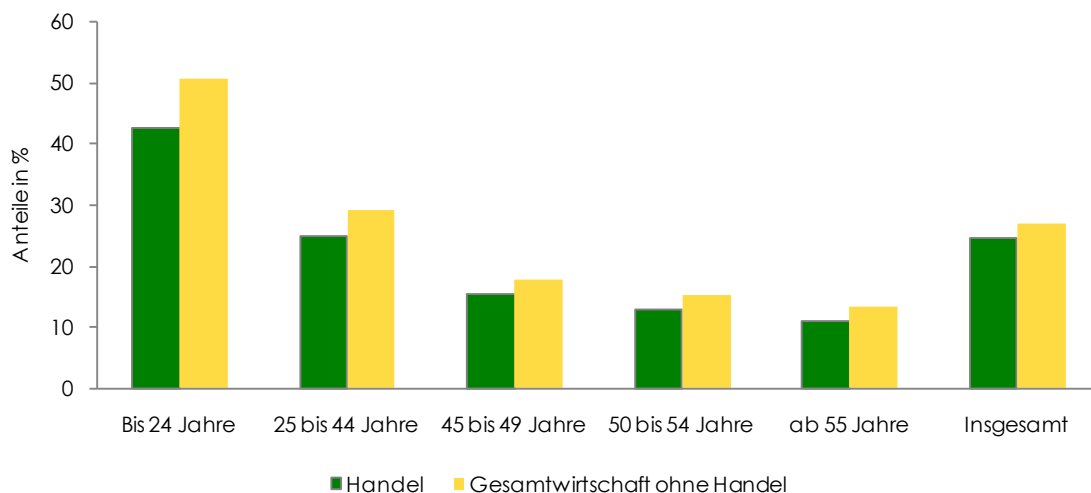


Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkung: Neuzugänge sind Beschäftigungsverhältnisse, die zum Stichtag seit weniger als einem Jahr aufrecht waren.

⁴⁸ Zum Stichtag 7. September 2012 entfielen im Handel 18,6% der Beschäftigungsverhältnisse auf unter 25-Jährige; der Vergleichswert in der restlichen Wirtschaft lag bei 12,8%.

⁴⁹ Als Neuzugänge sind Beschäftigungsverhältnisse definiert, die zu einem Stichtag (7.9.2012) seit weniger als einem Jahr aufrecht sind.

Abbildung 2.7: Neuzugänge gemessen am Beschäftigungsstand der jeweiligen Altersgruppe am Stichtag 7. September 2012 im Handel und in der Gesamtwirtschaft



Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkung: Neuzugänge sind Beschäftigungsverhältnisse, die zum Stichtag seit weniger als einem Jahr aufrecht waren.

2.4.2.1 Vorkarriere im Jahr vor dem Neuzugang (Variante 1)

Von den rund 126.000 Beschäftigungsaufnahmen im Handel⁵⁰, die zum Stichtag weniger als ein Jahr zurückliegen, entfiel etwas mehr als die Hälfte (55% oder 69.000) auf Frauen. Das Gros der Frauen (47%) war in den 12 Monaten vor der Jobaufnahme überwiegend voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ein Fünftel stand außerhalb des Erwerbslebens. 13% verbrachten mehr als die Hälfte des Jahres in Arbeitslosigkeit, weitere 9% der Frauen bezogen im Jahr vor ihrem Beschäftigungszugang im Handel überwiegend Kinderbetreuungsgeld. Die Vorkarriere der im Handel beschäftigten Frauen unterscheidet sich dabei nur geringfügig von denen, die außerhalb des Handels gemeldet sind: So ist im Handel etwa der Anteil der Frauen, die in ihrer einjährigen Vorkarriere vorwiegend arbeitslos waren, mit 13% etwas höher als im Rest der Wirtschaft (11%), jener, die mehr als die Hälfte des Jahres außerhalb des Erwerbslebens standen mit 20% etwas geringer (23% im Rest der Wirtschaft).

Die einjährige Vorkarriere von Beschäftigten, deren Jobaufnahme weniger als ein Jahr zurückliegt, differiert nach Geschlecht und Alter.

Ebenso wie bei den Frauen gibt es auch bei den Männern keine großen Unterschiede in der einjährigen Vorkarriere zwischen den Neuzugängen im und außerhalb des Handels. Sehr wohl

⁵⁰ Bei der Betrachtung der Erwerbsbiographie wird auf eine personenbezogene Betrachtung abgestellt. Aufgrund der Möglichkeit der Mehrfachbeschäftigung muss die Zahl der an einem Stichtag aufrechten Beschäftigungsverhältnisse nicht mit der Zahl an Personen in Beschäftigung übereinstimmen. Im Hinblick auf die Neuzugänge im Handel bedeutet dies, dass den rund 126.300 Beschäftigungsverhältnissen, die am Stichtag 7. September 2012 seit weniger als einem Jahr aufrecht waren, knapp 125.600 Personen gegenüberstehen, die diese Beschäftigungsverhältnisse inne hatten.

aber unterscheidet sich die Erwerbsbiographie zwischen Männern und Frauen. Demnach kommt der Bezug von Kinderbetreuungsgeld in der einjährigen Betrachtung der Vorkarriere der Männer – anders als bei den Frauen – de facto nicht vor; stattdessen dominiert die unselbständige Beschäftigung: Von den Männern, die im Handel einen Job angenommen haben, waren 55% im Jahr zuvor überwiegend voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt (47% der Frauen), von den Männern, die außerhalb des Handels einen Job eingegangen sind, waren es mit 60% (Frauen 48%) etwas mehr. Am zweithäufigsten sind Männer – ebenso wie Frauen – im Jahr vor ihrer Jobaufnahme vorwiegend außerhalb des Erwerbslebens (knapp ein Viertel). Wie auch bei den Frauen ist der Anteil der Männer, die ein Jahr vor ihrem Beschäftigungszugang überwiegend arbeitslos waren, im Handel etwas höher (11%) als außerhalb des Handels (9%).

Mit zunehmendem Alter steigt die Bedeutung der unselbständigen Beschäftigung aber auch der Arbeitslosigkeit in der Erwerbsbiographie, während der Anteil der Personen, die in der Vorkarriere außerhalb des Berufslebens stehen, zurückgeht.

Der hohe Anteil an Personen, die im Jahr vor der Jobaufnahme überwiegend außerhalb des Erwerbslebens standen, ist vor allem auf BerufseinsteigerInnen zurückzuführen, wie ein Blick auf die Vorkarrieren nach Altersgruppen zeigt (Abbildung 2.8). Der Anteil der Personen, die in ihrer einjährigen Vorkarriere überwiegend beschäftigt waren, ist unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen (15 bis 24 Jahre) am geringsten und steigt mit zunehmendem Alter. Die 15- bis 24-Jährigen stehen am Beginn ihres Erwerbslebens und haben daher oftmals noch keine Arbeitsmarkterfahrung.⁵¹ Etwas weniger als die Hälfte stand vor der Jobaufnahme außerhalb des Erwerbslebens. Mit zunehmendem Alter sinkt die Bedeutung dieses arbeitsmarktfernen Zustands deutlich und steigt erst in der Altersgruppe der über 54-Jährigen wieder an. Parallel dazu gewinnt mit zunehmendem Alter die unselbständige Beschäftigung in der Erwerbsbiographie an Bedeutung: Der Anteil der Personen, die im Jahr vor der Jobaufnahme überwiegend voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, ist in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen am geringsten und verdoppelt sich annähernd in der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen bzw. der 50- bis 54-Jährigen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit steigt ebenfalls mit dem Alter an und ist, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen am größten. Der Anteil der Personen mit überwiegend atypischen Erwerbsepisoden in der einjährigen Vorkarriere variiert dagegen kaum mit dem Alter.

⁵¹ Sie waren in ihrer Vorkarriere weder arbeitslos, noch voll sozialversicherungspflichtig oder atypisch beschäftigt. Ihr Karrierestatus ist "out of the labour force" (OLF), d. h. sie standen außerhalb des Erwerbslebens.

Abbildung 2.8: Verteilung der dominanten Erwerbsposition ein Jahr vor dem Beschäftigungszugang der Beschäftigten im Handel nach Altersgruppen und Geschlecht
Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht in Beschäftigung waren



Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkungen: Beschäftigung umfasst die voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die atypische Beschäftigung umfasst die selbständige Beschäftigung sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverträge und Werkverträge. Ist kein Versicherungsstatus für mehr als sechs Monate aufrecht, wird von "kein dominanter Status" gesprochen. – Die Fallzahlen in der Altersgruppe der über 54-Jährigen sind allerdings gering, sodass von einer Interpretation Abstand genommen werden muss.

Unter den 15- bis 24-jährigen Frauen, die einen Beschäftigungszugang im Handel verzeichneten, standen – im Vergleich zur Referenzgruppe außerhalb des Handels – verhältnismäßig wenig in ihrer einjährigen Vorkarriere außerhalb des Erwerbslebens.

Diese altersgruppenspezifischen Befunde sind branchenunabhängig. In einer detaillierteren Betrachtung der einjährigen Vorkarriere nach Geschlecht finden sich indes Abweichungen zwischen den Neuzugängen im Handel und außerhalb des Handels.⁵² Auffallend niedriger ist bei den weiblichen Neuzugängen im Handel der Anteil derer, die in der Vorkarriere außerhalb des Erwerbslebens standen – und zwar in den Altersgruppen der 15- bis 24-Jährigen (37% versus 45% außerhalb des Handels) und der 25- bis 44-Jährigen (12% versus 17%). Anstelle dessen sind Frauen vor ihrem Beschäftigungszugang im Handel häufiger arbeitslos oder in Kinderbetreuungsgeldbezug, in der Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zudem häufiger unselbständig beschäftigt. Diese Abweichung dürfte am frühen Berufsein-

⁵² Eine Darstellung der Erwerbskarriere nach Altersgruppen und Geschlecht für Beschäftigte, die außerhalb des Handels einen Job angenommen haben, findet sich im Anhang.

stiegsalter der Handelsbeschäftigten liegen, einer Branche, in der die Arbeitskräfte überdurchschnittlich oft eine Lehre absolviert haben und deren Beschäftigte insgesamt jünger als im Rest der Wirtschaft sind.⁵³ Ab dem Alter von 45 Jahren sind dagegen die Erwerbsbiographien sehr ähnlich. Nennenswert ist einzig in der Altersgruppe der über 54-Jährigen der etwas geringere Anteil an Frauen, die im Jahr vor der Jobaufnahme im Handel unselbständig beschäftigt waren (60% versus 63% außerhalb des Handels).

Unter den männlichen, über 49-jährigen Neuzugängen im Handel war ein deutlich geringerer Anteil – als in der Vergleichsgruppe, die außerhalb des Handels einen Job aufgenommen hat – in der einjährigen Vorkarriere unselbständig beschäftigt.

Während sich die einjährige Vorkarriere von Frauen mit Beschäftigungszugängen eher in jungen Jahren zwischen den Branchen (Handel versus nicht Handel) unterscheidet, treten die Abweichungen bei den Männern in den Altersgruppen ab 45 Jahren auf. Männer die außerhalb des Handels einen Job aufnehmen, waren häufiger in ihrer einjährigen Vorkarriere unselbständig beschäftigt. Bei den über 49-Jährigen beträgt der Unterschied immerhin 8 Prozentpunkte; atypische Beschäftigungen und Arbeitslosigkeit spielen demgemäß im Jahr vor der Jobaufnahme im Handel eine etwas größere Rolle als außerhalb des Handels.

2.4.2.2 Vorkarriere zwischen zwei Beschäftigungsepisoden (Variante 2)

Rund 90% der Neuzugänge im und außerhalb des Handels waren bereits zuvor schon einmal unselbständig beschäftigt; 10% treten erstmals am Arbeitsmarkt auf.

Bei gut einem Zehntel der zum Stichtag 7. September 2012 voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, die innerhalb des letzten Jahres dieses Beschäftigungsverhältnis neu eingegangen sind, handelt es sich um die erste unselbständige Beschäftigung in Österreich.⁵⁴ Das Gros von ihnen – 89% im Handel bzw. 90% außerhalb des Handels – war dagegen bereits zuvor einmal in Österreich unselbständig beschäftigt. Auf sie konzentriert sich die folgende Analyse. Dabei werden unterschiedliche Fragestellungen beleuchtet. Angefangen von der Zeitspanne, die zwischen den zwei jüngsten unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen⁵⁵ vergangen ist, über die Frage nach der Gestaltung einer etwaigen Übergangszeit, bis hin zur Branche, in der die Neuzugänge zuletzt gemeldet waren.

43% der Frauen, die im Handel eine Beschäftigung aufgenommen haben, wechseln direkt den Arbeitgeber, d. h. zwischen der Beschäftigungsbeendigung und der -aufnahme liegt

⁵³ Wie in Kapitel 2.3.1 gezeigt wurde, haben 62% der Frauen im Handel eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen; der Vergleichswert für die Gesamtwirtschaft liegt bei 48%. Bei den Männern ist der Unterschied deutlich geringer: 64% der männlichen Handelsbeschäftigten haben eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule absolviert und 58% der männlichen Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft.

⁵⁴ Es handelt sich dabei um BerufseinsteigerInnen oder Personen, die erstmals am österreichischen Arbeitsmarkt aufscheinen (Zuwanderer).

⁵⁵ Dem zum Stichtag aufrechten und dem unmittelbar davor liegenden.

weniger als ein Monat. Weitere 25% haben eine Erwerbslücke⁵⁶ von ein bis sechs Monaten. Am anderen Ende des Spektrums beträgt bei 4% der Frauen (Neuzugänge im Handel) die Zeitspanne zwischen dem Beschäftigungsabgang und dem Zugang ins aktuelle Beschäftigungsverhältnis mehr als fünf Jahre, bei weiteren 8% zwischen zwei und fünf Jahren. Sehr ähnlich fallen die Ergebnisse bei den Frauen aus, die außerhalb des Handels ein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.⁵⁷ Einzig der Anteil der direkten Übergänge ist in dieser Gruppe mit 40% etwas geringer. In Summe fällt jedoch der Anteil derer, die innerhalb von sechs Monaten einen neuen Job aufnehmen⁵⁸, etwa gleich hoch aus.

Beim Gros der Neuzugänge (rund zwei Drittel bei den Frauen, drei Viertel bei den Männern) vergehen zwischen dem Abgang aus der unselbständigen Beschäftigung und der neuerlichen Jobaufnahme maximal sechs Monate. Ein Gutteil von ihnen wechselt direkt von einem Arbeitgeber zum nächsten.

Bei Männern spielen direkte Beschäftigungsübergänge bzw. Erwerbsunterbrechungen zwischen einem Monat und einem halben Jahr eine größere Rolle als bei Frauen. Im Handel hatten 77% der männlichen Neuzugänge (68% der weiblichen) eine Erwerbsunterbrechung von weniger als sechs Monaten. Noch höher ist der Anteil an kurzen Erwerbslücken zwischen zwei Beschäftigungsepisoden außerhalb des Handels – bei 81% der männlichen Neuzugänge vergehen maximal sechs Monate, ehe sie ein neues Beschäftigungsverhältnis eingehen. Indes ist der Anteil der direkten Beschäftigungsübertritte bei den Männern im Handel höher als außerhalb des Handels. Am anderen Ende des Spektrums waren 11% der Männer (22% der Frauen) vor ihrer Jobaufnahme im Handel länger als ein Jahr nicht in Beschäftigung.⁵⁹

Frauen ziehen sich häufiger als Männer im Jugend- sowie im Haupterwerbsalter für ein bis zwei Jahre bzw. zwei bis fünf Jahre aus dem Erwerbsleben zurück. Männer stehen dagegen häufiger in jungen Jahren für sechs bis zwölf Monate außerhalb des Erwerbslebens.

Branchenunabhängig unterscheidet sich die Verteilung der Erwerbslücken zwischen Männern und Frauen deutlich in den Altersgruppen der 15- bis 24-Jährigen sowie der 25- bis 44-Jährigen. Frauen ziehen sich familienbedingt häufiger für ein bis zwei bzw. zwei bis fünf Jahre aus dem Erwerbsleben zurück (Abbildung 2.9). Bei den Männern sticht unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen der hohe Anteil an Erwerbsunterbrechungen zwischen sechs und

⁵⁶ Der Begriff "Erwerbslücke" definiert die Zeitspanne zwischen zwei unselbständigen, der vollen Sozialversicherung unterliegenden Beschäftigungsverhältnissen. Ungeachtet dessen können die Betroffenen in dieser Phase atypisch beschäftigt gewesen sein (Selbständigkeit, freier Dienstvertrag, Werkvertrag, geringfügige Beschäftigung).

⁵⁷ Eine Darstellung der Dauer der Erwerbsunterbrechung nach Altersgruppen und Geschlecht für Beschäftigte, die außerhalb des Handels einen Job angenommen haben, findet sich im Anhang.

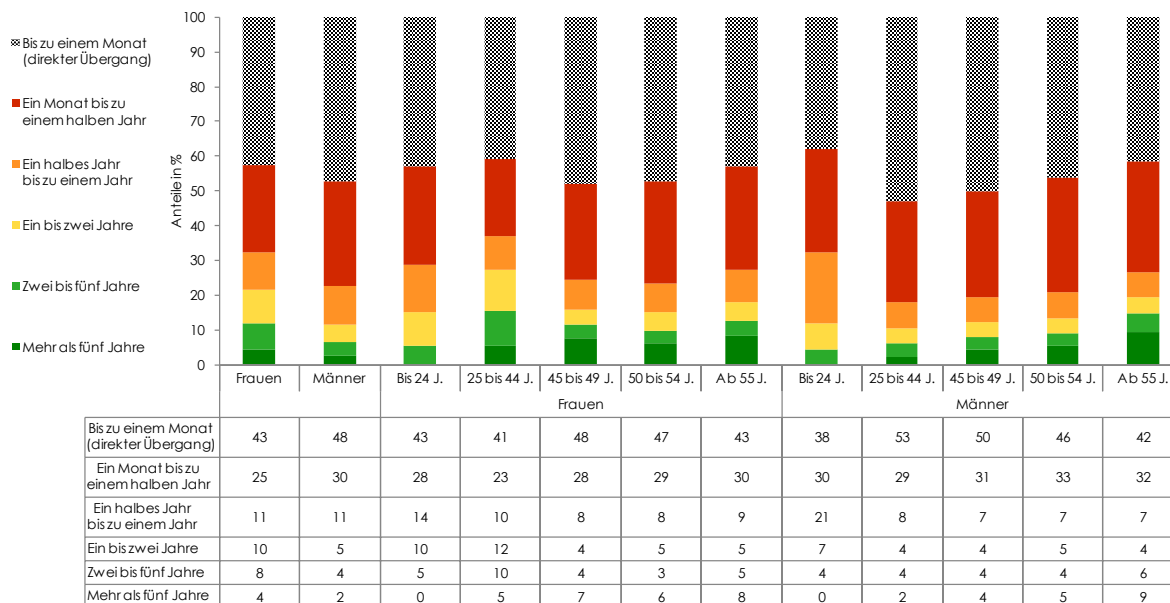
⁵⁸ Direkte Übergänge (weniger als ein Monat) plus Übergänge zwischen ein Monat und einem halben Jahr.

⁵⁹ Bei 5% der männlichen Neuzugänge im Handel liegen ein bis zwei Jahre zwischen dem Abgang aus Beschäftigung und dem Zugang in das zum Stichtag aufrechte Beschäftigungsverhältnis; bei 4% sind es zwischen zwei und fünf Jahren und bei 2% mehr als fünf Jahre. Die Vergleichswerte der weiblichen Neuzugänge im Handel sind doppelt so hoch.

zwölf Monaten hervor, die insbesondere in der Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes begründet sind.

Abbildung 2.9: Verteilung der Dauer der Erwerbsunterbrechung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen für Beschäftigungszugänge im Handel nach Altersgruppen und Geschlecht

Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht im Handel in Beschäftigung waren



Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkung: Die Fallzahlen in der Altersgruppe der über 54-Jährigen sind gering, sodass von einer Interpretation Abstand genommen werden sollte (Frauen 3% aller Neuzugänge, Männer 4%).

Ab dem Alter von 45 Jahren ist indes die Verteilung der Dauer der Erwerbsunterbrechung zwischen dem Abgang aus der letzten unselbständigen Beschäftigung und dem Zugang ins aktuelle Beschäftigungsverhältnis relativ stabil und zwischen Männern und Frauen sehr ähnlich: Quantitativ am bedeutendsten ist der direkte Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis ins nächste, gefolgt von Erwerbslücken, die zwischen einem und maximal sechs Monaten dauern – insgesamt haben rund drei Viertel der über 44-Jährigen Neuzugänge im Handel (sowohl bei den Männern als auch den Frauen) derlei kurze Erwerbslücken. Auf längere erwerbslose Phasen von einem oder mehr Jahre blicken rund 15% der über 44-jährigen Personen mit Beschäftigungsaufnahmen im Handel zurück.⁶⁰ Auffallend ist hier einzig der im Vergleich zu anderen Branchen höhere Anteil an männlichen Beschäftigungszugängen im Handel mit Erwerbslücken von mehr als einem Jahr (Handel 14%, außerhalb des Handels 9%).

⁶⁰ Von der Interpretation für die Altersgruppe der über 54-Jährigen wird aufgrund der geringen Fallzahlen abgesehen.

Liegen zwischen dem Abgang aus und dem Zugang in Beschäftigung ein bis sechs Monate, sind die betroffenen Personen in der Zeit vielfach arbeitslos. Mit zunehmender Dauer sinkt die Bedeutung der Arbeitslosigkeit: bei Frauen steigt der Anteil mit Bezug von Kinderbetreuungsgeld, bei Männern steigt der Anteil in arbeitsmarktfernen Positionen und atypischer Beschäftigung.

Der überwiegende Teil der Frauen und Männer im Handel mit Erwerbslücken von einem bis maximal sechs Monaten ist in dieser Phase der Erwerbsunterbrechung vorwiegend arbeitslos gemeldet (75% der Frauen, 70% der Männer). Mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit sinkt jedoch die Bedeutung der Arbeitslosigkeit als dominanter Versicherungsstatus (Abbildung 2.10): Vergehen sechs bis zwölf Monate zwischen der Beendigung einer unselbständigen Beschäftigung und der neuerlichen Jobannahme sind nur mehr 48% der Frauen und 40% der Männer vorwiegend arbeitslos gemeldet. Bei Lücken von ein bis zwei Jahren haben nur mehr 25% der Frauen an mehr als der Hälfte der Tage der Erwerbslosigkeit einen Arbeitslosigkeitsstatus; stattdessen wird der Bezug von Kinderbetreuungsgeld zum wichtigsten Arbeitsmarktstatus in dieser Zeit (44%). Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist auch bei Erwerbsunterbrechungen von zwei bis fünf Jahren der dominante Versicherungsstatus für knapp die Hälfte der Frauen.

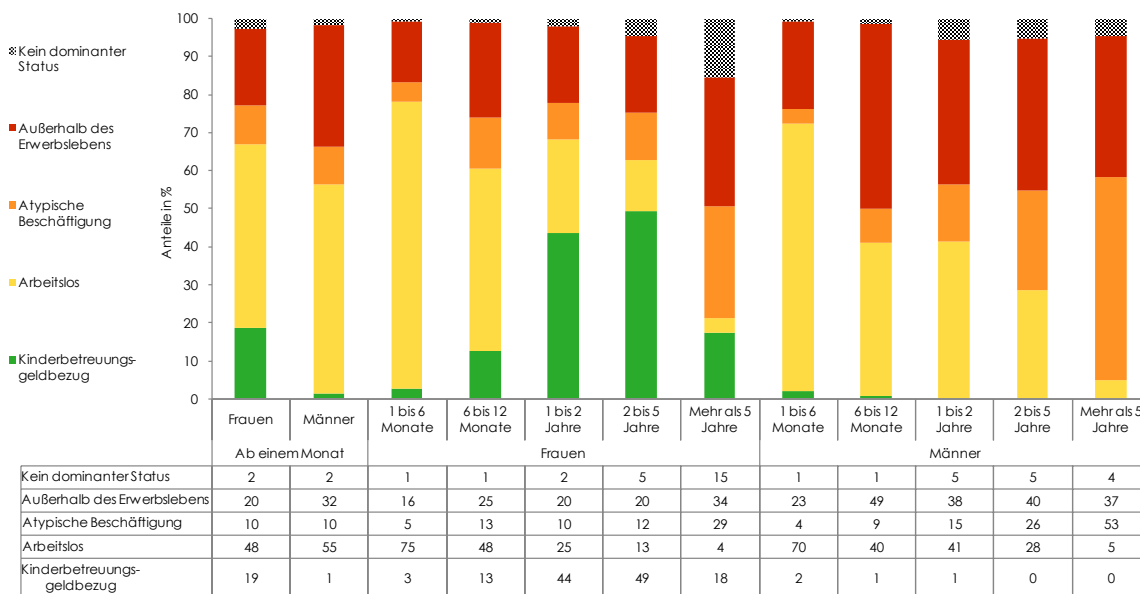
Bei den Männern sinkt, wie bereits erwähnt, gleichfalls die Bedeutung der Arbeitslosigkeit mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung. Anders als bei den Frauen ist bei den Männern aber der Anteil derer, der während der ein- bis zweijährigen bzw. der zwei- bis fünfjährigen Erwerbsunterbrechung vorwiegend arbeitslos ist, deutlich höher. Der auffallend hohe Anteil an Männern (49%), der außerhalb des Erwerbslebens steht, wenn zwischen einer Beschäftigungsbeendigung und einer Jobaufnahme sechs bis zwölf Monate liegen, ist vorwiegend auf die Ableistung des Präsenz- und Zivildienstes zurückzuführen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse, und hier allen voran Phasen der Selbständigkeit, gewinnen mit zunehmender Dauer der (unselbständigen) Erwerbslosigkeit in der Gruppe der Männer an Bedeutung. Vergeht mehr als ein Jahr zwischen zwei unselbständigen Beschäftigungsepisoden, steigt der Anteil der Männer mit vorwiegend atypischen Erwerbskarrieren in dieser Zeit auf 27% (bei Übergangszeiten von sechs bis zwölf Monaten sind es 9%).

Knapp die Hälfte der Neuzugänge im Handel hat auch zuletzt im Handel gearbeitet.

Aus welchen Branchen werden die Neuzugänge rekrutiert? Um die Frage beantworten zu können, wird die ÖNACE 2-Steller Zuordnung des aktuellen und des letzten Arbeitgebers miteinander verglichen. War sowohl der aktuelle als auch der zuvor ausgeübte Job in einem Betrieb derselben ÖNACE 2-Branchenklasse gemeldet, wird die Person als "branchentreu"

bezeichnet.⁶¹ Die Branchentreue ist ein Indiz für die Verwertbarkeit der erworbenen Bildungsabschlüsse bzw. der gesammelten Berufserfahrung.

Abbildung 2.10: Gestaltung der Erwerbslücke für Beschäftigungszugänge im Handel nach Dauer der Erwerbsunterbrechung und Geschlecht
Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht im Handel in Beschäftigung waren

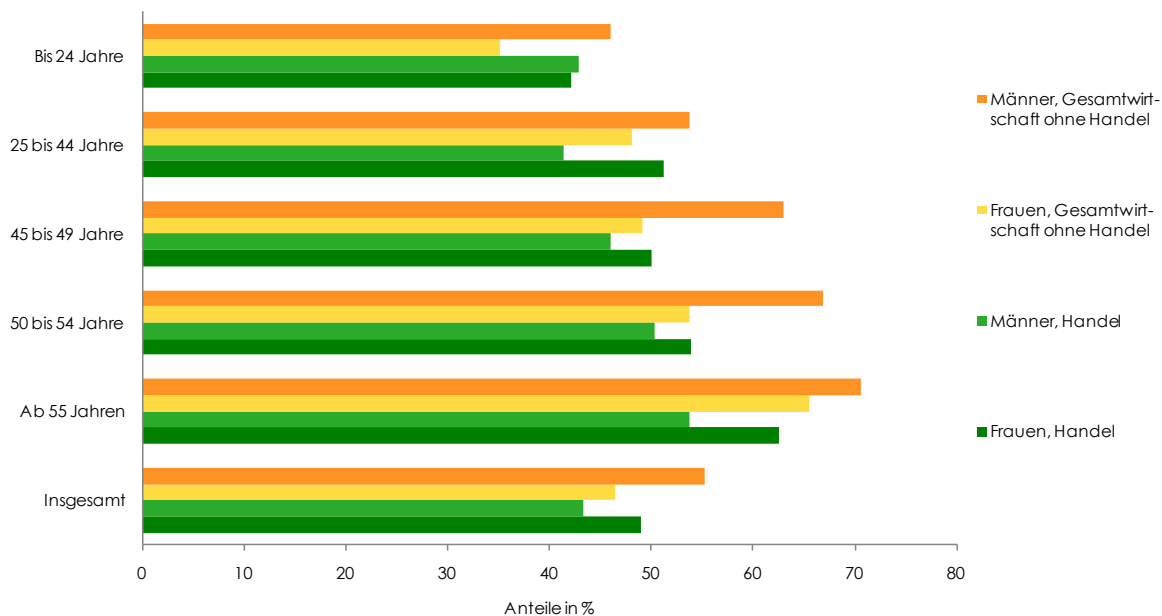


Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkungen: Die atypische Beschäftigung umfasst die selbständige Beschäftigung sowie freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Werkverträge. Ist kein einzelner Versicherungsstatus an mehr als der Hälfte der Tage in der Übergangsphase aufrecht, wird von "kein dominanter Status" gesprochen. – Aufgrund einer teilweisen geringen Fallzahl in der Kategorie "mehr als 5 Jahre" sollte von einer Interpretation Abstand genommen werden.

Knapp die Hälfte (47%) der Neuzugänge im Handel hat bereits zuvor in derselben 2-Steller-Branche gearbeitet, ist sozusagen "branchentreu"; wobei im Kfz-Handel und im Einzelhandel ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten mit neu eingegangenen Jobs (54% bzw. 52%) der Branche treu bleibt als im Großhandel (35%). Wie Abbildung 2.11 zeigt, ist die Branchentreue der Männer im Handel (43%) etwas niedriger als jene der Frauen (49%) und deutlich niedriger als im Vergleich zu den Männern außerhalb des Handels (55%).

⁶¹ Bei dieser Betrachtung werden Erwerbsunterbrechungen von mehr als 10 Jahren außer Acht gelassen. Im Übrigen handelt es sich dabei um eine kleine Gruppe (rund 1% der Neuzugänge).

Abbildung 2.11: Anteil der branchentreuen Neuzugänge nach Altersgruppen und Branche Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht in Beschäftigung waren



Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkung: Die Branchenzuordnung "Handel" bzw. "Gesamtwirtschaft ohne Handel" bezieht sich auf das am Stichtag 7. September 2012 aufrechte Beschäftigungsverhältnis. Branchentreu sind Beschäftigte, wenn der letzte Arbeitgeber und der aktuelle derselben ÖNACE 2-Steller-Branche zugeordnet sind.

Exkurs: Alternative (weniger strenge) Abgrenzung von "Branchentreue"

Die Definition von "branchentreu" auf Basis der ÖNACE 2-Steller-Branchenklassen ist relativ streng. Ein weniger strenger Maßstab wird angelegt, wenn beim Branchenvergleich von zwei aufeinanderfolgenden Beschäftigungen auf die stärker aggregierten ÖNACE-Abteilungen⁶² abgestellt wird. Unter Anwendung dieses Kriteriums steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine im Handel beschäftigte Person zuvor schon im Handel (ÖNACE-Abteilung "G") gearbeitet hat, auf 55%. Daneben werden jeweils 8% der Neuzugänge aus den ÖNACE-Abteilungen "C, Herstellung von Waren", und "N, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen" rekrutiert. Weitere 7% waren zuletzt in der Beherbergung und der Gastronomie (ÖNACE-Abteilung "I") tätig.

Mit zunehmendem Alter der Handelsbeschäftigten steigt auch deren Branchentreue.

Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte nach einem Jobwechsel in derselben ÖNACE 2-Steller-Branche arbeiten wie vor dem Jobwechsel. 42% der jungen Frauen (15 bis 24 Jahre), die im Handel einen neuen Job aufgenommen haben, blei-

⁶² Es gibt in der ÖNACE Klassifizierung 21 Wirtschaftsabteilungen. Der Handel gehört zur Wirtschaftsabteilung "G", und umfasst die ÖNACE 2-Steller-Branchen 45 (Kfz-Handel), 46 (Großhandel ohne Kfz-Handel) und 47 (Einzelhandel ohne Kfz-Handel).

ben der 2-Steller-Handelsbranche, in der sie zuvor gearbeitet haben, treu. Der Anteil steigt auf 63% bei den über 54-Jährigen. Frauen außerhalb des Handels weisen ähnliche Werte auf. Männliche Handelsbeschäftigte sind dagegen weniger branchentreu als weibliche. Im Alter von 15 bis 24 Jahren gibt es noch keine Unterschiede zwischen der Branchentreue von Männern und Frauen, aber bereits im Haupterwerbssalter beträgt der Unterschied 10 Prozentpunkte (Männer 41%, Frauen 51%; Abbildung 2.11). Im Alter ab 55 Jahren arbeiten 54% der männlichen Neuzugänge in derselben 2-Steller-Handelsbranche wie zuvor (63% der weiblichen Neuzugänge). Außerhalb des Handels verhält es sich mit der Branchentreue der Männer umgekehrt: Sie steigt zwar auch außerhalb des Handels mit zunehmenden Alter an, ist aber gleichzeitig stets deutlich höher als bei den Frauen. Zum Vergleich: Im Handel ist die Branchentreue unter den männlichen Beschäftigungszugängen niedriger als unter den weiblichen. Die Abweichung zwischen der Branchentreue der Männer im Handel und außerhalb des Handels liegt, je nach Altersgruppe, zwischen 12 und 17 Prozentpunkte.

Je mehr Zeit zwischen dem Abgang aus und dem Zugang in eine Beschäftigung vergeht, desto eher wechseln Männer die Branche; ausgenommen davon sind direkte Übertritte. Die Branchentreue ist demnach bei Erwerbsunterbrechungen von ein bis sechs Monaten am größten.

Ein weiterer Faktor der die Branchentreue beeinflusst, ist die Zeitspanne, die zwischen der Beendigung einer unselbständigen Beschäftigung und der neuerlichen Aufnahme vergeht. Bei Männern zeigt sich, je mehr Zeit vergeht, desto eher sind die Betroffenen bereit die Branche zu wechseln. Davon weichen nur direkte Übergänge ohne Unterbrechung ab: Erfolgen die Beschäftigungsübertritte direkt, ohne Unterbrechung, ist die Bereitschaft, die Branche zu wechseln, ebenfalls hoch. Da bei direkten Übertritten die Beschäftigungssuche zumeist aus einer ungekündigten Stellung heraus erfolgt, kann im Fall eines Branchenwechsels tendenziell von einer freiwilligen Branchenmobilität gesprochen werden. Am geringsten ist die Branchenmobilität bei Erwerbsunterbrechungen zwischen einem und sechs Monaten. Vergeht mindestens ein Jahr zwischen dem Abgang aus einer Beschäftigung und dem neuerlichen Zugang in ein unselbständiges Beschäftigungsverhältnis sinkt der Anteil der branchentreuen Männer markant – sowohl im Handel als auch außerhalb.⁶³ Mithin steigt mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung auch die ökonomische Notwendigkeit, außerhalb der angestammten Branche eine Beschäftigung zu suchen. Die mit zunehmender Dauer der Erwerbslücke höhere Branchenmobilität ist daher eher als unfreiwillig einzustufen.

⁶³ Die Branchentreue der Männer im Handel (außerhalb des Handels) beträgt 40% (48%) bei direkten Übertritten, 54% (73%) bei Erwerbsunterbrechungen von ein bis sechs Monate, 48% (51%) bei Lücken von einem halben Jahr bis zu einem Jahr. Vergehen zwischen dem Abgang aus einer Beschäftigung und dem neuerlichen Zugang ein bis zwei Jahre bleiben 28% (31%) der Männer der Branche treu, vergehen zwischen zwei und fünf Jahren sind es 25% (23%). Ab einer Übergangsdauer von mehr als fünf Jahren sinkt die Branchentreue auf 14% (14%).

Bei weiblichen Neuzugängen im Handel erweist sich die Branchentreue am größten, wenn zwischen zwei Beschäftigungsepisoden ein bis zwei Jahre liegen.

Bei den weiblichen Handelsbeschäftigten ist die Branchentreue dann am höchsten, wenn zwischen dem Abgang aus und dem Zugang in Beschäftigung ein bis zwei Jahre vergehen (58% branchentreu; Frauen außerhalb des Handels 51%). Damit unterscheiden sie sich klar von den Frauen, die außerhalb des Handels eine Beschäftigung aufgenommen haben sowie den männlichen Neuzugängen (in und außerhalb des Handels), die jeweils bei Erwerbsunterbrechungen von ein bis sechs Monaten den geringsten Anteil an Branchenwechslern aufweisen.⁶⁴ Liegen zwei bis fünf Jahre zwischen zwei Beschäftigungsepisoden ist die Branchentreue der Frauen im Handel (47%) ebenfalls noch deutlich höher als außerhalb des Handels (37%).

Branchenunabhängig erweist sich ein höherer Anteil an Frauen als Männern bei längeren Erwerbsunterbrechungen als branchentreu. Mitunter ein Grund hierfür dürften die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen und deren Rückkehr nach der Karenz an den alten Arbeitsplatz sein.

⁶⁴ Die höchste Branchentreue weisen Frauen außerhalb des Handels bei Erwerbsunterbrechungen von ein bis sechs Monate auf (59%); das gleiche gilt für Männer im und außerhalb des Handels (54% bzw. 73%).

2.6 Literatur

- Auer, E., Wanek-Zajic, B., Zauner, M., *Wohin nach der Ausbildung? Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring 2012*, Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2012.
- Bock-Schappelwein, J., "Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit in Österreich seit 1990", WIFO Monatsberichte 2005, 78(7), S. 499-509.
- Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J., *Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?*, IZA – Working Paper, Institute for the Study of Labour, Bonn, 2002, (673).
- Bregger, J. E., Haugen, St. E., "BLS introduces new range of alternative unemployment measures", *Monthly Labor Review*, October 1995, S. 19-26.
- Brown, J. et al., *Nonstandard Forms and Measures of Employment and Unemployment in Transition: A Comparative Study of Estonia, Romania and Russia*, IZA Discussion Paper 1961, IZA, Bonn, 2006.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, *Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich - Moderne Ausbildung mit Zukunft*, Wien, 2009.
- Burgess, S., Lane, J., Stevens, D., "Worker and Job Flows", *Economics Letters*, 1996, 51, S. 109-113.
- Buzek, A., Kneissl, J., Nemecek, N., *Auswirkungen der Korrektur der Wirtschaftsklassen seitens des Hauptverbandes im Juni 2010 auf die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsstatistik*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010.
- Dornmayr, H., Wieser, R., *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich. 2008-2009*, Studie des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft und des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien, 2010.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., *Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000-2010*, WIFO, 2012.
- Glocker, Ch., Horvath, Th., Mayrhuber, Ch., "Die Entwicklung und Verteilung der Einkommen", in *Sozialbericht 2011-2012*, BMASK, 2012, S. 217-45.
- Gregoritsch, P., Kernbeiß, G., Städtner, K., Wagner-Pinter, M., *Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklungen und Prognosen 2011 bis 2016*, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, 2012.
- Huber, P., Huemer, U., *Beschäftigung im Handel*, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Wien, Juni 2004.
- Huber, P., Michenthaler, G., *Beschäftigung im Handel*, Studie des WIFO und IFES im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Beiträge zur Wirtschaftspolitik, Wien, 2009.
- Huber, P., Smeral, K., "Measuring worker flows", *Applied Economics*, Taylor & Francis Journals, 2006, 38(14), S. 1689-1695.
- Kan, E., *Geringfügige Beschäftigung – Brücke oder Falle?*, Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, 2003.
- Kirisits, M., "Atypische Beschäftigung. Auf der Suche nach den Grenzen zwischen Missbrauch und gewünschter sowie sozialpolitisch vertretbarer Flexibilität", *Wirtschaft und Gesellschaft*, 2003, 29(1), S. 39-61, http://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2003_29_1/2003_29_1_0039.pdf
- Shishkin, J., "Employment and Unemployment: The Doughnut or Hole", *Monthly Labor Review*, 1976, S. 3-10.
- Talos, E., *Geringfügige Beschäftigung – Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Manz; Wien, 1999.

2.7 Anhang

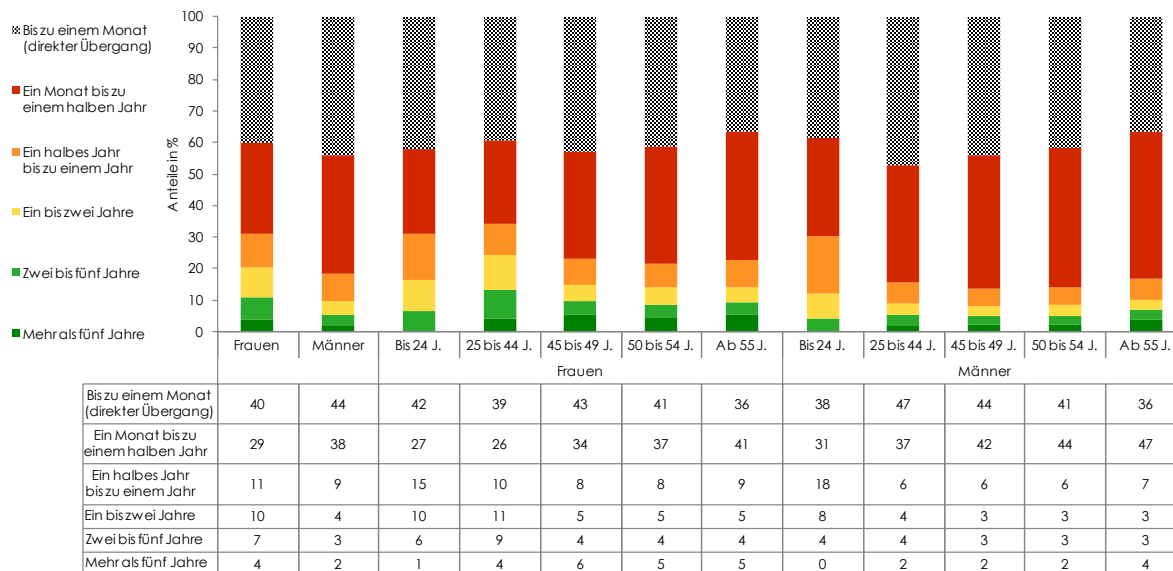
Abbildung A1: Verteilung der dominanten Erwerbsposition ein Jahr vor dem Beschäftigungszugang für Beschäftigte außerhalb des Handels nach Alter und Geschlecht
Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht in Beschäftigung waren



Q: WIFO, INDI-DV. Anmerkung: Beschäftigung umfasst die voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, KBG steht für Kinderbetreuungsgeld, OLF für außerhalb des Erwerbslebens (out of labour force), die atypische Beschäftigung umfasst die selbständige Beschäftigung sowie freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie Werkverträge. Ist kein Erwerbsstatus für mehr als sechs Monate aufrecht, wird von "kein dominanter Status" gesprochen.

Abbildung A2: Verteilung der Dauer der Erwerbsunterbrechung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen, für Beschäftigungszugänge außerhalb des Handels, nach Altersgruppen und Geschlecht

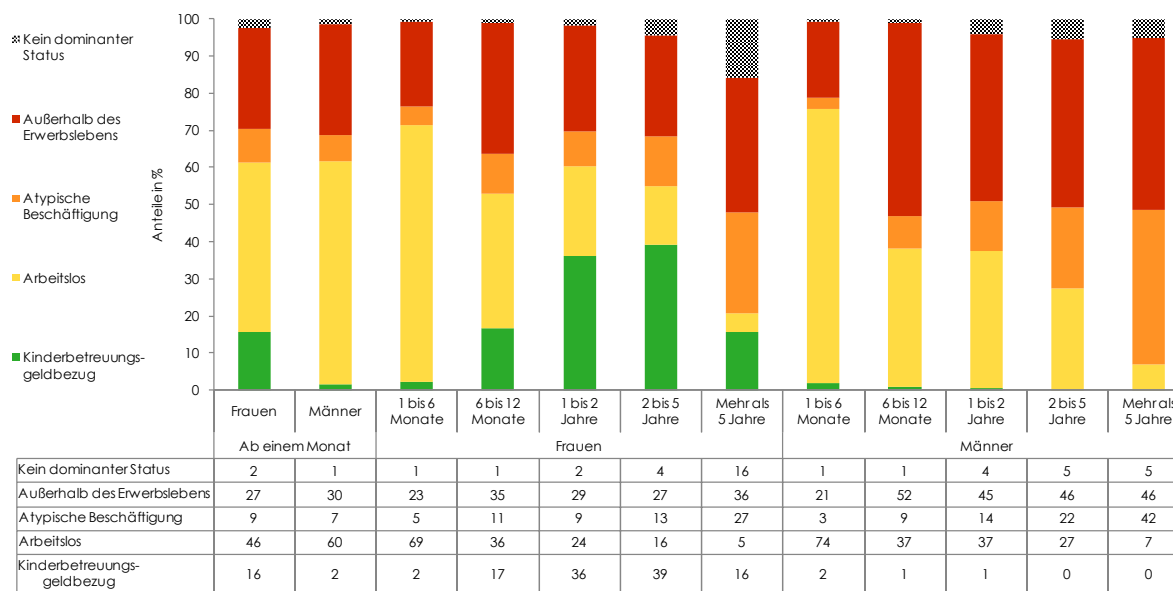
Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht in Beschäftigung waren



Q: WIFO, INDI-DV.

Abbildung A3: Gestaltung der Erwerbslücke für Beschäftigungszugänge außerhalb des Handels nach Dauer der Erwerbsunterbrechung und Geschlecht

Beschäftigte, die am Stichtag 7. September 2012 weniger als ein Jahr aufrecht in Beschäftigung waren



Q: WIFO, INDI-DV. – Die atypische Beschäftigung umfasst die selbständige Beschäftigung sowie freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Werkverträge. Ist kein einzelner Versicherungsstatus an mehr als der Hälfte der Tage in der Übergangsphase aufrecht, wird von "kein dominanter Status" gesprochen.

3. Die Arbeitssituation der Beschäftigten im Handel im Lichte des Österreichischen Arbeitsklima-Index

Autoren: Christa Edlmayr, Georg Michenthaler (IFES)

Inhaltsverzeichnis

3.1	Einleitung.....	- 81 -
3.1.1	Die Daten des Arbeitsklima-Index.....	- 81 -
3.2	Strukturmerkmale Einzelhandel gesamt	- 84 -
3.2.1	Personen- und haushaltsbezogene Merkmale	- 84 -
3.2.2	Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale	- 85 -
3.2.3	Berufskarriere	- 88 -
3.3	Strukturmerkmale nach Geschlecht	- 89 -
3.3.1	Personen- und haushaltsbezogene Merkmale	- 89 -
3.3.2	Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale	- 90 -
3.3.3	Berufskarriere	- 91 -
3.4	Strukturmerkmale nach Migrationshintergrund	- 92 -
3.4.1	Personen- und haushaltsbezogene Merkmale	- 92 -
3.4.2	Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale	- 93 -
3.4.3	Berufskarriere	- 94 -
3.5	Strukturmerkmale nach Arbeitszeit.....	- 96 -
3.5.1	Personen- und haushaltsbezogene Merkmale	- 96 -
3.5.2	Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale	- 97 -
3.5.3	Berufskarriere	- 97 -
3.6	Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit im Überblick	- 99 -
3.6.1	Längsschnittvergleich Einzelhandel und andere Branchen	- 99 -
3.6.2	Querschnittvergleich Einzelhandelsbeschäftigte (Vollzeit/Teilzeit, MigrantInnen, ab 45-Jährige) - 101 -	
3.6.3	Arbeitszufriedenheit und Überqualifikation bei MigrantInnen	- 104 -
3.7	Arbeitszeit.....	- 106 -
3.7.1	Arbeitszeitausmaß	- 106 -
3.7.2	Arbeitszeitlagen	- 108 -
3.7.3	Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen.....	- 108 -
3.7.4	Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	- 110 -
3.8	Die materielle Situation der Beschäftigten im Einzelhandel	- 111 -
3.8.1	Persönliches Netto-Einkommen	- 111 -
3.8.2	Haushalts-Nettoeinkommen.....	- 114 -
3.8.3	Einkommenszufriedenheit.....	- 114 -
3.8.4	Finanzielle Kompensation – Zusatzeinkommen.....	- 116 -
3.8.5	Erwartungen und Maßnahmen hinsichtlich der Altersversorgung.....	- 118 -
3.8.6	Soziale Einstellung des Betriebs und vorhandene Sozialleistungen	- 119 -
3.9	Subjektive Einschätzungen von Karrierechancen und beruflichen Perspektiven.....	- 121 -
3.10	Exkurs: Situation von Beschäftigten ab 45 im Einzelhandel	- 126 -
3.10.1	Materielle Situation und Einkommen.....	- 127 -
3.10.2	Erwartungen hinsichtlich der Altersversorgung	- 129 -
3.10.3	Einschätzung von Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen	- 130 -
3.10.4	Beurteilung von spezifischen Belastungen am Arbeitsplatz.....	- 131 -

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale Einzelhandel gesamt (in %)	84 -
Tabelle 2: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale Einzelhandel gesamt (in %)	86 -
Tabelle 3: Entfernung der Arbeitsstelle von Wohnung/ Haus (in %).....	86 -
Tabelle 4: Entfernung der Arbeitsstelle von Wohnung/ Haus nach Geschlecht (in %)	87 -
Tabelle 5: Entfernung der Arbeitsstelle von Wohnung/ Haus nach Gemeindegröße (in %).....	87 -
Tabelle 6: Merkmale zur Berufskarriere (Einzelhandel gesamt)	88 -
Tabelle 7: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale nach Geschlecht (in %).....	89 -
Tabelle 8: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale nach Geschlecht (in %).....	90 -
Tabelle 9: Dauer Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht und Bildung (in Jahren, Mittelwert)	91 -
Tabelle 10: Merkmale zur Berufskarriere nach Geschlecht	91 -
Tabelle 11: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale nach Migrationshintergrund (in%).....	92 -
Tabelle 12: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale nach Migrationshintergrund (in%).....	94 -
Tabelle 13: Merkmale zur Berufskarriere nach Migrationshintergrund	94 -
Tabelle 14: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale nach Arbeitszeit (in %)	96 -
Tabelle 15: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale nach Arbeitszeit (in %)	97 -
Tabelle 16: Merkmale zur Berufskarriere nach Arbeitszeit.....	98 -
Tabelle 17: Arbeitsklima-Indizes Vergleich Einzelhandel – andere Branchen im Längsschnitt.....	101 -
Tabelle 18: Arbeitsklima-Indizes Querschnittvergleich Einzelhandelsbeschäftigte in Teilzeit, MigrantInnen und ab 45-Jährige	104 -
Tabelle 19: Berufliche Stellung von MigrantInnen im Einzelhandel nach Qualifikation (in %)	104 -
Tabelle 20: Arbeitsklima-Index und Teilindizes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund	105 -
Tabelle 21: Persönliches Netto-Einkommen nach Personenmerkmalen und Geschlecht (in Euro)	112 -
Tabelle 22: Persönliches Netto-Einkommen nach betrieblichen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen und Geschlecht (in Euro)	113 -
Tabelle 23: Haushalts-Nettoeinkommen nach Personenmerkmalen und Geschlecht (in Euro).....	114 -
Tabelle 24: Wie sorgen Sie sonst noch für Ihre Pension vor? (Mehrfachnennungen, in %)	119 -
Tabelle 25: Vorhandene Sozialleistungen im Betrieb (Mehrfachnennungen, in %).....	121 -
Tabelle 26: Struktur der Stichprobe Beschäftigte ab 45.....	126 -
Tabelle 27: Qualifikationsstruktur und berufliche Stellung Beschäftigte ab 45 (in%).....	127 -
Tabelle 28: Persönliches Netto-Einkommen Beschäftigte ab 45 nach Vollzeit/Teilzeit (in Euro)	127 -

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vertragliche Normalarbeitszeit, reale Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit.....	- 106 -
Abbildung 2: Real geleistete Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten.....	- 107 -
Abbildung 3: Arbeitszeitlagen von Einzelhandelsbeschäftigten.....	- 108 -
Abbildung 4: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung.....	- 109 -
Abbildung 5: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	- 110 -
Abbildung 6: Zufriedenheit mit dem Einkommen	- 115 -
Abbildung 7: Auskommen mit dem Einkommen.....	- 116 -
Abbildung 8: Beiträge zum Lebensunterhalt.....	- 117 -
Abbildung 9: Auskommen mit der Altersversorgung	- 118 -
Abbildung 10: Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebs.....	- 120 -
Abbildung 11: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	- 121 -
Abbildung 12: Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten.....	- 122 -
Abbildung 13: Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten.....	- 123 -
Abbildung 14: Subjektive Arbeitsmarktchancen	- 124 -
Abbildung 15: Berufliche Perspektiven und Ziele.....	- 125 -
Abbildung 16: Einkommenszufriedenheit Beschäftigte ab 45	- 128 -
Abbildung 17: Auskommen mit dem Einkommen Beschäftigte ab 45.....	- 129 -
Abbildung 18: Einschätzung der Altersversorgung Beschäftigte ab 45.....	- 129 -
Abbildung 19: Einschätzung Arbeitsplatzsicherheit Beschäftigte ab 45.....	- 130 -
Abbildung 20: Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen Beschäftigte ab 45.....	- 131 -
Abbildung 21: Belastung durch Zeitdruck Beschäftigte ab 45.....	- 132 -
Abbildung 22: Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz.....	- 133 -

3.1 Einleitung

Analog zur Vorgängerstudie „Beschäftigung im Handel“ (Huber, Michenthaler 2009) sollen im nachfolgenden Kapitel 3 die vom WIFO in Kapitel 2 aufbereiteten Daten aus der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus, der WKO Lehrlingsstatistik und den Individualdatensätzen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger um Auswertungen aus dem Österreichischen Arbeitsklima-Index (AI) ergänzt werden. Eigentümerin der Daten des AI ist die Arbeiterkammer Oberösterreich, in deren Auftrag IFES – in Kooperation mit SORA – den AI entwickelt hat und seit 1997 quartalsweise in repräsentativen Stichproben heimischer unselbstständig Erwerbstätiger in Österreich erhebt. Die Daten wurden uns von der Arbeiterkammer Oberösterreich für diese Sekundäranalyse dankenswerter zur Verfügung gestellt.

Dieser Datenbestand bietet die Möglichkeit, die vom WIFO durchgeführte Analyse der objektiven Tatbestände im Handel durch die subjektiven Aspekte aus Beschäftigtensicht zu ergänzen. Durch die Verschränkung der Analysen individueller und aggregierter Verwaltungsdaten mit jener des Österreichischen Arbeitsklima-Index kann ein umfassendes Gesamtbild der Handelsbeschäftigten in Österreich dargestellt werden, das die Identifikation von Problemlagen und mögliche interessenpolitische Korrekturansätze auf eine sicherere Basis stellt.

3.1.1 Die Daten des Arbeitsklima-Index

Der "Österreichischen Arbeitsklima-Index", wird von IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich seit 1997 regelmäßig erhoben.¹ Zielgruppe dieser quartalsweise durchgeführten Face-to-face Befragungen sind unselbstständig Erwerbstätige in Österreich. Gegenüber den in Abschnitt A analysierten „administrativen“ Datenbeständen, weist der AI einige Besonderheiten bzw. Restriktionen auf, die die unmittelbaren Vergleichsmöglichkeiten – etwa von Strukturverteilungen – teilweise einschränken.

Nicht repräsentiert sind etwa per Definition Handelsbeschäftigte in einem selbstständigen Dienstverhältnis (freie DienstnehmerInnen usw.) sowie – mangels Wohnsitz in Österreich – Tages-EinpendlerInnen aus Nachbarländern. Unterrepräsentiert sind weiters Beschäftigte dieses Sektors, die für ein in deutscher Sprache durchgeführtes Interview nicht über ausreichende Sprachkompetenzen verfügen. Da jedoch im Handel ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen ohnehin ein Einstellungskriterium ist, dürfte sich diese Restriktion gerade für diesen Sektor – etwa im Gegensatz zum Reinigungsgewerbe, zur Gastronomie/Hotellerie oder zur Bauwirtschaft – eher marginal verzerrend auf die Stichprobenverteilung auswirken.

Weiters ist zu bedenken, dass sämtliche relevanten Datenwerte, die nicht auf der Erfassung objektiver Tatbestände, sondern auf Befragungen beruhen, subjektive Selbsteinstufungen sind, die bis zu einem gewissen Maß auch definitorischen und terminologischen Diskrepanzen, Irrtümern, aber auch dem Bestreben „sozial erwünschten Antwortverhaltens“ unterliegen. So können sich allein schon hinsichtlich der korrekten branchenmäßigen Zuordnung des eigenen Betriebes aus Unkenntnis – gewisse Unschärfen ergeben. Als Handelsbeschäftigte gelten in der vorliegenden Sekundäranalyse jene im Rahmen des AI befragten unselbstständig Erwerbstätigen, die sich den Wirtschaftsklassen Groß- oder Einzelhandel zuordnen, wobei das Schwergewicht der Untersuchungen auf den Einzelhandelsbeschäftigten liegt.

Da es sich nicht um Gesamtdaten, sondern um Stichprobendaten handelt, ist – abgesehen von den angeführten Einschränkungen – in der Generalisierung der Ergebnisse auch der, je nach Umfang von Teilgruppen unterschiedlich große statistische Zufallsfehler in Betracht zu ziehen. Insgesamt kann jedoch mit dem AI von einem validen und die Gruppe der Einzelhandelsbeschäftigten mit Wohnsitz in Österreich gut repräsentierenden Datenbestand ausgegangen werden.

¹ Michenthaler, G. & Hofinger, C. (1998). Der Arbeitsklima-Index. Ein mikrobasiertes Messinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt, in: Diskurs Sozial 1/98, S. 17-38

Im Gegensatz zum Kapitel 2 wird in Kapitel 1 der Studie überwiegend nur auf die Beschäftigten im Einzelhandel abgestellt. Dies erwies sich als sinnvoll, weil aufgrund des Stichprobendesigns des Arbeitsklima-Index die Stichprobe in den Bereichen des Großhandels und Kfz-Handels zu gering ist, um ausreichend generalisierbare Aussagen zuzulassen. Es zeigt sich allerdings aus Sicht des Erkenntnisinteresses dieser Studie und im Lichte der Ergebnisse des vom WIFO ausgeführten Teils, dass dies eine weniger wichtige Einschränkung ist. Da sich die Beschäftigungsverhältnisse im Großhandel grundlegend von jenen im Einzelhandel unterscheiden und auch bei weitem nicht mit einem ähnlichen Prekarisierungsrisiko verbunden sind, schränkt die Konzentration der Analyse auf Einzelhandelsbeschäftigte die Ergebnisse hier nur unwesentlich ein. Selbst wenn der Großhandel und der KFZ-Handel in diesen Teil mit einbezogen würden, würden die Gesamtergebnisse wohl weitgehend von den Einzelhandelsbeschäftigten bestimmt.

Es werden folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Durch welche besonderen strukturellen und tätigkeitspezifischen Merkmale unterscheiden sich Einzelhandelsbeschäftigte von Beschäftigten anderer Branchen?
- Wie hat sich die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation von Handelsbeschäftigten niedergeschlagen?
- Wie werden bestimmte Aspekte und Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit von den Einzelhandelsbeschäftigten beurteilt, wie zum Beispiel:
 - Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen
 - materielle Aspekte (Einkommen, Altersvorsorge)
 - Arbeitsbelastungen
 - berufliche Perspektiven
- Wie stellt sich die Situation von Teilgruppen der Einzelhandelsbeschäftigten – insbesondere von Teilzeitbeschäftigten, Personen mit Migrationshintergrund und Älteren ab 45 Jahren – dar?

Für die Längsschnittanalyse dieser Sonderauswertung des AI wurden 2 Erhebungsperioden einander gegenüber gestellt: die Periode 1 (vor der Wirtschafts- und Finanzkrise) beinhaltet 14 Erhebungswellen vom ersten Quartal 2005 bis zum zweiten Quartal 2008 (n=954). Für die Periode 2 (nach der Krise) wurden die 18 Erhebungswellen zwischen dem ersten Quartal 2009 und dem dritten Quartal 2013 (n=2.869) zu einem Datenbestand kumuliert. Es handelt sich somit nicht um Ergebniswerte zu einem bestimmten Befragungszeitpunkt, vielmehr um über mehrere Jahre geglättete Durchschnittswerte. Der Umstand, dass die Periode 2 mit 19 Erhebungswellen fast die dreifache Menge von Befragungsfällen der Periode 1 mit 14 Erhebungswellen aufweist, ist darauf zurückzuführen, dass in der Zwischenzeit die Basisstichprobe des AI durch diverse Länder-Aufstockungen erheblich erhöht wurde, was die statistische Zuverlässigkeit der Ergebnisse der zweiten Periode merklich verbessert. Die in den Tabellen dargestellten Fallzahlen beziehen sich jeweils auf die ungewichteten realen Erhebungsfälle, die Häufigkeitsverteilungen jedoch basieren auf Korrekturgewichtungen der realen Verteilungen der Bundesländer untereinander sowie auf Gewichtungen nach Alter, Geschlecht und Schulbildung je Bundesland.

Die zu Vergleichszwecken herangezogene Referenzgruppe der Beschäftigten anderer Branchen in der Periode 2 macht 18.073 Befragungsfälle aus.

Angelehnt an die Vorläuferstudie (Huber, Michenthaler 2009) werden im vorliegenden Kapitel mit dem Fokus auf die genannten Fragestellungen folgende Indikatoren des AI in die Betrachtung einbezogen und im Hinblick auf mögliche Zusammenhänge analysiert:

Strukturmerkmale der Beschäftigten im Einzelhandel:

- Soziodemographie, Statistik (sowohl haushalts- als auch personenbezogene Indikatoren)

Charakteristika der Beschäftigung im Einzelhandel:

- beruflicher Status
- Beschäftigungsart: Geringfügigkeit/Befristung
- Alter bei Einstieg ins Erwerbsleben
- Art und Gesamtdauer der Berufsunterbrechungen
- Arbeitslosigkeit und deren Dauer im letzten Jahr
- Anzahl der Dienstgeber bisher
- subjektive Arbeitsplatzsicherheit
- subjektive Arbeitsmarktchancen
- berufliche Perspektiven und Ziele

materielle Situation

- persönliches Nettoeinkommen
- Haushalts-Nettoeinkommen
- Einkommenszufriedenheit
- finanzielle Kompensationen zum Einkommen
- Erwartungen hinsichtlich Altersversorgung
- Maßnahmen zur Altersvorsorge
- existierende Sozialleistungen im Betrieb

Arbeitszeit

- Arbeitszeitausmaß (vertragliche, reale und Wunscharbeitszeit)
- Arbeitszeitregelungen
- Arbeitszeitlagen
- Vereinbarkeit Beruf-Privatleben

Arbeitszufriedenheit – Arbeitsbelastungen

- Zufriedenheit mit zahlreichen Aspekten der Berufstätigkeit
- Arbeitsbelastungen; z.B. psychische Belastungen, Zeitstress, Innovationsstress usw.
- Weg zum Arbeitsplatz (Dauer, Entfernung)

Beleuchtet werden die genannten Aspekte in einer differenzierten Darstellung nach den Merkmalen Geschlecht, Migrationshintergrund und nach der Arbeitszeit (Voll-, Teilzeit). Bei Aspekten, bei denen sich nennenswerte Bewegungen zeigen, werden die Daten von 2005 bis 2008 (Vergleichswerte aus der Vorgängerstudie) mit jenen von 2009 bis 2013 in der Analyse gegenübergestellt. Bei einzelnen Themen werden zu Illustrationszwecken Querverweise zum Großhandel hergestellt.

3.2 Strukturmerkmale Einzelhandel gesamt

3.2.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale

Anhaltend sind deutlich mehr Frauen als Männer im Einzelhandel beschäftigt (70% versus 30%). Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt damit erheblich höher als im Durchschnitt der anderen Branchen (44%). Der Altersschnitt von Beschäftigten im Einzelhandel beträgt in der Erhebungsperiode 2009–2013 36 Jahre.

Die Arbeitsklima-Index-Daten zeigen eine im Außenvergleich deutlich jüngere Altersstruktur im Einzelhandel: Ein gutes Drittel der Beschäftigten (35%) ist unter 30 Jahre alt (11 Prozentpunkte mehr als bei übrigen Beschäftigten), nur 27% hingegen über 45 Jahre (10 Prozentpunkte weniger im Außenvergleich). Nur die mittlere Altersgruppe 30 bis 44 Jahre ist im Einzelhandel in etwa gleich verteilt wie in den übrigen Branchen (Anteil: 38%).

Der Anteil der Beschäftigten mit nur Pflichtschulabschluss liegt im Einzelhandel bei 16%, jener der Beschäftigten mit einer höheren schulischen Ausbildung unter Maturaniveau (Fach- und Handelsschule) beträgt 10%. Das Gros bilden im Einzelhandel – mit 61% – Beschäftigte mit einem Lehrabschluss. 13% weisen eine höhere Schulbildung mit Matura bzw. einem akademischen Abschluss auf. Gegenüber dem Durchschnitt der Beschäftigten anderer Branchen liegt das formale Bildungsniveau im Einzelhandel deutlich niedriger: Die Quote der Matura- bzw. HochschulabsolventInnen liegt um 19 Prozentpunkte niedriger als in der Referenzgruppe, jene der LehrabsolventInnen hingegen um 23 Prozentpunkte höher.

Tabelle 1: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale Einzelhandel gesamt (in %)

	Beschäftigte Einzelhandel 2009–2013	Differenz Beschäftigte anderer Branchen 2009–2013
n	2.869	18.073
Geschlecht		
Männer	30	-26
Frauen	70	26
Alter		
bis 29 Jahre	35	11
30 bis 44 Jahre	38	-1
ab 45 Jahre	27	-10
Bildung		
nur Pflichtschule	16	-
Pflichtschule mit Lehre	61	23
Fach- und Handelsschule	10	-4
Matura, Hochschule	13	-19
Migrationshintergrund		
ja	15	-3
Familienstand		
ledig, allein lebend	31	1
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	55	-2
Kinder im Haushalt (bis 14 J.)		
keine	71	-1
bis 5 Jahre	13	-
ab 6 Jahren	20	-

Der MigrantInnenanteil im Einzelhandel beträgt für den Zeitraum 2009–2013 nach den Daten des Arbeitsklima-Index 15%. Es wurden jene Personen der Gruppe der MigrantInnen zugeordnet, die entweder selbst nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben oder die (bzw. zumindest eines ihrer Elternteile) nicht in Österreich geboren wurden. Damit sind in der Stichprobe sowohl ZuwanderInnen der ersten Generation, als auch solche der zweiten Generation enthalten. Im Vergleich macht der Anteil bei den Beschäftigten anderer Branchen 3 Prozentpunkte mehr aus. Hinsichtlich des MigrantInnenanteils ist zu berücksichtigen, dass diese Gruppe aus erhebungsmethodischen Gründen (nur Wohnbevölkerung mit ausreichenden Deutschkenntnissen) in der Stichprobe des AI strukturell etwas unterrepräsentiert ist.

Auffällig ist, dass der MigrantInnenanteil im Großhandel jenen im Einzelhandel überwiegt (für 2009–2013: 19% versus 15%); im Großhandel liegt er auch leicht über dem Schnitt der Gesamtheit der anderen Branchen (2009–2013: 18%). Da es sich dabei oftmals auch um transnationale Import- und Exportaktivitäten handelt, die Fremdsprachenkompetenzen voraussetzen, kann dieser Detailbefund durchaus Plausibilität beanspruchen.

In Bezug auf den Familienstand und die Anzahl der Kinder im Haushalt unterscheiden sich die Einzelhandelsbeschäftigten nicht merklich von den übrigen Beschäftigten anderer Branchen. Der Anteil der Verheirateten und in Lebensgemeinschaft Lebenden macht gut die Hälfte aus, jener der ledig / allein Lebenden ein schwaches Drittel. Der Prozentsatz von Eltern mit Kleinkindern bis 5 Jahren liegt unter den Einzelhandelsbeschäftigten bei 13%; schulpflichtige Kinder zwischen 6 und 14 Jahren haben weitere 20% und das Gros von 71% hat keine oder ältere Kinder ab 14 Jahren.

3.2.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale

Die Kategorisierung nach dem beruflichen Status ist hinsichtlich des Vergleichs der Branchen untereinander insofern etwas irreführend, als zentrale Tätigkeitsmerkmale eines bzw. einer „typischen Angestellten“ im Handel, nur bedingt jenen von Angestellten in anderen Dienstleistungs- oder Produktionsbranchen entsprechen. So würde etwa das Anspruchsniveau der Tätigkeiten in der Kategorie der „einfachen Angestellten“ mehr mit jenem von an- und ungelernten Arbeitern in anderen Branchen korrespondieren. Der Anteil der einfachen Angestellten macht demnach im Einzelhandel nahezu die Hälfte der Beschäftigten aus (46%) und ist im Vergleich zum Durchschnitt der anderen Branchen insgesamt mehr als dreimal so hoch. Die qualifizierten und leitenden Angestellten machen zusammen ein gutes Drittel aus. Die Anteile der Hilfsarbeiter und Facharbeiter im Einzelhandel liegen bei 8 bzw. 11%, das sind um 8 bzw. 6 Prozentpunkte weniger als in den anderen Branchen insgesamt.

Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit ist im Einzelhandel deutlich niedriger als in den übrigen Branchen: Die Gruppe der 4 bis 15 Jahre im Betrieb Verweilenden macht die Hälfte der befragten Einzelhandelsbeschäftigten aus. Der Anteil jener mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren beträgt 40 Prozent. Berechnet man die durchschnittliche Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb im Zeitverlauf der Erhebungsperioden 2005-2008 sowie 2009-2013, zeigt sich eine tendenziell steigende „Betriebstreue“ im Einzelhandel. Diese ist von 6,4 auf 6,8 Jahre leicht gestiegen, in der Vergleichsgruppe der anderen Branchen ist sie hingegen von 10,3 auf 9,5 Jahre gesunken. Der Einzelhandel zeigt hier also eine zur Branchengesamtheit gegenläufige Bewegung.

Die Daten des AKI zur Interessensvertretung in Einzelhandelsbetrieben gestalten sich wie folgt: Der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Vertretung liegt im Einzelhandel mit 34% unter jenem in den anderen Branchen (Differenz: -17 Prozentpunkte).

Die aus den Daten des Arbeitsklima-Index errechnete Teilzeitquote² liegt im Einzelhandel im Zeitraum 2009–2013 bei 30%. Somit verzeichnet der Einzelhandel um 7% mehr Teilzeitbeschäftigte als die übrigen Branchen.

Tabelle 2: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale Einzelhandel gesamt (in %)

	Beschäftigte Einzelhandel 2009–2013	Differenz Beschäftigte anderer Branchen 2009–2013
n	2.869	18.073
Berufliche Stellung		
Hilfsarbeiter	8	-8
Facharbeiter	11	-6
einfache Angestellte	46	31
qualifizierte und leitende Angestellte	35	-18
Betriebszugehörigkeit		
bis 3 Jahre	40	6
4 bis 15 Jahre	50	6
mehr als 15 Jahre	9	-12
Betriebsrat vorhanden	34	-17
PendlerInnen	43	-6
Teilzeit	30	7

Der PendlerInnenanteil³ im Einzelhandel beträgt 43%, das sind um 6 Prozentpunkte weniger als im Gesamtschnitt anderer Branchen. Dass der Einzelhandel vielfach als regionaler bzw. lokaler Arbeitgeber dient, soll an dieser Stelle vertiefend beschrieben werden.

Wie in Tabelle 3 veranschaulicht, beträgt die Distanz zwischen Arbeitsstelle und Zuhause für 43% der Beschäftigten im Einzelhandel unter 5 Kilometer (für 10% sogar unter einem Kilometer). Arbeits- und Wohnort liegen für ArbeitnehmerInnen der Einzelhandelsbranche überdurchschnittlich nahe beisammen, das heißt, sie haben deutlich öfter als die Beschäftigten in den Vergleichsgruppen Arbeitsplätze im unmittelbaren Nahbereich. Unter 5 Kilometer Distanz haben im Vergleich 27% der Großhandelsbeschäftigten und 32% der Beschäftigten anderer Branchen. Mehr als 30 Kilometer zum Arbeitsplatz pendeln nur 10% der Einzelhandelsbeschäftigten (vs. 18% der Beschäftigten anderer Branchen und 14% der Großhandelsbeschäftigten).

Tabelle 3: Entfernung der Arbeitsstelle von Wohnung/ Haus (in %)

	Einzelhandel	Großhandel	andere Branchen
n	2.869	615	18.073
weniger als 1 Kilometer	10	6	7
1 bis 5 Kilometer	33	21	25
6 bis 15 Kilometer	30	35	31
16 bis 30 Kilometer	17	23	18
mehr als 30 Kilometer	10	14	18
Ich habe keinen festen Arbeitsplatz	1	-	2

² Als Teilzeit werden vereinbarte Wochenarbeitszeiten von weniger als 35 Stunden definiert, Vollzeit vice versa Arbeitszeitvereinbarungen von 35 Wochenstunden und mehr.

³ PendlerInnen sind definiert als Personen, die nicht in ihrer Wohngemeinde arbeiten.

Verglichen nach Geschlecht zeigt sich, dass es insbesondere die Frauen im Einzelhandel sind, die über nahe an der Wohnstätte liegende Arbeitsplätze verfügen (Tabelle 4). Nahezu die Hälfte arbeitet im Umkreis von 5 Kilometern oder weniger vom Wohnort entfernt (48%), bei den Männern trifft das auf ein Drittel zu (34%).

Tabelle 4: Entfernung der Arbeitsstelle von Wohnung/ Haus nach Geschlecht (in %)

	Einzelhandel gesamt	Männer	Frauen
n	2.869	701	2.168
weniger als 1 Kilometer	10	8	11
1 bis 5 Kilometer	33	26	37
6 bis 15 Kilometer	30	31	29
16 bis 30 Kilometer	17	22	14
mehr als 30 Kilometer	10	11	9
Ich habe keinen festen Arbeitsplatz	1	2	1

Eine zusätzliche, in den Tabellen nicht ausgewiesene Differenzierung nach Arbeitszeit ergibt, dass der Anteil jener mit einem Arbeitsweg bis zu einem Kilometer unter Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel etwa doppelt so hoch ist wie unter solchen in Vollzeit (15% vs. 8%).

Die Aufstellung nach der Ortsgröße in Tabelle 5 stützt die These der Regionalität der Arbeitsplätze im Einzelhandel. Die Notwendigkeit zu pendeln ist auch unter Beschäftigten in kleineren Wohnorten nicht eindeutig höher als in städtischen Ballungsräumen, wie vielleicht vermutet werden könnte. Auch in Gemeinden bis zu 3.000 Einwohnern arbeiten 37% der Einzelhandelsbeschäftigten nur bis 5 Kilometer von ihrer Wohnung/ ihrem Haus entfernt. Die Nahversorger in der eigenen Gemeinde oder im Nachbarort bzw. die regionalen Einkaufszentren ermöglichen für Einzelhandelsbeschäftigte vergleichsweise kurze Arbeitswege.

Tabelle 5: Entfernung der Arbeitsstelle von Wohnung/ Haus nach Gemeindegröße (in %)

	bis 3.000 Einwohner	3.000 bis 5.000 Einwohner	5.000 bis 10.000 Einwohner	ab 10.000 Einwohner
n	778	246	370	8.444
weniger als 1 Kilometer	11	9	9	10
1 bis 5 Kilometer	26	31	37	39
6 bis 15 Kilometer	29	33	22	33
16 bis 30 Kilometer	24	12	18	11
mehr als 30 Kilometer	10	15	12	6
Ich habe keinen festen Arbeitsplatz	1		2	1

3.2.3 Berufskarriere

Das durchschnittliche Berufseinstiegsalter im Einzelhandel liegt mit derzeit 16,2 Jahren unter dem Schnitt der anderen Branchen (minus 1,5 Jahre), was auf eine durchschnittlich kürzere Ausbildungsperiode, v.a. im Bereich der Lehre zum/zur Einzelhandelskaufmann/-frau, zurückzuführen ist.

Der Anteil der Beschäftigten, die ihr Berufsleben schon mindestens einmal unterbrochen haben, liegt im Einzelhandel bei 69%. Derzeit im Einzelhandel Beschäftigte haben seit Aufnahme der Lehre bzw. der ersten Berufstätigkeit ihre Berufstätigkeit im Durchschnitt in Summe für 45,8 Monate, also für knapp vier Jahre unterbrochen. Die Differenz der Gesamtdauer der durchschnittlichen Berufsunterbrechungen von Einzelhandelsbeschäftigten und übrigen Beschäftigten liegt somit bei gut 7 Monaten, die Einzelhandelsbeschäftigte länger unterbrechen. Bei den genannten Gründen für die berufliche Unterbrechung liegen Babykarenz und Kinderbetreuungszeiten im Einzelhandel deutlich über dem entsprechenden Anteil in anderen Branchen (38% Einzelhandel vs. 26% andere Branchen), was sich auf Gesamtebene aus dem hohen Frauenanteil im Handel erklärt.

Die durchschnittliche Anzahl der Dienstgeber im Einzelhandel beläuft sich auf drei Arbeitsstellen – gleich viele als in den übrigen Branchen.

Während 7% der Beschäftigten in den anderen Branchen angeben, im Verlauf der vergangenen 12 Monate arbeitslos gewesen zu sein, ist der entsprechende Anteil unter den Einzelhandelsbeschäftigten mit 4% eindeutig geringer. Dieser Anteil ist in einer Gegenüberstellung mit der Vorperiode 2005-2008 sogar leicht gesunken. Ergo hat die Krise im Einzelhandel weniger Beschäftigte freigesetzt als gesamt betrachtet über alle übrigen Branchen.

Sofern sie von Arbeitslosigkeit betroffen sind, dauert die Phase der Erwerbslosigkeit allerdings bei Einzelhandelsbeschäftigten mit 5,2 Monaten im Durchschnitt um 0,8 Monate länger an als bei den Beschäftigten der übrigen Branchen. Im Zeitvergleich hat sich auch die Dauer der Arbeitslosigkeit nach der Krise allgemein für alle Beschäftigten verlängert: Die Arbeitslosigkeit dauert im Einzelhandel gegenüber dem Vergleichszeitraum 2005–2008 im Schnitt um 1,2 Monate länger, bei Beschäftigten anderer Branchen um knapp einen Monat.

Tabelle 6: Merkmale zur Berufskarriere (Einzelhandel gesamt)

	Beschäftigte Einzelhandel 2009–2013	Differenz Beschäftigte anderer Branchen 2009–2013
n	2.869	18.073
Alter Berufseinstieg	16,2	-1,5
Berufsunterbrechungen	69%	+1%
Dauer Berufsunterbrechungen	45,8 Monate	+7,1 Monate
Anzahl Dienstgeber	3,0	-
arbeitslos im letzten Jahr	4%	-3%
Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	5,2 Monate	0,8 Monate

3.3 Strukturmerkmale nach Geschlecht

3.3.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale

Laut Arbeitsklima-Index kommt das Durchschnittsalter der Männer im Einzelhandel 2009–2013 auf 37 Jahre, bei Frauen auf 35,8 Jahre. Das niedrigere Durchschnittsalter der Frauen ergibt sich u.a. aus dem bei den Frauen um 10 Prozentpunkte niedrigeren Anteil der Beschäftigten ab 45. Er beläuft sich lediglich auf ein knappes Viertel, wohingegen er bei den Männern auf ein gutes Drittel kommt (24% vs. 34%).

Auffällig in der Bildungsstruktur ist, dass Frauen im Einzelhandel häufiger über einen Lehrabschluss verfügen als Männer (63% vs. 56%). Parallel dazu liegt der Anteil der höher qualifizierten Beschäftigten mit Matura- oder Hochschulabschluss unter Männern mit 16% um 5 Prozentpunkte höher als unter Frauen (11%). Einen Fach- und Handelsschulabschluss haben gleichermaßen 11% der Männer wie der Frauen. Der Anteil der Frauen mit nur Pflichtschule beträgt mit 15% geringfügig weniger als jener unter ihren männlichen Berufskollegen (17%).

Tabelle 7: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale nach Geschlecht (in %)

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Männer	Frauen
n	2.869	701	2.168
Alter			
bis 29 Jahre	35	37	35
30 bis 44 Jahre	38	30	42
ab 45 Jahre	27	34	24
Bildung			
nur Pflichtschule	16	17	15
Pflichtschule mit Lehre	61	56	63
Fach- und Handelsschule	10	11	11
Matura, Hochschule	13	16	11
Migrationshintergrund			
ja	15	18	14
Familienstand			
ledig, allein lebend	31	40	27
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	55	50	57
Kinder im Haushalt (bis 14 J.)			
keine	71	80	67
bis 5 Jahre	13	10	14
ab 6 Jahre	20	13	23

Die Stichprobendaten des Arbeitsklima-Index zeigen bei der MigrantInnenquote eine gewisse Geschlechterdifferenz: 18% der männlichen und 14% der weiblichen Einzelhandelsbeschäftigten geben einen Migrationshintergrund an.

Der Anteil der verheirateten bzw. in Partnerschaft lebenden Personen und auch jener mit Kindern bis 14 Jahren im Haushalt ist unter den Frauen merklich höher als unter den Männern. 40% der Männer, jedoch nur ein gutes Viertel der Frauen (27%) sind ledig bzw. nicht in einer Partnerschaft lebend.

3.3.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale

Die geschlechtsspezifische Bildungsstruktur spiegelt sich in der beruflichen Stellung wider: Der höhere Anteil an Lehrabsolventinnen scheint sich darin niederschlagen, dass auch mehr Frauen als einfache Angestellte tätig sind (55% Frauen vs. 24% Männer). Männer sind hingegen doppelt so häufig als Hilfsarbeiter im Einzelhandel beschäftigt als Frauen (13% Männer, 6% Frauen), aber auch fast viermal so häufig als Facharbeiter (23% Männer, 6% Frauen). Unter den qualifizierten und leitenden Angestellten liegt die Frauenquote unter jener der Männer (40% Männer vs. 34% Frauen).

Der PendlerInnenanteil unter Frauen im Einzelhandel beträgt 40% und damit 7 Prozentpunkte weniger als unter den männlichen Beschäftigten (47%), sprich: Frauen arbeiten noch stärker in ihrer lokalen Umgebung als Männer.

Die Teilzeitquote nach Geschlecht betrachtet zeigt in den Stichprobendaten, dass Frauen im Einzelhandel fast viermal so häufig teilzeitbeschäftigt sind als Männer (39% vs. 10%).

Tabelle 8: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale nach Geschlecht (in %)

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Männer	Frauen
n	2.869	701	2.168
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	8	13	6
Facharbeiter	11	23	6
einfache Angestellte	45	24	55
qualifizierte und leitende Angestellte	35	40	34
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	40	37	42
4 bis 15 Jahre	50	49	51
mehr als 15 Jahre	9	15	7
Betriebsrat vorhanden	34	29	37
PendlerInnen	43	47	40
Teilzeit	30	10	39

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Einzelhandel fällt für den Erhebungszeitraum 2009–2013 wie folgt aus: Frauen verbleiben im Durchschnitt 6,3 Jahre im Betrieb, Männer 7,9 Jahre.

Nach Bildungsniveau betrachtet (Tabelle 9), zeigen sich große Unterschiede: PflichtschulabsolventInnen im Einzelhandel verbleiben deutlich kürzer im Betrieb als jene in anderen Branchen. Ihre Zugehörigkeit zu einem Betrieb dauert im Schnitt nur etwa 4,5 Jahre (Frauen: 6,5 bzw. Männer: 7 Jahre in anderen Branchen). Frauen im Einzelhandel mit Lehrabschluss sowie mit Fach- und Handelsschulabschluss sind kürzer im selben Betrieb beschäftigt als Männer gleicher Bildungsabschlüsse; allein bei den Matura- und HochschulabsolventInnen gibt es diesbezüglich keinen Geschlechterunterschied. Im Außenvergleich mit den weiblichen Beschäftigten anderer Branchen verbleiben auch höher qualifizierte Frauen im Einzelhandel mindestens 3 Jahre kürzer im Betrieb.

Tabelle 9: Dauer Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht und Bildung (in Jahren, Mittelwert)

	Beschäftigte Einzelhandel 2009–2013		Beschäftigte anderer Branchen 2009–2013	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
n	701	2.168	9.216	8.857
Bildung				
nur Pflichtschule	4,5	4,3	7,0	6,5
Pflichtschule mit Lehre	8,8	6,7	11,0	7,5
Fach- und Handelsschule	10,6	6,8	13,0	10,4
Matura, Hochschule	6,6	6,3	10,0	9,5

3.3.3 Berufskarriere

Das durchschnittliche Berufseinstiegsalter von Männern und Frauen im Einzelhandel weicht nur geringfügig voneinander ab (Männer 16,5 Jahre vs. Frauen 16,1 Jahre).

Männer wie Frauen weisen in der Branche Einzelhandel zu einem fast gleich hohen Anteil Berufsunterbrechungen auf (70% bzw. 69%). Die durchschnittliche Gesamt-Unterbrechungsdauer weiblicher Einzelhandelsbeschäftigter liegt mit 56 Monaten erheblich über jener der männlichen Kollegen mit lediglich 16 Monaten, die zumeist mit Ableistung des Wehr- bzw. Zivildienstes begründet werden. 54% der Frauen unterbrechen ihre Tätigkeit im Einzelhandel aufgrund von Mutterschaftskarenz und Kinderbetreuungszeiten. Verglichen mit den weiblichen Beschäftigten in anderen Branchen insgesamt liegen sie damit leicht unter dem Schnitt (59%).

Tabelle 10: Merkmale zur Berufskarriere nach Geschlecht

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Männer	Frauen
n	2.869	701	2.168
Alter Berufseinstieg	16,2	16,5	16,1
Berufsunterbrechungen	69%	70%	69%
Dauer Berufsunterbrechungen	45,8 Monate	16 Mo.	56 Mo.
Anzahl Dienstgeber	3,0	3,4	3,5
arbeitslos im letzten Jahr	4%	5%	4%
Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	5,2 Monate	4,7 Mo.	5,5 Mo.

Wie bereits im Abschnitt 3.2.3 bemerkt, waren Einzelhandelsbeschäftigte im Erhebungszeitraum nach der Wirtschaftskrise weniger häufig von Arbeitslosigkeit betroffen als Beschäftigte im Durchschnitt anderer Branchen („arbeitslos im letzten Jahr“ trifft auf 4% der Einzelhandelsbeschäftigten zu und auf 7% der übrigen Beschäftigten). Falls von Arbeitslosigkeit betroffen, waren Einzelhandelsbeschäftigte allerdings im Außenvergleich länger erwerbslos, und dies gilt insbesondere für die Frauen. Weibliche Einzelhandelsbeschäftigte sind 2009 bis 2013 länger arbeitslos als männliche (5,5 Monate vs. 4,7 Monate).

Zieht man einen Zeitvergleich zum Erhebungszeitraum 2005-2008 heran, so zeigt sich folgende Bewegung: Während die Dauer der Erwerbslosigkeit bei Männern in der Periode nach der Krise 2009-2013 leicht gesunken ist (minus 0,5 Monate), ist sie bei Frauen angestiegen (plus 1,6 Monate).

In Summe sind Frauen im Einzelhandel laut den Stichprobendaten des Arbeitsklima-Index seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (Differenz: minus 1 Prozentpunkt), bleiben im Schnitt aber länger ohne Arbeit.

3.4 Strukturmerkmale nach Migrationshintergrund

3.4.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale

In der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Einzelhandel sind Männer im Vergleich mit den Beschäftigten ohne ausländische Wurzeln oder Herkunft überrepräsentiert. Während sie in der ersten Gruppe mit migrantischem Hintergrund 37% der Beschäftigten ausmachen, liegt der Männeranteil in letzterer bei 29%. Entsprechend niedriger ist der Frauenanteil unter den migrantischen Beschäftigten (63% vs. 71% bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund).

Die MigrantInnen unter den Einzelhandelsbeschäftigten weisen einen leicht jüngeren Altersschnitt (35,6 Jahre) auf als Personen österreichischer Herkunft (36,3 Jahre).

Tabelle 11: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale nach Migrationshintergrund (in%)

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Migrant/innen	ohne Migrationshintergrund
n	2.869	397	2.472
Geschlecht			
Männer	30	37	29
Frauen	70	63	71
Alter			
bis 29 Jahre	35	37	35
30 bis 44 Jahre	38	40	38
ab 45 Jahre	27	23	27
Bildung			
nur Pflichtschule	16	27	14
Pflichtschule mit Lehre	61	42	64
Fach- und Handelsschule	10	9	11
Matura, Hochschule	13	23	11
Familienstand			
ledig, allein lebend	31	30	31
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	55	59	54
Kinder im Haushalt (bis 14 J.)			
keine	71	63	73
bis 5 Jahre	13	17	12
ab 6 Jahre	20	25	19

In der Bildungsstruktur heben sich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund von jenen mit inländischer Abstammung durch einen nahezu doppelt so hohen Anteil an PflichtschulabsolventInnen ab (27% vs. 14%). Zugleich unterscheiden sich die MigrantInnen im Einzelhandel auch deutlich am oberen Ende der Bildungsskala, mit einem doppelt so hohen Matura- und HochschulabsolventInnenanteil (Quote bei MigrantInnen 23%, bei Nicht-MigrantInnen 11%). Der Anteil der LehrabsolventInnen macht unter den MigrantInnen 42% aus –22 Prozentpunkte weniger als bei Einzelhandelsbeschäftigten ohne Migrationshintergrund (64%).

Die Stichprobendaten des Arbeitsklima-Index lassen im Zeitvergleich der Perioden 2005-2008 zu 2009-2013, vor und nach der Krise, eine Bewegung in der Qualifikationsstruktur der migrantischen Beschäftigten im Einzelhandel erkennen: Die PflichtschulabsolventInnen haben merklich zugenommen (plus 16 Prozentpunkte); Verluste gibt es dafür bei den LehrabsolventInnen (minus 18 Prozentpunkte) sowie bei Beschäftigten mit Fach- und Handelsschulabschluss (minus 7 Prozentpunkte). Als Kontrapunkt zu dieser Dequalifizierungsbewegung ist der Anteil von MasantInnen und HochschulabsolventInnen mit Migrationshintergrund im Einzelhandel um 10 Prozentpunkte angewachsen und liegt nun deutlich über dem Schnitt der Beschäftigten dieser Branche insgesamt (23% vs. 13%). Wie in Abschnitt 3.6.3. gezeigt werden kann, gewährleistet das höhere durchschnittliche Qualifikationsniveau von MigrantInnen im Einzelhandel jedoch vielfach nicht eine entsprechend qualifiziertere berufliche Stellung.

Ein gutes Drittel der im Einzelhandel tätigen MigrantInnen lebt mit Kindern im betreuungs- bzw. schulpflichtigen Alter (bis 14 Jahre) im Haushalt. 17% sind Eltern von bis 5-jährigen Kindern, weitere 25% von Kindern zwischen 6 und 14 Jahren. MigrantInnen sind vergleichsweise häufiger Eltern von Kindern bis 14 Jahren und haben somit öfter Betreuungspflichten als Nicht-MigrantInnen.

3.4.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale

Die qualifizierten und leitenden Angestellten machen im Zeitraum 2009–2013 ein gutes Drittel der MigrantInnen im Einzelhandel aus (35%); die Hälfte sind einfache Angestellte (49%), weitere 8% FacharbeiterInnen und 9% HilfsarbeiterInnen. MigrantInnen sind gleich häufig in qualifizierten und leitenden Angestelltenpositionen tätig wie Nicht-MigrantInnen. Der doppelt so hohe Anteil von Matura- und UniversitätsabsolventInnen in der Bildungsstruktur schlägt sich also nicht in einem „Mehr“ an qualifizierten Positionen nieder.

Die Teilzeitquote unter Beschäftigten mit migrantischem Hintergrund im Arbeitsklima-Index beträgt im Einzelhandel für die Erhebungsperiode 2009–2013 34%, um 5 Prozentpunkte mehr als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (29%).

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei MigrantInnen deutet darauf hin, dass diese den Betrieb häufiger wechseln als Nicht-MigrantInnen: Die Hälfte ist bis zu 3 Jahre im Betrieb beschäftigt (unter Nicht-MigrantInnen sind dies 38%), 46% 4 bis 15 Jahre (unter Nicht-MigrantInnen: 51%).

Die Vertretung durch einen Betriebsrat ist bei Einzelhandelsbeschäftigten mit migrantischem Hintergrund zu 4 Prozentpunkten weniger verbreitet als in der Vergleichsgruppe (32% vs. 36% bei Nicht-MigrantInnen).

Der PendlerInnenanteil unter Beschäftigten mit migrantischem Hintergrund liegt bei 32% und ist damit unterdurchschnittlich hoch (Nicht-MigrantInnen: 44%).

Tabelle 12: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale nach Migrationshintergrund (in%)

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Migrant/innen	ohne Migrationshintergrund
n	2.869	397	2.472
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	8	9	8
Facharbeiter	11	8	12
einfache Angestellte	45	49	45
qualifizierte und leitende Angestellte	35	35	36
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	40	50	38
4 bis 15 Jahre	50	46	51
mehr als 15 Jahre	9	4	10
Betriebsrat vorhanden	34	32	36
PendlerInnen	43	32	44
Teilzeit	30	34	29

3.4.3 Berufskarriere

Personen mit migrantischem Hintergrund im Einzelhandel steigen im Erhebungszeitraum 2009–2013 im Schnitt um fast ein Jahr später in das Erwerbsleben ein als Nicht-MigrantInnen, was durch den längeren Bildungszyklus mit höheren Anteilen von Personen mit zumindest Maturaniveau erklärbar ist. Ihre Berufslaufbahn ist überdurchschnittlich oft von Unterbrechungen geprägt (75% aller MigrantInnen vs. 68% aller Nicht-MigrantInnen haben bereits unterbrochen). Die Dauer der Unterbrechungen fällt allerdings mit durchschnittlich 35,6 Monaten um ein gutes Jahr kürzer aus als bei den Nicht-MigrantInnen (47,8 Monate).

Weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterbrechen im Schnitt 42,7 Monate, jene ohne 58,9 Monate, also deutlich länger. Bei den männlichen Beschäftigten verhält es sich gegensätzlich: Migranten haben ihre bisherige Berufslaufbahn für durchschnittlich 20,1 Monate unterbrochen, Nicht-Migranten für 14,6 Monate.

Tabelle 13: Merkmale zur Berufskarriere nach Migrationshintergrund

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Migrant/innen	ohne Migrationshintergrund
n	2.869	397	2.472
Alter Berufseinstieg	16,2	17	16,1
Berufsunterbrechungen	69%	75%	68%
Dauer Berufsunterbrechungen	45,8 Monate	35,6 Mo.	47,8 Mo.
Anzahl Dienstgeber	3,0	4,2	3,3
arbeitslos im letzten Jahr	4%	7%	4%
Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	5,2 Monate	4,4 Mo.	5,6 Mo.

Aufschlussreich ist die Betrachtung der geschlechtsspezifischen Unterbrechungsgründe von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund: Migrantische weibliche Einzelhandelsbeschäftigte geben zu 57% an, wegen Mutterschaftskarenz/Kinderbetreuung unterbrochen zu haben. Sie liegen damit leicht über dem Schnitt von Nicht-Migrantinnen im Einzelhandel (53%) und unter dem Schnitt von Migrantinnen in anderen Branchen (60%). Von Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit waren Frauen mit Migrationshintergrund im Einzelhandel besonders häufig betroffen (Migrantinnen 42% vs. Nicht-Migrantinnen 29%). Dieser Abstand fällt bei den Frauen noch deutlicher aus als bei den Männern (Migranten 44% vs. Nicht-Migranten 35%).

Herkunftsspezifische Unterschiede spiegeln sich auch in den Angaben zur Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr wider: 7% der MigrantInnen im Einzelhandel vs. 4% der Vergleichsgruppe waren demnach im Verlauf der letzten zwölf Monate vor dem Befragungszeitpunkt von Phasen der Erwerbslosigkeit betroffen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit fällt bei MigrantInnen allerdings kürzer aus (4,4 Monate vs. 5,6 Monate bei Nicht-MigrantInnen).

Wie oben bereits anhand der Dauer der Betriebszugehörigkeit beschrieben, wechseln MigrantInnen im Einzelhandel im Schnitt häufiger den Arbeitgeber, was an dieser Stelle ebenso an der durchschnittlichen Anzahl der Dienstgeber abgelesen werden kann: Die betrachtete Gruppe kommt auf 4,2 Dienstgeber, das ist nahezu ein Dienstgeber mehr als bei Einzelhandelsbeschäftigten ohne Migrationshintergrund (3,3).

3.5 Strukturmerkmale nach Arbeitszeit

3.5.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale

Teilzeitbeschäftigung⁴ im Einzelhandel ist im Zeitraum 2009–2013 zu 90% weiblich. Knapp die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel insgesamt entfällt auf die Altersgruppe 30 bis 44 Jahre (48%). Nach Bildungsniveau betrachtet, sind Matura- bzw. UniabsolventInnen unter den Teilzeitbeschäftigten leicht überrepräsentiert (Anteil: 16%), PflichtschülerInnen hingegen leicht unterrepräsentiert (Anteil: 57%).

Gut zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten sind verheiratet oder in einer Lebensgemeinschaft (68%) – 19% hingegen ledig bzw. alleine lebend. Von den Vollzeitbeschäftigten ist nur die Hälfte (49%) verheiratet. Teilzeitbeschäftigung kommt damit im Verhältnis deutlich häufiger in Lebensgemeinschaften und Ehen vor als bei Alleinlebenden. Familienpflichten und ein gemeinsames materielles Auskommen in der Partnerschaft spiegeln sich darin wider. Sichtbar wird dies auch in der Kinderzahl im Haushalt (Kinder bis 14 Jahre). Unter den Vollzeitbeschäftigten haben 80% keine Kinder unter 14 Jahren in ihrem Haushalt, unter den Teilzeitkräften hingegen nur gut die Hälfte (52%).

Tabelle 14: Personen- und haushaltsbezogene Merkmale nach Arbeitszeit (in %)

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Vollzeit	Teilzeit
n	2.869	1.968*	881*
Geschlecht			
Männer	30	39	10
Frauen	70	61	90
Alter			
bis 29 Jahre	35	40	23
30 bis 44 Jahre	38	34	48
ab 45 Jahre	27	26	29
Bildung			
nur Pflichtschule	16	15	16
Pflichtschule mit Lehre	61	63	57
Fach- und Handelsschule	10	11	11
Matura, Hochschule	13	11	16
Migrationshintergrund			
ja	15	14	17
Familienstand			
ledig, allein lebend	31	36	19
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	55	49	68
Kinder im Haushalt (bis 14 J.)			
keine	71	80	52
bis 5 Jahre	13	10	21
ab 6 Jahre	20	13	36

*Liegt die Summe der Fälle in den Untergruppen unter der Basis „Beschäftigte im Einzelhandel“, so ist dies auf fehlende Werte bei der Angabe „Vollzeit/ Teilzeit“ zurückzuführen.

⁴ Teilzeit = unter 35h / Woche

3.5.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale

Das Gros der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel (52%) sind einfache Angestellte; ein weiteres Drittel fällt auf qualifizierte und leitende Angestellte.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel ist im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten leicht unterdurchschnittlich. Knapp die Hälfte der befragten Teilzeitbeschäftigten (46%) sind bis 3 Jahre im Betrieb beschäftigt, im Vollzeitbereich sind es vergleichsweise 38%. Wie in Abschnitt 3.5.3 noch ausgeführt wird, ist auch die durchschnittliche Anzahl der bisherigen Dienstgeber bei Teilzeitkräften (3,9) höher als bei Vollzeitkräften (3,3).

Mit einem Anteil von 40% sind im Zeitraum 2009–2013 Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel häufiger durch einen Betriebsrat vertreten als jene, die Vollzeit arbeiten (33%).

Knapp 40% der Teilzeitkräfte im Einzelhandel sind PendlerInnen; unter den Vollzeitkräften sind es 44%.

Tabelle 15: Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale nach Arbeitszeit (in %)

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Vollzeit	Teilzeit
n	2.869	1.968*	881*
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	8	6	11
Facharbeiter	11	14	4
einfache Angestellte	46	43	52
qualifizierte und leitende Angestellte	35	36	34
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	40	38	46
4 bis 15 Jahre	50	52	47
mehr als 15 Jahre	9	10	7
Betriebsrat vorhanden	34	33	40
PendlerInnen	43	44	39

*Liegt die Summe der Fälle in den Untergruppen unter der Basis „Beschäftigte im Einzelhandel“, so ist dies auf fehlende Werte bei der Angabe „Vollzeit/ Teilzeit“ zurückzuführen.

3.5.3 Berufskarriere

Beschäftigte im Einzelhandel, die angeben, unter 35h zu arbeiten, haben ihren Beruf bereits zu 86% einmal unterbrochen. Für 74% der Teilzeitbeschäftigten war Mutterschaftskarenz/ Kinderbetreuungszeit der bzw. ein maßgeblicher Grund für die Unterbrechung ihrer Beschäftigung.

Die durchschnittliche Dauer der Berufsunterbrechungen von Teilzeitkräften liegt 1,8 Jahre über jener der Vollzeitkräfte (57,4 vs. 35,7 Monate). Mit einem Mehr an Unterbrechungen scheint bei Teilzeitkräften auch ein häufigerer Arbeitgeberwechsel verbunden zu sein (Anzahl Dienstgeber bei Teilzeit: 3,9; bei Vollzeit: 3,3).

Teilzeitkräfte unter 35h geben im Einzelhandel zu 6% – doppelt so häufig wie Vollzeitbeschäftigte – an, im vergangenen Jahr arbeitslos gewesen zu sein. Die Dauer der Erwerbslosigkeit ist auch bei unter 35h Arbeitenden um 1,1 Monat länger ausgefallen (5,8 Monate) als bei Vollzeit Arbeitenden (4,7 Monate).

Tabelle 16: Merkmale zur Berufskarriere nach Arbeitszeit

	2009–2013		
	Beschäftigte Einzelhandel	Vollzeit	Teilzeit
n	2.869	1.968*	881*
Alter Berufseinstieg	16,2	16,1	16,4
Berufsunterbrechungen	69%	62%	86%
Dauer Berufsunterbrechungen	45,8 Monate	35,7 Mo.	57,4 Mo.
Anzahl Dienstgeber	3,0	3,3	3,9
arbeitslos im letzten Jahr	4%	3%	6%
Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	5,2 Monate	4,7 Mo.	5,8 Mo.

*Liegt die Summe der Fälle in den Untergruppen unter der Basis „Beschäftigte im Einzelhandel“, so ist dies auf fehlende Werte bei der Angabe „Vollzeit/ Teilzeit“ zurückzuführen.

3.6 Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit im Überblick

Um einen Gesamteindruck zum Arbeitsklima und zur Zufriedenheit der Beschäftigten im Einzelhandel und einzelner Beschäftigungsgruppen abzubilden, wird im kommenden Abschnitt der Arbeitsklima-Index⁵ herangezogen. Das Instrument basiert auf 25 Einzelfragen, die in vier Teilindizes zusammengefasst werden – aus ihnen wird wiederum der Gesamtindex berechnet. Der Arbeitsklima-Index ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen und insofern auch besonders gut geeignet, um den Vergleich zwischen den Erhebungsperioden vor und nach der Krise zu ziehen.

Die Teilindizes „Gesellschaft“, „Betrieb“, „Arbeit“ sowie „Erwartungen“ beziehen sich auf die folgenden Aspekte:

- GESELLSCHAFT betrifft auf der Metaebene die äußeren Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit wie den generellen Wirtschaftsoptimismus oder die Zufriedenheit mit der eigenen Position als Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer in der Gesellschaft
- BETRIEB deckt - auf der Mesoebene - zentrale betriebliche Rahmenbedingungen wie die wirtschaftlichen Erwartungen für den Betrieb, den Führungsstil, das Image sowie die soziale Einstellung gegenüber den Beschäftigten ab
- ARBEIT betrifft – auf der Mikroebene - die engere Arbeitsplatzzufriedenheit mit den Aspekten Einkommen, Arbeitsklima, generelle Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeit sowie eine Reihe von Belastungsdimensionen wie Stress, physische Belastungen sowie Innovationsstress
- ERWARTUNGEN bezieht sich auf internen und externen beruflichen Perspektiven, insbesondere auf die Aspekte der innerbetrieblichen Karriere und Weiterbildung sowie der theoretischen Arbeitsmarktchancen

Zunächst werden die Index-Werte für 2009–2013 der Einzelhandelsbeschäftigten jenen der Beschäftigten anderer Branchen gegenübergestellt. Ebenso wird beschrieben, ob und wie sich Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit für beide Gruppen im Zeitverlauf vor und nach der Krise verändert haben (Abschnitt 3.6.1). Anschließend werden Beschäftigte im Einzelhandel im Querschnitt nach Untergruppen betrachtet: Es erfolgt ein Vergleich der Indexwerte von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie MigrantInnen und älteren Beschäftigten ab 45 mit dem Gesamtbild (Abschnitt 3.6.2.). Die Arbeitszufriedenheit im Kontext der überqualifizierten Beschäftigung bei MigrantInnen ist schließlich Thema in Abschnitt 3.6.3.

Ergänzend zur hier gezeigten gesamten Übersichtsmatrix des Arbeitsklima-Index werden in den anschließenden Kapiteln 3.7 bis 3.10 auch einzelne indexbildende Fragen im Detail abgehandelt und ausgewertet.

3.6.1 Längsschnittvergleich Einzelhandel und andere Branchen

Auf Ebene des Gesamtindex weisen die Beschäftigten im Einzelhandel derzeit einen gleich hohen Indexwert auf wie die Beschäftigten anderer Branchen (jeweils 108 Indexpunkte). Während dieser Wert bei den anderen ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu vor der Krise insgesamt um 2 Indexpunkte gesunken ist, blieb er bei Einzelhandelsbeschäftigten hingegen stabil.

Im Teilindex Gesellschaft liegen Beschäftigte des Einzelhandels mit einem kleinen Abstand von einem Indexpunkt unter jenen in den anderen Branchen. In beiden Fällen hat sich der Optimismus hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs generell deutlich eingetrübt (minus 7 Indexpunkte bei Beschäftigten anderer Branchen, minus 5 Indexpunkte bei Beschäftigten im Einzelhandel). Ebenso gefallen, wenn auch nicht in diesem Ausmaß (andere Branchen: minus 2 Punkte, Einzelhandel minus 1 Punkt), ist die Zufrieden-

⁵ nähere Angaben zu Aufbau und Berechnung des AI, siehe: Michenthaler, G. & Hofinger, C. (1998)

heit mit der eigenen sozialen Position als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin (gesellschaftlicher Status). Die subjektive Wahrnehmung des eigenen gesellschaftlichen Status als Arbeitnehmerin liegt bei Einzelhandelsbeschäftigten mit 69 Indexpunkten unter jener in den übrigen Branchen (71 Indexpunkte).

Beschäftigte im Einzelhandel sind mit ihrem Betrieb gesamt gesehen gleich zufrieden wie die übrigen Beschäftigten: Der Teilindex Betrieb weist 73 Indexpunkte aus und ist nur bei den Referenzbranchen um einen Indexpunkt gesunken, nicht aber im Einzelhandel. Im Zeitvergleich vor und nach der Krise zeigen sich Beschäftigte im Einzelhandel auf betrieblicher Ebene ausgesprochen stabil. Die Beurteilung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, des Images, der sozialen Einstellung und des Führungsstils blieben durch die Krise unbeeinflusst. Im Gesamtschnitt der anderen Branchen ist hingegen der Teilindex Betrieb in fast allen Einzeldimensionen gefallen (wirtschaftliche Zukunft: minus 2 Indexpunkte; soziale Einstellung des Betriebs: minus 3 Indexpunkte). Beschäftigte der Einzelhandelsbranche spüren laut Arbeitsklima-Index im Zeitvergleich keine Verschlechterung ihrer betrieblichen Rahmenbedingungen, etwa als Folge einer Auswirkung der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Der Teilindex Arbeit (Abbildung der allgemeinen Lebens- und Berufszufriedenheit sowie der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung und dem Einkommen; Abbildung der Belastungen am Arbeitsplatz) liegt 2009–2013 bei Beschäftigten im Einzelhandel bei 78 Punkten, ergo leicht über dem der anderen Branchen (76 Indexpunkte). Er ist in beiden Gruppen im Vergleichszeitraum leicht angestiegen – wobei dies insgesamt auf die gesunkenen Belastungen zurückzuführen ist, die im Detail im nächsten Absatz beschrieben und analysiert werden. Mit Ausnahme des Einkommens (Einzelhandel: 52 Punkte, übrige Branchen: 58 Punkte) liegen Einzelhandelsbeschäftigte in den Einzeldimensionen des Teilindex Arbeit durchwegs auf einem ähnlichen Zufriedenheitsniveau wie die restlichen Beschäftigten. Im Zeitverlauf vor und nach der Krise haben die übrigen Beschäftigten an Zufriedenheit mit dem Beruf, der Zeiteinteilung und dem Einkommen verloren, Einzelhandelsbeschäftigte hingegen dazu gewonnen (Berufszufriedenheit plus 3 Indexpunkte, Zeiteinteilung und Einkommen je einen Indexpunkt). Einzig die allgemeine Lebenszufriedenheit ist bei Einzelhandelsbeschäftigten ebenso rückläufig wie bei den Beschäftigten anderer Branchen (jeweils minus 4 Indexpunkte).

Die subjektiv verspürten Belastungen⁶ am Arbeitsplatz sind nach Angabe der Beschäftigten im Einzelhandel wie auch der Beschäftigten insgesamt seit 2005–2008 generell rückläufig. Diese im AI schon länger beobachtete Entwicklung steht in einem augenscheinlichen Widerspruch zu „objektiven“ Tatbeständen wie etwa den angestiegenen Krankenstandstagen auf Grund psychischer Beeinträchtigungen oder auch der Wahrnehmungen von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen. Eine Erklärung könnte darin zu finden sein, dass mit der Krise das Ausmaß von geleisteten Überstunden real gesunken ist, eine weitere, dass die Zunahme von subjektiver Selbstbestimmung und Eigenverantwortung in der Arbeitswelt mit einer gewissen Tendenz einher geht, arbeitsbezogene Belastungen zu verleugnen, weil diese dem neuen Selbstbild nicht entsprechen.

Einzelhandelsbeschäftigte liegen bei den Belastungswerten durchgehend – und teils deutlich – unterdurchschnittlich. Der Indexwert für Zeitstress und arbeitsbedingten psychischen Stress beträgt im Einzelhandel 21 Punkte (zudem eine deutliche Verringerung um 11 Punkte im Zeitvergleich), aber 30 Punkte in der Vergleichsgruppe (minus 8 Punkte im Zeitvergleich). Bei den physischen Belastungen liegen Einzelhandelsbeschäftigte bei 13 Punkten, die Gesamtgruppe der Beschäftigten bei 21 Punkten. Beim Innovationsstress (Belastungen durch technologische Innovationen und ständigem Wechsel der Arbeitsanforderungen) liegt der aktuelle Wert im Einzelhandel bei 14 Indexpunkten – gegenüber 19 Punkten in den Referenzgruppen. Allein die Betroffenheit von Isolation am Arbeitsplatz liegt in beiden Vergleichsgruppen fast gleichauf (11 Punkte Einzelhandel, 12 Punkte andere Branchen) und hat im Einzelhandel als einzige Belastung um 2 Indexpunkte zugenommen.

Bezogen auf die eigenen Karriere- und Arbeitsmarktchancen im Teilindex Erwartungen zeigen Einzelhandelsbeschäftigte einen leicht niedrigeren Indexwert als übrige Beschäftigte (54 Punkte vs. 55 Punkte). Die

⁶ Im Gegensatz zu den Zufriedenheitsdimensionen bedeuten in diesem Fall höhere Werte höhere Belastungen, sind also negativ zu interpretieren.

subjektiven Karriereerwartungen im Einzelhandel folgen gesamt gesehen aber im Zeitvergleich einem Anstieg (plus 2 Indexpunkte seit 2005–2008). Die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen hat sich im Einzelhandel seit der Krise hingegen um 3 Indexpunkte verringert, ebenso ging sie in den übrigen Branchen um 2 Indexpunkte zurück.

In der Gesamtbetrachtung erweist sich der Einzelhandel somit als eine Branche, in der die Krise im Hinblick auf subjektive Einschätzung der Arbeitssituation im Außenvergleich relativ wenig Niederschlag gefunden hat. Die stärksten Auswirkungen zeigen sich noch auf der Metaebene der steigenden wirtschaftlichen Zukunftspessimismus. Nicht zuletzt auf Grund des hohen Teilzeitanteils liegt einerseits die Einkommenszufriedenheit im Einzelhandel deutlich unter dem Gesamtschnitt, dafür werden aber auch die arbeitsbezogenen Belastungen durchgehend geringer wahrgenommen.

Tabelle 17: Arbeitsklima-Indizes Vergleich Einzelhandel – andere Branchen im Längsschnitt

Indexwerte*	2009–2013		Differenz zu 2005–2008	
	Beschäftigte Einzelhandel	andere Branchen	Beschäftigte Einzelhandel	andere Branchen
GESAMTINDEX	108	108	0	-2
Teilindex Gesellschaft	62	63	-3	-4
Optimismus für Gesellschaft	55	55	-5	-7
Gesellschaftlicher Status	69	71	-1	-2
Teilindex Betrieb	73	73	0	-1
Wirtschaftliche Zukunft	66	68	0	-2
soziale Einstellung des Betriebes	68	69	0	-3
Image des Betriebes	80	79	0	-1
Führungsstil	74	72	0	0
Teilindex Arbeit	78	76	2	1
Allgemeine Berufszufriedenheit	76	76	3	-2
Zeiteinteilung	77	76	1	-3
Allgemeine Lebenszufriedenheit	79	80	-4	-4
Einkommen	52	58	1	-2
Psychischer Stress, Zeitstress	21	30	-11	-8
Isolation am Arbeitsplatz	11	12	2	0
Physische Belastungen	13	21	-2	-4
Innovationsstress	14	19	-4	-5
Teilindex Erwartungen	54	55	-1	-1
Karriere	64	65	2	-1
Arbeitsmarktchancen	44	45	-3	-2

* Im Allgemeinen bedeuten höhere Werte höhere Zufriedenheit in der jeweiligen Dimension; rot dargestellte Werte im Teilindex Arbeit stellen Belastungen dar. Ein positives Vorzeichen bedeutet eine höhere Belastung und wirkt sich auf den Index daher negativ aus.

3.6.2 Querschnittvergleich Einzelhandelsbeschäftigte (Vollzeit/Teilzeit, MigrantInnen, ab 45-Jährige)

Im Vergleich von **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten** im Einzelhandel weisen die Vollzeitkräfte mit 109 Indexpunkten einen um 3 Punkte höheren Gesamtindexwert auf als die Teilzeitbeschäftigten (106 Indexpunkte). Dies schlägt sich teils auch in den einzelnen Teilindizes nieder: Auf der Gesamtebene des Teilindex Ge-

sellschaft erreichen Vollzeit arbeitende Einzelhandelsbeschäftigte einen Indexwert von 63 Punkten – bei den Teilzeitkräften liegt er bei 62 Punkten. Vollzeitkräfte zeigen sich optimistischer, was die künftige Entwicklung der Wirtschaft betrifft. Der diesbezügliche Indexwert „Optimismus für Gesellschaft“ liegt bei Vollzeitkräften bei 56 Indexpunkten, bei Teilzeitkräften lediglich bei 53.

Auch die Werte des Teilindex Betrieb liegen bei Vollzeitkräften leicht höher als bei Teilzeitkräften (73 Indexpunkte vs. 72 Indexpunkte). Während die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft und des Images des Betriebes keine Unterschiede nach Arbeitszeit zeigt, so sind Einzelhandelsbeschäftigte in Teilzeit doch weniger zufrieden mit der sozialen Einstellung ihres Betriebes (66 Indexpunkte Teilzeitbeschäftigte vs. 69 Indexpunkte Vollzeitbeschäftigte). Die Zufriedenheit Ersterer mit der Führungskultur im derzeitigen Betrieb liegt ebenso einen Indexpunkt unter jener der Vollzeitbeschäftigten.

Der Gesamtwert des Teilindex Arbeit liegt für Voll- und Teilzeitkräfte gleichermaßen bei 78 Indexpunkten. In den einzelnen Dimensionen der Zufriedenheit zeigen sich jedoch in den Bereichen der allgemeinen Berufszufriedenheit (77 Punkte Vollzeitbeschäftigte, 74 Punkte Teilzeitbeschäftigte) sowie beim Einkommen (53 Punkte Vollzeitbeschäftigte, 48 Punkte Teilzeitbeschäftigte) aus Sicht der Beschäftigten in Teilzeit deutliche Defizite. Mit der Zeiteinteilung sind Teilzeitkräfte hingegen mit einem Indexwert von 77 Punkten etwas zufriedener als Vollzeitbeschäftigte (76 Punkte). Hinsichtlich Belastungen ergeben die Daten ein Bild der merklichen Mehrbelastung bei Vollzeitbeschäftigten: Zeitstress und psychischer Stress erreicht im Vollzeitbereich einen Belastungswert von 22 Punkten, im Teilzeitbereich von 21 Punkten. Bei körperlichen Belastungen liegen die Werte im Vollzeitbereich bei 14 Punkten, im Teilzeitbereich bei 12 Punkten. Ebenso geben Vollzeitbeschäftigte eine höhere Belastung durch Innovationsstress an (14 Punkte vs. 13 Punkte bei Teilzeitbeschäftigten). Die Daten deuten darauf hin, dass die beruflichen Belastungen im Einzelhandel bei Beschäftigten in Teilzeit weniger stark zum Tragen kommen bzw. sie diese durch das geringere Stundenausmaß besser kompensieren können.

Als sehr gedämpft erweisen sich die Erwartungen zum innerbetrieblichen Aufstieg und gleichfalls zu den allgemeinen Arbeitsmarktchancen bei Teilzeitkräften. Der Indexwert zu Karriereerwartungen liegt bei Teilzeitbeschäftigten bei 60 Punkten, bei Vollzeitkräften jedoch mit 66 Punkten deutlich höher. Ebenso groß ist die Kluft bei der Einschätzung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt. Teilzeitbeschäftigte schätzen ihre Schwierigkeiten, bei Verlust des Arbeitsplatzes eine annehmbare Stelle zu finden, eindeutig gravierender ein (Indexwert Arbeitsmarktchancen bei Teilzeit 39 Punkte, bei Vollzeit 45 Punkte). Gesamt ergibt dies einen um 6 Indexpunkte niedrigeren Wert für den Teilindex Erwartungen bei Teilzeitkräften (50 Indexpunkte vs. 56 Indexpunkte bei Vollzeitkräften).

Einzelhandelsbeschäftigte in Teilzeit sind mit verschiedenen Aspekten ihres Arbeitsverhältnisses weniger zufrieden als Vollzeitbeschäftigte und rechnen sich weniger Chancen auf einen Aufstieg aus. Die höhere Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung scheint – sofern die reduzierte Arbeitszeit gewollt ist – ein Pluspunkt für die Teilzeitbeschäftigten zu sein. Gleichfalls sprechen die unterdurchschnittlichen Belastungen für ein Arbeiten in Teilzeit.

MigrantInnen gehen aus dem Blickwinkel der Arbeitsklimaindex-Daten eindeutig als Problemgruppe hervor. Sie erreichen im Gesamtindex lediglich einen Wert von 101 Punkten und liegen damit 7 Indexpunkte unter dem Wert für die Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt (108 Punkte). Entsprechend zeigen sie in allen Teilindizes – betreffend gesellschaftlichen Optimismus und Status, Zufriedenheit mit dem eigenen Betrieb, Arbeitszufriedenheit und Erwartungen – klar niedrigere Werte als die Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund schätzen im Teilindex Gesellschaft ihren Status als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin niedriger ein (Indexwert 67 vs. 69 bei Einzelhandelsbeschäftigten gesamt). Sie bewerten ihren Betrieb hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung (63 Indexpunkte, 3 Punkte unterdurchschnittlich), der sozialen Einstellung (62 Indexpunkte, 6 Punkte unterdurchschnittlich), des Images (73 Indexpunkte, 7 Punkte unterdurchschnittlich) und des Führungsstils (67 Indexpunkte, 7 Punkte unterdurchschnittlich) substantiell schlechter.

Im Teilindex Arbeit stechen bei MigrantInnen die überdurchschnittlich hohen Belastungen hervor. Sowohl psychischer als auch physischer Stress liegen mit 27 bzw. 18 Belastungs-Indexpunkten 6 bzw. 5 Punkte über dem Gesamtschnitt. Von Isolation am Arbeitsplatz und Stress durch dauernde Veränderung der Abläufe (Innovationsstress) sind migrantische Einzelhandelsbeschäftigte stärker betroffen als die übrigen Beschäftigten (Indexwert Isolation: 16 vs. 11 Punkte, Indexwert Innovation: 18 vs. 14 Punkte). Die Belastungen schlagen sich entsprechend negativ auf die allgemeine Berufszufriedenheit (MigrantInnen 71 Indexpunkte vs. Beschäftigte gesamt 76 Indexpunkte) nieder. Die Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung (71 Punkte) und mit dem Einkommen (47 Punkte) liegen je 5 Indexpunkte unterdurchschnittlich. Die Dimension der allgemeinen Lebenszufriedenheit erreicht – damit korrelierend – einen um 4 Indexpunkte niedrigeren Wert als bei Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt (75 Punkte vs. 79 Punkte).

Aus den unterdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen für MigrantInnen ergibt sich ein bezeichnendes Defizit bei der Einschätzung der eigenen Karrierechancen (47 Indexpunkte MigrantInnen vs. 54 Indexpunkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt) und Arbeitsmarktchancen (38 Indexpunkte MigrantInnen vs. 44 Indexpunkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt).

Der Arbeitsklima-Gesamtindex in der Gruppe der **Beschäftigten ab 45** liegt um einen Indexpunkt leicht unterdurchschnittlich (107 vs. Gesamtschnitt 108 Punkte). Auf Ebene der Teilindizes schlägt allein der Teilindex Erwartungen im Quervergleich zum Gesamtschnitt negativ aus (47 Indexpunkte vs. 54 Indexpunkte). Dies rührt einerseits aus der unterdurchschnittlichen Einschätzung der eigenen Karrierechancen bei älteren Beschäftigten ab 45 (62 Punkte vs. 64 Punkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt). Noch stärker wirkt sich hier aber die massiv schlechtere Einschätzung der Arbeitsmarktchancen (38 Punkte vs. 44 Punkte Einzelhandelsbeschäftigte gesamt) aus.

Im Teilindex Betrieb liegen Beschäftigte ab 45 in drei der vier Teildimensionen über dem bzw. insgesamt im Gesamtschnitt und fallen in Bezug auf diese Dimensionen entsprechend nicht als Problemgruppe innerhalb der Einzelhandelsbeschäftigten auf.

Wie im Teilindex Arbeit abgebildet, fühlen sich ältere Beschäftigte – wider Erwarten – keinen eindeutig höheren Belastungen ausgesetzt als die übrigen Beschäftigten. Die ab 45-jährigen ArbeitnehmerInnen im Einzelhandel liegen zwar im Bereich psychischer Stress/ Zeitstress (22 Indexpunkte) sowie bei der Belastung durch Isolation am Arbeitsplatz (12 Indexpunkte) um je einen Punkt über den Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt, bei physischen Belastungen und Belastung durch ständige Innovation zeigen sie aber den gleichen bzw. einen unterdurchschnittlichen Indexwert (physische Belastung: jeweils 13 Indexpunkte in beiden Gruppen; Innovationsstress: 12 Indexpunkte bei ab 45-Jährigen vs. 14 Indexpunkte bei Einzelhandelsbeschäftigten gesamt). Insgesamt liegt der Teilindex Arbeit somit sogar einen Punkt über dem Gesamtschnitt (79 Punkte vs. 78 Punkte) und weist die älteren Beschäftigten als im Schnitt tendenziell zufriedener Gruppe aus. Dies resultiert auch aus einer leicht höheren Zufriedenheit mit dem Einkommen (53 Punkte ältere Beschäftigte vs. 52 Punkte Gesamtschnitt), aber auch mit der Zeiteinteilung (79 Punkte ältere Beschäftigte vs. 77 Punkte Gesamtschnitt).

Tabelle 18: Arbeitsklima-Indizes Querschnittvergleich Einzelhandelsbeschäftigte in Teilzeit, MigrantInnen und ab 45-Jährige

Indexwerte*	2009–2013				
	Beschäftigte Einzelhandel	Vollzeit	Teilzeit	Migrant-Innen	Beschäftigte ab 45
GESAMTINDEX	108	109	106	101	107
Teilindex Gesellschaft	62	63	62	61	63
Optimismus für Gesellschaft	55	56	53	55	54
Gesellschaftlicher Status	69	69	69	67	70
Teilindex Betrieb	73	73	72	68	73
Wirtschaftliche Zukunft	66	66	66	63	66
soziale Einstellung des Betriebes	68	69	66	62	69
Image des Betriebes	80	80	80	73	81
Führungsstil	74	75	74	67	75
Teilindex Arbeit	78	78	78	73	79
Allgemeine Berufszufriedenheit	76	77	74	71	78
Zeiteinteilung	77	76	77	71	79
Allgemeine Lebenszufriedenheit	79	79	79	75	79
Einkommen	52	53	48	47	53
Psychischer Stress, Zeitstress	21	22	21	27	22
Isolation am Arbeitsplatz	11	11	11	16	12
Physische Belastungen	13	14	12	18	13
Innovationsstress	14	14	13	18	12
Teilindex Erwartungen	54	56	50	47	47
Karriere	64	66	60	56	62
Arbeitsmarktchancen	44	45	39	38	31

* Im Allgemeinen bedeuten höhere Werte höhere Zufriedenheit in der jeweiligen Dimension; rot dargestellte Werte im Teilindex Arbeit stellen Belastungen dar. Ein positives Vorzeichen bedeutet eine höhere Belastung und wirkt sich auf den Index daher negativ aus.

3.6.3 Arbeitszufriedenheit und Überqualifikation bei MigrantInnen

Die Analyse der beruflichen Stellung von MigrantInnen im Einzelhandel nach ihrem Qualifikationsniveau zeigt ein klares Problem der überqualifizierten Beschäftigung im Segment der einfachen Angestellten. Nahezu die Hälfte der Matura- und HochschulabsolventInnen mit migrantischem Hintergrund sind als einfache Angestellte tätig; nur ein knappes Drittel als qualifizierte und leitende Angestellte.

Tabelle 19: Berufliche Stellung von MigrantInnen im Einzelhandel nach Qualifikation (in %)

	nur Pflichtschule	Pflichtschule mit Lehre	Fach-, Handelsschule	Matura, Hochschule
n	70	232	28	67
Hilfsarbeiter	21	6	-	9
Facharbeiter	3	15	3	8
einfache Angestellte	74	45	19	49
qualifizierte und leitende Angestellte	2	34	78	35

Der hohe Anteil der unter ihrer Qualifikation beschäftigten MigrantInnen schlägt sich auch sehr deutlich in der Arbeitszufriedenheit, wie sie im Arbeitsklima-Index reflektiert wird, nieder: Vergleicht man MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen ohne Matura und mit höherer Qualifikation, zeigen sich klare Unterschiede. Die Überqualifizierung von MigrantInnen ab Maturaniveau, die nahezu zur Hälfte als einfache Angestellte arbeiten, kommt als Unzufriedenheit mit den eigenen Beschäftigungsbedingungen deutlich zum Tragen (Tabelle 20). MigrantInnen ab Maturaniveau weisen einen um 4 Indexpunkte niedrigeren Gesamtwert im Arbeitsklima-Index auf. Bildung lohnt sich für einen Gutteil dieser Gruppe somit nicht, im Gegenteil, von den Betroffenen wird die Diskrepanz zwischen qualifikatorischen Voraussetzungen und deren beruflichen Realisierungschancen als besonders frustrierend empfunden, wie Detailspekte der AI-Auswertungen zeigen.

Tabelle 20: Arbeitsklima-Index und Teilindizes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund

	GESAMT- INDEX	Teilindex Gesellschaft	Teilindex Betrieb	Teilindex Arbeit	Teilindex Erwartungen
Nicht-MigrantInnen ohne Matura	109	62	74	79	55
MigrantInnen ohne Matura	102	62	68	73	49
Nicht-MigrantInnen ab Matura	110	65	72	79	58
MigrantInnen ab Matura	98	57	67	75	40

Nicht nur im Teilindex Gesellschaft liegen höher qualifizierte MigrantInnen mit Migrationshintergrund – mit einem Indexwert von 57 – recht deutlich unter dem Wert der Vergleichsgruppen. Der Teilindex reflektiert einerseits die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs in den nächsten 5 Jahren. Ein zweiter Aspekt dieses Teilindex ist die Beurteilung des eigenen sozialen Status (kombiniert aus der Zufriedenheit mit der eigenen sozialen Position als Arbeitnehmer/in sowie den Rechten gegenüber dem Arbeitgeber).

Der Teilindex Betrieb besteht aus den aufsummierten Einschätzungen zur wirtschaftlichen Zukunft und zum Image des Betriebes sowie die Beurteilung der sozialen Einstellung des Betriebs und des Führungsstils der Vorgesetzten. Die Abweichung nach unten beträgt in der Gruppe der MigrantInnen im Einzelhandel ab Maturaniveau gegenüber den gleich qualifizierten österreichstämmigen BerufskollegInnen 5 Indexpunkte, gegenüber den MigrantInnen ohne Matura immer noch einen Indexpunkt.

Auch der Teilindex Arbeit schlägt in dieser Gruppe nach unten aus, wenngleich nicht in diesem hohen Ausmaß. In diesem Teilindex werden verschiedene Dimensionen zu Aspekten der Arbeit sowie zu Belastungen am Arbeitsplatz aufsummiert und abgebildet.

Im Teilindex Erwartungen sind schließlich die Zufriedenheit mit den Aufstiegs-, Entwicklungs- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb und die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen zusammengefasst. MigrantInnen ab Maturaniveau liegen fast 10 Indexpunkte unter dem Niveau der niedriger qualifizierten MigrantInnen. In Summe lässt sich unter den überqualifiziert Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Einzelhandel eine eindeutig resignative Stimmung in Bezug auf ihre Arbeitszufriedenheit feststellen.

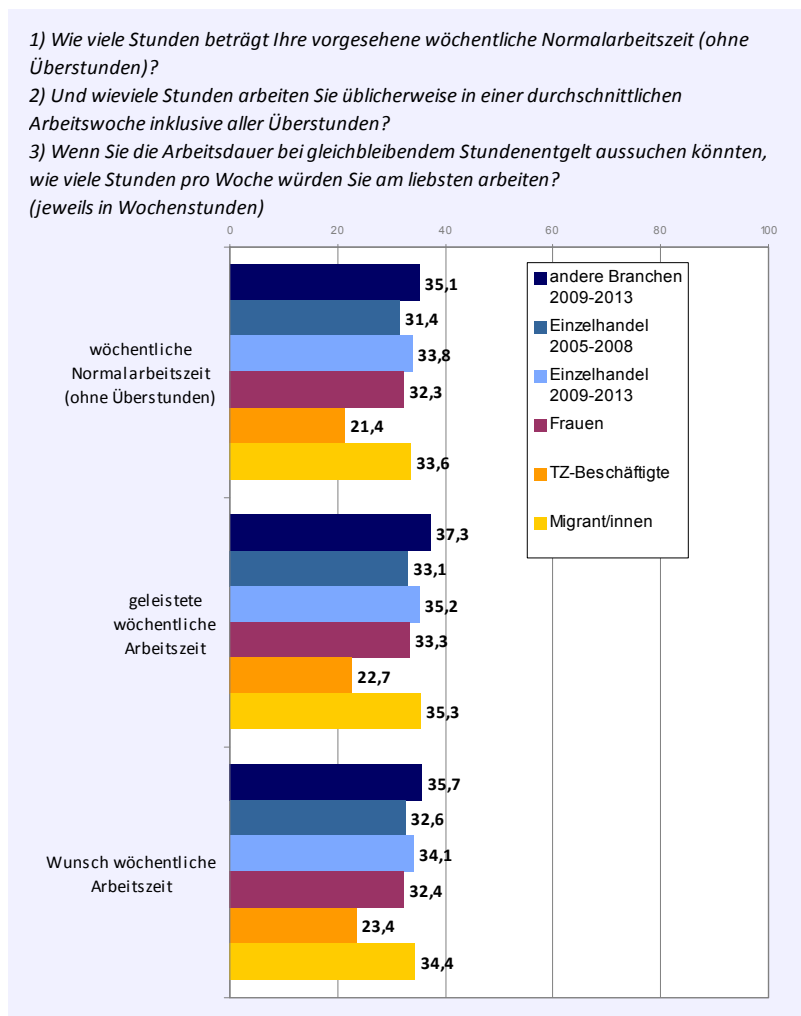
3.7 Arbeitszeit

3.7.1 Arbeitszeitausmaß

Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit von Einzelhandelsbeschäftigten ist im Vergleich zu vor der Krise um 2,4 Wochenstunden angestiegen (von 31,4 auf 33,8 Wochenstunden). Sie liegt damit immer noch um 1,3 Stunden unter dem Durchschnittsvolumen der anderen Branchen. Die Differenz von vertraglicher Normalarbeitszeit und real geleisteter Wochenarbeitszeit liegt im Einzelhandel insgesamt betrachtet bei plus 1,4 Stunden, die die Beschäftigten im Schnitt zusätzlich leisten. In der Gruppe der MigrantInnen liegt sie etwas überdurchschnittlich bei plus 1,7 Stunden. Dies erklärt sich u.a. vor dem Hintergrund der Tendenz, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Einzelhandel, wie im kommenden Abschnitt 3.7.2 zur Arbeitszeitlage beschrieben, überdurchschnittlich häufig Überstunden leisten.

Gleichzeitig liegt in der Gruppe der MigrantInnen die Wunscharbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ohne Überstunden (Differenz: plus 0,8 Wochenstunden; im Gesamtschnitt beträgt die Differenz plus 0,3 Wochenstunden). Dies lässt die Interpretation zu, dass zumindest für einen Teil der geleisteten Überstunden der Wunsch bestünde, sie im Sinne einer Stundenerhöhung in die vertragliche Normalarbeitszeit zu integrieren.

Abbildung 1: Vertragliche Normalarbeitszeit, reale Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit

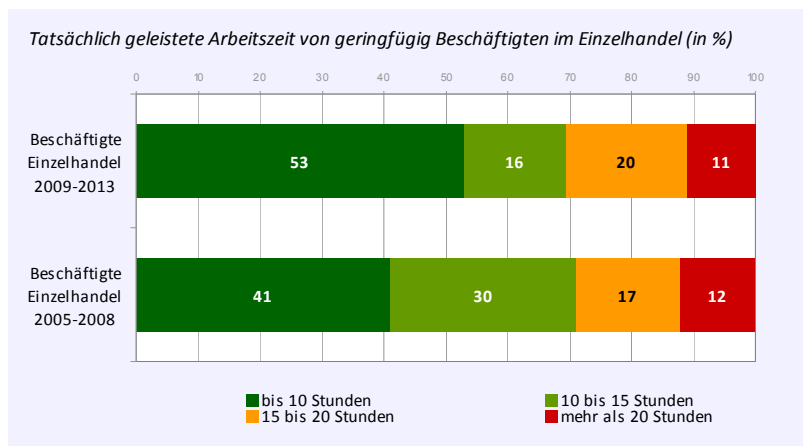


Für Teilzeitkräfte zeigt sich ein weiterer Effekt: Sie arbeiten insgesamt betrachtet mit durchschnittlich 22,7 Wochenstunden länger als vertraglich vereinbart (21,4 Wochenstunden); die Differenz ergibt ein Ausmaß von 1,3 Überstunden. Die wöchentliche Wunscharbeitszeit liegt noch einmal über der mit Überstunden real geleisteten Arbeitszeit: Sie beträgt 23,4 Stunden. Stundenwunsch und Arbeitszeit laut Vertrag liegen ergo 2 Wochenstunden auseinander. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass unter Teilzeitkräften die Absicht besteht, mehr Wochenstunden leisten zu wollen, als vom Arbeitgeber zugestanden werden.

In der Gruppe der geringfügig Beschäftigten im Einzelhandel ist, wie in Abbildung 2 gezeigt, das tatsächlich geleistete durchschnittliche wöchentliche Stundenvolumen zurückgegangen: Gut die Hälfte der Geringfügigen leistet bis zu 10 Wochenstunden; jene, die 10 bis 15 Stunden arbeiten, machen 16% aus. Ihr Anteil hat sich im Vergleich zu 2005–2008 nahezu halbiert. Stabil geblieben sind allerdings Jene, die im Rahmen ihrer Geringfügigkeit 15 bis 20 Stunden oder mehr wöchentlich leisten.

In Summe könnten die Bewegungen ein Hinweis sein, dass die missbräuchliche Auslegung von geringfügigen Beschäftigungen – etwa als Effekt strengerer Kontrollen – im Vergleichszeitraum zurückgegangen ist.

Abbildung 2: Real geleistete Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten



3.7.2 Arbeitszeitlagen

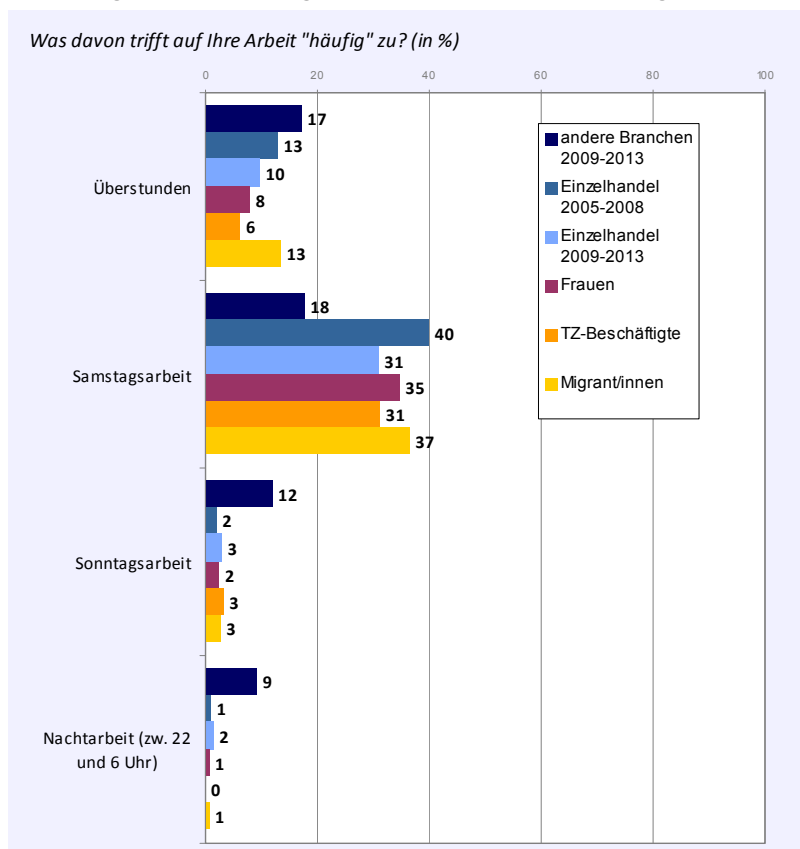
Das Vorkommen von häufigen Überstunden ist – korrespondierend mit dem höheren Teilzeitanteil – laut Arbeitsklima-Index im Einzelhandel niedriger als in der Gesamtheit der anderen Branchen (10% vs. 17%). Einzelhandelsbeschäftigte geben nach der Krise zu 3 Prozentpunkten weniger an, oft Überstunden zu leisten. Überdurchschnittlich häufig Überstunden leisten MigrantInnen (zu 13%, 3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt).

Häufige Samstagarbeit trifft für 31% der Einzelhandelsbeschäftigten zu. Das entspricht – zumindest in den Stichprobendaten – ein Rückgang um gut 10 Prozentpunkte seit dem Zeitraum 2005–2008, der möglicherweise keine empirische Grundlage hat, sondern primär statistischen Zufallsschwankungen geschuldet ist.

Frauen und insbesondere MigrantInnen liegen in Bezug auf geleistete Samstagarbeit leicht über dem Durchschnitt (35% bzw. 37% Samstagarbeit). Häufige Arbeit am Sonntag hat hingegen im Vergleich zu 2005–2008 insgesamt zugenommen, wenn auch nur um 1 Prozentpunkt.

Nachtarbeit trifft 2009–2013 für nur 2% der Beschäftigten im Einzelhandel zu.

Abbildung 3: Arbeitszeitlagen von Einzelhandelsbeschäftigten



3.7.3 Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen

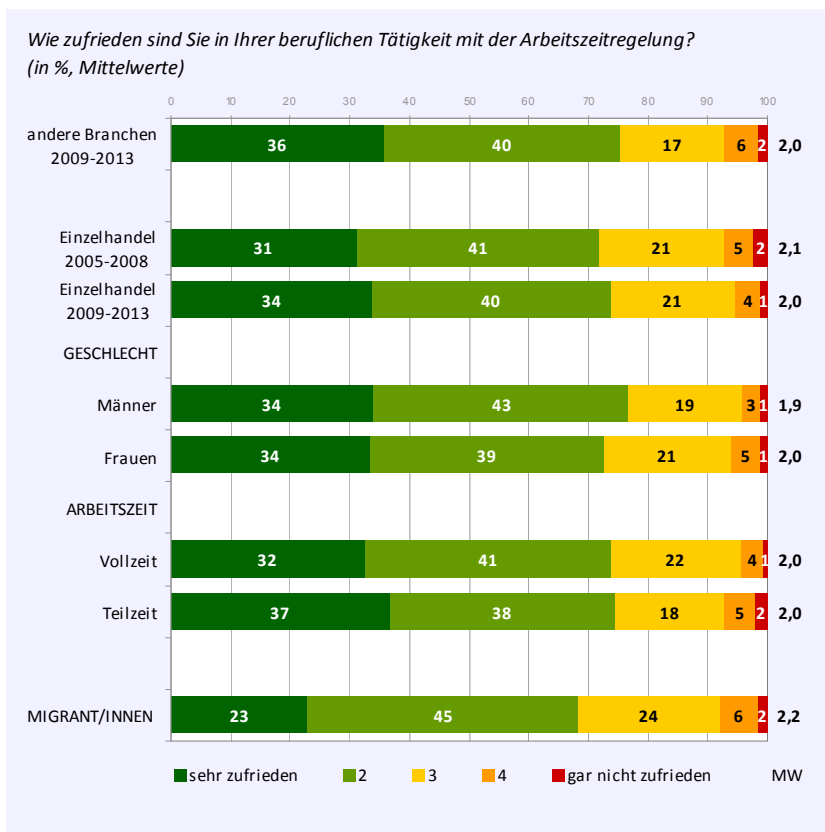
Die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeitregelung ist im Einzelhandel geringfügig gestiegen (Mittelwert 2009–2013: 2,0; 2005–2008: 2,1). Nach Geschlecht betrachtet ist die Zufriedenheit bei Frauen etwas geringer (Mittelwert 2,0 vs. Mittelwert Männer 1,9).

Der Anteil jener Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeitregelung sehr zufrieden sind, ist unter Teilzeitkräften höher als bei Vollzeitkräften (37% vs. 32%); gleichzeitig ist aber auch die Unzufriedenheit am anderen Ende der Skala bei Teilzeitkräften höher. 7% sind mit der Regelung ihrer Arbeitszeit wenig oder gar nicht zufrieden (bei Vollzeitkräften: 5%).

Beschäftigte im Einzelhandel mit migrantischem Hintergrund sind zu 23% sehr zufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung – sie vergeben die Höchstnote unterdurchschnittlich oft. Ihre Zufriedenheit ist auch im Schnitt merkbar geringer als in der Gesamtgruppe (Mittelwert MigrantInnen: 2,2).

Evident ist der Zusammenhang der sinkenden Arbeitszufriedenheit mit ungünstigen Arbeitszeitlagen: Jene, die häufig Überstunden machen oder auch an Wochenenden bzw. in der Nacht ihrem Beruf nachgehen müssen, sind – nicht überraschend – mit der Regelung ihrer Arbeitszeit signifikant unterdurchschnittlich zufrieden.

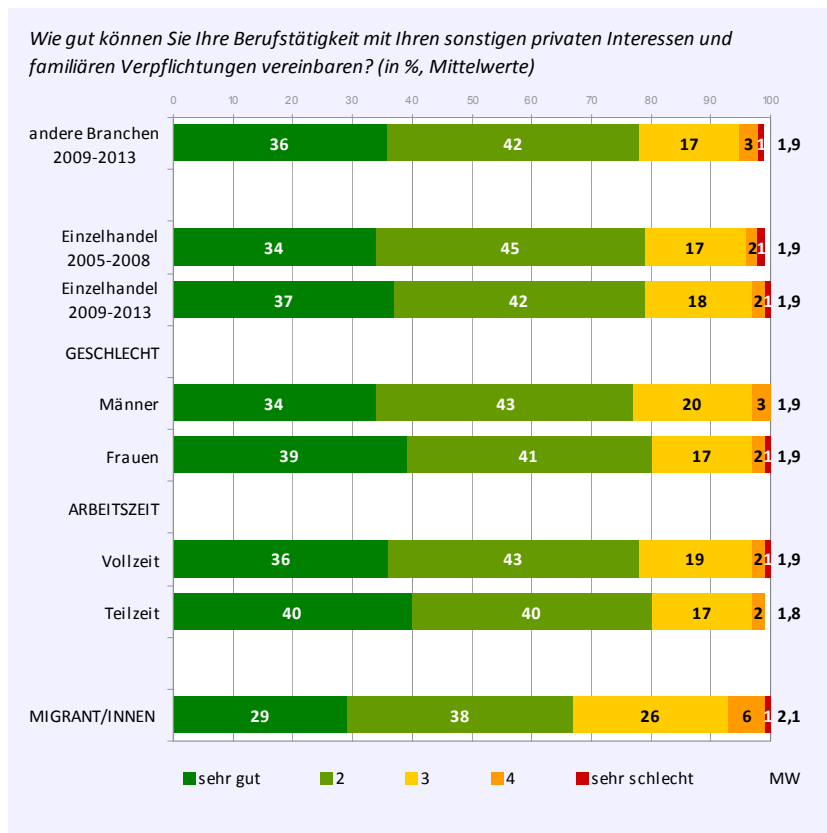
Abbildung 4: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung



3.7.4 Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von beruflichen Notwendigkeiten und privaten Verpflichtungen bzw. Interessen wird von gut einem Drittel (37%) der Einzelhandelsbeschäftigten mit der Bestnote 1 und von weiteren 42% mit der Note 2 bewertet. Der Mittelwert auf der fünfteiligen Beurteilungsskala ist über so gut wie alle Beschäftigtenkategorien annähernd gleich hoch (Gesamt: 1,9). Teilzeitbeschäftigte erweisen sich als geringfügig zufriedener als jene in Vollzeit. Nach unten weichen – mit einer Durchschnittsbenotung von 2,1 – wiederum Beschäftigte mit Migrationshintergrund ab, wobei auch hier die unterdurchschnittliche Bewertung in einem engen Konnex zu den oben beschriebenen ungünstigen die Planung beeinträchtigenden und familienfeindlichen Arbeitszeitlagen steht.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



3.8 Die materielle Situation der Beschäftigten im Einzelhandel

3.8.1 Persönliches Netto-Einkommen

Die folgende Gehaltsaufstellung der Handelsbeschäftigten basiert auf gemittelten Durchschnittswerten aus den Erhebungen des Arbeitsklima-Index 2009–2013. Sie spiegelt insofern nicht die aktuelle Verdienstsituation des Jahres 2013 wider. Zu berücksichtigen ist, dass die Daten auf persönlichen Angaben fußen, mit denen eine gewisse Unschärfe hinsichtlich der Berücksichtigung von jahreszeitlichen Schwankungen bzw. der unterschiedlichen Einbeziehung von Transferleistungen verbunden ist. Für den Zeitraum 2009–2013 steht ein größeres Sample zur Verfügung, weshalb im Vergleich zu 2005–2008 von einer höheren Treffsicherheit ausgegangen werden kann. Die ausgewiesenen Werte haben illustrierenden Charakter und dürfen nicht als Absolutbeträge, sondern nur als relative Vergleichsgrößen interpretiert werden. Zudem ist zu beachten, dass die angegebenen Einkommensangaben nicht arbeitszeitbereinigt sind. Obwohl die Daten somit nicht als Widerspiegelung des aktuellen Einkommensniveaus in der Handelsbranche missverstanden werden dürfen, können sie die Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen und auch der Zeitvergleich einen wertvollen Beitrag zur Analyse liefern.

Beschäftigte in der Branche Einzelhandel geben für den Erhebungszeitraum 2009–2013 an, monatlich 1.150 Euro netto zu verdienen. Der Einkommensdurchschnitt der Männer liegt mit 1.410 Euro deutlich über jenem der Frauen (1.030 Euro). Die monatlichen Nettoeinkommen im Großhandel liegen höher als im Einzelhandel: Laut kumulierter AI-Daten der Periode 2009–2013 verdienen Männer insgesamt im Schnitt 1.650 Euro und Frauen 1.200 Euro (Gesamtschnitt: 1.420 Euro).

In einem Vergleich der Beschäftigtengruppen bis 29 Jahre und ab 45 Jahre lässt sich die Einkommenssteigerung von Einzelhandelsbeschäftigten in ihrer Berufslaufbahn errechnen. Männliche Beschäftigte können ihr Einkommen im Schnitt um 48% steigern, Frauen hingegen nur um 18%. Die Schere im Bezug auf die Einkommensentwicklung der Geschlechter hat sich nach der Krise geöffnet: 2005–2008 ergaben selbige Berechnungen einen Zuwachs bei Männern um 33% und bei Frauen um 20%.

Auffällig ist dabei jedoch der Einkommensverlust, der sich bei den männlichen Beschäftigten zwischen 30 und 44 Jahren im Vergleichszeitraum zeigt. Diese Gruppe stach 2005–2008 mit einem höheren Einkommen als die Gruppe der ab 45-jährigen hervor⁷; im jüngeren Erhebungszeitraum verläuft die Entwicklung jedoch im Lebensverlauf kontinuierlich.

Nach Qualifikationsniveau betrachtet, haben lediglich männliche Einzelhandelsbeschäftigte mit Matura- oder Hochschulabschluss ihr Einkommen merkbar gesteigert. Bei den Frauen haben Pflichtschulabsolventinnen die geringste Steigerung erfahren – in den übrigen Bildungsgruppen liegen die Zuwächse in etwa gleich auf.

In Summe keine Einkommenszuwächse verzeichnen konnten männliche Migranten. Ihr Durchschnittseinkommen ist nach der Krise sogar leicht gesunken und liegt mit 1.340 Euro 70 Euro unter dem männlichen Gesamtschnitt.

⁷ Möglicherweise handelte es sich dabei um kein empirisches Phänomen als vielmehr um eine Abweichung im Rahmen des statistischen Zufallsfehlers. Die aktuelle lineare Einkommensentwicklung mit steigendem Alter ist jedenfalls als plausibler anzusehen.

Tabelle 21: Persönliches Netto-Einkommen nach Personenmerkmalen und Geschlecht (in Euro)

	2009–2013			Differenz zu 2005–2008	
	Beschäftigte Einzelhandel	Männer	Frauen	Männer	Frauen
n	2.869	701	2.168	212	742
GESAMT	1.150	1.410	1.030	80	140
Alter					
bis 29 Jahre	980	1.110	930	110	120
30 bis 44 Jahre	1.190	1.520	1.090	-140	180
ab 45 Jahre	1.290	1.640	1.090	310	110
Bildung					
nur Pflichtschule	820	920	770	80	70
Pflichtschule mit Lehre	1.180	1.500	1.070	30	170
Fach- und Handelsschule	1.240	1.520	1.120	-10	170
Matura, Hochschule	1.310	1.600	1.140	400	190
Migrationshintergrund					
ja	1.130	1.340	1.020	-40	140
Familienstand					
ledig, allein lebend	1.060	1.130	1.020	120	70
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	1.170	1.690	980	120	190
Kinder im Haushalt (bis 14 J.)					
keine	1.180	1.360	1.090	80	120
bis 5 Jahre	1.030	1.710	830	190	110
ab 6 Jahre	1.070	1.520	950	-20	80

Männliche Hilfsarbeiter im Einzelhandel, die sich stärker mit der vorgenannten Gruppe überschneiden, müssen nach der Krise offenbar deutlichere Einkommensverluste hinnehmen – ihr monatliches Durchschnitts-Nettoeinkommen ist laut Arbeitsklima-Index um über 100 Euro gesunken. Männliche Facharbeiter – mit einem signifikant niedrigeren Anteil an Teilzeitbeschäftigten – verdienen im Vergleich über 200 Euro netto mehr und im Schnitt auch mehr als einfache Angestellte. Der Verdienst von männlichen qualifizierten und leitenden Angestellten liegt mit 1.790 Euro 600 Euro über jenem der weiblichen Angestellten derselben Kategorie (1.190 Euro).

Die Analyse des Nettoeinkommens nach Arbeitszeit zeigt einen leicht unterdurchschnittlichen Verdienst bei der vergleichsweise marginalen Gruppe der männlichen Teilzeitbeschäftigten (unter 35h). Männliche Teilzeitkräfte verdienen im Schnitt 780 Euro monatlich, weibliche 840 Euro. Umgekehrt das Bild bei den Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel: Der Verdienst der Männer liegt mehr als 300 Euro über jenem der Frauen (1.500 Euro vs. 1.170 Euro).

Tabelle 22: Persönliches Netto-Einkommen nach betrieblichen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen und Geschlecht (in Euro)

	2009–2013			Differenz zu 2005–2008	
	Beschäftigte Einzelhandel	Männer	Frauen	Männer	Frauen
n	2.869	701	2.168	212	742
GESAMT	1.150	1.410	1.030	80	140
Berufliche Stellung					
Hilfsarbeiter	1.000	1.150	860	-120	190
Facharbeiter	1.210	1.360	1.030	150	280
einfache Angestellte	990	1.080	970	200	130
qualifizierte und leitende Angestellte	1.390	1.790	1.190	190	210
Betriebszugehörigkeit					
bis 3 Jahre	960	1.100	920	-10	120
4 bis 15 Jahre	1.230	1.540	1.100	20	160
mehr als 15 Jahre	1.500	1.800	1.250	160	160
Betriebsgröße					
bis 19 Beschäftigte	1.130	1.370	1.040	60	160
20 bis 99 Beschäftigte	1.200	1.410	1.070	60	50
ab 100 Beschäftigte	1.140	1.460	1.020	150	200
Teilzeit					
ja	830	780	840	60	80
nein	1.300	1.500	1.170	80	140
Betriebsrat vorhanden	1.170	1.480	1.050	190	150

3.8.2 Haushalts-Nettoeinkommen

Das Haushalts-Nettoeinkommen von Einzelhandelsbeschäftigten, wie es für die Erhebungsperiode 2009–2013 vorliegt, liegt in fast allen betrachteten Untergruppen deutlich unter jenem der Beschäftigten anderer Branchen. Von einer Steigerung des Haushaltseinkommens im Lebensverlauf profitieren im Einzelhandel Tätige weniger als Beschäftigte in anderen Branchen. Die Kluft der Haushaltseinkommen nimmt im Vergleich mit dem Alter noch zu.

MigrantInnen im Einzelhandel verzeichnen ein ähnlich hohes Niveau des Haushaltseinkommens wie MigrantInnen insgesamt in anderen Branchen. In anderen Branchen liegt das Haushaltseinkommen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich unter dem Gesamtniveau (Differenz: 160 Euro), im Handel hingegen 80 Euro darüber. Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im Einzelhandel liegt das durchschnittliche Haushaltseinkommen 100 Euro unter jenem der MigrantInnen. In zweiterer Gruppe ist die Anzahl von Personen ab 15 Jahren im Haushalt und somit auch von Einkommensbeziehern geringfügig höher als im Teilsample der Einzelhandelsbeschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 23: Haushalts-Nettoeinkommen nach Personenmerkmalen und Geschlecht (in Euro)

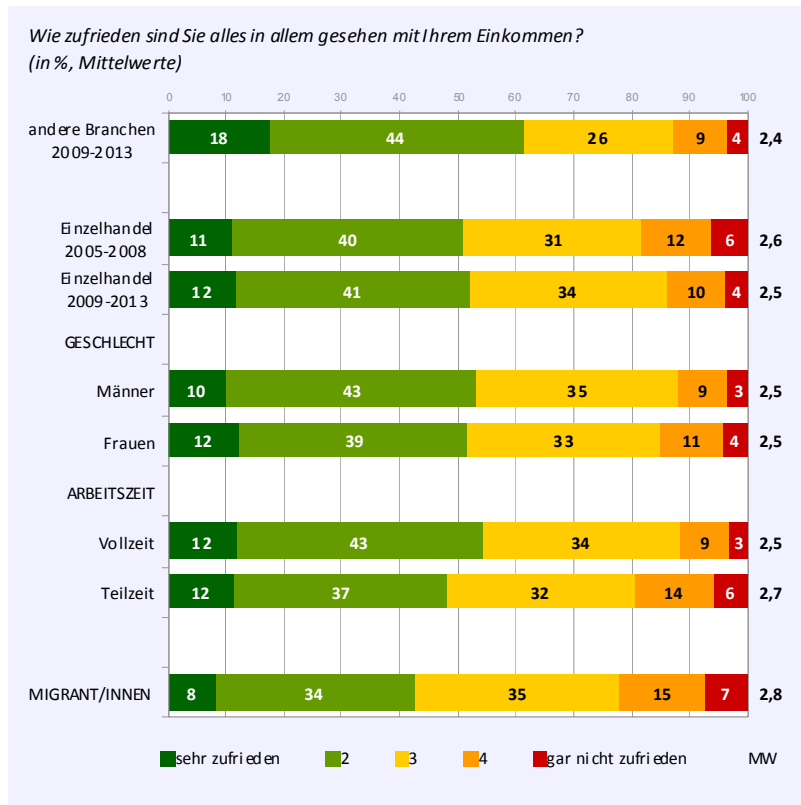
	Beschäftigte Einzelhandel 2009–2013	Beschäftigte anderer Branchen 2009–2013	Differenz
n	2.869	18.073	
GESAMT	2.130	2.350	-220
Geschlecht			
männlich	2.200	2.380	-180
weiblich	2.100	2.300	-200
Alter			
bis 29 Jahre	1.980	2.140	-160
30 bis 44 Jahre	2.180	2.380	-200
ab 45 Jahre	2.220	2.440	-220
Bildung			
nur Pflichtschule	1.920	2.060	-140
Pflichtschule mit Lehre	2.110	2.280	-170
Fach- und Handelsschule	2.390	2.430	-40
Matura, Hochschule	2.270	2.540	-270
Migrationshintergrund			
ja	2.210	2.190	20
nein	2.110	2.390	-280
Familienstand			
ledig, allein lebend	1.700	1.890	-190
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	2.620	2.780	-160
Kinder im Haushalt (bis 14 J.)			
keine	2.020	2.240	-220
bis 5 Jahre	2.300	2.550	-250
ab 6 Jahre	2.450	2.670	-220

3.8.3 Einkommenszufriedenheit

Die Einkommenszufriedenheit im Einzelhandel liegt insgesamt unter dem Durchschnitt anderer Branchen (Mittelwert 2,6 vs. 2,4 auf einer 5-stufigen Skala), hat sich aber nach der Krise nicht verschlechtert, sondern sogar leicht verbessert.

Nach Geschlecht betrachtet, liegt die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Einkommen bei Männern und Frauen etwa gleichauf (Mittelwert jeweils 2,5), wenngleich Frauen geringfügig häufiger angeben, wenig oder gar nicht zufrieden zu sein (15% vs. Männer 12%). Teilzeitkräfte sind naturgemäß mit ihrem Einkommen weniger zufrieden als Vollzeitkräfte (20% weniger oder gar nicht Zufriedene vs. 12%). Die geringste Einkommenszufriedenheit erreichen Einzelhandelsbeschäftigte mit migrantischem Hintergrund (Mittelwert 2,8): Der Anteil der wenig oder gar nicht Zufriedenen liegt hier bei 22%.

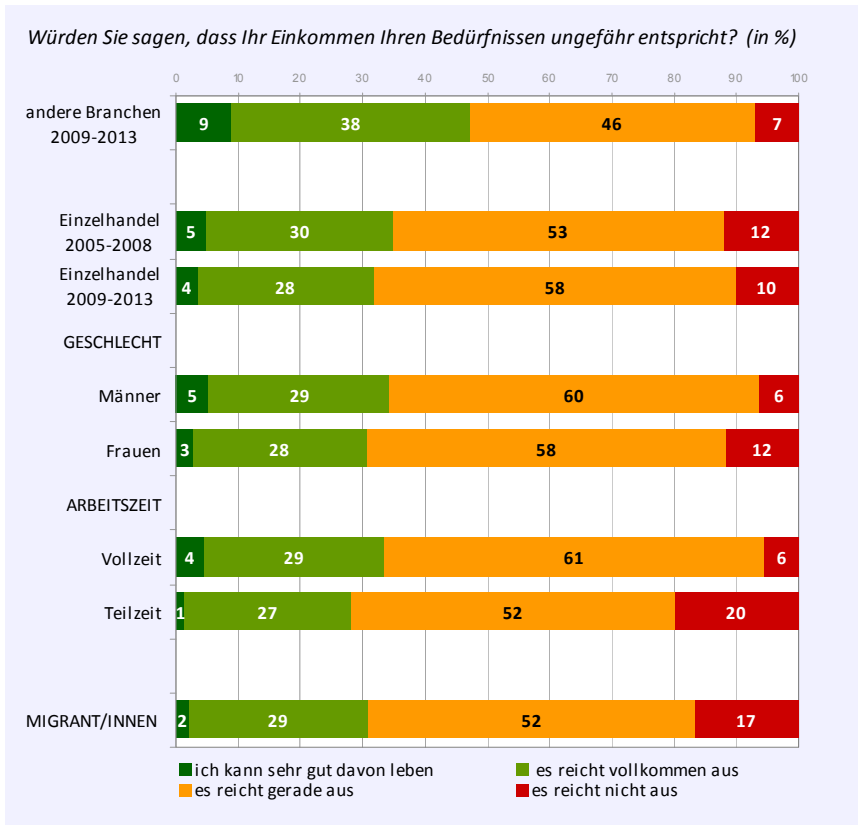
Abbildung 6: Zufriedenheit mit dem Einkommen



Befragt zu ihrem Auskommen mit dem Einkommen (auf einer vierstufigen Skala von „ich kann sehr gut davon leben“ bis „es reicht nicht aus“) liegen die Einschätzungen der Beschäftigten im Einzelhandel deutlich unter jenen der anderen Branchen. Für 10% der Einzelhandelsbeschäftigten reicht das Einkommen aus subjektiver Sicht nicht aus, für 58% reicht es nur gerade. Der Anteil jener, für die der Monatslohn vollkommen ausreicht bzw. die sehr gut davon leben können, hat nach der Krise um 3 Prozentpunkte abgenommen.

Der Prozentsatz der Beschäftigten, deren Einkommen nicht zum Leben ausreicht, ist bei Frauen doppelt so hoch wie bei Männern. Bei Teilzeitbeschäftigten erreicht er mehr als das Dreifache der Vollzeitbeschäftigten (20% vs. 6%). Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt er bei 17%.

Abbildung 7: Auskommen mit dem Einkommen



3.8.4 Finanzielle Kompensation – Zusatzeinkommen

Gesamt betrachtet liegt der Anteil der Einzelhandelsbeschäftigten, die zusätzlich zu ihrem Einkommen keine regelmäßigen finanziellen Zuwendungen oder Unterstützungen aus dem persönlichen oder familiären Umfeld oder von externer Seite erhalten, nach der Krise höher als davor (65% vs. 56%). Nach Untergruppen betrachtet ist er besonders bei den Frauen gesunken (von 53% auf 60%).

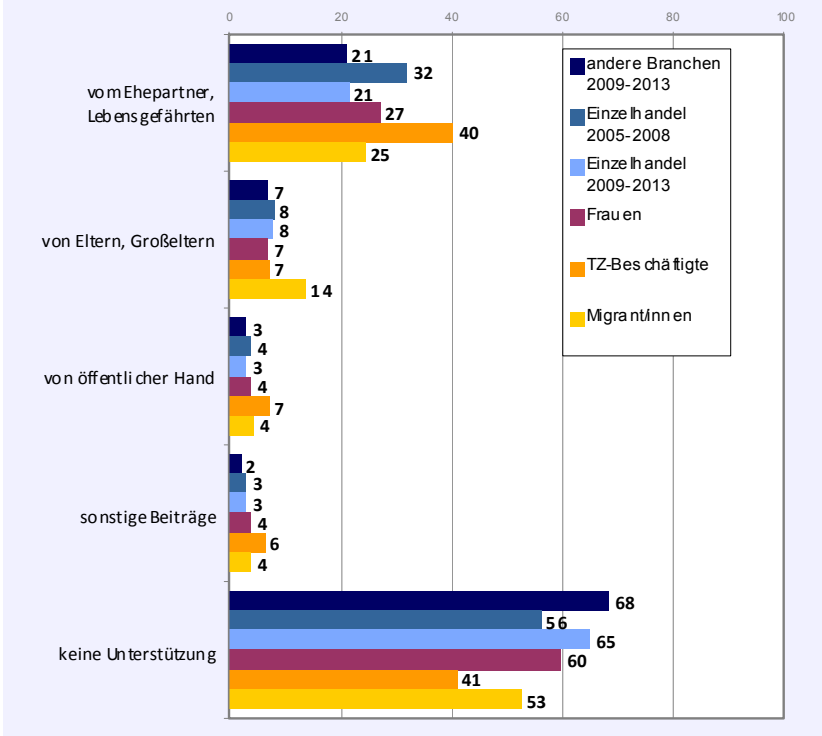
Im Vergleich zum Gesamtschnitt anderer Branchen liegt der Anteil der Beschäftigten im Einzelhandel, die angeben, von ihrem Ehepartner oder Lebensgefährten unterstützt zu werden, gleich hoch (21%). Innerhalb der Einzelhandelsbeschäftigten beträgt dieser Anteil nach der Krise um 11 Prozentpunkte weniger als noch 2005–2008. Auch wenn man bei dieser beobachteten Entwicklung gewisse statistische Unschärfen in Betracht zieht, darf die Vermutung angestellt werden, dass es sich dabei um einen Kriseneffekt handelt, der es den Partnern in der Gesamtheit zunehmend erschwert, fehlendes Familieneinkommen zu kompensieren.

Ein gutes Viertel (27%) der weiblichen Beschäftigten und ein Viertel der MigrantInnen im Einzelhandel partizipieren für den Lebensunterhalt am Einkommen vom Ehemann/ Lebensgefährten mit (Vergleichswert 2005–2008: Frauen 38%, MigrantInnen 34%). Unter den Teilzeitkräften erhalten 40% eine derartige Unterstützung.

Folgendes Bild zeigt sich bei der Unterstützung durch die öffentliche Hand: Unter Einzelhandelsbeschäftigten ist sie nach der Krise um einen Prozentpunkt zurückgegangen, so wie in den anderen Branchen insgesamt auch. Angestiegen ist der entsprechende Anteil im Einzelhandel bei Frauen (von 3% auf 4%) und bei MigrantInnen (von 2% auf 4%).

Abbildung 8: Beiträge zum Lebensunterhalt

Aus welchen der folgenden Quellen beziehen Sie - neben Ihrem Arbeitseinkommen sonst noch regelmäßige Beiträge zu Ihrem Lebensunterhalt? (Mehrfachnennung, in %)

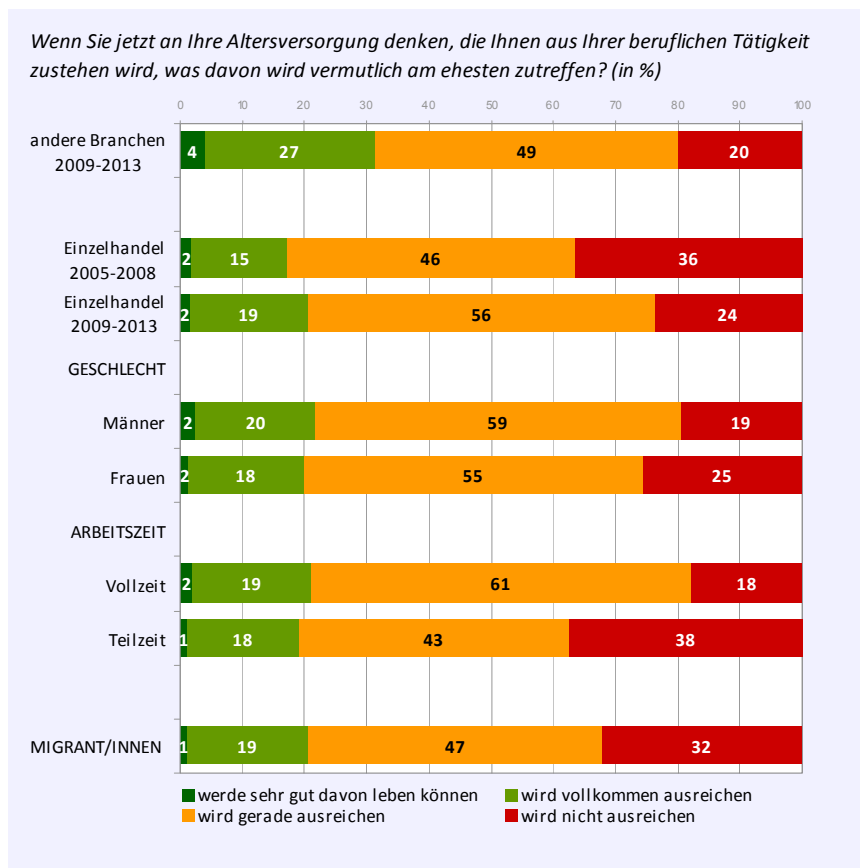


3.8.5 Erwartungen und Maßnahmen hinsichtlich der Altersversorgung

Die Befragten des Arbeitsklima-Index werden um eine Einschätzung zu ihrer Altersversorgung/ Pension gebeten (auf einer vierstufigen Skala von „ich werde sehr gut davon leben“ bis „es wird nicht ausreichen“). Die Einschätzung der Einzelhandelsbeschäftigten zur finanziellen Situation im Alter erscheint 2009–2013 pessimistisch, obgleich noch geringfügig optimistischer als im Vergleichszeitraum vor der Krise. Der Prozentsatz an Personen, aus deren subjektiver Sicht die Altersversorgung nicht ausreichen werde, macht ein Viertel aus; weitere 56% geben an, die Pension werde gerade ausreichen.

Frauen schätzen die Aussichten auf eine existenzsichernde eigene Altersversorgung schlechter ein als Männer. Teilzeitbeschäftigte und MigrantInnen zeigen sich am wenigsten optimistisch: 38% der Teilzeitkräfte und 32% der Beschäftigten im Einzelhandel mit migrantischem Hintergrund glauben, dass ihre Pension nicht zur Versorgung im Alter ausreichen werde.

Abbildung 9: Auskommen mit der Altersversorgung



Befragt nach ihren zusätzlichen Maßnahmen zur Pensionsvorsorge (siehe dazu Tabelle 24) gibt ein Viertel der Einzelhandelsbeschäftigten an, bis dato keine derartigen Maßnahmen gesetzt zu haben (im Vergleich dazu Beschäftigte anderer Branchen: 20%). Nach den einzelnen Formen der Vorsorge betrachtet, verfügen Beschäftigte aller Vergleichsgruppen (Einzelhandel, Großhandel sowie andere Branchen insgesamt) zu ca. 60% über Sparbücher oder einen Bausparvertrag und je etwas über 20% über eine staatlich geförderte Zukunftsvorsorge.

Was die übrigen Formen der Vorsorge betrifft, liegen Einzelhandelsbeschäftigte im Vergleich zu Beschäftigten anderer Branchen und teils auch im Vergleich zu Großhandelsbeschäftigten unterdurchschnittlich, insofern sie weniger häufig über solche Vorsorgen verfügen. Über eine Lebensversicherung verfügen sie zu 30%

– Beschäftigte anderer Branchen zu 38%. Eine betriebliche Pensionsvorsorge steht 11% der Beschäftigten anderer Branchen zur Verfügung, jedoch nur 6% der Beschäftigten im Einzelhandel. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich bei der Altersvorsorge durch Immobilien sowie durch Aktien und Fonds. Nachdem deren Einkommenssituation den Einzelhandelsbeschäftigten kaum werthaltigere Zukunftsvorsorgen (z.B. Immobilien) ermöglicht, ist wohl auch anzunehmen, dass einem im Außenvergleich zwar etwa gleich hohen Anteil an Sparbüchern wohl ein wesentlich geringeres Einlagenvolumen entsprechen dürfte.

Tabelle 24: Wie sorgen Sie sonst noch für Ihre Pension vor? (Mehrfachnennungen, in %)

	andere Branchen	Einzelhandel	Großhandel
Sparbücher, Bausparer	59	58	61
Lebensversicherung (keine eigene Ablebensversicherung)	38	30	40
staatlich geförderte Zukunftsvorsorge	23	22	22
Immobilien	13	7	11
betriebliche Pensionsvorsorge	11	6	9
Aktien, Fonds	11	7	8
Schmuck, Edelmetalle, Gold	3	2	2
keine Vorsorge	20	24	19

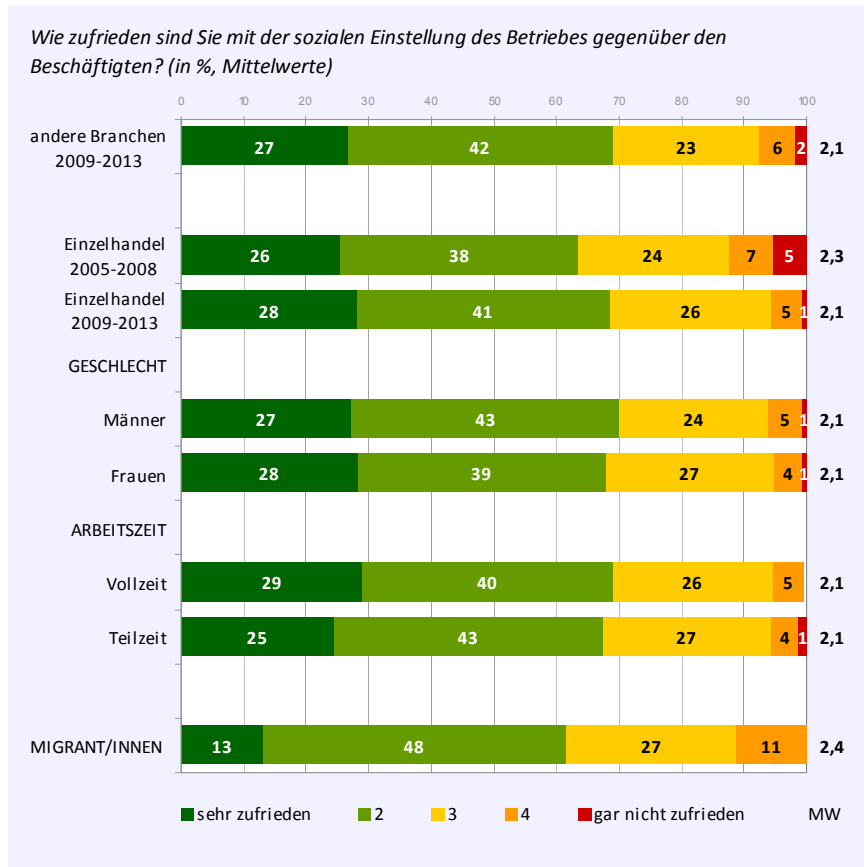
3.8.6 Soziale Einstellung des Betriebs und vorhandene Sozialleistungen

Die Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebes liegt unter den Beschäftigten im Einzelhandel im Schnitt gleich hoch wie in anderen Branchen. Fast 70% sind mit der sozialen Einstellung ihres Arbeitgeberbetriebes sehr oder eher zufrieden.

Beim Zeitvergleich dieser Dimension innerhalb des Einzelhandels ist zu beachten, dass der Wortlaut der Frage in der Erhebungsperiode 2009–2013 abgeändert wurde. Die entsprechende Frage im Vergleichszeitraum 2005–2008 lautete: „Wie zufrieden sind Sie mit den betrieblichen Sozialleistungen?“. Ein Vergleich ist also nur mit Vorbehalt möglich.

Zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten lassen sich keine relevanten Unterschiede feststellen. Einzelhandelsbeschäftigte mit migrantischem Hintergrund beurteilen die soziale Einstellung ihres Betriebes im Vergleich zum Gesamtschnitt stärker mit Vorbehalt. Der Anteil der sehr Zufriedenen macht verglichen mit der Gesamtgruppe weniger als die Hälfte aus (13% vs. 28%).

Abbildung 10: Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebs



Das Angebot an Sozialleistungen ist in den Einzelhandelsbetrieben im Vergleich mit anderen Branchen, aber teils auch verglichen mit dem Großhandel, weniger umfangreich. Kostenlose Parkplätze werden lediglich einem Drittel der Beschäftigten zur Verfügung gestellt (38%). In anderen Branchen können 40% der MitarbeiterInnen diese Leistung nutzen, im Großhandel mehr als die Hälfte (53%).

Eine deutliche Lücke zeigt sich bei bezahlten Weiterbildungen: Diese stehen nur 18% der Einzelhandelsbeschäftigten offen (andere Branchen: 28%, Großhandel 27%). Noch größer liegt die Kluft bei der Bereitstellung einer Kantine bzw. Essenszuschüssen durch den Betrieb. Jedem zehnten Einzelhandelsbeschäftigten kommt dies zugute; im Gesamtschnitt anderer Branchen kommen mit 27% der Beschäftigten deutlich mehr Personen in diesen Genuss. Betriebe im Einzelhandel liegen nach Angaben der Beschäftigten auch bei Fahrtkostenzuschlägen (für 13% zutreffend), Familienbeihilfen (8%), betrieblicher Altersvorsorge (5%), Beförderungsmöglichkeiten (5%), Gesundheitsförderung (lediglich 2%) und Vermögensbildung unter dem Gesamtschnitt anderer Branchen. Verschwindend klein ist der Anteil der Betriebskindergärten im Einzelhandel: Er liegt bei unter einem Prozent (andere Branchen: 3%).

Bei der Interpretation dieser Detailbefunde ist allerdings darauf Bedacht zu nehmen, dass durch die Filialstrukturen auch große Unternehmen in kleine dislozierte Arbeitsstätten aufgeteilt sind, wodurch eine Reihe der genannten Leistungen für die Beschäftigten nur schwer bzw. mit unverhältnismäßig hohen Kosten bereitzustellen wären. Vermutlich sind allerdings auch mögliche Kooperationen unterschiedlicher Arbeitgeber an einem Platz (Shopping-Center) hier kaum die Regel.

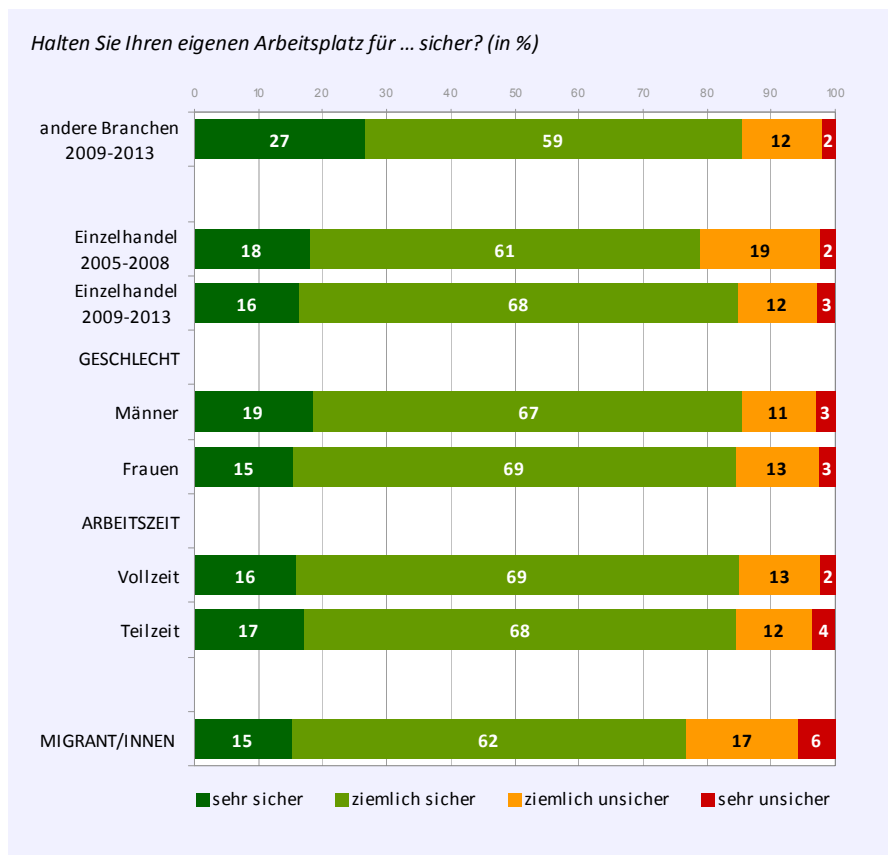
Tabelle 25: Vorhandene Sozialleistungen im Betrieb (Mehrfachnennungen, in %)

	andere Branchen	Einzelhandel	Großhandel
kostenlose Parkplätze	40	38	53
betriebliche Weiterbildung	28	18	27
Kantine oder Essenszuschüsse	27	10	22
Fahrtkostenzuschlag	19	13	17
Familienbeihilfe	13	8	13
betriebliche Altersvorsorge	12	5	9
Beförderungsmöglichkeiten	10	5	8
Gesundheitsförderung (Zuschüsse für Fitnesscenter)	9	2	5
Betriebskindergarten	3	-	-
Vermögensbildung (z.B. Belegschaftsaktien)	2	1	1

3.9 Subjektive Einschätzungen von Karrierechancen und beruflichen Perspektiven

Der Anteil der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz auf einer vierstufigen Skala von „sehr sicher“ bis „sehr unsicher“ bestens beurteilen, liegt bei den befragten Einzelhandelsbeschäftigten unter dem Schnitt der anderen Branchen (16% vs. 27%). Der Prozentsatz derer, die ihre Arbeitsplatzsicherheit als ziemlich bzw. sehr unsicher einschätzen, liegt in beiden Gruppen mit 15% bzw. 14% so gut wie gleichauf.

Abbildung 11: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



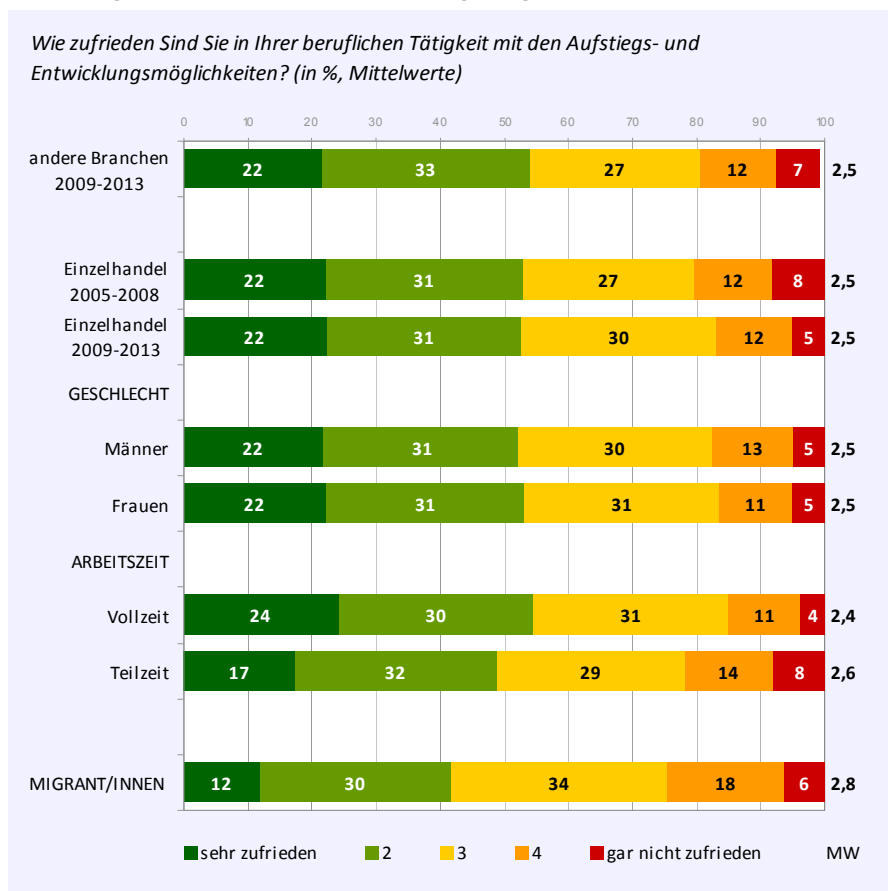
Die Krise hat sich in Summe nicht negativ auf die empfundene Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel ausgewirkt: Die Beschäftigten schätzen im Gegenteil ihren Arbeitsplatz nach der Krise insgesamt gesehen tendenziell als sicherer ein. Der Anteil jener, die ihn als ziemlich oder sehr unsicher bezeichnen, ist von 21% auf 15% gesunken.

Männer im Einzelhandel empfinden ihren Arbeitsplatz als etwas sicherer als Frauen; die Attribute „ziemlich unsicher“ und „sehr unsicher“ vergeben sie zu 14% (Frauen zu 16%). MigrantInnen liegen in dieser Frage deutlich unterdurchschnittlich: Fast ein Viertel charakterisiert ihre Arbeitsstelle als „ziemlich unsicher“ (17%) oder „sehr unsicher“ (6%).

Die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ergibt im Einzelhandel und in der Vergleichsgruppe der anderen Branchen ein fast identes Bild. Gut die Hälfte ist mit dieser Dimension sehr oder eher zufrieden; wenig oder gar nicht zufrieden sind im Einzelhandel 17% und in anderen Branchen 19%.

Innerhalb der Einzelhandelsbeschäftigten zeigt sich nach der Krise ein leichter Trend zur mittleren Kategorie (plus 3 Prozentpunkte). Zwischen Frauen und Männern gibt es keine erwähnenswerten Abweichungen bei der Beurteilung ihrer Aufstiegs- und Entwicklungschancen. Allerdings zeigen sich Teilzeitbeschäftigte unterdurchschnittlich zufrieden: Zusammengerechnet 22% sind damit wenig oder gar nicht zufrieden. Ähnliches gilt für MigrantInnen im Einzelhandel; hier liegt der Anteil der mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten Unzufriedenen bei einem knappen Viertel (24%).

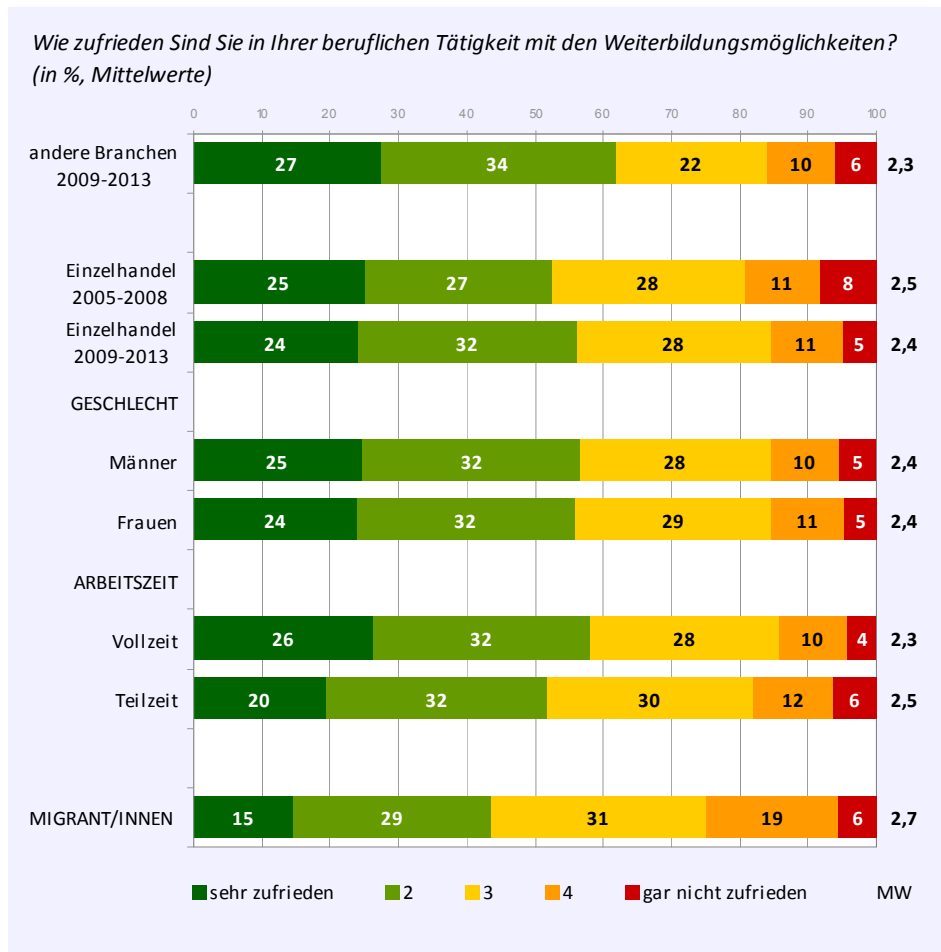
Abbildung 12: Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten



Die Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten bietet folgendes Bild: Einzelhandelsbeschäftigte sind marginal unzufriedener als Beschäftigte anderer Branchen; die Zufriedenheit ist im Zeitvergleich leicht angewachsen. Im Zeitraum 2009–2013 sind 56% sehr oder eher zufrieden mit ihren Möglichkeiten der Weiterbildung, 16% hingegen wenig oder gar nicht zufrieden.

Männer und Frauen liegen diesbezüglich gleich; Teilzeitkräfte weisen eine niedrigere Zufriedenheit auf als Vollzeitbeschäftigte. Sie beurteilen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu 18% als wenig oder gar nicht zufriedenstellend (Mittelwert Teilzeit 2,5 vs. Vollzeit 2,3). Wie auch bei den übrigen Zufriedenheitsdimensionen zeigen sich Einzelhandelsbeschäftigte mit migrantischem Hintergrund auch bei den Weiterbildungsmöglichkeiten weniger zufrieden als der Durchschnitt. Ein glattes Viertel ist damit wenig oder gar nicht zufrieden (Mittelwert: 2,7%).

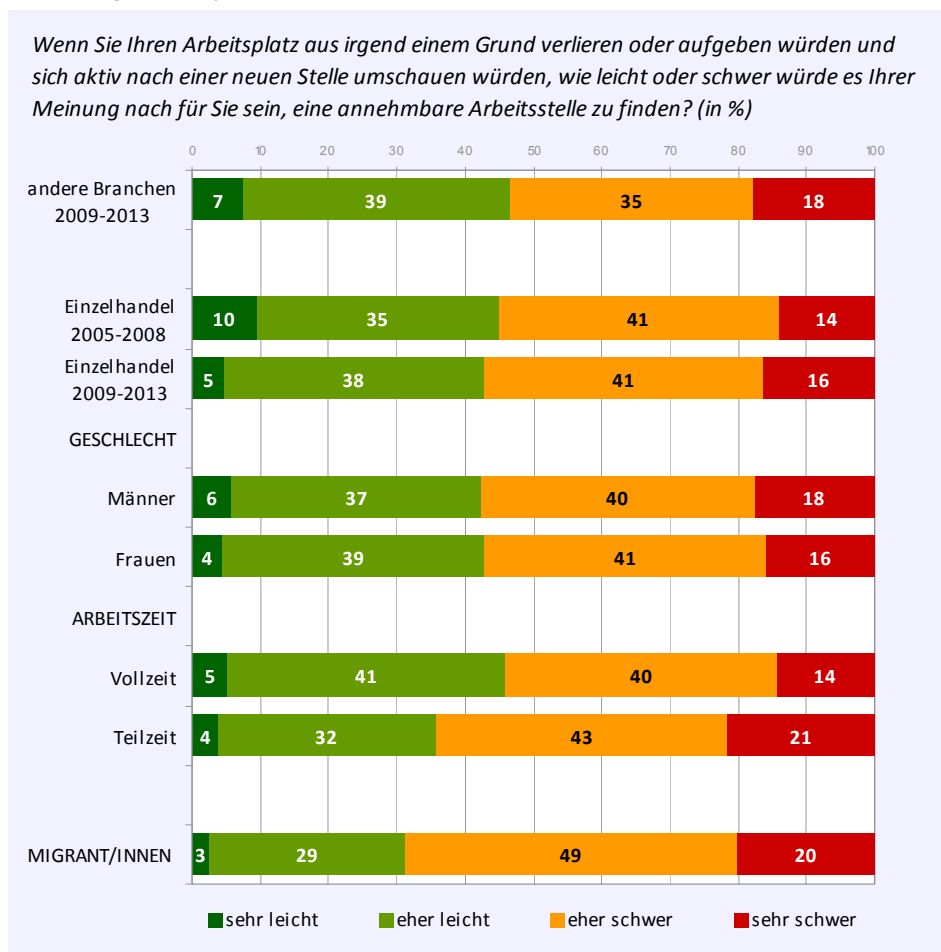
Abbildung 13: Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten



Einzelhandelsbeschäftigte sind in Bezug auf ihre theoretischen Arbeitsmarktchancen nach der Krise weniger optimistisch eingestellt als noch im Zeitraum 2005–2008. Die artikulierte Hoffnung, bei Verlust der Arbeitsstelle sehr leicht wieder eine annehmbare Stelle zu finden, hat sich von 10% auf 5% halbiert. Zeitgleich ist die Einschätzung, dies würde sehr schwer sein, um 2 Prozentpunkte auf 16% gestiegen. In der Vergleichsgruppe der Beschäftigten anderer Branchen insgesamt liegen besagte Einschätzungen ähnlich, wenngleich der Anteil jener, die das Finden einer neuen Arbeitsstelle als sehr schwer vermuten, noch um 2 Prozentpunkte höher liegt als im Einzelhandel.

Frauen schätzen ihre Chancen am Arbeitsmarkt leicht schlechter ein. Merkbar unterdurchschnittlich bei dieser Beurteilung liegen Teilzeitkräfte. Schwierigkeiten bei der Suche nach einer annehmbaren Stelle vermuten in dieser Gruppe knapp zwei Drittel (64%). Unter MigrantInnen sind es 69% (Gesamtschnitt Einzelhandel für „eher schwer“ und „sehr schwer“: 57%).

Abbildung 14: Subjektive Arbeitsmarktchancen

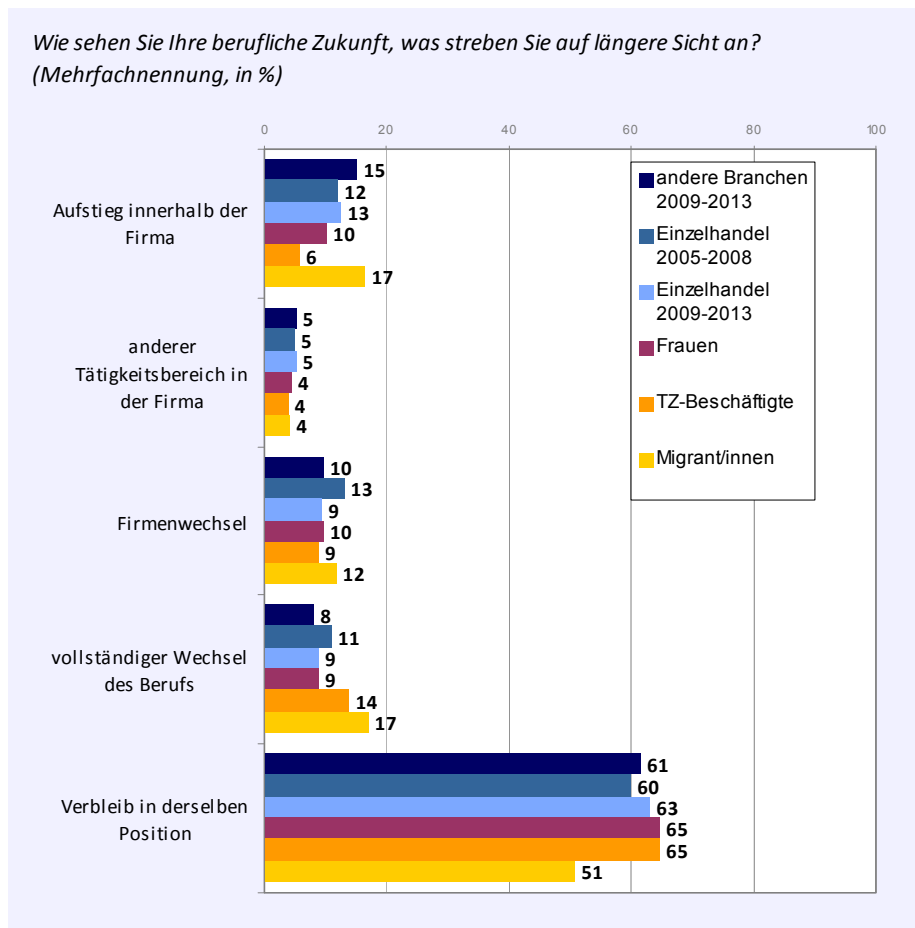


Befragt nach den Zielen für die eigene berufliche Zukunft wollen 63% der Beschäftigten im Einzelhandel in ihrer Position verbleiben. Dieser Prozentsatz ist leicht angestiegen (Wert 2005–2008: 60%).

Der Plan, die Firma zu wechseln, ist unter den Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt seit der Krise rückläufig (gesunken von 13% auf 9%). Die Risikobereitschaft der ArbeitnehmerInnen scheint durch die Gegenwart einer instabilen wirtschaftlichen Lage eingebremst.

Es fällt auf, dass Beschäftigte mit migrantischem Hintergrund deutlich weniger häufig einen Verbleib in ihrer Position planen (zu 51%). Entsprechend geben sie überdurchschnittlich oft an, einen Aufstieg innerhalb der Firma anzustreben oder den Beruf vollständig zu wechseln (jeweils 17%). Das Streben nach einem künftigen Berufswechsel ist auch bei Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel deutlicher ausgeprägt als im Durchschnitt (14%). Ein Aufstieg innerhalb der Firma wird von nur 6% der befragten Teilzeitkräfte geplant bzw. antizipiert, was im Vergleich mit dem Einzelhandel gesamt exakt die Hälfte ausmacht.

Abbildung 15: Berufliche Perspektiven und Ziele



3.10 Exkurs: Situation von Beschäftigten ab 45 im Einzelhandel

Der folgende Abschnitt beleuchtet die Situation von älteren Beschäftigten im Einzelhandel (ab 45 Jahre). Auf Gesamtebene erfolgt zunächst ein Vergleich mit Beschäftigten anderer Branchen ab 45. Anhand der Vergleichsgruppen der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie von Beschäftigten ab 45 mit und ohne Migrationshintergrund werden relevante Merkmale beschrieben.

Einen Überblick über die Verteilung der Beschäftigten ab 45 im Sample gibt Tabelle 26. Das Verhältnis Männer/Frauen liegt bei etwa 30% zu 70%, bei MigrantInnen/Nicht-MigrantInnen bei 11% zu 89%.

Tabelle 26: Struktur der Stichprobe Beschäftigte ab 45

Beschäftigte im Einzelhandel ab 45		
	n gesamt= 760	in %
Geschlecht		
Männer	238	31
Frauen	522	69
Migrationshintergrund		
ja	82	11
nein	678	89

In der Altersgruppe ab 45 liegt der Anteil der MaturantInnen und HochschulabsolventInnen bei den Männern höher als bei den Frauen (17% vs. 11%), LehrabsolventInnen sind wiederum bei den weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel überrepräsentiert (68% Frauen vs. 58% Männer). Frauen ab 45 sind knapp zur Hälfte einfache Angestellte (47%), Männer nur zu 16%. Qualifizierte und leitende Angestellte machen unter den älteren männlichen Beschäftigten im Einzelhandel die Hälfte aus, unter Frauen gut 40%.

Im Vergleich von MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen ab 45 nach Bildungsstruktur weisen MigrantInnen im Einzelhandel eine wesentlich höhere MaturantInnen- und Hochschulquote auf (48% vs. 8%). Bei weiblichen Migrantinnen ab 45 liegt die Quote sogar bei 54%, bei männlichen bei 42% (beachtet werden muss beim Geschlechtervergleich allerdings die niedrige Fallzahl in der Stichprobe von je ca. 40 Befragten).

MigrantInnen ab 45 sind zu einem höheren Anteil qualifizierte und leitende Angestellte als Personen ohne Migrationshintergrund (51% vs. 44%). Entsprechend ihres höheren Bildungsniveaus geben weibliche Migrantinnen ab 45 im Einzelhandel häufiger an, qualifizierte und leitende Angestellte zu sein, als männliche (59% vs. 42%). Männer mit migrantischem Hintergrund ab 45 sind dreimal so häufig Hilfsarbeiter als Frauen (17% Männer, 5% Frauen). Dem entspricht auch der dreimal so hohe Anteil an PflichtschulabsolventInnen unter den Männern (Männer: 22%, Frauen 7%).

Tabelle 27: Qualifikationsstruktur und berufliche Stellung Beschäftigte ab 45 (in%)

	Männer	Frauen	MigrantInnen	Nicht-MigrantInnen
n	238	522	82	678
Bildung				
nur Pflichtschule	14	11	14	12
Pflichtschule mit Lehre	58	68	31	69
Fach- und Handelsschule	12	11	7	12
Matura, Hochschule	17	11	48	8
Berufliche Stellung				
Hilfsarbeiter	17	8	11	12
Facharbeiter	17	4	7	9
einfache Angestellte	16	47	32	36
qualifizierte und leitende Angestellte	50	41	51	44

3.10.1 Materielle Situation und Einkommen

Sowohl Frauen als auch Männer ab 45 im Einzelhandel liegen mit ihrem Verdienst im Vergleich zum Gesamtschnitt anderer Branchen deutlich unterdurchschnittlich. Auffällig ist der Gender Gap bei den Vollzeitkräften ab 45 im Einzelhandel: Frauen verdienen im Schnitt fast 400 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei den Teilzeitkräften liegt die Kluft bei 180 Euro, wenngleich die unterschiedliche Streuung der Wochenstunden hier nicht berücksichtigt ist (als Teilzeit sind alle Dienstverhältnisse unter 35h definiert).

Vollzeitkräfte im Einzelhandel ab 45 mit migrantischem Hintergrund liegen mit ihrem durchschnittlichen Einkommen zwar unter dem Gesamtschnitt von MigrantInnen anderer Branchen ab 45, jedoch verdienen sie im Vergleich zu Nicht-MigrantInnen ihrer Branche etwas höher. Auch für die Teilzeitkräfte ab 45 trifft dies zu.

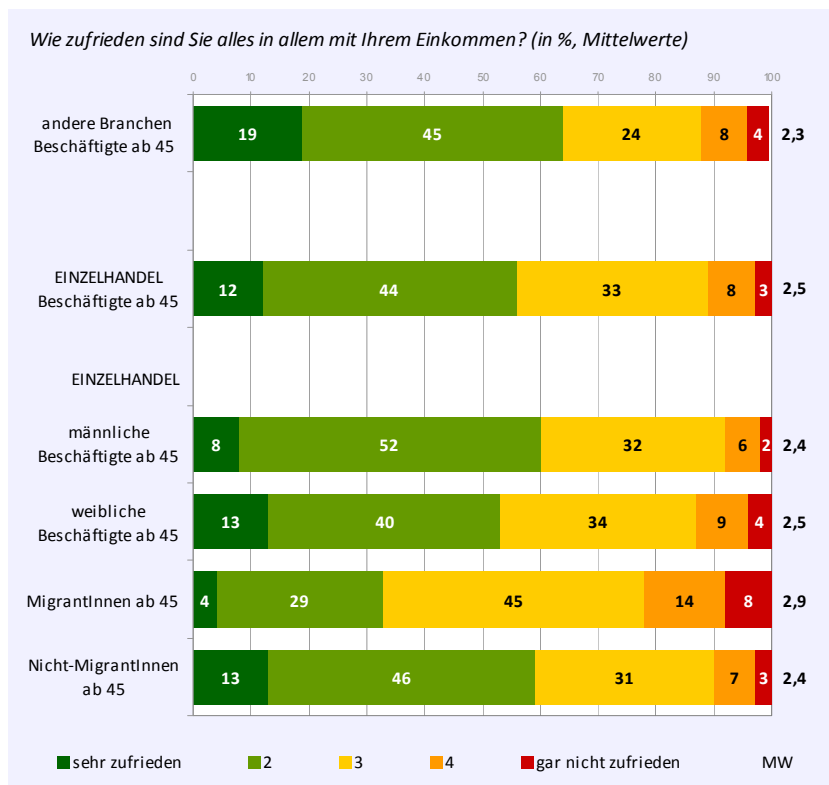
Tabelle 28: Persönliches Netto-Einkommen Beschäftigte ab 45 nach Vollzeit/Teilzeit (in Euro)

	Einzelhandel Beschäftigte ab 45		andere Branchen Beschäftigte ab 45	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
n	505*	250*	1.479	4.990
Geschlecht				
Männer	1.710	1.010	1.870	1.480
Frauen	1.330	830	1.600	1.000
Migrationshintergrund				
MigrantInnen	1.550	900	1.700	1.030
Nicht-MigrantInnen	1.510	840	1.790	1.110

*Liegt die Summe der Fälle in den Untergruppen unter der Basis „Beschäftigte im Einzelhandel ab 45“, so ist dies auf fehlende Werte bei der Angabe „Vollzeit/ Teilzeit“ zurückzuführen.

Gefragt nach der Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen liegen ältere Einzelhandelsbeschäftigte im Durchschnitt der Beschäftigten in der Branche insgesamt (Mittelwert: 2,5) jedoch unter dem der Angehörigen anderer Branchen (Mittelwert: 2,3). Nach Geschlecht betrachtet, polarisiert die Einkommenszufriedenheit bei Frauen ab 45 deutlicher als bei Männern: Einerseits sind mehr Frauen als Männer mit ihrem Einkommen sehr zufrieden (13% vs. 8%), andererseits aber auch höhere Anteile wenig bis gar nicht zufrieden (13% vs. 8%). Ältere Beschäftigte im Einzelhandel mit Migrationshintergrund weisen eine eindeutig niedrigere Einkommenszufriedenheit auf als Nicht-MigrantInnen. Der Anteil der wenig und gar nicht Zufriedenen liegt bei 22% (Nicht-MigrantInnen: 10%). Verglichen nach der beruflichen Stellung sind es vor allem die einfachen Angestellten mit Migrationshintergrund ab 45, die mit ihrer Einkommenszufriedenheit unterdurchschnittlich liegen (Mittelwert 3,5 vs. 2,9 bei MigrantInnen gesamt ab 45).

Abbildung 16: Einkommenszufriedenheit Beschäftigte ab 45

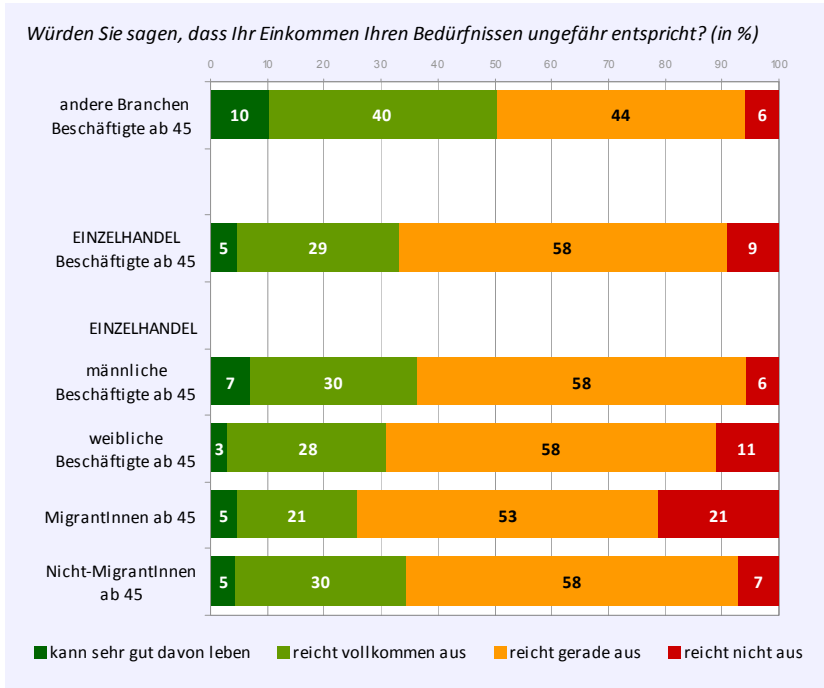


Ein eindeutiges Bild ergibt sich bei der Frage, ob das Einkommen den eigenen Bedürfnissen entspricht: Sie wird von ab 45-jährigen Beschäftigten im Einzelhandel – wie auch von den Jüngeren – mehrheitlich verneint. Zwei Drittel aller älteren Beschäftigten im Einzelhandel gibt an, dass das eigene Einkommen gerade ausreicht (58%) oder nicht ausreicht (9%). Im Gesamtschnitt anderer Branchen trifft dieser Anteil auf 50% der Befragten zu. Für Frauen im Einzelhandel ab 45 reicht ihr Einkommen aus subjektiver Sicht schlechter aus als für Männer. Für nahezu doppelt so viele Frauen als Männer reicht das Einkommen nicht aus (11% vs. 6%).

MigrantInnen ab 45 im Einzelhandel geben besonders häufig an, dass ihr Einkommen nicht für ihre Bedürfnisse ausreicht (zu 21%). Der Anteil liegt dreimal so hoch als bei der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen.

Wenngleich MigrantInnen ab 45 im Einzelhandel auf Basis der Arbeitsklima-Index Daten keinen niedrigeren Einkommensdurchschnitt aufweisen als Nicht-MigrantInnen, zeigen sie sich mit ihrem Einkommen subjektiv deutlich unzufriedener.

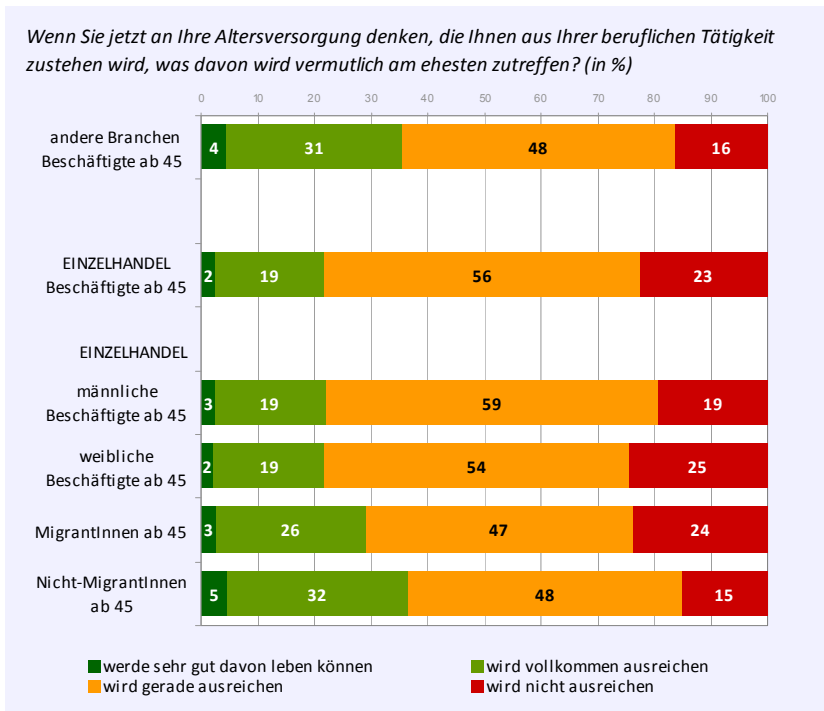
Abbildung 17: Auskommen mit dem Einkommen Beschäftigte ab 45



3.10.2 Erwartungen hinsichtlich der Altersversorgung

Nahezu ein Viertel (23%) der Beschäftigten ab 45 in der Einzelhandelsbranche gibt an, dass die eigene Pension zur Altersversorgung nicht ausreichen werde. Diese Verteilung entspricht fast exakt jener der Einzelhandelsbeschäftigten insgesamt.

Abbildung 18: Einschätzung der Altersversorgung Beschäftigte ab 45



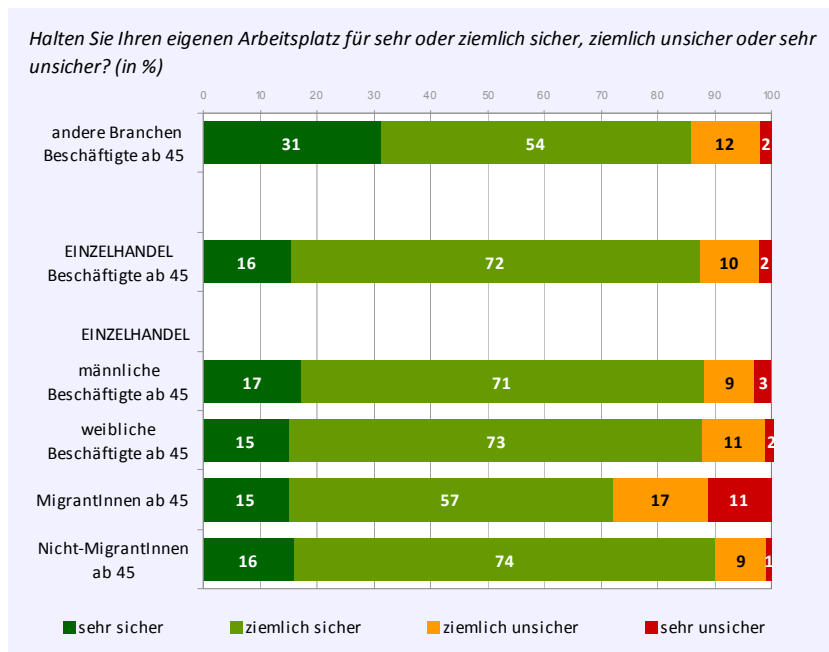
Die Versorgungslage im Alter durch die staatliche Pension wird insofern von im Einzelhandel tätigen Älteren schlechter eingeschätzt als von Älteren anderer Branchen (Anteil im Vergleich: 16%). Frauen und MigrantInnen ab 45 schätzen ihre staatliche Altersvorsorge – bezogen auf den Anteil jener, die angeben, diese werde nicht ausreichen besonders pessimistisch ein.

3.10.3 Einschätzung von Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen

Ältere Beschäftigte im Einzelhandel halten ihren eigenen Arbeitsplatz insgesamt zu 10% für ziemlich unsicher und zu 2% für sehr unsicher, 88% jedoch für mehr oder weniger sicher ein. Damit haben Ältere in der Branche gegenüber dem Gesamtdurchschnitt eher geringere Sorge, ihre Arbeitsstelle zu verlieren (Einzelhandel gesamt: 15% sehr oder eher unsicher). Der Anteil der Beschäftigten ab 45, für die ihre Arbeitsstelle subjektiv gesehen sehr sicher ist, beträgt im Vergleich zum Schnitt der anderen Branchen ca. die Hälfte. Die Einschätzung der Sicherheit ist also in der Branche Einzelhandel etwas relativer und weniger definitiv als in der Gesamtheit.

In Bezug auf Geschlecht zeigen sich kaum Unterschiede. Auffällig groß ist jedoch die Differenz in der Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen ab 45 im Einzelhandel. Mehr als ein Viertel (28%) empfinden ihre Arbeitsstelle als ziemlich oder sehr unsicher (17% „ziemlich unsicher“, 11% „sehr unsicher“). Diese Verunsicherung betrifft unter älteren Nicht-MigrantInnen lediglich 10% (9% „ziemlich unsicher“, 1% „sehr unsicher“).

Abbildung 19: Einschätzung Arbeitsplatzsicherheit Beschäftigte ab 45

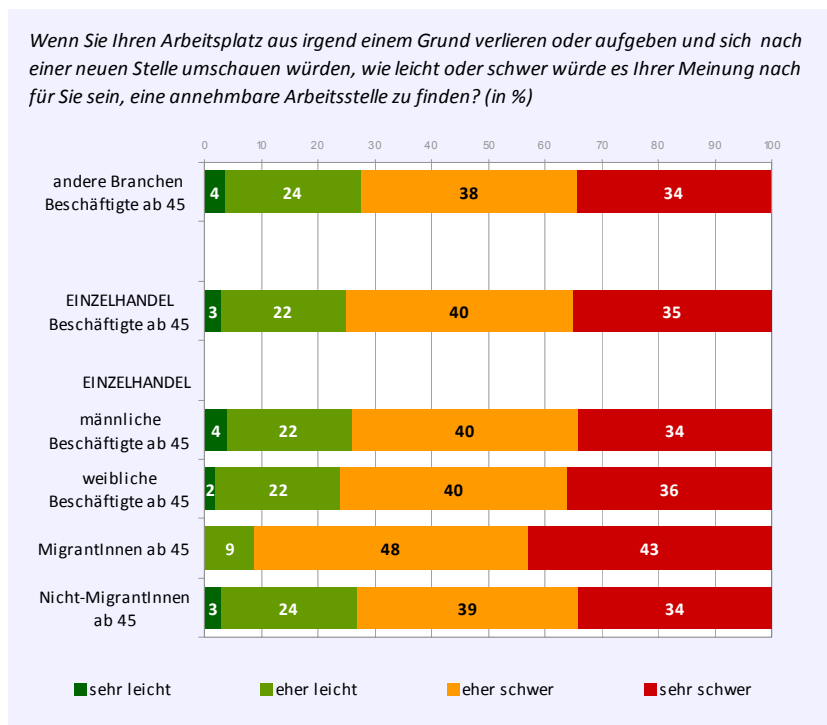


Die Chance auf eine annehmbare Arbeitsstelle bei Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes schätzen Beschäftigte ab 45 im Einzelhandel wie auch in anderen Branchen insgesamt erwartungsgemäß als nicht gut ein. Je ein gutes Drittel der Älteren rechnet insgesamt damit, die Arbeitssuche im Falle von Arbeitslosigkeit wäre sehr schwer. Unter sämtlichen analysierten Aspekten der Arbeitssituation und der Rahmenbedingungen für die Arbeit schlägt das fortgeschrittene Alter im Hinblick auf diesen Sachverhalt am weitaus stärksten zu: Vergleichsweise nehmen nur 16% der Beschäftigten der Einzelhandelsbranche insgesamt an, im Falle des Falles nur sehr schwer eine adäquate Arbeitsstelle zu finden (siehe Abschnitt 3.9., Abbildung 13).

Ältere MigrantInnen ab 45 schätzen ihre Arbeitsmarktchancen besonders pessimistisch ein. 43% schätzen die Arbeitssuche für Beschäftigte ihres Alters im Einzelhandel als sehr schwer ein, weitere 48% als eher schwer.

Die Selbstwahrnehmung der älteren Beschäftigten mit migrantischem Hintergrund könnte diesbezüglich die einer am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe sein.

Abbildung 20: Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen Beschäftigte ab 45

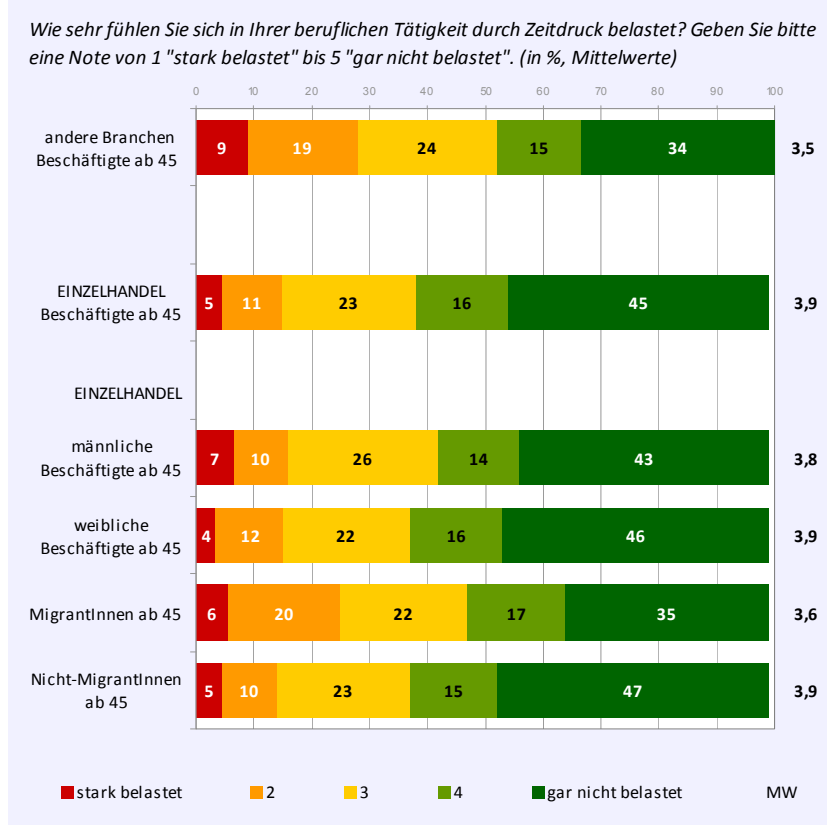


3.10.4 Beurteilung von spezifischen Belastungen am Arbeitsplatz

Ausgewählte Belastungsdimensionen aus dem Arbeitsklima-Index, die für den Einzelhandel relevant scheinen, wurden für Beschäftigte ab 45 ausgewertet. Konkret waren es die Belastungsdimensionen „technische/organisatorische Veränderungen“, „Wechsel der Arbeitsabläufe/Anforderungen“, „seelisch belastende und aufreibende Arbeit“, „Zeitdruck“ sowie „schlechte Gesundheitsbedingungen“. Markante Unterschiede in den Vergleichsgruppen ergaben sich primär in den beiden letztgenannten Dimensionen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Die übrigen Dimensionen scheinen insofern geringe Belastungsfaktoren für ältere Beschäftigte im Einzelhandel zu sein, als die Belastungswerte deutlich unter dem Durchschnitt anderer Branchen liegen.

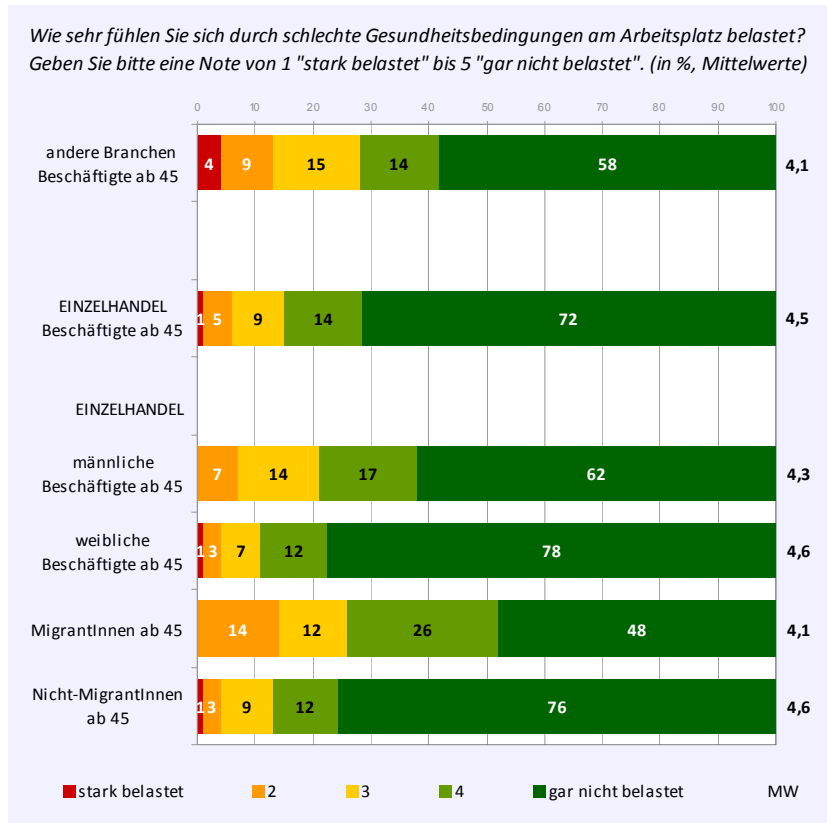
Abbildung 21: Belastung durch Zeitdruck Beschäftigte ab 45



Belastung durch Zeitdruck ist laut Arbeitsklima-Index für ein gutes Drittel der Einzelhandelsbeschäftigten ab 45 ein Thema. Auf einer 5-stufigen Skala von 1 „stark belastet“ bis 5 „gar nicht belastet“, geben 5% mit dem Wert 1 eine starke Belastung an; weitere 11% geben den Belastungswert 2 und 23% den Wert 3 an. Im Vergleich zu Beschäftigten anderer Branchen ab 45 liegt die Belastung unterdurchschnittlich (Mittelwert andere Branchen 3,5 vs. Einzelhandel 3,9).

Im Vergleich von männlichen und weiblichen Beschäftigten ab 45 zeigt sich eine leichte Mehrbelastung durch Zeitdruck bei den männlichen Einzelhandelsbeschäftigten. Eine überdurchschnittlich hohe Belastung geben die befragten älteren MigrantInnen an (Mittelwert 3,6): Nahezu die Hälfte stuft sich im Belastungsbereich von 1 bis 3 ein (48%). Unter Nicht-MigrantInnen ist die Gruppe der von Zeitdruck Belasteten um 10% kleiner (Mittelwert 3,9).

Abbildung 22: Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz



Schlechte Gesundheitsbedingungen am eigenen Arbeitsplatz (z.B. Lärm, Luft, Staub, Schmutz) treffen aus subjektiver Sicht bei etwa 15% der älteren Einzelhandelsbeschäftigten zu: Sie geben auf der 5-stufigen Belastungsskala von 1 „stark belastet“ bis 5 „gar nicht belastet“ einen Wert von 1 bis 3 an. Im Vergleich zum Gesamtschnitt anderer Branchen ist die Gruppe der von schlechten gesundheitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz betroffenen älteren Beschäftigten im Einzelhandel kleiner. Innerhalb der Einzelhandelsbeschäftigten fallen jedoch Männer sowie MigrantInnen ab 45 durch eine höher liegende Belastung auf. Wenngleich sie die gesundheitliche Belastung nicht mit dem höchsten Wert 1 einstufen, so vergeben sie überdurchschnittlich häufig den Wert 2 und 3 (Männer ab 45: 21%; MigrantInnen ab 45: 26%).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich die subjektive Belastungssituation der Älteren nicht maßgeblich von jener der jüngeren ArbeitskollegInnen unterscheidet.

Offen bleibt, ob Belastungen subtilerer Natur, wie sie im Einzelhandel häufiger anzutreffen sind (etwa die konstante Beschallung mit Musik und Werbung), auch als negative Beeinträchtigung für die eigene Gesundheit wahrgenommen werden. Sie fallen weniger augenscheinlich unter die Dimension „schlechte Gesundheitsbedingungen“, wären aber interessant zu erfassen.